

SCJN: El fondo de ahorro forma parte del salario integrado



MIRAMONTES
CONTADORES PUBLICOS Y CONSULTORES

C.P.C. Héctor Manuel Miramontes Soto, Socio

Actividades: Socio fundador y director de la firma, con experiencia en asuntos tributarios, medios de defensa fiscal y consultoría corporativa
Tiene 25 años en la firma

TESIS DE JURISPRUDENCIA

En sesión privada del 12 de enero de 2011, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) aprobó la tesis de jurisprudencia 2a./J. 13/2011, bajo el rubro: *SALARIO. EL FONDO DE AHORRO ES PARTE INTEGRANTE DE AQUÉL*, derivada de la contradicción de tesis 260/2010 entre las sustentadas por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito, el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito y otros.

Para llegar a esa determinación, la Segunda Sala del Máximo Tribunal tomó en consideración: **(i)** la noción de **salario** y **salario integrado** establecida en los artículos 82 y 84 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), respectivamente, de las cuales se desprende que “salario”, en su sentido amplio, es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo; y “salario integrado” es la suma de los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, **percepciones**, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualesquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador **por su trabajo**; **(ii)** que el fondo de ahorro es una prestación **extralegal**, la cual se integra con las aportaciones que realizan tanto

el patrón como el trabajador, y este último las percibe a cambio de su trabajo, y **(iii)** que las cantidades aportadas por el patrón al fondo de ahorro constituyen “beneficios económicos” que incrementan el salario del trabajador, cuyo fin primordial es fomentar el ahorro.

Debe recordarse que el salario integrado, como es bien sabido, se utiliza para cuantificar el monto de las indemnizaciones previstas por la LFT en los casos de despido injustificado; rescisión justificada de la relación de trabajo por parte del trabajador, y salarios caídos, en los términos previstos por el artículo 89, en relación con lo dispuesto por los artículos 50 y 52 de ese cuerpo normativo.

En consecuencia, y conforme al criterio que se analiza, el Tribunal de la SCJN arribó a la conclusión de que las cantidades de mérito forman parte integrante del salario del trabajador para fines indemnizatorios, únicamente respecto de las aportaciones realizadas por el patrón, siendo éstas las que causan un incremento en el patrimonio de aquél, debido a que tienen la naturaleza de un ingreso para el trabajador, quien las percibe a cambio de su trabajo, y cuya finalidad adicional es fomentar el hábito del ahorro.

La tesis que se comenta es la siguiente:



SALARIO. EL FONDO DE AHORRO ES PARTE INTEGRANTE DE AQUÉL.

Acorde con diversos precedentes sustentados por esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, donde se examinaron los elementos integrantes del salario de los trabajadores, así como la noción y naturaleza del fondo de ahorro para tales efectos, se concluye que dicho fondo, en la porción aportada por el patrón, es parte integrante del salario, al constituir una prestación extralegal percibida por los trabajadores a cambio de su trabajo, que además de incrementar su patrimonio tiene como fin primordial fomentar en ellos el hábito del ahorro.

Jurisprudencia 2a./J. 13/2011

Contradicción de tesis 260/2010. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y otros. 8 de diciembre de 2010. Cinco votos. Ponente: Luis María Aguilar Morales. Secretario: Alejandro Manuel González García.

Tesis de jurisprudencia aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del 12 de enero del 2011.

ANÁLISIS DE LA TESIS

Antecedentes

El 13 de septiembre de 2010, el presidente de la Segunda Sala de la SCJN se declaró “competente” para conocer y resolver la posible contradicción de tesis en el tema que se analiza, entre los criterios sustentados, por una parte, por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito; Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito; Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito; Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito, y Segundo Tribunal Colegiado del Octavo Circuito, los cuales compartían el criterio **en contra de la integración** del fondo de ahorro al salario –para fines indemnizatorios–, bajo las premisas de que las cantidades aportadas por el patrón con tal carácter, no son entregadas al trabajador de manera permanente como retribución por su trabajo, sino con el único fin de fomentar el hábito del ahorro.

Por la otra parte, se encontraban el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito, Décimo Primer Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito y Segundo Tribunal Colegiado en Materia Civil del Segundo Circuito, los cuales estuvieron **a favor de la integración** del fondo de ahorro al salario, siempre y cuando tales cantidades fuesen entregadas al trabajador a cambio de sus servicios, de manera constante y permanente, y sobre las cuales tuviese libre disposición; esto, con independencia de la finalidad de fomentar el ahorro.

Ahora bien, para una mejor ilustración sobre los criterios contendientes, a continuación se transcriben los contenidos de las siguientes tesis, las cuales son representativas de cada una de las citadas posturas.

Por lo que hace al primero de tales criterios, en contra de la integración del fondo de ahorro al salario, se tiene la siguiente tesis emitida por el Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, que a la letra dispone:

SALARIO. EL FONDO DE AHORRO NO LO INTEGRA. *De conformidad con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el salario de un trabajador se integra para efectos indemnizatorios con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo; consecuentemente, el fondo de ahorro no puede incluirse en el cálculo de dicho salario integrado, porque el mismo no se entrega al obrero por su trabajo, sino que tiene por objeto fomentar el hábito del ahorro.*

Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Amparo directo 12217/91. Alfredo Razo Chavira. 28 de enero de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretaria: Sofía Verónica Ávalos Díaz.

No. de Registro 219459. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación IX. Octava Época. Tesis Aislada. Materia Laboral. Mayo, 1992. Pág. 531.

Asimismo, y por lo que se refiere al segundo de los criterios contendientes, cabe mencionar que en favor de la integración del fondo de ahorro al salario se tiene la siguiente tesis, la cual fue emitida por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito:

FONDO DE AHORRO. FORMA PARTE DEL SALARIO INTEGRADO. *Si del expediente del juicio se advierte que el fondo de ahorro reclamado por el trabajador era una prestación que recibía a cambio de sus servicios, ya que el patrón le proporcionaba una cantidad fija de manera constante y permanente a su salario por ese concepto, y sobre la cual tenía libre disposición; debe considerarse que sí forma parte de su salario integrado, sin que obste a lo anterior el hecho de que el citado fondo tenga como función primordial incentivar el ahorro del trabajador, porque si éste acredita que aparte de la cantidad que él aportaba el patrón le otorgaba otra suma igual que le depositaba a su salario, la que percibía de manera continua y permanente, y sobre la cual tenía libre disposición, es evidente que la referida prestación reúne las características que deben tener los componentes que integran el salario.*



Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito.

Amparo directo 1127/2005. Juan Carlos Mondragón Cedillo. 3 de mayo de 2006. Mayoría de votos; unanimidad en relación con el tema contenido en esta tesis. Ponente: Arturo García Torres. Secretaria: Rosario Moysén Chimal.

No. de Registro 173295. Tribunales Colegiados de Circuito. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXV. Novena Época. Tesis II.T.299 L. Tesis Aislada. Materia Laboral. Febrero, 2007. Pág. 1738.

Del contenido de los criterios anteriores se puede afirmar que las premisas contendientes a dilucidar quedan constreñidas sólo a determinar: **(i)** si las cantidades aportadas al fondo de ahorro por el patrón se entregan o no como una retribución al trabajador por su trabajo; **(ii)** si las características de “ordinaria” y “permanente”, de esas aportaciones, son determinantes para ser consideradas o no como componentes del salario integrado, y **(iii)** si la finalidad de fomentar el hábito del ahorro en los trabajadores por medio de este tipo de prestaciones, constituye una cualidad que le niegue a tales prestaciones la característica de ingreso para el trabajador y, por ende, la de retribución por su servicios.

Características de los fondos de ahorro

El establecimiento de cajas y fondos de ahorro en beneficio de los trabajadores ha sido una práctica común en las empresas, la cual se inserta dentro de las prestaciones denominadas de “previsión social”, cuya definición se encuentra, al menos para fines fiscales, en el artículo 8 de la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR).

Esa caracterización le otorga además, por una parte, la naturaleza de una erogación estrictamente indispensable para los fines de las actividades de los contribuyentes, adquiriendo por ello la calidad de una “deducción autorizada” para los fines de ese impuesto (artículo 31, fracción XII de la LISR), y por la otra, la calificación como un “ingreso exento” para el trabajador (artículo 109, fracción VIII de la LISR), bajo ciertos requisitos.

Inclusive, para fines de las aportaciones derivadas de la Ley del Seguro Social (LSS), de manera expresa se excluye del salario base de cotización (SBC), dada su naturaleza –el ahorro– cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa (artículo 27 de la LSS); disposición normativa que se hace extensiva para efectos de las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), por disposición expresa del artículo 29, fracción III de la ley que regula su operación.

Así, se puede establecer que las características esenciales de los fondos de ahorro son las siguientes:

1. Se constituyen con aportaciones del patrón y de los trabajadores.

2. Generalmente, las aportaciones de la parte patronal se computan sobre un porcentaje del salario a cuota diaria del trabajador participante o bien, una cuota fija.

3. La aportación del patrón representa un beneficio económico para el trabajador, la cual tiene la naturaleza de un ingreso que incrementa el patrimonio de éste.

4. El fondo, al ser acumulativo y común de los trabajadores, genera rendimientos o intereses, los cuales, a su vez, incrementan su inversión.

5. Los recursos del fondo usualmente se destinan al otorgamiento de préstamos a los trabajadores a tasas de interés reducidas.

6. El propósito del fondo –además de fomentar el hábito del ahorro– es que se retire al término de la relación laboral o de manera anual.

7. Los trabajadores tienen libre disposición de sus recursos ahorrados y, por su naturaleza, usualmente se destina para gastos extraordinarios, contingentes o de inversión para necesidades futuras.

Es de observarse que el criterio jurisprudencial sujeto a estudio, no modifica en modo alguno la mecánica de operación de los fondos de ahorro ni su tratamiento fiscal previsto para los efectos de la LISR, LSS ni del INFONAVIT, pues su ámbito material de aplicación queda limitado de manera exclusiva a los aspectos laborales contenidos en la LFT y, en lo particular, para los fines de la cuantificación de las indemnizaciones.

Análisis y comentarios a la jurisprudencia

Conforme a criterios previos fijados incluso por la propia Segunda Sala de la SCJN, en particular, en la contradicción de tesis 7/99, se estableció que la noción de **salario**, en su sentido amplio, se encuentra dada conforme a la definición señalada en el artículo 82 de la LFT, la cual comprende las siguientes categorías de salario, a saber: **nominal, tabulado e integrado**.

El **nominal** fue definido como la cantidad de dinero en efectivo que por cuota diaria percibe el trabajador por su trabajo. El **tabulado** es referido a la cuota diaria contenida, a su vez, en el tabulador propio de un contrato colectivo de trabajo, y el **integrado**, que incluye el salario por cuota diaria, además de: gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie, así como cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador a cambio de su trabajo, ya sea por disposición expresa de la ley (propinas, alimentos, habitación, aguinaldo, prima de antigüedad, prima de vacaciones, etc.), por así haberlo convenido las partes (canasta básica, ayuda de renta, ayuda educacional, incentivos de productividad,



bonificaciones por servicios especiales, compensación por jornada nocturna, etc.) o por costumbre (artículo 84 de la LFT).

Respecto a los **conceptos integradores del salario**, en el citado criterio jurisprudencial se destacó lo siguiente, en referencia a la definición de los siguientes conceptos:

1. Gratificaciones: Son la recompensa pecuniaria por algún servicio extraordinario. Dentro de éstas se encuentran: el aguinaldo y las propinas, las cuales están previstas en ley (artículos 87 y 346 de la LFT) y, por ende, forman parte del salario.

2. Percepciones: Cantidades de dinero que, sin ser gratificaciones, el patrón entrega al trabajador. Por ejemplo: las prestaciones **extralegales** pactadas por las partes (canasta básica, ayuda de renta, ayuda educacional, incentivos de productividad, bonificaciones, compensación por jornada nocturna, etcétera).

3. Habitación: Este concepto integra el salario de los trabajadores cuando se proporciona a título gratuito, y consiste en la obligación del patrón de dar al trabajador un lugar dónde vivir.

4. Primas: Cantidad otorgada como “un apoyo” para cubrir ciertas necesidades de los trabajadores, las cuales no podrían realizar con su percepción habitual (por ejemplo, prima vacacional, dominical, de antigüedad, entre otras).

5. Comisiones: Cantidades derivadas de la comisión pagada a los trabajadores retribuidos bajo esta forma de pago, y que integran el salario.

6. Prestaciones en especie: Son aquellos bienes y servicios que el patrón entrega a sus trabajadores.

7. Cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Cualquier otro tipo de prestación que pudiera *escapar* de los rubros anteriores, **siempre que se entregue a cambio del servicio, no para realizar éste.**

De esa manera, las nociones de **salario a cuota diaria** y **salario integrado** cobran relevancia, como ya se anticipó, al momento de cuantificar determinadas prestaciones contenidas en la LFT, como es el caso de las siguientes prestaciones legales, para las cuales la propia ley establece de manera expresa o implícita, la utilización del **salario a cuota diaria** para su determinación, a saber: prima dominical (artículo 71), retribución por días de descanso trabajado (artículo 73), vacaciones (artículo 76), prima vacacional (artículo 80), y aguinaldo (artículo 87); siendo, por otra parte, de explorado Derecho, que para efectos del pago de las indemnizaciones previstas por la ley de la materia, su monto se determinará utilizando para ello el **salario integrado** conforme a lo establecido en el artículo 84, al tenor de lo dispuesto, a su vez, por lo señalado en el 89 de ese ordenamiento.

Ahora bien, regresando a la noción del fondo de ahorro, integrado éste tanto por las aportaciones del patrón, así como del propio trabajador, es indudable que las primeras constituyen “prestaciones convencionales o extralegales”.

Estas últimas representan un beneficio económico para el trabajador, puesto que incrementan su patrimonio al tener la naturaleza de un ingreso, las cuales se entregan a cambio de su trabajo y no para realizar éste.

Es decir, en la práctica la cuantía de esas prestaciones se suele determinar mediante un porcentaje del salario a cuota diaria y, generalmente, se otorgan de manera ordinaria y permanente durante la relación laboral, por medio de aportaciones periódicas, semanales, quincenales o mensuales, según se convenga, para ser retiradas de manera anual o al final de la relación laboral, como ya se dijo.

Lo anterior pone de manifiesto que las cantidades aportadas por el patrón al fondo de ahorro, al tratarse de un ingreso para el trabajador y ser entregadas como retribución a su trabajo, de manera ordinaria y permanente, es indudable que se trata de conceptos que integran el salario del trabajador bajo la figura de “prestaciones”, conforme a lo previsto en el artículo 84 de la LFT, de manera similar al caso de las despensas, becas, ayudas para rentas y otras prestaciones de naturaleza análoga.

Todo ello, con independencia a la finalidad intrínseca de tal prestación, es decir, el fomentar el hábito del ahorro en los trabajadores, debido a que esta circunstancia en nada modifica su naturaleza de ingreso, por tratarse de una percepción que modifica positivamente el haber patrimonial del trabajador.

Dicho de otra manera, no sería válido afirmar que si un trabajador, ante la ausencia de un plan formal de una caja o fondo de ahorro en su empresa, destina de manera voluntaria una parte de sus percepciones salariales para constituir una cuenta de ahorro ante alguna institución financiera, las cantidades destinadas para ello dejarían de tener la naturaleza de “ingresos por salarios o percepciones recibidas”. Con ello se demuestra que la finalidad de fomentar el hábito del ahorro en los trabajadores por medio de este tipo de prestaciones, nada tiene que ver ni modifica en modo alguno su naturaleza de “retribución salarial”.

Asimismo, y en esta línea de reflexión, el hecho de que las aportaciones patronales al fondo de ahorro se cuantifiquen sobre la base de un porcentaje del salario a cuota diaria **devengado** o bien, sobre una cuota fija en función de los **días laborados**, también pone de manifiesto que esa prestación es una consecuencia del trabajo realizado, y no una “concesión graciosa” por parte del patrón en virtud de la existencia de la mera relación de trabajo.

Por ello, las características de periodicidad, permanencia en el tiempo y variabilidad de esa prestación, devienen irrelevantes en cuanto al reconocimiento de su naturaleza retributiva, habida cuenta la existencia de innumerables prestaciones esporádicas, extraordinarias o eventuales, que no por esas características dejan de ser claramente retributivas.

Por último –se insiste– es importante tener presente que este criterio jurisprudencial corresponde única y exclusivamente a la materia laboral, en cuanto a la fijación del salario base para el pago de las indemnizaciones previstas en la LFT, y no modifica la interpretación y aplicación de las disposiciones fiscales y de seguridad social relacionadas con el otorgamiento de este tipo de prestaciones, destinadas a la constitución de los fondos de ahorro en beneficio de los trabajadores.

CONCLUSIONES

La jurisprudencia que se analiza viene a contribuir de manera positiva en la integración de las disposiciones le-

gales en materia laboral, al definir un criterio jurisprudencial en cuanto a la integración al salario de las aportaciones a los fondos de ahorro, para fines indemnizatorios, de manera sistemática y armónica con las demás disposiciones contenidas en la LFT, sin que ello trascienda en modo alguno a la materia fiscal, por lo que hace al tratamiento de esas aportaciones para efectos de la LISR o de las contribuciones en materia de seguridad social.

Argumentar que la fijación de este criterio “atentará contra el mantenimiento y fomento de aquellas políticas de previsión social”, como es el caso de la constitución de los fondos de ahorro, resultaría inexacto, al tratar de darle un alcance indebido más allá de su ámbito material de aplicación.

Lo cierto es que, siendo acertado, este criterio contribuye a integrar las disposiciones en materia laboral involucradas en el pago de las indemnizaciones laborales, mejorando de esa manera los aspectos sobre la seguridad jurídica que deben prevalecer en las relaciones de trabajo. 📌

