



# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO

**Instituto de Ciencias  
Económico Administrativas**



- **Área Académica:** Contaduría
- **Tema:** Ley Federal del Trabajo artículos 97 y 110
- **Profesor:** Dr. Eleazar Villegas González
- **Profesora:** Dra. Teresa de Jesús Vargas Vega
- **Profesora:** L.C. Oralia Vanesa Prado de la Vega
- **Periodo:** Enero – Junio 2022

## Abstract

**Special care must be taken when making a discount in the salary of workers, since the Federal Labor Law establishes the maximum amounts to be deducted from a worker from his payroll. It is not the same treatment for a worker with minimum wage as that of a worker whose income is higher than the minimum wage. In the event of exceeding said limits, the employer may receive a sanction from the labor authority. Hence the importance of distinguishing both situations.**

**Keywords: salary, payroll, discounts.**

Se debe de tener un especial cuidado al momento de realizar algún descuento en el sueldo de los trabajadores, ya que en la Ley Federal del Trabajo se establecen los importes máximos a descontarle a un trabajador de su nómina. No es el mismo tratamiento para un trabajador con salario mínimo general que el de un trabajador cuyo ingreso es superior al del salario mínimo general. En caso de llegar a rebasar dicho límites el patrón se puede hacer acreedor a una sanción por parte de la autoridad en materia laboral. De ahí la importancia de distinguir ambas situaciones.

**Palabras claves: salario, nómina, descuentos.**

# Objetivo general

Comparar las disposiciones legales que en materia de descuentos a los trabajadores se establece para los trabajadores de salario mínimo y de aquellos que obtienen mayor al mínimo.

# Objetivo específico

**Distinguir los diferentes escenarios en los cuales legalmente procede que un patrón le realice un descuento a la nómina de sus trabajadores.**

# Introducción

Un patrón, al momento de efectuar algún descuento a uno de sus trabajadores, éste lo debe de realizar previo acuerdo y consentimiento de ellos, debiendo quedar por escrito, esto con la finalidad de evitar que el trabajador pueda argumentar la ilegalidad del descuento. En el caso de aquellos trabajadores cuyo ingreso sea el salario mínimo general, de acuerdo al artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo LFT, no pueden ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en 4 situaciones señaladas en dicho ordenamiento, mientras que, aquellos trabajadores cuyo ingreso sea superior al salario mínimo, el artículo 110 de la LFT considera 7 casos en los cuales sí procede la realización de algún tipo de descuento. Es por ello que en esta presentación se analizan, comparan y comentan todas estas situaciones para ambos tipos de trabajadores.

- **Ley Federal del Trabajo**  
**artículos 97 y 110**

- Descuentos máximos que aplican a los salarios mínimos y mayores a los salarios mínimos



- **Interpretación de los artículos**  
**97 y 110 de la LFT**

**Capítulo VI Salario mínimo**  
**Artículo 97**  
**Ley Federal del Trabajo**  
**Primer párrafo**

**Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:**

**Capitulo VII Normas protectoras y privilegios del salario**  
**Artículo 110**  
**Ley Federal del Trabajo**  
**Primer párrafo**

**Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:**

**Comentarios: ambos ordenamientos señalan la prohibición de realizar algún tipo de descuento al salario de un trabajador, salvo en determinadas situaciones, encuadradas en cada ordenamiento, las cuales se analizan a continuación**

**Capítulo VI Salario mínimo**  
**Artículo 97**  
**Ley Federal del Trabajo**

**Capítulo VII Normas protectoras y privilegios del salario**  
**Artículo 110**  
**Ley Federal del Trabajo**

**Fracción I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V.**

**Fracción V. Pago de pensiones alimenticias en favor de acreedores alimentarios, decretado por la autoridad competente.**

**Comentarios: en ambas situaciones, será un juez quien decrete y determine el porcentaje que se le deberá de retener al trabajador para cubrir sus obligaciones con aquellos acreedores alimentarios.**

**El artículo 308 del Código Civil Federal, establece que los alimentos comprenden: la comida, el vestido, la habitación y la asistencia en casos de enfermedad. Respecto de los menores de edad los alimentos comprenden, además, los gastos necesarios para la educación primaria del alimentista, y para proporcionarle algún oficio, arte o profesión honestos y adecuados a su sexo y circunstancias personales.**

**Capítulo VI Salario mínimo**  
**Artículo 97**  
**Ley Federal del Trabajo**

**Capitulo VII Normas protectoras y privilegios del salario**  
**Artículo 110**  
**Ley Federal del Trabajo**

**II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.**

**II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario.**

**Comentarios:** Estas rentas se refieren cuando los patrones dan las habitaciones en arrendamiento a sus trabajadores. En ambos casos se puede distinguir que quien obtiene un salario mínimo es menor el porcentaje tope de descuento versus un trabajador con salario mayor al mínimo general.

**Capítulo VI Salario mínimo**  
**Artículo 97**  
**Ley Federal del Trabajo**

**Capitulo VII Normas protectoras y privilegios del salario**  
**Artículo 110**  
**Ley Federal del Trabajo**

**III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.**

**III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.**

**Comentarios:** El descuento se debe de realizar de conformidad con el contrato celebrado entre el trabajador y el Infonavit. Para ello el Infonavit le entregará al trabajador el aviso de la retención correspondiente, quien a su vez se lo debe hacer llegar a su patrón para que le comience a realizar los descuentos correspondientes.

Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se le descontará el 1 % del salario a que se refiere el artículo 143 de esta ley;

que se destinará cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario.

**Comentarios:** La notificación al patrón se puede llevar a cabo a través de la cédula de emisión bimestral anticipada –EBA– (art. 44, Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos del Infonavit –RIAPEDI–).

**Capítulo VI Salario mínimo**  
**Artículo 97**  
**Ley Federal del Trabajo**

**Capitulo VII Normas protectoras y privilegios del salario**  
**Artículo 110**  
**Ley Federal del Trabajo**

IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

**Comentarios:** en algunas empresas se fomenta la cultura del ahorro, y tienen constituidas estas figuras para que sus trabajadores se haga el hábito del ahorro.

**Mecánica a seguir al momento de determinar el importe considerado mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;**

**Salario semanal**  
**Menos salario mínimo semanal vigente**  
**Igual a excedente del salario mínimo**  
**Por tope legal del 30%**  
**Igual a monto máximo a descontar**

**Capítulo VI Salario mínimo**  
**Artículo 97**  
**Ley Federal del Trabajo**

**IV. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley (Fonacot), destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios.**

**Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario.**

**Capitulo VII Normas protectoras y privilegios del salario**  
**Artículo 110**  
**Ley Federal del Trabajo**

**VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103-bis de esta Ley (Fonacot), destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios.**

**Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario.**

**Comentarios: como se puede observar, los créditos otorgados por el FONACOT tienen diferente tratamiento al momento de realizarle el descuento a un trabajador con salario mínimo que aquel que obtiene un salario mayor al mínimo.**

## Art. 110 Ley Federal del Trabajo

**I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento.**

**La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será al que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;**

**Comentarios:** Para realizar cualquiera de dichos descuentos, el importe a retenerle al trabajador en su nómina jamás podrá ser mayor al importe de un mes de salario y el descuento periódico que convengan el trabajador y el patrón, no podrá ser mayor del 30 % del excedente del salario mínimo.

**VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos. El trabajador podrá manifestar por escrito su voluntad de que no se le aplique la cuota sindical, en cuyo caso el patrón no podrá descontarla;**

**Comentarios:** Hoy en día, los trabajadores tienen ya la libertad de manifestar su voluntad para que no se les realicen descuentos por cuota sindical.

# Referencias Bibliográficas

- Congreso de la Unión (2021). Ley Federal del Trabajo. Disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_230421.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_230421.pdf)
- Comité Nacional Mixto de Protección al Salario (2021). Descuentos al salario. [en línea]. Disponible en: <https://www.gob.mx/conampros/que-hacemos>
- Congreso de la Unión (2021). Código Civil Federal. Disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/2\\_110121.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/2_110121.pdf)
- Congreso de la Unión (2021). Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos del Infonavit –RIAPEDI. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regla/n327.pdf>