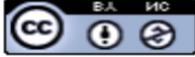




Título del documento			
SUELDOS Y SALARIOS			
Nombre del docente			
GREGORIA ROSA RODRÍGUEZ GODÍNEZ			
Fecha de producción		Lugar	
18 de marzo del 2023		Querétaro	
Programa educativo (Marque un solo programa con una X):			
<input type="checkbox"/>	P1. TSU en Administración Área Capital Humano - Intensivo	<input type="checkbox"/>	P.6. TSU en Logística Área Cadena de Suministros - Intensivo
<input type="checkbox"/>	P2. TSU en Administración Área Capital Humano - Flexible	<input type="checkbox"/>	P.7 Licenciatura en Gestión del Capital Humano - Intensivo
<input type="checkbox"/>	P3. TSU en Desarrollo de Negocios Área Servicio Posventa - Intensivo	<input checked="" type="checkbox"/>	P.8 Licenciatura en Innovación de Negocios y Mercadotecnia - Intensivo
<input type="checkbox"/>	P4. TSU en Desarrollo de Negocios Área Mercadotecnia - Intensivo	<input type="checkbox"/>	P.9 Licenciatura en Diseño y Gestión de Redes Logísticas - Intensivo
<input type="checkbox"/>	P5. TSU en Desarrollo de Negocios Área Mercadotecnia - Flexible	<input type="checkbox"/>	
Nombre de la asignatura		Unidad Temática	
SUELDOS Y SALARIOS		1	
Propósito			
Didáctico			
Referencia (en formato APA):¹			

¹ Se recomienda consultar: Centro de Escritura Javeriano. (2020). *Normas APA, séptima edición*. Cali, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana. <https://www2.javerianacali.edu.co/centro-escritura/recursos/manual-de-no...>



Licencia Creative Commons: (Conoce más aquí: https://creativecommons.org/licenses/?lang=es)	Pegue aquí la licencia 



DIFERENCIA ENTRE SUELDO Y SALARIO

Sueldo y salario se refieren a la **remuneración que un profesional o trabajador recibe de parte de un empleador a cambio de su trabajo o sus servicios.**

No obstante, sueldo y salario no son sinónimos exactos. Por eso, conviene distinguirlos cuando se habla de nóminas de empleados y sistemas de retribución en la contabilidad de una empresa.

	Sueldo	Salario
Definición	Remuneración recibida por un trabajador, como pago por sus servicios profesionales.	Remuneración recibida por un trabajador, como pago por sus servicios profesionales.
Características	<ul style="list-style-type: none">• Es una cantidad fija.• Se calcula con base en la cantidad de días de trabajo, carga horaria, aptitudes, cargo, etc.• Incluye beneficios laborales.	<ul style="list-style-type: none">• Es una cantidad variable.• Se calcula con base en unidades de tiempo trabajadas (horas o días).• No incluye beneficios laborales.

¿Qué es el sueldo?

El sueldo es **la remuneración o paga fija** que percibe una persona por parte de un empleador por el desempeño de un cargo o servicio durante un tiempo determinado.

Como tal, es una cantidad fija, previamente acordada por ambas partes, que es pagada periódicamente al trabajador, bien de manera semanal, quincenal o mensual.

En este sentido, el sueldo no está sujeto a descuentos por días festivos y no variará si un mes hay menos días laborables que otro.

¿Qué es el salario?

El salario es la paga o retribución monetaria que un trabajador recibe a cambio de sus servicios. A diferencia del sueldo, **el salario es calculado con base en días u horas de trabajo**, de modo que es fijado por unidad de tiempo.

Un trabajador que trabaja por horas o por días recibe un salario que podrá variar en función del tiempo trabajado. En este sentido, el salario no es como el sueldo, ya que no es una paga fija que se recibe de manera semanal, quincenal o mensual, sino una retribución económica.

¿Cómo calculo el salario diario integrado?

Con el salario diario integrado (SDI) se calculan cuotas y prestaciones laborales importantísimas para patrones y trabajadores.

El salario diario integrado (SDI) se determina sumando el salario diario a todas las prestaciones (tanto las obligadas por la ley como las que no). Esto incluye las aportaciones de seguridad social y también puede incluir otras, como comidas, transportes y vales de despensa. Desde 1997, con la publicación de la nueva Ley del Seguro Social, también se le conoce como salario base de cotización.

¿Cómo se calcula?

Para calcularlo se deben considerar algunas de las prestaciones percibidas a lo largo del año, tales como aguinaldo, vacaciones pagadas y prima vacacional, entre otras. Algunas de las prestaciones que no se deben considerar son los instrumentos de trabajo, el ahorro integrado por depósitos de cantidad semanal, quincenal o mensual; las aportaciones adicionales del patrón y las aportaciones al Infonavit.

Así, para calcular el salario diario integrado se suman los salarios diarios de los 365 días del año, quince días de aguinaldo, la prima vacacional (el 25% de los días de vacaciones pagadas) y otras prestaciones, de haberlas. El resultado se divide entre 365 (los días del año) y se obtiene el factor de integración mínimo.

Cálculo del salario base de cotización para varios supuestos

SALARIO MENSUAL	SALARIO DIARIO	AGUINALDO DIARIO	PRIMA VACACIONAL	SDI / SALARIO BASE DE COTIZACIÓN
30,000	30,000/30 =	Salario diario (1,000) por días de aguinaldo (15) entre 365 (días del año) =	Salario diario (1,000) por días de vacaciones (6) por prima vacacional (25%) entre 365 (días del año) =	Salario (1,000) más aguinaldo diario (41.09) más prima vacacional diaria (4.10) =
	1,000	41.09	4.10	1,045.19
Factor de integración :				1,045.19 / 1,000 = 1.0452
6,223.20	207.44	8.5224	0.8524	216.8148
Factor de integración :				216.8148 / 207.44 = 1.0452

TIPOS DE SALARIOS QUE EXISTEN Y SU DEFINICIÓN

El salario es el dinero que percibe un trabajador por realizar una actividad o series de actividades. La remuneración **depende de la cantidad y dificultad del trabajo**, y se establece mediante un previo acuerdo entre el empleador y el trabajador.

Tipos de salario

Los **tipos de salarios** son la clasificación de los sueldos. Reune las modalidades de pago que existen para retribuir a los trabajadores por una actividad dada. Cada tipo de salario posee sus propias características, tal como se especifican a continuación:

Salario por unidad de tiempo

El **salario por unidad de tiempo** es la remuneración por tiempo. Es decir, es el dinero que se paga conforme a la duración de un trabajo.

Ejemplo: \$ 45 / hora.

La retribución económica se concede al transcurrir un plazo de tiempo determinado, que es previamente acordado entre el empleador y el trabajador. Estos tiempos pueden ser de carácter mensual, quincenal, semanal, diario o por hora.

Salario por unidad de obra

El **salario por unidad de obra** es la remuneración por trabajado realizado. Es decir, es el dinero que se paga al terminar un trabajo.

Ejemplo: Reparar una fuga de agua tiene un costo de 150\$.

Este tipo de salario no contempla el tiempo que le lleva a un empleado realizar una actividad, sino la consecución de la misma.

Salario mixto

El **salario mixto** es la remuneración por tiempo y trabajo realizado. Es decir, es el dinero que se paga mientras dura un trabajo, pero también contempla la posibilidad de retribuir al trabajador al finalizar una actividad o al transcurrir un periodo de tiempo determinado.

Ejemplo: \$ 35/hora más recompensa de \$ 450 a fin de mes por buen desempeño laboral.

Existen varios tipos de salarios mixtos que una empresa puede emplear, esto depende del tipo de organización y su enfoque de acuerdo a su modelo de negocio.

Salario nominal

El **salario nominal** es la remuneración percibida por un trabajador que se encuentra en nómina. Es el dinero que recibe un empleado por sus labores profesionales en una empresa, cuya retribución se realiza de forma quincenal o mensual.

Ejemplo: Si un **administrador de personal** tiene un salario de \$ 1100 por sus servicios, en nómina reflejará esa cantidad, lo que indicaría que el salario mensual de este trabajador es de \$ 1100.

En nómina se indica el perfil del trabajador y las responsabilidades que tiene, y de acuerdo a estas variables, se adjudica el sueldo a pagar.

Salario metálico

El **salario metálico** es la remuneración con dinero en efectivo, y se realiza con la **moneda de curso legal** del país donde se realiza el trabajo.

Ejemplo: El departamento de administración de sueldo efectúa pagos de \$ 800 en efectivo de forma mensual a los trabajadores.

Es una modalidad de pago poco común, ya que lo habitual es remunerar a los trabajadores con dinero electrónico utilizando los servicios de banca digital.

Salario en especie

El **salario en especie** es la remuneración utilizando productos o servicios. Es decir, no utiliza dinero como tal, sino que retribuye al trabajador con un producto o servicio. Esta modalidad de pago **no sustituye el salario tradicional** (salario nominal, salario por unidad de tiempo, etc.), sino que funciona como un complemento de este.

Ejemplo: La empresa ofrece un **medio de transporte** al trabajador, que se ofrece como parte de pago de su salario normal.

Existen muchos servicios o productos capaz de cubrir un porcentaje del nivel de esfuerzo laboral del trabajador, como alimentos, servicios de guardería, telefonía, etc.

Dependiendo de las leyes de cada país, el salario en especie puede tener ciertos límites a la hora de contemplarse como pago.

Salario mínimo

El **salario mínimo** es la remuneración mínima que puede realizar una empresa en un determinado país. Este salario está regido por las leyes de cada nación, y cuyo monto varía de acuerdo su economía.

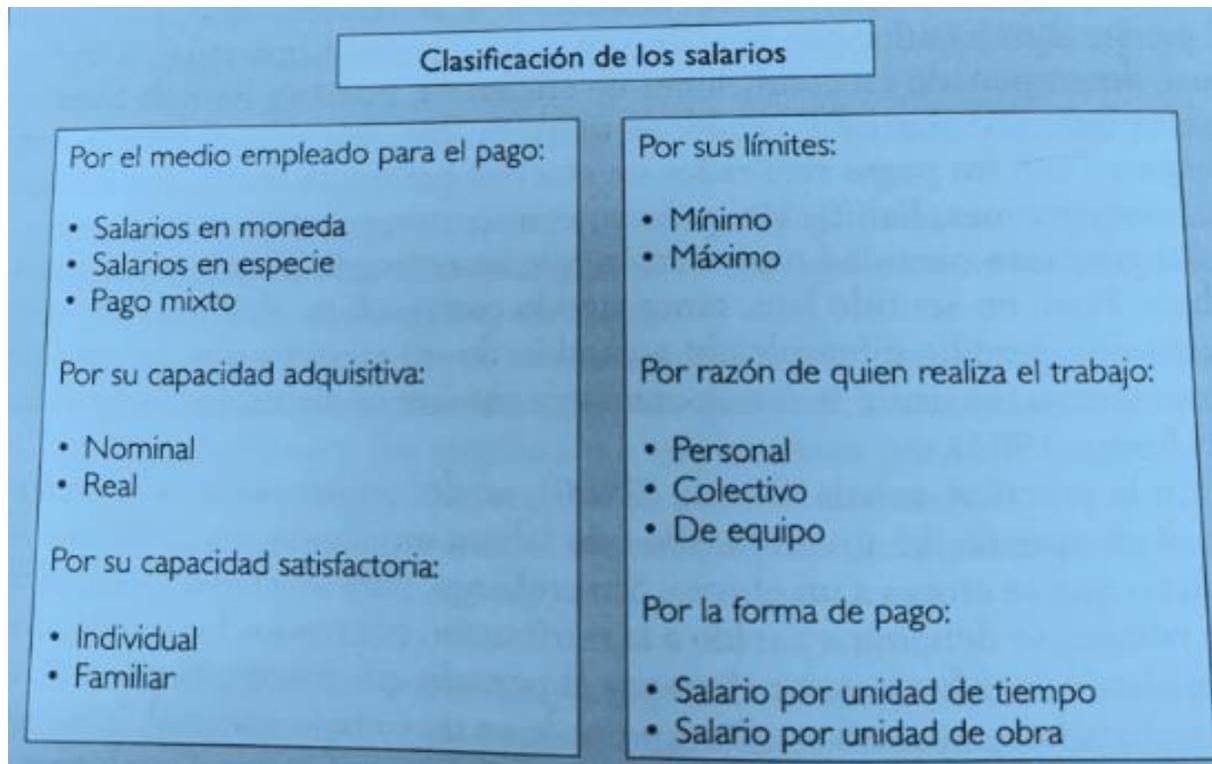
Ejemplo: Si las leyes oficiales de México indican que el sueldo mínimo se establece en \$6,223.3 mensuales, ningún trabajador podrá percibir un dinero inferior a dicha cantidad.

CLASIFICACIÓN DE LOS SALARIOS SEGÚN ART.82, CAP. 5 LFT (2022)

- Unidad de tiempo
- Unidad de obra
- Por comisión
- A precio alzado y/o
- Cualquiera otra manera

SALARIOS

Describir la clasificación de los salarios:



El salario directo es aquél que se otorga únicamente por el trabajo realizado o el servicio prestado por el trabajador. Se podrían considerar días trabajados o inclusive horas trabajadas.

El salario indirecto incluye conceptos del contrato colectivo de trabajo y del programa de prestaciones y beneficios de tipo social que la empresa ofrece. Por ejemplo, premios, gratificaciones, PTU, bonos, vales de despensa, alimentos o gasolina; horas extra, transporte, seguro de vida, comisiones o primas, fondos de ahorro, aguinaldos excedentes, prima vacacional excedente, días de vacaciones superiores a los que establece la ley, incentivos por asistencia, puntualidad, productividad, comisiones foráneas, premios por antigüedad, entre otros. La remuneración está formada por todos los conceptos sumados del salario directo e indirecto.

SALARIO NOMINAL

Dinero recibido (cantidad de dinero asignada por hora, día, semana, mes, etc.) por el trabajador como producto de un contrato celebrado con el patrón de manera individual y por el puesto que ocupa en la empresa o el tipo de trabajo (a destajo o por obra)

SALARIO REAL

Representa la cantidad de bienes y servicios que puede adquirir con el dinero que se le paga por el cargo que ocupa.

SALARIO MÍNIMO

Artículo 90, LFT.- Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo la persona trabajadora por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

Explicar los factores que influyen en la determinación de los salarios:

- PUESTO
- EFICIENCIA
- POSIBILIDADES DE LA EMPRESA

Salario del puesto.- Los salarios y sueldos se valoran y analizan en relación con los demás puestos existentes de la misma.

Premio a la productividad.- En algunas empresas los salarios se calculan con base en el índice de productividad, tal como el trabajo o producción a destajo, en la que la cantidad de piezas producidas en una unidad de tiempo es el criterio primordial.

La composición de los elementos que integran la compensación varía de una empresa a otra, esto depende de factores como: competitividad, tamaño de la empresa, nivel de productividad, grado de tecnología incorporada a los procesos productivos, negociación sindical, políticas compensatorias, situación financiera, entre otras.

El reconocimiento al mérito del trabajador se basa en el rendimiento del trabajador en su puesto y se orienta hacia factores que determinan la calidad del desempeño, como criterio, iniciativa, liderazgo, previsión, responsabilidad, entusiasmo, trabajo en equipo, entre otros.

Identificar en la Ley Federal del Trabajo los aspectos jurídicos del salario

CAPITULO VI

Salario mínimo

Artículo 90.- Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo la persona trabajadora por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de una o un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de las y los hijos.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de toda persona trabajadora a la obtención de satisfactores.

La fijación anual de los salarios mínimos, o la revisión de los mismos, nunca estará por debajo de la inflación observada durante el periodo de su vigencia transcurrido.

Artículo reformado DOF 09-01-1974, 30-03-2021

Artículo 91.- Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.

Artículo reformado DOF 21-01-1988

Artículo 92.- Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.

Artículo reformado DOF 21-01-1988

Artículo 93.- Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.

Artículo reformado DOF 21-01-1988

Artículo 94.- Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

Artículo reformado DOF 21-01-1988

Artículo 95.- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las Comisiones Consultivas se integrarán en forma tripartita, de acuerdo a lo establecido por el Capítulo II del Título Trece de esta Ley.

Artículo reformado DOF 24-12-1974, 21-01-1988

Artículo 96.- La Comisión Nacional determinará la división de la República en áreas geográficas, las que estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios.

Artículo reformado DOF 21-01-1988

Artículo 97.- Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

Párrafo reformado DOF 24-04-1972, 09-01-1974

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

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

Fracción reformada DOF 24-04-1972

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. 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 les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a 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.

Fracción adicionada DOF 24-04-1972. Reformada DOF 07-01-1982

IV. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Instituto a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, 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.

Fracción adicionada DOF 09-01-1974. Reformada DOF 02-07-1976, 30-11-2012

CAPITULO VII

Normas protectoras y privilegios del salario

Artículo 98.- Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.

Artículo 99.- El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

Artículo 100.- El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón.

Artículo 101.- El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

Previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón.

Párrafo adicionado DOF 30-11-2012

En todos los casos, el trabajador deberá tener acceso a la información detallada de los conceptos y deducciones de pago. Los recibos de pago deberán entregarse al trabajador en forma impresa o

por cualquier otro medio, sin perjuicio de que el patrón lo deba entregar en documento impreso cuando el trabajador así lo requiera.

Párrafo adicionado DOF 01-05-2019

Los recibos impresos deberán contener firma autógrafa del trabajador para su validez; los recibos de pago contenidos en comprobantes fiscales digitales por Internet (CFDI) pueden sustituir a los recibos impresos; el contenido de un CFDI hará prueba si se verifica en el portal de Internet del Servicio de Administración Tributaria, en caso de ser validado se estará a lo dispuesto en la fracción I del artículo 836-D de esta Ley.

Párrafo adicionado DOF 01-05-2019

Artículo 102.- Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

Artículo 103.- Los almacenes y tiendas en que se expendan ropa, comestibles y artículos para el hogar, podrán crearse por convenio entre los trabajadores y los patrones, de una o varias empresas, de conformidad con las normas siguientes:

Párrafo reformado DOF 09-01-1974

I. La adquisición de las mercancías será libre sin que pueda ejercerse coacción sobre los trabajadores;

II. Los precios de venta de los productos se fijarán por convenio entre los trabajadores y los patrones, y nunca podrán ser superiores a los precios oficiales y en su defecto a los corrientes en el mercado;

III. Las modificaciones en los precios se sujetarán a lo dispuesto en la fracción anterior; y

IV. En el convenio se determinará la participación que corresponda a los trabajadores en la administración y vigilancia del almacén o tienda.

Artículo 103 Bis.- El Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, conforme a la Ley que lo regula, establecerá las bases para:

I. Otorgar crédito a los trabajadores, procurando las mejores condiciones de mercado; y

II. Facilitar el acceso de los trabajadores a los servicios financieros que promuevan su ahorro y la consolidación de su patrimonio.

Artículo adicionado DOF 09-01-1974. Reformado DOF 02-07-1976, 30-11-2012

Artículo 104.- Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.

Artículo 105.- El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna.

Artículo 106.- La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley.

Artículo 107.- Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.

Artículo 108.- El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.

Artículo 109.- El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

Artículo 110.- Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

Párrafo reformado DOF 09-01-1974

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;

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

Fracción reformada DOF 24-04-1972

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. 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 les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a 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.

Fracción reformada DOF 24-04-1972, 07-01-1982

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;

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

En caso de que el trabajador deje de prestar sus servicios en el centro de trabajo, el patrón deberá informar a la autoridad jurisdiccional competente y los acreedores alimentarios tal circunstancia, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la terminación de la relación laboral;

Fracción reformada DOF 30-11-2012

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;

VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Instituto a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, 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 veinte por ciento del salario.

Fracción adicionada DOF 09-01-1974. Reformada DOF 30-11-2012

Artículo 111.- Las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso devengarán intereses.

Artículo 112.- Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110, fracción V.

Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo.

Artículo 113.- Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón.

Artículo 114.- Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. El Tribunal procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.

Artículo reformado DOF 01-05-2019

Artículo 115.- Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

Artículo 116.- Queda prohibido en los centros de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar y de asignación. Esta prohibición será efectiva en un radio de cuatro kilómetros de los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones.

Para los efectos de esta Ley, son bebidas embriagantes aquellas cuyo contenido alcohólico exceda del cinco por ciento.

CAPITULO VIII

Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas

Artículo 117.- Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Artículo 118.- Para determinar el porcentaje a que se refiere el artículo anterior, la Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.

Artículo 119.- La Comisión Nacional podrá revisar el porcentaje que hubiese fijado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 587 y siguientes.

Artículo 120.- El Porcentaje fijado por la Comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa.

Para los efectos de esta Ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Artículo 121.- El derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se ajustará a las normas siguientes:

I. El patrón, dentro de un término de diez días contado a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual, entregará a los trabajadores copia de la misma. Los anexos que de conformidad con las disposiciones fiscales debe presentar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público quedarán a disposición de los trabajadores durante el término de treinta días en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría.

Los trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y en sus anexos;

II. Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrá formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzgue convenientes, la que tendrá la obligación de responder por escrito, una vez que concluyan los procedimientos de fiscalización de acuerdo a los plazos que establece el Código Fiscal de la Federación, respecto de cada una de ellas; Fracción reformada DOF 30-11-2012

III. La resolución definitiva dictada por la misma Secretaría no podrá ser recurrida por los trabajadores; y

IV. Dentro de los treinta días siguientes a la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el patrón dará cumplimiento a la misma independientemente de que la impugne.

Si como resultado de la impugnación variara a su favor el sentido de la resolución, los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el siguiente ejercicio.

Lo anterior, a excepción de que el patrón hubiese obtenido del Tribunal, la suspensión del reparto adicional de utilidades.

Párrafo adicionado DOF 30-11-2012. Reformado DOF 01-05-2019

Fracción adicionada DOF 02-07-1976

Artículo 122.- El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores.

Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumente el monto de la utilidad gravable, sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido ésta resuelta, el reparto adicional se hará dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución. Sólo en el caso de que ésta fuera impugnada por el patrón, se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme, garantizándose el interés de los trabajadores.

El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente.

Artículo reformado DOF 02-07-1976

Artículo 123.- La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

Artículo 124.- Para los efectos de este capítulo, se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. No se consideran como parte de él las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 84, ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario.

En los casos de salario por unidad de obra y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año.

Artículo 125.- Para determinar la participación de cada trabajador se observarán las normas siguientes:

- I. Una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón formulará un proyecto, que determine la participación de cada trabajador y lo fijará en lugar visible del establecimiento. A este fin, el patrón pondrá a disposición de la Comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y los demás elementos de que disponga;
- II. Si los representantes de los trabajadores y del patrón no se ponen de acuerdo, decidirá el Inspector del Trabajo;
- III. Los trabajadores podrán hacer las observaciones que juzguen conveniente, dentro de un término de quince días; y
- IV. Si se formulan objeciones, serán resueltas por la misma comisión a que se refiere la fracción I, dentro de un término de quince días.

Artículo 126.- Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

- I. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento;
- II. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas;
- III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración;
- IV. Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios;
- V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y
- VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Economía.

La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

Fracción reformada DOF 09-04-2012

Artículo 127.- El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades, reconocido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se ajustará a las normas siguientes:

- I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades;
- II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.

Fracción reformada DOF 02-07-1976

- III. El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario;
- IV. Las madres trabajadoras, durante los períodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;

IV Bis. Los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades;

Fracción adicionada DOF 30-11-2012

V. En la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión a que se refiere el artículo 125 adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación;

VI. Los trabajadores del hogar no participarán en el reparto de utilidades, y Fracción reformada DOF 01-05-2019

VII. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.

VIII. El monto de la participación de utilidades tendrá como límite máximo tres meses del salario del trabajador o el promedio de la participación recibida en los últimos tres años; se aplicará el monto que resulte más favorable al trabajador.

Fracción adicionada DOF 23-04-2021

Artículo 128.- No se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia.

Artículo 129.- La participación en las utilidades a que se refiere este capítulo no se computará como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.

Artículo 130.- Las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades quedan protegidas por las normas contenidas en los artículos 98 y siguientes.

Artículo 131.- El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

BIBLIOGRAFÍA

S/a y s/f. Tipos de salarios que existen y su definición. *CEUPE Magazine*

<https://www.ceupe.com/blog/tipos-de-salarios.html>

Diario Oficial de la Federación (2022). Congreso de Estados Unidos Mexicanos. Ley Federal del trabajo. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Martínez, G. J. (2017). *El ABC Fiscal de los sueldos y Salarios*. Ediciones Fiscales ISEF. ISBN: 9786074068801

