

DESCUENTOS AL SALARIO

Lic. Jair Anzures Ornelas

Últimamente nos han consultado acerca de los descuentos que se pueden hacer al salario de un trabajador, una de las preguntas más frecuentes es: ¿se pueden descontar partes proporcionales del salario por retardos?

Con la finalidad de resolver dicho cuestionamiento, entre otros, decidí compartirles el presente artículo. Es importante saber que el fundamento legal que permite los descuentos al salario se encuentra en el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo, en dicho precepto legal se contemplan descuentos como: la pensión alimenticia; para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, pago de cuotas sindicales, entre otros; no obstante, nos enfocaremos únicamente en la primera fracción de dicho artículo, ya que esta se refiere a aquellos descuentos que se originan por motivo de la relación laboral entre el trabajador y patrón, dicha fracción indica que están permitidos los descuentos en los salarios de los trabajadores, siempre que sean para cubrir: 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

Cabe señalar que 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.**

Como habrán notado, no están contemplados los descuentos al salario por retardos, lo cual no significa que no puedan efectuarse, pues existen tesis (criterios emitidos por autoridad), que indican que aquellos descuentos que se hagan por sanciones cometidas en contra del reglamento interior de trabajo, son válidas, esto es el ejemplo claro de la fuerza que puede tener un reglamento interior de trabajo que esté debidamente elaborado y depositado ante la autoridad laboral, si no está depositado ante la autoridad, no tendrá validez alguna.

Ahora bien, ¿cómo deben hacerse los descuentos al término de la relación laboral?, ¿es aplicable lo previsto en la fracción I del artículo 110 de la ley en comento? La respuesta es no, dicho precepto es aplicable únicamente durante la relación laboral,

al momento de terminarla, el patrón puede descontar del finiquito el monto total de lo adeudado por el trabajador, esto se encuentra, de igual modo, sustentado en tesis.

Por todo lo anterior, recomendamos a todos los patrones que antes de realizar este tipo de descuentos revisen si están previstos en su reglamento interior de trabajo, y se cercioren que dicho reglamento se encuentra depositado ante la autoridad laboral, de lo contrario, estarán haciendo descuentos sin fundamento alguno y sobre todo estarán transgrediendo los derechos humanos de sus trabajadores.

Como comentario adicional, sí ya cumplen con todos los requisitos comentados para poder hacer descuentos por retardos ¡no duden en hacerlos!, y si el trabajador sale más tarde de su horario de labores ¡páguele horas extras!