

DESCUENTOS AL SALARIO DEL TRABAJADOR POR ERRORES, AVERÍAS O PÉRDIDAS



En la empresa es común encontrar que se le hacen descuentos a los trabajadores por supuestos faltantes de dinero en caja, o porque determinada materia prima se dañó en bodega, entre otros motivos, pero sin que en realidad se cuente con las pruebas fehacientes de la responsabilidad del trabajador en ello, ya que incluso, en ocasiones el faltante de dinero es por robo o asalto al negocio, pero de manera totalmente arbitraria se le hace responsable al trabajador de tales faltantes y se le hace el descuento en su salario.

Como sabemos, los descuentos en el salario de los trabajadores están prohibidos por la legislación laboral, salvo los casos que en específico se señalan en la misma, encontrando como uno de estos casos a las deudas contraídas por el trabajador con el patrón. Estas deudas pueden tener un origen en préstamos otorgados al trabajador, anticipos de salarios, pagos en exceso efectuados, pero también por situaciones imputables al trabajador tales como pérdidas, averías o errores en el desempeño del trabajo que tengan una repercusión económica para el patrón.

De acuerdo con el artículo 110, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo (LFT), aunque el descuento puede ser el que convengan trabajador y patrón, el mismo no podrá ser superior del 30% del excedente del salario mínimo, además de que **el monto exigible en ningún caso podrá ser mayor al importe del salario de un mes.**

Esto es, que aunque el daño o avería, o la pérdida sufrida por causas imputables al trabajador pueda ser valorada en una cantidad importante, no es posible exigirle al trabajador el pago del total de esa pérdida o avería, ya que como máximo es posible exigirle el equivalente a un mes de su salario, y con descuentos que no sean superiores al 30% de la cantidad que del salario del trabajador exceda al salario mínimo.

Por lo si por ejemplo, por negligencia o descuido del trabajador se daña un equipo cuya reparación costará \$ 100,000, pero el salario del trabajador es de \$ 15,000 mensuales, entonces no es posible exigirle al trabajador el pago de esos \$ 100,000, sino que como máximo se le podrá exigir el pago de hasta \$ 15,000, lo cual equivale a su salario mensual, y además, este pago no deberá ser exigible en una exhibición, ya que entonces se dejaría sin percepción al trabajador por un mes, sino que el pago tendría que ser realizado en parcialidades a través de descuentos al salario del trabajador por un monto máximo por el equivalente al 30% del excedente del salario mínimo, según lo convengan trabajador y patrón.

Es decir, que podrían convenir descuentos en un porcentaje inferior al 30% de la cantidad que del salario del trabajador exceda al salario mínimo.

Por otra parte, es importante tener presente que si el trabajador se inconforma en contra de estos descuentos e incluso entabla juicio laboral por supuesto descuento injustificado o reducción de su salario, el patrón está obligado a dos cosas:

- a) Demostrar el daño, avería o pérdida sufrida, y
- b) Demostrar que el trabajador fue el causante de ese daño, avería o pérdida.

Por lo que si el patrón no tiene los elementos para demostrar ambas cosas no estaría justificado el descuento efectuado al salario del trabajador.

Lo anterior, porque conforme al artículo 784 de la LFT el patrón está obligado a conservar la documentación relacionada con el monto y pago de los salarios, por lo que si va a efectuar un descuento, los cuales de inicio están prohibidos, salvo por las

excepciones que la norma permite, entonces debe conservar todos los documentos y pruebas que demuestren el origen del descuento efectuado en el salario del trabajador, en nuestro caso, del daño o avería, o pérdida sufrida por causas imputables al trabajador.

De tal suerte que si el patrón no puede demostrar el daño, avería o pérdida sufrida y de que la misma fue por causas imputables al trabajador, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador en su demanda, según se señala en el mismo artículo 784 de la LFT, y por consiguiente el descuento sería indebido y el trabajador podría hacer valer incluso la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para él, ya que habría una reducción injustificada en el salario del trabajador.

Es importante tener presente todo lo anterior ya que no es inusual encontrar en la práctica situaciones en donde el trabajador se encuentra pagando supuestos daños o averías por montos estratosféricos que exceden por mucho al salario mensual del trabajador, o que el patrón se vea obligado a pagar una indemnización al trabajador al no poder demostrar el motivo del descuento al salario.