

Boletín Laboral

Descuentos al salario de los trabajadores

Licda. María Teresa Mendoza
mtmendoza@mavclex.com

Uno de los problemas más frecuentes con los que debe lidiar una empresa, es el manejo de los descuentos al salario de los trabajadores.

El trabajador panameño está acostumbrado a realizar sus compras a crédito y a su vez los comerciantes, con el ánimo de protegerse, exigen al comprador que garantice el pago con una orden para que una determinada suma mensual sea descontada del salario y entregada directamente al acreedor.

Las empresas están obligadas por ley a tramitar toda una serie de órdenes de descuento que van desde créditos comerciales (pagos a financieras, mueblerías, etc.) hasta órdenes judiciales referentes a secuestros o pensiones alimenticias.

Las autorizaciones de descuento que el trabajador firme, son obligatorias,

irrevocables y de forzoso cumplimiento para el empleador, **siempre que se encuentren dentro de los parámetros establecidos en la ley.**

Por esta razón, hay que ser muy cauteloso al ejecutar estas órdenes y el empleador debe revisar que las mismas no excedan de los límites establecidos en la ley.

En caso que el empleador realice un descuento por un concepto no autorizado o en exceso de los porcentajes permitidos por la ley, correría el riesgo de una demanda por parte del trabajador con el fin de que le sean restituidas dichas sumas, más los recargos, intereses y costas legales.

El Código de Trabajo establece en su artículo 161, de manera expresa, los límites a los descuentos que pueden realizarse al salario. Este artículo ha sido modificado en la parte referente a descuentos para vivienda y pensión alimenticia.

Concepto	Límite
Impuesto sobre la renta	Lo que establece la ley
Cuota Seguro Social	La parte del trabajador
Deudas con la empresa o anticipo de salarios	15%
Préstamos bancarios y créditos comerciales	20%
Cuotas sindicales	-----
Compra de mercancía a la empresa	10%
Embargos	15% del excedente del salario mínimo

La suma de los anteriores descuentos, incluyendo el impuesto sobre la renta y la cuota de Seguro Social, no debe exceder del 50% del salario total. Las únicas excepciones, son los descuentos por pensión alimenticia y los que se refieren al pago de vivienda, que están regulados en leyes especiales.

En materia de cuotas sindicales no se establece un límite expreso, pero se entiende que junto con los otros descuentos, no pueden superar el 50% del salario en dinero.

Tratándose de pensiones alimenticias, la ley 20 de 1986 restablecida por Decreto de Gabinete No. 53 de 1990, dispone que en estos casos no habrá restricción en el porcentaje de descuentos.

En cuanto al descuento para vivienda, bien sea para el pago del canon de arrendamiento, la cuota de amortización por la compra o préstamo para la compra de vivienda, el porcentaje total de descuentos puede elevarse hasta un 75%.

También es importante señalar, que de acuerdo con lo que establece la Constitución y el artículo 162 del Código de Trabajo, el salario es inembargable hasta el importe del salario mínimo legal.

Recomendamos consultar cada caso en particular, debido a que existen varias disposiciones sobre la materia que establecen requisitos y órdenes de prelación que deben cumplirse para efectuar este tipo de descuentos.

Consulta absuelta por el Ministerio de Trabajo:

Es ilegal que la empresa cobre un porcentaje por efectuar descuentos directos.

“Estas autorizaciones de descuentos, tal cual lo expresa el artículo 161 antes mencionado, son irrevocables y de forzoso cumplimiento por parte del empleador, sin que esto signifique un costo adicional para el trabajador. Por tanto, es ilegal el que la empresa pretenda cobrar 1.5% como un cargo adicional al descuento directo.” (Nota No. 18-SG-00 de 11 de enero de 2001, Secretario General, Lic. Juan Ledesma).

