



Ficha Técnica: Ley de Pago de Salarios y Beneficios Complementarios

DEDUCCIONES POR SOBREPAGO

La Ley de Pago de Sueldos y Beneficios Complementarios, Ley Pública 390 de 1978, permite una deducción por sobrepago de un salario o beneficio complementario sin el consentimiento por escrito de un empleado, siempre y cuando se cumplan requisitos específicos.

Esta hoja informativa proporciona guía en la aplicación de la Sección 7(4) de la Ley de Pago de Sueldos y Beneficios Complementarios.

1) ¿Es la tasa de pago del empleado mayor que la Tasa del Sueldo Mínimo por Hora?

- En caso afirmativo, continúe con el #2.

Si no es así, la deducción no se puede realizar. La Sección 7(4)(f) prohíbe la deducción de un sobrepago que reduzca los sueldos brutos pagados por debajo de la tasa del sueldo mínimo estatal o federal (la que sea mayor).

2) ¿Fue el sobrepago el resultado de un error de cálculo, error tipográfico, error administrativo, o un error de imprenta en el procesamiento de los sueldos regulares o beneficios adicionales del empleado?

- En caso afirmativo, continúe con el #3.

Si no es así, la deducción no se puede realizar. La Sección 7(4)(a) requiere que el sobrepago sea el resultado de un error de cálculo, error tipográfico, error administrativo, o un error de imprenta en el procesamiento de los sueldos regulares o beneficios adicionales del empleado.

3) ¿Se realizará la deducción dentro de un plazo de seis (6) meses del sobrepago?

- En caso afirmativo, continúe con el #4.

Si no es así, la deducción no se puede realizar. La Sección 7(4) requiere que la deducción se realice dentro de un plazo de seis meses de la fecha del sobrepago. Nota: el empleador puede realizar la deducción en varios periodos de pago hasta que se recupere la cantidad total del sobrepago (política de división -10/06).

4) ¿Recibirá el empleado un aviso por escrito de la deducción por lo menos un periodo de pago anterior a la fecha en la que se realizará la deducción?

- En caso afirmativo, continúe con el #5.

Si no es así, la deducción no se puede realizar. La Sección 7(4)(c) requiere que un empleado reciba un aviso por escrito con una antelación de por lo menos un periodo de pago antes de realizar una deducción por sobrepago.



Ficha Técnica: Ley de Pago de Salarios y Beneficios Complementarios

DEDUCCIONES POR SOBREPAGO

5) ¿Es la cantidad de la deducción menos del 15% del salario bruto del empleado?

- En caso afirmativo, continúe con el #6.

Si no es así, la deducción no es válida. La Sección 7(4)(d) prohíbe una deducción por sobrepago que sea mayor que el 15% del salario bruto percibido, solo las cantidades que sean iguales o menos del 15% de los sueldos brutos del empleado se pueden deducir sin un consentimiento por escrito.

6) ¿La deducción se realizará después que se hayan realizado todas las deducciones legalmente autorizadas, las deducciones autorizadas por un acuerdo de negociación colectiva o las deducciones autorizadas por el empleado?

Nota: Esto se refiere a las retenciones de impuestos, embargos, deducciones por apoyo infantil, cuotas sindicales u otras deducciones autorizadas por un acuerdo negociación colectiva o cualquier deducción o asignación específica autorizada por el empleado – por ejemplo: contribuciones caritativas, el pago de una cuota de seguro médico, las deducciones de un plan de ahorro, el pago o depósito de fondos en una caja de ahorros o una compra personal del empleado.

- En caso afirmativo, continúe con el #7.

Si no es así, no se permite la deducción. La Sección 7(4)(e) prohíbe una deducción por sobrepago hasta que se realicen todas las deducciones expresamente permitidas por ley, convenio colectivo, o con el consentimiento por escrito del empleado.

7) ¿Resultará la reducción en el pago al empleado de sueldos brutos de por lo menos la Tasa de Salario Mínimo por hora?

Nota: Para verificar que el empleado reciba por lo menos la Tasa de Salario Mínimo por hora reste la cantidad a deducir de los sueldos brutos y divide el resultado por el número de horas trabajadas. El resultado debe ser igual o mayor que la Tasa de Salario Mínimo por hora.

- En caso afirmativo, se permite la deducción.

Si no es así, la deducción no se puede realizar. La Sección 7(4)(f) prohíbe una deducción por sobrepago que reduzca los sueldos brutos pagados por debajo de la tasa del sueldo mínimo estatal o federal (la que sea mayor).

PARA SER PERMITIDA, LA DEDUCCIÓN DEBE CUMPLIR CON TODAS LAS CONDICIONES ENUMERADAS.