ANDREA JOY CAMPBELL
ATTORNEY GENERAL

LA OFICINA DE LA FISCALÍAGENERAL DE
LA MANCOMUNIDAD DE MASSACHUSETTS
ONEASHBURTONPLACE
BOSTON, MASSACHUSETTS 02108

(617) 727-2200
(617) 727-4765 TTY
www.mass.gov/ago

Un aviso del Departamento de Trabajo Justo de la Fiscalía General sobre los parámetros para la recuperación de sobrepagos involuntarios de salarios, a tenor de M.G.L. c. 149, §§ 148-150

La Fiscalía General (AGO, por sus siglas en inglés) emite el siguiente Aviso[1] respecto a M.G.L. c. 149, §§ 148-150 (comúnmente conocida como la "Ley del Salario"). Esta Asesoría proporciona orientación con respecto a la comprensión y aplicación de la ley por parte de la AGO. No crea ningún derecho ni recurso.

I. INTRODUCCIÓN

Por varias razones, como errores matemáticos u otros errores administrativos, los empleadores pueden descubrir que han pagado erróneamente de más a sus empleados. la Asesoría aborda cuándo un empleador puede o no recuperar dichos pagos en exceso inadvertidos de los empleados a través de deducciones salariales. La Fiscalía General adopta la postura coercitiva de que siempre que exista una duda sobre la existencia del sobrepago o sobre la cantidad adeudada, dicho sobrepago no puede ser objeto de una deducción salarial; y, si el pago en exceso es indiscutible, la forma en que se puede obligar a cualquier empleado a efectuar el reembolso debe ser justa y razonable dadas las circunstancias.

II. LA LEY

Los objetivos principales de la Ley de Salarios son exigir el pago íntegro y puntual e impedir la retención y la confiscación irrazonables de los salarios. *Wiedmann v. The Bradford Grp., Inc.,* 444 Mass. 698, 703 (2005). Para lograr estos objetivos, entre otras cosas, la Ley: A) impone una responsabilidad objetiva y B) pone límites a las defensas disponibles de un empleador.

A. Responsabilidad objetiva en virtud de la Ley de Salarios

La Ley de Salarios no obliga a demostrar que el empleador tenía la intención de infringir la ley.

Somers v. Converged Access, Inc. 454 Mass. 582, 591 (2009) ("Ninguno de los criterios legales habla de la intención del empleador"). Esto significa que "el desconocimiento de la ley o del hecho de que la ley ha sido infringida no exonera a la persona que pueda haber infringido involuntariamente el estatuto". *Commonwealth v. Belanger,* 30 Mass. App. Ct. 31, 33 (1991) (confirmando la condena por emplear a un menor en una ocupación prohibida, sin conocimiento de la prohibición por parte del empleador), *rev. denegada,* 409 Mass. 1103 (1991). Por lo tanto, "es ley establecida" que el error de un empleador, incluso si es hecho de buena fe, no es una

[1] Este Aviso no es un dictamen formal. Las opiniones de la Fiscalía General son documentos formales emitidos de conformidad con la autoridad legal específica. M.G.L. c. 12, §§ 3, 6, y 9.

defensa. *Dixon v. City of Malden,* 464 Mass. 446, 452-53 (2013), *citando a Somers,* 454 Mass. en 591 ("Sea de buena o mala fe... el empleador deberá asumir las consecuencias").

B. Defensas limitadas disponibles para los empleadores a tenor de M.G.L. c. 149, § 150

Para garantizar aún más que los empleadores compensen plenamente a los empleados por sus salarios, la Ley de Salarios también limita significativamente las defensas disponibles de un empleador. *Somers,* 454 Mass. en 592. Concretamente, la ley establece:

> En el juicio [por violación de la Ley de Salarios] ninguna defensa [sic] por falta de pago según lo obligatorio, salvo el embargo de dichos salarios por proceso fiduciario o una cesión válida del mismo[2] o una compensación válida contra el mismo, o la ausencia del empleado de su lugar habitual de trabajo en el momento del pago, o una oferta real a dicho empleado en el momento del pago de los salarios así devengados por él serán válidos.

G.L. c. 149, § 150, 1.[3]

El empleador que reclama un embargo, cesión o compensación válidos asume la labor de demostrar su existencia. *Camara v. Attorney Gen.,* 458 Mass. 756, 762 (2011). Y, la ley constriñe las circunstancias en las que un empleador puede hacer valer tales reclamaciones. *Ídem* en 763 (la defensa de un empleador debe rechazarse cuando "no está expresamente en la ley" y si es contraria al propósito de la Ley de Salarios de proteger a los empleados).

En este caso, una "compensación válida" permite a los empleadores efectuar deducciones salariales en algunas circunstancias limitadas. Al adoptar la interpretación de la AGO, el Tribunal Judicial Supremo ha aplicado la defensa de "compensación válida" a situaciones en las que existe una deuda clara e indiscutible que el empleado tiene con el empleador -como un préstamo o un anticipo salarial- cuando se establece mediante un acuerdo voluntario entre las partes o un proceso independiente adecuado para proteger los derechos del empleado a determinar tanto la existencia

---

[2] Aunque el pago de salarios por adelantado no viola ni la letra ni el espíritu de la Ley de Salarios, la ley prohíbe la cesión de salarios futuros cuando sean pagaderos a la empresa empleadora. *Am. Mut. Liab. Ins. Co. v. Comm 'r of Labor & Indus.,* 340 Mass. 144, 148-49 (1959).

[3] Esta limitación estatutaria de las defensas de un empleador no distingue entre las acciones de ejecución interpuestas por la Fiscalía General y las acciones privadas interpuestas por los empleados. *Véase Camara v. Attorney Gen.,* 458 Mass. 756, 762-63 (2011) (rechazo de los argumentos de defensa del empleador en virtud del artículo 150 en una acción civil de ejecución interpuesta por la Fiscalía General, sobre la base de que el empleador realizó unilateralmente determinaciones en cuanto a la responsabilidad y los daños, lo que dio lugar a deducciones salariales para algunos empleados implicados en accidentes automovilísticos); *Somers,* 454 Mass. en 592 (rechazo de los argumentos del empleador en defensa de la compensación del artículo 150 en una acción privada interpuesta por un empleado por clasificación errónea como contratista independiente, sobre la base de que no había pruebas de que existiera una deuda establecida con el empleador).

como el importe de la deuda. *Camara,* 458 Mass. en 761-63 & n.13; *Somers,* 454 Mass. en 593.[4]

III. LA POSICIÓN DE EJECUCIÓN DLA FISCALÍAGENERAL

El pago involuntario de salarios en exceso -debido a un error de hecho del empleador- suele considerarse un tipo de anticipo salarial y, por lo tanto, puede ser objeto de recuperación mediante deducciones salariales. *Véase, p. ej.,* WHD Carta de Opinión, 1998 WL 852662 (Mar. 20, 1998); Carta de opinión del WHD FLSA2004-19NA (8 de octubre de 2004).[5] Sin embargo, los tribunales han tenido pocas oportunidades de proporcionar orientación sobre los parámetros para la recuperación en estas circunstancias. *Véase en general* Jim Hawkins, *Law's Remarkable Failure to Protect Mistakenly Overpaid Employees (La notable incapacidad de la ley para proteger a los empleados mal pagados),* 99 Minn. L. Rev. 89 (3 de noviembre de 2014).

La posición de la Fiscalía General sobre la recuperación admisible como compensación válida se basa en la interpretación de su predecesor, el antiguo Departamento de Trabajo e Industrias (DLI), que determinó que el derecho de compensación de un empleador es limitado: **1)** a la cantidad de salario semanal que puede ser objeto de embargo en virtud de M.G.L. c. 246, § 28 (es decir, o bien no más del 15% de los ingresos brutos de un empleado o bien 50 veces la tasa del salario mínimo estatal)[6] y 2) la obligación del empleador de pagar al menos la tarifa salarial mínima aplicable en vigor por cada hora de trabajo realizado. Moriearty Adkins, Rubin

---

4 *Véase además el* Manual de operaciones de campo del Departamento de Trabajo de EE.UU. (FOH), § 30clO(b) ((opinando que bajo la Ley Federal de Normas Laborales Justas (FLSA), los préstamos del empleador y los adelantos en efectivo pueden deducirse de los salarios de los empleados); Carta de opinión de la División de Salarios y Horas del Departamento de Trabajo de EE.UU. (WHD) FLSA2004-l 7NA (Oct. 6, 2004) (que opina que las vacaciones pagadas por adelantado están sujetas a recuperación conforme a la FLSA si el empleado se separa del empleo antes de ganar suficientes vacaciones para eliminar el déficit).

5 Los tribunales de Massachusetts pueden recurrir a la FLSA y a las orientaciones interpretativas del Departamento de Trabajo a la hora de considerar leyes salariales análogas de Massachusetts. *Véase, e.g., Mullally v. Waste Mgmt. of Mass., Inc.,* 452 Mass. 526,531 (2008). Sin embargo, en los casos en que la ley de Massachusetts difiere de la FLSA, prevalecen las distinciones de la ley de la Mancomunidad, ya que la FLSA contempla específicamente que los estados pueden promulgar adecuadamente normas más estrictas y reglamentos más rigurosos relativos al pago de salarios. 29 C.F.R. § 531.26; FOH, § 30c16.

6 La Sección 28 de G.L. c. 246 dispone, en la parte pertinente:

> Si se embargan salarios por trabajo o servicios personales de un acusado por una deuda o reclamación, una cantidad que no supere el 85% del salario bruto del deudor o 50 veces el salario mínimo por hora federal o de Massachusetts, el que sea mayor, por cada semana o parte de los mismos salarios adeudados en ese momento al demandado por el trabajo realizado o los servicios rendidos durante cada semana por la que dichos salarios fueron devengados, pero no pagados quedarán reservados en manos del fideicomisario y estarán exentos de dicho embargo.

& Jackson, *Practice Law (Derecho laboral),* 45 Mass. Prac. Series § 14.8 (2.ª ed. 2003).

En consecuencia, la AGO ha adoptado la opinión de que la recuperación de un empleador no puede reducir el salario de un trabajador por debajo del salario mínimo y que las recuperaciones salariales no pueden detraerse del salario de los trabajadores con salario mínimo.

Además, cuando el error de un empleador da lugar a un pago excesivo a un empleado, la Fiscalía General adopta además la postura de que deben tenerse en cuenta los principios fundamentales de equidad, al igual que en otro contexto similar, en el que los empleados reciben por error pagos en exceso de sus prestaciones de compensación de los trabajadores. En tales situaciones, "'un juez puede ordenar que no se devuelva ninguno, parte o la totalidad de los pagos en exceso, según proceda"'. *Home Depot v. Kardas,* 81 Mass. App. Ct. 27, 31 (2011), *citando a Brown v. Highland House Apartments,* 12 Mass. Workers' Comp. Rep. 322, 326 (1998). Cuando se trata de sobrepagos sustanciales, un "juez debe aplicar una prueba de 'equidad fundamental'" sopesando "varias consideraciones equitativas, incluido el grado de culpabilidad del trabajador, la negligencia del empleador, la capacidad del trabajador para reembolsar, las dificultades que sufriría el trabajador y la cuantía del sobrepago". *Boyd v. Sciaba Constr.,* 12 Mass. Workers' Comp. Rep. 427,429 (1998), *citando a Brown, arriba* en 326 & n.7.

IV. CONCLUSIÓN

Cuando un empleador se da cuenta de que un empleado recibió un pago en exceso debido a un error administrativo o matemático del empleador, es aconsejable que discuta el problema con el empleado afectado antes de emprender cualquier acción de autoayuda. Si existe algún desacuerdo entre las partes sobre la existencia de un pago en exceso o sobre el importe adeudado, dicho pago en disputa no puede ser objeto de una deducción salarial.

No obstante, si tanto la existencia del pago en exceso como su importe son indiscutibles, el empleador podrá efectuar una recuperación siempre que 1) la deducción del empleador se limita a no más del 15 por ciento de los ingresos brutos de un empleado o 50 veces la tasa del salario mínimo, y 2) las deducciones no reducen el salario de un empleado por debajo del salario mínimo por cada hora trabajada durante el período de pago. Además, cualquier plan de reembolso por deducción salarial debe ser justo y razonable en las circunstancias particulares. Los principios fundamentales de equidad deben tener en cuenta factores como: la cuantía del pago en exceso; los grados relativos de responsabilidad de las partes (es decir, la naturaleza de la negligencia del empleador, incluida la duración del error antes de su descubrimiento; si el empleado se dio cuenta del error y cuándo lo hizo); y las dificultades causadas al empleado a la luz de su capacidad financiera actual para devolver el dinero.