



Hoja Informativa & Opinión Formal (“INFO” por sus siglas en inglés) # 16: Deducciones y Créditos hacia el Pago del Empleado

Descripción general

La [Ley de Salarios de Colorado](#) prohíbe a los empleadores deducir los salarios ganados de los cheques de pago de los empleados, excepto en ciertos casos.¹ La ley de Colorado también limita los créditos que los empleadores pueden reclamar para pagar el salario mínimo.² Este INFO cubre las sustracciones (**deducciones**) que los empleadores pueden y no pueden hacer de los salarios, y cuando los empleadores pueden tratar ciertas cantidades como contabilizar hacia los salarios pagados (**créditos**). Tanto las deducciones como los créditos reducen los salarios pagados por los empleadores, pero de maneras ligeramente diferentes:

1. Un empleado gana \$100,00. El empleador resta \$10,00 por impuestos. Se “dedujeron” los \$10,00.
2. Un empleado gana \$3,02 por hora en propinas. El empleador toma un “crédito” de \$3,02 por hora para compensar los salarios que tiene que pagar al empleado, y solo paga el “salario mínimo con propina”. Ver [INFO # 3](#).

Consideraciones para todas las deducciones y créditos

El **empleador tiene la responsabilidad** de demostrar que está permitido hacer una deducción o reclamar un crédito.³

Los empleadores deben **precisar el monto y el motivo de todas** las deducciones y créditos en los talones de cheque de los empleados.⁴

Ejemplo A. Un empleado gana \$1000,00. El empleador deduce \$200,00: \$100,00 por impuestos y \$100,00 por seguro médico. El talón de pago muestra que el empleado ganó apenas \$800,00. Esta sobresimplificación no es aceptable. El talón de pago debe demostrar que el empleado ganó \$1000,00, que el empleador dedujo \$100,00 por impuestos y \$100,00 por seguro médico, y que el salario neto del empleado es de \$800,00.

La Ley de Salarios de Colorado no permite **ninguna deducción que lleve los salarios de los empleados por debajo del salario mínimo**, incluso un tipo de deducción que de otra manera estaría permitida. Pero si a un empleado se le pagaba al menos el salario mínimo, entonces:

- la retención de impuestos (o valuaciones similares) adeudadas por los empleados *no* lleva los salarios por debajo del mínimo; y
- tampoco lo hace la retención para reembolsar anticipos de salarios (ver la sección de anticipos y el Ejemplo F a continuación).⁵

Deducciones requeridas por o de acuerdo con leyes u órdenes judiciales

El empleador podrá realizar deducciones requeridas o autorizadas por leyes como las de:

1. Requisitos de la Ley de Impuestos o Contribuciones al Seguro Federal (“FICA”);
2. Embargos u otras deducciones ordenadas por un tribunal; e
3. Inscripción automática en planes de jubilación de empleados.⁶

¹ [C.R.S. 8-4-105](#).

² Estándares de horas extras y salario mínimo de Colorado (COMPS, por sus siglas en inglés) Orden n.º 38, 7 CCR 1103-1, Norma 6.2; Colo. Const. art. XVIII, § 15 (2022).

³ 7 Código Colo. Norma 1103-7 (Reglas de Protección Salarial), Norma 4.2.2.

⁴ C.R.S. 8-4-103(4); [INFO n.º 7: Pago de salarios y mantenimiento de registros requeridos](#).

⁵ C.R.S. 8-4-105(2); [Parker Montessori Inc.](#), DLSS Reclamo n.º 1681 -20 (Decis. de Oficial de la Audiencia n.º 21-031, marzo de 2021) (afirmando que el empleador debía el salario mínimo del empleado de Colorado por el tiempo trabajado).

⁶ C.R.S. 8-4-105 (1) (a) y (a.5). C.R.S. 8-4-105.5 define planes de jubilación de empleados.

Deducciones por bienes proporcionados a un empleado para su beneficio, con un acuerdo escrito

Un empleador puede deducir por préstamos, anticipos (incluido el sobrepago accidental de salarios), bienes, servicios, equipos o los bienes que proporcionó a un empleado, bajo ciertas condiciones:

1. El empleador tiene el **acuerdo escrito** del empleado para realizar la deducción;
2. El acuerdo escrito deberá ser **exigible y lícito**;
3. La deducción no podrá llevar el salario **por debajo del salario mínimo**, como se señaló anteriormente; y
4. Las cosas provistas deben ser **para beneficio del empleado**, no para el costo de un empleador de hacer negocios.⁷

Ejemplo B. Un empleado utiliza una tarjeta de crédito proporcionada por el empleador para pagar un servicio de transmisión de televisión y los gastos de energía residencial. El empleado envía un correo electrónico al empleador para decirle que el empleador puede deducir esos cargos del cheque de pago del empleado. El empleador podrá deducir en consecuencia. [Care Services Management, LLC](#), Reclamo n.º 0040 -18 (Decis. de Oficial de la Audiencia n.º 19-005, enero de 2019).

Ejemplo C. Un empleador presta dinero a un empleado, quien acepta oralmente que el empleador puede deducir el monto del préstamo de su próximo cheque de pago, aunque nada se pone por escrito. El empleador realiza la deducción. No se permite la deducción, porque no hubo un acuerdo escrito. [Rammar LLC dba Napa Nectars](#), DLSS Reclamo n.º 2756 -19 (Decis. de Oficial de la Audiencia n.º 20-044, julio de 2020).

Ejemplo D. Un acuerdo escrito dice que un empleado “devolverá” un préstamo, o será “responsable de devolver” el costo de los servicios prestados por el empleador. No dice nada sobre *cómo* hará los pagos el empleado. No se permite una deducción, porque ningún acuerdo escrito autorizó deducciones de cheques de pago. [R&R Enterprises Inc. d/b/a R&R Coffee Cafe](#), DLSS Reclamo n.º 5407-19 (Decis. de Oficial de la Audiencia n.º 21 -028, marzo de 2021); [Luxe Deluxe Inc. dba Luxe Salon](#), Reclamo n.º 3410 -18 (Decis. de Oficial de la Audiencia n.º 19-030, marzo de 2019).

Ejemplo E. El empleador (un restaurante) hace que los servidores firmen acuerdos que el empleador puede tomar el costo de los platos rotos de los cheques de pago de los servidores. Un servidor deja caer una bandeja, rompiendo \$30,00 en vajilla. El empleador deduce \$30,00 del siguiente cheque de pago del servidor. No se permite la deducción, porque el acuerdo escrito no era exigible. El empleador no le otorgó la propiedad al empleado (siempre fue dueño de los platos), y no proporcionó nada más que califique como beneficio para el empleado según el estatuto. [American Automation Inc.](#), DLSS Reclamo n.º 0731 -20 (Decis. de Oficial de la Audiencia n.º 21 -026, marzo de 2021) (que no permite la deducción por no presentarse de los empleados y por gastos comerciales, como verificaciones de antecedentes).

Ejemplo F: El empleador paga accidentalmente a un empleado \$400,00 por un error de contabilidad. Cuando identifique el sobrepago, podrá deducir el sobrepago de un cheque de pago posterior *si* (1) notifica *por escrito* al empleado que realizará la deducción, incluyendo el monto y la forma de deducción (*por ejemplo*, si se distribuirá en múltiples períodos de pago); (2) la deducción es de los salarios obtenidos en un período de pago *posterior* (no por tiempo que haya sido, o será, trabajado en el período de pago en que el empleador proporciona el aviso de deducción por escrito); y (3) el empleado acepta la deducción, expresamente o continuando trabajando en el(las) período(s) de pago de deducción. Esta deducción puede parecer que lleva los salarios en el(las) período(s) de pago por debajo del salario mínimo, pero debido a que *ya* se han pagado salarios adicionales, la compensación del empleado, con el sobrepago realizado antes del período de pago de deducción, no está por debajo del salario mínimo.

Deducciones por robo de empleados

Un empleador puede deducir por el monto de un faltante por robo de un empleado, pero solo **si el empleador presentó una denuncia policial** alegando robo por parte del empleado, y luego:

Si se presentan cargos dentro de los 90 días siguientes a la denuncia policial:

- El empleador podrá retener el monto que denunció como robado **hasta que haya un resultado final en la causa penal** (sujeto a los requisitos de la página 1, como no ir por debajo del salario mínimo).

⁷ C.R.S. 8-4-105(1)(b) y 8-4-121.

Si no se presentan cargos penales dentro de los 90 días, o el empleado es declarado inocente, o se desestiman los cargos:

→ El empleador **le debe al empleado la cantidad retenida, más los intereses.**

Un empleador que actúe **sin buena fe** puede adeudar el triple de los salarios deducidos, los honorarios de abogados y los costos judiciales.⁸

Ejemplo G. Un empleador cree que un empleado robó mercancía. Presenta una denuncia policial, despidió al empleado y conserva los salarios para compensar su pérdida. Más de 90 días después, el empleado no ha sido acusado de robo. El empleador ahora le debe al empleado los salarios deducidos más intereses. [JW Colorado, LLC dba TweedLeaf](#), DLSS Reclamo n.º 3053 -19 (Decis. de Oficial de Audiencia n.º 20-074, octubre de 2020).

Ejemplo H. Similar al Ejemplo G, pero al empleado se le acusa dentro de los 90 días siguientes a la denuncia policial. Se declara culpable. Se permitió la deducción del empleador por el robo descrito en su denuncia policial (pero no pudo deducir por robos que cree que el empleado cometió en años anteriores, pero por lo que no presentó denuncia policial). [ADCO Pro Cleaning Supply, Inc.](#), DLSS Reclamo n.º 0370 -18 (Decis. de Oficial de la Audiencia n.º 19-003, enero de 2019).

Deducciones basadas en la autorización revocable de un empleado

Si un empleado permite una deducción, y si puede revocarla (cambiar de opinión), entonces un empleador puede deducir por cosas como seguro médico, planes de ahorro, compras de acciones y planes de retiro suplementarios.⁹ Se permiten períodos de inscripción definidos en los que un empleado puede revocar una deducción previamente autorizada.

Deducciones por el hecho de que un empleado no devuelva dinero o bienes al momento de la separación

Un empleador podrá deducir para recuperar la cantidad de dinero o el valor de los bienes que un empleado no pagó o regresó adecuadamente al empleador cuando termina su trabajo (su “separación del empleo”) si:

- el empleador **confió al empleado** el cobro, desembolso o manejo del dinero o los bienes;
- el empleador y el empleado **habían acordado que el empleado devolvería** el dinero o los bienes;
- el empleado **no devolvió** ese dinero o bienes según lo acordado; y
- a partir de 2023, el empleador **avisa anticipadamente al empleado, dentro de los 10 días siguientes a su separación, que el empleador hará la deducción**, incluyendo un **registro por escrito** en el que se especifique:
 - **la cantidad de dinero o bienes específicos** que el empleado no pagó o devolvió,
 - **el valor de reposición** de los bienes,
 - **cuando el dinero o los bienes fueron proporcionados** al empleado (en la medida en que se sepa), y
 - cuando el empleado debió haber devuelto los bienes o pagado el dinero (en la medida en que se sepa).

Un empleador tiene 10 días de calendario después de la separación de un empleado para determinar que el dinero o los bienes no fueron devueltos, y para determinar el valor de ese dinero o bienes, una excepción al requisito general de pagar inmediatamente a los empleados despedidos sus salarios finales.¹⁰ A partir de 2023, el final de esa periodo de 10 días también es la fecha límite del empleador para dar aviso al empleado. **Si el empleador no proporciona este aviso cuando es requerido (es decir, en 2023 y posteriormente), no puede hacer este tipo de deducción.**

Si el empleado devuelve los bienes o reembolsa el dinero dentro de los 14 días siguientes a la notificación del empleador, entonces, si el empleador ya ha hecho la deducción, deberá pagarle al empleado la cantidad

⁸ C.R.S. 8-4-105(1)(c).

⁹ C.R.S. 8-4-105(1)(d).

¹⁰ C.R.S. 8-4-105(1)(e); 7 Código Colo. Norma 1103-7: Norma 2.13 (norma que aplica independientemente de que la separación sea voluntaria o no).

de dinero que dedujo. El empleador deberá hacerlo dentro de los 14 días siguientes a la fecha en que el empleado devolvió los bienes o le pagó el dinero.

Ejemplo I. El empleador cree que un empleado sacó mercancía de la estantería cuando nadie estaba mirando. Deduces de la nómina final del empleado el valor de los bienes faltantes. Este ejemplo no implica una falta de devolución de bienes que se le confiaron a un empleado. La verdadera preocupación aquí es el robo. El empleador deberá cumplir con las condiciones de la disposición de deducción por robo (como por ejemplo, mediante la presentación de una denuncia policial). [Luxe Deluxe Inc dba Luxe Salon, DLSS Reclamo n.º 3410-18](#) (Decis. de Oficial de la Audiencia n.º 19-030, marzo de 2019).

Ejemplo J. El empleador da llaves a los gerentes de turno. Un empleado renuncia y no devuelve su llave. El empleador paga a un cerrajero para cambiar las cerraduras, y compra un juego de llaves de reemplazo, por \$200,00, y deduce esa suma del sueldo final del empleado. Esta deducción era inadmisible. Fue por el costo de un servicio y varias llaves, no por el valor de los bienes perdidos. Como señala la siguiente sección “Deducciones Inadmisibles”: cuando los empleados imponen otros costos a los empleadores, como daños a propiedad o reemplazar un sistema de cerradura completo, los empleadores pueden tener otros recursos —simplemente no deducciones de nómina. [Baked Brothers, LLC dba The Breakfast Shack, DLSS Reclamo n.º 1477-20](#) (Decis. de Oficial de la Audiencia n.º 21-024, marzo de 2021).¹¹

Ejemplo K. Lo mismo que el Ejemplo J, pero un acuerdo escrito autoriza la deducción. La deducción aún no es admisible. C.R.S. 8-4-105(1)(e) permite una deducción solo por el valor de los bienes no devueltos. El acuerdo de un empleado a una deducción inadmisible es nulo. C.R.S. 8-4-121. Un acuerdo escrito es una condición necesaria pero no suficiente para deducir bajo una disposición diferente (C.R.S. 8-4-105(1)(b)), pero en virtud de esa disposición no está permitido deducir el costo de un empleador de hacer negocios. [R&R Enterprises Inc. d/b/a R&R Coffee Cafe, DLSS Reclamo n.º 5407-19](#) (Decis. de Oficial de la Audiencia n.º 21-028, marzo de 2021).

Ejemplo L. El empleador proporciona un teléfono celular a un empleado. Se está de acuerdo que el empleado tiene que devolver el teléfono cuando termine su trabajo. En 2023, el empleado renuncia y no devuelve el celular. Si el empleador no proporciona el aviso descrito anteriormente, entonces no puede deducir del sueldo final del empleado por este asunto. Si el empleador proporciona un aviso con los contenidos requeridos, en el plazo requerido, entonces puede deducir el valor de reemplazo del teléfono. (Sin embargo, ver “Consideraciones para Todas las Deducciones y Créditos”, arriba, para precauciones sobre puntos como la necesidad de pagar el salario mínimo). Si el empleado devuelve el teléfono dentro de los 10 días posteriores a la notificación del empleador, entonces el empleador debe devolverle la deducción al empleado (dentro de los 14 días posteriores a la devolución del teléfono).

Exigir a los empleados que incurran gastos comerciales

Porque “no hay diferencia legal entre deducir un costo directamente del salario del trabajador y cambiar un costo, que no podrían deducir, para que el empleado lo asuma”, los empleadores no pueden evitar la deducción o los requisitos salariales mínimo/horas extras haciendo que los empleados paguen los gastos de la empresa, si:

1. El gasto es **principalmente para beneficio o conveniencia del empleador**;
2. El empleador **no reembolsa** al empleado; y
3. La falta de reembolso llevaría a los salarios **por debajo del salario mínimo aplicable o salario de horas extras**.

Los gastos considerados para beneficio o conveniencia de un empleador incluyen herramientas u otros artículos que un empleado necesita para realizar el trabajo, otras cosas que el empleado está autorizado por el empleador para comprar para el trabajo, daños a los bienes y facturas no pagadas por usuarios o clientes.¹²

¹¹ En audiencia sobre el proyecto de ley que adiciona la Sección 8-4-105 (1) (e), un testigo explicó: “Si el empleado opta por no devolver el equipo de esa empresa, entonces el empleador tendrá la autoridad o el derecho de deducir el *valor justo de mercado por el precio de esos materiales* del sueldo final”. Audiencia sobre H.B. 1206, S. Comm, 64th Gen. Asamblea, 1ra Ses. (23 de abril de 2003) (Heidi Heltzel, Colo. Asoc. de Comercio e Industria) (énfasis agregado). “Valor justo de mercado” es el precio de venta o compra. Ver *Black’s Law Dictionary* (“El precio que un vendedor está dispuesto a aceptar y un comprador está dispuesto a pagar en el mercado abierto y en una transacción libre”); El *The Law Dictionary* (precio de venta “en el mercado en condiciones ordinarias”; precio al que un “vendedor dispuesto, que no tiene que vender, vendería, y... comprador dispuesto, que no tiene que comprar, compraría”).

¹² [29 C.F.R. 531.35](#) (los salarios deben pagarse “libres y exentos”); [29 C.F.R. 531.32](#)(c) (“el costo de amueblar “instalaciones” que son principalmente para beneficio o conveniencia del empleador no será reconocido como razonable

Los empleadores pueden exigir a los empleados que compren **uniformes** solo si son prendas ordinarias, sencillas y lavables, sin color, marca, diseño, logotipo o material especial. De lo contrario, los empleadores deben pagar o proporcionar cualquier uniforme o ropa especial requerida, no pueden solicitar depósitos de los empleados y no pueden deducir por el desgaste ordinario.¹³

Deducciones inadmisibles

No se permite una deducción si no está autorizada bajo alguna de las categorías discutidas anteriormente. Por ejemplo, un empleador no puede deducir del salario de un empleado —ni retener un sueldo por completo— porque el empleado:

1. Le cueste al empleador una venta o cliente importante;
2. Realizó su trabajo de manera insatisfactoria para el empleador;
3. Fue despedido, o no dio dos semanas de aviso de su renuncia; o
4. Utilizó bienes de la compañía para uso personal, causando desgaste, o daño, a los bienes de la compañía.

Si un empleador cree que un empleado le debe dinero, pero no se aplica ninguna autorización de deducción, el empleador puede tener otras formas de recuperar ese dinero. Si bien el empleador no puede recurrir a la “autoayuda” haciendo una deducción salarial inadmisible, puede tener otras opciones para buscar recurso contra el empleado. Los empleadores en esta situación pueden querer buscar asesoría legal.

Créditos

Solo hay tres créditos permitidos que un empleador puede tomar para el pago del salario mínimo.¹⁴

- **Créditos de hospedaje** para viviendas provistas por el empleador. El crédito no puede superar el menor de los siguientes: (1) el costo razonable y real del empleador de proporcionar la vivienda; (2) el valor justo de mercado de la vivienda; o (3) por semana, \$25 por una habitación (en una residencia compartida, dormitorio u hotel) o \$100 por una residencia privada (apartamento o casa). La vivienda debe ser aceptada de forma voluntaria por el empleado, y principalmente para su beneficio y conveniencia. Un acuerdo escrito deberá especificar la existencia y monto del crédito.
- **Créditos de comidas** para comidas proporcionadas por el empleador. El crédito no puede exceder el costo razonable de las comidas o el valor justo de mercado. Los empleadores no pueden incluir ganancias en el cálculo de esta cantidad. El crédito sólo está disponible si el empleado acepta las comidas voluntariamente y sin coerción.
- **Los créditos de propinas de no más de \$3,02 por hora** pueden compensar los salarios de los “empleados con propinas” (empleados en trabajos que habitual y regularmente reciben más de \$30,00 mensuales en propinas). Un empleador que reclama un crédito de propina debe pagar al menos el salario mínimo completo menos no más de \$3,02 por hora. Si esa cantidad más propinas no equivale al salario mínimo completo por hora, entonces el empleador debe compensar la diferencia.

INFO n.º 1 analiza el COMP, el salario mínimo y los créditos hacia el salario mínimo. INFO n.º 3 brinda más detalles sobre las propinas y el crédito de propina.

Para más información: Visite el [sitio web](#) de la División, llame al 303-318-8441, o envíe un correo electrónico a cdle_labor_standards@state.co.us.

y por lo tanto no podrá incluirse en el cálculo de los salarios”; enumerando varios ejemplos de artículos principalmente para beneficio o conveniencia patronal); Ministerio de Trabajo de Estados Unidos, “[Hoja Informativa n.º 16:Deducciones de Salarios para Uniformes y Otras Instalaciones Bajo la \[FLSA\]](#)” (“Los empleadores no pueden evitar los requisitos de salario mínimo y horas extras de la FLSA al hacer que el empleado reembolse al empleador en efectivo” los costos de los artículos principalmente para beneficio o conveniencia del empleador); *Arriaga v. Florida Pacific Farms*, 305 F.3d 1228, 1236 (11th Cir. 2002) (cita que comienza “no hay diferencia legal” arriba, continuando: “Un empleador no podrá deducir de los salarios de los empleados el costo de las facilidades que beneficien principalmente al empleador si tales deducciones llevan a los salarios por debajo del salario mínimo. Esta regla no puede evitarse simplemente exigiendo a los empleados que realicen tales compras por su cuenta, ya sea antes o durante el empleo”). (cita omitida); *Koral v. Inflated Dough, Inc.*,

N.º 13-CV-02216-WYD-KMT, 2014 WL 4904400, *4 (D. Colo. 29 de septiembre de 2014) (el reembolso por debajo de los gastos de trabajo puede violar la ley de salario mínimo de Colorado).

¹³ [COMPS Order n.º 38](#), 7 CCR 1103-1, Regla 6.3.

¹⁴ COMPS Orden n.º 38, 7 CCR 1103-1, Regla 6.2.