Published on *Legal Aid Society - Employment Law Center* (http://las-elc.org)

Deducciones de Pago

- abrir todas
- cerrar todas
- versión para imprimir
- nota legal

1. ¿Puede mi empleador de alguna forma deducir dinero de mi salario?

   La única vez que su empleador normalmente puede deducir dinero de su salario es cuando el dinero es: (1) para pagar impuestos sobre sus ingresos, seguridad social o algo retenido similar, o (2) usado para pagar primas del seguro médico, cuotas del sindicato, o algún plan de retiro o otro pago que usted autorizó. Esto significa que su empleador generalmente no puede deducir dinero de su cheque por ninguna otra razón.

   hacia al principio

2. ¿Puede mi empleador deducirme dinero si pierdo dinero de la compañía o si rompo o destruyo alguna propiedad de la compañía?

   Su empleador no puede deducir dinero de su cheque si, por accidente o negligencia *simple*, usted pierde dinero de la compañía, rompe o destruye propiedad de la compañía, o pierde equipo que pertenece a la compañía. Si simplemente hace un error y la compañía pierda dinero, su empleador no puede recaudar este dinero de usted. Por ejemplo, si usted acaba su turno y a la caja registradora le falta dinero, su empleador no puede pedirle que usted pague la diferencia. Aunque estos tipos de pérdidas puedan ser “descuidos” o “faltas” suyas, éstos están considerados como costos de su empleador para hacer negocios y su empleador tiene que cubrir esos costos.

   Excepción: Culpa Grave, deshonestidad, premeditación

   Si su empleador puede comprobar que usted perdió el dinero del empleador o que rompió la propiedad del empleador haciendo algo que fue una “negligencia grave” o que hizo algo deshonesto o intencional, la deducción es probablemente legal. Su empleador necesitará normalmente tener alguna prueba o testigo de que usted fue deshonesto, o gravemente negligente; una simple acusación no le da derecho a su empleador para hacer tales deducciones.

   ¿Qué es “Negligencia Grave”?

   La “Negligencia Grave” ocurre si usted omite a propósito el seguir las reglas razonables de su empleador, y usted pierde entonces dinero como resultado. Por ejemplo, una “negligencia grave” puede existir si su empleador requiere que usted use una calculadora para sumar el costo de los artículos vendidos y usted hizo un error y cobró menos porque usted rehusó usar la calculadora. Por otro lado, usted podría no pagar el costo si usted olvidó usar la calculadora, o si usted usó la calculadora, pero olvidó incluir algún artículo (y cobró menos como resultado).

   El Comisionado Laboral de California no asume automáticamente que usted sea un negligente grave sólo porque una pérdida o error ocurra, o alguna propiedad resulte perdida o dañada. Por lo tanto, si usted comete faltas como resultado de sumas incorrectas, o la anotación de precios incorrectos, o la omisión de incluir todos los artículos vendidos cuando se le cobra a los clientes, entonces su empleador no puede deducir dinero de su cheque.

   hacia al principio

3. Si mi empleador no puede deducir dinero de mi salario por perder dinero o propiedad, ¿puede aún disciplinarme?

   Su empleador generalmente podría disciplinarlo a pesar de que su error se haya debido a una negligencia simple, a una negligencia grave, o aún a una conducta deshonesta o premeditada. Sin embargo, su empleador no puede imponerle a usted la carga financiera de la pérdida, *a menos que* pruebe que usted fue deshonesto, que actuó con premeditación o que fue un negligente grave.

Aunque su empleador *puede* disciplinarlo por perder dinero o propiedad, no puede él disciplinarlo porque usted *hizo objeciones* a lo que usted creyó que fue una deducción ilegal. Esta significa que si a la caja registradora le falta dinero cuando usted acaba su turno. Sin embargo, si su empleador deduce o intenta deducir el dinero que falta de su cheque de pago y usted hace objeciones porque esta acta es contra la ley, su empleador no puede despedirle legalmente porque hizo objeciones. A veces, es difícil probarlo porque su empleador va a decir que le despide por la pérdida del dinero, no porque usted presentó una queja, pues puede ser útil registrar sus objeciones por escrito (y guardad una copia) para probar que usted hizo objeciones recién antes de ser despedido.

hacia al principio

4. ¿Puede mi empleador deducir de mi salario para pagarle una deuda que yo le deba?

Puede usted deberle dinero a su empleador por alguna compra o pago de un préstamo (por ejemplo, si usted pido un anticipo antes del día de pago). Si usted está legítimamente endeudado con su empleador, la deuda puede ser deducida de su salario pero sólo de una manera limitada. Esta ley ha sido escrita para proteger su salario y su empleador debe seguir ciertos pasos antes de negar (o retener) los salarios.

- Mientras usted esté todavía empleado, las deducciones de su cheque para préstamos o compras son legales *sólo* cuando usted autoriza las deducciones por escrito. Estas deducciones pueden ser *sólo* por la cantidad que usted ha autorizado para ser deducidas durante cada período de paga.
- Si usted *renuncia* o *es despedido* y todavía le debe dinero a su empleador, su empleador no puede simplemente deducir una cantidad global o el balance total de lo que usted debe de su cheque original.

hacia al principio

5. Si mi empleador me paga más sin querer, puede tomar el dinero a cualquier vez que quiere?

Normalmente, no. Hay leyes en California acerca del “embargo” y “incautación” del sueldo. Estas leyes protegen su cheque de pago y requieren que cualquiera persona que quiere dinero de su cheque vaya al tribunal y pruebe que usted debe el dinero antes de deducirlo (igual que el mantenimiento de niños o el embargo de una agencia de cobranza). Si su empleador le da sin querer a usted demasiado dinero en su cheque y usted hace objeciones a revolverlo, su empleador debe ir al tribunal. Sin embargo, si usted está de acuerdo que recibió demasiado dinero, puede perder si su empleador le lleva al tribunal pues es posible que no vale la pena de combatirlo. Si usted sabe que le debe el dinero pero quiere esperar para pagarlo, puede ser más fácil arreglar algo con su empleador en que su emperador toma un por ciento del pago de más de cada cheque hasta son iguales. Usted debe obtener este acuerdo por escrito y guardar una copia para su propia constancia.

hacia al principio

6. ¿Puede mi empleador deducir dinero de mi cheque porque llego tarde al trabajo?

Su empleador puede deducir dinero de su cheque si usted llega tarde al trabajo. Sin embargo, puede *sólo* deducir el dinero que usted haya podido ganar durante el tiempo perdido mientras usted llegue tarde. Por ejemplo, si usted gana $10.00 por hora y usted llega 45 minutos tarde, la cantidad máxima que su empleador puede deducir es $7.50. Hay una ley que dice que su empleador puede deducir 30 minutos de su sueldo aún si llega menos que 30 minutos tarde, pero la mayoría de los empleadores no lo hace porque no es buena práctica comercial.

hacia al principio

7. ¿Qué hago si mi empleador deduce ilegalmente de mi salario?

Si su empleador se rehúsa a regresar el dinero que fue ilegalmente deducido, usted puede llenar un formulario de reclamo en la California Division of Labor Standards Enforcement (también llamado “Comisionado Laboral”). Los números de teléfono y la dirección están en las páginas blancas de su directorio telefónico en la sección de “gobierno”.

hacia al principio

8. ¿Qué hago si mi empleador toma represalias contra mí porque hice objeciones con una deducción de mi cheque?

Su empleador no puede despedir o tomar represalias contra usted por hacer objeciones con lo que usted cree que es una deducción ilegal de su cheque, aún si usted resulta estar equivocado (vea la sección 3 arriba para más información). Si su empleador toma represalias contra usted, o si “se desquita” con usted por llenar un formulario, usted puede llenar un formulario de represalias ante el Comisionado Laboral.

hacia al principio

Si desea más información acerca de sus derechos laborales, llame a: The Workers' Rights Clinic
(El taller sobre los derechos de los trabajadores).

Nota Legal

El propósito de esta hoja informativa es proporcionar información correcta y general acerca de sus derechos legales respecto al empleo en California. Sin embargo, las leyes y procedimientos legales están sujetas a su modificación frecuente y a interpretaciones distintas, por lo que Legal Aid Society–Employment Law Center no puede garantizar que la información que contiene esta hoja informativa esté actualizada, ni se hace responsable de cualquier uso que se le dé. No se confíe de esta información sin consultar a un abogado o la agencia correspondiente acerca de sus derechos en su situación particular.