Días de Pago/Pago con Retraso/ Cheques sin Fondos

YOUR LEGAL RIGHTS

1.

¿Con qué frecuencia deben pagarme?

Generalmente, cualquier empleado debe cobrar su salario dos veces al mes. El trabajo realizado entre los días 1 y 15 de cada mes deberá ser pagado antes del día 26 de ese mismo mes, y el trabajo realizado entre el día 16 y el último día de mes, deberá cobrarse antes del día 10 del mes siguiente. Su empleador tiene la obligación de fijar unos determinados días de pago, que serán los días en los que deberá pagar a sus empleados. Su empleador puede determinar que el pago de su sueldo se realice antes de los días 26 y 10 de cada mes, y esos serán los días en los que usted deberá cobrar. Su empleador puede pagarle más de dos veces al mes, pero no puede acordar con usted u otros trabajadores de hacerlo con menos frecuencia.

Excepciones: A veces la regla anterior no se aplica a los empleados administrativos, ejecutivos y profesionales, o a los afiliados a un sindicato.

- Algunos de los empleados administrativos, ejecutivos y profesionales cobran una vez al mes porque son “exentos”. Para más información acerca de cuáles empleados son administrativos, ejecutivos o profesionales, vea la hoja informativa titulada “ Excepciones de Pago por Tiempo Extra”.)
- Si usted está afiliado a un sindicato y está protegido por un convenio colectivo que estipula una forma diferente de pago, dicho convenio será el que establezca sus días de cobro.

2.

¿Tiene mi empleador la obligación de informarme sobre las fechas de pago?

Su empleador deberá poner un aviso en el que figuren los días de pago habituales además de la hora y el lugar del pago. El aviso deberá ponerse donde todos los empleados puedan verlo, o si esto no fuera posible, se pondrá en la oficina de su empleador.

3.

¿Tiene mi empleador que pagarme exactamente en las fechas acordadas, o existe un “período de gracia” en caso de que se retrasara en el pago?

No existe un período de gracia para el pago habitual, pero en el caso de horas extra, su empleador puede esperar a pagárselas con el siguiente cheque. Por ejemplo, si usted cobra una vez por semana, sus horas *habituales* trabajadas durante ese período deberán ser pagadas con el cheque de esa misma semana, pero *las horas extra trabajadas* durante esa semana serán pagadas con el cheque de la siguiente semana.

4.

Que si mi empleador y yo no estamos de acuerdo de la cantidad de sueldo que me debe? Puede esperar mi empleador hasta estaremos de acuerdo?

No. Si hay un desacuerdo a cerca de la cantidad de sueldo que le debe a usted, su empleador todavía debe pagarle la cantidad no disputada (el pago que su empleador admite que le debe). Entonces, usted puede presentar una demanda con la División de ejecución de las normas laborales (Division of Labor Standards Enforcement o DLSE) por cualquiera cantidad sobre que todavía hay desacuerdo. Aunque su empleador puede pagarle con un cheque que contiene las palabras “pago íntegramente” o algo así (“Payment in full” en inglés), usted todavía puede convertir en efectivo sin renunciar su derecho a hacer una demanda para más sueldo. Sin embargo, para asegurarse que su empleador sepa que usted no acepte el cheque como pago íntegramente, debe tachar este lenguaje y escribir “Bajo protesta” al reverso antes de endosar el cheque.

5.

Puede pagarme con un comprobante?

No. Su empleador debe pagarle su sueldo con efectivo o una formal de pago que se puede convertir en efectivo (por ejemplo, un cheque). Su empleador puede depositar su sueldo en un banco, un banco de ahorros y préstamos, o una asociación de crédito que usted puede escoger a condición de que usted lo autorizara voluntariamente. Su empleador no puede pagarle con un "comprobante" que es selecto a una de recargo por servicios, ni puede pagarle por ningún método que es redimible por servicios o bienes otra cosa que dinero. Estos provisiones no aplican a estudiantes, o empleadores que son ciudades, condados o distritos de escuelas.

6.

¿Tiene mi empleador la obligación de darme un talón de cheque junto con mi cheque?

Su empleador deberá entregarle un informe donde aparezca su salario bruto, el total de las horas trabajadas (si usted es "no exento", es decir, el tipo de trabajador que tiene derecho a cobrar horas extra), cualquier tipo de deducciones de su sueldo, su salario neto, y las fechas que describan el período de tiempo que está cobrando con ese cheque. Este informe deberá incluir también su nombre y el nombre y dirección de su empleador. Esta información sobre su nómina puede estar en el talón de su cheque, o en una hoja aparte. Su empleador tiene la obligación de entregarle este informe cada vez que le pague, incluso si le paga en efectivo. Es aconsejable guardar todos los talones de cheque por si acaso alguna vez tuviera un conflicto salarial con su empleador.

7.

¿Si me pagan con un cheque sin fondos, tengo algún tipo de derecho?

Sí. Su empleador tiene la obligación de tener el dinero suficiente en el banco (o algún tipo de crédito) como para cubrir el importe de su cheque hasta 30 días después de la fecha de emisión del mismo. Si el cheque con que su empleador le pagó no tiene fondos, y usted intentó cambiarlo o depositarlo dentro de los treinta días desde que lo recibió, usted puede cobrar también una multa con la que se le sancionará a su empleador. Si su empleador no le paga su salario inmediatamente después de que sepa que el cheque no tiene fondos, él le tendrá que pagar un día extra de su salario por cada día que usted continúe sin cobrar (además de la cantidad de su cheque del salario). Dicha multa empezará el día en que usted le presente el cheque sin fondos a su empleador y se acumula hasta su empleado le paga o hasta tienta (30) días han pasado, cualquiera viene primero.

Su empleador podría evitar el pago de la multa demostrando que había un error en el cheque y que no fue intencional.

Para recibir esta multa, usted debe presentar una demanda con la "División de ejecución de las normas laborales" (Division of Labor Standards Enforcement o DLSE).

Usted puede tener el derecho a una multa adicional (o diferente) si presente una demanda en el tribunal civil en vez de presentar una demanda con el DLSE. Usted debe consultar un abogado privado sobre presentar una demanda en el tribunal civil.

Finalmente, si su empleado no tiene bastante dinero para pagarle, ha cometido un delito menor y puede que pagar una multa criminal.

8.

¿Cómo puedo denunciar a mi empleador por pagarme tarde o con cheques sin fondos?

Llame a DLSE (la Comisión de Trabajo o "Labor Commissioner" en inglés) y dígales que quiere denunciar a su empleador. Para encontrar el número de teléfono de la Comisión de Trabajo busque en la lista del gobierno estatal que se encuentra en las primeras páginas del directorio telefónico bajo el nombre de "Departamento de relaciones industriales, División de ejecución de las normas laborales" (Department of Industrial Relations, Division of labor Standards Enforcement). Usted también puede buscar su oficina local y leer más información en la página de web del DLSE: http://www.dir.ca.gov/dlse/HowToFileWageClaim.htm.

9.

¿Qué si no me pagan puntualmente o si me paga con cheques sin fondos después de haber renunciado a mi trabajo o de haber sido despedido?

Si *le despiden*, su empleador tiene que pagarle su salario inmediatamente, vacaciones y horas extras incluidas. Si usted *renuncia* a su trabajo, eso le da derecho a cobrar su paga en un plazo de 72 horas después de haber dado el aviso (o nunca más tarde del último día de trabajo si avisó con más de 72 horas de antelación). Si usted no recibe su pago puntualmente, puede que su empleador tenga que pagar su pago mas una

multa. (Para más información acerca de recibir su pago final y algunas multas relacionadas, vea la hoja informativa titulada “Recibir su Último Cheque de Sueldo: Cuando debe pagarle el sueldo completo”.)

10.

¿Puede mi empleador hacerme firmar una renuncia de demandas (release) antes de haber cobrado mi sueldo?

No. Es ilegal que su empleador le pague únicamente si usted firma un acuerdo en el que libere a su empleador de cualquier demanda relacionada con el impago de su salario. Si usted firma un acuerdo de este tipo antes de haber cobrado, el acuerdo resulta inválido y podría presentar una demanda por salario impagado. Su empleador ha cometido un delito menor al haberle hecho firmar el acta de cesión antes de pagarle, y puede que tenga que pagar otras multas.

11.

Trabajo para el gobierno. ¿Estoy incluido?

Depende. Las reglas nombradas anteriormente no se aplican a los empleados de condados, corporaciones municipales, escuelas de barrio y estudiantes de escuelas sin fines lucrativos.

12.

¿Que debería de hacer si no me pagan a tiempo?

Debería de comenzar por pedirle a su empleador el sueldo que le debe y recordarle que dicho sueldo está demorado. Lo mejor es hacerlo por escrito (y guardar una copia de la carta).

Si su empleador se rehúsa a pagarle usted puede tomar medidas legales. Si presenta una demanda a la División de Ejecución de las Normas Laborales (“Comisión de Trabajo” o "Labor Commissioner", en inglés) no necesitará un abogado (aunque puede traer uno). La Comisión de Trabajo puede otorgarle la mayoría de sus salarios y multas pendientes descritas arriba.

Usted también tiene la posibilidad de presentar una demanda en el Tribunal de Reclamo Menor (“Small Claims Court”) o en el Tribunal Superior. En el Tribunal de Reclamo Menor, no necesitará un abogado (en realidad, no ser permiten abogados en el tribunal de Reclamo Menor), pero la cantidad máximo que usted puede cobrar es $7,500. Si la cantidad de su demanda supera los $7500, usted debe presentar su demanda en el Tribunal Superior.

Para las causas grandes que se presenten un el Tribunal Superior, sería mucho más fácil para usted si tiene un abogado para representarle. Lamentablemente, puede ser difícil encontrar un abogado para representarle a menos que usted tiene una causa especialmente grande. Si no está seguro dónde encontrar un abogado, debería de comenzar por ponerse en contacto con sus Asociación de Abogacía local (“Bar Association”) y pedirle una referencia. El escribano del Tribunal Superior puede contestar muchas preguntas sobre el proceso de presentar una demanda al tribunal.

El proceso en el Tribunal de Reclamo Menor usualmente es más rápido que en el Tribunal Superior. La audiencia en el Tribunal de Reclamo Menor usualmente se hace antes de 30 a 70 días después de se presenta la demanda. Para más información, vea el Centro De Ayudar a Usted Mismo del Tribunal de California: http://www.courtinfo.ca.gov/selfhelp/smallclaims/. Muchos condados tienen una Oficina de Consejo Legal de Reclamo Menor que pueden ayudarle con su reclamo.

Si usted presenta una demanda legal, usted puede recuperar sus salarios perdidos más las multas que su empleador tenga que pagar (Vea la sección 7). Sin embargo, recuerde que la multa diaria está sólo disponible si usted no recupera el dinero por pago tardío o la multa de "triple perjuicio".

El presentar una demanda legal, ya sea en la Comisión de Labor o en el tribunal puede llevar tiempo; probablemente usted querría hablar con su empleador y ver si él quiere pagarle las multas voluntariamente y así evitar los contratiempos. Para más información acerca de presentar una demanda con la Comisión de Trabajo, favor de ver nuestra hoja informativa titulada “Como Recuperar Usted Mismo Sus Salarios No Pagados: Como Representarse Usted Mismo Ante el Comisionado de Trabajo del Estado de California”.

Disclaimer

This Fact Sheet is intended to provide accurate, general information regarding legal rights relating to employment in California. Yet because laws and legal procedures are subject to frequent change and differing interpretations, the Legal Aid Society–Employment Law Center cannot ensure the information in this Fact Sheet is current nor be responsible for any use to which it is put. Do not rely on this information without consulting an attorney or the appropriate agency about your rights in your particular situation.