Recibir su Último Cheque de Sueldo: Cuando debe pagarle el sueldo completo

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

1. Pago Final Cuando Un Empleado Es Despedido o Descansado:

   Un empleador que termina (despide o descansa) a un empleado debe de pagarle al empleado inmediatamente todo lo que el empleado ha devengado (Sección 201 del Código Laboral del Estado de California). Este pago final debe de incluir sueldo devengado incluyendo él ultimo día trabajado, al igual que pago acumulado y no usado de días de vacación (vea “Pago de Vacación” abajo). Si hay cualquier sueldo ya no pagado de periodos de pago antes, el empleador también debe pagar todos los sueldos en el cheque ultimo. Por ejemplo, si se debe al empleado horas, horas extras, o si del empleado se ha substraído sueldo ilegalmente durante un periodo de pago antes, el empleador debe recobrar el error cuando el empleado está despedido. Si no pague todo el sueldo que le debe, el empleador está al riesgo de pagar una multa al empleado. Vea le sección 4 a continuación para más información sobre la multa. Es ilegal que un empleador que ha terminado a un empleado le retenga su pago final hasta que se cumpla el día de pago de horario normal.

   Suspensión: La Oficina Del Comisario Laboral (División Para El Cumplimiento De Las Reglas del Departamento De Relaciones Industrial de California) que hace cumplir las reglas del sueldo de California dice que una suspensión de un empleado debe de ser tratada como un despido si la suspensión es utilizada sencillamente para evitar tener que llenar el requisito de pago final. Sin embargo, un empleador puede suspender a un empleado sin pagarle todo el sueldo devengado si la suspensión no resulta en un despido o si el propósito de la suspensión es para llevar a cabo un legitima investigación de mala conducta antes de hacer una decisión si un despido es apropiado. En este caso, el empleador debe probar que sí hizo la investigación de veras.

   Descansos Temporales: Si un empleado es descansado temporalmente sin una fecha especifica de regreso al trabajo dentro del mismo periodo de pago, todo sueldo debido al empleado debe de ser pagado en el día del descanso. Si el empleado va a regresar al trabajo dentro del mismo periodo de pago, el sueldo puede ser pagado en el próximo día normal de pago.

   Trabajar Por Dos Empleadores: Cuando un empleado trabaja a la misma vez por mas de un empleador (por ejemplo, por una agencia de empleados temporales (“temp agency”), ambos empleadores comparten la responsabilidad de pagarle el sueldo de manera oportuna.

   Empleados Temporeros: Un empleado temporero (por ejemplo, un agricultor) tiene el derecho a un cheque último completo sin importe si va a regresar en la próxima temporada para trabajar por el mismo patrón o no.

   Excepciones a Pago Final Inmediato: Se puede hacer una excepción a la regla de pagar el sueldo completo en el último día trabajado cuando el empleado trabaja fuera de las oficinas administrativas de empleador. Unas de las industrias a que esto aplica es en la industria de la perforación en busca de petróleo e industria del cine. Aun todavía en estos casos todo sueldo debe de ser pagado dentro de 24 horas de la terminación, excluyendo fines de semana y días de fiesta. Empleadores de preparación y empaque de comidas que despiden a empleados temporeros pueden tener hasta 72 horas después del despido para pagar sueldos finales. En donde estas excepciones aplican la fecha en que el sueldo fue enviado es considerada la fecha en que el sueldo fue pagado.

   hacia al principio

2. El Pago Final Cuando Un Trabajador Renuncia a su Trabajo:

   Un trabajador que renuncia a su trabajo debe de ser pagado por todo el sueldo que ha hecho y no se le ha pagado aun dentro de 72 horas (3 días) de la fecha de renuncia (El Código Laboral de California §202). Sin embargo, si el trabajador da aviso de la renuncia mas de 72 horas de ante mano, el empleador debe de pagarle tal sueldo el día de la renuncia. Este pago debe de incluir todos los días que se le deben y el ultimo día de trabajo, mas pago por cual quieres días acumulados de vacación (vea “Pago por Vacación” abajo).

   Si el pago final es enviado por correo, la fecha que el pago fue enviada es la fecha que se considera para todo propósito para la regla de 72 horas.

   Es contra la ley que un empleador retenga un sueldo final hasta el día normal de pago si el día normal de pago es mas después del ultimo día de trabajo y también es mas de 72 horas después de que el trabajador ha dado su renuncia.

   hacia al principio

3.

Días de vacación no usados deben de ser pagados con el sueldo final.

La ley no exige que un empleador dé prestaciones de días de vacaciones pagados. No obstante, si un empleador provee esta prestación de vacaciones pagadas, el trabajador tiene derecho a ganar o acumular esa presentación en la misma forma un sueldo así como va trabajando (El Código Laboral de California §227.3). Esto significa (1) que pago por vacaciones (tiempo de vacaciones no usadas) es ganado así como va trabajando el trabajador; y (2) que cualquier tiempo de vacación ganado que permanezca sin usarse cuando se termina el trabajador debe de ser pagado al mismo tiempo que se le pague su sueldo final. Vea la hoja informativa titulada "Pago de vacación/Pago de enfermedad" para mayor información sobre las reglas de pago de vacación.

hacia al principio

4. "Tiempo de espera" multas por sueldo final tarde.

Un empleador que premeditadamente deja de pagar el total de un sueldo final dentro del limite de tiempo antes mencionado puede ser obligado a pagar una multa de "tiempo de espera" (El Código Laboral de California §203). Si un empleado presenta una queja por sueldo no pagado y multas son impuestas por un juez, el empleador debe de pagar al empleado--además del sueldo no pagado--un día completo de sueldo por cada día que el sueldo permanezca sin ser pagado. La multa deje de acumularse cuando una queja porsueldo no pagado es presentada en el juicio, pero las multas no dejan de acumularse si, en vez, una queja de sueldo no pagado es presentada en las oficinas de Comisionado Laboral (para mas información, vea "Como Tomar Acción Legal Para Recuperar Sueldo No Pagado" a continuación). A pesar de todo, las multas se dejan de acumular cuando llegan al tiempo limite legal de 30 días de pago.

Las oficinas del Comisario Laboral interpretan una falta a cumplir con las leyes referente a pago final como premeditado si un empleador intencionalmente falta o rehúsa a pagar el sueldo final dentro del tiempo limite. Sin embargo, un empleador no será castigado con multas por tiempo de espera si hay una "disputa de buena fe", lo que sucede cuando un empleador tiene razón de creer que tiene una razón legítima para retener el pago final. Aun cuando la razón del empleador es finalmente rechazada por la corte del Comisario Labor, las multas por tiempo de espera no serán impuestas si la retención del sueldo es considerada de "disputa de buena fe." Sin embargo, una multa por tiempo de espera debe de ser impuesta si la razón del empleador no sea apoyada por evidencia, o no sea razonable, o sea presentada de mala fe.

Unas cosas que debe de saber sobre multas por tiempo de espera:

1) La inhabilidad de un empleador de no poder pagar un sueldo final no es razón valida para evitar multas por tiempo de espera.

2) Un trabajador no tendrá un fallo favorable por tiempo de espera si el empleado evita que le paguen o rehúsa recibir el pago por sueldo completo debido al o ella.

3) Si el empleador envía el pago final por correo, la fecha de enviar se considera como la fecha de pagar. Igualmente, el sueldo pagado por pago directo ("direct deposit") se considera como pagado en la fecha cuando el empleador hace el pago.

4) Multas por tiempo de espera aplican solamente a sueldo aun no recibido después de que la relación de empleo a terminado. No se le puede imponer una multa a un empleador por tiempo de espera por retener el sueldo cuando el trabajador sigue trabajando por empleador.

Como Calcular Las Multas: La manera de calcular las multas por tiempo de espera es de multiplicar los días del mes (no días del comercio) desde el pago último le debía por el tipo de sueldo del trabajador. No importa el número de días por semana o por mes que el trabajador trabajó actualmente cuando se calcula la multa. Si, por ejemplo, un empleado quien trabajó dos días cada semana y ganó $75 por día y no le pagan hasta dos semanas después, la multa fuese de 14 (días) x $75 = $1050.

Si el sueldo diario del trabajador varió, un promedio diario debe de ser usado para calcular las multas. Si el sueldo diario del trabajador cambiaba durante el empleo, se debe usar para calcular las multas el sueldo diario que estaba en efecto cuando el trabajo se terminó.

hacia al principio

5. Tomar Acción Por Un Sueldo Final No Pagado:

Carta que pide sueldo final no pagado: Si no le han pagado un sueldo final, usted puede enviar por correo o entregar personalmente a su empleador una carta pidiéndole que le paguen inmediatamente antes de que usted tome acción legal. Esta opción muchas veces espor trabajadores que necesitan su pago final inmediatamente. La siguiente forma es proporcionada para ayudarle a personas que quieren escribirle una carta a su empleador.

[*Nombre y dirección del empleador*] [*fecha*]

Re: Pago de Sueldo Final

Estimado [Empleador]:

El [fecha], [me despidieron o renuncie] de mi empleo en [nombre del empleador]. Sin embargo hasta la fecha no he recibido mi pago en la cantidad de [$] [incluyendo el pago de vacaciones] que debería de ser pagado el día de mi terminación de acuerdo con California Labor Code Sections 201/202). Por medio de esta carta le pido que me envié inmediatamente este ultimo pago a [su dirección] o hago el pago inmediatamente disponible para que yo lo recoja en [nombre del empleador]. El pago puntual por el sueldo completo en la fecha de vencimiento eliminara que le carguen multas por el tiempo de espera bajo la sección 201 del Código Laboral del Estado de California.

Gracias por su atención a este asunto.

Atentamente,

[nombre del trabajador]

Presentar Una Queja Con Las Oficinas De Comisionado Laboral: Si usted tiene que tomar acción legal para recuperar su sueldo y/o también multas por tiempo de espera, comuníquese con la oficina del Comisionado Laboral en su área local (vea la sección gubernamental al frente de su guía telefónica bajo *California Department of Industrial Relations, Division of Labor Standards Enforcement*) . Usted no necesita una cita para recoger un formulario para hacer una queja para sueldo no pagado y tampoco tiene que pagar una cuota. Puede toma meses para resolver estas quejas a cuada del volumen de quejas que recibe la oficina del Comisionado Laboral en su área local. Para mas información sobre presentar una queja por sueldo no pagado, vea una publicación titulada Como Recuperar Usted Mismo Sus Salarios No Pagados.

Presentar Una Queja en la Corte: También puede presentar una queja por sueldo no pagado con la corte apropiada (vea la lista gubernamental al frente de su guía telefónica local). Si la cantidad del sueldo no pagado (mas cualquier multa) es menos de $7,500, usted puede presentar su queja en la Corte de Quejas Pequeñas (“Small Claims Court”) en la cual ni usted ni su empleador son representados por abogados. Si su queja es por mas de $7,500 por el sueldo no pagado, usted tendrá que presentar la queja en corte superior y es posible que necesite un abogado que le represente o asista con las reglas de corte y procedimiento civil. Para mas información en como presentar una queja en la Corte de Quejas Pequeñas, vea la publicación Como Recuperar Usted Mismo Sus Salarios No Pagados.

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.