

# Leyes de Sueldo por Hora

## Una Visión General

### S U S D E R E C H O S L E G A L E S

Esta publicación es un breve resumen sobre las leyes sobre salario básico en California y no cubre las “excepciones” de estas leyes que cubren a ciertos empleados. Para más información, llame a la Clínica para los Derechos del Trabajador al (415) 864-8208 o llame a la oficina más cercana del Comisionario Laboral. Para averiguar cuál es la oficina más cercana, vea las páginas blancas en la lista de oficinas del gobierno de California, en la sección del Departamento de Relaciones Industriales, División de Aplicación de Normas Laborales o visite su página web: [www.dir.ca.gov/dlse](http://www.dir.ca.gov/dlse).

## 1. Sueldo Mínimo

El sueldo mínimo actual en California es \$7.50 por hora desde el 1 de enero, 2007 y \$8.00 desde el 1 de enero, 2008. (El sueldo mínimo en San Francisco es \$9.14 por hora desde el 1 de enero, 2007.) En casos limitados, menores de edad y algunos individuos en posiciones de entrenamiento pueden ser pagados menos de que el sueldo mínimo. Los trabajadores que son pagados por pieza o por comisión también deben ser pagados el equivalente al sueldo mínimo por las horas trabajadas. Para más información, vea la hoja informativa titulada “**Sueldo Mínimo,**” publicada por la Sociedad de Ayuda Legal- Centro de Derechos Laborales (the Legal Aid Society-Employment Law Center, o LAS-ELC).

## 2. Tiempo de Descanso

Los trabajadores tienen derecho a un descanso de 30 minutos, sin pago, para comer, después de cada 5 horas de trabajo en un día. Por cada cuatro horas trabajadas, cada trabajador tiene derecho a un descanso de 10 minutos. Para más información, vea la hoja informativa titulada “**Períodos de Descanso y Para Comer.**”

## 3. Uniformes, Herramientas y Equipo

Ropa y equipo requerido en su trabajo debe ser pagado por el empleador. El empleador no puede deducirle el costo de uniforme o equipo de su pago, pero el empleador si puede requerir un depósito razonable. Para más información, vea la hoja informativa titulada “**Uniformes, Herramientas y Equipo.**”

## 4. Comida, Alojamiento y Transportación

Si el empleador provee comida, alojamiento o transportación a sus empleados, no puede contar ese gasto hacia el sueldo mínimo a menos que el empleado de permiso voluntariamente y por escrito. Aun en aquellos casos en los que el empleador posee un acuerdo por escrito, hay *límites* a las

cantidades que pueden ser descontadas por comida o alojamiento. Si un empleador provee transportación, debe pagar el costo de la transportación. Para más información, vea la hoja informativa titulada “**Sueldo Mínimo.**”

## 5. Horas Extraordinarias

La ley de California provee el pago de tiempo y medio de sueldo por hora por cada hora que trabaje más de 8 horas al día y más de 40 horas a la semana. Un empleador también tiene que pagar el doble del sueldo por hora por cada hora mas de 12 horas por día. Para más información, vea la hoja informativa titulada “**Pago por Tiempo Extra.**”

## 6. Documentación de Horas Trabajada

Los empleadores deben mantener constancia de las horas que cada empleado ha trabajado y cuánto gana por hora. Si su empleador no esta manteniendo constancia precisa de las horas que ha trabajado o si tiene alguna disputa sobre sus horas trabajadas, el Comisario Laboral aceptará sus apuntes como evidencia.

## 7. Días Feriados, Vacaciones, y Pago por días de enfermedad

Los empleadores no se les exige por ley dar descanso por días feriados, pagar por días de vacaciones o días que falte por enfermedad. Pero si el empleador le ha prometido esos días pagados o normalmente son pagados, es posible que usted pueda ir a la corte y reclamar pago por un contrato verbal, por escrito o como un contrato implicado. Para más información, vea la hoja informativa titulada “**Pago por vacaciones/Pago por enfermedad.**”

## 8. Empleados “Exentos”

Personas clasificadas como contratistas independientes, y algunos profesionales, ejecutivos, y administradores son “exentos” de las leyes de sueldo mínimo, tiempo y medio y del requisito de mantener constancia de las horas trabajadas. Otras categorías de trabajadores, como vendedores que viajan, empleados del gobierno, y asistentes personales tampoco están cubiertos por estas leyes. Lo que determine si el empleado es “exento” son los requisitos y circunstancias verdaderos del trabajo, no la clasificación del empleado o el título del trabajo. Muchas empleadores le llaman exentos a trabajadores aún cuando no es correcto. Para más información, vea la hoja informativa titulada “**Excepciones de Pago por Tiempo Extra.**”

## 9. Pago Final

Si usted pierde su trabajo o es despedido, su empleador debe pagarle todo el sueldo que se le deba (incluyendo días de vacaciones no pagados) inmediatamente al momento de ser despedido. Si usted renuncia su trabajo y da por lo menos 72 horas de aviso, usted tiene derecho a que le paguen todo su sueldo en su último día de trabajo. Si usted da menos de 72 horas de aviso, su empleador tiene 72 horas después de su último día para pagarle. Para más información, vea las hojas informativas tituladas “**Recibir Su Último Cheque de Sueldo**” y “**Pago por vacaciones/Pago por enfermedad.**”

## 10. Infracciones de la ley / Trabajo no retribuido

Si usted piensa que su empleador ha cometido una infracción de estas leyes o que le debe sueldo por trabajo que ha hecho, usted puede hacer un reclamo con la oficina del Comisario Laboral. Para averiguar cuál es la oficina más cercana, vea las páginas blancas en la lista de oficinas del gobierno de California, en la sección del Departamento de Relaciones Industriales, División de Aplicación de Normas Laborales o visite su página web: [www.dir.ca.gov/dlse](http://www.dir.ca.gov/dlse). Para más información sobre cómo presentar un reclamo de sueldo no pagado, vea la hoja informativa titulada “**Cómo Recuperar Usted Mismo Sus Salarios No Pagados: Cómo Representarse Usted Mismo Ante el Comisionado de Trabajo del Estado de California.**”

## 11. Represalia

Es ilegal que un empleador despidiera o discrimine contra una persona que reporta una infracción de las leyes de sueldo por hora al Comisario Laboral.

El propósito de esta hoja es de proveerle información general y exacta a los derechos legales relaciones con el empleo en California. Pero como las leyes y los procedimientos legales son sujetos a cambios frecuentes y diferentes interpretaciones, el Legal Aid Society - Employment Law Center no puede asegurarle que la información en esta hoja está actualizada ni hacerse responsable por cualquier uso que se le pueda dar. No se atenga a esta información sin consultar un abogado o a la agencia apropiada sobre sus derechos legales en su situación particular.

Para mayor información sobre sus derechos laborales, por favor llame a la:

### **Clínica Para los Derechos del Trabajador**

**415-864-8208** (Área de la Bahía) o **866-864-8208** (Gratis en CA)

La Clínica Para los Derechos del Trabajador es un proyecto de la Sociedad de Ayuda Legal- Centro de Derechos Laborales, una organización sin fines de lucro que se enfoca en los derechos legales laborales de trabajadores de bajos recursos, y que provee información legal gratis sobre una variedad de problemas relacionados con el trabajo.