

Sueldo Mínimo

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

Esta publicación es un breve resumen de las leyes salariales de California y no aborda el salario mínimo federal. Como el salario mínimo estatal (\$7.50 por hora desde el 1 de enero de 2007 y \$8.00 desde el 1 de enero de 2008) es más alto que el salario mínimo federal (\$5.15 por hora), la mayoría de los empleados en California tienen derecho al sueldo mínimo estatal.

Su empleador tiene la obligación de pagarle por lo menos el sueldo mínimo por cada hora que trabaje, aún si el empleador dice que le pagará menos. De hecho, aún si el empleador lo convence de que trabaje gratuitamente, usted de todas maneras tiene derecho al sueldo mínimo (vea la sección 3 a continuación). Sin embargo, hay ciertos tipos de empleados que no tienen derecho al sueldo mínimo (vea la sección 8, a continuación, para una lista de excepciones).

El sueldo mínimo ha cambiado varias veces en años recientes. El sueldo mínimo que debería recibir por cualquier trabajo que haya hecho (o por el trabajo que hará) es el sueldo mínimo que esté vigente cuando usted haya hecho (o hará) dicho trabajo.

Puede que usted también tenga derecho a *pago por horas extras* si trabaja más de ocho (8) horas al día o cuarenta (40) horas a la semana (vea la hoja informativa titulada “**Pago por Tiempo Extra**” para mayor información).

1. ¿Cuánto es el sueldo mínimo?

El sueldo mínimo actual en California es de \$7.50 por hora desde el 1 de enero, 2007 y \$8.00 desde el 1 de enero, 2008.

2. ¿Y si no me pagan por hora?

Aún si le pagan por pieza, comisión, sueldo a algún otro tipo de honorarios, usted debe de recibir por lo menos el sueldo mínimo por cada hora trabajada y por cada hora que usted esté bajo las órdenes de su patrón. Por ejemplo, si a usted le pagan un dólar (\$1) por pieza y sólo hace 5 piezas en una hora, su empleador no puede pagarle sólo cinco dólares (\$5) por esa hora, sino que tiene que pagarle también la diferencia para que el total que usted reciba sea lo sueldo mínimo actual.

3. ¿Y si doy mi consentimiento para trabajar por menos del sueldo mínimo?

Usted tiene derecho a recibir sueldo mínimo por cada hora que trabaje, aún si le dice a su patrón que trabajará por menos dinero (o gratuitamente). En otras palabras, usted no puede renunciar (“ceder”) a su derecho de obtener el sueldo mínimo, no importa lo que diga o haga. Si en algún momento dio su consentimiento de trabajar por menos dinero, usted siempre puede presentar un reclamo para recuperar lo que le faltó para ganar sueldo mínimo (vea la sección 7 a continuación).

4. El Sueldo Mínimo de San Francisco (sólo para los trabajadores en San Francisco)

A partir del **23 de febrero, 2004** San Francisco tenía un sueldo mínimo más alto para la mayoría de las personas que trabajan en la ciudad. Para ganar este sueldo usted debe trabajar al menos dos horas a la semana dentro de los límites de la ciudad. Si usted trabaja para un pequeño empleador (menos de 10 empleados) o una organización sin fines de lucro, su paga por hora era menos que la de compañías más grandes en 2004 y 2005. A partir del 1 de enero de 2006 el sueldo es el mismo para todos los empleadores en San Francisco. El sueldo mínimo también cambia el 1 de enero de cada año para mantenerse a la par con la inflación. Desde el 1 de enero, 2007, el sueldo mínimo de San Francisco es \$9.14 por hora. Para **información actualizada** sobre cambios anuales que suceda después del 31 de diciembre de 2006, y sobre cómo presentar quejas, llame a la **Unidad de Salud y Sueldo Mínimo Vital** (*Living Wage and Living Health Unit* en inglés) de la Oficina de la Aplicación de los Estándares de Trabajo (*Office of Labor Standards Enforcement* en inglés) al (415) 554-6235 o visite su página web http://www.sfgov.org/site/olse_index.asp?id=27452.

Utilice estas dos tablas para calcular su sueldo mínimo si trabaja al menos dos horas a la semana en San Francisco:

Si su empleador tiene 10 o más empleados:

<u>Fechas de trabajo</u>	<u>Sueldo mínimo</u>
1 de enero, 2007 y en el futuro	Vea la información actualizada arriba
1 de enero, 2006 – 31 de diciembre, 2006	\$8,82/ hora
1 de enero, 2005 – 31 de diciembre, 2005	\$8,62/ hora
23 de febrero, 2004 – 31 de diciembre, 2004	\$8,50 / hora

Si su empleador tiene menos de 10 empleados o trabaja para una organización sin fines de lucro:

<u>Fechas de trabajo</u>	<u>Sueldo mínimo</u>
1 de enero, 2007 y en el futuro	Vea la información actualizada arriba
1 de enero, 2006 – 31 de diciembre, 2006	\$8,82/hora
1 de enero, 2005 – 31 de diciembre, 2005	\$7,75/ hora
Antes del 1 de enero del 2005	No hay mínimo – se aplica el sueldo mínimo estatal

Estas cantidades cambiarán todos los años el 1 de enero para mantenerse a la par con la inflación. Para información actualizada, llame a la **Unidad de Salud y Sueldo Mínimo Vital** (*Living Wage and Living Health Unit* en inglés) de la Oficina de la Aplicación de los Estándares de Trabajo (*Office of Labor Standards Enforcement* en inglés) al (415) 554-6235 o visite su página web http://www.sfgov.org/site/olse_index.asp?id=27452.

5. ¿Cuál es la diferencia entre el sueldo mínimo y el “sueldo mínimo vital”?

Algunas ciudades y condados de California tiene leyes de “sueldo mínimo vital” (*living wage* en inglés). Estas leyes son diferentes del sueldo mínimo estatal y del sueldo mínimo de San Francisco. Las leyes de sueldo mínimo vital le dan derecho a ganar un sueldo mínimo más alto sólo a ciertos empleados, y en algunos casos también requieren que los empleadores provean seguro de salud para sus empleados. Estas leyes en general protegen a los trabajadores que trabajan con la municipalidad (“*the city*”) o el condado, y, en la mayoría de los casos, a personas que trabajan para empleadores privados que trabajan en contratos con la municipalidad (o condado). Algunas de las ciudades que tienen leyes de sueldo mínimo vital son San Francisco, Oakland, San José, el condado de Marin, Los Angeles, Sacramento, y Santa Cruz. Llame a su oficina municipal o del condado para verificar si está protegido por una ley de sueldo mínimo vital.

6. ¿Y si soy “voluntario”?

Un voluntario legítimo no es un empleado y por lo tanto no tiene derecho al sueldo mínimo. Sin embargo, hay empleadores que evitan pagarle a sus empleados clasificándolos como “voluntarios” aun cuando no lo son.

Si usted trabaja para una compañía lucrativa, usted no es voluntario. Solamente empleadores sin fines de lucro (tales como iglesias u organizaciones comunitarias) pueden tener voluntarios no pagados. Y aun si trabaja para una entidad no lucrativa, usted solamente sería considerado como voluntario si no trabajase en una sección comercial de la entidad que compita con otros negocios. Por ejemplo, si vende ropa en una tienda de segunda mano que pertenece a una iglesia, usted sería considerado como un empleado (no como voluntario). Además, tiene que quedar muy claro que usted ha dado su consentimiento para trabajar sin pago para la entidad no lucrativa. Si hay evidencia de que usted esperaba recibir pago (aunque éste fuera en forma de comida o alojamiento) o si su patrón lo obligó a clasificarse como “voluntario”, puede que en realidad usted sea un empleado que tiene derecho a recibir sueldo mínimo.

7. ¿Y si mi patrón me paga con comida o alojamiento?

En casos muy limitados, un empleador puede sustituir comida o alojamiento por parte (no todo) de su sueldo mínimo. Para poder “descontar” comida o alojamiento de su sueldo mínimo, el empleador debe de obtener un acuerdo *voluntario* por escrito de cada uno de sus empleados con los que lleva a cabo este tipo de sustitución.

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. Las deducciones máximas se muestran a continuación:

Alojamiento

Las cantidades máximas que pueden ser descontadas por alojamiento son las siguientes:

Tipo de alojamiento	Cantidad máxima descontada
Cuarto propio	\$31.75 por semana
Cuarto compartido	\$26.20 por semana
Apartamento	2/3 (dos tercios) del valor comercial ordinario, pero nunca más de \$381.20 por mes

Si el alojamiento no es adecuado (por ejemplo, si carece de higiene), el empleador no puede sustituir alojamiento por sueldo. Los empleados no pueden ser forzados a compartir una cama y no se les puede cobrar por alojamiento que no utilicen).

Comida

Las cantidades máximas que pueden ser descontadas por comida son las siguientes:

Tipo de comida	Cantidad máxima descontada
Desayuno	\$2.45 por comida
Comida	\$3.35 por comida
Cena	\$4.50 por comida

Si la comida no es adecuada y bien balanceada (si no cubre las necesidades nutritivas básicas), el empleador no puede sustituir comida por sueldo. No se les puede cobrar a los empleados por comidas que no hayan recibido.

8. ¿Todos los trabajadores tienen derecho al sueldo mínimo?

Casi todos: Sin embargo, si usted está dentro de uno de los grupos mencionados a continuación, probablemente no tiene derecho a recibir sueldo mínimo.

Padres, Hijos, o Cónyuge del Patrón: Si usted trabaja para su cónyuge, su hijo/a o sus padres, usted no tiene derecho al sueldo mínimo. Otros parientes cercanos (tíos, tías, primos, etc.) están completamente protegidos por la ley y por lo tanto tienen que recibir por lo menos sueldo mínimo.

Aprendices: Los trabajadores pueden ganar un pago reducido que conste del 85% del sueldo mínimo, acercándose a los cinco centavos más cercanos (actualmente \$6.85 desde el 1 de enero, 2007 y \$7.30 desde el 1 de enero, 2008), pero *sólo* por las primeras 160 horas de trabajo, cuando el trabajo que estén aprendiendo requiera de una *nueva habilidad* y no tengan experiencia similar o relacionada al trabajo que tengan que desempeñar. Por ejemplo, a un obrero que nunca ha operado cierto tipo de máquina se le puede pagar este sueldo reducido mientras aprende a trabajar con la nueva máquina.

9. ¿Qué pasa si me han pagado menos del sueldo mínimo?

Si se le ha pagado menos del sueldo mínimo durante cualquier periodo por cualquier trabajo, y su patrón se rehúsa a pagarle la diferencia, usted puede presentar un reclamo ante la División de la Aplicación de los Estándares de Trabajo de California (denominado también “Comisionado Laboral”) para recuperar el sueldo que se le debe. También puede ir a juicio para así recaudar su sueldo no pagado. Si usted lleva su caso a juicio y puede probar que le pagaron menos del sueldo mínimo, puede que recupere dinero adicional (hasta el doble de su sueldo) en forma de multa (al empleador). Esta multa no está disponible si presenta su queja ante el Comisionado Laboral, pero quizás le corresponda otro tipo de compensación si ya no trabaja para el mismo patrón (vea la hoja informativa titulada “**Recibir Su Último Cheque de Sueldo: Cuando debe pagarle el sueldo completo**” para mayor información). El proceso de presentar su reclamo ante el Comisionado Laboral es normalmente más fácil para aquellos empleados que no tienen los recursos monetarios para pagarle a un abogado, y además no hay un monto máximo para su reclamo. (Si va al Tribunal de Reclamos Menores (*Small Claims Court*), el máximo que puede reclamar es \$ 7.500 dólares. Si su reclamo representa más de \$7.500 dólares, puede presentar su caso ante el Tribunal Superior.)

Para lograr la mejor posibilidad de obtener honorarios que se le deben, es recomendable que mantenga sus propios apuntes en cuanto a las horas que trabajó, así como cualquier papel (talones de cheque o registros de horario) que su patrón le dé.

S U E L D O M I N I M O

Las leyes de California le permiten recuperar sueldo mínimo (y pago por horas extraordinarias) por trabajos que usted haya hecho **hasta tres años** antes de la fecha en que usted presente su reclamo. Si su reclamo es por sueldos no pagados hace más de tres años, puede que su reclamo no sea válido debido que su **plazo para presentar un reclamo** se ha vencido. Si usted presenta su caso en la corte en vez del Comisionado Laboral, podría cobrar por los últimos **cuatro años** debido a las leyes en contra de la competencia desleal de California.

El propósito de esta hoja es proveerle información general pero exacta con respecto a los derechos legales relacionados con el empleo en California. Pero como las leyes y los procedimientos legales son sujetos a cambios frecuentes y diferentes interpretaciones, el 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 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.

