

16. Cobro de salarios no pagados

Los inmigrantes en Estados Unidos, tanto con autorización de trabajo como sin ella, tienen derecho legalmente al pago de horas extraordinarias y al salario mínimo. A pesar de estos derechos, los inmigrantes que trabajan en Estados Unidos deben responder a menudo a las violaciones de la legislación laboral por parte de sus empleadores. Ante una posible deportación, es posible que tenga que tomar medidas para recuperar su último sueldo. A menudo, basta con enviar una dirección actualizada a un empleador para resolver este problema, pero a veces usted puede necesitar tomar medidas adicionales para proteger sus derechos a un último cheque de pago. Esta sección le ofrece consejos concretos para recuperar su última paga durante y después de la deportación. La sección responderá a estas preguntas:

¿Cuáles son sus derechos salariales por el trabajo que realiza? > ¿Cuánto tiempo tiene el empresario para pagar el último cheque? > ¿Cómo puede cobrar su último sueldo si le detienen o deportan? > ¿Qué pasa si el empresario no paga la última nómina? > ¿Y si hay otros problemas salariales además de la última nómina? > Modelo de carta : Designación del método de recepción de la última nómina > Modelo de carta: Carta de reclamación de salarios adeudados

Cada capítulo pretende ofrecer información general sobre un tema concreto. En muchos casos, las leyes pueden diferir de un estado a otro. Por lo tanto, esta información no pretende sustituir a la asistencia jurídica específica de cada estado. Nada en este manual pretende crear una relación abogado-cliente o fiduciaria.

¿Cuáles son sus derechos salariales por el trabajo que realiza?

Como empleado en Estados Unidos, tiene derecho a cobrar por el trabajo que ha realizado independientemente de su situación legal. Un empresario no puede negarse a pagar el salario por el trabajo realizado simplemente porque un empleado no tenga permiso de trabajo o número de la seguridad social.

También tiene derecho a que se le pague por el trabajo que ha realizado, independientemente de si ha firmado un contrato laboral con su empleador, ya que estos derechos están protegidos por las leyes federales y estatales sobre salario y horas de trabajo. Si ha firmado un contrato laboral con su empleador, dicho contrato puede definir el salario base al que tiene derecho.

¿Cuánto tiempo tiene el empresario para pagar el último cheque?

El plazo en el que el empresario debe abonar la última nómina lo establecen las leyes estatales y varía de un estado a otro. El plazo también depende de si el empleado es despedido o abandona el empleo por otro motivo (renuncia, detención o deportación). Si se despide a un empleado, la mayoría de los estados exigen que el empresario pague la última nómina inmediatamente o a los pocos días del despido. En Texas, por ejemplo, el empresario debe pagar a un empleado despedido antes del sexto día tras el despido. California exige que el empresario pague al empleado despedido inmediatamente después del despido. Nueva York exige que se pague al empleado despedido el siguiente día de pago normal.

Si un empleado abandona el empleo por otro motivo, como la detención o la deportación, la mayoría de los Estados, incluidos Texas y Nueva York, exigen que el empresario abone la última nómina el siguiente día de pago programado regularmente. California exige que el empresario pague en un plazo de 72 horas en esta situación, a menos que el empleado haya notificado con 72 horas de antelación su intención de renunciar, en cuyo caso el empleado tiene derecho a su salario en el momento de renunciar. Las leyes de Nueva York y California también establecen específicamente que, si así lo solicita el empleado, dicho salario se pagará por correo a la dirección designada.

La lista de leyes estatales sobre retribución final puede consultarse en <http://smallbusiness.findlaw.com/employment-law-and-human-resources/final-paycheck-laws-by-state.html>. Verifique toda la información publicada en la web y consulte a un abogado local cualquier duda legal.

¿Cómo puede cobrar su último sueldo si le detienen o deportan?

Si tiene configurado el depósito directo, todos los pagos deben continuar con normalidad, ya que la detención o deportación no afecta el proceso de depósito directo.

Si no tiene configurado el depósito directo, en la mayoría de los casos, simplemente informar a su empleador sobre un cambio de dirección será suficiente para recibir su último cheque de pago. Además de solicitar que el último cheque se envíe a la nueva dirección, si es detenido o deportado, puede pedir al empleador que envíe el último cheque a otra persona de su elección. Debe hacer esta designación por escrito. Al final de este capítulo se encuentra una carta modelo.

Si es detenido o deportado y no puede comunicarse personalmente con el empleador, puede pedir a su contacto de emergencia que se comunice con el empleador para proporcionarle información sobre la detención y solicitar detalles sobre el último cheque de pago. Un empleado que anticipe la posibilidad de ser detenido podría considerar informar proactivamente a su empleador y autorizar a una persona o personas de confianza para que gestionen las comunicaciones laborales en su nombre.

¿Qué pasa si el empresario no paga la última nómina?

Si algún empresario no paga la última nómina, usted puede decidir enviar una carta exigiendo el pago. Al final de este capítulo encontrará un modelo de carta.

Además de la carta de reclamación, puede decidir presentar una denuncia ante el Departamento de Trabajo de EE.UU. si su trabajo afecta al comercio interestatal (la mayoría de los trabajos lo hacen). Las reclamaciones deben presentarse en la oficina de distrito más cercana de la División de Salarios y Horas del Departamento de Trabajo. En

el sitio web del Departamento de Trabajo (<http://www.dol.gov/dol/location.htm>) encontrará un directorio de las oficinas de distrito de la División de Salarios y Horas. El teléfono gratuito de ayuda de la División de Salarios y Horas es el 1-866-487-9243.

Usted también puede decidir presentar quejas ante su gobierno estatal. Puede encontrar una lista de las oficinas de trabajo estatales en el sitio web del Departamento de Trabajo: https://www.dol.gov/whd/contacts/state_of.htm Las investigaciones de las oficinas de trabajo estatales suelen tardar mucho tiempo.

El Consulado de México en la zona donde se realizó el trabajo o donde usted vivía en los Estados Unidos también puede ser capaz de ayudar.

Muchas organizaciones sin ánimo de lucro ofrecen apoyo a los trabajadores inmigrantes.

Entre los recursos figuran:

- National Immigration Law Center (Centro Nacional de Derecho de Inmigración): <https://www.nilc.org>
- National Employment Law Project (Proyecto Nacional de Derecho Laboral): <http://www.nelp.org>
- Equal Justice Center (Centro para la Igualdad de Justicia): <http://www.equaljusticecenter.org>
- Texas RioGrande Legal Aid: <http://www.trla.org>

Para inmigrantes deportados en México

Los inmigrantes mexicanos deportados pueden recibir apoyo por violaciones salariales del Centro de los Derechos del Migrante (<http://www.cdmigrante.org/>; gratuito desde Estados Unidos al 1-855-234-9699 o gratuito desde México al 01-800-590-1773) y Justice in Motion (<https://www.justiceinmotion.org>).

¿Y si hay otros problemas salariales además de la última nómina?

Muchos inmigrantes sufren la violación de sus derechos laborales más allá del impago de la última nómina. Una denuncia presentada ante el Departamento de Trabajo de EE.UU. o las agencias gubernamentales estatales también puede incluir quejas sobre otras infracciones de la legislación laboral, como horas extraordinarias no pagadas, abusos en la indemnización de los trabajadores y violaciones del salario mínimo.

Muchos de los grupos enumerados anteriormente en el apartado "¿Qué ocurre si el empresario no paga la última nómina?" también pueden ayudar a abordar otras infracciones de la legislación laboral.

Nota: Es ilegal que un empresario tome represalias contra un empleado inmigrante por exigir sus derechos.

La represalia sucede cuando un patrón despiden a un trabajador o toma cualquier otra acción adversa contra el trabajador por participar en una actividad protegida, incluyendo:

- Preguntar sobre su salario, horas de trabajo u otros derechos;
- Exigir sus derechos laborales;
- Interponer una queja sobre sus derechos laborales o
- Colaborar en una investigación de la División de Salarios y Horas del Departamento de Trabajo de EE. UU.

Su patrón no puede terminar su empleo ni tomar otra acción adversa contra usted por ejercer sus derechos. Si un patrón toma represalias contra usted, puede presentar una queja ante la División de Salarios y Horas del Departamento de Trabajo de EE. UU. Las quejas deben presentarse en la oficina distrital más cercana de la División de Salarios y Horas del Departamento de Trabajo de EE. UU. Puede encontrar un directorio de las oficinas distritales de Salarios y Horas en el sitio web del Departamento de Trabajo en <http://www.dol.gov/dol/location.htm>. La línea de ayuda gratuita de la División de Salarios y Horas se puede contactar al 1-866-487-9243.

Modelo de carta : Designación del método de recepción de la última nómina

Nota: Este ejemplo de carta se ajusta a la legislación de Texas. Consulte las leyes de su estado para determinar las obligaciones de su empleador de entregar los cheques de pago a los empleados de las maneras indicadas en esta carta.

[Nombre de la empresa]

[Fecha]

[Dirección del empleador]

[Ciudad, Estado, Código postal].

Estimado [empresario],

Por favor, entregue el resto del salario que se me debe en la siguiente dirección:

[Nombre del trabajador]

Cuidado de [Nombre del familiar o amigo]

[Dirección]

[Ciudad, Estado, Código postal]

--O--

Por la presente designo a [Nombre del familiar o amigo] para que reciba todos los salarios restantes que se me adeudan. Por favor, entregue mi salario a [Persona designada] en persona en mi lugar habitual de trabajo durante el horario laboral, a más tardar el siguiente día de pago programado regularmente.

También le recuerdo que si un empleado es despedido o deja el empleo por otro motivo, el empleado tiene derecho a un salario justo por el trabajo realizado y el empresario debe pagar la última nómina antes de lo previsto por la legislación estatal aplicable.¹⁷

Gracias por su ayuda.

Atentamente,

[Firma]

[Nombre del empleado]

¹⁷ La mayoría de los estados exigen que el empresario pague la última nómina el siguiente día de pago programado. Consulte las leyes de su estado para determinar sus derechos en su situación específica. Puede encontrar una lista de las leyes estatales sobre el pago final en <http://smallbusiness.findlaw.com/employment-employer/employment-employer-ending/employment-employer-ending-paycheck-final.html>. Compruebe toda la información publicada en Internet y consulte a un abogado local si tiene alguna duda legal.

Modelo de carta: Carta de reclamación de salarios adeudados

[Nombre de la empresa
Dirección de la empresa
Ciudad, Estado, Código postal]

[Fecha]

Estimado [empresario],

Mi nombre es [nombre del empleado] y trabajé para ustedes desde aproximadamente [fecha] hasta [fecha]. Se me debe [cantidad de \$] por [tipo de trabajo, es decir, jardinería, paisajismo, transporte] que realicé para ustedes en [lugar] desde [fecha] hasta [fecha]. Al no pagarme por el trabajo que realicé para ustedes, están incumpliendo el contrato y podrían estar infringiendo las leyes federales y estatales sobre salario mínimo.

Preferiría resolver este conflicto mediante una negociación amistosa. Para resolver este asunto inmediatamente, por favor envíe un cheque o giro postal por [\$ cantidad] a nombre de [Nombre del Empleado] a: [Dirección del empleado]. Si tiene alguna pregunta o desea discutir este asunto, póngase en contacto conmigo inmediatamente en: [Número de teléfono y/o dirección de correo electrónico].

Si el [importe \$] adeudado por mi trabajo no se abona en su totalidad antes del [fecha], se podrá presentar una reclamación administrativa y/o una demanda judicial y usted podría ser responsable de los daños y perjuicios adicionales disponibles en virtud de la ley y de los costes del pleito.

También le recuerdo que es contrario a la ley tomar represalias contra mí por hacer valer mis reclamaciones y cualquier acción de represalia podría dar lugar a la evaluación de daños y perjuicios adicionales.

Atentamente,
[Firma, Nombre del empleado]