

Problemas laborales comunes y dónde obtener ayuda



The Office of the
Minnesota Attorney General
helping people afford their lives and live with dignity, safety, and respect

Este breve resumen de problemas laborales comunes tiene como objetivo explicar algunas de las leyes y derechos laborales en Minnesota. No es una guía completa. Diversos factores pueden afectar qué leyes se aplican a su situación. Es posible que desee consultar con un(a) abogado(a) o comunicarse con la entidad reguladora correspondiente que se indica al final de este artículo.

Salarios

En Minnesota, las personas empleadas deben recibir el pago por los salarios que han ganado (Minn. Stat. § 181.101). El robo de salario ocurre cuando una persona recibe menos pago del que le corresponde. Esto puede suceder cuando un empleador no paga todas las horas trabajadas, hace deducciones inesperadas del salario, no paga en el día de pago programado o no paga la cantidad correcta. A continuación, se presentan algunas de las leyes más comunes que se aplican a los salarios.

Salario mínimo estatal y pago de horas extras.

La ley de Minnesota exige que un empleador pague a una persona empleada un salario mínimo por hora (Minn. Stat. § 177.24). Por lo general, los empleadores deben pagar horas extras después de 40 horas (Minn. Stat. § 181.101; 29 USC § 207), pero en algunas circunstancias pueden estar obligados a pagar horas extras después de 48 horas (Minn. Stat. § 177.25). Las horas extras se calculan a 1.5 veces el salario regular por hora. Por ejemplo, si el salario regular de una persona empleada es de \$15 por hora, su tarifa de horas extras sería de \$22.50 por hora ($\15×1.5). El Departamento de Trabajo e Industria (Department of Labor and Industry) determina cada año el aumento del salario mínimo. El salario mínimo se puede encontrar en: dli.mn.gov/minwage.

Algunas ciudades, incluidas Minneapolis y Saint Paul, promulgaron ordenanzas locales de salario mínimo que exigen que algunos empleadores paguen un salario por hora más alto que el salario mínimo estatal. Estas ordenanzas se hacen cumplir a nivel local. Las personas empleadas pueden comunicarse con el gobierno de su ciudad o condado para determinar si sus trabajos están cubiertos por una ordenanza local.

Salario mínimo federal y horas extras.

La ley federal también se aplica a muchos empleadores en Minnesota. El salario mínimo federal es de \$7.25 por hora. Por lo general, la ley federal exige que un empleador pague horas extras después de 40 horas de trabajo cada semana (29 U.S.C. §§ 206-207). De manera similar a Minnesota, las horas extras se calculan a 1.5 veces el salario regular por hora.

Cheques de pago regulares.

La ley de Minnesota exige que los empleadores paguen a las personas empleadas todos los salarios al menos una vez cada 31 días, en un día de pago regular establecido con anticipación. (Minn. Stat. § 181.101).

Pago al terminar la relación laboral.

Cuando un empleador despide a una persona empleada, el empleador debe pagar de inmediato los salarios o comisiones realmente ganados y no pagados (Minn. Stat. § 181.13.) Cuando una persona empleada renuncia, el empleador generalmente está obligado a pagar los salarios adeudados a más tardar en el primer día de pago regular programado después del último día de trabajo de la persona empleada (Minn. Stat. § 181.14.) Si un empleador no paga la totalidad de los salarios adeudados, la persona empleada puede presentar una demanda de pago por escrito. El empleador puede tener que pagar una penalidad si no paga dentro de las 24 horas posteriores a la demanda. (Minn. Stat. §§ 181.13-14.)

Deducciones.

Salvo en circunstancias limitadas, un empleador no puede hacer deducciones del salario de la persona empleada sin el acuerdo por escrito de la persona empleada después de que haya ocurrido la pérdida o la deuda (Minn. Stat. §§ 177.24, 181.79). Las deducciones indebidas comunes incluyen tomar las propinas de los meseros cuando falta dinero en la caja registradora o cuando un cliente se va sin pagar, deducir por vivienda sin el acuerdo por escrito de la persona empleada y deducir pagos en exceso de salarios sin el acuerdo por escrito de la persona empleada. Además, una deducción no puede reducir el salario de la persona empleada por debajo del salario mínimo ni ser mayor que la cantidad establecida por la ley para los embargos.

Beneficios y licencias

Por lo general, la ley de Minnesota no exige que los empleadores proporcionen beneficios como seguro médico o planes de jubilación. Si un empleador decide ofrecer beneficios como seguro médico o planes de jubilación, existen algunas protecciones para las personas empleadas establecidas en la ley federal. Además, si un empleador sí proporciona estos beneficios, pero finalmente no le da acceso a la persona empleada o los cambia, la persona empleada puede estar sujeta a una reclamación por "incumplimiento de contrato" ante un tribunal.

Minnesota cuenta con tiempo por enfermedad y seguridad devengado y pagado y con licencia pagada. Tanto la Oficina del Fiscal General de Minnesota (Minnesota Attorney General's Office) como el Departamento de Trabajo e Industria (Department of Labor and Industry) hacen cumplir estas leyes. El Departamento de Empleo y Desarrollo Económico (Department of Employment and Economic Development) administra el programa de licencia pagada de Minnesota.

Tiempo por enfermedad y seguridad devengado conforme a la ley estatal.

La ley de Minnesota exige que casi todos los empleadores en Minnesota proporcionen tiempo por enfermedad y seguridad pagado a las personas empleadas que hayan trabajado al menos 80 horas durante el año (Minn. Stat. § 181.9446-181.9448). Las personas empleadas acumulan 1 hora por cada 30 horas trabajadas, hasta un máximo de 48

horas por año. Los empleadores pueden optar por ofrecer una política de tiempo por enfermedad y seguridad más generosa. Las personas empleadas pueden tomar licencia por motivos que califican, incluidos la enfermedad mental o física de la persona empleada; el cuidado de familiares; haber experimentado violencia doméstica, abuso sexual o acoso; duelo; o cierres del lugar de trabajo.

Licencia pagada conforme a la ley estatal.

A partir del 1 de enero de 2026, muchas personas empleadas en Minnesota tendrán derecho a protecciones laborales y a un reemplazo parcial del salario si no pueden trabajar debido a una condición que califica y que dura al menos 7 días. Están cubiertas las personas empleadas que hayan ganado al menos el 5.3 % del ingreso promedio estatal (alrededor de \$3,600 en 2023) durante el año anterior. Una persona empleada es elegible para un máximo de 12 semanas de licencia familiar, 12 semanas de licencia médica, o una combinación de ambas que no exceda 20 semanas.

La licencia pagada de Minnesota es administrada por el Departamento de Empleo y Desarrollo Económico (Department of Employment and Economic Development). Para obtener más información sobre cómo solicitar la licencia pagada, visite: <https://pl.mn.gov/>

Licencia parental sin goce de sueldo.

La ley de Minnesota exige que todos los empleadores proporcionen licencia parental sin goce de sueldo por hasta 12 semanas cuando nace o se adopta el hijo o la hija de una persona empleada, o cuando una persona empleada necesita atención prenatal o está incapacitada debido al embarazo, el parto o condiciones de salud relacionadas (Minn. Stat. §§ 181.940-941). Durante esta licencia, los empleadores deben mantener la cobertura de cualquier seguro médico grupal para la persona empleada y cualquier dependiente, aunque la persona empleada debe continuar pagando su parte del costo del beneficio.

Licencia federal sin goce de sueldo.

La Ley Federal de Licencia Familiar y Médica (Family & Medical Leave Act, "FMLA") generalmente exige que los empleadores con 50 o más personas empleadas proporcionen hasta 12 semanas por año de licencia sin goce de sueldo y con protección del empleo a las personas empleadas elegibles por los siguientes motivos:

el nacimiento o la adopción de un(a) hijo(a); el cuidado de un(a) cónyuge, hijo(a) o padre/madre con una condición de salud grave; una condición de salud grave que impide que la persona empleada trabaje; y motivos relacionados con el servicio militar de un familiar (29 U.S.C. § 2611, et seq.). El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos es la agencia federal con autoridad para hacer cumplir la FMLA.

Ordenanzas locales.

Algunas ciudades, incluidas Minneapolis y Saint Paul, han promulgado ordenanzas que exigen que algunos empleadores proporcionen beneficios de licencia por enfermedad. Estas ordenanzas se hacen cumplir a nivel local. Las personas empleadas pueden comunicarse con las autoridades de su ciudad o condado para determinar si su trabajo está cubierto por una ordenanza local.

Protección federal del seguro médico.

La Ley del Cuidado de Salud a Bajo Precio (Affordable Care Act, "ACA") contiene beneficios y responsabilidades para los empleadores. Por lo general, los empleadores con 50 o más personas empleadas de tiempo completo o equivalentes deben ofrecer cobertura médica asequible o pagar una penalidad fiscal federal.

Protección federal de planes de jubilación.

La Ley de Seguridad de los Ingresos de Jubilación de los Empleados (Employee Retirement Income Security Act, "ERISA") es una ley federal que establece estándares mínimos para la mayoría de los planes de jubilación y de salud establecidos voluntariamente. Algunas de estas protecciones incluyen proporcionar a las personas participantes información importante sobre sus planes de jubilación; establecer estándares mínimos para la participación, la adquisición de derechos (vesting), la acumulación de beneficios y el financiamiento; y establecer responsabilidades fiduciarias para quienes administran los planes de jubilación.

Además, los planes de beneficios definidos, o planes de pensión, cuentan con protecciones adicionales. La Administración de Seguridad de Beneficios para Empleados (Employee Benefits Security Administration) es la autoridad federal encargada de hacer cumplir esta ley.

Empleado(a) o contratista independiente

Las leyes de salario y horas de Minnesota no se aplican si la persona trabajadora es un(a) contratista independiente conforme a la ley de Minnesota. Determinar si una persona trabajadora es contratista independiente o persona empleada es un tema complejo que se basa en varios factores, y la condición laboral varía según si la persona trabajadora solicita compensación para trabajadores, seguro de desempleo o salarios.

Por lo general, una persona trabajadora es persona empleada cuando un empleador controla cuándo trabaja, qué hace y cómo realiza su trabajo. Una persona trabajadora es contratista independiente cuando la persona controla cuándo, dónde y cómo se realiza el trabajo (Minn. Stat. §§ 176.043, 181.723). Es posible que desee consultar con un(a) abogado(a) si tiene preguntas sobre si usted es una persona empleada o un(a) contratista independiente.

Condiciones de trabajo

La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional (Occupational Safety and Health Act, OSHA) estatal y federal tiene como objetivo prevenir lesiones o muertes en el lugar de trabajo antes de que ocurran. La compensación para trabajadores es un sistema diseñado para proporcionar beneficios a las personas empleadas que se lesionan en el trabajo.

OSHA.

Los empleadores deben proporcionar a las personas empleadas información sobre cualquier sustancia química peligrosa o agentes físicos dañinos a los que puedan estar expuestas en el trabajo. Los empleadores también deben proporcionar a las personas empleadas el equipo de protección personal necesario y la capacitación correspondiente.

El Departamento de Trabajo e Industria es la agencia estatal con autoridad para investigar y hacer cumplir las violaciones de OSHA. Las personas empleadas pueden presentar una queja ante el Departamento de Trabajo e Industria de Minnesota con respecto a riesgos para la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.

Compensación para trabajadores.

La compensación para trabajadores es un sistema sin culpa diseñado para proporcionar beneficios a las personas empleadas que se lesionan debido a sus actividades laborales. Una lesión relacionada con el trabajo puede ser cualquier condición causada, agravada o acelerada por las actividades laborales. El Departamento de Trabajo e Industria administra el programa de compensación para trabajadores de Minnesota. Para obtener más información, visite www.dli.mn.gov.

Represalias.

La ley de Minnesota prohíbe que un empleador tome represalias o discrimine contra una persona empleada por reportar una inquietud sobre la seguridad en el lugar de trabajo (Minn. Stat. § 182.669). La ley de Minnesota también prohíbe que un empleador despidiera o amenace con despedir a una persona empleada que solicite beneficios de compensación para trabajadores (Minn. Stat. § 176.82.)

Protección para denunciantes

La Ley de Protección para Denunciantes de Minnesota (Minnesota Whistleblower Act) prohíbe que un empleador tome represalias contra una persona empleada actual o anterior por presentar de buena fe un reporte de una violación, sospecha de violación o violación planificada de cualquier ley, o por negarse a cumplir una orden del empleador para realizar una acción que la persona empleada cree que viola la ley (Minn. Stat. § 181.932). Las represalias pueden incluir despedir, penalizar, interferir, amenazar o discriminar contra una persona empleada con respecto a su compensación, los términos y condiciones de su trabajo, o su empleo. Tanto el Departamento de Trabajo e Industria como la Oficina del Fiscal General hacen cumplir la Ley de Protección para Denunciantes de Minnesota. Una persona empleada que sea objeto de represalias en violación de esta ley puede presentar una acción civil privada ante un tribunal para hacer cumplir la ley (Minn. Stat. § 181.935.)

Discriminación laboral

La ley estatal y federal generalmente prohíbe que los empleadores discriminen contra las personas empleadas. La discriminación puede presentarse de muchas formas. Puede incluir tratar a las personas empleadas de manera diferente según su clase protegida, lo que incluye despedir, disciplinar, acosar o pagar salarios diferentes.

Leyes estatales contra la discriminación.

Conforme a la Ley de Derechos Humanos de Minnesota (Minnesota Human Rights Act), por lo general los empleadores no pueden discriminar por motivo de clases protegidas. Estas clases protegidas incluyen raza, color, credo, religión, origen nacional, sexo, identidad de género, estado civil, recepción de asistencia pública, situación familiar, membresía en una comisión local, discapacidad, orientación sexual o edad.

El Departamento de Derechos Humanos de Minnesota (Minnesota Department of Human Rights) administra y hace cumplir la Ley de Derechos Humanos de Minnesota. También es posible que desee consultar con un(a) abogado(a) si tiene preguntas sobre si ha experimentado discriminación laboral.

Conforme a la ley de Igualdad Salarial de Minnesota, los empleadores también tienen prohibido discriminar contra las personas empleadas pagando salarios a una tasa menor que la que el empleador paga al sexo opuesto. Tanto la Oficina del Fiscal General de Minnesota como el Departamento de Trabajo e Industria hacen cumplir la ley de Igualdad Salarial de Minnesota.

Leyes federales contra la discriminación.

El Título VII es una ley federal que prohíbe que los empleadores discriminen contra las personas empleadas por motivo de raza, color, religión, sexo (incluidos el embarazo, el parto, la condición de persona transgénero o la orientación sexual), origen nacional, discapacidad, información genética o edad (40 años o más). La mayoría de los empleadores con al menos 15 personas empleadas están cubiertos por el Título VII. La Ley Federal de Igualdad Salarial (Federal Equal Pay Act) también prohíbe la discriminación salarial por motivo de sexo.

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission) tiene la autoridad para investigar casos de discriminación. Es posible que desee consultar con un(a) abogado(a) si tiene preguntas sobre si usted es una persona empleada o un(a) contratista independiente.

Otras leyes laborales

Expedientes de personal.

La ley de Minnesota exige que un empleador proporcione a la persona empleada su expediente de personal cuando esta lo solicite. Una persona empleada actual puede revisar su expediente cada seis meses. Una persona empleada anterior puede revisar el expediente una vez al año, siempre que el empleador mantenga dicho expediente. (Minn. Stat. § 181.961).

Un empleador debe cumplir con la solicitud escrita de una persona empleada para revisar su expediente dentro de 7 días laborables si el expediente se encuentra en Minnesota y dentro de 14 días laborables si el expediente se encuentra fuera de Minnesota. El empleador no puede cobrar una tarifa por una copia. (Minn. Stat. § 181.961.)

Si una persona empleada disputa información específica en su expediente de personal, y si el empleador y la persona empleada no pueden llegar a un acuerdo para eliminar o modificar la información disputada, la persona empleada puede presentar una declaración por escrito explicando su postura con respecto a la información disputada. (Minn. Stat. § 181.962)

Acuerdos de no competencia.

La ley de Minnesota prohíbe la mayoría de los acuerdos de no competencia que restringen a una persona empleada o a un(a) contratista independiente de trabajar para otro negocio después de la terminación del empleo (Minn. Stat. § 181.988). Existen algunas excepciones. La excepción más común es la de los acuerdos de no competencia que estaban vigentes antes del 1 de julio de 2023. La Oficina del Fiscal General y el Departamento de Trabajo e Industria de Minnesota tienen autoridad para hacer cumplir los estatutos de Minnesota que regulan los expedientes de personal. También es posible que desee consultar con un(a) abogado(a) privado(a).

Historial salarial y rangos salariales.

Un empleador con 30 o más personas empleadas debe divulgar el rango salarial inicial y una descripción general de los beneficios en cada anuncio de empleo (Minn. Stat. § 181.173). Un empleador que no planea ofrecer un rango salarial para un puesto debe indicar una tasa de pago fija. El rango salarial no puede ser indefinido.

Además, los empleadores no pueden preguntar, indagar ni considerar el historial salarial de una persona solicitante con el propósito de determinar salarios, sueldos, ingresos, beneficios u otra compensación (Minn. Stat. § 363A.08). Una persona solicitante de empleo puede divulgar voluntariamente su historial salarial con el fin de negociar salarios, sueldos, beneficios u otra compensación.

Avisos salariales.

Todos los empleadores deben proporcionar a las personas empleadas avisos escritos que detallen los términos del empleo. Estos términos incluyen, entre otros, la tasa de pago, la condición laboral (exenta o no exenta), la información de contacto del empleador, las deducciones y los beneficios (Minn. Stat. § 181.032). Estos avisos salariales también deben actualizarse cuando el empleador realice cambios.

Entidades reguladoras

La Oficina del Fiscal General de Minnesota no puede brindarle asesoría legal. La información contenida en este folleto tiene únicamente el propósito de proporcionar una visión general de algunas de las leyes pertinentes y de las agencias reguladoras que tienen autoridad para hacerlas cumplir. Para obtener más información, debe comunicarse con la agencia reguladora indicada anteriormente o consultar con un(a) abogado(a) privado(a).

En muchos casos, las personas empleadas también pueden presentar una acción privada ante un tribunal para reclamar dinero adeudado, daños liquidados, multas y honorarios de abogados(as). La información sobre cómo contratar a un(a) abogado(a) se puede encontrar aquí: www.ag.state.mn.us/Consumer/Publications/HiringAnAttorney.asp

Office of Minnesota Attorney General Keith Ellison

445 Minnesota St, Suite 600, St. Paul, MN 55101

(651) 296-3353

(dentro del Área Metropolitana de la Ciudades Gemelas)

(800) 657-3787

(fuera del Área Metropolitana de las Ciudades Gemelas)

(800) 627-3529

(Servicio de retransmisión de MN)

www.ag.state.mn.us

Minnesota Department of Labor and Industry

443 Lafayette Road North St. Paul, MN 55155

(651) 284-5070

www.dli.mn.gov

dli.laborstandards@state.mn.us

Department of Employment and Economic Development

180 E 5th St., Suite 1200, St. Paul, MN 55101

(651) 259-7114 (las Ciudades Gemelas)

(800) 657-3858 (fuera del Área Metropolitana de las Ciudades Gemelas)

mn.gov/deed/

DEED.customerservice@state.mn.us

Department of Human Rights

540 Fairview Ave N, Suite 201, St. Paul, MN 55104

(651) 539-1100 (las Ciudades Gemelas)

(800) 657-3704

mn.gov/mdhr/

Info.MDHR@state.mn.us

US Department of Labor**Wage and Hour Division**

Tri-Tech Center, Suite 920

331 Second Ave South, Minneapolis, MN 55401-2233

(866) 487-9243

www.dol.gov/agencies/whd/

US Department of Labor**Employee Benefits Security Administration**

2300 Main St., Suite 11093, Kansas City, MO 64108

(866) 444-3272

www.dol.gov/agencies/ebsa

Equal Employment Opportunity Commission

Towle Building

330 South Second Avenue, Suite 720

Minneapolis, MN 55104-2224

(800) 669-4000

www.eeoc.gov/