

Guía para empleados sobre la nueva Ley de Protección contra el Robo de Salario de Minnesota

La Legislatura de Minnesota sancionó y el gobernador aprobó una nueva Ley de Protección contra el Robo de Salario de Minnesota (*Wage Theft Law*). La nueva ley modifica las leyes laborales estatales existentes y establece nuevos requisitos de salarios y horarios, así como protecciones y sanciones. Esta guía destaca las disposiciones de la nueva ley que brindarán información y protección adicional a los empleados.

Todas las disposiciones de la nueva ley entrarán en vigencia el **1 de julio de 2019**, a excepción de las disposiciones de la nueva ley que modifican la Ley Estatal de Minnesota, Art. 609.52 (robo penal de salarios y sanciones). Las disposiciones de la nueva ley que contemplan el robo penal de salarios y las sanciones correspondientes entrarán en vigencia el **1 de agosto de 2019**.

Hay un resumen completo en línea de la nueva Ley de Protección contra el Robo de Salario en www.dli.mn.gov/sites/default/files/pdf/wage_theft_law_summary.pdf.

Hay preguntas y respuestas en línea sobre la nueva Ley de Protección contra el Robo de Salario en www.dli.mn.gov/business/employment-practices/wage-theft-qa.

El texto completo de la nueva ley se encuentra en línea en www.revisor.mn.gov/laws/2019/1/Session+Law/Chapter/7/.

Nuevas protecciones para los empleados

Información adicional que los empleadores deben entregar a los empleados cuando comienzan a trabajar (enmiendas a la Ley de Minnesota, Art. 181.032)

La Ley de Minnesota ahora obliga a los empleadores a entregar una notificación por escrito a los empleados sobre su estado laboral y términos de empleo, incluidos salarios, horario y beneficios.

La nueva Ley de Protección contra el Robo de Salario obliga a todos los empleadores a entregar a cada empleado una notificación por escrito al inicio de su empleo. La notificación debe contener la siguiente información específica sobre la situación laboral de un empleado y los términos de empleo (Nuevo).

Más abajo está la información específica que los empleadores deben incluir en la notificación a los empleados al inicio de su empleo.^{1,2,3}

¹Los trabajadores migrantes tienen derecho a protecciones adicionales conforme a la Ley de Minnesota, Arts. 181.85-181.91.

²Los empleados en la industria del empaquetado de carne también tienen derecho a una notificación adicional conforme a la Ley de Minnesota, Art. 179.86.

³Los empleados que trabajan para empleadores que emplean a 10 o más empleados, que no son trabajadores agrícolas o empleados ocasionales empleados temporalmente, también deben recibir los requisitos de acuerdo por escrito según lo establecido en la Ley de Minnesota, Arts. 181.55-181.57.

- La situación laboral del empleado y si está exento del salario mínimo, las horas extras y otras leyes estatales sobre salarios y horarios, así como su fundamento **(Nuevo)**.
- Cantidad de días en el período de pago del empleado y el día de pago programado regularmente **(Nuevo)**.
- Fecha en que el empleado recibirá el primer pago del salario ganado **(Nuevo)**.
- La(s) tarifa(s) salarial(es) del empleado y el fundamento de las mismas, incluso si se paga al empleado por hora, turno, día, semana, salario, unidad, comisión u otro método y la aplicación específica de cualquier tarifa adicional **(Nuevo)**.
- Asignaciones, si corresponde, que puedan reclamarse por gastos autorizados de comidas y alojamiento **(Nuevo)**.
- Provisión de vacaciones pagadas, licencia por enfermedad u otro tiempo libre con goce de sueldo (PTO), cómo se acumulará el tiempo libre con goce de sueldo y los términos para su uso **(Nuevo)**.
- Una lista de las deducciones que se pueden hacer del pago del empleado **(Nuevo)**.
- El nombre legal del empleador y el nombre comercial, si es diferente **(Nuevo)**.
- Domicilio de la oficina principal del empleador o lugar principal de trabajo y una dirección postal, si es diferente **(Nuevo)**.
- El número telefónico del empleador **(Nuevo)**.

Los empleadores tienen la obligación de conservar una copia de la notificación firmada por cada empleado **(Nuevo)**. Todos los empleadores deben entregar la notificación a los empleados en inglés. La notificación debe incluir una declaración, en diversos idiomas, que informe a los empleados que pueden solicitar que se les entregue la notificación en otro idioma. **(Nuevo)**. Si el empleado lo solicita, el empleador deberá entregarle la notificación en otro idioma **(Nuevo)**. También es obligatorio que los empleadores entreguen por escrito a los empleados todo cambio a la información que contiene la notificación antes de la fecha en que los cambios entren en vigencia. **(Nuevo)**.

El Departamento de Trabajo e Industria (DLI) ha creado un modelo de notificación al empleado que se ha publicado en línea en www.dli.mn.gov/sites/default/files/doc/employee_notice_form.docx. Los empleadores pueden utilizar el modelo de notificación o crear uno propio.

Información adicional que los empleadores deben entregar a los empleados en sus comprobantes salariales (enmiendas a la Ley de Minnesota, Art. 181.032)

Los comprobantes salariales (o talones de pago) son registros de nómina importantes para empleadores y empleados, que documentan la información sobre salarios pagados, horas trabajadas, deducciones hechas y beneficios acumulados por un empleado. La ley estatal existente requiere que los comprobantes salariales se entreguen a los empleados por escrito o por medios electrónicos al final de cada período de pago y hay información específica que debe incluirse en dichos comprobantes. (Los empleados pueden solicitar que el comprobante salarial se entregue por escrito en lugar de por medios electrónicos. Si el comprobante salarial se entrega por medios electrónicos, el empleador debe entregar al empleado acceso a una computadora de propiedad del empleador durante las horas de trabajo regulares del empleado para repasar e imprimir los comprobantes salariales.) La nueva ley requiere que se incluya la siguiente información adicional en los comprobantes salariales entregados a los empleados en cada período de pago:

- Nombre del empleado.
- Cantidad total de horas trabajadas por el empleado en el período de pago.
- **La(s) tarifa(s) salarial(es) del empleado y el fundamento de las mismas, incluso si se paga al empleado por hora, turno, día, semana, salario, unidad, comisión u otro método (Nuevo).**

- **Asignaciones que puedan reclamarse por gastos autorizados de comidas y alojamiento (Nuevo).**
- Monto total del pago bruto obtenido por el empleado en el período de pago.
- Monto neto de pago después de que se hacen todas las deducciones.
- Lista de deducciones del pago del empleado.
- Fecha de finalización del período de pago.
- Nombre legal y comercial del empleador.
- **El contacto telefónico del empleador (Nuevo).**
- **Domicilio de la oficina principal del empleador o lugar principal de trabajo y una dirección postal, si es diferente (Nuevo).**

Los empleados deben conservar copias de sus comprobantes salariales y revisarlos cada día de pago para asegurarse de que reflejen con precisión las horas trabajadas y el pago recibido. También se recomienda que los empleados registren las horas que trabajan cada día, la(s) tarifa(s) salarial(es) por las horas que trabajaron y cualquier deducción que se haría de su salario.

Aclaraciones y requisitos sobre qué salarios y comisiones debe pagar un empleador y cuándo este debe pagar salarios y comisiones a los empleados (enmiendas a la Ley de Minnesota, Art. 181.101)

Los empleadores deben pagar todos los salarios, **incluidos el sueldo, las ganancias y las propinas (Nuevo)** ganadas por un empleado al menos una vez cada 31 días y **todas las comisiones ganadas por un empleado al menos una vez cada tres meses (Nuevo)** en un día de pago regular.

Asimismo, la nueva Ley de Protección contra el Robo de Salario aclara que la Ley de Minnesota, Art. 181.101, **otorga un derecho sustantivo al pago de comisiones y salarios, a la(s) tarifa(s) salarial(es) del empleado o a la(s) tarifa(s) requeridas por la ley, la que sea mayor, así como el derecho a recibir salarios y comisiones ganados en un día de pago regular (Nuevo).**

Nuevo: Los empleadores no deben tomar represalias contra los empleados por hacer valer derechos o recursos conforme a las leyes de salarios y horarios de Minnesota (enmiendas a la Ley de Minnesota, Art. 181.03)

A un empleador se le prohíbe tomar represalias contra un empleado por hacer valer derechos o recursos conforme a la Ley de Normas Laborales Equitativas de Minnesota (*Fair Labor Standards Act*), la Ley del Salario Prevaliente de Minnesota (*Prevailing Wage Act*) y ciertas disposiciones de la Ley de Minnesota, Capítulo 181, Ley de Pago de Salarios (*Payment of Wages Act*), incluso por la presentación de una queja ante el DLI o por comunicar al empleador sobre la intención del empleado de presentar una queja. Además de cualquier otro recurso provisto por la ley, un empleador que viole este inciso será responsable de pagar una sanción civil de \$700 a \$3,000 por cada infracción.

Nuevo: Obligación del comisionado de revelar la información sobre medidas ejecutivas (enmiendas a la Ley de Minnesota, Art. 177.27)

El DLI, su comisionado o su representante autorizado deberá entregar una copia de una orden de cumplimiento emitida a un empleador y la disposición de la orden o los datos establecidos en dicha orden y su disposición a las siguientes entidades:

- Una autoridad licenciante o reguladora de una o más agencias estatales o de la subdivisión política a la que está sujeto el empleador.
- Una autoridad de contratación pública con la que el empleador es parte de un contrato público.
- Los empleados cuyos intereses se ven afectados por la orden.

Delitos menores (enmiendas a la Ley de Minnesota, Art. 177.32)

Según la ley vigente, si se determina que un empleador ha obstaculizado o demorado al comisionado en el cumplimiento de los deberes exigidos en virtud de la Ley de Normas Laborales Equitativas de Minnesota (*Fair Labor Standards Act*) o la Ley del Salario Prevaliente de Minnesota (*Prevailing Wage Act*), el empleador es culpable de un delito menor. **La nueva Ley de Protección contra el Robo de Salario agrega que todo empleador que obstaculice o demore al comisionado en el cumplimiento de los deberes exigidos en virtud de la Ley de Minnesota, Arts. 181.01 al 181.723 o 181.79 también será culpable de un delito menor (Nuevo).**

Nuevo: El delito de “robo de salario” y las sanciones penales por cometer un “robo de salario” (enmiendas a la Ley de Minnesota, Art. 609.52)

El delito de “robo de salario” se comete cuando un empleador, con la intención de defraudar:

- No le paga a un empleado todos los salarios, sueldos, propinas, ganancias o comisiones a la(s) tarifa(s) salarial(es) del empleado o a la(s) tarifa(s) requeridas por la ley, la que sea mayor.
- Causa —directa o indirectamente— que cualquier empleado entregue un recibo salarial por una cantidad mayor a la que realmente se le pagó por los servicios prestados.
- Exige o recibe —directa o indirectamente— de cualquier empleado cualquier reembolso o reintegro de los salarios adeudados al empleado en virtud de un contrato de empleo con el empleador.
- Hace o intenta hacer que parezca de alguna manera que el salario pagado a cualquier empleado fue mayor que la cantidad realmente pagada al empleado.

Se define como "Empleador" a "cualquier persona, sociedad, asociación, corporación, fideicomiso comercial o cualquier persona o grupo de personas que actúen directa o indirectamente en interés de un empleador en relación con un empleado".

Se define como "Empleado" a "cualquier persona empleada por un empleador".

"Robo de salario" se ha agregado a la definición penal de robo según la Ley de Minnesota, Art. 609.52, Inc. 2(19), y las sanciones por cometer robo de salario son las siguientes:

- Encarcelamiento por no más de 20 años, el pago de una multa de no más de \$100,000 o ambos si el valor del salario robado supera los \$35,000.
- Encarcelamiento por no más de 10 años, el pago de una multa de no más de \$20,000 o ambos si el valor del salario robado supera los \$5,000.
- Encarcelamiento por no más de cinco años, el pago de una multa de no más de \$10,000 o ambos si el valor del salario robado supera los \$1,000 pero no es más de \$5,000.
- Encarcelamiento por no más de un año, el pago de una multa de no más de \$3,000 o ambos si el valor de la propiedad o los servicios robados supera los \$500 pero no es más de \$1,000.

Al determinar el valor de los salarios defraudados, la ley permite que la cantidad de salarios de empleados que fueron defraudados a través del robo de salarios se totalice dentro de cualquier período de seis meses.

Lo que pueden hacer los empleados si no se les paga todo el salario que se les debe dentro del tiempo requerido por la ley

Contactar al DLI

Si usted tiene preguntas sobre la nueva Ley de Protección contra el Robo de Salario o cree que su empleador ha violado cualquier disposición de la Ley de Normas Laborales Equitativas de Minnesota (*Fair Labor Standards Act*), la Ley del Salario Prevaliente de Minnesota (*Prevailing Wage Act*) o cualquier disposición de la Ley de Pago de Salarios de Minnesota (*Payment of Wages Act*) o que su empleador ha tomado represalias en contra de usted por hacer valer sus derechos según dichas leyes, llame a la sección de Normas Laborales del Departamento de Trabajo e Industria de Minnesota al 651-284-5075.

El departamento conservará de manera confidencial la identidad de las personas que se comuniquen con el departamento para obtener información o para presentar una queja.

- Si su empleador no le paga todos sus salarios y/o no se los paga a tiempo, el comisionado puede ordenarle al empleador que pague los salarios que usted ganó a la tarifa(s) salarial(es) que usted y su empleador acordaron o a la(s) tarifa(s) requeridas por la ley o un contrato, lo que sea mayor.
- Además, el comisionado también puede ordenar al empleador que pague una cantidad igual a los salarios que usted haya ganado en concepto de daños liquidados y/o que el empleador pague una sanción igual a sus ganancias diarias promedio a la(s) misma(s) tarifa(s) o que el empleador pague una multa igual a 1/15 de las comisiones ganadas pero no pagadas por cada día que pase sin que se cumpla el pago en respuesta a la orden del comisionado.

Iniciar una demanda en el tribunal

- Cuando las cantidades en disputa son de \$15,000 o menos, se recurre a un tribunal de demandas de menor cuantía (no se necesita abogado).
- Cuando las cantidades en disputa son de más de \$15,000, se recurre a un tribunal de distrito.