Derechos Laborales de los Trabajadores en Minnesota: *Horas extras, robo de salarios, deducciones y más*

UNIDOS|MN
COMMUNITY • LEADERSHIP • POWER

Melissa Parra-Huizar
Diana Salas
Rafael Vasquez

DEPARTMENT OF HUMAN SERVICES

Semana de los Derechos Laborales

El Departamento de Labor e Industria de Minnesota, DLI, protege a todos los trabajadores, sin importar su estatus migratorio. Las familias inmigrantes tienen derecho a salarios justos, condiciones seguras y beneficios en el lugar de trabajo

SEMANA DE LOS DERECHOS LABORALES

21-27 de septiembre de 2025 • bit.ly/semana-de-los-derechos-laborales

UNIDOS|MN

COMMUNITY • LEADERSHIP • POWER

Daniel del Toro

Unidos MN es una organización de base que construye poder con las familias trabajadoras de Minnesota para avanzar en la justicia social, racial y económica para todos. Nacida de la fuerza del movimiento DREAMER, colocamos la inmigración, la educación y la justicia climática en el corazón de nuestro trabajo. Como organización interseccional e intergeneracional liderada por mujeres y **comunidades multirraciales**, unimos a personas de todos los orígenes para luchar por un futuro en el que todos puedan prosperar, sin excepciones.

Unidos MN

Departamento de Servicios Humanos

DEPARTMENT OF HUMAN SERVICES

DHS-7587HA-SPA 3-24

Línea de información para refugiados e inmigrantes

1-800-814-4806

La línea de información está disponible de lunes a viernes de 11 a.m. a 3 p.m.

PODEMOS AYUDARLE A:

- Conocer los recursos disponibles en su localidad
- Acceder a los servicios de la red de reasentamiento
- Responder a sus preguntas en:
  - Ucraniano
  - Ruso
  - Español
  - Inglés

Indique el idioma que prefiere y nuestros navegadores le pondrán en contacto con un intérprete

Deje un mensaje de voz las 24 horas del día, cualquier día de la semana, le responderemos durante el horario de la línea de información.

O envíenos un correo electrónico: DHS.RPO.Helpline@state.mn.us

Para más información, visite mn.gov/dhs/refugee-programs/ o escanee el siguiente código QR.

ADA Advisory

Para obtener esta información en formatos accesibles o para solicitar ayuda para acceder en igualdad de condiciones a los servicios humanos, envíenos un correo electrónico a dhs.info@state.mn.us, llame al 651-431-4000, o utilice su servicio de retransmisión preferido. ADA1 (3-24)

William Castellanos

Presentará información clave sobre recursos disponibles para inmigrantes, ciudadanos y refugiados. Esta es una excelente oportunidad para aprender más y hacer preguntas en un espacio accesible y confiable.

Línea de Información para Refugiados e Inmigrantes

Departamento de Labor e Industria - DLI

La mision de DLI es garantizar que los entornos de trabajo y vida de Minnesota sean equitativos, saludables y seguros.

La vision de DLI es ser un recurso confinable y un regulador imparcial para empleadores, empleados, propietarios y otros interesados o personas claves.

DLI area de operacion

- Division de compensacion de trabajadores
- Administracion de seguridad y salud ocupacional(OSHA)
- **Division de normas laborales**
- Division de aprendizaje
- Division de codigos de construccion y licencias
- Proyecto de capacitacion dual de Minnesota
- Capacitacion de habilidades juveniles
- Oficina de deportes de combate
- Division de apoyo general

Normas laborales impuestas por DLI

- Ley de normas laborales justas de Minnesota
- Ley de seguridad economica de la mujer
- Ley de normas laborales de menores de edad
- Ley de salario prevaleciente de Minnesota
- Ley de prevencion del robo de salarios
- Otras leyes relacionadas con el empleo, los salarios, las condiciones y las horas.

Division de Normas Laborales - Servicios

- Servicios que ofrecemos:
    1. Reclamacion de salarios
    2. Informar y educar
    3. Investigaciones
- Educacion y participacion
    - Asistencia
    - Entrenamiento
    - Videos
    - Recursos en internet en español

Como hacer una queja

El número general del Departamento de Labore Industria de Minnesota (DLI) es

- **651-284-5005**

Oficina de Normas Laborales

- **651-284-5075**

Correo electrónico de Normas Laborales:

- dli.laborstandards@state.mn.us

Permiso laboral para conferencias y actividades escolares

Permiso laboral para conferencias y actividades escolares

La normativa de Minnesota sobre permiso laboral para conferencias y actividades escolares permite que el personal laboral elegible tome hasta 16 horas de permiso laboral no remunerado del trabajo cada año escolar y por cada hijo(a), para asistir a conferencias escolares y actividades (véase el Estatuto de Minnesota 181.9412).

¿Qué empleados(as) son elegibles?

Todo el personal laboral es elegible, sin importar cuántas personas trabajen para el empleador ni el tiempo que lleve trabajando para él.

¿A quién se considera hijo(a)?

Se considera "hijo(a)" a cualquier menor del (de la) empleado(a), ya sea biológico(a), adoptivo(a) o bajo cuidado tutelar, que tenga menos de 18 años o menos de 20 años y continúe asistiendo a la escuela secundaria. El personal laboral elegible puede recibir hasta 16 horas de permiso por cada hijo(a).

¿Los(as) empleados(as) reciben 16 horas cada año escolar?

A un(a) empleado(a) se le deben conceder hasta 16 horas de permiso laboral por cada hijo(a) durante un período de 12 meses. A esto se le conoce a veces como calendario móvil de 12 meses.

¿Puede un(a) empleado(a) optar por usar tiempo de vacaciones para este permiso laboral por actividades escolares?

El (la) empleado(a) puede optar por usar el tiempo disponible de vacaciones o tiempo libre renumerado (PTO, por sus siglas en inglés), pero el empleador no puede exigirlo.

¿Qué se considera una actividad escolar?

El permiso laboral puede usarse para asistir a conferencias escolares y actividades relacionadas con la escuela que no puedan programarse fuera del horario laboral.

¿Se incluyen el cuidado infantil de menores de edad preescolar, los programas de educación especial o preescolar?

Sí, este permiso puede utilizarse para asistir a conferencias o actividades relacionadas con un(a) hijo(a) que aún no está en edad de cursar la educación primaria o que asiste a programas de educación especial.

¿Se requiere notificación con anticipación?

Cuando sea posible, el (la) empleado(a) debe proporcionar un aviso con antelación razonable antes de ausentarse, así como hacer un esfuerzo razonable por programar el permiso de manera que no interrumpa de forma indebida las operaciones del empleador.

DEPARTMENT OF LABOR AND INDUSTRY

Labor Standards • 443 Lafayette Road N. • St. Paul, MN 55155
651-284-5075 • 800-342-5354 • dli.mn.gov • dli.laborstandards@state.mn.us

Aviso: Este volante es un resumen breve de la ley de Minnesota. Su propósito es servir como guía y no debe considerarse un sustituto de los Estatutos de Minnesota relacionados con el permiso laboral para conferencias y actividades escolares.

Version 0723

- **Permiso laboral escolar:** Hasta **16 horas de permiso no pagado** por cada hijo(a) en cada año escolar.
- **Quién califica: Todos los trabajadores**, sin importar el tamaño del empleador o tiempo trabajado.
- **Definición de hijo(a):** Menores de **18 años** o menos de **20 años** si aún están en secundaria.
- **Uso del permiso:** Para **conferencias y actividades escolares** fuera del horario laboral.
- **Opciones de tiempo libre:** Puede usarse **vacaciones o PTO**, pero no es obligatorio.
- **Cobertura:** Incluye **educación preescolar y especial**.
- **Aviso previo:** Se recomienda un **aviso razonable** para minimizar interrupciones laborales.

ESST - Tiempo de enfermedad y seguridad ganado

Desde el 1ro de enero de 2024, la ley de tiempo ganado de enfermedad y seguridad de Minnesota (ESST en inglés) requiere que los empleadores proporcionen tiempo de ausencia con permiso de goce de sueldo a los empleados que trabajan en MN

¿Qué es ESST y cuándo se puede utilizar?

El tiempo de enfermedad y seguridad es tiempo pagado por el trabajo que los empleados elegibles en Minnesota pueden usar por ciertas razones, incluyendo:

- Enfermedad mental o física del empleado, tratamiento o atención preventiva;
- Enfermedad mental o física de un familiar, tratamiento o atención preventiva;
- Ausencia debido a abuso doméstico, agresión sexual o acecho del empleado o un familiar;
- Cierre del lugar de trabajo del empleado debido al clima o una emergencia pública o cierre de la escuela o centro de atención de un familiar debido al clima o una emergencia pública; y
- Cuando una autoridad sanitaria o un profesional de la salud determine que el empleado o un familiar corre el riesgo de infectar a otros con una enfermedad contagiosa.
- Realizar los arreglos funerarios, asistir a un servicio funerario o conmemoración, abordar cuestiones financieras o legales que surjan después de la muerte de un familiar.

¿Qué familiares están incluidos?

- un hijo de un hermano del empleado;
- un hermano de los padres del empleado;
- un yerno o un cuñado;
- cualquiera de los familiares enumerados del 1 al 9 anteriores del cónyuge o pareja de hecho registrada de un empleado;
- cualquier otra persona física relacionada por consanguinidad o cuya estrecha relación con el empleado equivalga a un parentesco; y
- hasta una persona designada anualmente por el empleado.

- su hijo, incluido el hijo adoptivo, el hijo adulto, el pupilo legal, el niño de quien el empleado es tutor legal o el niño ante quien el empleado representa o estuvo *in loco parentis* (en lugar de un padre);
- su cónyuge o pareja de hecho registrada;
- su hermano, hermanastro o hermano adoptivo;
- su padre biológico, adoptivo o de crianza, padrastro o una persona que estuvo *in loco parentis* (en lugar de un padre) cuando el empleado era menor de edad;
- su nieto, o nieto adoptivo;
- su abuelo;

¿Quién no está cubierto por la ley ESST de Minnesota?

- Empleados federales.
- Bomberos voluntarios y de guardia.
- Asistentes de ambulancia voluntarios y personal del servicio de ambulancia que prestan servicios en un puesto de guardia remunerado.
- Funcionarios electos o una persona designada para cubrir una vacante para un cargo electo.
- Una persona empleada por un agricultor, una granja familiar o una corporación agrícola familiar para realizar trabajo físico o administrar la granja, si es contratado para trabajar 28 días o menos cada año.
- Empleados de la industria de la construcción que están representados por una organización laboral del sector de la construcción si se proporciona una exención válida de estos requisitos en un acuerdo de negociación colectiva.
- Ciertos cuidadores familiares que han renunciado a sus derechos a ESST.

¿Quién es elegible para ESST?

Un empleado es elegible para tiempo de enfermedad y seguridad si:

- Se prevé que trabajen al menos 80 horas al año para un empleador en Minnesota; y
- No son un contratista independiente.

¿Cuánto tiempo por enfermedad y seguridad pueden acumular los empleados?

Un empleado acumula una hora de tiempo por enfermedad y seguridad por cada 30 horas trabajadas, y puede ganar al menos hasta 48 horas cada año, a menos que el empleador acuerde un monto mayor.

Los empleados pueden transferir las horas no utilizadas al siguiente año, hasta un máximo de 80 horas.

Sistema de horas anticipadas

Opción 2. Horas anticipadas con pago y sin transferencia:

•Se proporciona un mínimo de 48 horas de ESST a un empleado y se ponen a disposición para su uso inmediato al comienzo de cada año; y

•Las horas ESST no utilizadas se pagan al final del año de acumulación a la tasa base del empleado.

Opción 3. Horas anticipadas sin pago ni transferencia:

•Se proporciona un mínimo de 80 horas de ESST a un empleado y se ponen a disposición para su uso inmediato al comienzo de cada año; y

•Las horas ESST que el empleado no utilizó no se pagan ni se transfieren al final del año de acumulación.

Uso de ESST para otro tiempo libre remunerado (1ro de enero 2025)

- Si un empleador proporciona a los empleados tiempo libre remunerado (PTO) u otra licencia pagada que supere la cantidad requerida según la ley ESST para ausencias debido a enfermedades o lesiones personales, el PTO adicional debe cumplir con los mismos requisitos que las horas ESST, excepto los requisitos de acumulación de ESST, cuando se utilice para un propósito que califique bajo ESST.
- Por ejemplo, si un empleado recibe 50 horas de PTO además del requisito mínimo de 48 horas de ESST por año, el empleador debe seguir los requisitos de ESST sobre notificación, documentación, anti represalias, trabajadores de reemplazo y más para las horas de PTO además de las horas ESST.

Responsabilidades del empleador: Reporte de horas de ESST

- Al final de cada período de pago, los empleadores deben proporcionar a los empleados:
- **El número total de horas de ESST disponibles para que el empleado las utilice.**
- **El número total de horas de ESST que el empleado utilizó durante ese período de pago.**
- La información puede proporcionarse a través de declaraciones de ganancias o sistemas electrónicos. Si se proporciona electrónicamente, los empleados deben tener acceso a una computadora propiedad del empleador para revisar e imprimir la información.
- Además, los empleadores están obligados a mantener registros de las horas trabajadas, así como otra información, y deben conservar estos registros durante tres años.

Otros detalles importantes

- Notificación de uso:
  - Previsible: Hasta siete días de antelación
  - Imprevisible: Notificar **de manera razonable requerida por el empleador**.

- Documentación:
  - Los empleadores no pueden exigir documentación razonable a menos que el empleado haya utilizado ESST durante más de **dos** días programados consecutivos.

- Trabajadores de reemplazo:
  - Los empleadores tienen prohibido obligar a los empleados a buscar trabajadores de reemplazo como condición para utilizar ESST. Pero la ley **permite** que el empleado lo haga de manera **voluntaria**.

¿Cómo verifican los trabajadores que las pólizas de su empleador cumplan con ESST?

- Mantenerse informados visitando nuestra página web Tiempo ganado por enfermedad y seguridad (ESST)
- Conectarse con organizaciones como Unidos, Copal, CTUL, ROC etc.
- Contactar a su sindicato laboral, si cuentan con uno.
- Tener a la mano el manual del empleado ("employee handbook").
- Consultar al Departamento de Labor e Industria para reportar la falta de cumplimiento de ESST, con opción de reportar anónimamente y protección contra represalias.

Represalias prohibidas

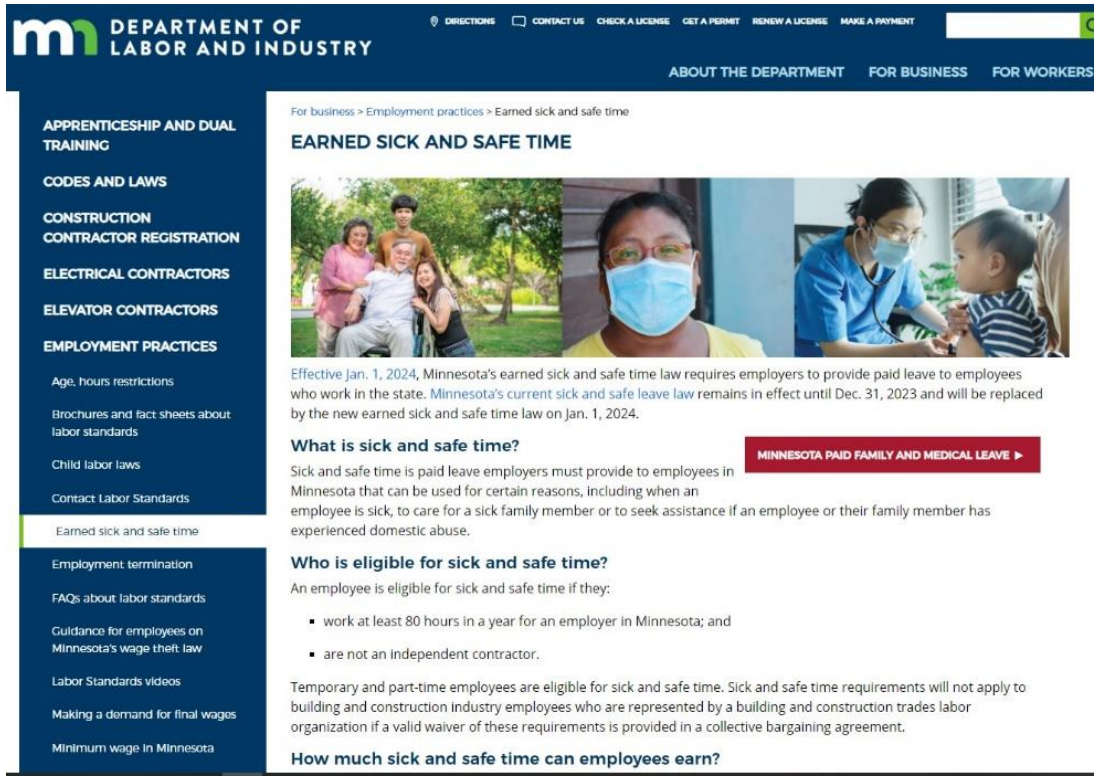
- **En general:** Un empleador no puede despedir, disciplinar, penalizar, interferir, amenazar, restringir, coaccionar o tomar represalias o discriminar de otra manera contra una persona porque la persona ha ejercido/intentado usar ESST o ha presentado una queja/presentado una acción relacionada con la aplicación de la ley. ESST.

- **Políticas de control de ausencias/puntos de asistencia:** Será ilegal que la política de control de ausencias o el sistema de puntos de asistencia de un empleador cuenten el ESST tomado conforme a esta ley como una ausencia que puede llevar a o resultar en represalias o cualquier otra acción adversa.

- **Estado de ciudadanía/inmigración:** Será ilegal que un empleador o cualquier otra persona informe o amenace con informar la ciudadanía o el estado migratorio real o sospechado de una persona o un miembro de su familia a una agencia federal, estatal o local por ejercer o intentar ejercer cualquier derecho protegido bajo este acto.

Recursos

- Página de “Tiempo ganado de enfermedad y seguridad” del DLI: sickleave.mn.gov
    - Preguntas frecuentes, notificación del empleado, hoja de datos, póster para el lugar de trabajo, vídeo
- Comuníquese con la unidad de normas laborales del DLI llamando al 651-284-5075 o escribiendo a esst.dli@state.mn.us



Escenarios #1

Carlos se enferma y solicita usar su tiempo de enfermedad acumulado. Su jefe le dice que no puede faltar y lo amenaza con despedirlo si no se presenta.

¿Es ilegal que el jefe de Carlos lo amenace con despedirlo por querer usar su tiempo de enfermedad?

Respuesta

Sí,

es ilegal que el empleador tome represalias por usar tiempo de enfermedad acumulado.

Escenario #2

Raúl trabaja en una fábrica. Tiene 80 horas de tiempo por enfermedad y seguridad (ESST) disponibles desde el inicio del año. Un día, Raúl quiere usar unas horas para cambiar el aceite de su carro.

¿En este caso, su empleador puede negarle el uso de ese tiempo?

Respuesta

Sí,

El empleador **puede negar** el uso del ESST si el motivo **no está cubierto por la ley**, como vacaciones personales o mantenimiento del carro.

¿Qué es el robo de salario?

Cuando un empleador evita pagar o no paga los salarios ganados por los empleados, se considera robo de salario.

¿Cómo se Manifiesta el Robo de Salario?

- Pagar menos del salario mínimo requerido
- No pagar tiempo y medio de la tarifa regular del empleado por horas extra
- No pagar un cheque final al terminar el empleo
- No pagar las propinas ganadas
- Deducciones de pago por descansos cortos
- Trabajar fuera del reloj sin paga
- Clasificar erróneamente a los empleados como contratistas independientes para evitar cumplir con los requisitos de salario y horario
- Deducciones ilegales de cheques de pago

Horas Extras

Ley estatal (48 horas):

Aplica a todos los empleadores en Minnesota, independientemente de sus ingresos anuales.

Requiere que se pague tiempo extra por todas las horas trabajadas que excedan las 48 horas en una semana laboral de siete días.

Ley federal (40 horas):

Aplica a empleadores que cumplen con ciertos criterios, como:

- Negocios con ingresos brutos anuales superiores a $500,000.
- Empresas cuyos empleados producen o manejan bienes para el comercio interestatal.
- Instituciones como hospitales, hogares de ancianos, escuelas y agencias gubernamentales.

Ley de Seguridad Económica para las Mujeres (WESA)

WESA tiene como objetivo fortalecer las adaptaciones laborales para las empleadas embarazadas y lactantes, e incluye disposiciones sobre divulgación de salarios, madres lactantes, licencias por embarazo y parentales, licencias por enfermedad y seguridad, y adaptaciones relacionadas con el embarazo.

Licencia por embarazo y paternidad

Hasta 12 semanas de licencia sin goce de sueldo durante o después del embarazo para atención prenatal, embarazo o condiciones de salud relacionadas, parto o adopción, o tiempo de vinculación por parte de un padre que da a luz o no da a luz.

El empleador está obligado a reincorporar al empleado en el mismo puesto o en un puesto comparable después de la licencia

Adaptaciones para el embarazo y la lactancia

Adaptaciones relacionadas con el embarazo:

- Descansos más frecuentes para alimentos, agua y baño
- Adaptaciones de asientos
- Restricciones para levantar objetos de más de 20 libras
- Cualquier otra adaptación razonable solicitada, como el traslado a un puesto menos exigente o agotador

- Adaptaciones para la lactancia:
- Tiempo suficiente de descanso para amamantar o extraer leche
- Una sala privada para amamantar o extraer leche
- Una sala que no sea un baño ni un cubículo de baño
- Una sala cerca del área de trabajo
- Una sala con acceso a una toma de corriente

DEED: Prepárate para las ausencias renumeradas: Sesión Informativa para negocios y trabajadores.

DLI Proceso para la Certificacion de la U/T Visa

DEPARTMENT OF LABOR AND INDUSTRY

COMPROBAR UNA LICENCIA | OBTENGA UN PERMISO | RENOVAR UNA LICENCIA | REALIZAR UN PAGO

INSTRUCCIONES | CONTÁCTENOS

ACERCA DEL DEPARTAMENTO | PARA EMPRESAS | PARA LOS TRABAJADORES

Spanish Powered by Google Translate

Alerta de estafa por teléfono y correo electrónico

SER UN APRENDIZ

INGENIEROS DE CALDERAS

FUNCIONARIOS DE CONSTRUCCIÓN

ELECTRICISTAS, INSTALADORES ELÉCTRICOS Y CONSTRUCTORES DE ASCENSORES.

PROPIETARIOS DE VIVIENDAS

INSTALADORES DE TUBERÍAS

FONTANEROS

CONTRATISTAS RESIDENCIALES, REMODELADORES, TECHADORES.

DERECHOS Y PROTECCIONES DE LOS TRABAJADORES

Restricciones de edad y horas

Para los trabajadores y el público > Derechos y protecciones de los trabajadores > Apoyo a trabajadores inmigrantes: Certificación en apoyo a una solicitud de visa U o T

APOYO A TRABAJADORES INMIGRANTES: CERTIFICACIÓN EN APOYO A UNA SOLICITUD DE VISA U O T

La División de Normas Laborales del Departamento de Trabajo e Industria de Minnesota (DLI) protege a todos los trabajadores de Minnesota, **independientemente** de su estatus migratorio. Sin embargo, los trabajadores inmigrantes podrían no sentirse seguros al colaborar con las acciones legales contra su empleador, ya sea anterior o actual . Dependiendo de la situación del trabajador inmigrante, el DLI podría emitir una certificación para respaldar una solicitud de visa U o T.

¿Qué es una visa U o T?

Las visas U y T emitidas por el Servicio de Ciudadanía e Inmigración de los Estados Unidos (DLI) tienen como objetivo incentivar a las comunidades inmigrantes a denunciar delitos y casos de trata de personas. El DLI investiga denuncias y realiza investigaciones laborales que involucran a trabajadores en industrias y sectores conocidos por su vulnerabilidad a la trata de personas y otros delitos.

Las visas U y T brindan beneficios de inmigración a las víctimas que han sido útiles, son útiles o serán útiles en la detección, investigación, procesamiento, condena o sentencia de ciertos delitos calificados y trata de personas.

Se requiere una certificación para solicitar una visa U (opcional para una visa T). DLI puede firmar certificaciones tanto para visas U como T y considerará las solicitudes caso por caso.

Una certificación de DLI no otorga un beneficio de inmigración; puede usarse como parte de una solicitud de visa U o T al Servicio de Ciudadanía e Inmigración de los Estados Unidos, quien emite una decisión sobre si otorgar un beneficio de inmigración.

¿Cómo presento una solicitud de certificación de visa U o T?

Aprende Más

- Manténgase al día con la unidad de Normas Laborales suscribiéndose al Boletín de Salarios y Horas.
- Para suscribirse, escanee el código QR

DEPARTMENT OF LABOR AND INDUSTRY

Wage and Hour Bulletin

Llamenos al 651-284-5075

Email dli.laborstandards@state.mn.us.

Gracias

Preguntas Frecuentes

Melissa Parra-Huizar
Diana Salas
Rafael Vasquez

Gracias

Unidad de Normas Laborales