



Requisitos de salarios y horas para pequeñas empresas

División de Normas Laborales
Miércoles, 20 de Mayo de 2026

Labor e Industria – Áreas de servicio

- Aprendizaje de Minnesota (Programas de formación práctica)
- División de Licencias y Códigos de Construcción
- División de Normas Laborales
- MNOSHA (Seguridad y salud ocupacional de Minnesota) — Cumplimiento
- Consultoría de Seguridad en el Lugar de Trabajo de MNOSHA
- Proyectos y planificación
- División de Compensación para Trabajadores



Normas laborales supervisadas por el DLI

- Ley de Normas Justas de Trabajo de Minnesota
- Ley de Seguridad Económica de las Mujeres
- Ley de Normas de Trabajo Infantil
- Ley de Salario Prevaleciente de Minnesota
- Ley de Prevención del Robo de Salarios
- Otras leyes relacionadas con el empleo, salarios, condiciones y horarios.



Qué opina al respecto?
(práctica)

Cuántos lagos tiene Minnesota?

Agenda

Principales normas laborales para pequeñas empresas:

Salario mínimo

Pago de horas extra

Descansos y pausas para comidas

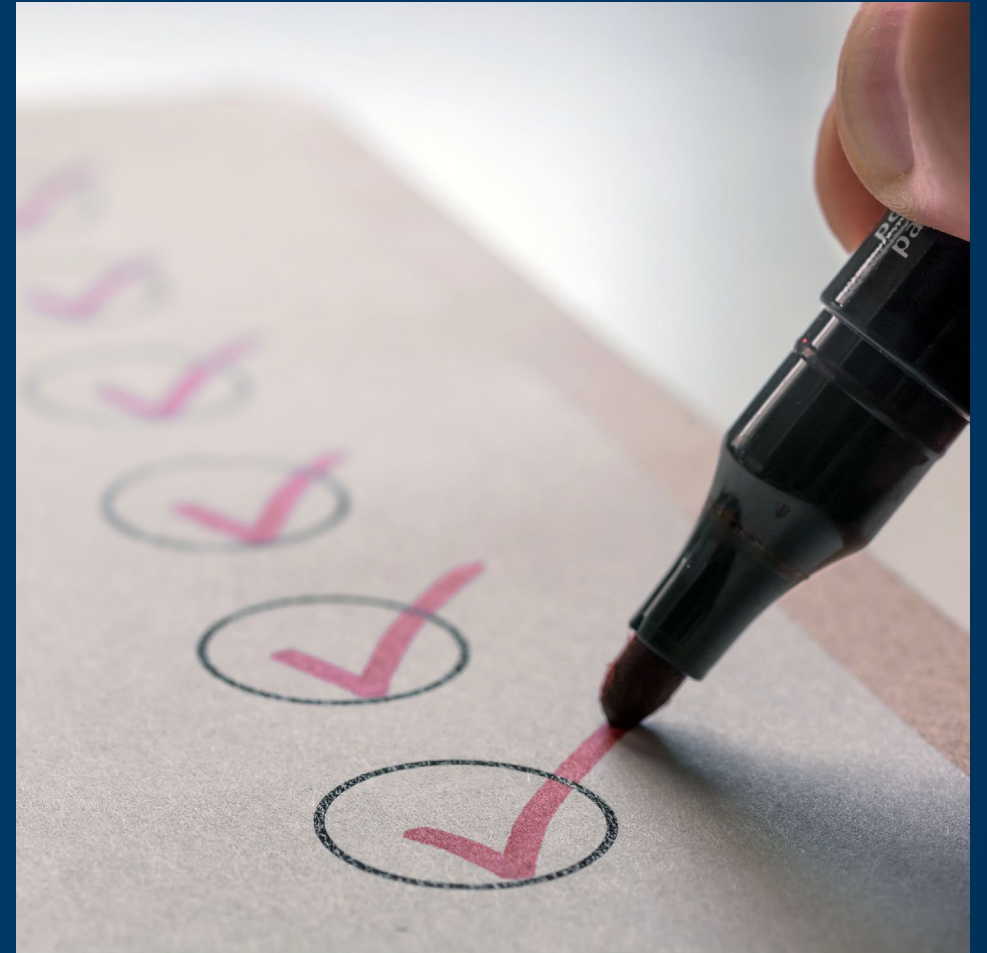
Protecciones para personas embarazadas y nuevos padres

Tiempo de licencia por enfermedad y seguridad (ESST)

Otras responsabilidades del empleador:

Aviso al personal, comprobantes de pago, mantenimiento de registros, pago final, deducciones, propinas, trabajo infantil y clasificación incorrecta

Cómo conectarse



Salario mínimo (2026)



Grandes y pequeños
empleadores: \$11.41/hora



Salario de capacitación de 90
días (para menores de 20
años): \$9.31/hora



St. Paul y
Minneapolis tienen
ordenanzas de salario
mínimo que exigen una tasa
de pago más alta



El salario mínimo estatal es
más alto que el salario
mínimo federal. Los
empleados deben recibir el
salario mínimo aplicable que
sea más alto.

Qué opina al respecto? (1/5)

Nuestra política de la empresa establece: “Las horas extra deben ser aprobadas antes de trabajarse.” Un trabajador presentó un registro con 50 horas trabajadas en la semana de pago sin haber recibido autorización previa. ¿Puede el empleador retener el pago de esas horas extra?

- A. Si
- B. No

Horas extras

Ley de Minnesota: Más de 48 horas

La Ley de Normas Laborales Justas de Minnesota exige que los empleadores paguen horas extra por todas las horas trabajadas que excedan 48 por semana laboral, a menos que la persona empleada esté exenta bajo la ley. [Minnesota Statutes 177.23, subdivision 7.](#)

Ley Federal: Más de 40 horas

The [federal Fair Labor Standards Act](#) exige que la mayoría de los empleadores paguen horas extras por todas las horas trabajadas que excedan las 40 por semana laboral.

Horas extras
1.5x tarifa de pago regular

Mantener registros precisos de las horas trabajadas por los empleados.

Qué opina al respecto? (2/5)

Con qué frecuencia se debe proporcionar un descanso según la ley de Minnesota?

- A. Dentro de cada seis horas consecutivas trabajadas
- B. Dentro de cada cuatro horas consecutivas trabajadas
- C. Dentro de cada dos horas consecutivas trabajadas



Descansos

Tiempo: Por lo menos 15 minutos (puede ser más tiempo)

Frecuencia: Dentro de cada cuatro horas consecutivas trabajadas

Proposito: Para usar el baño y más

Descansos de comida y reposo



Descansos de comida

Tiempo: Por lo menos 30 minutos

Frecuencia: Dentro de cada seis o más horas consecutivas trabajadas

Proposito: Para comer

Qué opina al respecto? (3/5)

WESA incluye adaptaciones para ayudar a las empleadas embarazadas. ¿Cuál de las siguientes es una de esas adaptaciones?

- A. El derecho a solicitar adaptaciones razonables en el lugar de trabajo por condiciones de salud relacionadas con el embarazo.
- B. Atención médica gratuita para todas las empleadas embarazadas
- C. Ascenso automático después de regresar de la licencia de maternidad

Licencia por embarazo y paternidad — WESA

La Ley de Seguridad Económica de las Mujeres (WESA) mejora las protecciones en el lugar de trabajo para las empleadas embarazadas y en periodo de lactancia.

Hasta 12 semanas de licencia no remunerada durante o después del embarazo para atención prenatal, embarazo o condiciones de salud relacionadas, parto o adopción, o tiempo de vinculación (bonding) para el padre o madre biológico o no biológico.

Elegibilidad sin importar el tamaño del empleador o la antigüedad del empleado.



Adaptaciones para el embarazo



- Descansos más frecuentes para comer, beber agua y usar el baño
- Adaptaciones de asiento (o una silla/taburete para sentarse)
- Límites para no levantar más de 20 libras
- Cualquier otra adaptación razonable solicitada, como el traslado a un puesto menos agotador o exigente

Madres lactantes

Los empleadores que emplean al menos una persona deben:

- Proporcionar tiempo de descanso razonable para que las madres lactantes extraigan leche; y
- Hacer esfuerzos razonables para proporcionar un espacio que no sea un baño, que esté protegido de la vista y libre de intrusiones, y que incluya acceso a un tomacorriente (enchufe eléctrico).



Licencia Pagada de Minnesota

- Administrada por el Departamento de Empleo y Desarrollo Económico
- DLI hace cumplir las protecciones laborales y las disposiciones contra represalias.
- Aprobado en la sesión legislativa de 2023



Licencia Pagada, DLI responsabilidades

DLI hará cumplir las protecciones laborales del programa de Licencia Pagada, que incluyen:

- el derecho de la persona empleada a ser reinstalada después de la licencia;
- los empleadores no pueden tomar represalias contra una persona empleada por solicitar u obtener beneficios;
- el derecho de la persona empleada a mantener su seguro durante la licencia; y
- los acuerdos para renunciar a los derechos de la licencia familiar y médica pagada son nulos.



Licencia pagada — Recursos

- Información general, preguntas y respuestas: paidleave.mn.gov
- [Sign up for the Minnesota Paid Leave newsletter](#)
- [Learn more about Paid Leave events](#)



Qué opina al respecto?

(4/5)

Mi trabajador(a) llamó esta mañana diciendo que tiene gripe. ¿Puedo negarle el uso de tiempo pagado por enfermedad y seguridad (ESST) porque nuestra política requiere un aviso de siete días?

- A. Si
- B. No

Tiempo Pagado por Enfermedad y Seguridad (ESST) - Elegibilidad



- Vigente a partir del 1 de enero de 2024
- Trabajador(a) que el empleador anticipa que trabajará al menos 80 horas en un año
- Trabajadores temporales y de medio tiempo
- Los trabajadores ganan una hora de ESST por cada 30 horas trabajadas, hasta 48 horas por año

Avisos requeridos (todos los empleadores)

- ESST
- Madres lactantes, empleados lactantes, acomodaciones por embarazo
- Salario
- Licencia pagada
 - [Notices page](#)

Aviso salarial del empleado

El aviso para el empleado debe incluir detalles sobre:

- las exenciones de las leyes de salario y horas;
- la duración del período de pago y los días programados de pago;
- la fecha del primer pago;
- también debe especificar la(s) tasa(s) de pago;
- las disposiciones para el PTO (tiempo libre pagado);
- las deducciones permitidas;
- los nombres legales y operativos del empleador; y
- la información de contacto, incluyendo direcciones física y postal, y número de teléfono.



Employee notice

1. Employee:		Address:	
Phone number:		Email address:	
Date employment began:			
2. Legal name of employer:		Main office/principal place of business address:	
Phone number:		Email address:	
Operating name of employer (if different):			
Mailing address (if different):			
3. Employment status (exempt or non-exempt):			
<input type="checkbox"/> Employee is exempt from: <input type="checkbox"/> minimum wage <input type="checkbox"/> overtime <input type="checkbox"/> other provisions of Minnesota Statutes 177			
Legal basis for exemption:			
<input type="checkbox"/> Employee is non-exempt (entitled to overtime, minimum wage, other protections under Minn. Stat. 177)			
4. Rate or rates of pay			
Paid by: Hour <input type="checkbox"/> Shift <input type="checkbox"/> Day <input type="checkbox"/> Week <input type="checkbox"/> Salary <input type="checkbox"/> Piece <input type="checkbox"/> Commission <input type="checkbox"/> Other method <input type="checkbox"/>			

Pósteres requeridos (todos los empleadores)

- Discriminación por edad
- Reuniones o comunicaciones patrocinadas por el empleador
- Tarifas del salario mínimo
- Protecciones de salud y seguridad en el trabajo
- Desempleado?
- Compensación para trabajadores
- Licencia pagada
- *50+ empleados: Beneficios y servicios para veteranos
 - [Posters page](#)

Requisitos del talón de pago

Earnings Information		Current	Year to Date
Normal Gross		4,389.30	
Deductions		0.00	
Retentions		0.00	
Overtime		0.00	
EARNINGS TOTAL		4,389.30	5,277.30
Non-Taxable Gross		351.14	418.18
Taxable Gross		3,971.12	4,859.12

Statutory & Other Deductions	Current	Year to Date
Federal Withholding	311.17	311.17
Additional Federal Withholding	0.00	*****
State Withholding	135.96	135.96
Additional State Withholding	0.00	*****
SDI	0.00	55.06
Medicare	62.67	75.55
Medicare Buyout	0.00	0.00
State Disability Insurance	0.00	0.00
RS	351.14	351.14
RS	0.00	0.00
Deferred Retirement	0.00	0.00
	67.04	0.00

- Nombre del trabajador(a)
- Total de horas trabajadas por el trabajador(a) en el período de pago
- Monto total del salario bruto ganado por el trabajador(a) en el período de pago
- Monto neto pagado después de todas las deducciones
- Lista de deducciones hechas al pago del trabajador(a)
- Fecha en que terminó el período de pago
- Nombre legal y operativo del empleador

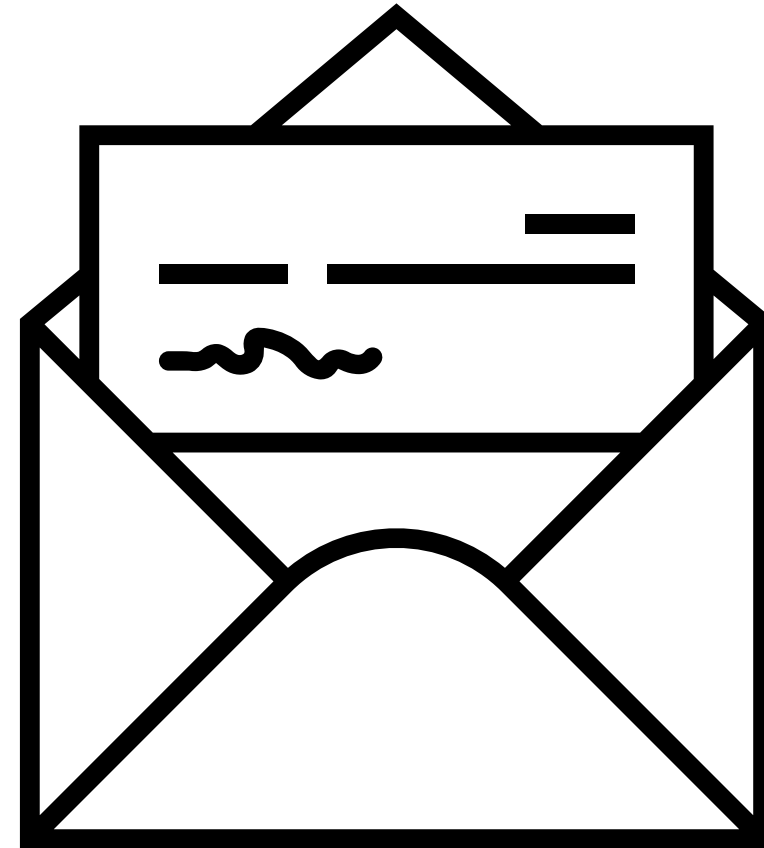
Mantenimiento de registros

Los empleadores deben mantener registros de:

- Los nombres, direcciones, ocupaciones, tasas de pago, salarios pagados y horas trabajadas de los empleados.
- Los empleadores deben conservar copias de los comprobantes de pago de los empleados durante tres años a partir de la fecha en que se emiten.
- Estos registros deben estar disponibles para inspección a solicitud de DLI y deben almacenarse en el lugar o de manera que permita cumplir dentro de 72 horas.

Salarios finales al separarse del empleo

- Las personas empleadas que son terminadas, despedidas o separadas de su empleo tienen derecho a recibir todos los salarios y comisiones dentro de 24 horas después de una solicitud de pago por escrito.
- Para las personas empleadas que dejan el empleo voluntariamente, los salarios y las comisiones deben pagarse en el siguiente día de pago programado. Si el día de pago ocurre dentro de los cinco días posteriores al último día de trabajo, el empleador tiene hasta 20 días para realizar el pago final.
- Penalidades: El empleador puede ser responsable de pagar a su ex empleado/a el promedio de sus ganancias diarias por hasta 15 días si el empleador se retrasa en pagar los salarios.

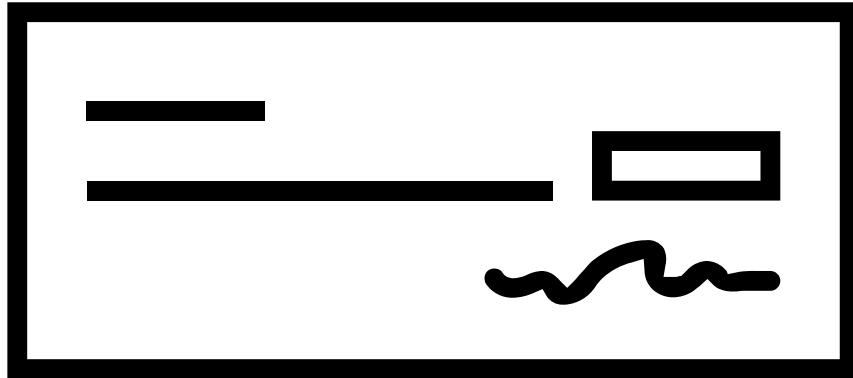


Qué opina al respecto? (5/5)

Si un empleado (a) deja caer un teléfono celular propiedad del empleador y asignado a esa persona, ¿puede el empleador deducir del cheque de pago el costo de reparar la pantalla rota?

- A. Si
- B. No

Deducciones



- Pagos de seguro, cuotas sindicales, planes de jubilación, organizaciones, contribuciones a PAC o planes de ahorro
- Hasta \$50 para uniformes y equipo
- Artículos consumibles y gastos de viaje
- No pueden reducir el salario de una persona empleada por debajo del salario mínimo aplicable, a menos que se aplique:
 - La regla de crédito por alojamiento
 - La regla de crédito por comidas
- Debe estar autorizado voluntariamente por escrito de antemano, o ser ordenado por un tribunal

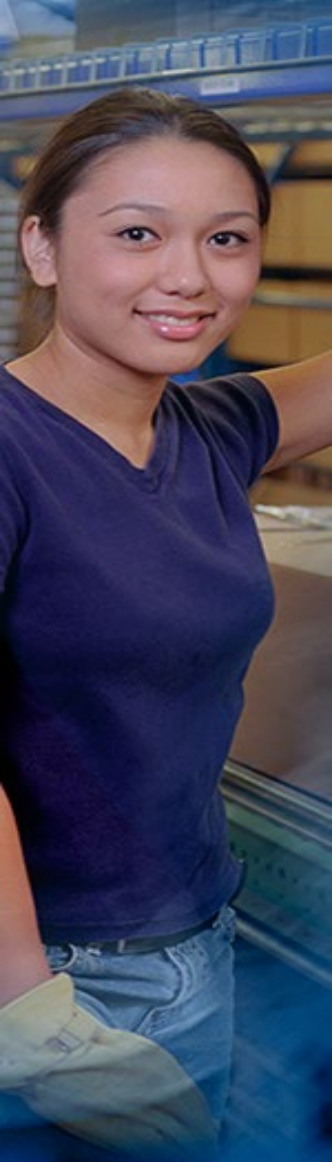
Propinas



Leyes de propinas de Minnesota: Puntos clave

- Las propinas no pueden contarse como parte del salario mínimo; los empleados deben recibir el salario mínimo más las propinas.
- Los empleadores no pueden exigir el reparto o la acumulación de propinas a menos que los empleados de servicio directo estén de acuerdo, como en banquetes o cuando se comparten propinas entre trabajadores del mismo turno.
- Los empleadores pueden guardar y distribuir las propinas, reportarlas para fines de impuestos y deben pagar el monto total de las propinas recibidas a través de tarjeta de crédito o pagos electrónicos (a partir del 1 de agosto de 2024, sin deducciones por tarifas de procesamiento).
- Las gratificaciones pagadas mediante tarjetas de crédito o métodos electrónicos deben entregarse a los empleados en el siguiente periodo de pago.

Leyes de trabajo infantil de Minnesota



- Edad mínima: 14 años (hay excepciones limitadas).
- Para menores de 18 años, existen restricciones sobre las horas trabajadas, las horas de inicio y fin de turno, el equipo que pueden usar y el ambiente laboral.
- Restricciones para jóvenes de 14 y 15 años:
 - No pueden trabajar antes de las 7 a. m. ni después de las 9 p. m.
 - No pueden trabajar más de ocho horas por día ni más de 40 horas por semana.
 - No pueden utilizar equipo accionado por energía.
- Horas de trabajo para jóvenes de 16 y 17 años:
 - No pueden trabajar antes de las 5 a. m. ni después de las 11 p. m. en días escolares.
 - Pueden trabajar desde las 4:30 a. m. y hasta las 11:30 p. m. con permiso por escrito de un padre, madre o tutor. Se debe conservar una copia del permiso en el archivo del empleado.

Clasificación errónea de trabajadores

- Contratistas independientes versus empleados
- La clasificación errónea puede resultar en multas y consecuencias legales
- DLI ofrece herramientas para ayudar a determinar la clasificación



Consejos para el cumplimiento

- Manténgase al día con los cambios en las leyes laborales estatales y federales.
- Mantenga políticas y procedimientos por escrito.
- Capacite al personal.
- Pida ayuda a DLI cuando tenga dudas.



Recursos

- Manténgase al día con las Normas Laborales inscribiéndose en el “Boletín de Salario y Horas.”
- Para inscribirse, visite dli.mn.gov/bulletin o escanee el código QR.
- Comuníquese con Normas Laborales al 651-284-5075 o dli.normaslaborales@state.mn.us.



Wage and Hour Bulletin

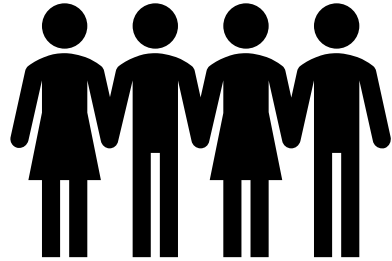


Gracias por su participación

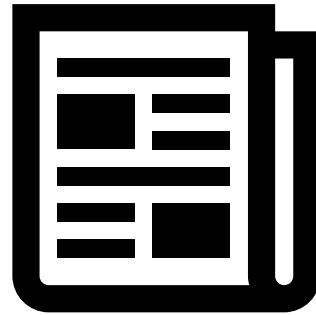
Escanee el código QR o [enviar](#) el formulario de la encuesta.



Proximos seminarios



Junio 10: Your job, your rights — Protections under Minnesota's Paid Leave law



Julio 8: Working hard this summer? Know your rights on overtime and gratuities and general information about wage theft



Para registrarse, visite dli.mn.gov/events.

Gracias

Contactenos: División de Leyes Laborales al 651-284-5075 o
dli.normaslaborales@state.mn.us.