

Preguntas sobre salarios y horas

P: ¿Cuál es el salario mínimo?

R: El salario mínimo en Dakota del Norte es de 7,25 dólares por hora. Dakota del Norte no tiene un salario de capacitación.

P: Recibo propinas. ¿Puede mi empleador pagarme menos del salario mínimo?

R: Quizá. Un empleado que reciba habitual y regularmente más de 30 dólares al mes en propinas puede recibir un salario mínimo directo de 4,86 dólares por hora, sujeto a algunos requisitos. Sin embargo, las propinas devengadas más el salario directo pagado por el empleador deben ser iguales al salario mínimo total de 7,25 dólares por hora por todas las horas trabajadas. Los empleadores deben mantener registros escritos que verifiquen que los empleados que reciben propinas reciben al menos el salario mínimo completo por todas las horas trabajadas cuando se combinan el salario directo y las propinas.

P: ¿Qué se puede deducir de mi salario?

R: A excepción de las cantidades que la ley estatal o federal exige retener de la compensación a los empleados o cuando un tribunal haya ordenado al empleador que retenga la compensación, el empleador solo puede retener la compensación adeudada a los empleados.

- 1) Anticipos pagados a los empleados, excepto dinero en efectivo indocumentado.
- 2) Una deducción recurrente autorizada por escrito.
- 3) Una deducción no recurrente autorizada por escrito, cuando se cita específicamente la fuente de la deducción.
- 4) El empleado debe autorizar una deducción no recurrente por daños, roturas, escasez o negligencia al momento de la deducción.

P: ¿Es legal que un empleador exija a los empleados que compren uniformes?

R: Por lo general. Un empleador puede establecer un código de vestimenta o exigir a los empleados que usen uniformes. Sin embargo, a menos que esto genere dificultades indebidas para la empresa, el empleador debe adaptarse de manera razonable a las creencias o prácticas del empleado, que pueden incluir cosas como la vestimenta religiosa o las prácticas de aseo personal. Si no proporciona uniformes gratis, el empleador puede exigir al empleado que compre uniformes (ya sea mediante una deducción de la paga del empleado o facturando al empleado), siempre que el costo no reduzca el salario del empleado por debajo del salario mínimo por hora por todas las horas trabajadas durante ese período de pago. En el caso de una deducción del salario, se debe obtener la autorización por escrito del empleado.

P: ¿Se supone que mi empleador me debe dar un comprobante de cheque?

R: Sí. Cada vez que se le pague a un empleado, el empleador debe presentar una declaración o comprobante de cheque en el que figure la tasa de pago, las horas trabajadas y todas las deducciones de las ganancias.

El Departamento de Trabajo de Dakota del Norte se compromete a educar a los empleadores y empleados sobre las leyes laborales y las leyes de discriminación laboral.

El empleador puede usar una versión electrónica del comprobante de cheque o comprobante de pago siempre que el empleado tenga acceso a la información y pueda imprimirla.

P: ¿Tengo derecho a descansos?

R: Quizás. Cualquier empleado que trabaje un turno de más de cinco horas tiene derecho a un descanso no remunerado de un minuto e ininterrumpido cuando hay dos o más empleados en servicio. No se requieren descansos remunerados de diez o quince minutos para “tomar café”, pero el empleador puede ofrecerlos según su discreción. Los empleados sindicales deben seguir los términos de sus acuerdos negociados colectivamente.

P: Soy un empleado asalariado. ¿Podría seguir teniendo derecho al pago de horas extras?

R: Posiblemente. Los empleados tienen derecho al pago de horas extras, a menos que las tareas laborales reales que desempeñan la mayor parte de su tiempo de trabajo cumplan con una o más de las exenciones de horas extras establecidas en la legislación laboral (se incluye una lista de exenciones de horas extras en el reverso del póster resumido sobre la edad mínima para las condiciones de trabajo de Dakota del Norte). El simple hecho de recibir un pago salarial no es suficiente para eximir a un empleado del pago de horas extras.

P: Tengo derecho a horas extras porque mis funciones laborales no satisfacen ninguna de las excepciones. ¿Cómo debe calcular mi empleador el pago de horas extras?

R: Por lo general, las horas extras se pagan de 1 a 1, 2 veces más que la tarifa normal por las horas trabajadas más de 4 en una semana laboral (un período constante y consecutivo de 7 días definido por el empleador, a menos que el empleador sea un hospital o un establecimiento de cuidados residenciales que pueda adoptar un período de horas extras de 14 días). Las horas extras deben calcularse cada semana laboral independientemente de la duración del período de pago. Las horas extraordinarias solo deben calcularse para las horas reales trabajadas. Los días de vacaciones, los feriados pagados o los días de enfermedad (tiempo no trabajado) no necesitan incluirse en el cálculo de horas extras. A los empleados no exentos del sector privado no se les puede conceder tiempo compensatorio en lugar de una compensación monetaria por horas extras.

P: ¿Puede mi empleador despedirme sin motivo?

R: Sí. Sin un contrato que especifique un término de empleo, se aplica la doctrina del “empleo a voluntad”. Básicamente, “empleo a voluntad” significa que cualquiera de las partes (empleador o empleado) puede rescindir la relación laboral en cualquier momento, con o sin causa. Sin embargo, un empleador no puede rescindir una relación laboral por motivos de raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad, discapacidad, estado civil, embarazo, situación con respecto a la asistencia pública o participación en actividades legales fuera de las instalaciones del empleador y fuera

del horario laboral que no esté en conflicto directo con las funciones comerciales esenciales del empleador. Otras leyes contra la discriminación también pueden prohibir a un empleador despedir a un empleado; por ejemplo, la Ley de Derechos a Contratación Y Reconstrucción de los Servicios Uniformados protege a las personas que prestan o han prestado servicio en las Fuerzas Armadas, la Reserva, la Guardia Nacional u otros “servicios uniformados” de la discriminación por su servicio militar.

P: ¿Mi empleador tiene que avisar para despedirme? ¿Debo avisar con antelación para renunciar?

R: Según la doctrina del empleo a voluntad, existe la presunción de que cualquiera de las partes puede rescindir la relación laboral previa notificación a la otra. No se requiere una duración específica del aviso.

P: ¿Cuándo me tiene que pagar mi empleador después de que haya renunciado o haya sido despedido?

R: El salario de un empleado separado del servicio vence y se paga en los días de pago regulares establecidos de antemano por el empleador para los períodos trabajados por el empleado. En otras palabras, la nómina simplemente debe seguir su curso normal.

P: ¿Tengo derecho a mis vacaciones no utilizadas cuando renuncio o me despiden?

R: En la mayoría de los casos, una vez ganadas (disponibles para el uso del empleado), las vacaciones constituyen un salario y se adeudan con el último cheque de pago del empleado. Sin embargo, existen limitaciones que pueden aplicarse al pago del tiempo libre remunerado

1) Si un empleado se separa del empleo voluntariamente, un empleador privado puede retener el pago del tiempo libre remunerado acumulado si:

- a) En el momento de la contratación, el empleador notificó por escrito al empleado la limitación del pago del tiempo libre remunerado acumulado;
- b) El empleado ha estado empleado por el empleador durante menos de un año; y
- c) El empleado avisó al empleador por escrito o verbalmente con menos de cinco días de antelación.

2) Si un empleado se separa del empleo, un empleador privado puede retener el pago del tiempo libre remunerado si

a) El tiempo libre remunerado fue otorgado por el empleador, pero el empleado aún no lo había ganado; y

b) Antes de conceder el tiempo libre remunerado, el empleador notificó por escrito al empleado la limitación del pago del tiempo libre remunerado otorgado.

Preguntas sobre igualdad en el empleo

P: ¿Cómo se define la discriminación?

R: La discriminación laboral que infringe la ley estatal o federal de Dakota del Norte se define como un acto de prejuicio basado en la raza, el color, la religión, el sexo, la edad, el origen nacional, la discapacidad, el embarazo, el estado civil, el estado con respecto a la asistencia pública o la participación en actividades legales fuera de las instalaciones del empleador fuera del horario laboral, que no esté en conflicto directo con las funciones comerciales esenciales del empleador.

P: No le caigo bien a mi jefe. ¿Qué puedo hacer?

R: Los conflictos de personalidad no son necesariamente ilegales. Si usted no le agrada a su empleador por su raza, color, edad, religión, sexo, nacionalidad, discapacidad, estado civil, embarazo o situación con respecto a la asistencia pública y trata a los demás empleados de manera más favorable, puede ser ilegal.

P: No anunciaron el puesto y luego contrataron a un amigo del jefe.

R: No hay ninguna ley que exija que un empleador del sector privado anuncie un puesto. Las leyes de Dakota del Norte no impiden que los empleadores privados contraten a amigos o familiares; sin embargo, hay leyes que prohíben el nepotismo (la contratación de ciertos familiares) por parte de algunos funcionarios y empleados estatales, así como de algunos funcionarios del condado y la ciudad.

P: No me pagan el mismo salario que a un compañero de trabajo. ¿No es eso una violación de las leyes de igualdad salarial?

R: Las leyes de igualdad salarial son leyes basadas en el género que indican que los hombres y las mujeres en situación similar que desempeñan esencialmente las mismas funciones laborales deben recibir el mismo salario. Sin embargo, si usted es del mismo sexo que el compañero de trabajo, es posible que haya otras violaciones de las leyes estatales o federales contra la discriminación.

P: Me están acosando. Eso no está bien, ¿verdad?

R: Si el acoso se basa en la raza, el color, la edad, la religión, el sexo, el embarazo, el origen nacional, la discapacidad, el estado civil o el estado con respecto a la asistencia pública, puede ser una violación de las leyes contra la discriminación.

P: Me quejé a mi jefe por acoso sexual, pero no se hizo nada al respecto.

R: El empleador es responsable de tomar medidas inmediatas y correctivas en situaciones de acoso y entorno hostil relacionadas con las leyes contra la discriminación. Si cree que ha sido acosado sexualmente o acosado de otro modo por su raza, color, género u otra categoría protegida y el empleador no ha hecho nada después de recibir la notificación, puede ponerse en contacto con el Departamento de Trabajo y Derechos Humanos de Dakota del Norte.

P: No me contratarán porque presenté una reclamación ante Workforce Safety & Insurance (WSI) mientras trabajaba en mi empleador anterior. ¿Es eso legal?

R: Si el empleador obtuvo información sobre su solicitud anterior de WSI o su lesión profesional de un tercero, como un antiguo empleador, WSI, o un servicio que proporciona información sobre la WSI, antes de hacerle una oferta condicional de empleo, ha infringido el Título I de la Ley de estadounidenses con discapacidades de 1990. En la fase previa a la oferta, como en cualquier otro momento, el empleador no podrá obtener de terceros ninguna información que no pueda obtener directamente del solicitante. Sin embargo, un empleador puede hacer preguntas sobre las solicitudes del seguro de desempleo anteriores de un solicitante o sobre las lesiones ocupacionales después de haber hecho una oferta condicional de empleo, pero antes de que comience a trabajar, siempre y cuando haga las mismas preguntas a todos los empleados que ingresen en la misma categoría laboral.

P: Me despidieron porque estaba enfermo y no fui a trabajar durante dos días. ¿Pueden hacerlo?

R: Sin embargo, es probable que si su ausentismo está relacionado con una discapacidad o un embarazo, es posible que esté protegida por las leyes contra la discriminación. Además, puede gozar de protección en virtud de la Ley de licencia familiar y médica (FMLA), que prevé la licencia para el nacimiento o la adopción de un hijo o para una afección médica grave de un empleado o de un familiar del empleado. El Departamento Federal de Trabajo hace cumplir la FMLA.

P: Me fracturé una pierna y ahora mi jefe quiere despedirme. ¿Es eso una violación de las leyes de discapacidad?

R: Una fractura de pierna o brazo se considera temporal y, por lo general, no está cubierta por las leyes de discriminación por discapacidad. Sin embargo, puede estar cubierto por la Ley federal de licencia familiar y médica (FMLA).

P: Soy una persona calificada con una discapacidad, pero mi empleador se niega a adaptarse a mi discapacidad y a cambiar mi horario. ¿Tiene que hacerlo?

R: Posiblemente. El empleador tiene el derecho de revisar la documentación médica relacionada con su solicitud de adaptación para determinar si es razonable. Usted y el empleador deben determinar e implementar una adaptación razonable que no genere dificultades indebidas para el negocio del empleador.

¿Tiene preguntas adicionales?

¿Necesita ayuda con esta información?

Póngase en contacto con nosotros en

**Departamento de Trabajo y Derechos Humanos
de Dakota del Norte**

600 E Boulevard Ave Dept 406

Bismarck ND 58505-0340

Teléfono: (701)328-2660 o 1-800-582-8032

Teléfono para sordomudos (Relé ND):

1-800-366-6888 o -6889

Fax: (701)328-2031

Correo electrónico - labor@nd.gov

Sitio web - nd.gov/labor

Rev. 10/17

Leyes sobre salarios y horas e igualdad en el empleo

Preguntas más frecuentes y sus respuestas

NORTH
Dakota | Labor and Human Rights
Be Legendary.™