

**Departamento de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades Económicas de Saint Paul
(HREEO)**

Preguntas frecuentes sobre el salario mínimo

Este documento proporciona una guía sobre los derechos y responsabilidades generales de los empleadores y empleados bajo la Ordenanza del Salario Mínimo de la Ciudad de Saint Paul.

El objetivo de la presente es proporcionar al público información general y orientación sobre cómo se implementará, interpretará y hará cumplir dicha Ordenanza en la ciudad, así como los derechos generales de los empleados y las responsabilidades de los empleadores. Es posible que éstos tengan derechos adicionales bajo otras leyes locales, estatales o federales. Sin embargo, es necesario aclarar que esta guía no contempla dichos derechos u obligaciones del empleador y empleado respecto a estas otras leyes.

Información General

1. ¿Qué es la ordenanza de salario mínimo?

La Ordenanza del Salario Mínimo de Saint Paul determina la tarifa mínima de pago por hora de trabajo realizado dentro de Saint Paul. También establece los derechos y recursos de los empleados, así como las responsabilidades del empleador.

2. ¿Cómo puedo estar seguro si mis empleados trabajan dentro de los límites de la ciudad?

Puede encontrar los límites geográficos de la ciudad en el sitio web de la Ciudad de Saint Paul: <https://www.stpaul.gov/departments/city-council#iframe>

Los empleadores son responsables de llevar un registro con el fin de saber dónde trabajan sus empleados a fin de cumplir con el pago del salario mínimo de Saint Paul. Éstos pueden incluir, pero no están limitados a, direcciones de entrega, tiempos estándar de viaje, promedios históricos, registros de envíos, registros de programación y detalles de reuniones. También hay aplicaciones que rastrean la ubicación por GPS y el tiempo de navegación.

3. ¿Cuándo empezó a aplicarse?

La fecha de entrada en vigencia y el salario mínimo inicial dependen del tamaño del negocio del empleador:

Fecha de entrada en vigencia	Ciudad de Saint Paul y la Macro Empresa (10,001+ empleados)	Grandes empresas (101 - 10,000 empleados)	Pequeña empresa (6-100 empleados)	Micro Empresas (Menos de 6 empleados)
1/1/2020	\$12,50	Se aplica el salario mínimo del estado de Minnesota	Se aplica el salario mínimo del estado de Minnesota	Se aplica el salario mínimo del estado de Minnesota
1/7/2020	\$12,50	\$11,50	\$10,00	\$9,25

4. ¿Cuándo valdrá el salario mínimo en Saint Paul 15 dólares la hora?

Tamaño de la empresa	Fecha en que el salario mínimo alcanza los \$15 la hora
Ciudad de Saint Paul y las Macro Empresas 10,001+ Empleados	1 de julio de 2020
Gran Empresa (101-10,000empleados)	1 de julio de 2023
Pequeña Empresa (6-100empleados)	1 de julio de 2025
Micro Empresa (Menos de 6 empleados)	1 de julio de 2027

5. ¿Dónde puedo encontrar el contenido de la ordenanza?
La ordenanza está en el [Capítulo 224](#) del Código Municipal de la Ciudad de Saint Paul. Está disponible en la página web de la ciudad: www.stpaul.gov/minimumwage
6. ¿Qué departamento de la ciudad maneja los asuntos del salario mínimo?
[El Departamento de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades Económicas de la Ciudad de Saint Paul \(HREEO\)](#)
7. ¿A quién puedo llamar si tengo alguna consulta?
El departamento de [HREEO](#) estará encantado de responder a sus preguntas y ayudarle a denunciar las infracciones. Por favor comuníquese al 651-266-8966 , o envíe un correo electrónico a LaborStandards@ci.stpaul.mn.us
8. ¿A quién cubre la ordenanza de salario mínimo?
La ordenanza cubre a todos los empleados que laboran dentro de los límites de la ciudad de Saint Paul. El término "Empleado" se define de la misma manera que en el párrafo 177.23 del Estatuto del Estado de Minnesota. Las personas exentas del párrafo 177.23 del Estatuto de Minnesota, en donde se define "empleado" para la ley estatal de salario mínimo, también están exentas de la Ordenanza de Salario Mínimo de Saint Paul, excepto que todos los empleados de la Ciudad están cubiertos por la Ordenanza. Los empleadores pueden pagar a ciertos empleados jóvenes y aprendices un salario mínimo ajustado en circunstancias limitadas (Regla 4.2). La Ordenanza no se aplica a:
 - a. Personas con "Discapacidad severa" que reciben servicios de empleo extendido bajo el Programa Extendido para el Empleo en Minnesota (Minnesota Extended Employment Program);
 - b. Personas con discapacidad que reciben servicios autorizados en el hogar y en la comunidad, si el empleo recibe servicios intensivos de apoyo (por ejemplo, servicios diurnos, exploración de empleo, desarrollo o servicios de apoyo bajo la lesión cerebral, cuidado alternativo en la comunidad, acceso comunitario para la inclusión de la discapacidad, y planes de exención de la discapacidad de desarrollo);
 - c. Un empleador no está obligado a pagar el Salario Mínimo a un empleado para jugar béisbol como parte de una liga independiente siempre y cuando éste sea compensado de acuerdo con un contrato negociado y aparezca en la lista del equipo correspondiente;
 - d. Contratistas independientes.

9. ¿Dónde puedo encontrar el salario mínimo actual de Saint Paul?

La Ciudad de Saint Paul publica el salario mínimo actual en su sitio web en www.stpaul.gov/minimumwage También puede comunicarse con la oficina del departamento de HREEO llamando al 651-266-8966, o enviar un correo electrónico al departamento a laborstandards@ci.stpaul.mn.us

Definiciones

1. ¿Qué son los salarios?

Los *salarios* son compensaciones dadas a un empleado por razones laborales. Se incluye el sueldo, pago por hora, pago por destajo, comisiones y bonos de desempeño no discrecionales. Las propinas y los pagos del empleador en concepto de prestaciones médicas *no* se consideran salarios de acuerdo con la Ordenanza.

2. ¿Cuál es la definición de empleado?

Un *empleado* tiene el mismo significado que en el [párrafo 177.23 del](#) Estatuto de Minnesota ([Minn. Stat. 177.23 w](#)) con la excepción de empleados de ciertas ciudades exentas conforme al estatuto estatal que se incluyen en la Ordenanza.

Generalmente, un empleado significa cualquier persona contratada por un empleador. La definición de empleado no incluye contratistas independientes, tampoco a aquellos trabajadores incluidos en el programa de empleo extendido, parte 3300.6000, subparte 13 de las Reglas del Estatuto de Minnesota y aquellos que participan en el programa de empleo extendido 268A.15 del Estatuto de Minnesota, o personas con discapacidades que reciben servicios en el hogar y en la comunidad identificados en el Estatuto de Minnesota 245D.03, Subdivisión 1, párrafo (c), cláusulas (4), (5) (6) y (7).

Nota: La definición de empleado en la Ordenanza de Salario Mínimo de Saint Paul es diferente de la definición de empleado en la Ordenanza de Enfermedad y Seguridad en Saint Paul.

3. ¿Cuál es el [salario para jóvenes](#)?

Los empleadores pueden pagar a los empleados jóvenes (de 14 a 17 años) el salario para jóvenes durante los primeros 90 días de su empleo. Estos 90 días son días calendario consecutivos, no días útiles. El salario para jóvenes es por lo menos el 85% del salario mínimo para los empleadores de pequeñas empresas, redondeado al centavo más cercano.

Una vez que un empleado cumple 18 años, el salario para jóvenes ya no se aplica. El empleador debe pagar inmediatamente el salario mínimo completo y no puede esperar hasta el final de los primeros 90 días.

4. ¿Qué son los [programas de capacitación para jóvenes](#)? ¿Cómo califican las empresas?

Las empresas pueden participar en programas de capacitación o aprendizaje aprobados por la ciudad y centrados en los jóvenes. El salario mínimo ajustado para estos programas se aplica a los empleados participantes menores de veinte (20) años. El salario mínimo del programa de formación de jóvenes es al menos el 85% del salario mínimo de los empleadores de pequeñas empresas, redondeado al centavo más cercano.

Hay dos maneras de calificar a los programas de capacitación para jóvenes:

- A. Recibir subvenciones locales/estatales/federales para asignaciones directas de modo que la fuerza laboral juvenil se desarrolle (fuentes de financiamiento calificadas). Los programas con fuentes de financiamiento calificadas se incluirán automáticamente en los programas aprobados.
- B. Para los programas juveniles sin fuentes de financiamiento calificadas, los programas deben incluir lo siguiente:
 - i. Los jóvenes deben recibir una formación mínima para trabajar que incluya lo siguiente:
 - a. Por lo menos seis (6) horas de capacitación para el trabajo. El plan de estudios debe incluir Habilidades de comunicación, Trabajo en equipo/Colaboración, y Organización de tiempo.
 - b. También debe haber capacitación en por lo menos dos (2) de las siguientes opciones:
 - i. Fundamentos del trabajo
 - ii. Ética Laboral,
 - iii. Solución de problemas
 - ii. Los programas deben incluir por lo menos uno (1) de los siguientes elementos para el joven en capacitación:
 - a. al menos una oportunidad de desarrollo profesional dentro de los primeros 90 días de empleo.
 - b. al menos una oportunidad de hacer seguimiento laboral a través de la observación los primeros 90 días de empleo, u;
 - c. oportunidades académicas basadas en créditos (crédito de la escuela secundaria para la experiencia).
 - iii. Requisitos de supervisión:
 - a. Los supervisores deben completar al menos dos (2) horas de capacitación en: Competencia Cultural, Desarrollo del adolescente, Mentoría, y la creación de un plan de aprendizaje efectivo basado en proyectos.
 - b. Si no están inscritos en la escuela (en verano o no), los empleados deben trabajar un mínimo de 15 horas a la semana durante al menos seis (6) semanas. Si están activamente inscritos en las clases, los empleados deben trabajar al menos 10 horas a la semana.
 - iv. Los empleados deben desarrollar un plan de aprendizaje activo basado en proyectos junto con su supervisor y deben registrarse semanalmente con él.

5. Tengo empleados jóvenes que califican, ¿cuál es el programa de salarios para jóvenes?

Fecha de vigencia	Salario para jóvenes
1 de julio de 2020	\$8,50
1 de julio de 2021	\$9,35
1 de julio de 2022	\$10,20

1 de julio de 2023	\$11,05
1 de julio de 2024	\$11,90
1 de julio de 2025	\$12,75
Luego del 1 de julio de 2025	85% del salario mínimo, redondeado al centavo más cercano

Empleados

1. ¿El salario mínimo se aplica tanto a los empleados a tiempo completo como los que trabajan a tiempo parcial?
Sí.
2. ¿El salario mínimo se aplica a los empleados temporales?
Sí.
3. ¿El salario mínimo se aplica a los empleados que trabajan en Saint Paul pero que no son residentes de la ciudad?

Sí. La residencia no es un factor para determinar si se aplica el salario mínimo. A los empleados que trabajan en Saint Paul por lo menos dos horas en una semana se les debe el salario mínimo.

4. ¿La ordenanza de salario mínimo de la ciudad cubre a los trabajadores indocumentados? Los empleados están cubiertos bajo la ordenanza de salario mínimo sin importar su estado migratorio. Por favor, tenga en cuenta que:
 - HREEO procesará la queja de un empleado sin importar su estado migratorio.
 - A un empleado que presente un informe no se le preguntará sobre su estado de inmigración.
 - Se considera como represalia alguna amenaza realizada por parte de los empleadores. Si un empleador sugiere a un empleado que podría reportar la presunta ciudadanía o estado migratorio de dicho empleado o de algún miembro de su familia a alguna agencia gubernamental en caso el empleado presente un reclamo o queja respecto a su salario, esto se consideraría como una represalia, lo cual también es una violación a la ordenanza.
5. ¿Qué puedo hacer si mi empleador no me paga al menos el salario mínimo establecido en la Ciudad de Saint Paul?
Puede presentar una queja poniéndose en contacto con HREEO en www.stpaul.gov/minimumwage, laborstandards@ci.stpaul.mn.us, o llamando al 651-266-8966.
6. ¿Cuánto tiempo tengo |

Usted tiene dos años a partir de la fecha del incidente para presentar un informe al departamento. En caso de una violación repetida o recurrente, se considera la fecha en que ocurrió el último incidente.

7. ¿Puedo presentar una queja sobre un incidente antes de que la ordenanza de salario mínimo entrara en vigencia?
No.
8. ¿Las comisiones se incluyen en para el pago del salario mínimo?
Sí.
9. ¿Las propinas cuentan como parte del salario mínimo?
No.
10. Soy parte de un programa de capacitación o aprendizaje aprobado por la ciudad. ¿El salario mínimo se aplica en mi caso?

El salario mínimo se aplica a usted a una tasa ajustada. Su empleador puede pagarle por lo menos el 85% del salario mínimo de los empleadores de pequeñas empresas, redondeado al centavo más cercano. El salario mínimo ajustado no puede ser más bajo de lo que exigen los estatutos y reglamentos estatales.

Empleadores

1. ¿Qué empleadores deben pagar el salario mínimo a sus empleados?
Todos los empleadores que cuenten con empleados que trabajen por lo menos dos horas a la semana dentro de la Ciudad de Saint Paul deben pagarles el salario mínimo municipal.
2. ¿Están cubiertos por la ordenanza los contratistas independientes?
No.
3. ¿Cómo se define un contratista independiente según la ciudad?
Se verifica si el trabajador:
 1. presenta declaraciones de impuestos de trabajo independiente;
 2. mantiene un negocio separado y usa sus propias herramientas;
 3. tiene un contrato de prestación de servicios con el empleador;
 4. tiene una ganancia o sufre una pérdida bajo el contrato de prestación de servicios;
 5. incurre en los gastos primarios relacionados con el trabajo realizado;
 6. controla la manera y los medios en que se realiza el trabajo;
4. ¿Cuál es el requisito de notificación de la ordenanza?
 - A. Los empleadores deben publicar un aviso actual de los derechos de los empleados.
 - a. El aviso debe detallar los derechos y recursos del empleado bajo la ordenanza. Esto debe incluir:
 1. El derecho de los empleados al pago del salario mínimo aplicable
 2. El derecho de los empleados para reportar una violación de este capítulo o la negación del pago del salario mínimo.

3. Las represalias por solicitar el pago del salario mínimo, o represalias por reportar una violación.
 - b. El aviso debe estar en un lugar visible para que todos los empleados tengan acceso a ello.
 - B. Los empleadores deben actualizar todos los manuales del empleado con los derechos y recursos del empleado de la ordenanza.
 - C. Si un empleador está bajo investigación por violar la ordenanza de salario mínimo, el empleador debe colocar un aviso de la investigación activa en el mismo lugar que el aviso de derechos del empleado.
5. ¿Cómo cumplen los empleadores con el requisito de los carteles en el lugar de trabajo si los empleados trabajan a distancia o en otro lugar sin una ubicación central de trabajo?

Los empleadores deben proporcionar el formulario en forma individual en el idioma principal del empleado en formato físico o electrónico que sea razonablemente visible y accesible.

6. ¿Los empleados de otras ciudades que trabajan en Saint Paul de vez en cuando necesitan que se les pague el salario mínimo de la Ciudad de Saint Paul?

Los empleados deben ganar el salario mínimo por el tiempo trabajado en Saint Paul. Éstos deben trabajar dentro de los límites de la ciudad por lo menos dos horas en una semana para ser considerados bajo la ordenanza.

7. ¿Dónde pueden conseguir los empleadores el cartel mencionado?

El HREEO proporciona a los empleadores un póster y un aviso con la información requerida. Los empleadores también deben crear su propia notificación si esta contiene la información requerida. Además, pueden cumplir el requisito imprimiendo una copia de la notificación proporcionada.

8. ¿Por cuánto tiempo deben los empleadores conservar los registros de nómina?

Los empleadores deben crear y conservar registros de cada empleado durante al menos tres años, en donde documentar los salarios pagados a cada uno de ellos.

9. Tengo un negocio familiar. ¿Tengo que pagar a mis padres, cónyuge o hijo el salario mínimo?

Sí, debe pagar a todos los empleados el salario mínimo aplicable por el trabajo realizado en Saint Paul.

10. Soy un empleador y me di cuenta de que no he cumplido con la ordenanza de salario mínimo. Quiero corregirlo por mi cuenta. ¿Qué medidas debo tomar?

Si no cumplió con todos los requisitos del empleador, comuníquese con HREEO a laborstandards@ci.stpaul.mn.us o al 651-266-8966 . Para asegurarse de cumplir con la

ordenanza de salario mínimo, hay materiales disponibles para los empleadores, incluyendo una auditoría autogestionada y una lista de verificación.

11. ¿Qué pasa si mis empleados están fuera de Saint Paul y pasan por la ciudad como parte de su trabajo?

La ordenanza de salario mínimo no se aplica a un empleado que solo pasa por Saint Paul. Los empleados deben trabajar por lo menos dos horas a la semana dentro de los límites de la ciudad para que se aplique la ordenanza de salario mínimo.

12. ¿Se aplica la ordenanza a un empleador que no está ubicado en Saint Paul pero que tiene un empleado trabajando en Saint Paul?

Sí. Un empleado que trabaja en Saint Paul por lo menos dos horas a la semana debe recibir el salario mínimo por esas horas.

13. ¿Cómo sé cuánto tiempo pasa un empleado trabajando dentro de los límites de la ciudad?

Usted puede estimar razonablemente el tiempo que un empleado pasa trabajando en la ciudad para determinar si alguno lo hizo por lo menos dos horas en una semana. Los registros a estimar pueden incluir, pero no limitarse a, direcciones de entrega, tiempos de viaje estimados estándar, promedios históricos, registros de envíos, registros de programación y detalles de reuniones. También hay aplicaciones para teléfonos inteligentes para rastrear la ubicación por GPS y el tiempo de nómina.

14. ¿Cómo calculo el tamaño de mi negocio bajo la ordenanza de salario mínimo?

El tamaño del negocio de un empleador para el año calendario actual depende de varios factores.

Cuente la cantidad total de empleados a tiempo completo, a tiempo parcial, de manera conjunta o temporal. Incluya a los empleados que no estén ubicados en Saint Paul.

Nuevos negocios

Se considera un nuevo negocio según la ordenanza si este tiene una antigüedad inferior a un año. Para negocios nuevos, cuente el número promedio de empleados por semana durante los primeros 90 días después de que su primer empleado haya comenzado a trabajar. Sume el número total de empleados por semana durante las primeras 13 semanas y divida ese total entre 13.

"Mom and Pop" es una nueva tienda de palomitas que acaba de abrir en el centro de Saint Paul. Durante los primeros 90 días, Mom and Pop hizo un esfuerzo razonable y de buena fe para estimar el número de empleados proyectado. Una vez transcurridos los 90 días, la empresa calculó el tamaño de su empresa sumando el número de empleados cada semana durante las primeras 13 semanas. Durante las tres primeras semanas de este periodo, " Mom and Pop " contaba con 10 empleados. En la cuarta semana, contrataron a cinco empleados más. Luego no se contrató ni se

despidió a ningún otro durante este período de 90 días. El cálculo del tamaño del negocio de Mom and Pop se parecía a lo siguiente:

Semana uno: 10 empleados

+ Semana dos: 10 empleados

+ Semana tres: 10 empleados

+ Semana cuatro: 15 empleados

+ Semana cinco: 15 empleados...+etc. durante 13 semanas

= $180/13= 13,85$ número promedio de empleados por semana.

El negocio se considera un negocio pequeño.

Generalmente, el tamaño de la empresa se basa en el número promedio de empleados por semana durante el año calendario anterior.

Durante 15 años, "Izzy's Iguana Emporium" ha vendido iguanas domésticas. Izzy tuvo un gran grupo de 15 empleados el año pasado y no tuvo que contratar o despedir a ninguno de ellos. Para cumplir con la Ordenanza de Salario Mínimo de Saint Paul, Izzy sumó sus 15 empleados a cada semana durante 52 semanas. (15+15+15+15+15....durante 52 semanas). El número total de empleados de Izzy por semana fue de 780. Izzy entonces dividió 780 entre 52 y encontró que su número promedio de empleados por semana era de 15. El negocio de Izzy es considerado un pequeño negocio.

Al año siguiente, "Izzy's Iguana Emporium" contrató a un nuevo empleado para el equipo en la tercera semana. Izzy tuvo que despedir a este empleado una semana después. Izzy decidió mantener el mismo número de empleados durante el resto del año. El recálculo del tamaño del negocio de Izzy al año siguiente se veía así:

Semana uno: 15 empleados

+ Semana dos: 15 empleados

+ Semana tres: 16 empleados

+ Semana cuatro: 16 empleados

+ Semana cinco: 15 empleados...+etc. durante 52 semanas

= $782/52 = 15.04$ número promedio de empleados por semana.

El negocio de Izzy es considerado un pequeño negocio.

Empresas conjuntas

Con el fin de determinar el tamaño de la empresa del empleador con respecto a la Ordenanza, las empresas integradas se cuentan como un solo empleador. Esto significa que cuando calcule el tamaño de su empresa, deberá sumar los empleados de todas las empresas involucradas en la

empresa conjunta. Asegúrese de contar a los empleados conjuntos solo una vez. El Departamento determinará la existencia de una empresa integrada evaluando el nivel de control ejercido por una entidad sobre la operación de otra entidad. Los factores en esta evaluación incluyen, pero no son limitados al:

- a. Grado de interrelación entre las operaciones;
- b. Grado en que las entidades comparten una gestión común;
- c. Control centralizado de las relaciones laborales;
- d. Grado de propiedad o control financiero común sobre las entidades.

Las corporaciones "Pinky's Rockets" y "Brain's Search Engine" tienen una empresa conjunta para proporcionar un mapa completo de todo el mundo. Ambas corporaciones tuvieron un gran grupo de empleados dedicados el año pasado y no tuvieron que contratar más o despedir a alguno de ellos. Para calcular el tamaño de su empresa, deben pensar en su empresa como uno solo empleador. "Brain's" sumó a sus 40 empleados de la primera semana a los 30 empleados de "Pinky's" de la primera semana. Contaron a los empleados comunes una vez, hicieron esto cada semana durante 52 semanas y dividieron el total para ambos negocios entre 52. El promedio combinado de empleados por semana es de 70. Esta empresa conjunta es una pequeña empresa.

Franquicias

Si usted opera una franquicia de conformidad con el párrafo 80C.01 del Estatuto de Minnesota, deberá calcular el número *total* de empleados en todos los lugares con franquicia que sean propiedad de un solo franquiciado y que sean operadas por él. No haga un promedio de los empleados por semana.

Las relaciones de franquicia con más de dos partes se consideran empresas integradas y deben totalizar el número de empleados de todas las subfranquicias. La responsabilidad de establecer que usted no es una empresa integrada recae sobre el empleador si no está de acuerdo con esta clasificación.

Franquicia directa:

Ejemplo #1: "Burger Mikes" es una franquicia de comida rápida exitosa en los Estados Unidos. Keaton tiene un acuerdo de franquicia directamente con la corporación "Burger Mikes". Keaton posee cuatro franquicias de "Burger Mikes", de las cuales solo una se encuentra dentro de los límites de la ciudad de Saint Paul. Para cumplir con la Ordenanza de Salario Mínimo de Saint Paul, Keaton debe sumar el número total de empleados que trabajan en los demás locales, incluso aquellos que no están en Saint Paul. En el lapso de un año, Keaton empleó a 40 personas en el local #1, 35 personas en el local #2, 48 personas en el local #3 y 38 personas en el local #4. (40 + 35 + 48 + 38 equivale a un total de 161 empleados). La franquicia de Keaton es considerada un gran negocio.

Ejemplo #2: "Grizzly Express" es una franquicia de comida rápida exitosa en los Estados Unidos. Steven tiene un acuerdo de franquicia directamente con la corporación "Grizzly Express". Steven posee un local dentro de los límites de la ciudad de Saint Paul y dos locales en Woodbury. Sin embargo, Steven sabe que debe cumplir con la Ordenanza de Salario Mínimo de Saint Paul y que la ubicación de sus franquicias no se considera cuando se calcula el tamaño del negocio. Steven sumó el número total de empleados de cada lugar que posee. El local #1 tenía 28 empleados, el

local #2 tenía 34 empleados y el local #3 tenía 32 empleados. (28 + 34 + 32 equivale a un total de 94 empleados). La franquicia de Steven es considerada un pequeño negocio.

Acuerdo de franquicia con más de dos partes:

"Frank's Fries" es una exitosa franquicia de comida rápida en los Estados Unidos. Tienen un acuerdo con "Metro-Place Foods" para hacer franquicias en la región. Keaton tiene un acuerdo de franquicia con "Metro-Place Foods" y "Frank's Fries" para una franquicia en Saint Paul. Para cumplir con la Ordenanza de Salario Mínimo de Saint Paul, Keaton necesita contabilizar a todos los empleados de "Metro-Place Foods", incluyendo aquellos en todas sus subfranquicias, como las de Keaton, en todos los locales. "Metro-Place Foods" tiene 20 subfranquiciados, cada uno con 30 empleados en el transcurso de un año. "Metro Place Foods" y Keaton tienen un total de 600 empleados y se considera una gran empresa para propósitos de tamaño empresarial.

Restaurantes

A excepción de los restaurantes operados como una franquicia, la ubicación de cada restaurante de servicio completo dentro de la ciudad y con menos de diez (10) restaurantes a nivel nacional, es exclusivamente el único empleador para determinar el tamaño del negocio. Para calcular su tamaño, sume el número de empleados de cada local por semana de forma separada durante 52 semanas y divídalo entre 52.

"Taylor's" es un restaurante de servicio completo con un ambiente agradable y un servicio al cliente rápido. El restaurante tiene tres (3) locales a nivel nacional, una de ellas está en Saint Paul. Cuando "Taylor's" necesitaba calcular el tamaño de su negocio para cumplir con la Ordenanza de Salario Mínimo, los dueños contaron correctamente a los empleados en la ubicación de Saint Paul, pero no incluyeron a los empleados de otro lugar. Los propietarios tuvieron un gran grupo de 90 empleados el año pasado y no tuvieron que contratar o despedir a ninguno de ellos. Los propietarios sumaron sus 90 empleados cada semana durante 52 semanas. (90 +90+90+90+90...durante 52 semanas). El número total de empleados de "Taylor's" por semana fue de 4680. Los propietarios dividieron entonces 4680 entre 52 y encontraron que el número promedio de empleados por semana era de 90. "Taylor's" es considerada una pequeña empresa.

Al año siguiente, el negocio fue tan bueno para "Taylor's" que los propietarios decidieron contratar a 11 nuevos empleados en la segunda semana para ayudar en el restaurante. Después, los propietarios decidieron mantener su mismo número de empleados durante el resto del año. Por lo tanto, el cálculo del tamaño del negocio de "Taylor's" se veía así cuando volvieron a calcularlo el 1 de enero:

Semana uno: 90 empleados

+ Semana dos: 101 empleados

+ Semana tres: 101 empleados

- + Semana cuatro: 101 empleados
- + Semana cinco: 101 empleados...+etc. durante 52 semanas
- = $5241 / 52 = 100,79$ número promedio de empleados por semana.

"Taylor's" ahora se considera un gran negocio.

15. Para determinar el tamaño de la empresa, ¿se tienen en cuenta los propietarios o a los miembros de las juntas directivas?

Los propietarios y los miembros de la junta directiva no se cuentan como empleados para calcular el tamaño de la empresa. Sin embargo, los empleadores no pueden enmascarar a los empleados con títulos para cambiar el tamaño de su empresa.

16. ¿Qué documentos deben conservar los empleadores?

Un empleador debe crear registros que documenten los salarios pagados a cada empleado. Los registros requeridos deben conservarse durante al menos 3 años. Los empleadores deben mantener registros sobre los contratistas independientes (por ejemplo, contratos, alcance del proyecto) y registros relacionados con los ajustes del salario mínimo para el salario de los jóvenes o los programas de capacitación para jóvenes (por ejemplo, componentes del programa, fuentes de financiamiento y edades de los empleados con las tarifas de pago correspondientes). Los empleadores deben mantener registros detallados de la nómina de pago. Los registros deben incluir:

- a. Nombre del empleado;
- b. Ocupación o cargo;
- c. Edad del empleado, si tiene menos de 18 años;
- d. Hora del día en que el empleado comenzó a trabajar y dejó de trabajar;
- e. Horas trabajadas cada día y horas trabajadas cada período de pago;
- f. Tipo de pago (tarifa por hora, incluidas las horas normales y las horas extras, si procede);
- g. Adiciones y deducciones de los salarios de cada empleado para cada período de pago y el detalle de las adiciones y deducciones;
- h. Salarios totales en cada período de pago;
- i. Fecha de pago de cada período de pago.

Ejecución

1. ¿Cómo se hará cumplir la ordenanza de salario mínimo en la ciudad de Saint Paul?

El Departamento de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades Económicas (HREEO) se encarga de hacer cumplir la Ordenanza. El HREEO tiene la autoridad para investigar proactivamente y emitir multas.

La ejecución de la ordenanza se basa de acuerdo a la presentación de quejas. El departamento impondrá multas por daños y perjuicios, así como sanciones administrativas por el bien de los empleados. Asimismo, podrá imponer multas administrativas. Los infractores repetidos o

intencionales recibirán sanciones más severas. Cabe mencionar que se considerarán todas las opciones y sanciones legales para lograr el cumplimiento.

2. Quiero reportar una infracción, pero tengo miedo de represalias. ¿Qué debo hacer?

La Ordenanza protege de represalias a toda persona que alegue infracciones de buena fe, incluidos los empleados y los denunciantes de terceros. El HREEO mantendrá confidencial la identidad del denunciante, en la medida que lo permita la investigación y siempre le preguntará a éste si se puede revelar su identidad en caso de que la investigación lo requiera. La Ordenanza prohíbe las represalias por ejercer o intentar ejercer cualquiera de los derechos disponibles. Ninguna persona puede interferir en la aplicación de ningún derecho de la Ordenanza sobre el salario mínimo.

Algunos, pero no todos los derechos protegidos, incluyen:

- el derecho a ganar el salario mínimo;
- el derecho a preguntar sobre los derechos protegidos;
- el derecho a informar a otros sobre sus derechos;
- el derecho de informar al empleador, sindicato u organización similar, y/o al asesor legal o a cualquier otra persona sobre una supuesta infracción;
- el derecho de presentar una queja oral o escrita ante el departamento o iniciar una acción legal por una supuesta infracción;
- el derecho a cooperar con el departamento en sus investigaciones;
- el derecho a testificar en un procedimiento;
- el derecho a negarse a participar en cualquier actividad que pudiera resultar en una violación de las leyes municipales, estatales o federales;
- el derecho de oponerse a cualquier política, práctica o acto que sea ilegal bajo esta ordenanza.

Debido a que una persona ejerce sus derechos bajo esta ordenanza, nadie más puede o expresa su voluntad de:

- informar a un empleado del gobierno que la persona no se encuentra legalmente en los Estados Unidos;
- reportar la supuesta ciudadanía o estado migratorio de un empleado o de algún miembro de su familia a una agencia gubernamental.