



Please post in a conspicuous place. **Date Posted:**
Labor laws change frequently. Contact your distributor to ensure that you are in full compliance with required State and Federal posting requirements at least once a year.
© LaborLawCenter LLC. All rights reserved.

Seguridad y protección de la salud en el trabajo

Empleados

La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de Minnesota (la Ley) le exige a su empleador que le proporcione un lugar de trabajo libre de peligros conocidos que puedan causar la muerte, lesiones o enfermedades. Usted también tiene los siguientes derechos y responsabilidades laborales.

- Usted debe cumplir con todos los estándares OSHA de Minnesota (MNOSHA) y normas de seguridad de su empleador.
- Su empleador debe proporcionarle información sobre productos químicos peligrosos, agentes físicos dañinos y agentes infecciosos a los que usted esté expuesto en el trabajo.
- Usted tiene derecho de hablar sobre su seguridad en el trabajo y preocupaciones de salud con su empleador o con MNOSHA.
- Usted tiene derecho a negarse a cumplir con sus tareas en el trabajo si usted cree que la tarea o el equipo le colocará en riesgo inminente de muerte o lesiones físicas graves. Sin embargo, usted debe hacer cualquier otra tarea que su empleador le asigne. Usted no puede simplemente dejar el lugar de trabajo.
- Usted tiene derecho a ser notificado y hacer comentarios si su empleador solicita cualquier modificación de los requisitos establecidos por MNOSHA.
- Usted tiene derecho de hablar con un investigador de MNOSHA que inspeccione su lugar de trabajo.
- Usted tiene derecho de presentar una queja ante MNOSHA acerca de los riesgos para la seguridad y la salubridad, y solicitar que se lleve a cabo una inspección. MNOSHA no revelará su nombre al empleador.
- Usted tiene derecho de ver a todas las citaciones, las sanciones y las fechas de cumplimiento aplicadas a su empleador por MNOSHA.
- Su empleador no puede discriminarle por ejercer cualquiera de sus derechos bajo la ley. Sin embargo, su empleador puede aplicar procedimientos disciplinarios en su contra por no seguir sus reglas de seguridad y salubridad. Si cree que su empleador lo ha discriminado por ejercer sus derechos bajo la ley, tiene 30 días para presentar una queja ante MNOSHA.
- Su empleador debe proporcionarle todos los registros de exposición y registros médicos que tenga sobre usted, si así lo solicita.
- Usted tiene derecho de participar en la elaboración de estándares por parte de MNOSHA.

Empleadores

Usted debe proporcionar a sus empleados un entorno de trabajo seguro y saludable, libre de cualquier riesgo conocido que pueda causar la muerte, lesiones o enfermedades, y cumplir con todas las normas MNOSHA aplicables. Usted también tiene los siguientes derechos y responsabilidades.

- Usted debe publicar una copia de este cartel y otros documentos MNOSHA donde se publiquen otros avisos a los empleados.
- Usted debe informar a MNOSHA en un plazo de ocho horas todos los accidentes que resulten en la muerte de un empleado.
- Usted debe informar a MNOSHA dentro de 24 horas todos los accidentes que resultan en cualquier tipo de amputación, pérdida de los ojos o la hospitalización de cualquier empleado.
- Usted debe permitir a los investigadores de MNOSHA que realicen inspecciones, entrevistas a empleados y revisen registros.
- Usted debe proporcionar todo el equipo de protección personal necesario y capacitación, pagados por usted.
- Usted tiene derecho a participar en la elaboración de estándares por parte de MNOSHA.

Asistencia gratuita en seguridad y salubridad:

La asistencia gratuita para identificar y corregir peligros está disponible para los empleadores, sin citación ni multas, a través del Centro de Consultas sobre Seguridad en el Trabajo de MNOSHA en el (651) 284-5060, 1-800-657-3776 o osha.consultation@state.mn.us.

Contacte a MNOSHA para obtener una copia de la Ley, sobre normas de seguridad y salubridad específicas o para presentar una queja sobre riesgos laborales.

Los empleadores, los empleados y público en general que deseen presentar una queja con respecto al programa MNOSHA pueden escribir a OSHA Región 5 oficina ubicada en: U.S. Department of Labor, Occupational Safety and Health Administration, Chicago Regional Office, 230 S. Dearborn Street, Room 3244, Chicago, IL 60604.



(651) 284-5050 • 1-877-470-6742 • osha.compliance@state.mn.us • www.dli.mn.gov

Por ley se requiere que la publicación sea en un lugar donde los empleados puedan ver fácilmente este aviso.

August 2017

Discriminación por edad

Conozca sus derechos bajo las leyes de Minnesota que prohíben la discriminación por edad

Es ilegal que un empleador:

- negarse a contratar o emplear a una persona basándose en la edad;
- reducir el cargo o posición o degradar a una persona basándose en la edad;
- retirar o despedir a una persona basándose en la edad; o
- establecer la edad de jubilación si el empleador tiene más de 20 empleados. [29 United States Code §630 (b)]

Los empleadores que despidan a empleados de 65 años o mayores debido a que ya no pueden cumplir con los requisitos del puesto, deben dar aviso de su intención de despido con 30 días de anticipación.

Este póster contiene solo un resumen de la ley de Minnesota. Para obtener más información, contacte a:

Departamento de Trabajo e Industria de Minnesota
Teléfono: (651) 284-507

Departamento de Derechos Humanos de Minnesota
Teléfono: (651) 539-1100



(651) 284-5070 • 1-800-342-5354 • dli.laborstandards@state.mn.us • www.dli.mn.gov

Por ley se requiere que la publicación sea en un lugar donde los empleados puedan ver fácilmente este aviso

September 2017

Tiempo por enfermedad y seguridad devengado (ESST)

Vigente a partir del 1 de enero de 2024

¿Qué es ESST? ESST es una licencia remunerada que los empleadores deben brindar a los empleados en Minnesota y que puede usarse por ciertas razones, incluso cuando un empleado está enfermo, para cuidar a un familiar enfermo o para buscar asistencia si un empleado o un miembro de su familia ha sufrido abuso doméstico, agresión o acoso sexual.

La ESST debe pagarse a la misma tarifa por hora a la que se le paga al empleado cuando trabaja.

¿Quién es elegible para ESST? Un empleado es elegible para ESST si:

- trabaja al menos 80 horas al año para un empleador en Minnesota; y
- no es un contratista independiente.

Los empleados temporales y a tiempo parcial son elegibles para ESST.

Las represalias son contra la ley. Un empleador no puede tomar represalias ni tomar medidas negativas contra un empleado por hacer valer sus derechos legales según la ley ESST.

¿Cómo se acumula y utiliza la ESST?

- Los empleados acumulan al menos una hora de ESST por cada 30 horas trabajadas, a menos que

el empleador otorgue horas de ESST por adelantado según lo permita la ley.

La ESST comienza a acumularse el primer día de trabajo y los empleados pueden usar ESST a medida que se acumulan.

Los empleadores deben permitir que un empleado acumule al menos 48 horas de ESST cada año y transferir ESST no utilizada al año siguiente hasta una acumulación máxima de al menos 80 horas de ESST.

Los empleados pueden exigir documentación a los empleados cuando la ESST se utilice por más de tres días consecutivos.

¿Para qué se puede utilizar la ESST? La ESST se puede utilizar por motivos que incluyen:

- la enfermedad física o mental, el tratamiento o el cuidado preventivo de un empleado o un miembro de su familia;
- ausencia debido a abuso doméstico, agresión o acoso sexual a un empleado o un miembro de su familia; y
- cierre del lugar de trabajo de un empleado debido al clima o emergencia pública o cierre de una escuela o centro de cuidado de su familiar debido al clima o a una emergencia pública.



Tiempo de enfermedad

Para enfermedades físicas o mentales, tratamiento o atención preventiva.



Tiempo de seguridad

Para abordar el abuso doméstico, la agresión o el acoso sexual



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 es un breve resumen de la ley de Minnesota. Su objetivo es ser una guía y no debe considerarse un sustituto de los Estatutos de Minnesota relacionados.

Noviembre 2023

BENEFICIOS Y SERVICIO PARA VETERANOS

El Departamento de Asuntos de Veteranos de Minnesota (MDVA) presta servicios a los veteranos de Minnesota y sus familias.

Los veteranos y sus familias pueden ser elegibles para muchos beneficios obtenidos a través de su servicio militar. Comuníquese con el MDVA o con el Oficial de Servicios para Veteranos de su condado para obtener más información sobre estos recursos, programas y servicios:

- Programa diario para adultos Asesoramiento para el trastorno por uso de sustancias y tratamiento de salud mental.
- Asistencia dental y de la vista
- Recursos educativos, laborales y de formación.
- Elegibilidad para los beneficios del seguro de desempleo según las leyes estatales y federales
- Asistencia de emergencia
- Poner fin a la falta de vivienda y la asistencia de vivienda para veteranos
- Presentación de reclamaciones de salud y discapacidad (VA y Seguro Social)
- Servicios Legales
- Minnesota GI Bill para licencia o certificación, aprendizaje o educación superior
- Licencias de conducción y tarjetas de identificación para veteranos de Minnesota
- Prevención del suicidio de veteranos
- Cementerios estatales para veteranos
- Programa estatal domiciliario para veteranos
- Hogares estatales para veteranos (centros de enfermería especializada)
- Beneficios tributarios
- Inscripción de atención médica de VA
- Asistencia familiar para veteranos
- Apoyo a mujeres veteranas

PARA MÁS INFORMACIÓN
Visite MinnesotaVeteran.org Llame al 1-888-LinkVet
Conéctese con el Oficial de Servicios para Veteranos de su condado en MACVSO.org



Reuniones patrocinadas por el empleador

Aviso sobre la ley de comunicaciones o reuniones patrocinadas por el empleador
Un empleador o su agente, representante o persona designada no debe amenazar con despedir, disciplinar o de otro modo penalizar o tomar cualquier acción laboral adversa contra un empleado:

- porque el empleado se niega a asistir o participar en una reunión patrocinada por el empleador o se niega a recibir o escuchar comunicaciones del empleador o del agente, representante o designado del empleador si la reunión o comunicación es para comunicar la opinión del empleador sobre asuntos religiosos o políticos;
- como medio para inducir a un empleado a asistir o participar en reuniones o recibir o escuchar las comunicaciones descritas en el apartado (1) anterior; o
- porque el empleado, o una persona que actúa en nombre del empleado, presenta un informe escrito u oral de buena fe sobre una violación o una presunta violación de la ley de reuniones o comunicaciones patrocinadas por el empleador.

Reparación

Un empleado afectado puede iniciar una acción civil para hacer cumplir la ley sobre reuniones o comunicaciones patrocinadas por el empleador a más tardar 90 días después de la fecha de la supuesta infracción. La corte puede otorgar todas las medidas de reparación adecuadas, incluidas medidas cautelares, reincorporación, pago retroactivo y restablecimiento de los beneficios del empleado, así como honorarios y costos razonables de abogados.

Alcance



651 284-5070 • 1-800-342-5354 • dli.laborstandards@state.mn.us • www.dli.mn.gov

Notice: This is a brief summary of Minnesota law. It is intended as a guide and is not to be considered a substitute for related Minnesota Statutes

October 2024

La ley sobre reuniones o comunicaciones patrocinadas por el empleador no:
1.prohíbe la comunicación de información que el empleador está obligado por ley a comunicar, pero sólo en la medida requerida por ley;
2.limita los derechos de un empleador o su agente, representante o persona designada a realizar reuniones que involucren asuntos religiosos o políticos siempre que la asistencia sea completamente voluntaria o a participar en comunicaciones siempre que la recepción o escucha sea completamente voluntaria o
3.limita los derechos de un empleador o su agente, representante o designado de comunicar a sus empleados cualquier información, o requerir la asistencia de los empleados a reuniones y otros eventos, que sean necesarios para que los empleados desempeñen sus deberes laborales legalmente requeridos.
En resumen, esta ley no prohíbe ni regula la libertad de expresión de los empleadores. La ley regula cuándo un empleador puede disciplinar o despedir a un empleado que se niega a asistir a reuniones sobre temas religiosos o políticos.

Para revisar esta ley en su totalidad, incluidas las definiciones, los requisitos de notificación y la información adicional sobre los recursos, consulte el estatuto de Minnesota § 181.531. El Departamento de Labor e Industria no hace cumplir esta ley. Para obtener más información sobre la ley, comuníquese con un abogado.

Compensación laboral

Si se lesiona

- Informe cualquier lesión a su supervisor tan pronto le sea posible; no importa qué tan leve le pueda parecer. Usted podría perder el derecho a los beneficios de compensación laboral si no presenta a tiempo un informe de la lesión a su empleador. El tiempo límite puede ser tan corto como 14 días.
- Provea a su empleador la mayor cantidad de información posible sobre su lesión.
- Obtenga el tratamiento médico que necesite lo más pronto posible. Si no está cubierto por una organización de atención médica certificada (CMCO, por sus siglas en inglés), usted puede recibir tratamiento con el doctor que usted elija. Su empleador debe notificarle por escrito si tiene cobertura con una CMCO.

La compensación laboral paga

- Atención médica razonable y necesaria para su lesión ocurrida en el trabajo.
- Beneficios por salario perdido para cubrir parte de los ingresos no recibidos.
- Compensación por daños permanentes o por pérdida de la función de una parte del cuerpo.

Lo que la aseguradora debe hacer

- La compañía aseguradora deberá investigar su reclamo con prontitud. Si usted ha estado incapacitado por más de tres días calendario, la aseguradora debe iniciar el pago de beneficios o enviarle un aviso de negación de responsabilidades dentro de los 14 días después que su empleador se enteró de su ausencia laboral o había perdido parte de su salario debido a una demanda por lesión
- Si la compañía aseguradora acepta su reclamo de beneficios por pérdida de salario y usted ha estado incapacitado por más de tres días consecutivos: La aseguradora le notificará y deberá iniciar el pago de los beneficios por pérdida de salario dentro de los 14 días mencionados anteriormente. La aseguradora deberá pagar los beneficios puntualmente. Los neficios por pérdida de salario se pagan en los mismos intervalos que sus cheques de nómina.

- Colabre con todas las solicitudes de información relacionadas con su reclamo.

La ley permite que la aseguradora de compensación laboral obtenga la información médica relacionada con su lesión sin su autorización, pero le debe enviar una notificación por escrito cuando solicite la información.

La compañía aseguradora no puede obtener otros expedientes médicos a menos que usted firme una autorización por escrito.

- Cualquier autorización para ausentarse del trabajo necesitará una confirmación escrita de su médico. La nota debe ser lo más específica posible.

- Servicios de rehabilitación vocacional si usted no puede regresar al trabajo o a su empleador previo al accidente, debido a su lesión en el trabajo.
- Beneficios para su cónyuge o dependientes si usted fallece como consecuencia de una lesión laboral.

- Si la compañía aseguradora deniega su reclamo de beneficios por pérdida de salario y usted ha estado incapacitado por más de tres días consecutivos: La aseguradora le enviará una notificación dentro de los 14 días. La notificación debe explicar claramente los hechos y motivos por los cuales ellos consideran que su lesión o enfermedad no fue resultado de su trabajo o por qué los beneficios por pérdida de salarios que reclama no están relacionados con su lesión.

Si usted no está de acuerdo con la denegación, hable con el ajustador de reclamos de la aseguradora a cargo de su reclamo. Si usted no está satisfecho y aún está en desacuerdo con la denegación, comuníquese con la unidad de Compensación para Trabajadores del Departamento de Trabajo e Industria de Minnesota (Minnesota Department of Labor and Industry) al teléfono gratuito 1-800-342-5354.

Fraude

Cobrar beneficios de compensación laboral a los que no tiene derecho es de robo. Llame al 1-888-372-8366 para reportar fraude en la compensación laboral.

Nombre de la aseguradora e información de contacto



(651) 284-5032 • 1-800-342-5354 • dli.workcomp@state.mn.us • www.dli.mn.gov

Por ley se requiere que la publicación sea en un lugar donde los empleados puedan ver fácilmente este aviso.

August 2017



TODO ESTE ESTABLECIMIENTO ES LIBRE DE HUMO

October 1 eficaz, de 2007, se prohíbe fumar en todos los interiores los lugares públicos cerrados y lugares de trabajo, por la libertad Respire a disposiciones de la Ley de Minnesota Clean Indoor. Todos los propietarios tienen la obligación de publicar un “No Fumar” signo (s) inmediatamente o en el interior de todas las entradas. Publicar este signo en público o inmediatamente dentro de la entrada (s) de su instalación cumple con los requisitos de señalización de la ley. Rev. 04-08

Trabajadoras embarazadas y nuevos padres

EMBARAZO EN EL TRABAJO

Si está embarazada, tiene derecho a solicitar y su empleador debe proporcionarle:

- pausas más frecuentes o largas para ir al baño, comer y tomar agua;
- asiento; y
- limitación de los objetos que puede levantar a no más de 20 libras.

Tiene derecho a solicitar otros cambios en el lugar de trabajo cuando haya recibido asesoramiento de un proveedor de atención médica o una doula. Su empleador no puede exigirle que ajuste sus condiciones de trabajo porque está embarazada.

EMBARAZO Y LICENCIA LABORAL DE LOS PADRES

Los empleados pueden solicitar y tomar hasta 12 semanas de licencia no remunerada durante el embarazo o en el momento del nacimiento o adopción de su hijo. Los empleados son elegibles para esta licencia independientemente del tamaño de su empleador o la cantidad de tiempo que hayan trabajado para su empleador.

La licencia por embarazo y paternidad se podrá disfrutar para:

- cuidado prenatal;
- incapacidad debido al embarazo o condiciones de salud relacionadas;
- parto o adopción; o
- tiempo de vinculación por parte de un padre biológico o no biológico después del nacimiento o adopción del niño.

Los empleadores pueden adoptar políticas razonables sobre cuándo se deben realizar las solicitudes de licencia y cuándo se debe tomar la licencia dentro de los 12 meses posteriores al nacimiento o la adopción.

Es posible que pueda utilizar los beneficios proporcionados por el empleador, como la licencia por enfermedad o la licencia por discapacidad, si se enferma durante el embarazo o para recuperarse después del parto.

La ley de licencia médica y familiar remunerada de Minnesota, que proporciona tiempo libre remunerado durante o después de un embarazo, entrará en vigor el 1 de enero de 2026.

EXTRACCIÓN DE LECHE EN EL TRABAJO

Si decide extraerse leche en el trabajo, su empleador, independientemente del tamaño, debe proporcionar:

- tiempos de descanso para extraerse la leche sin perder la compensación; y
- un área limpia, privada y segura para extraer leche que:
 - no sea un baño;
 - esté protegida de la vista;
 - esté libre de intrusiones de compañeros de trabajo y del público;
 - esté muy cerca del área de trabajo; y
 - tiene acceso a un tomacorriente.

Puede haber excepciones limitadas a este requisito.

Puede elegir cuándo extraerse la leche según sus necesidades, ya sea que eso significue extraerse la leche durante un descanso remunerado existente, durante un descanso no remunerado existente, como un descanso para comer, o durante algún otro momento.

Es ilegal que su empleador tome represalias o tome medidas negativas en su contra por solicitar o tomar una licencia, adaptaciones para el embarazo o un descanso para extraerse leche en el trabajo.

CONTACTENOS

Comuníquese con Normas Laborales al 651-284-5075 o dli.laborstandards@state.mn.us.



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 es un breve resumen de la ley de Minnesota. Pretende ser una guía y no debe considerarse un sustituto de los Estatutos de Minnesota relacionados.
Versión 0623

Salario mínimo y otros requisitos

Salario mínimo en vigor el 1 de enero de 2025

Salario mínimo estatal – Aplica a todos los empleadores de Minnesota.	\$11.13/hora	 dli.mn.gov/minwage
Salario de capacitación – Puede pagarse a los empleados menores de 20 años durante los primeros 90 días consecutivos de empleo.	\$9.08/hora	
HORAS EXTRAS Las horas extraordinarias son el pago obligatorio de tiempo y medio del salario normal de un empleado.	Empleadores y empleados con cobertura estatal A partir de 48 horas semanales	Empleadores y empleados con cobertura federal A partir de 40 horas semanales
ROBO DE SALARIO El robo de salario se produce cuando un empresario no paga los salarios de sus empleados, incluido el salario mínimo, las horas extras u otras prestaciones obligatorias.	 dli.mn.gov/wageheft	
TIEMPO DE ENFERMEDAD Y SEGURIDAD El tiempo de enfermedad y seguridad es una licencia remunerada que las empresas deben proporcionar a sus empleados en Minnesota y que puede utilizarse por determinados motivos, como cuando un empleado está enfermo, para cuidar a un familiar enfermo o para buscar ayuda si un empleado o un familiar ha sufrido abuso doméstico, agresión sexual o acoso. Un empleado gana una hora de tiempo de enfermedad y seguridad por cada 30 horas trabajadas y puede ganar un máximo de 48 horas cada año, a menos que el empresario acuerde una cantidad superior.	 sickleave.mn.gov	
SE PROHÍBEN LAS REPRESALIAS Un empleador no debe despedir, disciplinar, penalizar, interferir, amenazar, restringir, coaccionar o tomar represalias o discriminar de otro modo a un empleado por ejercer sus derechos conforme a la ley, incluida la denuncia de una infracción o la participación en una investigación.	 dli.mn.gov/labornlaw	
DENUNCIAR INCUMPLIMIENTOS Para denunciar infracciones de estas y otras leyes laborales, comuníquese con la División de Normas Laborales en dli.laborstandards@state.mn.us o en el 651-284-5075.		



La ley exige la publicación del salario mínimo en un lugar donde los empleados puedan verlo fácilmente

Octubre de 2024

¿ESTÁ DESEMPLEADO?

¿Ha perdido su empleo o le han reducido sus horas de trabajo?

Tiene derecho a solicitar beneficios de seguro de desempleo.

Lenese su solicitud en línea en

www.uimn.org

o por teléfono al 651-296-3644 (Área de Minneapolis y St. Paul)

o línea gratuita al 1-877-898-9090 Usuarios de TTY: 1-866-814-1252

DEED is an Equal Oppurtunity Employer/Provider
DEED-50227 / 15,000 / Marzo 2022