MINNESOTA

★ ★ ★ ★ ★ ★ LABOR LAW POSTER ★ ★ ★ ★ ★ ★

LaborLawCenter.com
1-800-745-9970 • Product ID: MN60SP

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) exige que su empleador le brinde un lugar de trabajo libre de peligros conocidos que puedan causar la muerte, lesiones o enfermedades. Usted tiene también los siguientes derechos y responsabilidades en el lugar de trabajo.

- Su empleador debe proporcionarle información sobre los productos químicos peligrosos, agentes físicos dañinos y agentes infecciosos a los que usted se encuentra expuesto en el trabajo.
- Usted tiene el derecho de hablar con su empleador o con MNOSHA acerca de la seguridad en su lugar de trabajo y de sus inquietudes relacionadas con la salud.
- Usted tiene el derecho a rehusar llevar a cabo una tarea laboral si cree que esa tarea o el equipo lo pondrá inmediatamente a riesgo de muerte o de una lesión física grave. Sin embargo, usted debe realizar cualquier otra tarea que le asigne su empleador. Usted no puede simplemente dejar su lugar de trabajo.
- Usted tiene el derecho a que se le notifique y comentar si su empleador solicita cualquier variación de los requisitos estándar de MNOSHA.
- Usted tiene el derecho de hablar con un investigador de MNOSHA que esté inspeccionando su lugar de trabajo.
- Usted tiene el derecho de presentar a MNOSHA una queja sobre la seguridad y los peligros de salud y solicitar se lleve a cabo una inspección. MNOSHA no revelará su nombre al empleador.
- Usted tiene el derecho de ver todas las citaciones, multas y fechas de disminución que MNOSHA ha emitido a su empleador.
- Su empleador no puede discriminar contra usted por ejercer cualquiera de sus derechos bajo la Ley. No obstante, su empleador puede disciplinarlo por no cumplir con las reglas de seguridad y salud. Si cree que su empleador ha discriminado contra usted por ejercer sus derechos bajo la Ley, usted tiene 30 días para presentar una queja ante MNOSHA.
- Su empleador debe proporcionarle, si usted los solicita, todos los registros de exposición y médicos que tiene sobre usted.
- Usted tiene el derecho de participar en el desarrollo de las normas de MNOSHA.

Empleadores

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

- Fijar una copia de este afiche y otros documentos de MNOSHA en el lugar donde se fijan los otros avisos para los empleados.
- Informar a MNOSHA dentro de un periodo de ocho horas sobre cualquier accidente que haya resultado en la muerte de un empleado.
- Informar a MNOSHA dentro de un periodo de 24 horas sobre cualquier accidente que haya resultado en amputación, pérdida de un ojo u hospitalización de cualquier empleado.
- Permitir que los investigadores de MNOSHA lleven a cabo inspecciones, entrevisten a los empleados y revisen los archivos.
- Proveer y cubrir los costos de los equipos de protección personal y capacitación necesarios.
- Usted tiene el derecho de participar en el desarrollo de las normas elaboradas por MNOSHA.

Seguridad y asistencia de salud gratuita

Hay disponible para los empleadores asistencia gratuita para identificar y corregir peligros sin citaciones ni multas, mediante la oficina de Consultas de seguridad en el lugar de trabajo de MNOSHA (Workplace Safety Consultation), llamando al (651) 284-5060, 800-657-3776 o por correo electrónico a: osha.consultation@state.mn.us.

Comuníquese con MNOSHA para recibir una copia de la Ley, para seguridad específica y normas de salud o para presentar una queja sobre peligros en el lugar de trabajo.

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

OSHA
DEPARTMENT OF LABOR AND INDUSTRY
(651) 284-5050 • 1-877-470-6742 • osha.compliance@state.mn.us • dli.mn.gov
Se requiere la publicación de este aviso por ley en un lugar donde los empleados puedan verlo fácilmente.

Enero de 2026

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

DEPARTMENT OF LABOR AND INDUSTRY
(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 empleadores 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

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 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 SERVICIOS PARA VETERANAS Y VETERANOS

El Departamento de Asuntos de Veteranos de Minnesota (Minnesota Department of Veterans Affairs, MDVA) presta servicios a las veteranas y los veteranos de Minnesota y sus familias.

Las veteranas y los veteranos y sus familias pueden ser elegibles para muchos beneficios obtenidos a través de su servicio militar. Comuníquese con el MDVA o con su Oficial de Servicios para Veteranos del Condado (County Veterans Service Officer) para obtener más información sobre estos recursos, programas y servicios:

- Programa de cuidado diurno para personas adultas mayores
- Consejería para trastornos por consumo de sustancias y tratamiento de salud mental
- Asistencia dental y de la vista
- Recursos educativos, de desarrollo laboral y capacitación
- Elegibilidad para beneficios de seguro de desempleo conforme a la ley estatal y federal
- Asistencia de emergencia
- Fin de la falta de vivienda de veteranos y asistencia de vivienda
- 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 conducir y tarjetas de identificación de veteranos de Minnesota
- Prevención del suicidio en veteranos
- Cementerios estatales para veteranos
- Programa residencial estatal para veteranos (State Veterans Domiciliary Program)
- Hogares estatales para veteranos (centros de en-fermería especializada)
- Beneficios tributarios
- Inscripción en atención médica del VA
- Asistencia para familias de veteranos
- Apoyo para mujeres veteranas

PARA MÁS INFORMACIÓN
Visite MinnesotaVeteran.org Llame al 1-888-LinkVet
Póngase en contacto con su Oficial de Servicios para Veteranos del 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:
1. 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;
2. 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
3. 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
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.

DEPARTMENT OF LABOR AND INDUSTRY
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

Compensación laboral

Si usted sufre una lesión

- Informe cualquier lesión a su supervisor lo antes posible, sin importar qué tan leve parezca. Usted puede perder el derecho a recibir beneficios de compensación para trabajadores si no informa la lesión a su empleador dentro del plazo establecido. El plazo establecido puede ser tan breve como 14 días. Algunas lesiones psicológicas relacionadas con el trabajo pueden calificarlo para recibir beneficios: si su lesión es un trastorno de estrés postraumático con al menos un mes de síntomas persistentes y diagnosticado por un psicólogo o psiquiatra con licencia; o si la lesión psicológica está acompañada de una lesión física.
- Proporcione a su empleador toda la información posible sobre su lesión.
- Obtenga cualquier tratamiento médico necesario lo antes posible. Si usted no está cubierto por una organización certificada de atención médica administrada (CMCO, por sus siglas en inglés), puede recibir atención de un médico de su elección. Su empleador debe notificarle por escrito si usted está cubierto por una CMCO.
- Coopere con todas las solicitudes de información relacionadas con su reclamo. La ley permite que la aseguradora de compensación para trabajadores obtenga información médica relacionada con su lesión laboral sin su autorización, pero debe enviarle una notificación por escrito cuando solicite dicha información. La aseguradora no puede obtener otros registros médicos a menos que usted firme una autorización por escrito.
- Obtenga una confirmación específica y por escrito de su médico sobre cualquier autorización para ausentarse del trabajo..

La compensación para trabajadores cubre

- Atención médica por su lesión laboral, siempre que sea razonable y necesaria.
- Beneficios por pérdida de salario que cubren parte de sus ingresos perdidos..
- Compensación por daño permanente o pérdida de función de alguna parte del cuerpo.
- Servicios de rehabilitación vocacional si no puede regresar a su puesto ni continuar trabajando con su empleador previo a la lesión debido a la lesión laboral.
- Beneficios para su cónyuge o dependientes si usted fallece como resultado de una lesión laboral

Lo que la aseguradora debe hacer

- La aseguradora debe investigar su reclamo de manera oportuna. Si usted ha estado incapacitado por más de tres días calendario, la aseguradora debe comenzar a pagar los beneficios o enviarle una denegación de responsabilidad dentro de los 14 días posteriores a que su empleador supo que usted estaba fuera del trabajo o había perdido salario debido a la lesión reportada..
- Si la aseguradora acepta su reclamo de beneficios por pérdida de salario y usted ha estado incapacitado por más de tres días calendario, la aseguradora le notificará y deberá comenzar a pagar los beneficios por pérdida de salario dentro del plazo de 14 días mencionado. La aseguradora debe realizar los pagos en tiempo y forma. Los beneficios por pérdida de salario se pagan con la misma frecuencia que sus cheques de pago..
- Si la aseguradora niega su reclamo de beneficios por pérdida de salario y usted ha estado incapacitado por más de tres días calendario: la aseguradora le enviará un aviso en un plazo de 14 días. El aviso debe explicar claramente los hechos y las razones por las cuales considera que su lesión o enfermedad no se originó en el trabajo o por qué los beneficios solicitados por pérdida de salario no están relacionados con su lesión.

  Si usted no está de acuerdo con la denegación, hable con el gestor de reclamos que maneja su caso. Si no queda satisfecho y continúa en desacuerdo, llame al Workers' Compensation Help Desk del Department of Labor and Industry al 651 284 5005 o 800 342 5354.

Fraude

Recibir beneficios de compensación para trabajadores sin tener derecho a ellos constituye un delito. Llame al 888 372 8366 para denunciar fraude en compensación para trabajadores.

Nombre e información de contacto de la aseguradora

DEPARTMENT OF LABOR AND INDUSTRY
(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.

Enero de 2026

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

AUSENCIA LABORAL REMUNERADA DE MINNESOTA

Vigente 1 de enero, 2026

La Ausencia Laboral Remunerada de Minnesota (Minnesota Paid Leave) ofrece pagos y protecciones laborales cuando usted necesita ausentarse del trabajo para cuidarse a sí mismo(a) o a su familia.

¿Para qué puedo utilizar la Ausencia Laboral Remunerada?
Ausencia médica:
• Para cuidar de su propia condición médica grave, incluida la atención relacionada con el embarazo, el parto y la recuperación.
Ausencia familiar:
• **Ausencia para crear vínculos afectivos:** para cuidar y crear lazos con un(a) hijo(a) recién llegado(a) por nacimiento, adopción o acogida temporal.
• **Ausencia para brindar cuidado:** para atender a un familiar con una enfermedad grave.
• **Ausencia por motivos militares:** para apoyar a un familiar llamado al servicio activo.
• **Ausencia por motivos de seguridad:** para responder a situaciones relacionadas con violencia doméstica, agresión sexual o acoso, ya sea hacia usted o un miembro de su familia. Por lo general, las condiciones deben durar más de siete días y estar certificadas por un proveedor de atención médica u otro profesional.

¿Tengo derecho a la Ausencia Laboral Remunerada?
La mayoría de los trabajadores en Minnesota tienen derecho. Está cubierto(a) independientemente del tamaño de su empresa, o de las horas o días que trabaje. Los contratistas independientes y los trabajadores autónomos no están cubiertos automáticamente, pero pueden optar por participar. Podría tener derecho a recibir pagos si ha percibido una cantidad mínima por trabajar en Minnesota durante el último año ($3,900 para el inicio de la Ausencia Laboral Remunerada en 2026).

¿Cuánto tiempo puedo tomar de ausencia?
Usted puede calificar para tomar hasta 12 semanas de ausencia familiar o médica por año de beneficios. Si necesita una licencia familiar y médica en el mismo año de beneficio, usted puede calificar para hasta 20 semanas en total.

¿Cuánto se me pagará?
Cuando utiliza la ausencia laboral remunerada, el estado le realiza los pagos correspondientes. La ausencia laboral remunerada pagará hasta el 90% de su salario, en función de su nivel de ingresos, con un importe semanal máximo fijado en el salario semanal medio del estado. Esta cantidad cambia cada año y es de $1,423 para el inicio de la ausencia laboral remunerada en 2026.

¿Quién paga la Ausencia Laboral Remunerada?
La ausencia laboral remunerada se financia con las primas que pagan los empleados y los empleadores. La tasa de prima inicial es del 0.88% del salario cubierto. Su empleador puede deducir hasta el 0.44% de su salario para financiar su parte de la prima.

¿Cuáles son mis garantías laborales?
• **Protecciones laborales:** Por lo general, al regresar del permiso, se le debe reincorporar a su puesto de trabajo o a uno equivalente. Las protecciones laborales entran en vigor 90 días después de su fecha de contratación.
• **Continuación del seguro médico:** por lo general, los empleadores deben seguir financiando su parte de las primas del seguro médico mientras usted esté de baja.
• **Sin represalias ni interferencias:** los empleadores no deben interferir ni ejercer represalias contra usted si solicita o utiliza la Ausencia Laboral Remunerada. Los empleadores no pueden apropiarse de sus pagos por Ausencia Laboral Remunerada.

Para consultas relacionadas con la Ausencia Laboral Remunerada de Minnesota, comuníquese al 651-556-7777 o visite nuestra página web.

Si cree que su empleador está infringiendo las protecciones laborales, póngase en contacto con la División de Normas Laborales del Departamento de Trabajo e Industria de Minnesota.

MÁS INFORMACIÓN: paidleave.mn.gov

Esta información se puede proporcionar en formatos alternativos a personas con discapacidades o personas que necesitan asistencia con el idioma llamando al Centro de contacto de Ausencia Laboral Remunerada de Minnesota al 651-556-7777 o al 844-556-0444 (sin cargo).7/2025

MINNESOTA PAID LEAVE
Minnesota Paid Leave | 180 E 5th St Suite 1200 | Saint Paul, MN 55101

Salario mínimo y otros requisitos

Salario mínimo 2026 – Se aplica a todos los empleadores en Minnesota.	**$11.41/hora**
Salario de capacitación 2026 – Puede pagarse a los empleados menores de 20 años durante los primeros 90 días consecutivos de empleo.	**$9.31/hora**

dli.mn.gov/minwage

HORAS EXTRAS Las horas extraordinarias son el pago obligatorio de tiempo y medio del salario normal de un empleado.	**Empleadores y empleados cubiertos solo por la ley estatal**	**Empleadores y empleados cubiertos por la ley federal**
	A partir de **48** horas semanales	A partir de **40** horas semanales

ROBO DE SALARIOS
El robo de salarios ocurre cuando un empleador no paga los salarios que sus empleados han ganado, incluyendo el salario mínimo, las horas extras u otras tarifas de pago requeridas.

dli.mn.gov/wagetheft

TIEMPO PAGADO POR ENFERMEDAD Y SEGURIDAD
El tiempo pagado por enfermedad y seguridad es una licencia pagada que los empleadores deben proporcionar a los empleados en Minnesota, que puede utilizarse por ciertos motivos, incluyendo cuando un(a) empleado(a) está enfermo(a), para cuidar a un familiar enfermo(a) o para buscar ayuda si el(la) empleado(a) o un familiar ha experimentado violencia doméstica, agresión sexual o acoso.

sickleave.mn.gov

DESCANSOS LABORALES Y DE COMIDA
Los empleadores deben permitir al menos un descanso de 15 minutos dentro de cada cuatro horas consecutivas de trabajo y al menos un período de comida de 30 minutos si el turno dura seis horas consecutivas o más.

dli.mn.gov/breaks

PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS
Un empleador no debe despedir, disciplinar, sancionar, interferir, amenazar, restringir, coaccionar ni tomar represalias o discriminar de ninguna otra manera contra un(a) empleado(a) por ejercer sus derechos conforme a la ley, incluyendo reportar violaciones a las leyes laborales o participar en una investigación.

dli.mn.gov/retaliation

REPORTE VIOLACIONES LABORALES
Para reportar violaciones a las leyes laborales, comuníquese con la División de Normas Laborales (Labor Standards Division) en: dli.laborstandards@state.mn.us o 651-284-5075.

DEPARTMENT OF LABOR AND INDUSTRY
La publicación del salario mínimo es obligatoria por ley en un lugar donde los empleados puedan verla fácilmente.

Marzo de 2026

¿ESTÁ DESEMPLEADO?

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

Tiene derecho a solicitar beneficios de seguro de desempleo.
Llene 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

Esta información está disponible en un formato alternativo (accesible) llamando al 651-259-7223.
DEED is an Equal Opportunity Employer/Provider. DEED-50227 Spanish / Rev. March 2024

MNSP-0426