

Labor Law Compliance Center

MINNESOTA SPANISH

Labor Law Compliance Center
posters@laborlawcc.com
www.laborlawcc.com
(800) 801-0597

Minnesota Labor Law Posters

Spanish

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Age Discrimination MN01S	All employers	04/12
Minimum Wage MN02S	All employers	10/24
MNOSHA MN03S	All employers	08/17
Unemployment Insurance MN04S	All employers	09/15
Workers' Compensation MN05S	All employers	08/17
Pregnant Workers MN06S	Recommended	07/24
Captive Audience Meetings MN07S	All employers	10/24
Earned Sick & Safe Time (Paid Sick Leave) MN08S	Recommended	06/24
Minneapolis Paid Sick Leave & Minimum Wage MN09S	Employers in the city of Minneapolis	01/25
Saint Paul Paid Sick Leave & Minimum Wage MN10S	Employers in the city of Saint Paul	01/25



Minnesota Labor Law Posters

Spanish

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Bloomington Sick and Safe Leave MN11S	Employers in the city of Bloomington	07/23



Discriminación por edad

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

Es ilegal que un empleador:

- se niegue a contratar o emplear a una persona tomando como base la edad;
- reduzca en grado o posición, o rebaje el rango de una persona tomando como base la edad;
- despida o destituya a una persona tomando como base la edad; o
- establezca la edad de jubilación si el empleador tiene más de 20 empleados.

Los empleadores que despiden a empleados de 65 años o más porque ya no pueden cumplir con los requisitos del trabajo, deben proveer un aviso de 30 días de la intención de despido.

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

Departamento de Trabajo e Industria
de Minnesota
Teléfono: (651) 284-5070

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

 **DEPARTAMENTO DE
TRABAJO E INDUSTRIA**

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

Se requiere la publicación de este aviso por ley, en un lugar donde los empleados puedan verlo fácilmente.

Septiembre 2017

MN01S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com



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

Salario de capacitación – Puede pagarse a los empleados menores de 20 años durante los primeros 90 días consecutivos de empleo.

\$9.08/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 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/wagetheft

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/laborlaw

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.

mn DEPARTMENT OF
LABOR AND INDUSTRY

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

MN02S



Octubre de 2024
Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com



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, 1-800-657-3776 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.



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

Se requiere la publicación de este aviso por ley en un lugar donde los empleados puedan verlo fácilmente. Agosto de 2017

MN03S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com

¿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
(Para el resto del estado de Minnesota)**

**TTY (para personas con problemas de audición)
1-866-814-1252**

DEED is an Equal Opportunity Employer/Provider.

DEED-50227 / 15,000 / Sep 2015

MN04S




Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

Compensación laboral

Si usted 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), usted puede recibir tratamiento con el doctor que usted elija. Su empleador debe notificarle por escrito si tiene cobertura con un CMCO.
- Colabore 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.
- Obtenga una confirmación por escrito de su médico sobre cualquier autorización para ausentarse del trabajo. La nota debe ser lo más específica posible.

Compensación laboral paga por lo siguiente

- Atención médica para su lesión ocurrida en el trabajo, siempre que sea razonable y necesaria.
- 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.
- 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

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 su reclamo 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 calendario:** 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 beneficios por pérdida de salario se pagan en los mismos intervalos que sus cheques de nómina.
- **Si la compañía aseguradora deniega su reclamo de beneficios por pérdida de salario y usted ha estado incapacitado por más de tres días calendario:** 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 el teléfono gratuito para Compensación para Trabajadores del Departamento de Trabajo e Industria de Minnesota (Minnesota Department of Labor and Industry) al 1-800-342-5354.**

Fraude

Cobrar beneficios de compensación laboral a los cuales no tiene derecho, se considera robo. Llame al 1-888-FRAUD MN (1-888-372-8366) para reportar fraude de compensación laboral.

Nombre e información de contacto de la compañía aseguradora

mn DEPARTAMENTO DE TRABAJO E INDUSTRIA

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

Se requiere la publicación de este aviso por ley en un lugar donde los empleados puedan verlo fácilmente.

Agosto de 2017

MN05S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com



Trabajadoras embarazadas y padres nuevos

EL EMBARAZO EN EL TRABAJO

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

- descansos más frecuentes o largos para ir al baño, comer o tomar agua;
- lugar donde sentarse; y
- límites de no levantar más de 20 libras de peso.

Usted tiene derecho a solicitar otros cambios en el lugar de trabajo cuando así se lo recomienda un proveedor de atención médica o una partera. Su empleador no puede exigirle que ajuste sus condiciones de trabajo porque está embarazada.

AUSENCIA CON PERMISO POR EMBARAZO Y PARA PADRES

Los empleados pueden solicitar y tomar hasta 12 semanas de ausencia con permiso sin goce de sueldo durante el embarazo o al nacer su hijo o adoptar a un niño. Los empleados son elegibles para esta ausencia con permiso sin importar cuántos empleados tenga el empleador ni la cantidad de tiempo que han trabajado para su empleador.

La ausencia con permiso por embarazo y parental se puede tomar por:

- discapacidad debida al embarazo o a un problema de salud relacionado al embarazo;
- parto o adopción; o
- para que la persona que pare al hijo o su pareja tomen tiempo para afianzar el vínculo con el niño después del parto o la adopción.

Los empleadores pueden adoptar políticas razonables sobre cuándo se deben presentar las solicitudes de ausencia con permiso, y la ausencia con permiso se debe tomar dentro de los 12 meses siguientes al nacimiento o la adopción del niño.

Es posible que usted pueda usar los beneficios proporcionados por su empleador, como la ausencia con permiso por enfermedad o discapacidad, si está enferma durante el embarazo o para recuperarse del parto.

La ley de ausencia con permiso familiar y médica con goce de sueldo de Minnesota, que provee tiempo libre durante o después de un embarazo, entrará en vigencia el 1 de enero de 2026.



EXTRACCIÓN DE LECHE MATERNA EN EL TRABAJO

Si usted decide extraerse leche materna en el trabajo, su empleador, sin importar cuántos empleados tenga, debe proporcionarle:

- tiempo de descanso para extraerse la leche materna sin que usted pierda remuneración salarial; y
- un área limpia, privada y segura para extraerse la leche materna que:
 - no sea un baño;
 - esté resguardada de la vista de los demás;
 - esté libre de interrupciones de compañeros de trabajo y del público;
 - esté cerca del área de trabajo; y
 - tenga acceso a un enchufe eléctrico.

Es posible que existan excepciones limitadas a este requisito.

Usted puede elegir cuándo extraerse leche materna según sus necesidades, ya sea extraérsela durante un período de descanso con goce de sueldo existente, durante un período de descanso existente sin goce de sueldo, como el período para comer, o en otro momento.

Es ilegal que el empleador tome represalias o medidas negativas contra usted por solicitar o tomar una ausencia con permiso, una adaptación por embarazo o un período de descanso para extraerse leche materna en el trabajo.

COMUNÍQUESE CON NOSOTROS

Comuníquese con la oficina de normas de trabajo llamando al 651-284-5075 o a dli.laborstandards@state.mn.us.



Labor Standards • 443 Lafayette Road N. • St. Paul, MN 55155
651-284-5075 • dli.mn.gov • dli.laborstandards@state.mn.us

Notificación: Este es un resumen breve de la ley de Minnesota. Su intención es servir como guía y no se debe considerar un sustituto de los estatutos relacionados de Minnesota.

Version 0724

MN06S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com

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.



651-284-5075 • 800 342 5354 • dli.laborstandards@state.mn.us • 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.

MN07S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com



Tiempo ganado de enfermedad y seguridad (ESST)

En vigor: 1 de enero de 2024

¿Qué es ESST?

ESST es una licencia remunerada que los empleadores deben proporcionar 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 ayuda si un empleado o un miembro de su familia ha experimentado abuso doméstico, agresión sexual o acoso.

ESST debe pagarse a la misma tarifa base que el empleado gana cuando está trabajando.

¿Quién es elegible para ESST?

Un empleado es elegible para ESST si:

- se ha previsto que trabaje al menos 80 horas al año para un empleador en Minnesota; y
- no es un contratista independiente.

Los empleados temporales, estacionales y a medio tiempo son elegibles para ESST.

¿Cómo se acumula y utiliza ESST?

- Los empleados acumulan al menos una hora de ESST por cada 30 horas trabajadas, a menos que un empleador agregue horas de ESST por adelantado según lo permite la ley.
- ESST comienza a acumularse el primer día de trabajo y los empleados pueden utilizar ESST a medida que se acumula.
- Los empleadores deben permitir que un empleado acumule al menos 48 horas de ESST cada año y transfiera el ESST no utilizado al año siguiente hasta una acumulación máxima de al menos 80 horas de ESST.
- Los empleadores pueden exigir documentación a los empleados cuando se utiliza ESST durante más de tres días laborables programados y consecutivos.

¿Para qué se puede utilizar ESST?

ESST se puede utilizar por motivos que incluyen:

- la enfermedad física o mental, el tratamiento o atención preventiva de un empleado o su familiar;
- ausencia debido a abuso doméstico, agresión sexual o acoso a un empleado o su familiar;
- cierre del lugar de trabajo de un empleado debido al clima o emergencia pública, o cierre de la escuela o centro de cuidado de su familiar debido al clima o emergencia pública; y
- hacer los preparativos de un funeral, asistir a un servicio fúnebre o un servicio en memoria de un familiar fallecido, u ocuparse de asuntos financieros o legales que surgen tras la muerte de un familiar.

Las represalias son ilegales.

Un empleador no puede tomar represalias ni tomar medidas negativas contra un empleado por hacer valer sus derechos legales al amparo de la ley ESST.



Tiempo de enfermedad

Para la enfermedad física o mental, el tratamiento o cuidado preventivo



Tiempo de seguridad

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

mn DEPARTMENT OF
LABOR AND INDUSTRY

651-284-5075 • 800-342-5354 • esst.dli@state.mn.us • sickleave.mn.gov

Aviso: Este es un breve resumen de la ley de Minnesota. Su objetivo es ser una guía y no debe considerarse un sustituto de las Leyes de Minnesota relacionadas.

MN08S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com

Junio de 2024

AVISO PARA LOS EMPLEADOS

Derechos Laborales de los Empleados

Prevención del robo de salarios

Todo ser empleado por ley tiene derecho a recibir:

- El pago de su salario completo y puntual.
- Un formulario por escrito indicando la fecha de inicio del trabajo y ciertos términos como el salario, los días de pago y días pagados por enfermedad.
- Comprobantes de los salarios ganados (por ejemplo: talones de cheque) en los que constan los pagos y las horas acumuladas por enfermedad y seguridad.

Aumentos programados del Salario Mínimo

	100 empleados o menos	Más de 100 empleados
	Pequeñas empresas	Grandes negocios
1. de Julio de 2022	\$13.50	\$15.00
1. de Enero de 2023	—	\$15.19
1. de Julio de 2023	\$14.50	—
1. de Enero de 2024	—	\$15.57
1. de Julio de 2024	\$15.57	—
1. de Enero de 2025	\$15.97	\$15.97

*Aumenta para contemplar la inflación cada 1.º de Enero.

Días libres por enfermedad y seguridad (acceso a cierto tiempo libre con goce de sueldo).

- Los empleadores **deben pagar** el salario regular por ese tiempo libre.
- Cada 30 horas trabajadas se acumula una hora libre, hasta un máximo de 48 horas por año (y posiblemente un total máximo de 80 horas).
- Las horas libres comienzan a acumular desde el primer día de trabajo. Los trabajadores a medio tiempo y temporal son incluidos.



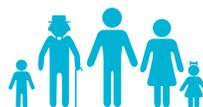
Días libres por enfermedad

Por asuntos de salud física o mental, enfermedad o lesiones



Días libres por seguridad

Abuso doméstico, agresión sexual o acoso



Cuidado de un familiar por enfermedad o por seguridad

Cuidado de un pariente o durante el cierre por emergencia de la escuela o lugar de cuidado



Trabajando. Prosperando. Juntos.

Ayude a hacer que Minneapolis sea una comunidad más sana, segura y productiva.

➤ Reporte el incumplimiento de esta ordenanza así:

- Llamando 311
- Por internet: minneapolismn.gov/laborenforcement
- Personalmente en la Municipalidad (City Hall), cuarto 239, 350 South Fifth Street

➤ Las represalias son prohibidas

Interferir de cualquier manera con los derechos protegidos por la ordenanza del salario mínimo, los días libres por enfermedad, así como la ordenanza contra el robo de salarios, tiene como consecuencia una multa de hasta \$3,000.00 (tres mil dólares) por empleado interferido.



AVISO A LOS EMPLEADOS

Las ordenanzas de Salario Mínimo y ESST se aplican a los empleados que realizan trabajo dentro de los límites geográficos de Saint Paul

TIEMPO GANADO POR ENFERMEDAD Y SEGURIDAD (ESST)

¿Para qué se puede utilizar el ESST?



Para su propia enfermedad mental ofídica o la de un familiar, incluida la atención médica preventiva



Razones relacionadas con la violencia doméstica, la agresión sexual o el acoso



Cierre de la escuela o del trabajo por exposición a un agente infeccioso



¿Cómo se acumula y utiliza el ESST?

- Los empleados acumulan un mínimo de 1 hora de ESST por cada 30 horas de trabajo.
- Los empleados empiezan a acumular ESST el primer día de trabajo y pueden utilizar las horas acumuladas después de haber trabajado 80 horas al año para la empresa.
- La empresa debe permitir al trabajador acumular un mínimo de 48 horas de ESST al año y transferir hasta 80 horas de ESST que no haya utilizado después del primer año de trabajo.
- Sólo se puede solicitar documentación en caso de ausencias superiores a 3 días.

Las represalias son ilegales

AUMENTO DEL SALARIO MÍNIMO

El salario mínimo de Saint Paul se actualiza anualmente

Tamaño de la empresa	Salario mínimo de 2024	Salario mínimo de 2025
Macro 10.001 o más empleados	\$15.57 a partir del 1 de enero	\$15.97 a partir del 1 de enero
Grande De 101 a 10.000 empleados	\$15.57 a partir del 1 de julio	\$15.97 a partir del 1 de enero
Pequeño De 6 a 100 empleados	\$14.00 a partir del 1 de julio	\$15.00 a partir del 1 de julio
Micro 5 o menos empleados	\$12.25 a partir del 1 de julio	\$13.25 a partir del 1 de julio

DENUNCIAR UNA INFRACCIÓN

Si usted cree que su derecho al ESST o al salario mínimo ha sido violado puedes presentar una queja ante HREEO utilizando cualquiera de estos métodos:



651-266-8966



LaborStandards@stpaul.gov



stpaul.gov/laborstandards



15 W Kellogg Blvd, Suite 280, Saint Paul, MN 55102

Los empleados también tienen derecho a interponer una demanda civil si consideran que se ha violado su derecho al ESST o al salario mínimo.



LICENCIA POR ENFERMEDAD Y AUSENCIA JUSTIFICADA CON GOCE DE SALARIO

AVISO DE LOS DERECHOS DEL EMPLEADO VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE JULIO DE 2023

La ordenanza relativa a la Licencia por enfermedad y ausencia justificada con goce de salario (ESSL, por sus siglas en inglés) exige que los empleadores otorguen una licencia por enfermedad CON GOCE DE SALARIO a los empleados que trabajan en Bloomington.

USTED TIENE DERECHO A RECIBIR UNA LICENCIA POR ENFERMEDAD Y AUSENCIA JUSTIFICADA QUE PUEDE USAR PARA LA ATENCIÓN, EL TRATAMIENTO O EL CUIDADO DE UN FAMILIAR O EL SUYO PROPIO.



¿QUIÉN ESTÁ HABILITADO?

Los empleados que trabajan en Bloomington durante más de 80 horas al año. Los empleados pueden ser a tiempo completo, medio tiempo, temporales o estacionales.

¿CÓMO SE ABONA?

La ESSL se debe abonar con el mismo cronograma y en la misma proporción que los salarios regulares.

¿CÓMO ACUMULO TIEMPO DE LICENCIA?

UNA hora de ESSL por cada 30 horas trabajadas. Los empleados pueden acumular hasta 48 horas al año. La ESSL que no se use se traslada al AÑO SIGUIENTE.

REVISE SU RECIBO DE PAGO

Los empleadores deben mencionar el monto de la licencia por enfermedad y ausencia justificada en su cheque de pago.

¿CUÁNDO Y CÓMO SE PUEDE USAR LA LICENCIA?

Los empleados pueden usar el tiempo de licencia (a) para necesidades médicas, físicas, mentales o de salud, (b) en caso de cierre de escuelas o lugares de trabajo, y (c) cuando ellos o un miembro de la familia sean víctimas de violencia doméstica, agresión sexual o acoso.

Las represalias contra un empleado que intente hacer uso de la ESSL están prohibidas. Un empleado puede presentar un reclamo contra un empleador que toma represalias contra el empleado o no le otorga la ESSL.

Si considera que se ha vulnerado su derecho a la ESSL, puede presentar una queja a:

Correo electrónico: ESSL@bloomingtonmn.gov • Sitio web: blm.mn/essl • Llame al 952-563-8753

Correo/En persona: Ciudad de Bloomington, Departamento Legal, División de Cumplimiento, 1800 W. Old Shakopee Road, Bloomington, MN 55431

Para obtener más información, escanee el QR a continuación.

