

# MINNESOTA



MINNESOTA & FEDERAL LABOR LAW POSTER

## EEOC - KNOW YOUR RIGHTS: WORKPLACE DISCRIMINATION IS ILLEGAL

**Know Your Rights: Workplace Discrimination is Illegal**

The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) enforces Federal laws that protect you from discrimination in employment. If you believe you've been discriminated against at work or in applying for a job, the EEOC may be able to help.

### Who is Protected?

• Employees (current and former), including managers and temporary employees

• Job applicants

• Union members and applicants for membership in unions

• What Organizations are Covered?

• Most private employers

• State and local governments (as employers)

• Educational institutions (as employers)

• Unions

• Staffing agencies

• Certain religious organizations

• Most types of discrimination are illegal

Under EEOC's laws, an employer may not discriminate against you, regardless of your immigration status, on the bases of:

• Race

• Color

• Religion

• National origin

• Sex (including pregnancy, childbirth, and related medical conditions, sexual orientation, or gender identity)

• Age (40 and older)

• Disability

• Genetic information (including employer requests for, or purchase, use, or disclosure of genetic tests, genetic services, or family medical history)

- Retaliations for filing a charge, reasonably opposing discrimination, or participating in a discrimination lawsuit, investigation, or proceeding
- Interference, coercion, or threats related to exercising rights regarding disability discrimination (including accommodation) or pregnancy accommodation
- What Can You Do If You Believe Discrimination Has Occurred?
- All aspects of employment, including:
  - Discharge, lay-off
  - Hiring and firing
  - Pay rates (wages or compensation)
  - Failure to provide reasonable accommodation for a disability, pregnancy, childbirth, or related medical condition; or a sincerely-held religious belief, observance or practice
  - Benefits
  - Training
  - Classification
  - Referral
  - Requesting or disclosing genetic information of employees
  - Requesting or disclosing medical information of employees
  - Conduct that might reasonably discourage someone from opposing discrimination, filing a charge, or participating in an investigation or proceeding

### EMPLOYERS HOLDING FEDERAL CONTRACTS OR SUBCONTRACTS

**Protected Veteran Status** The Vietnam Era Veterans Readjustment Assistance Act of 1974, as amended, 38 U.S.C. § 4212, prohibits discrimination in employment by contractors doing business with the Federal Government. If you are applying for or working for a contractor or employer of a company with a Federal contract or subcontract, you are protected under Federal law from discrimination on the following bases:

Race, Color, Religion, Sex, National Origin, Gender Identity, Disability, Pregnancy, and Genetic Information

Executive Order 13484 amends prohibitions of employment discrimination by Federal contractors based on race, religion, sex, sexual orientation, gender identity, or national origin, and requires affirmative action to ensure opportunity of equity in all aspects of employment.

**Affirmative Action** Executive Order 13164, as amended, protects applicants and employees of Federal contractors from discrimination based on inquiring about, disclosing, or discussing their compensation or the compensation of other applicants or employees.

**Disability** Title V of the Rehabilitation Act of 1973, as amended, protects qualified individuals with disabilities from discrimination in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment.

• Federal contractors shall not discriminate on the basis of disability, except where it is a bona fide occupational qualification required by the nature of the work, if it is job related and consistent with the essential functions of the job. If you believe you have been discriminated against in regards to any aspect of employment which receives Federal financial assistance, you should immediately contact the Federal agency providing such assistance.

**PROGRAMS OR ACTIVITIES RECEIVING FEDERAL FINANCIAL ASSISTANCE**

• Title VI of the Civil Rights Act of 1964, as amended, prohibits discrimination on the basis of race, color or national origin in programs or activities receiving Federal financial assistance. Employment discrimination is prohibited by Title VI if the primary objective of the financial assistance is promotion of employment, or where employment is a necessary function of the program. If you believe you have been discriminated against in regards to any aspect of employment which receives Federal financial assistance, you should immediately contact the Federal agency providing such assistance.

(Revised 6/27/2023)

## PREGNANCY AND PARENTAL LEAVE

### Pregnant workers and new parents

**PREGNANCY AT WORK** If you are pregnant, it is your right to request and your employer must provide:

• more frequent or longer restroom, food and water breaks;

• seating; and

• limits on lifting more than 20 pounds.

You have the right to request other workplace changes when you have been given advice from a health care provider or doctor. Your employer cannot require you to adjust your working conditions because you are pregnant.

**PARENTING AND PARENTAL LEAVE** Title V of the Family and Medical Leave Act (FMLA) provides:

• Employee may request and take up to 12 weeks of unpaid leave during pregnancy or upon the birth or adoption of their child. Employees are eligible for this leave regardless of the size of their employer or the amount of time for which they have worked for their employer.

Pregnancy and parental leave may be taken for:

• prenatal care;

• birth or adoption; or

• bonding time by a birth or non-birth parent after the birth or adoption of the child.

Employers can adopt reasonable policies about when requests for leave must be made and leave must be taken within 12 months of the birth or adoption.

You may be able to use employer-provided benefits, such as sick leave or disability leave, if you are sick during pregnancy or to recover after childbirth.

**CONTACT US** Contact Labor Standards at 651-284-5075 or dillaborstandards@state.mn.us.

**DEPARTMENT OF LABOR AND INDUSTRY**

Labor Standards - 443 Lafayette Road N., St. Paul, MN 55155

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

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.

Version 0623

**EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT**

### EMPLOYEE RIGHTS | EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT

The Employee Polygraph Protection Act prohibits most private employers from using lie detector tests either for pre-employment screening or during the course of employment.

**PROHIBITIONS** Employers are generally prohibited from requiring or requesting any employee or job applicant to take a lie detector test, and from discharging, disciplining, or discriminating against an employee or prospective employee for refusing to take a test or for exercising other rights under the Act.

**EXEMPTIONS** Federal, State and local governments are not affected by the law. Also, the law does not apply to tests given by the Federal Government to certain private individuals engaged in national security-related activities. The Act permits polygraph (a kind of lie detector) tests to be administered in the private sector, subject to restrictions to certain prospective employees of security service firms (armed car, alarm, and guard), and of pharmaceutical manufacturers, distributors and dispensers. The Act also permits polygraph testing, subject to restrictions, of certain employees of private firms who are reasonably suspected of involvement in a workplace incident (theft,

embezzlement, etc.) that resulted in economic loss to the employer. The law does not preempt any provision of State or local law or any collective bargaining agreement which is more restrictive with respect to lie detector tests.

**EXAMINEE RIGHTS** Where polygraph tests are permitted, they are subject to numerous strict standards concerning the conduct and length of the test. Examinees have a number of specific rights, including the right to a written notice before testing, the right to refuse or discontinue a test, and the right not to have test results disclosed to unauthorized persons.

**ENFORCEMENT** The Secretary of Labor may bring court actions to restrain violations and assess civil penalties against violators. Employers or job applicants may also bring their own court actions.

**THE LAW REQUIRES EMPLOYERS TO DISPLAY THIS POSTER WHERE EMPLOYEES AND JOB APPLICANTS CAN READILY SEE IT.**

**WAGE AND HOUR DIVISION** UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR 1-866-487-9243 www.dol.gov/agencies/whd

WHID REV 02/22

**EARNED SICK AND SAFE TIME**

### Earned sick and safe time (ESST)

Effective: Jan. 1, 2024

**What is ESST?** ESST is paid leave employers must provide to employees in Minnesota that can be used for certain reasons, including when an employee is sick, to care for a sick family member or to seek assistance if an employee or their family member has experienced domestic abuse, sexual assault or stalking.

ESST must be paid at the same hourly rate an employee earns when they are working.

**Who is eligible for ESST?** An employee is eligible for ESST if they:

■ work at least 80 hours in a year for an employer in Minnesota; and

■ are not an independent contractor.

Temporary and part-time employees are eligible for ESST.

**Retaliation is against the law.** An employer may not retaliate, or take negative action, against an employee for asserting their legal rights under the ESST law.

**How do you accrue and use ESST?**

**Sick time** For mental or physical illness, treatment or preventive care

**Safe time** To address domestic abuse, sexual assault or stalking

**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.

November 2023

## UNEMPLOYMENT INSURANCE

### UNEMPLOYED?

Have you lost your job or had your work hours reduced?

You have the right to apply for Unemployment Insurance Benefits.

Apply online at [www.uimn.org](http://www.uimn.org)

or by telephone at 651-296-3644 (Twin Cities)

or toll free 1-877-898-9090 (Greater Minnesota)

TTY users: 1-866-814-1252

This information is available in an alternative format by calling 651-259-7223 DEED is an Equal Opportunity Employer/Provider.

DEED-50227 / 5,000 / March 2022

## FEDERAL MINIMUM WAGE

### EMPLOYEE RIGHTS UNDER THE FAIR LABOR STANDARDS ACT

### FEDERAL MINIMUM WAGE \$7.25 PER HOUR BEGINNING JULY 24, 2009

The law requires employers to display this poster where employees can readily see it.

**OVERTIME PAY** At least 1½ times your regular rate for all hours worked over 40 in a workweek.

**FLSA** An employee must be at least 16 to work in most non-farm jobs, and at least 18 to work in non-farm household service jobs in various non-manufacturing industries.

• Certain occupations and establishments are exempt from the wage and overtime provisions.

• Certain occupations and establishments are exempt from the wage and overtime provisions.

• Certain occupations and establishments are exempt from the wage and overtime provisions.

• Certain occupations and establishments are exempt from the wage and overtime provisions.

• Certain occupations and establishments are exempt from the wage and overtime provisions.

• Certain occupations and establishments are exempt from the wage and overtime provisions.

• Certain occupations and establishments are exempt from the wage and overtime provisions.

• Certain occupations and establishments are exempt from the wage and overtime provisions.

• Certain occupations and establishments are exempt from the wage and overtime provisions.

• Certain occupations and establishments are exempt from the wage and overtime provisions.

• Certain occupations and establishments are exempt from the wage and overtime provisions.

• Certain occupations and establishments are exempt from the wage and overtime provisions.

• Certain occupations and establishments are exempt from the wage and overtime provisions.

• Certain occupations and establishments are exempt from the wage and overtime provisions.

• Certain occupations and establishments are exempt from the wage and overtime provisions.

• Certain occupations and establishments are exempt from the wage and overtime provisions.

• Certain occupations and establishments are exempt from the wage and overtime provisions.

• Certain occupations and establishments are exempt from the wage and overtime provisions.

• Certain occupations and establishments are exempt from the wage and overtime provisions.

• Certain occupations and establishments are exempt from the wage and overtime provisions.

• Certain occupations and establishments are exempt from the wage and overtime provisions.

• Certain occupations and establishments are exempt from the wage and overtime provisions.

• Certain occupations and establishments are exempt from the wage and overtime provisions.

• Certain occupations and establishments are exempt from the wage and overtime provisions.

• Certain occupations and establishments are exempt from the wage and overtime provisions.

• Certain occupations and establishments are exempt from the wage and overtime provisions.

• Certain occupations and establishments are exempt from the wage and overtime provisions.

• Certain occupations and establishments are exempt from the wage and overtime provisions.

• Certain occupations and establishments are exempt from the wage and overtime provisions.

• Certain occupations and establishments are exempt from the wage and overtime provisions.

• Certain occupations and establishments are exempt from the wage and overtime provisions.

• Certain occupations and establishments are exempt from the wage and overtime provisions.

• Certain occupations and establishments are exempt from the wage and overtime provisions.

• Certain occupations and establishments are exempt from the wage and overtime provisions.

• Certain occupations and establishments are exempt from the wage and overtime provisions.

• Certain occupations and establishments are exempt from the wage and overtime provisions.

• Certain occupations and establishments are exempt from the wage and overtime provisions.

• Certain occupations and establishments are exempt from the wage and overtime

# MINNESOTA



MINNESOTA & FEDERAL LABOR LAW POSTER

LaborLawCenter.com  
1-800-745-9790 - Product ID: MN0SP  
Compliance Code: MN-1124-F04 - Click Compliance By Scanning Here!



**Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal**  
La Norma para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EOC), por sus siglas en inglés, es la ley federal que lo protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo al solicitar un trabajo, la EOC le puede ayudar.

■ Quién está Protegido?

- Género y etnias temporales  
- Aplicantes de trabajo  
- Miembros de sindicatos y solicitantes de membresía en un sindicato  
■ Que es la Discriminación Laboral son ilegales?

Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminar, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:  
- Raza  
- Color  
- Edad  
- Origen nacional  
- Sexo (incluyendo embarazo, parte, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual e identidad de género)  
- Edad (40 años o más)  
- Discapacidad  
- Información de crédito (incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)  
- Tener responsabilidad por presentar un cargo, operación o servicio, o demandas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo

■ Que Organizaciones están Cubiertas?

- Gobiernos estatales y locales (como empleadores)  
- Instituciones educativas (como empleadores)  
- Sindicatos  
- Agencias de empleo  
■ Que Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

Todos los aspectos del empleo, incluyendo:  
- Descripción del trabajo  
- Tratamiento (incluyendo conducta física o verbal no deseada)  
- Contratación, promoción y despido  
- Remuneración (salarios, desguises o compensaciones)  
- Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad; embargo, parte o condición médica permitida al embarazo o práctica de una creencia religiosa sincera  
- Beneficios  
- Clasificación  
- Referencias  
- Obtención o divulgación de información genética de los empleados  
- Solictitud o divulgación de información de la salud  
- Conductas que podrían desalentar razonablemente a alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento

■ Conferencia de las condiciones anteriores, amenace o interfiera con el trabajo de uno o más empleados por parte de alguien, o alguien que ayuda o alienta a otra persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones) o adaptaciones por embarazo

■ ¿Qué Puede Hacer si Cree que ha ocurrido Discriminación?

Si cree que ha ocurrido discriminación, por ejemplo, existen límites de tiempo estrictos para presentar una denuncia por discriminación (180 días o 300 días, según el lugar donde vive o trabaja). La EEOC tiene una guía sobre la EEOC de las siguientes maneras:

Presentar una consulta a través del Portal Público de la EEOC:

<https://publicportal.eeoc.gov/Portal/login.aspx>

Llame 1-800-669-4000 (número gratuito)

1-844-234-5123 (Número de ASL)

Visite una Oficina de Campo de la EEOC

[www.eeoc.gov/field-office](http://www.eeoc.gov/field-office)

Corre electrónico: [info@eeoc.gov](mailto:info@eeoc.gov)

Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov).

■ EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS o SUBCONTRATOS FEDERALES

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OPCC) es la Oficina de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 USC 2701, que proporciona asistencia a los empleados federales que han servido en el servicio activo y con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con o es un empleado de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases:

Raza, Color, Religión, Edad, Discapacidad, Origen Nacional, Género

■ Origen Nacional La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivo de origen nacional, sección omitida, igualdad de género y otras bases

■ Género La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por parte de los contristas federales por motivo de origen nacional, sección omitida, igualdad de género y otras bases

■ Discapacidad La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por parte de los contristas federales en virtud de las leyes federales. Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o una acción afirmativa bajo las autoridades de la ley federal, protege a los contratistas y propietarios de contratos federales de la discriminación, protege a los contratistas y propietarios de contratos federales de la discriminación, y establece una base para la discriminación en las siguientes bases:

■ Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OPCC), Departamento de Trabajo de los EE. UU., 200 Constitution Avenue, N.W. Washington, D.C. 20210

Si es de acuerdo, tiene la posibilidad de audición o tiene una discapacidad del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. También se puede contactar a la OPCC en una pregunta en línea a la mesa de ayuda de la OPCC en [www.dol.gov/OPCC](http://www.dol.gov/OPCC). Una oficina regional o distrital de la OPCC, que figura en la mayoría de los directorios telefónicos de la OPCC en [www.dol.gov/agencies/OPCC/contact](http://www.dol.gov/agencies/OPCC/contact).

■ PROGRAMAS o ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Personas con Discapacidades La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera por motivo de raza, color, origen racial en programas o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral es cubierta dentro del Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964, según enmienda, que prohíbe la discriminación en la contratación, promoción, despido, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo para las contristas federales. La discriminación laboral incluye la inclusión de las acomodaciones razonables para las personas físicamente discapacitadas de una persona con una discapacidad que de otro modo califica y que es un solicitante o empleado, a menos que haya una dificultad excesiva para el empleado. La Sección 504 también requiere que los contratistas federales tengan medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en los niveles de empleo a nivel de empleo.

■ Raza, Color, Origen Nacional La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivo de raza, color, origen racial en programas o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral es cubierta dentro del Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964, según enmienda, que prohíbe la discriminación en la contratación, promoción, despido, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo para las contristas federales. La discriminación laboral incluye la inclusión de las acomodaciones razonables para las personas físicamente discapacitadas de una persona con una discapacidad que de otro modo califica y que es un solicitante o empleado, a menos que haya una dificultad excesiva para el empleado. La Sección 504 también requiere que los contratistas federales tengan medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en los niveles de empleo a nivel de empleo.

■ PROTECCIÓN o ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Personas con Discapacidades La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera por motivo de raza, color, origen racial en programas o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral es cubierta dentro del Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964, según enmienda, que prohíbe la discriminación en la contratación, promoción, despido, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo para las contristas federales. La discriminación laboral incluye la inclusión de las acomodaciones razonables para las personas físicamente discapacitadas de una persona con una discapacidad que de otro modo califica y que es un solicitante o empleado, a menos que haya una dificultad excesiva para el empleado. La Sección 504 también requiere que los contratistas federales tengan medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en los niveles de empleo a nivel de empleo.

■ 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

## 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;

■ 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 duda. Su empleador no puede exigir 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 remunerada durante el embarazo o en el momento del nacimiento o adopción de su hijo. Los empleados son elegibles para esta licencia independientemente 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;

■ tiempo de vinculación por parte de un padre biológico o materno después del nacimiento.

Los empleados 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 extraer leche en el trabajo, su empleador, incluyendo su supervisor, debe proporcionar el tiempo necesario para el cuidado del bebé, así como el espacio y la privacidad necesarias.

■ Debes pedir permiso para extraer leche en el trabajo, el empleador, incluyendo su supervisor, debe proporcionar el tiempo necesario para el cuidado del bebé, así como el espacio y la privacidad necesarias.

■ Debes pedir permiso para extraer leche en el trabajo, el empleador, incluyendo su supervisor, debe proporcionar el tiempo necesario para el cuidado del bebé, así como el espacio y la privacidad necesarias.

■ Debes pedir permiso para extraer leche en el trabajo, el empleador, incluyendo su supervisor, debe proporcionar el tiempo necesario para el cuidado del bebé, así como el espacio y la privacidad necesarias.

■ Debes pedir permiso para extraer leche en el trabajo, el empleador, incluyendo su supervisor, debe proporcionar el tiempo necesario para el cuidado del bebé, así como el espacio y la privacidad necesarias.

■ Debes pedir permiso para extraer leche en el trabajo, el empleador, incluyendo su supervisor, debe proporcionar el tiempo necesario para el cuidado del bebé, así como el espacio y la privacidad necesarias.

■ Debes pedir permiso para extraer leche en el trabajo, el empleador, incluyendo su supervisor, debe proporcionar el tiempo necesario para el cuidado del bebé, así como el espacio y la privacidad necesarias.

■ Debes pedir permiso para extraer leche en el trabajo, el empleador, incluyendo su supervisor, debe proporcionar el tiempo necesario para el cuidado del bebé, así como el espacio y la privacidad necesarias.

■ Debes pedir permiso para extraer leche en el trabajo, el empleador, incluyendo su supervisor, debe proporcionar el tiempo necesario para el cuidado del bebé, así como el espacio y la privacidad necesarias.

■ Debes pedir permiso para extraer leche en el trabajo, el empleador, incluyendo su supervisor, debe proporcionar el tiempo necesario para el cuidado del bebé, así como el espacio y la privacidad necesarias.

■ Debes pedir permiso para extraer leche en el trabajo, el empleador, incluyendo su supervisor, debe proporcionar el tiempo necesario para el cuidado del bebé, así como el espacio y la privacidad necesarias.

■ Debes pedir permiso para extraer leche en el trabajo, el empleador, incluyendo su supervisor, debe proporcionar el tiempo necesario para el cuidado del bebé, así como el espacio y la privacidad necesarias.

■ Debes pedir permiso para extraer leche en el trabajo, el empleador, incluyendo su supervisor, debe proporcionar el tiempo necesario para el cuidado del bebé, así como el espacio y la privacidad necesarias.

■ Debes pedir permiso para extraer leche en el trabajo, el empleador, incluyendo su supervisor, debe proporcionar el tiempo necesario para el cuidado del bebé, así como el espacio y la privacidad necesarias.

■ Debes pedir permiso para extraer leche en el trabajo, el empleador, incluyendo su supervisor, debe proporcionar el tiempo necesario para el cuidado del bebé, así como el espacio y la privacidad necesarias.

■ Debes pedir permiso para extraer leche en el trabajo, el empleador, incluyendo su supervisor, debe proporcionar el tiempo necesario para el cuidado del bebé, así como el espacio y la privacidad necesarias.

■ Debes pedir permiso para extraer leche en el trabajo, el empleador, incluyendo su supervisor, debe proporcionar el tiempo necesario para el cuidado del bebé, así como el espacio y la privacidad necesarias.

■ Debes pedir permiso para extraer leche en el trabajo, el empleador, incluyendo su supervisor, debe proporcionar el tiempo necesario para el cuidado del bebé, así como el espacio y la privacidad necesarias.

■ Debes pedir permiso para extraer leche en el trabajo, el empleador, incluyendo su supervisor, debe proporcionar el tiempo necesario para el cuidado del bebé, así como el espacio y la privacidad necesarias.

■ Debes pedir permiso para extraer leche en el trabajo, el empleador, incluyendo su supervisor, debe proporcionar el tiempo necesario para el cuidado del bebé, así como el espacio y la privacidad necesarias.

■ Debes pedir permiso para extraer leche en el trabajo, el empleador, incluyendo su supervisor, debe proporcionar el tiempo necesario para el cuidado del bebé, así como el espacio y la privacidad necesarias.

■ Debes pedir permiso para extraer leche en el trabajo, el empleador, incluyendo su supervisor, debe proporcionar el tiempo necesario para el cuidado del bebé, así como el espacio y la privacidad necesarias.

■ Debes pedir permiso para extraer leche en el trabajo, el empleador, incluyendo su supervisor, debe proporcionar el tiempo necesario para el cuidado del bebé, así como el espacio y la privacidad necesarias.

■ Debes pedir permiso para extraer leche en el trabajo, el empleador, incluyendo su supervisor, debe proporcionar el tiempo necesario para el cuidado del bebé, así como el espacio y la privacidad necesarias.

■ Debes pedir permiso para extraer leche en el trabajo, el empleador, incluyendo su supervisor, debe proporcionar el tiempo necesario para el cuidado del bebé, así como el espacio y la privacidad necesarias.

■ Debes pedir permiso para extraer leche en el trabajo, el empleador, incluyendo su supervisor, debe proporcionar el tiempo necesario para el cuidado del bebé, así como el espacio y la privacidad necesarias.

■ Debes pedir permiso para extraer leche en el trabajo, el empleador, incluyendo su supervisor, debe proporcionar el tiempo necesario para el cuidado del bebé, así como el espacio y la privacidad necesarias.

■ Debes pedir permiso para extraer leche en el trabajo, el empleador, incluyendo su supervisor, debe proporcionar el tiempo necesario para el cuidado del bebé, así como el espacio y la privacidad necesarias.

■ Debes pedir permiso para extraer leche en el trabajo, el empleador, incluyendo su supervisor, debe proporcionar el tiempo necesario para el cuidado del bebé, así como el espacio y la privacidad necesarias.

■ Debes pedir permiso para extraer leche en el trabajo, el empleador, incluyendo su supervisor, debe proporcionar el tiempo necesario para el cuidado del bebé, así como el espacio y la privacidad necesarias.

■ Debes pedir permiso para extraer leche en el trabajo, el empleador, incluyendo su supervisor, debe proporcionar el tiempo necesario para el cuidado del bebé, así como el espacio y la privacidad necesarias.

■ Debes pedir permiso para extraer leche en el trabajo, el empleador, incluyendo su supervisor, debe proporcionar el tiempo necesario para el cuidado del bebé, así como el espacio y la privacidad necesarias.

■ Debes pedir permiso para extraer leche en el trabajo, el empleador, incluyendo su supervisor, debe proporcionar el tiempo necesario para el cuidado del bebé, así como el espacio y la privacidad necesarias.

■ Debes pedir permiso para extraer leche en el trabajo, el empleador, incluyendo su supervisor, debe proporcionar el tiempo necesario para el cuidado del bebé, así como el espacio y la privacidad necesarias.

■ Debes pedir permiso para extraer leche en el trabajo

# MINNESOTA

## OSHA - THE OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ACT

### Safety and health protection on the job

#### Employees

The Minnesota Occupational Safety and Health Act (the Act) requires that your employer provide you with a workplace free of known hazards that can cause death, injury or illness. You also have the following workplace rights and responsibilities.

- You must follow all Minnesota OSHA (MNOSHA) standards and your employer's safety rules.
- Your employer must provide you with information about any hazardous chemicals, harmful physical agents and infectious agents you are exposed to at work.
- You have the right to discuss your workplace safety and health concerns with your employer or with MNOSHA.
- You have the right to refuse to perform a job duty if you believe the task or equipment will place you at immediate risk of death or serious physical injury. However, you must do any other task your employer assigns you to do. You cannot simply leave the workplace.
- You have the right to be notified and comment if your employer requests any variance from MNOSHA standard requirements.
- You have the right to speak to a MNOSHA investigator inspecting your workplace.

#### Employers

You must provide your employees with a safe and healthful work environment free from any known hazards that can cause death, injury or illness and comply with all applicable MNOSHA standards. You also have the following rights and responsibilities.

- You must **post a copy of this poster** and other MNOSHA documents where other notices to employees are posted.
- You **must report to MNOSHA within eight hours** all accidents resulting in the death of an employee.
- You **must report to MNOSHA within 24 hours** all accidents resulting in any amputation, eye loss or inpatient hospitalization of any employee.

#### Free safety and health assistance

Free assistance to identify and correct hazards is available to employers, without citation or penalty, through MNOSHA Workplace Safety Consultation at (651) 284-5060, 1-800-657-3776 or osha.consultation@state.mn.us. Contact MNOSHA for a copy of the Act, for specific safety and health standards or to file a complaint about workplace hazards.

Employers, employees and members of the general public who wish to file a complaint regarding the MNOSHA program may write to the federal OSHA Region 5 office at 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

Posting required by law in a location where employees can easily see this notice.

August 2017

### EARNED SICK AND SAFE TIME

#### Earned sick and safe time (ESST)

**Effective: Jan. 1, 2024**

**What is ESST?** ESST is paid leave employers must provide to employees in Minnesota that they can use to care for a sick family member or to seek assistance if an employee or their family member has experienced domestic abuse, sexual assault or stalking.

ESST must be paid at the same hourly rate an employee earns when they are working.

**Who is eligible for ESST?** An employee is eligible for ESST if they:

■ work at least 80 hours in a year for an employer in Minnesota; and

■ are not an independent contractor.

Temporary and part-time employees are eligible for ESST.

**Retaliation is against the law.** An employer may not retaliate, or take negative action, against an employee for asserting their legal rights under the ESST law.

**How do you accrue and use ESST?**

■ Employees accrue at least one hour of ESST for every 30 hours worked, unless an employer front loads ESST hours as allowed by law.

**Sick time**  
For mental or physical illness, treatment or preventive care

**Safe time**  
To address domestic abuse, sexual assault or stalking



Labor Standards • 443 Lafayette Road N • St. Paul, MN 55155  
651-284-5075 • 800-342-5354 • dli.mn.gov • dli.laborstandards@state.mn.us

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.

November 2023

### VETERANS BENEFITS AND SERVICES

#### VETERANS BENEFITS AND SERVICES

**The Minnesota Department of Veterans Affairs (MDVA) serves Minnesota Veterans and their families.**

Veterans and their families may be eligible for many benefits earned through their military service.

Contact MDVA or your County Veterans Service Officer to learn more about these resources, programs and services:

- Adult Day Program
- Counseling for substance use disorder and mental health treatment
- Dental and vision assistance
- Educational, workforce and training resources
- Eligibility for unemployment insurance benefits under state and federal law
- Emergency assistance
- Ending Veteran homelessness and housing assistance
- Filing health and disability claims (VA and Social Security)
- Legal services
- Minnesota GI Bill for license or certification, apprenticeships or higher education



FOR MORE INFORMATION  
Visit MinnesotaVeterans.org  
Call 1-888-LinkVet

Connect with your County Veterans Service Officer at MACVSO.org



### EMPLOYER-SPONSORED MEETINGS

#### Employer-sponsored meetings

**Employer-sponsored meetings or communication**  
An employer or the employer's agent, representative or designee must not discharge, discipline or otherwise penalize or threaten to discharge, discipline or otherwise penalize or take any adverse employment action against an employee:  
1. because the employee declines to attend or participate in an employer-sponsored meeting or declines to receive or listen to communications from the employer or the agent, representative or designee of the employer if the meeting or communication is to communicate the opinion of the employer about religious or political matters;  
2. as a means of inducing an employee to attend or participate in meetings or receive or listen to communications described in number 1 above; or  
3. because the employee, or a person acting on behalf of the employee, makes a good-faith report, orally or in writing, of a violation or a suspected violation of this section.

**Retaliations**  
An aggrieved employee may bring a civil action to enforce this section of the law no later than 90 days after the date of the alleged violation. The court may award all appropriate relief, including injunctive relief, reinstatement, back pay and reestablishment of any employee benefits, reasonable attorney fees and costs.

**Scope**

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



### LABOR LAW POSTER

**LaborLawCenter.com**  
1-800-745-9970 • Product ID: MN60

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.

### WORKERS' COMPENSATION

#### Workers' compensation

##### If you are injured

- Report any injury to your supervisor as soon as possible, no matter how minor it may appear. You may lose the right to workers' compensation benefits if you do not make a timely report of the injury to your employer. The time limit may be as short as 14 days.
- Provide your employer with as much information as possible about your injury.
- Get any necessary medical treatment as soon as possible. If you are not covered by a certified managed care organization (CMCO), you may treat with a doctor of your choice. Your employer must notify you in writing if you are covered by a CMCO.

- Medical care for your work injury, as long as it is reasonable and necessary.
- Wage-loss benefits for part of your lost income.
- Compensation for permanent damage to or loss of function of a body part.

- The insurer must investigate your claim promptly. If you have been disabled for more than three calendar-days, the insurer must begin payment of benefits or send you a denial of liability within 14 days after your employer knew you were off work or had lost wages because of your claimed injury.
- If the insurer accepts your claim for wage-loss benefits and you have been disabled for more than three calendar-days: The insurer will notify you and must start paying wage-loss benefits within the 14 days noted above. The insurer must pay benefits on time. Wage-loss benefits are paid at the same intervals as your work paychecks.

#### Fraud

Collecting workers' compensation benefits you are not entitled to is theft. Call 1-888-372-8366 to report workers' compensation fraud.

#### Insurer name and contact information



(651) 284-5032 • 1-800-342-5354 • dli.workcomp@state.mn.us • www.dli.mn.gov Posting required by law in a location where employees can easily see this notice.

August 2017

### NO SMOKING NOTICE

## THIS ENTIRE ESTABLISHMENT IS SMOKE-FREE

Effective October 1, 2007, smoking will be prohibited in all indoor public places and indoor places of employment, per the Freedom to Breathe provisions of the Minnesota Clean Indoor Act.



All proprietors are required to post a "No Smoking" sign(s) at or immediately inside of all public entrances.

Posting this sign on or immediately inside public entrance(s) of your facility meets the signage requirements of the law.

Rev. 04-08

### UNEMPLOYMENT COMPENSATION

## UNEMPLOYED?

Have you lost your job or had your work hours reduced?

You have the right to apply for Unemployment Insurance Benefits.

Apply online at [www.uimn.org](http://www.uimn.org)

or by telephone at 651-296-3644 (Twin Cities) or toll free 1-877-898-9090 (Greater Minnesota)

TTY users: 1-866-814-1252

This information is available in an alternative format by calling 651-259-7223 DEED is an Equal Opportunity Employer/Provider. DEED-50227 / 15,000 / March 2022

### PREGNANCY AND PARENTAL LEAVE ACT

#### Pregnant workers and new parents

##### PREGNANCY AT WORK

If you are pregnant, it is your right to request and your employer must provide:

- more frequent or longer restroom, food and water breaks;
- seating; and
- limits on lifting more than 20 pounds.

You have the right to request other workplace changes when you have been given advice from a health care provider or doula. Your employer cannot require you to adjust your working conditions because you are pregnant.

##### PREGNANCY AND PARENTAL LEAVE FROM WORK

Employees may request and take up to 12 weeks of unpaid leave during pregnancy or upon the birth or adoption of their child. Employees are eligible for this leave regardless of the size of their employer or the amount of time for which they have worked for their employer. Pregnancy and parental leave may be taken for:

- prenatal care;
- incapacity due to pregnancy or related health conditions;
- childbirth or adoption; or
- bonding time by a birthing or non-birthing parent after the birth or adoption of the child. Employers can adopt reasonable policies about when requests for leave must be made and leave must be taken within 12 months of the birth or adoption.

You may be able to use employer-provided benefits, such as sick leave or disability leave, if you are sick during pregnancy or to recover after childbirth. Minnesota's paid family and medical leave law provides paid time off during or following a pregnancy, goes into effect Jan. 1, 2026.

medical leave law, which provides paid time off during or following a pregnancy, goes into effect Jan. 1, 2026.

##### EXPRESSING MILK AT WORK

If you decide to express milk at work, your employer, regardless of size, must provide:

- break times to express milk without losing compensation; and
- a clean, private and secure area to express milk that:

- is not a bathroom;
- is shielded from view;
- is free of intrusion from coworkers and the public;
- is in close proximity to the work area; and
- has access to an electrical outlet.

There may be limited exceptions to this requirement.

You can choose when to express milk based on your needs, whether that means expressing milk during an existing paid break, during an existing unpaid break, such as a meal break, or during some other time.

It is against the law for your employer to retaliate, or take negative action, against you for requesting or taking a leave, pregnancy accommodation or break to express milk at work.

##### CONTACT US

Contact Labor Standards at 651-284-5075 or dli.laborstandards@state.mn.us.



Version 0623

### MINNESOTA MINIMUM WAGE

#### Minimum wage and other requirements

##### Minimum wage effective Jan. 1, 2025

State minimum wage – Applies to all employers in Minnesota.	\$11.13/hour
Training wage – May be paid to employees under the age of 20 during the first 90 consecutive days of employment.	\$9.08/hour



OVERTIME	State-only covered employers and employees	Federally covered employers and employees
Overtime is the required payment of time-and-a-half an employee's regular rate of pay.	After 48 hours in a workweek	After 40 hours in a workweek



WAGE THEFT
Wage theft occurs when an employer fails to pay wages earned by its employees, including minimum wage, overtime or other required rates of pay.

<table border="1

# MINNESOTA

## 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 colocaría 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.

### 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

#### 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 despiden 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 poster contiene solo un resumen de la ley de Minnesota. Para obtener más información, contacte a:

Departamento de Trabajo e Industria de Minnesota

Departamento de Derechos Humanos de Minnesota

Teléfono: (651) 284-5070

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 empleado 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



Para enfermedades físicas o mentales, tratamiento o atención preventiva.



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



Labor Standards • 443 Lafayette Road N. • St. Paul, MN 55155

651-284-5075 • 1-800-342-5354 • 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.

November 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 diurno para adultos. Asesamiento 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 vida 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

#### PARA MÁS INFORMACIÓN

Visite MinnesotaVeteran.org Llame al 1-888-LinkVet

Conéctese con el Oficial de Servicios para Veteranos de su condado en MCVSO.org



DIAL 988 then PRESS 1

### 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:

- poner al 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 su agente, representante o persona designada o del empleador si la reunión o comunicación es para comunicar la opinión del empleado sobre asuntos religiosos o políticos;
- comunicar al empleado que se niega a asistir o participar en reuniones o recibir o escuchar las comunicaciones descritas en el apartado (1) anterior;
- 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.

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.

Aviso: Este es un breve resumen de Minnesota law. Es intendido como una guía y no debe considerarse un sustituto de related Minnesota Statutes.



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



### LABOR LAW POSTER

**LaborLawCenter.com**  
1-877-745-9970 • 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.

## Compensación laboral

### Si se lesiona

- Informe cualquier lesión a su supervisor tan pronto lo sea posible; no importa qué tan leve le parezca. 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.
- Pida a su empleador la mayor cantidad de información posible sobre su lesión.
- Obtenga el tratamiento médico que necesita 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 notificarte por escrito si tiene cobertura con una CMCO.

- 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.

### La compensación laboral paga

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

■ 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.

■ 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 beneficios por pérdida de salario se pagan en los mismos intervalos que sus cheques de nómina.

### Lo que la aseguradora debe hacer

- 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 salario 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.

### Nombre de la aseguradora e información de contacto

## DEPARTMENT OF LABOR AND INDUSTRY

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

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 Respira 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 extraer 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.