

August 2017
MNSP-1124-F04



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.
- You have the right to file a complaint with MNOSHA about safety and health hazards and request that an inspection be conducted. MNOSHA will not reveal your name to the employer.
- You have the right to see all citations, penalties and abatement dates issued to your employer by MNOSHA.
- Your employer cannot discriminate against you for exercising any of your rights under the Act. However, your employer can discipline you for not following its safety and health rules. If you feel your employer has discriminated against you for exercising your rights under the Act, you have 30 days to file a complaint with MNOSHA.
- Your employer must provide you with any exposure and medical records it has about you upon request.
- You have the right to participate in the development of standards by MNOSHA.

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.
- You must allow MNOSHA investigators to conduct inspections, interview employees and review records.
- You must provide all necessary personal protective equipment and training at your expense.
- You have the right to participate in the development of standards by MNOSHA.

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 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.

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.

- ESST begins accruing on the first day of work and employees are allowed to use ESST as it accrues.
- Employers must allow an employee to accrue at least 48 hours of ESST every year and to roll over unused ESST to the next year up to a maximum accrual of at least 80 ESST hours.
- Employees can require documentation from employees when ESST is used for more than three consecutive days.

What can you use ESST for? ESST can be used for reasons that include:
■ the mental or physical illness, treatment or preventive care of an employee or their family member;
■ absence due to domestic abuse, sexual assault or stalking of an employee or their family member; and
■ closure of an employee's workplace due to weather or public emergency or closure of their family member's school or care facility due to weather or public emergency.



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.usNotice: 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

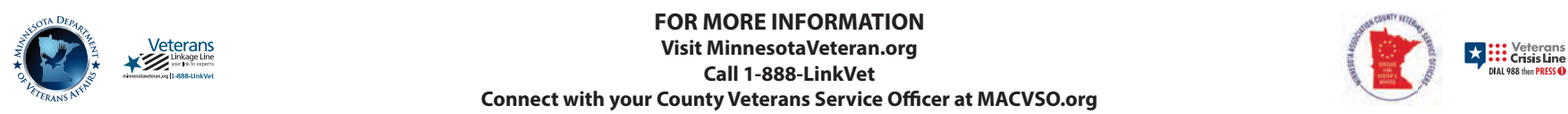
The Minnesota Department of Veterans Affairs (MDVA) serves Minnesota Veterans and their families.

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

- Minnesota Veteran driver's licenses and identification cards
- Preventing Veteran suicide
- State Veterans Cemeteries
- State Veterans Domiciliary Program
- State Veterans Homes (skilled nursing facilities)
- Tax benefits
- VA healthcare enrollment
- Veteran family assistance
- Women Veteran support



FOR MORE INFORMATION
Visit [MinnesotaVeterans.org](https://www.mn.gov/veterans)
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.

Remedies
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

This section does not:

1. prohibit communications of information the employer is required by law to communicate, but only to the extent of the lawful requirement;
2. limit the rights of an employer or its agent, representative or designee to conduct meetings involving religious or political matters as long as attendance is wholly voluntary or to engage in communications as long as receipt or listening is wholly voluntary; or
3. limit the rights of an employer or its agent, representative or designee from communicating to its employees any information, or requiring employee attendance at meetings and other events, that is necessary for the employees to perform their lawfully required job duties.

Summary
This law does not prohibit or regulate employer speech. The law regulates when an employer may discipline or fire an employee who declines to attend meetings about religious or political matters.

To review this law in full, including definitions, notice requirements and additional information about remedies, see Minnesota Statutes § 181.531. The Department of Labor and Industry does not enforce this law.
For more information about this law, contact an attorney.



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

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.

Workers' compensation pays for

- 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.

What the insurer must do

- 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 the your work paychecks.

- Cooperate with all requests for information concerning your claim. The law allows the workers' compensation insurer to obtain medical information related to your work injury without your authorization, but they must send you written notification when they request the information. The insurer cannot obtain other medical records unless you sign a written authorization.
- Get written confirmation from your doctor about any authorization to be off work. The note should be as specific as possible.

- Vocational rehabilitation services if you cannot return to your pre-injury job or to your pre-injury employer due to your work injury.
- Benefits to your spouse and/or dependents if you die as a result of a work injury.

- If the insurer denies your claim for wage-loss benefits and you have been disabled for more than three calendar-days: The insurer will send notice to you within 14 days. The notice must clearly explain the facts and reasons why they believe your injury or illness did not result from your work or why the claimed wage-loss benefits are not related to your injury.

If you disagree with the denial, talk with the insurance claims adjuster who is handling your claim. If you are not satisfied and still disagree with the denial, call the Minnesota Department of Labor and Industry's Workers' Compensation Hotline at 1-800-342-5354.

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.workcompstate.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.orgor 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, 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 you 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.

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.



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	 dli.mn.gov/minwage
Training wage – May be paid to employees under the age of 20 during the first 90 consecutive days of employment.		\$9.08/hour	
OVERTIME Overtime is the required payment of time-and-one-half an employee's regular rate of pay.	State-only covered employers and employees	Federally covered employers and employees	
	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.			
SICK AND SAFE TIME Sick and safe time 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. An employee earns one hour of sick and safe time for every 30 hours worked and can earn a maximum of 48 hours each year unless the employer agrees to a higher amount.			
RETALIATION PROHIBITED An employer must not discharge, discipline, penalize, interfere with, threaten, restrain, coerce, or otherwise retaliate or discriminate against an employee for exercising their rights under the law, including reporting a violation or participating in an investigation.			
REPORT VIOLATIONS To report violations of these and other labor laws, contact the Labor Standards Division at dli.laborstandards@state.mn.us or 651-284-5075.			

651-284-5075 • 800 342 5354 • dli.laborstandards@state.mn.us • dli.mn.gov/minwage
Posting required by law in a location where employees can easily see this notice.

October 2024

DISCRIMINATION

Age discrimination

Know your rights under Minnesota laws prohibiting age discrimination

It is unlawful for an employer to:

- refuse to hire or employ a person on the basis of age;
- reduce in grade or position or demote a person on the basis of age;
- discharge or dismiss a person on the basis of age; or
- mandate retirement age if the employer has more than 20 employees. (29 United States Code §630 (b)).

This poster contains only a summary of Minnesota law. For more information, contact the:

Minnesota Department of Labor and Industry
Phone: (651) 284-5070

Minnesota Department of Human Rights
Phone: (651) 539-1100

(651) 284-5070 • 1-800-342-5354 • dli.laborstandards@state.mn.us • www.dli.mn.gov
Posting required by law in a location where employees can easily see this notice.

September 2017



Seguridad y protección de la salud en el trabajo

Empleados

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

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

Empleadores

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

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

Asistencia gratuita en seguridad y salubridad:

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

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

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



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

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

August 2017

Discriminación por edad

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

Es ilegal que un empleador:

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

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

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

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

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



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

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

September 2017

Tiempo por enfermedad y seguridad devengado (ESST)

Vigente a partir del 1 de enero de 2024

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

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

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

- trabaja al menos 80 horas al año para un empleador en Minnesota; o
- 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 empleados 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



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

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

Noviembre 2023

BENEFICIOS Y SERVICIO PARA VETERANOS

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

- Programa diurno para adultos Asesoramiento para el trastorno por uso de sustancias y tratamiento de salud mental.
- Asistencia dental y de la vista
- Recursos educativos, laborales y de formación.
- Elegibilidad para los beneficios del seguro de desempleo según las leyes estatales y federales
- Asistencia de emergencia
- Poner fin a la falta de vivienda y la asistencia de vivienda para veteranos
- Presentación de reclamaciones de salud y discapacidad (VA y Seguro Social)
- Servicios Legales
- Minnesota GI Bill para licencia o certificación, aprendizaje o educación superior



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



Reuniones patrocinadas por el empleador

Aviso sobre la ley de comunicaciones o reuniones patrocinadas por el empleador

Un empleador o su agente, representante o persona designada no debe amenazar con despedir, disciplinar o de otro modo penalizar o tomar cualquier acción laboral adversa contra un empleado:

- 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.

Alance



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

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

October 2024

- La ley sobre reuniones o comunicaciones patrocinadas por el empleador no:
- 1.prohíbe la comunicación de información que el empleador está obligado por ley a comunicar, pero sólo en la medida requerida por ley;
 - 2.limita los derechos de un empleador o su agente, representante o persona designada a realizar reuniones que involucren asuntos religiosos o políticos siempre que la asistencia sea completamente voluntaria o a participar en comunicaciones siempre que la recepción o escucha sea completamente voluntaria; o
 - 3.limita los derechos de un empleador o su agente, representante o designado de comunicar a sus empleados cualquier información, o requerir la asistencia de los empleados a reuniones y otros eventos, que sean necesarios para que los empleados desempeñen sus deberes laborales legalmente requeridos.
- En resumen, esta ley no prohíbe ni regula la libertad de expresión de los empleados. La ley regula cuándo un empleador puede disciplinar o despedir a un empleado que se niega a asistir a reuniones sobre temas religiosos o políticos.
- Para revisar esta ley en su totalidad, incluidas las definiciones, los requisitos de notificación y la información adicional sobre los recursos, consulte el estatuto de Minnesota § 181.531. El Departamento de Labor e Industria no hace cumplir esta ley. Para obtener más información sobre la ley, comuníquese con un abogado.

Compensación laboral

Si se lesiona

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

La compensación laboral paga

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

Lo que la aseguradora debe hacer

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

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

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

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

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

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.

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

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



TODO ESTE ESTABLECIMIENTO ES LIBRE DE HUMO

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

Trabajadoras embarazadas y nuevos padres

EMBARAZO EN EL TRABAJO

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

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

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

EMBARAZO Y LICENCIA LABORAL DE LOS PADRES

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

La licencia por embarazo y paternidad se podrá disfrutar para:

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

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

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

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

EXTRACCIÓN DE LECHE EN EL TRABAJO

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

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

Puede haber excepciones limitadas a este requisito.

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

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

CONTÁCTENOS

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



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

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

Salario mínimo y otros requisitos

Salario mínimo en vigor el 1 de enero de 2025

Salario mínimo estatal – Aplica a todos los empleadores de Minnesota.	\$11.13/hora	 dli.mn.gov/minwage
Salario de capacitación – Puede pagarse a los empleados menores de 20 años durante los primeros 90 días consecutivos de empleo.	\$9.08/hora	
HORAS EXTRAS Las horas extraordinarias son el pago obligatorio de tiempo y medio del salario normal de un empleado.	Empleadores y empleados con cobertura estatal A partir de 48 horas semanales	Empleadores y empleados con cobertura federal A partir de 40 horas semanales
ROBO DE SALARIO El robo de salario se produce cuando un empresario no paga los salarios de sus empleados, incluido el salario mínimo, las horas extras u otras prestaciones obligatorias.	 dli.mn.gov/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.		



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

Octubre de 2024

¿ESTÁ DESEMPLEADO?

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

Tiene derecho a solicitar beneficios de seguro de desempleo.
Llene su solicitud en línea en www.uimm.org

o por teléfono al 651-296-3644 (Área de Minneapolis y St. Paul)
o línea gratuita al 1-877-898-9090 Usuarios de TTY: 1-866-814-1252

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