

# Labor Law Compliance Center

## MINNESOTA SPANISH

Labor Law Compliance Center  
[posters@laborlawcc.com](mailto:posters@laborlawcc.com)  
[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)  
(800) 801-0597

# Minnesota Labor Law Posters

Spanish

\*Recently updated notices are highlighted

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Age Discrimination MN01S	All employers	04/12
Minimum Wage MN02S	All employers	01/26
MNOSHA MN03S	All employers	08/17
Unemployment Insurance MN04S	All employers	09/15
Workers' Compensation MN05S	All employers	08/17
Pregnant Workers MN06S	Recommended	07/24
Captive Audience Meetings MN07S	All employers	10/24
Earned Sick & Safe Time (Paid Sick Leave) MN08S	Recommended	06/25
Veterans Benefits & Services MN09S	All employers with more than 50 full-time employees	01/24
Paid Leave MN10S	All employers with State funded plans	01/26



# Minnesota Labor Law Posters

Spanish

\*Recently updated notices are highlighted

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Paid Leave (Equivalent Plan) MN11S	All employers with equivalent plans	01/26
Minneapolis Paid Sick Leave & Minimum Wage MN12S	Employers in the city of Minneapolis	01/26
Saint Paul Paid Sick Leave & Minimum Wage MN13S	Employers in the city of Saint Paul	01/26
Bloomington Sick and Safe Leave MN14S	Employers in the city of Bloomington	07/23



# EMERGENCIA

---

---

**AMBULANCIA:** \_\_\_\_\_

**RESCATE - INCENDIO:** \_\_\_\_\_

**HOSPITAL:** \_\_\_\_\_

**MÉDICO:** \_\_\_\_\_

**ALTERNATIVO:** \_\_\_\_\_

**POLICÍA:** \_\_\_\_\_



# AVISO DE PAGO

DÍAS DE PAGO REGULAR PARA EMPLEADOS

DE: \_\_\_\_\_ (NOMBRE EMPRESA)

SERÁN LOS SIGUIENTES:

POR \_\_\_\_\_

TÍTULO \_\_\_\_\_

**FAVOR DE PUBLICAR**



# Discriminación por edad

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

### Es ilegal que un empleador:

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

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

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

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

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



**DEPARTAMENTO DE  
TRABAJO E INDUSTRIA**

(651) 284-5070 • 1-800-342-5354 • [dli.laborstandards@state.mn.us](mailto:dli.laborstandards@state.mn.us) • [www.dli.mn.gov](http://www.dli.mn.gov)

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

Septiembre 2017 

**MN01S**



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)

# Salario mínimo y otros requisitos

## Salario mínimo en vigor el 1 de enero de 2026

**Salario mínimo estatal** – Aplica a todos los empleadores de Minnesota.

**\$11.41**/hora



[dli.mn.gov/minwage](https://dli.mn.gov/minwage)

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

**\$9.31**/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](https://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](https://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](https://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](mailto:dli.laborstandards@state.mn.us) o en el 651-284-5075.

**mn** DEPARTMENT OF  
LABOR AND INDUSTRY

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

MN02S



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)



# Seguridad y protección de la salud en el trabajo

## Empleados

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

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

## Empleadores

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

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

## Seguridad y asistencia de salud gratuita

Hay disponible para los empleadores asistencia gratuita para identificar y corregir peligros sin citaciones ni multas, mediante la oficina de Consultas de seguridad en el lugar de trabajo de MNOSHA (Workplace Safety Consultation), llamando al (651) 284-5060, 1-800-657-3776 o por correo electrónico a: [osha.consultation@state.mn.us](mailto:osha.consultation@state.mn.us).

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

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



(651) 284-5050 • 1-877-470-6742 • [osha.compliance@state.mn.us](mailto:osha.compliance@state.mn.us) • [www.dli.mn.gov](http://www.dli.mn.gov)

Se requiere la publicación de este aviso por ley en un lugar donde los empleados puedan verlo fácilmente. Agosto de 201

MN03S



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)

# ¿Está Desempleado?

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

**Tiene derecho a solicitar beneficios  
de seguro de desempleo.**

**Llene su solicitud en línea en:  
[www.uimn.org](http://www.uimn.org)**

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

**o línea gratuita al 1-877-898-9090  
(Para el resto del estado de Minnesota)**

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

DEED is an Equal Opportunity Employer/Provider.

**MN04S**



**Labor Law Compliance Center**  
**(800) 801-0597**  
[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)



# Compensación laboral

## Si usted se lesiona

- Informe cualquier lesión a su supervisor tan pronto le sea posible; no importa qué tan leve le pueda parecer. Usted podría perder el derecho a los beneficios de compensación laboral si no presenta a tiempo un informe de la lesión a su empleador. El tiempo límite puede ser tan corto como 14 días.
- Provea a su empleador la mayor cantidad de información posible sobre su lesión.
- Obtenga el tratamiento médico que necesite lo más pronto posible. Si no está cubierto por una organización de atención médica certificada, (CMCO), usted puede recibir tratamiento con el doctor que usted elija. Su empleador debe notificarle por escrito si tiene cobertura con un CMCO.
- Colabore con todas las solicitudes de información relacionadas con su reclamo.  
La ley permite que la aseguradora de compensación laboral obtenga la información médica relacionada con su lesión sin su autorización, pero le debe enviar una notificación por escrito cuando solicite la información.  
La compañía aseguradora no puede obtener otros expedientes médicos a menos que usted firme una autorización por escrito.
- Obtenga una confirmación por escrito de su médico sobre cualquier autorización para ausentarse del trabajo. La nota debe ser lo más específica posible.

## Compensación laboral paga por lo siguiente

- Atención médica para su lesión ocurrida en el trabajo, siempre que sea razonable y necesaria.
- Beneficios por salario perdido para cubrir parte de los ingresos no recibidos.
- Compensación por daños permanentes o por pérdida de la función de una parte del cuerpo.
- Servicios de rehabilitación vocacional si usted no puede regresar al trabajo o a su empleador previo al accidente debido a su lesión en el trabajo.
- Beneficios para su cónyuge o dependientes si usted fallece como consecuencia de una lesión laboral

## Lo que la aseguradora debe hacer

- La compañía aseguradora deberá investigar su reclamo con prontitud. Si usted ha estado incapacitado por más de tres días calendario, la aseguradora debe iniciar el pago de beneficios o enviarle un aviso de negación de responsabilidades dentro de los 14 días después que su empleador se enteró de su ausencia laboral o había perdido parte de su salario debido a su reclamo por lesión.
- **Si la compañía aseguradora acepta su reclamo de beneficios por pérdida de salario y usted ha estado incapacitado por más de tres días calendario:** La aseguradora le notificará y deberá iniciar el pago de los beneficios por pérdida de salario dentro de los 14 días mencionados anteriormente. La aseguradora deberá pagar los beneficios puntualmente. Los beneficios por pérdida de salario se pagan en los mismos intervalos que sus cheques de nómina.
- **Si la compañía aseguradora deniega su reclamo de beneficios por pérdida de salario y usted ha estado incapacitado por más de tres días calendario:** La aseguradora le enviará una notificación dentro de los 14 días. La notificación debe explicar claramente los hechos y motivos por los cuales ellos consideran que su lesión o enfermedad no fue resultado de su trabajo o por qué los beneficios por pérdida de salarios que reclama no están relacionados con su lesión.  
Si usted no está de acuerdo con la denegación, hable con el ajustador de reclamos de la aseguradora a cargo de su reclamo. Si usted no está satisfecho y aún está en desacuerdo con la denegación, **comuníquese con el teléfono gratuito para Compensación para Trabajadores del Departamento de Trabajo e Industria de Minnesota (Minnesota Department of Labor and Industry) al 1-800-342-5354.**

### Fraude

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

Nombre e información de contacto de la compañía aseguradora



DEPARTAMENTO DE  
TRABAJO E INDUSTRIA

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

Se requiere la publicación de este aviso por ley en un lugar donde los empleados puedan verlo fácilmente. Agosto de 20

MN05S



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)

# Trabajadoras embarazadas y padres nuevos

## EL EMBARAZO EN EL TRABAJO

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

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

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

## AUSENCIA CON PERMISO POR EMBARAZO Y PARA PADRES

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

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

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

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

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

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



## EXTRACCIÓN DE LECHE MATERNA EN EL TRABAJO

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

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

Es posible que existan excepciones limitadas a este requisito.

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

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

## COMUNÍQUESE CON NOSOTROS

Comuníquese con la oficina de normas de trabajo llamando al 651-284-5075 o a [dli.laborstandards@state.mn.us](mailto:dli.laborstandards@state.mn.us).



Labor Standards • 443 Lafayette Road N. • St. Paul, MN 55155  
651-284-5075 • [dli.mn.gov](http://dli.mn.gov) • [dli.laborstandards@state.mn.us](mailto:dli.laborstandards@state.mn.us)

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

MN06S



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)



# Reuniones patrocinadas por el empleador

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

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

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

## Reparación

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

## Alcance

La ley sobre reuniones o comunicaciones patrocinadas por el empleador no:

1. prohíbe la comunicación de información que el empleador está obligado por ley a comunicar, pero sólo en la medida requerida por ley;
2. limita los derechos de un empleador o su agente, representante o persona designada a realizar reuniones que involucren asuntos religiosos o políticos siempre que la asistencia sea completamente voluntaria o a participar en comunicaciones siempre que la recepción o escucha sea completamente voluntaria; o
3. limita los derechos de un empleador o su agente, representante o designado de comunicar a sus empleados cualquier información, o requerir la asistencia de los empleados a reuniones y otros eventos, que sean necesarios para que los empleados desempeñen sus deberes laborales legalmente requeridos.

En resumen, esta ley no prohíbe ni regula la libertad de expresión de los empleadores. La ley regula cuándo un empleador puede disciplinar o despedir a un empleado que se niega a asistir a reuniones sobre temas religiosos o políticos.

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



October 2024

651-284-5075 • 800 342 5354 • [dli.laborstandards@state.mn.us](mailto:dli.laborstandards@state.mn.us) • [dli.mn.gov](http://dli.mn.gov)

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

MN07S



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)

# Tiempo ganado de enfermedad y seguridad (ESST)

**En vigor: 1 de enero de 2024**

## ¿Qué es ESST?

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

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

## ¿Quién es elegible para ESST?

Un empleado es elegible para ESST si:

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

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

## ¿Cómo se acumula y utiliza ESST?

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

## ¿Para qué se puede utilizar ESST?

ESST se puede utilizar por motivos que incluyen:

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

## Las represalias son ilegales.

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



### Tiempo de enfermedad

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



### Tiempo de seguridad

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

**m** DEPARTMENT OF  
LABOR AND INDUSTRY

Julio de 2025

651-284-5075 • 800-342-5354 • [esst.dli@state.mn.us](mailto:esst.dli@state.mn.us) • [sickleave.mn.gov](http://sickleave.mn.gov)

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

MN08S



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)

# BENEFICIOS Y SERVICIOS PARA VETERANOS

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

*Los veteranos y sus familias pueden ser elegibles para muchos beneficios obtenidos a través de su servicio militar. Se recomienda contactar al Departamento de Asuntos de Veteranos de Minnesota (MDVA) o al oficial de servicios para veteranos del condado para obtener más información sobre estos recursos, programas y servicios.*

- Programa de Día para Adultos
- Asesoría para el trastorno por uso de sustancias y tratamiento de salud mental
- Asistencia dental y visual
- Recursos educativos, laborales y de capacitación
- Elegibilidad para los beneficios del seguro de desempleo según la ley estatal y federal
- Asistencia de emergencia
- Erradicación de la falta de vivienda de los veteranos y asistencia para la vivienda
- Presentación de reclamaciones de salud y discapacidad (VA y Seguridad Social)
- Servicios legales
- La Ley GI de Minnesota para licencias o certificaciones, aprendizajes o educación superior
- Licencias de conducir e identificaciones para veteranos de Minnesota
- Prevención del suicidio de veteranos
- Cementerios estatales para veteranos
- Programa Estatal de Hogares para Veteranos
- Hogares Estatales para Veteranos (instalaciones de enfermería especializada)
- Beneficios fiscales
- Inscripción en la atención médica de VA
- Asistencia para familias de veteranos
- Apoyo a mujeres veteranas

## PARA MÁS INFORMACIÓN

Visite [MinnesotaVeteran.org](http://MinnesotaVeteran.org)

Llame **1-888-LinkVet**

Conéctese con su oficial de servicios para veteranos del condado en

[MACVSO.org](http://MACVSO.org)



MN09S



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)



# AUSENCIA LABORAL REMUNERADA DE MINNESOTA

Vigente 1 de enero, 2026

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

## ¿Para qué puedo utilizar la Ausencia Laboral Remunerada?

### Ausencia médica:

- Para cuidar de su propia condición médica grave, incluida la atención relacionada con el embarazo, el parto y la recuperación.

### Ausencia familiar:

- **Ausencia para crear vínculos afectivos:** para cuidar y crear lazos con un(a) hijo(a) recién llegado(a) por nacimiento, adopción o acogida temporal.
- **Ausencia para brindar cuidado:** para atender a un familiar con una enfermedad grave.
- **Ausencia por motivos militares:** para apoyar a un familiar llamado al servicio activo.
- **Ausencia por motivos de seguridad:** para responder a situaciones relacionadas con violencia doméstica, agresión sexual o acoso, ya sea hacia usted o un miembro de su familia.

Por lo general, las condiciones deben durar más de siete días y estar certificadas por un proveedor de atención médica u otro profesional.

## ¿Tengo derecho a la Ausencia Laboral Remunerada?

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

## ¿Cuánto tiempo puedo tomar de ausencia?

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

## ¿Cuánto se me pagará?

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

## ¿Quién paga la Ausencia Laboral Remunerada?

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

## ¿Cuáles son mis garantías laborales?

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

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

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



MÁS INFORMACIÓN: [paidleave.mn.gov](https://paidleave.mn.gov)

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

7/2025

MN10S

**m** MINNESOTA  
PAID LEAVE

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



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)

# LICENCIA REMUNERADA DE MINNESOTA

Vigente a partir del 1 de enero de 2026

## La Licencia Remunerada de Minnesota proporciona pagos y protecciones laborales cuando se necesita tiempo libre para cuidarse a sí mismo o a la familia.

### Plan Equivalente

El empleador proporciona Licencia Remunerada a través de un plan equivalente aprobado en lugar de hacerlo a través del estado de Minnesota. Este plan ofrece tiempo libre, pagos y protecciones laborales que son iguales o superiores a los ofrecidos bajo la Licencia Remunerada de Minnesota.

Nombre de la aseguradora: \_\_\_\_\_

El plan equivalente cubre:  Licencia Familiar  Licencia Médica  Ambas

Sitio web: \_\_\_\_\_ Teléfono: \_\_\_\_\_

### ¿Para qué se puede utilizar la Licencia Remunerada?

#### Licencia Médica:

- Para atender su propia condición de salud grave, incluyendo embarazo, parto y recuperación.

#### Licencia Familiar:

- **Licencia por Vínculo Afectivo** – para cuidar y crear lazos con un nuevo hijo por nacimiento, adopción o acogida.
- **Licencia por Cuidado** – para cuidar a un familiar con una condición de salud grave
- **Licencia Familiar Militar** – para apoyar a un familiar llamado al servicio activo
- **Licencia por Seguridad** – para responder a situaciones relacionadas con violencia doméstica, agresión sexual o acoso, ya sea para uno mismo o un familiar

Generalmente, las condiciones deben durar al menos siete días y ser certificadas por un proveedor de atención médica u otro profesional.

### ¿Está cubierto por la Licencia Remunerada?

La mayoría de los trabajadores en Minnesota están cubiertos por la Licencia Remunerada, sin importar el tamaño del empleador o las horas trabajadas. Los contratistas independientes y autónomos no están cubiertos automáticamente, pero pueden optar por participar. Se puede calificar para pagos si se ha ganado al menos \$3,900 en Minnesota en el último año.

### ¿Cuánto tiempo se puede tomar de licencia?

Un plan equivalente debe ofrecer tiempo de licencia igual o superior al plan estatal. Con el plan estatal, se pueden tomar hasta 12 semanas de licencia familiar o médica por año. Si se necesitan ambas en el mismo año, se puede calificar para hasta 20 semanas en total.

### ¿Cuánto se recibirá de pago?

Un plan equivalente debe ofrecer pagos iguales o superiores a los que ofrece el plan estatal. Bajo el plan estatal, se pagará hasta el 90% de su salario, según su nivel de ingresos, con un monto máximo semanal fijado en el salario semanal promedio del estado. Esta cantidad cambia cada año y es de \$1,423 para el inicio de la Licencia Remunerada en 2026.

### ¿Quién paga por esta cobertura?

La Licencia Remunerada de Minnesota se financia con las primas pagadas por empleados y empleadores. Su empleador no puede cobrarle más del 0.44% de su salario para financiar su parte de la prima del Plan Equivalente.

### ¿Cuáles son sus protecciones laborales?

- **Protecciones laborales:** Generalmente, se debe ser reincorporado a su puesto o a uno equivalente al regresar de la licencia. Las protecciones laborales entran en vigor 90 días después de la fecha de contratación.
- **Continuación del seguro de salud:** Generalmente, los empleadores deben continuar pagando su parte del seguro de salud durante la licencia.
- **Sin represalias ni interferencias:** Los empleadores no deben interferir ni tomar represalias si usted solicita o utiliza la Licencia Remunerada. Tampoco pueden quedarse con los pagos de su Licencia Remunerada.

Para consultas relacionadas con la Licencia Remunerada, por favor contacte a Minnesota Paid Leave al 651-556-7777 o visite nuestro sitio web.

Si cree que su empleador está violando las protecciones laborales, contacte a la División de Normas Laborales del Departamento de Trabajo e Industria de Minnesota.



OBTENGA MÁS INFORMACIÓN: [paidleave.mn.gov](https://paidleave.mn.gov)

Esta información puede proporcionarse en formatos alternativos para personas con discapacidades o que necesiten asistencia lingüística llamando al Centro de Contacto de Licencia Remunerada al 651-556-7777 o al 844-556-0444 (línea gratuita).

9/2025

Licencia Remunerada de Minnesota | 180 E 5th St Suite 1200 | Saint Paul, MN 55101

MN11S



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](https://www.laborlawcc.com)



# CITY OF MINNEAPOLIS AVISO PARA LOS EMPLEADOS

## DERECHOS LABORALES DE LOS EMPLEADOS

### Prevención del robo de salarios

Sin importar el estatus migratorio, todos los empleados tienen el derecho de recibir pago completo, puntual, y con comprobante (talon de cheque).

Robo de Salario Incluye:

- No ser pagado tiempo y medio por horas extras
- Trabajar fuera de su jornada laboral sin pago

### Salario mínimo a partir del 1° de enero, 2026

- Aplica a todos los empleados que realizan trabajo en Minneapolis.
- Aumenta cada 1° de enero.

**2026 Salario Mínimo**  
**\$16.37 por hora**

### Ausencia pagada por enfermedad y seguridad

- Los empleadores deben proveer permiso por enfermedad y seguridad (o un descanso similar) y pagarle a los empleados cuando falten por esas razones.
- Por cada 30 horas trabajadas se acumula una hora libre, hasta un máximo de 48 horas por año (un máximo de 80 horas en total).
- Las horas se empiezan a acumular desde el primer día de trabajo.
- Los empleados tienen el derecho de recibir un estado de sus horas acumuladas y disponibles por escrito.



**Días libres por enfermedad**  
Por asuntos de salud física o mental, enfermedad o lesiones.



**Tiempo de seguridad por violencia doméstica, agresión sexual o acoso.**



**Cuidado de un familiar por enfermedad o por seguridad**  
Cuidado de un familiar o durante el cierre de emergencia de la escuela o guardería.



**Trabajando. Prosperando. Juntos.**


Ayuda a que Minneapolis sea una comunidad más saludable, segura y productiva.



### Como reportar infracciones

 [www.minneapolismn.gov/laborenforcement](http://www.minneapolismn.gov/laborenforcement)

 Llame al 311

 En persona 350 5<sup>th</sup> St. S Hab. 239, Minneapolis, MN 55415

### Prohibida la intimidación y las represalias

Interferir con los derechos protegidos tiene como consecuencia una multa de hasta \$3,000 por empleado.





## Aviso a los empleados

Las ordenanzas sobre **el robo de salario, el salaríomínimo, y el tiempo de enfermedad y seguridad ganado (ESST)** se aplican a los empleados que realizan trabajo dentro de los límites geográficos de Saint Paul.

## ROBO DE SALARIO

El robo de salario se produce cada vez que los empresarios no pagan a sus empleados lo que legalmente les corresponde, por ejemplo, pagándoles por debajo del salario mínimo, no pagándoles las horas extras, obligándoles a trabajar sin remuneración, negándoles los descansos legales, clasificándoles indebidamente, reteniéndoles las propinas, no pagándoles las prestaciones complementarias y aplicándoles deducciones ilegales.

### Tiempo ganado por enfermedad y seguridad

#### ¿Para qué se puede utilizar el ESST?



Por enfermedad mental o física, lesiones u otros problemas de salud propios o de un familiar.



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



Cierre de la escuela o del trabajo debido al tiempo o a una emergencia pública.



Servicios funerarios y duelo.

#### ¿Cómo se acumula y utiliza el ESST?

- Gana 1 hora de ESST por cada 30 horas trabajadas; y un mínimo de 48 horas de ESST en un año.
- Los empleados empiezan a acumular ESST el primer día de trabajo y pueden utilizar las horas acumuladas si su empleador anticipa que trabajará 80 horas al año.
- Los empleadores pueden adelantar 48 horas con pago o adelantar 80 horas sin pago.
- Documentación sólo podrá ser requerida para ausencias ESST que superen los tres días consecutivos de trabajo programado.



Si lo solicita, puede acceder a servicios de interpretación, traducción y adaptación.

### AUMENTO DEL SALARIO MÍNIMO

El salario mínimo de Saint Paul se actualiza anualmente

TAMAÑO DE LA EMPRESA	2025	VIGENTE: 1 DE ENERO DE 2026	VIGENTE: 1 DE JULIO DE 2026
<b>Tarifa de la ciudad</b> <small>Incluye Pequeño y Grande (101 o más empleados)</small>	<b>\$15.97</b>	<b>\$16.37</b>	<b>\$16.37</b>
<b>Pequeño</b> <small>(De 6 a 100 empleados)</small>	<b>\$15.00</b>	<b>\$15.00</b>	<b>\$16.37</b>
<b>Micro</b> <small>(5 o menos empleados)</small>	<b>\$13.25</b>	<b>\$13.25</b>	<b>\$14.25</b>

### DENUNCIAR UNA INFRACCIÓN

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



Llámanos al 651-266-8966



Envíenos un correo electrónico a [LaborStandards@stpaul.gov](mailto:LaborStandards@stpaul.gov)



En línea [www.stpaul.gov/laborstandards](http://www.stpaul.gov/laborstandards)



Saint Paul City Hall, 15 W Kellogg Blvd, Office 280, Saint Paul, MN 55102

**La represalia es ilegal**



# LICENCIA POR ENFERMEDAD Y AUSENCIA JUSTIFICADA CON GOCE DE SALARIO

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

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

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



### ¿QUIÉN ESTÁ HABILITADO?

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

### ¿CÓMO SE ABONA?

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

### ¿CÓMO ACUMULO TIEMPO DE LICENCIA?

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

### REVISE SU RECIBO DE PAGO

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

### ¿CUÁNDO Y CÓMO SE PUEDE USAR LA LICENCIA?

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

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

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

Correo electrónico: [ESSL@bloomingtonmn.gov](mailto:ESSL@bloomingtonmn.gov) • Sitio web: [blm.mn/essl](http://blm.mn/essl) • Llame al 952-563-8753

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

Para obtener más información, escanee el QR a continuación.

