



Tiempo ganado de enfermedad y seguridad (ESST en inglés):

Victor Carmona
Diana Salas

Normas Laborales

Departamento de Labor e Industria

El Departamento de Labor e Industria de Minnesota, DLI, protege a todos los trabajadores, sin importar su estatus migratorio. Las familias inmigrantes tienen derecho a salarios justos, condiciones seguras y beneficios en el lugar de trabajo



mn DEPARTAMENTO DE
LABOR E INDUSTRIA

Division de Normas Laborales - Servicios

- Servicios que ofrecemos:
 1. Reclamacion de salarios
 2. Informar y educar
 3. Investigaciones
- Educacion y participacion
 - Asistencia
 - Entrenamiento
 - Videos
 - Recursos en internet en español



¿Por qué ESST es importante?

- Permite a los trabajadores priorizar la atención médica por sobre las preocupaciones por la pérdida de empleo.
- Promueve la atención preventiva, lo que beneficia a la salud pública en todo el estado al reducir el riesgo de que los clientes, compañeros de trabajo, personal escolar y estudiantes también se enfermen.
- Garantiza el acceso a licencias pagadas independientemente del nivel de ingresos.
- Mejora la contratación y retención de empleados, mejora la moral de los empleados, reduce las lesiones en el lugar de trabajo y los lugares de trabajo son más saludables.
- Existen leyes y ordenanzas sobre licencias por enfermedad pagadas en 14 estados y en Minneapolis, St. Paul, Duluth y Bloomington, Minnesota.



Descripción general de ESST

- A partir del 1 de enero de 2024, la ley de ESST de Minnesota requiere que los empleadores provean tiempo de ausencia con permiso con goce de sueldo a los empleados que trabajan en el estado.
- Cambios importantes a partir del 1 de Julio, 2025.



¿Qué es el tiempo ganado por enfermedad y seguridad?

Es tiempo libre con goce de sueldo que pueden usar ciertos empleados en Minnesota por ciertas razones, incluyendo:

- La enfermedad, el tratamiento o la atención preventiva física o mental del empleado;
- La enfermedad, el tratamiento o la atención preventiva física o mental de un miembro de la familia;
- Ausencia por abuso doméstico, agresión sexual o acoso al empleado o a un familiar;
- Licencia por luto;
- Cierre del lugar de trabajo del empleado debido al clima o emergencia pública o cierre de la escuela o centro de cuidado de un miembro de la familia debido al clima o emergencia pública; y
- Cuando una autoridad sanitaria o un profesional de la salud determine que el empleado o un familiar corre el riesgo de infectar a otros con una enfermedad transmisible.

¿Qué familiares están incluidos?

- su hijo, incluido el hijo adoptivo, el hijo adulto, el pupilo legal, el niño de quien el empleado es tutor legal o el niño ante quien el empleado representa o estuvo *in loco parentis* (en lugar de un padre);
- su cónyuge o pareja de hecho registrada;
- su hermano, hermanastro o hermano adoptivo;
- su padre biológico, adoptivo o de crianza, padrastro o una persona que estuvo *in loco parentis* (en lugar de un padre) cuando el empleado era menor de edad;
- su nieto, o nieto adoptivo;
- su abuelo;
- un hijo de un hermano del empleado;
- un hermano de los padres del empleado;
- un yerno o un cuñado;
- cualquiera de los familiares enumerados del 1 al 9 anteriores del cónyuge o pareja de hecho registrada de un empleado;
- cualquier otra persona física relacionada por consanguinidad o cuya estrecha relación con el empleado equivalga a un parentesco; y
- hasta una persona designada anualmente por el empleado.

¿Quién es elegible para ESST?

Un empleado es elegible para tiempo de enfermedad y seguridad si:

- se prevé que trabajen al menos 80 horas al año para un empleador en Minnesota; y
- No son un contratista independiente.

¿Quién no está cubierto por la ley ESST de Minnesota?

- Empleados federales.
- Bomberos voluntarios y de guardia.
- Asistentes de ambulancia voluntarios y personal del servicio de ambulancia que prestan servicios en un puesto de guardia remunerado.
- Funcionarios electos o una persona designada para cubrir una vacante para un cargo electo.
- Una persona empleada por un agricultor, una granja familiar o una corporación agrícola familiar para realizar trabajo físico o administrar la granja, si es contratado para trabajar 28 días o menos cada año.
- Empleados de la industria de la construcción que están representados por una organización laboral del sector de la construcción si se proporciona una exención válida de estos requisitos en un acuerdo de negociación colectiva.
- Ciertos cuidadores familiares que han renunciado a sus derechos a ESST.

¿Cuánto tiempo pueden acumular los empleados?

- Un empleado recibe una hora de tiempo ganado de enfermedad y seguridad por cada 30 horas trabajadas y puede acumular un máximo de 48 horas cada año, a menos que el empleador acuerde una cantidad mayor.
- Los empleados pueden transferir el ESST no utilizado al año siguiente hasta 80 horas.

Adelanto de las horas en lugar de transferencia en las horas acumuladas.

Opción 2. Adelanto de horas con pago y sin transferencia:

- Se proporciona un mínimo de 48 horas de ESST a un empleado y se pone a disposición para su uso inmediato al comienzo de cada año; y
- Las horas de ESST acumuladas y no utilizadas se pagan al final del año según la tarifa por hora del empleado.

Opción 3. Adelanto de horas sin pago ni transferencia:

- Se proporciona un mínimo de 80 horas de ESST a un empleado y se pone a disposición para su uso inmediato al comienzo de cada año; y
- Las horas de ESST que el empleado no utilizó no se pagan al final del año.

¿A qué tarifa se debe pagar el tiempo de enfermedad y seguridad?

- Los empleadores deben proporcionar a los empleados que utilizan ESST un sueldo igual a la tarifa base que el empleado gana por su empleo.
- A los empleados se les debe pagar al menos el salario mínimo aplicable más alto (local, estatal o federal).

La tarifa base no incluye:

- comisiones;
- diferenciales de horarios;
- tiempo extra;
- pago extra por fines de semana laborales, feriados o días libres programados;
- bonificaciones;
- y propinas o gratificaciones.

Otros detalles importantes

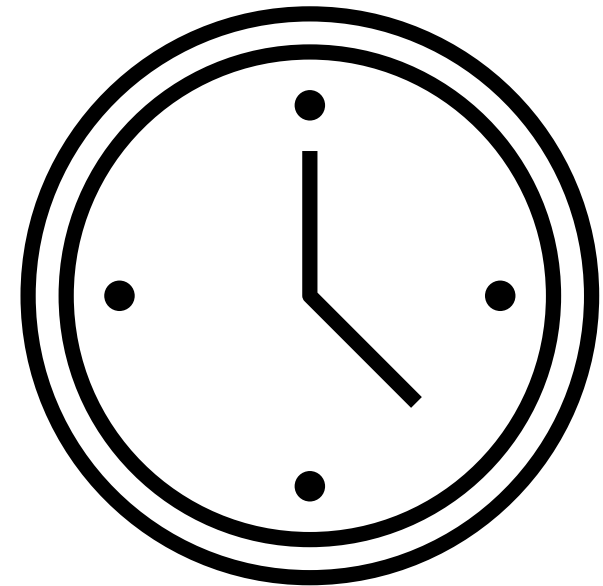
- Notificación de uso:
 - Previsible: Hasta siete días de antelación
 - Imprevisible: Notificar **de manera razonable requerida por el empleador**.
- Documentación:
 - Los empleadores no pueden exigir documentación razonable a menos que el empleado haya utilizado ESST durante más de **dos** días programados consecutivos.
- Trabajadores de reemplazo:
 - Los empleadores tienen prohibido obligar a los empleados a buscar trabajadores de reemplazo como condición para utilizar ESST. Pero la ley **permite** que el empleado lo haga de manera **voluntaria**.



Incremento del uso de ESST

Los empleados pueden utilizar ESST en los mismos incrementos de tiempo en los que se les paga, excepto los empleadores:

- No están obligados a permitir permisos en incrementos inferiores a 15 minutos.
 - Por ejemplo, si un empleado desea utilizar 3:07 de ESST, el empleador puede exigir que se utilicen 3:15 de ESST.
- No se puede exigir a los empleados que utilicen más de cuatro horas de ESST a la vez.



Incremento de tiempo: Escenarios de muestra

- Ibrahim necesita tomar tiempo por enfermedad para ir al médico. Su empleador le paga en incrementos de 30 minutos. Ibrahim puede solicitar licencia por enfermedad en incrementos de 30 minutos para su cita, pero su empleador no está obligado a conceder licencia en incrementos inferiores a 15 minutos, como 10 minutos. Si Ibrahim sólo necesita dos horas para su cita, el empleador no puede insistir en que se tome medio día completo (por ejemplo, cuatro horas) cuando sólo necesita dos horas.
- Hamda necesita tomar tiempo por enfermedad para tener una cita con el médico. Hamda es una empleada por horas cuyo empleador paga sueldos en incrementos de 15 minutos. Puede solicitar el uso de ESST en incrementos de 15 minutos, hasta el tiempo que sea necesario durante su ausencia.
- El hijo de David tiene gripe y David necesita quedarse en casa por la mañana para cuidarlo. David es un empleado exento a quien se le paga un salario. El empleador de David puede exigirle que use ESST en incrementos de cuatro horas (medio día). En este caso, David utiliza cuatro horas de ESST y regresa a trabajar por la tarde.

Uso de ESST para otro tiempo libre remunerado (1ro de enero 2025)

- Si un empleador proporciona a los empleados tiempo libre remunerado (PTO) u otra licencia pagada que supere la cantidad requerida según la ley ESST para ausencias debido a enfermedades o lesiones personales, el PTO adicional debe cumplir con los mismos requisitos que las horas ESST, excepto los requisitos de acumulación de ESST, cuando se utilice para un propósito que califique bajo ESST.
- Por ejemplo, si un empleado recibe 50 horas de PTO además del requisito mínimo de 48 horas de ESST por año, el empleador debe seguir los requisitos de ESST sobre notificación, documentación, anti represalias, trabajadores de reemplazo y más para las horas de PTO además de las horas ESST.

Responsabilidad del empleador: Aviso a los empleados

Para el 1 de enero de 2024 (o la fecha de contratación si es posterior), los empleadores deben proporcionar el aviso de ESST a los empleados de una manera que sea al menos tan efectiva como una de estas opciones:

- publicar una copia del aviso en cada lugar donde los empleados realizan su trabajo;
- proporcionar una copia impresa o electrónica del aviso a todos los empleados; o
- publicar el aviso en una plataforma basada en la web o en una aplicación que los empleados utilizan para realizar su trabajo.

Este aviso debe entregarse a los empleados en inglés y en el idioma principal del empleado. Actualmente, DLI tiene el aviso ESST de muestra disponible en 22 idiomas y los empleadores pueden solicitar traducción en idiomas adicionales según sea necesario sin costo alguno.

Responsabilidades del empleador: Reporte de horas de ESST

- Al final de cada período de pago, los empleadores deben proporcionar a los empleados:
- **El número total de horas de ESST disponibles para que el empleado las utilice.**
- **El número total de horas de ESST que el empleado utilizó durante ese período de pago.**
- La información puede proporcionarse a través de declaraciones de ganancias o sistemas electrónicos. Si se proporciona electrónicamente, los empleados deben tener acceso a una computadora propiedad del empleador para revisar e imprimir la información.
- Además, los empleadores están obligados a mantener registros de las horas trabajadas, así como otra información, y deben conservar estos registros durante tres años.



Represalias prohibidas

- **En general:** Un empleador no deberá despedir, disciplinar, penalizar, interferir, amenazar, restringir, coaccionar o tomar represalias o discriminar de otra manera contra una persona porque la persona ha ejercido/intentado usar ESST o ha presentado una queja/presentado una acción relacionada con la aplicación de la ley. ESST.
- **Políticas de control de ausencias/puntos de asistencia:** Será ilegal que la política de control de ausencias o el sistema de puntos de asistencia de un empleador cuenten el ESST tomado conforme a esta ley como una ausencia que puede llevar a o resultar en represalias o cualquier otra acción adversa.
- **Estado de ciudadanía/inmigración:** Será ilegal que un empleador o cualquier otra persona informe o amenace con informar la ciudadanía o el estado migratorio real o sospechado de una persona o un miembro de su familia a una agencia federal, estatal o local por ejercer o intentar ejercer cualquier derecho protegido bajo este acto.

¿Cómo verifican los trabajadores que las pólizas de su empleador cumplan con ESST?

- Mantenerse informados visitando nuestra página web [Tiempo ganado por enfermedad y seguridad \(ESST\)](#)
- Contactar a su sindicato laboral, si cuentan con uno.
- Tener a la mano el manual del empleado ("employee handbook").
- Consultar al Departamento de Labor e Industria para reportar la falta de cumplimiento de ESST, con opción de reportar anónimamente y protección contra represalias.

Remedios para violaciones de ESST

- Los empleadores pueden ser responsables por la cantidad de ESST que deberían haber sido proporcionadas o podrían haber utilizado, más una cantidad igual como indemnización por daños y perjuicios.
- Si las horas exactas de ESST adeudadas no están claras, los empleadores son responsables de 48 horas cada año que no se proporcionó ESST, más una cantidad igual como indemnización por daños y perjuicios.

Recursos

- Página de “Tiempo ganado de enfermedad y seguridad” del DLI: sickleave.mn.gov
 - Preguntas frecuentes, notificación del empleado, hoja de datos, póster para el lugar de trabajo, vídeo
- Comuníquese con la unidad de normas laborales del DLI llamando al 651-284-5075 o escribiendo a esst.dli@state.mn.us
- Manténgase al día con el *Boletín de Salarios y Horas (The Wage and Hour Bulletin)*: dli.mn.gov/business/employment-practices/minnesota-wage-and-hour-bulletin



Aprende Más

¡Manténgase informado!

Suscríbase al *Boletín de Salarios y Horas* de Normas Laborales.

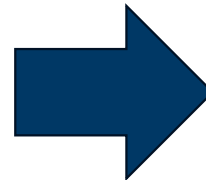
Escanee el código QR

651-284-5075

dli.laborstandards@state.mn.us



Wage and Hour Bulletin



Gracias

Preguntas Frecuentes

**Victor Carmona
Diana Salas**

Gracias

Division de Normas Laborales

