

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 [29 United States Code §630 (b)].

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: 651-284-5075

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



**DEPARTAMENTO DE
TRABAJO E INDUSTRIA**

651-284-5075 • 1-800-342-5354 • dli.laborstandards@state.mn.us • www.dli.mn.gov

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

Septiembre 2017

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.

Salario mínimo y otros requisitos

Salario mínimo 2026 – Se aplica a todos los empleadores en Minnesota.	\$11.41/hora
Salario de capacitación 2026 – Puede pagarse a empleados menores de 20 años durante los primeros 90 días consecutivos de empleo.	\$9.31/hora



dli.mn.gov/minwage

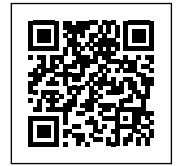
HORAS EXTRAS

Las horas extras son el pago obligatorio equivalente a tiempo y medio de la tarifa regular de pago de un(a) empleado(a).

Empleadores y empleados cubiertos solo por la ley estatal	Empleadores y empleados cubiertos por la ley federal
Después de 48 horas en una semana laboral	Después de 40 horas en una semana laboral

ROBO DE SALARIOS

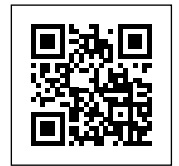
El robo de salarios ocurre cuando un empleador no paga los salarios que sus empleados han ganado, incluyendo el salario mínimo, las horas extras u otras tarifas de pago requeridas.



dli.mn.gov/wagetheft

TIEMPO PAGADO POR ENFERMEDAD Y SEGURIDAD

El tiempo pagado por enfermedad y seguridad es una licencia pagada que los empleadores deben proporcionar a los empleados en Minnesota, que puede utilizarse por ciertos motivos, incluyendo cuando un(a) empleado(a) está enfermo(a), para cuidar a un familiar enfermo(a) o para buscar ayuda si el(la) empleado(a) o un familiar ha experimentado violencia doméstica, agresión sexual o acoso.



sickleave.mn.gov

DESCANSOS LABORALES Y DE COMIDA

Los empleadores deben permitir al menos un descanso de 15 minutos dentro de cada cuatro horas consecutivas de trabajo y al menos un período de comida de 30 minutos si el turno dura seis horas consecutivas o más.



dli.mn.gov/breaks

PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

Un empleador no debe despedir, disciplinar, sancionar, interferir, amenazar, restringir, coaccionar ni tomar represalias o discriminar de ninguna otra manera contra un(a) empleado(a) por ejercer sus derechos conforme a la ley, incluyendo reportar violaciones a las leyes laborales o participar en una investigación.



dli.mn.gov/retaliation

REPORTE VIOLACIONES LABORALES

Para reportar violaciones a las leyes laborales, comuníquese con la División de Normas Laborales (Labor Standards Division) en: dli.laborstandards@state.mn.us o 651-284-5075.



La publicación del salario mínimo es obligatoria por ley en un lugar donde los empleados puedan verla fácilmente.

Marzo de 2026

MINNESOTA AUSENCIA REMUNERADA

Vigente 1 de enero, 2026

Minnesota Ausencia Remunerada ofrece pagos y protecciones laborales cuando usted necesita tiempo para cuidar de sí mismo o de su familia.

¿Para qué puedo utilizar Ausencia Remunerada?

Ausencia médica:

- Para atender su propia afección de salud grave, incluida la atención relacionada con el embarazo, el parto y la recuperación

Ausencia familiar:

- **Licencia de vinculación** – para atender y vincularse con un nuevo hijo recibido por nacimiento, adopción o acogida
- **Licencia de atención** – para atender a un familiar con una afección de salud grave
- **Licencia familiar militar** – para apoyar a un familiar llamado al servicio activo
- **Licencia de seguridad** – para responder a problemas relacionados con la violencia doméstica, la agresión sexual o el acoso hacia usted o un familiar

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

¿Estoy cubierto por Ausencia Remunerada?

La mayoría de trabajadores en Minnesota están cubiertos por Ausencia Remunerada. Usted está cubierto sin importar el tamaño de su empleador o las horas o días que trabaje. Los contratistas independientes y los trabajadores autónomos no están cubiertos automáticamente, pero pueden optar por ello. Usted puede calificar para recibir pagos si le han pagado una cantidad mínima por su trabajo en Minnesota durante el último año (3900 USD para el inicio de Ausencia Remunerada en 2026).

¿Durante cuánto tiempo puedo tomar la licencia?

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

¿Cuánto me pagarán?

Cuando utiliza Ausencia Remunerada, el estado le realiza pagos a usted. Ausencia Remunerada pagará hasta el 90 % de su salario, según su nivel de ingresos, con un monto semanal máximo establecido en el salario semanal promedio del estado. Esta cantidad cambia cada año y es de 1423 USD para el inicio de Ausencia Remunerada en 2026.

¿Quién le paga a Ausencia Remunerada?

Ausencia Remunerada se financia con primas pagadas por empleados y 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 protecciones laborales?

- **Protecciones laborales:** En general, usted debe ser restituido en su trabajo o en un puesto equivalente al regresar de su licencia. Las protecciones laborales entran en vigor 90 días después de su fecha de contratación.
- **Continuación del seguro de salud:** En general, los empleadores deben seguir financiando su parte de las primas del seguro de salud mientras usted está de licencia.
- **Sin represalias ni interferencias:** Los empleadores no deben interferir ni tomar represalias en su contra si usted solicita o utiliza Ausencia Remunerada. Los empleadores no pueden tomar sus pagos de Ausencia Remunerada.

Para consultas relacionadas con Ausencia Remunerada, comuníquese con la oficina de Ausencia Remunerada en Minnesota al 651-556-7777 o visite nuestro sitio web.

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



MÁS INFORMACIÓN: 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 Paid Leave al 651-556-7777 o al 844-556-0444 (sin cargo).

7/2025

m MINNESOTA
PAID LEAVE

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

Seguridad y protección de la salud en el trabajo

Empleados

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

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

Empleadores

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

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

Seguridad y asistencia de salud gratuita

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

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

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



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

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

¿Está Desempleado?

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

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

Llene su solicitud en línea en:

www.uimn.org

o por teléfono al:

651-296-3644 (Área de Minneapolis y St. Paul)

**Línea gratuita 1-877-898-9090 (Fuera del área
metropolitana)**

Usuarios de Teletipo (TTY): 1-866-814-1252

Esta información está disponible en un formato alternativo (accesible) llamando al 651-259-7223.

DEED is an Equal Opportunity Employer/Provider.

DEED-50227 Spanish / Rev. March 2024

Compensación para trabajadores

Si usted sufre una lesión

- Informe cualquier lesión a su supervisor lo antes posible, sin importar qué tan leve parezca. Usted puede perder el derecho a recibir beneficios de compensación para trabajadores si no informa la lesión a su empleador dentro del plazo establecido. El plazo establecido puede ser tan breve como 14 días.

Algunas lesiones psicológicas relacionadas con el trabajo pueden calificarlo para recibir beneficios: si su lesión es un trastorno de estrés postraumático con al menos un mes de síntomas persistentes y diagnosticado por un psicólogo o psiquiatra con licencia; o si la lesión psicológica está acompañada de una lesión física.
- Proporcione a su empleador toda la información posible sobre su lesión.
- Obtenga cualquier tratamiento médico necesario lo antes posible. Si usted no está cubierto por una organización certificada de atención médica administrada (CMCO, por sus siglas en inglés), puede recibir atención de un médico de su elección. Su empleador debe notificarle por escrito si usted está cubierto por una CMCO.
- Coopere con todas las solicitudes de información relacionadas con su reclamo.

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

La aseguradora no puede obtener otros registros médicos a menos que usted firme una autorización por escrito.
- Obtenga una confirmación específica y por escrito de su médico sobre cualquier autorización para ausentarse del trabajo.

La compensación para trabajadores cubre

- Atención médica por su lesión laboral, siempre que sea razonable y necesaria.
- Beneficios por pérdida de salario que cubren parte de sus ingresos perdidos.
- Compensación por daño permanente o pérdida de función de alguna parte del cuerpo.
- Servicios de rehabilitación vocacional si no puede regresar a su puesto ni continuar trabajando con su empleador previo a la lesión debido a la lesión laboral.
- Beneficios para su cónyuge o dependientes si usted fallece como resultado de una lesión laboral.

Lo que la aseguradora debe hacer

- La aseguradora debe investigar su reclamo de manera oportuna. Si usted ha estado incapacitado por más de tres días calendario, la aseguradora debe comenzar a pagar los beneficios o enviarle una denegación de responsabilidad dentro de los 14 días posteriores a que su empleador supo que usted estaba fuera del trabajo o había perdido salario debido a la lesión reportada.
- Si la 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 comenzar a pagar los beneficios por pérdida de salario dentro del plazo de 14 días mencionado. La aseguradora debe realizar los pagos en tiempo y forma. Los beneficios por pérdida de salario se pagan con la misma frecuencia que sus cheques de pago.
- Si la aseguradora niega su reclamo de beneficios por pérdida de salario y usted ha estado incapacitado por más de tres días calendario: la aseguradora le enviará un aviso en un plazo de 14 días. El aviso debe explicar claramente los hechos y las razones por las cuales considera que su lesión o enfermedad no se originó en el trabajo o por qué los beneficios solicitados por pérdida de salario no están relacionados con su lesión.

Si usted no está de acuerdo con la denegación, hable con el gestor de reclamos que maneja su caso. Si no queda satisfecho y continúa en desacuerdo, llame al Workers' Compensation Help Desk del Department of Labor and Industry al 651 284 5005 o 800 342 5354.

Fraude

Recibir beneficios de compensación para trabajadores sin tener derecho a ellos constituye un delito. Llame al 888 372 8366 para denunciar fraude en compensación para trabajadores.

Nombre e información de contacto de la aseguradora

