

# 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](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

# 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 • 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.

# Salario mínimo y otros requisitos

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

<b>Salario mínimo estatal</b> – Aplica a todos los empleadores de Minnesota.	\$11.41 /hora	
<b>Salario de capacitación</b> – Puede pagarse a los empleados menores de 20 años durante los primeros 90 días consecutivos de empleo.	\$9.31 /hora	<a href="http://dli.mn.gov/minwage">dli.mn.gov/minwage</a>

### 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	Empleadores y empleados con cobertura federal
A partir de <b>48</b> horas semanales	A partir de <b>40</b> 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](http://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](http://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](http://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.



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

Octubre de 2025

# 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.

**MÁS INFORMACIÓN:** [paidleave.mn.gov](http://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

## ¿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.



# 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 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 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