Minnesota State Postings

ADP Always Designing for People®

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: 651-284-5070

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

Septiembre 2017

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.

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

DEPARTAMENTO DE TRABAJO E INDUSTRIA

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.

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

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).

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

MINNESOTA PAID LEAVE

7/2025

BENEFICIOS Y SERVICIOS PARA VETERANOS

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

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

- Programa diurno para adultos
- Asesoramiento para el trastorno por uso de sustancias y tratamiento de salud mental
- Asistencia dental y de la vista
- Recursos educativos, laborales y de capacitación
- Elegibilidad para los beneficios del seguro de desempleo según las leyes estatales y federales
- Asistencia de emergencia
- Poner fin a la falta de vivienda y la asistencia de vivienda para veteranos
- Presentación de reclamos de salud y discapacidad (VA y Seguro Social)
- Servicios Legales
- Minnesota GI Bill para licencia o certificación, aprendizaje o educación superior
- Licencias de conducir y tarjetas de identificación para veteranos de Minnesota
- Prevenir el suicidio de veteranos
- Cementerios estatales de veteranos
- Programa estatal de domicilio para veteranos
- Hogares estatales para veteranos (centros de enfermería especializada)
- Beneficios Escolares
- Inscripción de atención médica de VA
- Asistencia familiar para veteranos
- Apoyo a mujeres veteranas

PARA MÁS INFORMACIÓN

Visita MinnesotaVeteran.org

Llame al 1-888-LinkVet

Conéctese con el Oficial de Servicios para Veteranos de su condado en MACVSO.org

Veterans Crisis Line DIAL 988 then PRESS 1

Veterans Linkage Line Your link to experts

minnesotaveterans.org | 1-888-LinkVet

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

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

DEED es un empleador y proveedor con igualdad de oportunidades.

March 2024

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
Salario de capacitación – Puede pagarse a los empleados menores de 20 años durante los primeros 90 días consecutivos de empleo.	**$9.31**/hora

dli.mn.gov/minwage

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 **48** horas semanales	A partir de **40** horas semanales

ROBO DE SALARIO

El robo de salario se produce cuando un empresario no paga los salarios de sus empleados, incluido el salario mínimo, las horas extras u otras prestaciones obligatorias.

dli.mn.gov/wagetheft

TIEMPO DE ENFERMEDAD Y SEGURIDAD

El tiempo de enfermedad y seguridad es una licencia remunerada que las empresas deben proporcionar a sus empleados en Minnesota y que puede utilizarse por determinados motivos, como cuando un empleado está enfermo, para cuidar a un familiar enfermo o para buscar ayuda si un empleado o un familiar ha sufrido abuso doméstico, agresión sexual o acoso.

Un empleado gana una hora de tiempo de enfermedad y seguridad por cada 30 horas trabajadas y puede ganar un máximo de 48 horas cada año, a menos que el empresario acuerde una cantidad superior.

sickleave.mn.gov

SE PROHÍBEN LAS REPRESALIAS

Un empleador no debe despedir, disciplinar, penalizar, interferir, amenazar, restringir, coaccionar o tomar represalias o discriminar de otro modo a un empleado por ejercer sus derechos conforme a la ley, incluida la denuncia de una infracción o la participación en una investigación.

DENUNCIAR INCUMPLIMIENTOS

Para denunciar infracciones de estas y otras leyes laborales, comuníquese con la División de Normas Laborales en dli.laborstandards@state.mn.us o en el 651-284-5075.

dli.mn.gov/laborlaw

DEPARTMENT OF LABOR AND INDUSTRY

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

Octubre de 2025

Aviso al empleador/ empleados

Su estado tiene su propia ley del salario mínimo que requiere anunciando un aviso con respecto a los aspectos de esa ley. Los empleadores son requeridos a anunciar el aviso Federal del Salario mínimo del Departamento del los Estados Unidos. Adicionalmente se requiere el aviso que su estado proporcione. Según el Departamento de Partido Laborista; donde Federal y la ley del estado tienen las tasas diferentes del salario mínimo, el estándar más alto aplica.

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

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

DEPARTAMENTO DE TRABAJO E INDUSTRIA

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

Aviso que la ley exige colocar en un sitio de fácil visibilidad para los empleados.

Enero de 2026

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 aviso** y otros documentos de MNOSHA en el lugar donde se fijan los otros avisos para los empleados.
- **Informar a MNOSHA dentro de un período de ocho horas sobre** cualquier accidente que haya resultado en la muerte de un empleado.
- **Informar a MNOSHA dentro de un período 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, entrevistas 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.

OSHA DEPARTAMENTO DE TRABAJO E INDUSTRIA

(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

Algunos de estas notificaciones fueron traducida por una compañía privada, a menos que la agencia del gobierno lo ha publicado.

C0126

MINNESOTA

© 2026 ALLC

SP-MN-S

Employers:
For additional information on our services, speak to your local sales associate or visit us at: www.adp.com

The ADP Logo is a registered trademark of ADP Inc. All other products and marks are the property of their respective owners.

C0126 • 0426 • v28

Copyright © 2025 ADP, LLC. ALL RIGHTS RESERVED. The ADP Logo, ADP, ADP Always Designing for People, and RUN Powered by ADP are registered trademarks of ADP, LLC.

allc 20260423

Compliance Date: January 2026

ADP Always Designing for People®