

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.



**DEPARTMENT OF
LABOR AND INDUSTRY**

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.