

— **Conozca sus derechos** —
**amparados por las leyes de Minnesota que
prohíben la discriminación por edad**

Es ilegal que un empleador:

- rehúse a contratar o emplear
- reduzca en el grado o posición, o deponga
- despida o destituya
- obligue a la jubilación*

en base a la edad.

*Para los empleadores de Minnesota con menos de 20 empleados, no hay una prohibición contra la jubilación obligatoria a los 70 años de edad o más.

**Los empleadores que despidan a empleados de
65 años o mayores debido a que ya no pueden cumplir
con los requisitos del puesto, deben dar aviso de su
intención de despido con 30 días de anticipación.**

Este póster contiene solo un resumen de los Estatutos de Minnesota 181.81 y 363A.
Hay ciertas excepciones a esta ley.

Puede obtener información más detallada o ayuda si llama o escribe al Departamento de Trabajo e Industria de Minnesota (Minnesota Department of Labor and Industry).

Para más información acerca de los requisitos de salario y horas de Minnesota, comuníquese con:

Department of Labor and Industry
Labor Standards
443 Lafayette Road N.
St. Paul, MN 55155



MINNESOTA DEPARTMENT OF
LABOR & INDUSTRY

(651) 284-5005
1-800-DIAL-DLI (1-800-342-5354)
dli.laborstandards@state.mn.us
www.dli.mn.gov

La ley exige que este póster se coloque en un lugar visible.

Este material está disponible en diferentes formatos (Braille, letra de imprenta grande o audio) si llama al (651) 284-5005; llamada gratuita al 1-800-DIAL-DLI (1-800-342-5354) o vía TTY (retransmisión) al (651)297-4198.

Abril de 2012

A partir de: 1 de agosto de 2016

TASA DE SALARIO MÍNIMO	
Empresa grande – Cualquier empresa con un volumen anual bruto de ventas hechas o negocios realizados de \$ 500,000 o más	\$9.50/hora
Empresa pequeña – Cualquier empresa con un volumen anual bruto de ventas hechas o negocios realizados de menos de \$ 500,000 Salario de capacitación – Se pagará a los empleados menores de 20 años de edad durante los primeros 90 días consecutivos de empleo Salario Jóvenes – Se pagará a los empleados menores de 18 años de edad	\$7.75/hora
Visa J-1 – Aplica a los empleados de hoteles, moteles, establecimientos de hospedaje y complejos turísticos que trabajan bajo la autoridad de un trabajo de verano con visa de visitante de intercambio (J) no-inmigrante	\$7.75/hora

HORAS EXTRAS	Tiempo y medio de la tasa regular de pago del empleado	Empresarios pequeños o cubiertos por el estado	Empresas grandes y cubiertas por el gobierno federal
		Después de 48 horas	Después de 40 horas

DERECHOS DEL EMPLEADO	
	Un empleador no puede despedir, disciplinar, amenazar, discriminar o sancionar a un empleado con respecto a la compensación, las condiciones, la ubicación o privilegios de empleo porque el empleado haya reportado una violación de cualquier ley o se niega a participar en una actividad que el empleado sabe que es una violación de ley.

Ver los futuros cambios en las tasas de salarios en www.dli.mn.gov/MinWage.

Para obtener más información sobre los requisitos de salarios y horas de Minnesota, comuníquese con:

Labor Standards
443 Lafayette Road N.
St. Paul, MN 55155



(651) 284-5005 o 1-800-342-5354
dli.laborstandards@state.mn.us
www.dli.mn.gov/MinWage

Publicación requerida por la ley.

Julio de 2016

Empleados

La ley de Seguridad Ocupacional y Salud de Minnesota (Minnesota Occupational Safety and Health Act), (la Ley), exige que su empleador le proporcione un lugar de trabajo libre de peligros que puedan ocasionarle lesiones, enfermedades o la muerte. Usted tiene también los siguientes derechos y responsabilidades en el lugar de trabajo.

- Debe cumplir con todas las normas de Minnesota OSHA (MNOSHA) y las reglas de seguridad que requiera su empleador.
- 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.
- 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.
- 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 la elaboración de las normas de MNOSHA.

Empleadores

Usted deberá proporcionar a sus empleados un entorno laboral seguro y saludable, libre de cualquier peligro que pueda ocasionar lesiones, enfermedades o la muerte y debe cumplir con todas las normas de MNOSHA correspondientes. Además, usted 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 la vista u hospitalización de un 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 gratuita y asistencia de salud

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.

Department of Labor and Industry
Occupational Safety and Health Division
443 Lafayette Road N.
St. Paul, MN 55155-4307



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

¿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)**

**o línea gratuita al 1-877-898-9090
(Para el resto del estado de Minnesota)**

TTY (para personas con problemas de audición)

1-866-814-1252

DEED is an Equal Opportunity Employer/Provider.

— 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, por sus siglas en inglés), usted puede recibir tratamiento con el doctor que usted elija. Su empleador debe notificarle por escrito si tiene cobertura con una 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.
- Cualquier autorización para ausentarse del trabajo necesitará una confirmación escrita de su médico. La nota debe ser lo más específica posible.

— Pagos por compensación laboral —

- Atención médica razonable y necesaria para su lesión ocurrida en el trabajo.
- 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 una demanda 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 consecutivos:** 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 consecutivos:** 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 la unidad de Compensación para Trabajadores del Departamento de Trabajo e Industria de Minnesota (Minnesota Department of Labor and Industry) al teléfono gratuito 1-800-342-5354.**

Fraude

Cobrar beneficios de compensación laboral a los cuales no tiene derecho, se considera robo. Si tiene motivos para sospechar que alguien está cometiendo fraude con el programa de compensación laboral, llame al 1-888-FRAUD MN (1-888-372-8366).

Para obtener información adicional sobre compensación laboral o si necesita ayuda con un reclamo, comuníquese con el:

Department of Labor and Industry
Workers' Compensation
443 Lafayette Road N.
St. Paul, MN 55155

(651) 284-5032
1-800-DIAL-DLI (1-800-342-5354)
dli.workcomp@state.mn.us
www.dli.mn.gov

Nombre de la compañía aseguradora

Número de teléfono

Por ley, esta información se debe colocar en un lugar visible en todas las áreas en las que la empresa hace negocios.