

— **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

— Salario mínimo —

Pequeños empresarios

1 de agosto de 2005 **\$5.25**

Grandes empresarios*

1 de agosto de 2005 **\$6.15**

Empresarios cubiertos por el gobierno federal**

24 de julio de 2009 **\$7.25**

El estado de Minnesota tiene dos tipos de salario mínimo y algunos empleadores están cubiertos por la ley federal.

*Se define como un gran empresario a cualquier empleador que tenga un volumen anual bruto de ventas o de negocios realizados no menor de \$625,000.

**Un empleador cubierto por el gobierno federal tiene un volumen anual de negocios en dólares de \$500,000 o participa en el comercio interestatal.

— Salario de capacitación —

1 de agosto de 2005 **\$4.90**

Empleados nuevos menores de 20 años de edad durante sus primeros 90 días consecutivos de empleo

— Horas extras —

Tiempo y medio es la tarifa regular

Empleados cubiertos por el estado

Después de las **48** horas

Empresarios cubiertos por el gobierno federal

Después de las **40** horas

Derechos de los empleados

Un empleador no puede despedir, disciplinar, amenazar, discriminar o sancionar a un empleado respecto a la compensación, condiciones, ubicación o privilegios de empleo debido a que:

- el empleado, en buena fe, reporta una infracción o sospecha de una posible infracción a cualquier ley estatal a un empleador, un órgano gubernamental o a un funcionario del cumplimiento de la ley;
- un organismo público solicita que el empleado participe en una investigación, audiencia o consulta; o
- el empleado informa al empleador que él o ella se rehúsa a cumplir con una orden que ha recibido de realizar una actividad que el empleado sabe que viola una ley estatal o federal.

El empleado, dentro de los 15 días de la terminación, puede solicitar por escrito conocer el motivo de la terminación. El empleador deberá informar al empleado, por escrito, la verdadera razón de la terminación dentro de los 10 días de recibida la solicitud.

Licencia por paternidad

Los empleadores con más de 21 empleados deben permitir que éstos puedan tomar hasta seis semanas sin pago por el nacimiento o la adopción de un hijo/hija y usar el tiempo de permiso por enfermedad acumulado para atender a sus hijos enfermos.

Todos los empleadores deben permitir a los padres tomar hasta 16 horas sin pago al año para asistir a actividades relacionadas con la escuela o programas para la niñez a los que asisten sus hijos.

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.

Abril de 2012

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.

La Legislatura de Minnesota autorizó al Departamento de Trabajo e Industria, División de Seguridad Ocupacional y Salud, a trabajar con los empleadores y empleados en todo el estado para prevenir lesiones y enfermedades en los trabajadores. Esto se logrará a través de una combinación de investigación, educación, reglamentación y aplicación.

Empleados

La Ley de Seguridad Ocupacional y Salud de Minnesota (Minnesota Occupational Safety and Health Act), Sección 182 del Código de Leyes de Minnesota (Minnesota Statutes Chapter 182) exige que su empleador provea para usted un lugar de trabajo libre de riesgos conocidos que puedan ocasionar lesiones serias o la muerte. Usted tiene también otros derechos y responsabilidades bajo la ley de OSH:

- Debe cumplir con todos los estándares de Minnesota OSHA (MNOSHA) y las normas de seguridad que requiera su empleador.
- 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.
- Puede presentar a MNOSHA una queja sobre la seguridad y peligros de salud y solicitar que se conduzca una inspección. Puede solicitar que no se dé a conocer su nombre a su empleador.
- Usted tiene la libertad de hablar con un investigador de MNOSHA que esté inspeccionando su lugar de trabajo.
- Tiene el derecho de rehusar a realizar un trabajo o tarea si cree que la tarea o el equipo lo pondrá de inmediato y definitivamente en riesgo de muerte o de una lesión física seria. No obstante, deberá llevar a cabo cualquier otra tarea que le asigne su empleador. Usted simplemente no puede dejar su lugar de trabajo.
- Su empleador le debe proporcionar información acerca de cualquier sustancia peligrosa, agentes físicos dañinos y agentes infecciosos a los que usted pueda estar expuesto en el trabajo.
- Su empleador no puede discriminar contra usted por ejercitar cualquiera de sus derechos bajo la Ley de OSHA. No obstante, su empleador puede sancionarlo por no cumplir con las normas de salud y seguridad. Si cree que su empleador lo ha discriminado en relación a sus derechos de la Ley OSH, usted puede presentar una queja con MNOSHA en un lapso de 30 días.
- Los empleados tienen también el derecho de: participar en la reglamentación de MNOSHA; de ser notificados y comentar acerca de cualesquiera discrepancias con los requisitos estándares por parte de su empleador; y de ver todas las citaciones, sanciones y fechas de disminución expedidas a su empleador por MNOSHA.
- Su empleador también deberá proveerle sus expedientes médicos y de exposición si usted los solicita.

Empleadores

Usted deberá proveer a sus empleados un ambiente laboral seguro y saludable, libre de cualquier riesgo reconocido que pueda ocasionar lesiones o la muerte y debe cumplir con todos los estándares de MNOSHA aplicables. Además, deberá hacer lo siguiente:

- Permitir que los investigadores de MNOSHA conduzcan inspecciones, entrevisten empleados y revisen los archivos.
- Proveer y cubrir los costos por los equipos de protección personal y capacitación necesarios.
- **Informar a MNOSHA dentro de un periodo de ocho horas** sobre cualquier accidente que de como resultado la muerte de un empleado o la hospitalización de tres o más empleados.
- Usted tiene el derecho de participar en la reglamentación hecha por MNOSHA.
- Desarrollar un programa AWAIR (Una reducción de accidentes y lesiones en el lugar de trabajo) por escrito si así lo exige el Código de Leyes 182.653, subd. 8.
- **Fijar una copia de este afiche** y otros documentos de MNOSHA en el lugar donde se fijan otros avisos para los empleados.

Citaciones y sanciones: Aquellos empleadores que hayan violado intencional y repetidamente una norma de MNOSHA, recibirán una multa de \$5,000 a \$70,000. Si esa violación ocasiona o contribuye a una fatalidad, esta cantidad aumentará a un mínimo de \$50,000. Infracciones serias, pero no intencionales, serán evaluadas para recibir una multa de hasta \$7,000. Si tal violación ocasiona o contribuye a la muerte de un empleado, esa cantidad aumenta a un mínimo de \$25,000. Una multa hasta de \$7,000 será el cargo por una infracción de las normas que no ocasione un daño mayor.

Para más información o para presentar una queja sobre la seguridad o riesgos de salud en el lugar de trabajo, comuníquese con MNOSHA al:

Departamento de Trabajo e Industria
División de Seguridad Ocupacional y Salud
443 Lafayette Road N.
St. Paul, MN 55155-4307



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

— 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.

¿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 (Resto del estado de Minnesota)

TTY (para personas con problemas de audición) 1-866-814-1252

Se describen sus derechos a beneficios de desempleo en el “Manual de Información” que está disponible en línea en www.uimn.org

El Departamento de Empleo y Desarrollo Económico de Minnesota (DEED) requiere que al solicitar beneficios de seguro de desempleo usted provea su número de seguro social.

Si tiene preguntas acerca de este aviso, favor de llamar a uno de los números indicados arriba.
DEED es un empleador y proveedor con igualdad de oportunidades.

DEED- 01760-14 (12/10)