



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;
 - despidió 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 despidan 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



651-284-5070 • 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.

Septiembre 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 (Resto del estado de Minnesota)

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 2022

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 a través de su servicio militar. Comuníquese con MDVA con el Oficial de Servicios para Veteranos de su condado para obtener más información sobre estos recursos, programas y servicios:

- Programa diario para adultos
- Asesoramiento para el tratamiento 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 Oil 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
- Comedores estables de veteranos
- Programa estatal de domicilio para veteranos
- Hogares estables para veteranos (centros de enfermería especializada)
- Beneficios fiscales
- Inscripción de atención médica de VA
- Asistencia familiar para veteranos
- Apoyo a mujeres veteranas

PARA MÁS INFORMACIÓN

Visita MinnesotaVeteran.org

Lláme al 1-888-LinkNet

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

Visite VeteransLinkageLine.org o llame al 1-888-LinkNet

Visite MinnesotaCrisisLine.org o llame al 988 o llame al 1-888-LinkNet

Aviso al empleador/empleados

Su estado tiene su propia ley de salario mínimo que requiere anunciar 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 Estado Unidos*. Adicionalmente se requiere el *aviso que se emite en proporción*. Según el *Departamento de Trabajo Laboral*, donde *Federal y la ley del estado tienen las tasas diferentes del salario mínimo, el estado más alto aplica.*

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

Salarios mínimos

En vigor: 1 de enero de 2024

SALARIO	
Gran empleador – Cualquier empresa con ingresos brutos anuales de \$500,000 o más	\$10.85/hora
Pequeño empleador – Cualquier empresa con ingresos brutos anuales inferiores a \$500,000	\$8.85/hora
Salario de capacitación – Se puede pagar a empleados de 18 y 19 años los primeros 90 días consecutivos de empleo	
Salario juvenil – Se puede pagar a empleados de 17 años o menos	dli.mn.gov/mwage
Visa J-1 – Se puede pagar a empleados de hoteles, moteles, establecimientos de alojamiento y complejos turísticos que trabajan bajo la autoridad de una visa de no inmigrante de trabajo de verano, visitante de intercambio (J)	

HORAS EXTRAS

Tiempo y medio de la tasa regular de pago del empleado

Empleadores pequeños o cubiertos por el estado	Empleadores grandes y cubiertos por el gobierno federal
Después 48 horas	Después 40 horas

TIEMPO DE ENFERMEDAD Y SEGURIDAD

El tiempo por enfermedad y seguridad es una licencia remunerada que los empleadores deben proporcionar a los empleados en Minnesota y que puede usarse por ciertas razones, incluso cuando un empleado está enfermo, para cuidar a un familiar enfermo o para buscar ayuda si un empleado o un miembro de su familia ha experimentado abuso doméstico.

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 empleador acepte una cantidad mayor.

SE PROHIBEN LAS REPRESALIAS

Un empleador no puede despedir, disciplinar, penalizar, interferir, amenazar, restringir, coaccionar o tomar represalias a discriminar de otro modo contra un empleado con respecto a su remuneración, términos, condiciones, ubicación o privilegios de empleo porque el empleado haya reportado una violación de cualquier ley o se niegue a participar en una actividad que el empleado sabe que es una violación de la ley.



651-284-5075 • 800-342-5354
dli.laborstandards@state.mn.us • dli.mn.gov/mwage

Se requiere la publicación de este aviso por ley en un lugar donde los empleados puedan verlo fácilmente.

Octubre de 2023

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 refusing 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.
- Prover 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 empleados 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 empleados, empleadores 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 • 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

Compensación laboral

Si usted se lesiona

- Informe cualquier lesión a su supervisor tan pronto lo sea posible, no importa qué tan leve le pueda parecer. Informe podrá 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 su línea 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 días permanentes o por pérdida 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 enviar un aviso de negación de responsabilidades dentro de los 14 días después que su empleador se enteró de su ausencia laboral o haberle 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 ha resultado de su trabajo o por que 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 fraude. Llame al 1-888-FRAUD MN (1-888-372-3369) para reportar fraude de compensación laboral.

Nombre e información de contacto de la compañía aseguradora



(651) 284-5032 • 1-800-342-5354 • dli.workcomp@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.

