



Una Empresa no discriminatoria

**Todas las preguntas al LCU sobre sus derechos bajo las reglas federales y estatales se toman en confianza.**

#### IMPORTANT TELEPHONE NUMBERS

MnDOT Labor Compliance Unit (LCU) (651) 366-4238  
MnDOT Office of Civil Rights (OCR) (651) 366-3073  
MN DEED (Unemployment Insurance) (651) 296-6141  
MN Dept. Of Human Rights (651) 296-5663  
MN Dept. Of Labor & Industry (DLI) (651) 284-5005  
DLI - Apprenticeship Division (651) 284-5090  
DLI - OSHA Division (651) 284-5050  
DLI - Workers Compensation Unit (651) 284-5032 St. Paul  
(218) 733-7810 Duluth

#### U.S. Department of Labor

(612) 664-5460  
(866) 444-3272 (Fringe Benefits)

- 1) Los trabajadores deben ser clasificados y compensados por el trabajo actual realizado, a pesar del nivel de la habilidad del trabajador.  
Labor Compliance - MnDOT (state.mn.us)
- 2) El sueldo predominante consiste de dos componentes: El sueldo horario y el valor de las prestaciones sociales (ejemplos – seguro medico, seguro dental, planes de pensiones, etc.), juntos ellos igualan la suma del sueldo predominante. Los trabajadores ser n compesados, a lo mínimo, con una combinación de dinero efectivo y prestaciones adicionales que igualan al sueldo total predominante.
- 3) Los trabajadores requeridos a trabajar por encima de 8 horas por dia, o mas de 40 horas por semana, seran ompensados 1.5 veces la tarifa horaria mas las prestaciones adicionales tal como determinado por el gobierno federal y/o gobierno del estado.
- 4) Los trabajadores seran pagados semanalmente en proyectos financiados con ayuda del gobierno federal y recibir n un estado de cuentas detallado.
- 5) El sueldo predominante a nivel estatal o federal tiene que estar anuciado en el sitio de el proyecto. Si los sueldos dominante no estan disponibles, contacte al ingeniero del proyecto, o a la oficina de sueldos laborales de Mn/DOT al (651) 366-4204.
- 6) El valor de las preastaciones que son parte del sueldo total predominante ser determinado para cada trabajador. Las prestaciones admisibles pueden incluir, pero no son limitadas a, los programas siquientes: El seguro medico, los planes de pensiones, los dias de vacaciones, dias de Fiesta, y los planes de enfermedad.
- 7) Los trabajadores deben ser notificados por escrito de cualquier contribucion adicional a las prestaciones en su beneficio. Los trabajadores deben tener derecho a recibir el beneficio una vez todos las requisitos de elegibilidad han sido completados.
- 8) Los trabajadores que no reciben prestaciones adicionales ser n compesados con la suma que prevalece del sueldo por todas horas trabajadas en el proyecto.
- 9) Un contratista no puede tomar deducciones de su sueldo para compesar por perdidas, robo, daño, o otras deudas, sin permiso escrito del trabajador.
- 10) Si se cobra de Usted los gastos para el viaje, kilometraje (mileage), alojamiento o sustento mientras que trabaja en los proyectos de obras publicas o proyectos gubernamentales, haga el favor de comunicarse con la Unidad para la Conformidad Laboral (Labor Compliance Unit).
- 11) Un aprendiz no esta sujeto necesariamente a los requisitos estatales o federales de sueldo predominante, siempre y cuando el aprendiz este registrado con el Departamento de Labor, federal o del estado, realizando el trabajo de su clasificación de trabajo, y trabajando en el proyecto dentro de las reglas apropiadas especificadas en el acuerdo del aprendizaje del contratista.
- 12) Los trabajadores implicados en el procesamiento, la fabricación, o la entrega de materiales a un proyecto son susceptibles a los requisitos del sueldo predominante. Sin embargo, ciertas excepciones podrian ser aplicables.
- 13) Para asegurar la clasificación apropiada del trabajador y la compensación, se recomienda que el trabajador complete una tarjeta de registro horario diariamente. La tarjeta incluire la hora de comienzo, y hora final, junto con las horas totales trabajadas en cada clasificación del trabajo, y una descripción del trabajo realizado. Los trabajadores deben considerer mantener un diario de trabajo.
- 14) Si un trabajador sospecha que el/ella ha sido compensado a una escala menor, contacte al ingeniero de proyecto o LCU en Mn/DOT (651) 366-4204.