

MINNESOTA
AGE DISCRIMINATION



Age discrimination

— **Know your rights** —
under Minnesota laws
prohibiting age discrimination

It is unlawful for an employer to:

- refuse to hire or employ
- reduce in grade or position or demote
- discharge or dismiss
- mandate retirement*

on the basis of age.

*For Minnesota employers with fewer than 20 employees there is not a prohibition against mandatory retirement at age 70 or older.

**Employers terminating employees 65 or older
because they can no longer meet the requirements
of the job must give 30 days notice of intention to terminate.**

This poster contains only a summary of Minnesota Statutes 181.81 and 363A.
There are exceptions to this law.

Detailed information or assistance may be obtained by writing or calling
the Minnesota Department of Labor and Industry.

For more information about Minnesota wage and hour requirements, contact:

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

Posting required by law.

April 2012

This material can be provided to you in different formats (Braille, large print or audio) if you call (651) 284-5005; toll-free at 1-800-DIAL-DLI (1-800-342-5354); or via TTY at (651) 297-4198.

MINNESOTA
AGE DISCRIMINATION



Discriminación por edad

— **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.

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.

MINNESOTA
MANDATORY STATE LABOR LAW



Discriminación por edad

— **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.

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.

MINNESOTA
MANDATORY STATE LABOR LAW



Age discrimination

— **Know your rights** —
under Minnesota laws
prohibiting age discrimination

It is unlawful for an employer to:

- refuse to hire or employ
- reduce in grade or position or demote
- discharge or dismiss
- mandate retirement*

on the basis of age.

*For Minnesota employers with fewer than 20 employees there is not a prohibition against mandatory retirement at age 70 or older.

**Employers terminating employees 65 or older
because they can no longer meet the requirements
of the job must give 30 days notice of intention to terminate.**

This poster contains only a summary of Minnesota Statutes 181.81 and 363A.
There are exceptions to this law.

Detailed information or assistance may be obtained by writing or calling
the Minnesota Department of Labor and Industry.

For more information about Minnesota wage and hour requirements, contact:

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

Posting required by law.

April 2012

This material can be provided to you in different formats (Braille, large print or audio) if you call (651) 284-5005; toll-free at 1-800-DIAL-DLI (1-800-342-5354); or via TTY at (651) 297-4198.

MINNESOTA
MINIMUM WAGE RATES



Minimum wage rates

Effective: Aug. 1, 2016

MINIMUM WAGE RATE	
Large employer – Any enterprise with an annual gross dollar volume of sales made or business done of \$500,000 or more	\$9.50 /hour
Small employer – Any enterprise with an annual gross volume of sales made or business done of less than \$500,000 Training wage – May be paid to employees younger than 20 years of age for the first 90 consecutive days of employment Youth wage – May be paid to employees younger than 18 years of age	\$7.75 /hour
J-1 Visa – Applies to employees of hotels, motels, lodging establishments and resorts working under the authority of a summer work, travel Exchange Visitor (J) non-immigrant visa	\$7.75 /hour

OVERTIME	Time-and-one-half the employee's regular rate of pay	Small or state-covered employers	Large and federally covered employers
		After 48 hours	After 40 hours

EMPLOYEE RIGHTS	An employer may not discharge, discipline, threaten, discriminate or penalize an employee regarding the employee's compensation, conditions, location or privileges of employment because the employee reports a violation of any law or refuses to participate in an activity the employee knows is a violation of law.
------------------------	--

View complete wage rate information at www.dli.mn.gov/MinWage.

For more information about Minnesota wage and hour requirements, contact:

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



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

Posting required by law.

July 2016

This material can be provided to you in different formats (Braille, large print or audio) if you call (651) 284-5005 or 1-800-342-5354.

MINNESOTA
MINIMUM WAGE RATES



Tasas de salarios mínimos

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

Este material se le puede proporcionar en diferentes formatos (Braille, letra grande o audio) si llama al (651) 284-5005 ó 1-800-342-5354.

MINNESOTA MINIMUM WAGE RATES



Workers' compensation

— If you are injured —

- Report any injury to your supervisor as soon as possible, no matter how minor it may appear. You may lose the right to workers' compensation benefits if you do not make a timely report of the injury to your employer. The time limit may be as short as 14 days.
- Provide your employer with as much information as possible about your injury.
- Get any necessary medical treatment as soon as possible. If you are not covered by a certified managed care organization (CMCO), you may treat with a doctor of your choice. Your employer must notify you in writing if you are covered by a CMCO.
- Cooperate with all requests for information concerning your claim.

The law allows the workers' compensation insurer to obtain medical information related to your work injury without your authorization, but they must send you written notification when they request the information.

The insurer cannot obtain other medical records unless you sign a written authorization.
- Get written confirmation from your doctor about any authorization to be off work. The note should be as specific as possible.

— Workers' compensation pays for —

- Medical care for your work injury, as long as it is reasonable and necessary.
- Wage-loss benefits for part of your lost income.
- Compensation for permanent damage to or loss of function of a body part.
- Vocational rehabilitation services if you cannot return to your pre-injury job or to your pre-injury employer due to your work injury.
- Benefits to your spouse and/or dependents if you die as a result of a work injury.

— What the insurer must do —

- The insurer must investigate your claim promptly. If you have been disabled for more than three calendar-days, the insurer must begin payment of benefits or send you a denial of liability within 14 days after your employer knew you were off work or had lost wages because of your claimed injury.
- **If the insurer accepts your claim for wage-loss benefits and you have been disabled for more than three calendar-days:** The insurer will notify you and must start paying wage-loss benefits within the 14 days noted above. The insurer must pay benefits on time. Wage-loss benefits are paid at the same intervals as your work paychecks.
- **If the insurer denies your claim for wage-loss benefits and you have been disabled for more than three calendar-days:** The insurer will send notice to you within 14 days. The notice must clearly explain the facts and reasons why they believe your injury or illness did not result from your work or why the claimed wage-loss benefits are not related to your injury.

If you disagree with the denial, talk with the insurance claims adjuster who is handling your claim. If you are not satisfied and still disagree with the denial, **call the Minnesota Department of Labor and Industry's Workers' Compensation Hotline at 1-800-342-5354.**

Fraud

Collecting workers' compensation benefits you are not entitled to is theft. If you have reason to suspect someone is committing workers' compensation fraud, call 1-888-FRAUD MN (1-888-372-8366).

*For more information about workers' compensation
or if you need assistance with a claim, contact:*

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

Insurer name

Phone number

Posting required by law in a conspicuous location wherever the employer is engaged in business.

This material can be provided to you in different formats (Braille, large print or audio) if you call (651) 284-5005; toll-free at 1-800-DIAL-DLI (1-800-342-5354); or via TTY at (651) 297-4198.

April 2012

MINNESOTA SAFETY AND HEALTH ON THE JOB



MINNESOTA DEPARTMENT OF
LABOR & INDUSTRY

Safety and health protection on the job

Employees

The Minnesota Occupational Safety and Health Act (the Act) requires that your employer provide you with a workplace free of known hazards that can cause death, injury or illness. You also have the following workplace rights and responsibilities.

- You must follow all Minnesota OSHA (MNOSHA) standards and your employer's safety rules.
- Your employer must provide you with information about any hazardous chemicals, harmful physical agents and infectious agents you are exposed to at work.
- You have the right to discuss your workplace safety and health concerns with your employer or with MNOSHA.
- You have the right to refuse to perform a job duty if you believe the task or equipment will place you at immediate risk of death or serious physical injury. However, you must do any other task your employer assigns you to do. You cannot simply leave the workplace.
- You have the right to be notified and comment if your employer requests any variance from MNOSHA standard requirements.
- You have the right to speak to a MNOSHA investigator inspecting your workplace.
- You have the right to file a complaint with MNOSHA about safety and health hazards and request that an inspection be conducted. MNOSHA will not reveal your name to the employer.
- You have the right to see all citations, penalties and abatement dates issued to your employer by MNOSHA.
- Your employer cannot discriminate against you for exercising any of your rights under the Act. However, your employer can discipline you for not following its safety and health rules. If you feel your employer has discriminated against you for exercising your rights under the Act, you have 30 days to file a complaint with MNOSHA.
- Your employer must provide you with any exposure and medical records it has about you upon request.
- You have the right to participate in the development of standards by MNOSHA.

Employers

You must provide your employees with a safe and healthful work environment free from any known hazards that can cause death, injury or illness and comply with all applicable MNOSHA standards. You also have the following rights and responsibilities.

- You must **post a copy of this poster** and other MNOSHA documents where other notices to employees are posted.
- You **must report to MNOSHA within eight hours** all accidents resulting in the death of an employee.
- You **must report to MNOSHA within 24 hours** all accidents resulting in any amputation, eye loss or inpatient hospitalization of any employee.
- You must allow MNOSHA investigators to conduct inspections, interview employees and review records.
- You must provide all necessary personal protective equipment and training at your expense.
- You have the right to participate in the development of standards by MNOSHA.

Free safety and health assistance

Free assistance to identify and correct hazards is available to employers, without citation or penalty, through MNOSHA Workplace Safety Consultation at (651) 284-5060, 1-800-657-3776 or osha.consultation@state.mn.us.

Contact MNOSHA for a copy of the Act, for specific safety and health standards or to file a complaint about workplace hazards.

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

Employers, employees and members of the general public who wish to file a complaint regarding the MNOSHA program may write to the federal OSHA Region 5 office at: U.S. Department of Labor, Occupational Safety and Health Administration, Chicago Regional Office, 230 S. Dearborn Street, Room 3244, Chicago, IL 60604.

October 2015

This material can be provided to you in different formats (audio, Braille or large print) if you call the MNOSHA Training/Outreach Office at (651) 284-5050 or 1-877-470-6742.

MINNESOTA SAFETY AND HEALTH ON THE JOB



Seguridad y protección de la salud en el trabajo

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

Los empleadores, empleados 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.

Octubre de 2015

Puede recibir este material en formatos diferentes (audio, Braille o letra grande) si llama a la Oficina de Capacitación y Extensión de MNOSHA al (651) 284-5050 o al 1-877-470-6742.

MINNESOTA WORKERS' COMPENSATION



MINNESOTA DEPARTMENT OF
LABOR & INDUSTRY

Compensación laboral

— 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.

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