Si usted cree que ha experimentado robo de su salario o que sus derechos de tiempo de enfermedad o de seguridad ganado o el salario mínimo han sido violados por su empleador, completa el formulario de queja o póngase en contacto con nuestra oficina en el 651-266-8966 o en laborstandards@ci.stpaul.mn.us en caso de que necesite ayuda con el idioma u otras adaptaciones.

Nuestra oficina revisará la información que ha enviado en este formulario para determinar si su queja entra dentro de nuestra jurisdicción. Si ha proporcionado su información de contacto, un investigador laboral se pondrá en contacto con usted para completar una conversación de admisión. Tenga en cuenta que la presentación de una queja no inicia automáticamente la investigación. Según la sección 233.13 (a) El director tiene la facultad exclusiva de decidir si investiga o procesa una infracción de este código.

1. Nombre de la persona que presenta la queja

|  |
| --- |
|  |

1. Solicitud de anonimato

|  |  |
| --- | --- |
| Sí |  |
| No |  |

1. Correo electrónico de la persona que presenta la queja

|  |
| --- |
|  |

1. Dirección postal (opcional)

|  |
| --- |
|  |

1. Teléfono de la persona que presenta la queja

|  |
| --- |
|  |

1. ¿Cuál es el mejor horario para que nos pongamos en contacto con usted?

|  |  |
| --- | --- |
| 8am – 12pm |  |
| 12pm – 4:30pm |  |
| Cualquiera |  |

1. Idioma preferido de la persona que presenta la queja

|  |
| --- |
|  |

1. El pronombre que usa de la persona que presenta la queja

|  |
| --- |
|  |

1. Empleador

|  |
| --- |
|  |

1. Dirección del empleador

|  |
| --- |
|  |

1. Información de contacto del empleador

|  |
| --- |
|  |

1. Título laboral o cargo

|  |
| --- |
|  |

1. Tasa de pago

|  |
| --- |
|  |

1. Tema de la acusación

|  |  |
| --- | --- |
| Tiempo ganado por enfermedad y seguridad |  |
| Salario mínimo |  |
| Robo De Salario |  |

1. Descripción de la queja

|  |
| --- |
|  |

1. ¿Cuántas horas trabaja el solicitante de la queja por semana dentro los límites geográficos de la ciudad de Saint Paul?

|  |
| --- |
|  |

**Aviso de advertencia de Tennessen sobre las normas laborales de Saint Paul**

**Revise este aviso de advertencia sobre prácticas de datos y confirme que lo ha leído en la página siguiente. Si usted tiene alguna pregunta, póngase en contacto con la División de Normas Laborales en el teléfono 651-266-8966 o en la dirección** [**laborstandards@ci.stpaul.mn.us**](mailto:laborstandards@ci.stpaul.mn.us)**.**

La ley nos obliga a informarle de este aviso de privacidad, ya que estamos recopilando información privada o confidencial. La información que el Departamento de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades Económicas (HREEO, por sus siglas en inglés) de la ciudad de Saint Paul le pide que usted proporcione será utilizada para investigar, negociar, conciliar, litigar o resolver de alguna otra manera una violación de las Ordenanzas de la Ciudad sobre el Tiempo de Enfermedad y Seguridad Ganado (ESST, por sus siglas en inglés) (Código Legislativo de Saint Paul, Cap. 233), el Salario Mínimo (Código Legislativo de Saint Paul, Cap. 224), y/o el Robo de Salario (Código Legislativo de Saint Paul, Cap. 224A). Esta información se convertirá en parte de un expediente del caso y se mantendrá por HREEO mientras que el caso esté abierto (no resuelto) y después de que el caso está cerrado. HREEO utilizará la información que obtenga de usted para resolver presuntas violaciones de ESST, Salario Mínimo, y/o la Ordenanza de Robo de Salario. HREEO puede poner a disposición la información del caso con el fin de resolver una violación o para cumplir con uno de sus otros deberes con los tribunales y/o con una de las agencias asociadas se enumeran a continuación. Estos datos pueden ser revelados a testigos, examinadores de audiencias, jueces de derecho administrativo, personal judicial estatal o federal. Si se produce una comparecencia o un juicio en este caso, el juez puede ordenar que se hagan públicos todos los datos. El uso de esta información por HREEO para cumplir con sus deberes estatutarios y la disponibilidad de esta información por otros se rige por el Capítulo 13 de los Estatutos de Minnesota.

**Entre los organismos gubernamentales locales, estatales y federales con los que HREEO está autorizado a compartir la información que se le pide que proporcione se incluyen:**

* División de Aplicación de las Normas Laborales de Minneapolis
* Departamento de Trabajo e Industria de Minnesota
* Oficina del Fiscal General de Minnesota
* Departamento de Trabajo de EE.UU.

**Usted puede optar por no facilitar la información que le solicitamos. No obstante,**

* Si usted es un denunciante, la negativa puede retrasar la investigación de la(s) infracción(es) o dar lugar a que su(s) denuncia(s) sea(n) desestimada(s).
* Si usted es un demandado, la negativa puede dar lugar a que se considere que existe una alegación para creer que usted haya cometido una infracción.
* Si usted es un testigo, la negativa puede retrasar la investigación de la(s) infracción(es).

1. Reconocimiento

  He leído y entiendo la Advertencia de Tennessen anterior con respecto a mis derechos como sujeto de datos gubernamentales.

1. Por favor, firme tecleando su nombre (Si se presenta como anónimo no es necesario que firme)

|  |
| --- |
|  |

1. Fecha de Reconocimiento

|  |
| --- |
|  |

1. Intercambio de datos

Por favor, marque si usted tiene una objeción a HREEO de compartir esta información con una agencia externa, como el Departamento de Trabajo e Industria de Minnesota, si HREEO determina que no tiene jurisdicción para investigar sus reclamos.

**Documentos adjuntos:**  Si usted quiere proporcionar documentos, por favor envíelos por correo electrónico a laborstandards@ci.stpaul.mn.us.

Nuestra oficina revisará la información que ha enviado en este formulario para determinar si su queja entra dentro de nuestra jurisdicción. Si ha proporcionado sus datos de contacto, un investigador laboral se pondrá en contacto con usted para mantener una conversación. Tenga en cuenta que la presentación de una queja no inicia automáticamente la investigación. Según la sección 233.13 (a) el director tiene discreción exclusiva para decidir si investiga o procesa una violación de este código.  
  
 ¡Gracias por su envío!