



Conozca sus derechos en el lugar de trabajo

Wisconsin y Federal Leyes de trabajo imprimibles

WISCONSIN PRINTABLE LABOR LAW GUIDE

Thank you for choosing LaborLawCenter™ to meet compliance regulations for you and your remote workers!

- This guide covers:**
- Remote Worker Use
 - Printing the Labor Law Posters
 - Sending Customized Acknowledgment Agreements

How to Use

The mandated state and federal labor law posters that all employees must be informed of are located in this document. State poster names are in red and federal poster names are in blue.

Your remote workers can reference these laws anytime by saving the file to their desktop or printing the individual posters.

How to Print the Individual Notices

Located at the bottom, right-hand corner on each poster is the print icon. The required print size from the regulating agency is listed next to the icon. Click on the icon to open the 'Print' window and proceed.

Look For This Button

PRINT

Official Print Size - 8.5" x 11"
Compliance Ready - Do Not Scale

NOTE: Each notice is formatted according to state or federal regulations, such as font size, posting size, color and layout. To be in compliance when printing the posters, do not scale.

How to Customize and Send the Acknowledgment Agreement

The last page of this document includes a 'Signature Acknowledgment'. A signed acknowledgement agreement is important to keep in employee records to show that each remote worker has been informed of their rights in case of labor disputes or lawsuits.

Before sending to your remote worker, you must complete the "Comments" field with:

- The reply-to email address or addresses that the remote worker should send the signed acknowledgement to
- Additional information your business requires, such as the Employee Identification Number or where to post instructions

Each remote worker must complete the "Employee Name" and "Date Received" fields before sending back.

Fill In Comments

ACKNOWLEDGEMENT

I certify that I have received and read the contents of the Labor Laws.

Employee Name: _____

Date Received: _____

Signature of Recipient: _____

Comments:

SUBMIT ACKNOWLEDGEMENT

NOTE: Signed acknowledgments should be stored securely by the administrator. That agreement is the only electronic acknowledgment copy for your records. LaborLawCenter™ does not store or keep on file your records.

2 Wisconsin Labor Laws

WISCONSIN MINIMUM WAGE

TARIFAS DE SALARIO MINIMO DE WISCONSIN

Efectivas el 24 de Julio de 2009 (Wis. Stat. ch. 104)

Tarifas Generales De Salario Minimo

Empleados que no son de Oportunidad:
\$7.25 por Hora

Empleados de Oportunidad:
\$5.90 por Hora

Tarifas De Salario Minimo Para Empleados Que Reciben Propinas

Empleados que no son de Oportunidad:
\$2.33 por Hora

Empleados de Oportunidad:
\$2.13 por Hora

Nota: "Empleado de oportunidad" se refiere a un empleado que todavía no tiene 20 años de edad, el cual ha estado empleado con el empleador o patrono en particular durante 90 o menos días de calendario consecutivos a partir de la fecha en que comenzó su empleo.

Tarifas De Salario Minimo Para Empleados Agricolas

Adultos

\$7.25 Por Hora

Menores

\$7.25 Por Hora

Tarifas Minimias Para Caddies

9 Hoyos \$5.90

18 Hoyos \$10.50

Para mayor información póngase en contacto:

STATE OF WISCONSIN DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT EQUAL RIGHTS DIVISION

201 E WASHINGTON AVE, ROOM A100, MADISON WI 53703
PO BOX 8928, MADISON WI 53708-8928
Telephone: (608) 266-6860

819 N 6TH ST ROOM 723, MILWAUKEE WI 53203
Telephone: (414) 227-4384

Website: <http://dwd.wisconsin.gov/er/>

El Departamento de Workforce Development no discrimina con respecto a incapacidad en la provisión de servicios o en el empleo. Si usted necesita la información de este folleto en un formato diferente, o que se la interpreten, o necesita ayuda para usar el servicio, por favor póngase en contacto con nosotros.

ASIGNACIONES MAXIMAS POR ALIMENTOS Y ALOJAMIENTO EN WISCONSIN

Effective July 24, 2009

Empleo Fuera de la Agricultura

Empleados Que No Son De Oportunidad:

Empleados De Oportunidad:

Comidas	\$87.00 Por Semana \$4.15 Por Comida	\$70.80 Por Semana \$3.35 Por Comida
Alojamiento	\$58.00 Por Semana \$8.30 Por Comida	\$47.20 Por Semana \$6.75 Por Comida

Empleo Agrícola

Todos los Empleados:

Comidas	\$87.00 Por Semana \$4.15 Por Comida
Alojamiento	\$58.00 Por Semana \$8.30 Por Día

Empleo de Consejeros de Campamento

Salario Semanal para Todos los Empleados

	Comida y Alojamiento	Comida Solamente	Sin Comida ni Alojamiento
Salarios	\$210.00	\$265.00	\$350.00

Cuando un empleado acepta y recibe la comida o el alojamiento provisto por el empleador o patrono, está permitido que el empleador o patrono deduzca del cheque del trabajador hasta el monto correspondiente como se lo indica arriba. Las cantidades deducidas son usadas para determinar si el empleado está recibiendo las tarifas de salario mínimo requeridas.

ERD-9247-P (R. 06/2020)

PRINT

Derechos de los Empleados a Recibir Notificación de un Cierre de Negocios y de Despido en Masa bajo la Ley de Wisconsin

La Ley de Wisconsin (Wis. Stat. § 109.07) otorga ciertos derechos a las personas que trabajan en este estado y ciertas responsabilidades a los negocios que los emplean. Ciertos negocios tienen la obligación de notificar a los empleados afectados por escrito antes de implementar un "cierre de negocio" o despido en masa, y esos empleados afectados tienen derecho a recibir esa notificación.

¿Qué constituye un "cierre de negocio"? "Cierre de negocio" es la cesación, permanente o temporaria, de trabajo en una o más fábricas, plantas o locales de operación en un lugar de empleo o dentro de los límites de una municipalidad, la cual afecta a 25 o más empleados*.

¿Qué constituye un "despido en masa"? "Despido en masa" es una reducción de la fuerza laboral que no constituye un "cierre de negocios" de acuerdo a su definición, la cual afecta, en un lugar de trabajo o dentro de los límites de una municipalidad:

1. A por lo menos 25 por ciento de la fuerza laboral del empleador o patrono, o 25 empleados, cualquiera sea la cantidad más grande*, O
2. A por lo menos 500 empleados*.

¿Cuáles son los empleados que el negocio debe contar? El negocio debe contar a los empleados que despedirá o dejará cesantes por más de 6 meses. También debe contar a aquellos empleados cuyas horas serán reducidas más del 50 por ciento durante cada mes de cualquier período de 6 meses como resultado de un cierre de negocio o despido en masa.

¿Cuáles son los empleados que el negocio no debe contar? Empleados nuevos, o sea aquellos que han estado empleados durante menos de 6 meses durante los 12 meses que preceden a la fecha en la cual la notificación es requerida. Empleados con un número bajo de horas de trabajo, o sea aquellos que trabajan un promedio de menos de 20 horas por semana.

¿Qué tipo de negocios deben proveer la notificación requerida por esta ley? ¿Cuándo deben hacerlo? Con ciertas excepciones, los negocios que emplean 50 o más personas en el Estado de Wisconsin deben proveer una notificación por escrito 60 días antes de implementar un "cierre de negocio" o un "despido en masa" en este estado. **Excepciones** existen en situaciones que envuelven huelgas o paros, ventas, traslados, empleo de temporada o temporal, circunstancias imprevistas, desastres naturales o de causa humana, cese temporal de operaciones, o negocios en dificultades financieras.

¿Qué tipo de organizaciones están exentas del requisito de proveer notificación? El gobierno federal o estatal (y sus subdivisiones políticas), instituciones y organizaciones de caridad y las que están exentas de impuestos, y los contratistas independientes no están sujetos a ley y no tienen que dar notificación.

¿Cuáles son los empleados que tienen derecho a ser notificados? Para tener derecho a recibir una notificación, un empleado debe haber sido contado como parte del "cierre de negocio" o "despido en masa". Los empleados nuevos o aquellos con un número bajo de horas de trabajo pueden tener derecho a la notificación en ciertas ocasiones.

¿Qué pueden recobrar los empleados si la notificación es requerida pero no es provista? Si un negocio implementa un "cierre de negocio" o un "despido en masa" sin proveer la notificación requerida, los empleados afectados pueden recobrar su paga retrasada y beneficios por cada día en que la notificación requerida no fue provista hasta un máximo de 60 días. Los empleados afectados también pueden recobrar honorarios de abogado o procurador y costos de litigio o juicio.

Si tiene preguntas acerca de esta ley o desea presentar una queja, llámenos o escribanos a:

**STATE OF WISCONSIN
DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT
EQUAL RIGHTS DIVISION**

201 E. WASHINGTON AVE. ROOM A100
PO BOX 8928, MADISON, WI 53708
Telephone: (608) 266-6860

Website: <http://dwd.wisconsin.gov/er/>

Las oficinas están abiertas al público de las
7:45 a.m. a las 4:30 p.m. de lunes a viernes.

El Departamento de Desarrollo Laboral provee oportunidades iguales en sus servicios. Si usted necesita asistencia para tener acceso a los servicios, o necesita materiales en otro formato, por favor póngase en contacto con nosotros. Las personas sordas o con impedimentos auditivos o del habla pueden llamarnos usando los números de TTY provistos.

ERD-9006-S-P (R. 06/2020)

SEGURIDAD Y SALUD DEL EMPLEADO PÚBLICO

Autoridad Los estatutos de Wisconsin sección 101.055 obliga al Departamento de Comercio de Wisconsin a adoptar y dar cumplimiento a los estándares de seguridad y salud que otorgan a los empleados públicos una protección al menos equivalente a la protección otorgada a los empleados del sector privado bajo los estándares promulgados por la Administración Federal de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA).

Inspección Un empleado público o el representante de un empleado público que crea que un estándar de seguridad o salud está siendo incumplido, o que existe una situación de riesgo reconocido capaz de causar la muerte o daños físicos significativos, puede solicitar que el Departamento lleve a cabo una inspección. Si el solicitante lo pide, su identidad será mantenida confidencial. Si el Departamento decide no hacer una inspección, el solicitante será notificado en ese sentido. Un representante del empleador y un empleado público serán autorizados para acompañar al inspector del Departamento durante la inspección. El empleador no será discriminado respecto de su pago recibido o retenido por el tiempo de duración en la inspección.

Cumplimiento Si el Departamento encuentra una violación a los estándares estatales, una orden de cesación será entregada al empleador. El empleador debe publicar una copia de las órdenes en el lugar o cerca del sitio donde se produjeron las violaciones por 3 días o hasta que la violación sea corregida, cualquiera sea el más largo. Copias de la orden serán enviadas al oficial elegido, la unidad de negociación, y a la persona que solicitó la inspección.

Si el departamento decide no expedir dichas órdenes en respuesta a la solicitud, una notificación escrita de dicha decisión debe ser enviada al empleado público que solicitó la investigación. Si las decisiones son controvertidas serán revisadas nuevamente.

Discriminación Ningún empleado público puede ser discriminado o despedido de cualquier empleo público por ejercer cualquier derecho otorgado por esta sección. Un empleado estatal que considere que él o ella han sido discriminados puede elevar una queja al estado a la División de Igualdad de Derechos dentro de los 30 días siguientes al conocimiento de la discriminación por el empleado. Un empleado público, que no sea empleado estatal, puede elevar una queja al estado a la División de Igualdad de Derechos dentro de 30 días.

LOS EMPLEADORES PÚBLICOS ESTÁN OBLIGADOS A PUBLICAR ESTE AVISO DONDE LOS AVISOS A TRABAJADORES SON GENERALMENTE PUBLICADOS



Para mayor información contactar:
Wisconsin Department of Safety and Professional
Services Safety and Buildings Division
PO Box 7302
1400 E Washington Ave. Madison, WI 53707-7302
608-266-2112

SBD 9301-P(04/17)

PRINT

WISCONSIN FAMILY & MEDICAL LEAVE ACT

LEY DE DERECHO DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA DE WISCONSIN

La Sección 103.10 de la Ley estatal requiere que todas las compañías/agencias con más de cincuenta (50) empleados pongan este aviso en un sitio visible en el área de trabajo. Las compañías/agencias con más de veinticinco (25) empleados también tienen la obligación de poner a la vista un aviso de sus propias reglas para ausencias. Bajo la ley estatal, todas las compañías/agencias con más de cincuenta (50) empleados permanentes tienen que darles a sus empleados de cualquier sexo:

- **hasta seis (6) semanas de derecho de ausencia debida al nacimiento o adopción de un niño(a) del empleado. La ausencia tiene que empezar en las primeras dieciséis (16) semanas del nacimiento o adopción del niño(a).**
- **hasta dos (2) semanas de derecho de ausencia para cuidar a un hijo(a), esposo(a), pareja de hecho o padre/madre que sufren de una enfermedad seria.**
- **hasta dos (2) semanas de derecho de ausencia si el empleado(a) sufre de una enfermedad seria.**

Esta ley es aplicable solamente si el empleado(a) ha trabajado para la misma compañía/agencia por más de cincuenta y dos (52) semanas consecutivas y por lo menos mil (1000) horas durante esas 52 semanas. La ley también requiere que se permita a los empleados sustituir licencia con paga o impago provista por el empleador o patrono para el propósito de Ausencia Familiar y Médica de Wisconsin. Las compañías/agencias pueden tener reglas propias que ofrecen períodos de ausencia más generosos que los que son requeridos por la ley. Una queja referente a que le hayan negado los derechos otorgados por esta ley debe presentarse dentro de treinta (30) días después de que haya ocurrido la violación, o de que el empleado(a) debería haber sabido, dentro de lo razonable, que la violación ocurrió, cualquiera de las dos situaciones haya ocurrido ultima. Para obtener respuestas a sus preguntas acerca de esta Ley, obtener una copia completa de la Ley, o para hacer una queja acerca de una violación de derechos bajo la Ley, póngase en contacto con:

**STATE OF WISCONSIN
DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT
EQUAL RIGHTS DIVISION**

201 E WASHINGTON AVE ROOM A100
PO BOX 8928
MADISON, WI 53708
Telephone: (608) 266-6860

819 N 6TH ST
ROOM 723
MILWAUKEE WI 53203
Telephone: (414) 227-4384

El Departamento de Desarrollo Ocupacional es un empleador y prestador de servicios en igualdad de oportunidades. Si usted tiene una discapacidad y necesita acceder a esta información en un formato diferente o necesita que sea traducido a otro idioma, por favor contáctenos.

ERD-7983 S-P(R. 06/2020)

PRINT

CESSATION OF HEALTH CARE BENEFIT

SE REQUIERE AVISO PREVIO CUANDO LOS EMPLEADORES DECIDEN DEJAR DE PROPORCIONAR UN PLAN DE BENEFICIOS DE ATENCIÓN MÉDICA

La Ley de Wisconsin (Estatutos de Wisconsin § 109.075) requiere que los empleadores que planean suspender los beneficios de atención médica a los empleados actuales, jubilados y dependientes de empleados o jubilados en algunos casos, proporcionen a las personas afectadas un aviso de 60 días antes de la finalización de los beneficios.

P. ¿Qué empleadores deben cumplir con este requisito?

R. Un empleador que opera una empresa comercial en Wisconsin que emplea a 50 o más personas en el estado debe notificar por escrito su intención de dejar de proporcionar beneficios de atención médica a las partes afectadas.

P. ¿Quién es una persona afectada con derecho a este aviso?

R. Los empleados, cualquier sindicato que represente a empleados de la empresa, jubilados y dependientes de empleados y jubilados actualmente cubiertos por el plan de atención médica tienen derecho a recibir un aviso por escrito 60 días antes de que la finalización de los beneficios.

P. ¿Por qué una persona afectada debe presentar una queja por no recibir un aviso 60 días antes de la finalización de un plan de beneficios de atención médica?

R. Una persona que no recibió la notificación adecuada puede recibir el valor de la(s) prima(s) del seguro durante el período sin aviso o el valor real de los gastos médicos incurridos durante el período sin notificación (máximo de 60 días).

P. Si tengo preguntas sobre este requisito o si deseo presentar una queja por no recibir la notificación, ¿a quién debo contactar?

R. Póngase en contacto con la División de Igualdad de Derechos en Milwaukee o Madison que se enumeran a continuación.

STATE OF WISCONSIN - DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT EQUAL RIGHTS DIVISION

201 E WASHINGTON AVE ROOM A300 PO BOX 8928 MADISON WI 53708 Telephone: (608) 266-6860	819 N 6th ST ROOM 723 MILWAUKEE WI 53203 Telephone: (414) 227-4384
--	---

Website: <http://dwd.wisconsin.gov/er/>

El Departamento de Desarrollo de la Fuerza Laboral es un empleador y proveedor de servicios que ofrece igualdad de oportunidades. Si tiene una discapacidad y necesita acceder a esta información en un formato alternativo o necesita que se traduzca a otro idioma, contáctenos.

ERD-11054-S-P (R. 06/2020)

PRINT

Protección de los Trabajadores Contra el uso de Detectores de Mentiras (WIS. STAT. § 111.37)

Los empleadores que usen evaluaciones de honestidad deben mostrar este anuncio en uno o más lugares visibles en donde por lo general se coloquen anuncios a los empleados.

Bajo la ley de Wisconsin, solicitar o pedir que un trabajador o aspirante tome un examen que detecta mentiras (detector de mentiras) es ilegal o excesivamente regulado. Más aún, los empleadores no pueden discriminar a la persona que se niegue a tomar este examen o se oponga al uso del mismo.

Excepciones Un empleador puede solicitar a un trabajador que haga el examen en relación con una investigación que involucre la pérdida económica o lesión a un negocio si el empleado es razonablemente sospechoso.

El detector de mentiras puede ser usado por las agencias de cumplimiento de la ley y ciertos negocios encaminados a proveer servicios de seguridad, sistemas de alarmas, y quien elabore, distribuya o venda sustancias controladas.

Derechos del Trabajador y del Aspirante Cualquier detector de mentiras permitido es objeto de salvaguardas estrictas, las cuales incluyen que el examinado tiene derecho a una correcta notificación, el derecho a suspender el examen en cualquier momento y el derecho a una notificación anticipada por escrito de las preguntas que se le harán.

Cumplimiento Las víctimas de evaluaciones de honestidad ilegales pueden presentar una demanda dentro de los 300 días siguientes a la fecha de la evaluación injusta, en una de las oficinas enunciadas abajo.

**STATE OF WISCONSIN
DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT
EQUAL RIGHTS DIVISION**

STREET ADDRESS:
201 E WASHINGTON AVE ROOM A100
MADISON WI 53703

819 N 6th ST ROOM 723
MILWAUKEE WI 53203

MAILING ADDRESS:
PO BOX 8928
MADISON, WI 53708-8928

Telephone: (608) 266-6860

Telephone: (414) 227-4384

Website: <http://dwd.wisconsin.gov/er/>

El Departamento de Workforce Development (Desarrollo de la Fuerza Laboral) no discrimina con respecto a incapacidad en la provisión de servicios o en el empleo. Si usted necesita la información de este folleto en un formato diferente, o que se la interpreten, o necesita ayuda para usar el servicio, por favor póngase en contacto con nosotros. Las personas que son sordas, o tienen dificultad para oír o hablar, pueden comunicarse usando los números de TTY dados arriba.

ERD-1861 S-P(R. 06/2020)

PRINT

Horarios y Momentos del Día Los Menores Pueden Trabajar en Wisconsin

Las leyes estatales y federales no limitan las horas en las que los menores de 16 años de edad o más pueden trabajar, salvo que no podrán ser empleados ni les permitirá trabajar durante las horas que deben asistir a la escuela según lo estipulan los Estatutos de Wisconsin § 118.15.

Las leyes federales y estatales también permiten a los menores de 16 años trabajar hasta siete días a la semana en entrega de periódicos y agricultura. En la mayoría de otros tipos de trabajo, los menores de 16 años sólo pueden trabajar seis días a la semana.

La mayoría de los empleadores deben obtener permisos de trabajo para menores de 16 años antes de permitirles trabajar. Para más información, consulte la Guía de Empleo de Menores en Wisconsin (ERD-4758-P).

Máximo de horas de trabajo para menores de 14 y 15 años de edad	Después del Día del Trabajo y hasta el 31 de mayo	Del 1 de junio y hasta el Día del Trabajo
Horas Diarias		
Días no escolares	8 horas	8 horas
Días escolares	3 horas	3 horas
Horas Semanales		
Semanas Sin Clases	40 horas	40 horas
Semanas Con Clases	18 horas	18 horas
Momento del día permitido	7am-7pm	7am-9pm

Los empleadores sujetos a las leyes federales y estatales deben cumplir con la sección más estricta de las dos leyes.

Las leyes estatales de trabajo infantil prohíben el trabajo durante las horas que los menores están obligados a estar en la escuela, a excepción de los estudiantes que participan en programas de experiencia laboral y de exploración curricular operados por la escuela.

Los menores de 16 años de edad están limitados a las máximas restricciones de horas y momentos del día a pesar de que puedan trabajar para más de un empleador durante el mismo día o semana.

A los menores de 14 años de edad se les permite trabajar en determinadas ocupaciones (por ejemplo, trabajos en la vía pública, agricultura, y trabajo en programas de almuerzos escolares. Consulte la Guía de Empleo de Menores de Wisconsin, ERD-4758-P, para más detalles). Estos menores están sujetos a las mismas restricciones de horas permitidas del día que aplican a los menores de 14 o 15 años de edad.

Los menores de 18 años de edad no pueden trabajar más de seis horas consecutivas sin tener un período de libre para comer durante 30 minutos.

Los menores de 16 y 17 años de edad que estén empleados después de las 11:00 pm deben tener 8 horas de descanso entre el final de un turno y el comienzo del próximo turno.

El salario mínimo para los menores de edad es de \$ 7.25 por hora. Los empleadores pueden pagar un "Salario Inicial" de \$ 5.90 por hora durante los primeros 90 días de empleo. En el día 91, el salario debe aumentar a \$ 7.25 por hora.

Para obtener más información acerca de las leyes federales de trabajo infantil llame al (608) 441-5221, o escriba al Departamento de Trabajo, Salarios y Horas de EE.UU. 740 Regent Street, Suite 102, Madison, WI 53715.

Para obtener más información acerca de las leyes estatales de trabajo infantil, llame a la División de Derechos Iguales en Madison (608) 266-6860 o Milwaukee (414) 227-4384.

DEPARTAMENTO DE DESARROLLO LABORAL - DIVISIÓN DE DERECHOS IGUALES

PO BOX 8928 MADISON WI 53708
Teléfono: (608) 266-6860 TTY: (608) 264-8752
Sitio Web: <http://dwd.wisconsin.gov/er/>

El Departamento de Desarrollo Laboral provee oportunidades iguales en sus servicios. Si usted necesita asistencia para tener acceso a los servicios, o necesita materiales en otro formato, por favor póngase en contacto con nosotros. Las personas sordas o con impedimentos auditivos o del habla pueden llamarnos usando los números de TTY provistos.

ERD-9212-P (R. 06/2020)

PRINT

QUÍMICOS PELIGROSOS EN EL SITIO DE TRABAJO?

Usted como empleado público tiene el derecho, bajo la ley del derecho a conocer de los empleados públicos de Wisconsin, a ser informado sobre los químicos y sustancias peligrosas en el sitio de trabajo.*

LOS TRABAJADORES DEBEN SER PROVEÍDOS DE:

- Una lista de todos los químicos peligrosos e información sobre las sustancias tóxicas, pesticidas, y agentes infecciosos del lugar de trabajo.
 - Acceso a las hojas de información de material seguro y etiquetas del envase.
- Entrenamiento formal en procedimientos propios de manejo de químicos peligrosos.
 - Un programa de comunicación por escrito de químicos peligrosos.



Para mayor información contactar:

Departamento de Comercio de Wisconsin División de Seguridad y Construcciones
1400 E Washington Avenue Madison, WI 53703
608-266-2112

* State Statute 101.581(1)

SBD-6894-P (R01/17)

WISCONSIN BONE MARROW AND ORGAN DONATION LEAVE ACT

LEY DE LICENCIA POR DONACIÓN DE MÉDULA ÓSEA Y ÓRGANOS DE WISCONSIN

La sección 103.11 de la ley de Wisconsin requiere que todos los empleadores con 50 o más empleados pongan una copia de este aviso en un sitio visible en el lugar de trabajo. Los empleadores con 25 empleados o más también deben poner a la vista sus propias políticas sobre licencias.

Según la ley estatal, todos los empleadores con 50 empleados permanentes o más deben permitir a los empleados de cualquier sexo:

- ▶ Hasta seis (6) semanas de licencia en un período de 12 meses por ser donante de médula ósea u órgano, siempre que el empleado le dé a su empleador una verificación por escrito de que el empleado será donante de médula ósea o de un órgano y siempre que la licencia sea por el período necesario para que el empleado se someta al procedimiento de donación de médula ósea u órgano y para recuperarse del procedimiento.

Esta ley es aplicable solamente si un empleado ha trabajado para el empleador más de 52 semanas consecutivas y por lo menos 1000 horas durante ese período de 52 semanas. La ley también requiere que se permita a los empleados sustituir licencia paga o impaga proporcionada por el empleador por licencia por donación de médula ósea u órganos de Wisconsin. Los empleadores pueden tener políticas de licencia que son más generosas que las licencias requeridas por la ley.

Una queja referente a la denegación de los derechos según esta ley se debe presentar dentro de los 30 días después de que ocurra la violación o de que el empleado deba haber sabido, dentro de lo razonable, que la violación ocurrió, lo que haya ocurrido último.

Para obtener respuestas a las preguntas acerca de la ley, una copia completa de la ley o para hacer una queja sobre la denegación de derechos según la ley, comuníquese con:



**STATE OF WISCONSIN
DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT
EQUAL RIGHTS DIVISION**



PO BOX 8928
MADISON WI 53708

Telephone: (608) 266-6860

819 N 6TH ST, ROOM 723
MILWAUKEE WI 53203

Telephone: (414) 227-4384

Sitio web: <http://dwd.wisconsin.gov/er/>

El Department of Workforce Development (Desarrollo de la Fuerza Laboral) es un empleador y proveedor de servicios que ofrece igualdad de oportunidades. Si usted tiene una discapacidad, necesita la información de este folleto en un formato diferente o la necesita traducida a otro idioma, por favor póngase en contacto con nosotros.

ERD-18114-E-P (06/2020)

DISCRIMINATION

LEY DE EMPLEO JUSTO DE WISCONSIN

Sección 111.31-111.395 estatutos de Wisconsin y el código administrativo de DWD 218 Wisconsin requiere que todos los patrones exhiban prominente este cartel en todos los lugares del empleo.

Es contra la ley el discriminar contra trabajadores(as) o personas que solicitan empleo debido a su:

- Sexo
- Color
- Ascendencia
- Impedimento Físico o Mental
- Estado Civil
- Raza
- Credo (Religión)
- Edad (40 Y Mayor)
- Uso De Productos Legales
- Antecedentes De Arresto O Convicción
- Exámenes De Honestidad
- Nacionalidad De Origen
- Embarazo O Nacimiento
- Orientación Sexual
- Examen Genético
- Servicio Militar
- Negarse a asistir a una reunión o participar en cualquier comunicación ("sobre" o "en relación" con) asuntos religiosos o políticos

Las empresas o patrones no pueden requerir ciertos tipos de exámenes como condición de empleo, ni pueden disciplinar a un empleado basándose solamente en los resultados de esos exámenes. Los trabajadores no pueden ser hostigados o amedrentados en su lugar de trabajo, ni ser sometidos a represalias como resultado de presentar una queja, o ayudar con una queja, o por oponerse al discrimen en el lugar de empleo. Esta ley aplica a patrones, lugares de trabajo, agencias de empleo, uniones laborales (gremios), y agencias que certifican o dan licencias. Existe un período límite de 300 días para presentar una queja.

Para mayor información, o para obtener una copia de la ley o del reglamento administrativo, póngase en contacto con:

**STATE OF WISCONSIN
DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT
EQUAL RIGHTS DIVISION**

201 E WASHINGTON AVE ROOM A100
PO BOX 8928
MADISON WI 53708-8928
Telephone: (608) 266-6860

819 N 6th ST
ROOM 723
MILWAUKEE WI 53203
Telephone: (414) 227-4384

Website: <http://dwd.wisconsin.gov/er/>

El Departamento de Workforce Development (Desarrollo de la Fuerza Laboral) no discrimina con respecto a incapacidad en la provisión de servicios o en el empleo. Si usted necesita la información de este folleto en un formato diferente, o que se la interpreten, o necesita ayuda para usar el servicio, por favor póngase en contacto con nosotros. Las personas que son sordas, o tienen dificultad para oír o hablar, pueden comunicarse usando los números de TTY dados arriba.

ERD-4531-P (R. 06/2020)

PRINT

PROTECCIÓN CONTRA LA RETALIACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD

Cualquier instalación, definida en s. 647.01 (4), o cualquier hospital, casa de reposo, instalaciones residenciales comunitarias, residencia del condado, complejo de salud mental del condado y otros lugares autorizados o aprobados por el departamento de servicios de salud y familia debe publicar este aviso en uno o más lugares visibles donde los avisos a los empleados generalmente son publicados.

Bajo la sección 146.997 de los Estatutos de Wisconsin, como trabajador de las instituciones de salud o proveedor, no puede ser sancionado en el trabajo por reportar de Buena fe:

- cualquier violación potencial de la ley estatal o federal por la institución de salud o proveedor, o
- cualquier situación donde el cuidado es dado en una manera que contraría los estándares estatales o federales o leyes o estándares clínicos o éticos reconocidos.

Las denuncias protegidas incluyen reportes internos a cualquier director, oficial o supervisor de la institución de salud o proveedor o reportes a una agencia o cuerpo que acredite, certifique o apruebe la institución o proveedor, a menos que la divulgación de tal información esté prohibida por la ley. Las víctimas de retaliación ilegal pueden elevar una queja, dentro de los 300 días siguientes a la retaliación o amenaza de retaliación, a una de las oficinas citadas a continuación. Para información adicional por favor contáctenos a:

**STATE OF WISCONSIN
DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT
EQUAL RIGHTS DIVISION**

201 E WASHINGTON AVE, ROOM A100
PO BOX 8928
MADISON WI 53708

819 N 6th ST
ROOM 723
MILWAUKEE WI 53203

Telephone: (608) 266-6860

Telephone: (414) 227-4384

Website: <http://dwd.wisconsin.gov/er/>

El Departamento de Workforce Development (Desarrollo de la Fuerza Laboral) no discrimina con respecto a incapacidad en la provisión de servicios o en el empleo. Si usted necesita la información de este folleto en un formato diferente, o que se la interpreten, o necesita ayuda para usar el servicio, por favor póngase en contacto con nosotros. Las personas que son sordas, o tienen dificultad para oír o hablar, pueden comunicarse usando los números de TTY dados arriba.

ERD-12210-P (R. 06/2020)

PRINT

UNEMPLOYMENT INSURANCE

Aviso para Empleados Sobre cómo aplicar para Beneficios por Desempleo en Wisconsin

¿Cuándo se Aplica?

- Cuando usted está totalmente desempleado,
- Usted está parcialmente desempleado (su sueldo semanal ha sido reducido), o
- Usted anticipa que le descansen (laid off), dentro de las próximas 13 semanas y le gustaría adelantar el comienzo de su año de beneficios.

IMPORTANTE: Su reclamo no empieza hasta la semana en la cual usted hace su solicitud. Para evitar cualquier pérdida de beneficios, aplique durante la primera semana en la cual usted queda desempleado. No espere que la semana termine.

Para Aplicar, Tenga la Información Siguierte Lista:

- Un nombre de usuario y contraseña para aplicar en línea
- Una dirección de correo electrónico o número de teléfono móvil válido
- Su número del seguro social
- El número de su licencia de conducir o tarjeta de identificación de Wisconsin
- Su historial laboral de los últimos 18 meses:
 - Los nombres comerciales de los empleadores **
 - La direcciones de los empleadores/compañías (incluyendo el código postal) **
- Los números de teléfono de los empleadores/compañías
- El primer y último día en que trabajo para cada empleador/compañía
- La razón por la cual que ya no está trabajando con cada empleador/compañía
- Si usted no es ciudadano Americano, el número de registro extranjero, numero de documento y fecha en que caduca.
- El formulario DD214 (copia del socio 4), si participó en el Servicio Militar en los últimos 18 meses
- El formulario SF-50 o el SF-8, si usted es un empleado federal
- Si eres miembro de una Sindicato laboral, necesitamos el número de la local de dicho Sindicato

Aviso a los Empleadores: Se requiere que todo empleador cubierto bajo la ley del Desempleo del Estado de Wisconsin, expongan prominentemente este cartel, donde se pueda ver fácilmente por los empleados (ej. en el tablón de anuncios, o al lado del reloj de control de asistencia). Si el empleador no tiene una localidad permanente de trabajo a la cual los empleados tienen acceso regularmente, una copia de este cartel debe ser distribuido a cada empleado. Para obtener copias adicionales vaya en línea a: <https://dwd.wi.gov/dwd/publications/ui/notice.htm>, o llame (414) 438-7705 para pedir copias. **Haga el favor de proveer en la caja (a mano derecha) el nombre y dirección de la compañía/empresa en la cuenta de UI, para referencia del empleado/a.**

¿Cómo Aplicar?

PASOS A SEGUIR PARA APLICAR EN LÍNEA:

1. Teclee lo siguiente en el navegador de internet: my.unemployment.wisconsin.gov
2. Lea y acepte los Términos y Condiciones.
3. Debe crear un nombre de usuario y una contraseña.
4. Inicie una sesión para acceder los servicios de Beneficios de Desempleo en línea.
5. Complete su aplicación.

Aplique en Línea Durante el Horario Siguiente:

Domingo 9:00 AM – 5:00 PM
Lunes – Viernes 6:00 AM – 7:00 PM
Sábado 9:00 AM – 2:30 PM

Si necesita ayuda con los servicios en línea o si realmente no puede utilizar los servicios en línea, llame al (414) 435-7069 durante horas de operación

Para más información sobre los beneficios del Desempleo, visite nuestra página web:
dwd.wisconsin.gov/ui



** Nombre y Dirección de la Compañía/Empresa:

DWD es un proveedor de servicios de igual oportunidad. Si usted tiene una discapacidad y necesita ayuda con esta información, marque 7-1-1 para comunicarse con el Wisconsin Relay Service (Servicio de Retransmisión de Wisconsin). Comuníquese con el Departamento de Beneficios Del Desempleo al (414) 435-7069 para pedir información en un formato alternativo, incluso traducciones a otro idioma.

Aviso a los Empleados: La Ley federal del Seguro Social requiere que usted nos dé su número de seguro social. Éste será usado para verificar su identidad y determinar su elegibilidad. Si usted no nos provee con su número de seguro social, no podremos tomar su reclamo.

UCB-7-S-P (R. 09/2019)

PRINT

FEDERAL MINIMUM WAGE

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA—siglas en inglés)

SALARIO MÍNIMO FEDERAL \$7.25

POR HORA
A PARTIR DEL
24 DE JULIO DE 2009

La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados.

PAGO POR SOBRETIENTO Por lo menos tiempo y medio (1½) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

TRABAJO DE MENORES DE EDAD El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaría de Trabajo. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola.

CRÉDITO POR PROPINAS Los empleadores de “empleados que reciben propinas” que cumplan con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario parcial basado en las propinas recibidas por sus empleados. Los empleadores les tienen que pagar a los empleados que reciben propinas un salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora si ellos reclaman un crédito de propinas contra su obligación de pagar el salario mínimo. Si las propinas recibidas por el empleado combinadas con el salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.

MADRES LACTANTES La FLSA exige que los empleadores le proporcionen un tiempo de descanso razonable a la empleada que sea madre lactante y que esté sujeta a los requisitos de sobretiempos de la FLSA, para que la empleada se extraiga leche manualmente para su niño lactante por un año después del nacimiento del niño, cada vez que dicha empleada tenga la necesidad de extraerse leche. A los empleadores también se les exige que proporcionen un lugar, que no sea un baño, protegido de la vista de los demás y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y del público, el cual pueda ser utilizado por la empleada para extraerse leche.

CUMPLIMIENTO El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiempos y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempos. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales evaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- Ciertas ocupaciones y establecimientos están exentos de las disposiciones sobre salario mínimo, y/o pago de horas extras.
- Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como “contratistas independientes” cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempos bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.
- A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd



WH1088 SPA REV 07/16

PRINT



Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal

La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de los EE. UU. hace cumplir las leyes federales que lo protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.

¿Quién está Protegido?

- Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados temporales
- Aplicantes de trabajo
- Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?

- La mayoría de los empleadores privados
- Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
- Instituciones educativas (como empleadores)
- Sindicatos
- Agencias de empleo

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?

Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:

- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo y condiciones relacionadas, orientación sexual o identidad de género)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética (incluyendo solicitudes del

empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)

- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación.

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

- Todos los aspectos del empleo, incluyendo:
 - Despidos
 - Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
 - Contratación o promoción
 - Asignaciones
 - Remuneración (salarios desiguales o compensación)
 - Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad o para la creencia, observancia o práctica de una fe religiosa sinceramente realizada
 - Beneficios
 - Formación profesional
 - Clasificación
 - Referencias
 - Obtención o divulgación de información genética de los empleados
 - Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
 - Conducta que podría desalentar razonablemente a

alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento.

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación?

Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No demore, porque existen límites de tiempo estrictos para presentar una denuncia por discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde viva o trabaje). Puede comunicarse con la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras:

Presentar una consulta a través del Portal Público de la EEOC: <https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>

Llame 1-800-669-4000 (número gratuito)
1-800-669-6820 (TTY)
1-844-234-5122 (Video Teléfono de ASL)

Visite una Oficina de Campo de la EEOC (información en www.eeoc.gov/field-office)

Corre Electrónico: info@eeoc.gov

Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en www.eeoc.gov/es.



EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases:

Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes o empleados.

Discapacidad La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, protege a las personas calificadas con discapacidades contra la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo por parte de contratistas federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad que de otro modo calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos que haga una dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel

ejecutivo.

Estatus Protegido Como Veterano El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años posteriores al su separación o liberación del servicio activo), veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos con medallas de servicio de las fuerzas armadas.

Represalias Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales. Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con:

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP), Departamento de Trabajo de los EE. UU., 200 Constitution Avenue, N.W. Washington, D.C. 20210 1-800-397-6251 (llamada gratuita).

Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. También se puede contactar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de ayuda de la OFCCP en <https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/>, o llamando a una oficina regional o distrital de la OFCCP, que figura en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el Departamento de Trabajo de los EE.UU. y en la página web "Contáctenos" de la OFCCP en <https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact>.

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo Además de las protecciones del Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, u origen nacional en programas o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión de empleo, o cuando la discriminación laboral cause o pueda causar discriminación en la prestación de servicios bajo dichos programas. El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en programas o actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

Personas con Discapacidades La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo. Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

(Actualizado 10-20-2022)

PRINT

FMLA | FAMILY AND MEDICAL LEAVE ACT

LOS DERECHOS DEL EMPLEADO BAJO LA LEY DE LICENCIA FAMILIAR

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE ESTADOS UNIDOS, DIVISIÓN DE SALARIO Y HORARIOS

DERECHOS DE LICENCIA Los empleados elegibles que trabajen para un empleador al que aplique esta norma pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin sueldo, con protección del empleo, en un período de 12 meses por las siguientes razones:

- El nacimiento de un hijo o la asignación de un niño en adopción o acogimiento;
- Para generar un vínculo con un hijo (la licencia debe ser tomada dentro del 1 año siguiente al nacimiento o asignación del niño);
- Para atender a un cónyuge, hijo o padre del empleado que tiene una condición de salud grave que sea elegible;
- Para la propia condición de salud grave del empleado que sea elegible, la cual haga que el empleado no pueda realizar su trabajo;
- Para exigencias que sean aplicables relacionadas con el despliegue en el exterior de un miembro de las fuerzas armadas que sea el cónyuge, hijo, padre o madre del empleado.

Un empleado elegible que sea el cónyuge, hijo, padre, o pariente más cercano de un miembro del servicio cubierto también puede tomarse hasta 26 semanas de licencia FMLA en un solo período de 12 meses para cuidar al miembro del servicio con una lesión o enfermedad grave.

El empleado no tiene que utilizar la licencia en un solo bloque. Cuando sea médicamente necesario o de otro modo permitido, los empleados pueden tomarse una licencia intermitente o tener un horario reducido.

Los empleados pueden elegir, o el empleador puede requerir el uso de la licencia paga acumulada mientras se toma una licencia FMLA. Si un empleado sustituye una licencia paga acumulada por la licencia FMLA, el empleado debe cumplir con las políticas de licencia paga del empleador.

BENEFICIOS Y PROTECCIONES Mientras que los empleados estén en licencia FMLA, los empleadores deben continuar con la cobertura de seguro de salud como si los empleados no estuvieran en licencia.

Al regresar de una licencia FMLA, la mayoría de los empleados deben ser reintegrados al mismo puesto de trabajo o uno casi idéntico con sueldo, beneficios y otros términos y condiciones de empleo equivalentes.

Un empleador no puede interferir con los derechos FMLA de un individuo o tomar represalias contra alguien por usar o intentar usar la licencia FMLA, oponerse a una práctica prohibida por la FMLA, o estar involucrado en cualquier procedimiento bajo la FMLA o relacionado con la misma.

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD Un empleado que trabaje para un empleador cubierto debe cumplir tres criterios con el fin de ser elegible para una licencia FMLA. El empleado debe:

- Haber trabajado para el empleador durante al menos 12 meses;
- Tener por lo menos 1.250 horas de servicio en los 12 meses antes de la licencia;* y
- Trabajar en un lugar donde el empleador tenga por lo menos

50 empleados dentro de un radio de 75 millas del lugar de trabajo del empleado.

*Los requisitos de "horas de servicio" especiales se aplican a los empleados de la tripulación de vuelo de una aerolínea.

SOLICITUD DE LICENCIA En general, los empleados deben avisar con una antelación de 30 días sobre la necesidad de la licencia FMLA. Si no es posible dar un aviso con 30 días de antelación, el empleado debe notificar al empleador tan pronto como sea posible y, en general, seguir los procedimientos habituales del empleador.

Los empleados no tienen que compartir un diagnóstico médico, pero deben proporcionar suficiente información al empleador para que éste determine si la licencia califica para la protección FMLA. Suficiente información podría incluir informar a un empleador que el empleado no es o no será capaz de desempeñar sus funciones de trabajo, que un miembro de la familia no puede realizar sus actividades diarias, o que es necesaria la hospitalización o continuar el tratamiento médico. Los empleados deben informar al empresario si la necesidad de la licencia es por una razón por la cual se tomó o certificó una FMLA con anterioridad.

Los empleadores pueden requerir una certificación o recertificación periódicamente sobre la necesidad de licencia. Si el empleador determina que la certificación está incompleta, debe proporcionar una notificación por escrito indicando qué información adicional requiere.

RESPONSABILIDADES DEL EMPRESARIO Una vez que un empleador se dé cuenta que la necesidad de un empleado de licencia es por una razón elegible bajo la FMLA, el empleador debe notificar al empleado si él o ella es elegible para la licencia FMLA y, si es elegible, también debe proporcionarle un aviso de los derechos y responsabilidades bajo la FMLA. Si el empleado no es elegible, el empleador debe proporcionar una razón para la no elegibilidad.

Los empleadores deben notificar a sus empleados si la ausencia será designada como licencia FMLA, y si es así, qué tanta licencia será designada como licencia FMLA.

APLICACIÓN Los empleados pueden presentar una queja ante el Departamento de Trabajo de EE.UU., División de Salarios y Horarios, o pueden presentar una demanda privada contra el empleador.

La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni tiene prevalencia frente a cualquier ley estatal o local, o acuerdo de negociación colectiva que otorgue mayores derechos familiares o médicos.

WH1420a REV 04/16



Para obtener información adicional o para presentar una queja:

1-866-4-USWAGE

(1-866-487-9243) TTY:

1-877-889-5627

WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV

Departamento de Trabajo de EE.UU. División de Salarios y Horarios



PRINT



SUS DERECHOS BAJO LA LEY USERRA LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLIO PARA SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de los individuos que voluntaria o involuntariamente dejan sus puestos laborales para adelantar su servicio militar o ciertos tipos de servicios en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores que discriminen a los pasados o actuales miembros de los servicios uniformados, y a aquellos que apliquen a los servicios uniformados.

DERECHOS DE REEMPLIO

Usted tiene derecho a ser reemplado(a) en su trabajo civil si lo dejó para cumplir con su labor en el servicio uniformado y:

- usted garantiza que su empleador reciba una notificación por anticipado de su servicio, por escrito o verbalmente;
- usted tiene cinco años o menos acumulados de servicio en los servicios uniformados mientras ha sido empleado(a) de ese empleador en particular;
- usted regrese a trabajar o aplique para ser reemplado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio; y
- usted no haya sido retirado(a) del servicio por despido deshonoroso o bajo condiciones no honorables.

Si usted es elegible para ser reemplado(a), debe ser restituido(a) en el trabajo y los beneficios que haya logrado de no haber estado en servicio militar o, en algunos casos, un trabajo similar, le serán restituidos.

DERECHO A NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN Y RETALIACIÓN

Si usted: • es o fue miembro del servicio uniformado; • ha aplicado para hacer parte del servicio uniformado; o • está obligado(a) a servir en el servicio uniformado; entonces un empleador no puede negárselos: • empleo inicial; • reemplio; • retención en el empleo; • ascenso; o • cualquier beneficio del empleo debido a este estatus.

PROTECCIÓN DEL SEGURO MEDICO

- Si usted deja su trabajo para cumplir con un servicio militar, usted tiene el derecho a decidir si sigue con su servicio de

seguro médico ofrecido por medio de su empleador, para usted y sus dependientes, por hasta 24 meses mientras está en el servicio militar.

- Incluso si decide no continuar con la cobertura durante su servicio militar, tiene el derecho a ser reinstituído(a) en el plan de seguro médico de su empleador cuando sea reemplado(a), por lo general sin tiempos de espera o exclusiones (ej. Condiciones de exclusión preexistentes) excepto para enfermedades u heridas relacionadas con el servicio.

CUMPLIMIENTO

- El Servicio de Empleo y Entrenamiento (VETS) del Departamento de Empleo de los Estados Unidos, está autorizado para investigar y resolver los reclamos sobre violaciones a la ley USERRA.
- For assistance in filing a complaint, or for any other information on USERRA, contact VETS at **1-866-4-USA-DOL** or visit its website at <https://www.dol.gov/agencies/vets/>. An interactive online USERRA Advisor can be viewed at <https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra>
- Si usted presenta una queja con veteranarios y VETS no está en condiciones de resolverlo, usted puede solicitar que su caso se remita al Departamento de Justicia o la Oficina del Consejero Especial, según corresponda, para la representación.
- Usted también puede saltar el proceso de VETS y presentar una acción civil contra las violaciones de USERRAs cometidas por el empleador.

Fecha de publicación — Mayo 2022

Los derechos presentados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. Este aviso fue preparado por VETS, y puede ser visto en Internet en esta dirección: <https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster> La ley federal requiere que los empleadores notifiquen a sus empleados sobre sus derechos bajo la ley USERRA, y los empleadores pueden cumplir con este requisito al mostrar este anuncio en donde por lo general colocan los anuncios de la empresa para sus empleados.



U.S. Department of Labor
1-866-487-2365



U.S. Department of Justice



Office of Special Counsel



Employer Support Of The Guard
And Reserve 1-800-336-4590

EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT

DERECHOS DEL EMPLEADO LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el período de pre empleo o durante el servicio de empleo.

PROHIBICIONES Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despida, discipline, o discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.

Exenciones Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional. La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos. La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador. La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a discontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

CUMPLIMIENTO El/La Secretario(a) de Trabajo puede presentar acciones legales para impedir violaciones y evaluar sanciones civiles contra los infractores. Los empleados o solicitantes de empleo también pueden presentar sus propias acciones judiciales.

LA LEY EXIGE QUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO DONDE LOS EMPLEADOS Y LOS SOLICITANTES DE EMPLEO LO PUEDAN VER FÁCILMENTE.



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd



WH1462 SPA REV 07/16



Departamento de Trabajo
de los EE. UU.

OSHA[®]
Administración de
Seguridad y Salud
Ocupacional

Seguridad y Salud en el Trabajo ¡ES LA LEY!

Todos los trabajadores tienen el derecho a:

- Un lugar de trabajo seguro.
- Decir algo a su empleador o la OSHA sobre preocupaciones de seguridad o salud, o reportar una lesión o enfermedad en el trabajo, sin sufrir represalias.
- Recibir información y entrenamiento sobre los peligros del trabajo, incluyendo sustancias tóxicas en su sitio de trabajo.
- Pedir una inspección confidencial de OSHA de su lugar de trabajo si usted cree que hay condiciones inseguras o insalubres. Usted tiene el derecho a que un representante se comunice con OSHA en su nombre.
- Participar (o su representante puede participar) en la inspección de OSHA y hablar en privado con el inspector.
- Presentar una queja con la OSHA dentro de 30 días (por teléfono, por

Los empleadores deben:

- Proveer a los trabajadores un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos. Es ilegal discriminar contra un empleado quien ha ejercido sus derechos bajo la ley, incluyendo hablando sobre preocupaciones de seguridad o salud a usted o con la OSHA, o por reportar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo.
- Cumplir con todas las normas aplicables de la OSHA.
- Notificar a la OSHA dentro de 8 horas de una fatalidad laboral o dentro de 24 horas de cualquier hospitalización, amputación, o pérdida de ojo relacionado con el trabajo.
- Proporcionar el entrenamiento requerido a todos los trabajadores en un idioma y vocabulario que pueden entender.
- Mostrar claramente este cartel en el lugar de trabajo.
- Mostrar las citas de la OSHA

PRINT

internet, o por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos.

- Ver cualesquiera citaciones de la OSHA emitidas a su empleador.
- Pedir copias de sus registros médicos, pruebas que miden los peligros en el trabajo, y registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

acerca del lugar de la violación alegada.

Servicios de consulta en el lugar de trabajo están disponibles para empleadores de tamaño pequeño y mediano sin citación o multa, a través de los programas de consulta apoyados por la OSHA en cada estado.

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.

Llame OSHA. Podemos ayudar.



1-800-321-OSHA (6742) • TTY 1-877-889-5627 • www.osha.gov/espanol

OSHA 3167 OAR 2019
It's the Law - Spanish

PRINT

AVISO DE ANTI-DISCRIMINACIÓN

Se considera ilegal discriminar a las personas autorizadas a trabajar. Los empresarios NO PUEDEN especificar qué documento(s) aceptarán de un empleado. El rechazo a la contratación de una persona debido a la existencia de una fecha futura de expiración en los documentos que ésta presenta puede constituir también una discriminación ilegal.

Para más información, póngase en contacto con la Oficina del Consejero Especial para Prácticas Injustas Relacionadas con Inmigración Oficina de Empleo en el 800-255-7688.

PRINT

WITHHOLDING STATUS

PUEDE QUE TENGA QUE REVISAR SU RETENCIÓN EN LA FUENTE

Desde la última vez que presentó el Formulario W-4 a su empleador usted...

- Se casó o divorció?
- Ganó o perdió a un dependiente?
- Cambió su nombre?

Hubo grandes cambios en...

- Sus ingresos no salariales (intereses, dividendos, ganancias sobre capital, etc.)?
- El ingreso salarial de su familia (usted o su esposa empezaron o dejaron de trabajar)?
- Sus deducciones detalladas?
- Sus créditos fiscales?

Si su respuesta es "SI"...

En cualquiera de estas preguntas o si debía impuestos extras cuando presentó su último reintegro, puede que tenga que llenar nuevamente un Formulario W-4. Consulte a su empleador para obtener una copia del Formulario W-4 o llame al IRS al 1-800-829-3676.

Es momento que revise su retención en la renta. Para más detalles, obtenga la Publicación 919, Cómo Ajusto mi Impuesto por Retención en la Fuente?, o use la Calculadora de Retención en la Fuente en www.irs.gov/individuals en la página web del IRS.

Empleador: Por favor presente o publique este Anuncio en la Cartelera de Mensajes de forma que sus empleados puedan verlo. Por favor indique en donde pueden obtener los formularios y la información sobre este tema.



Department of the Treasury
Internal Revenue Service

www.irs.gov

Publication 213
(Rev. 8-2009)
Cat. No. 11047P

PAYDAY NOTICE

AVISO DE DÍA DE COBRO

Dia de cobro regulares Para Los Empleados de

(Nombre Firme)

Este Como Sigue:

Semana

Revista Bisemanal

Mensualmente

Otros _____

Por: _____

Titulo: _____

PRINT

ACKNOWLEDGEMENT

Certifico que he recibido y leído el contenido de las Leyes Laborales.

Nombre de empleado: _____

Fecha de recepción: _____

Firma del destinatario: _____

Comentarios:

ENVIAR RECONOCIMIENTO

PRINT