WISCONSIN

★ ★ ★ ★ ★ ★ LABOR LAW POSTER ★ ★ ★ ★ ★ ★

LaborLawCenter.com
1-800-745-9970 • Product ID: WI60SP

Por favor publique en un lugar visible. **Fecha de Publicación:** _____
Las leyes laborales cambian frecuentemente. Contacte a su distribuidor para asegurarse de cumplir con los requisitos de publicación a nivel Estatal y Federal al menos una vez al año. © LaborLawCenter, Inc. All rights reserved.

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

Website: https://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-7983 S-P(R. 06/2020)

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

WISCONSIN DWD

PO BOX 8928
MADISON WI 53708
Teléfono: (608) 266-6860

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

Sitio web: https://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-S-P (06/2020)

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 in 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
MAILING ADDRESS:
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-1861 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.

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

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

SBD 9301-P(04/17

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 A100
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)

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)

Derechos del Trabajador bajo la Ley de Wisconsin sobre Despidos Masivos por Cierre de la Empresa

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 deber 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 escríbanos a:

201 E. WASHINGTON AVE. ROOM A100
PO BOX 8928
MADISON, WI 53708
Telephone: (608) 266-6860
Website: https://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 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-9006-S-P (R. 06/2020)

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 amendentrados 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
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-S-P (R. 06/2020)

Aviso para Empleados Sobre cómo aplicar para BENEFICIOS POR DESEMPLEO EN WISCONSIN

dwd.wisconsin.gov/uiben/handbook/apply.htm

Cuando Aplicar

- YEstá totalmente desempleado/a,
- Sus ganancias semanales son reducidas,
- Espera que lo descansan dentro de las próximas 13 semanas, o
- Este participando en el programa de Asistencia de Ajuste de Profesión (TAA).

¿En duda si califica? Presenta la solicitud para darse cuenta si usted es elegible. Sólo DWD puede determinar si usted calificará.

IMPORTANTE: Debe hacer una solicitud de reclamo inicial dentro de siete días del fin de la semana calendario en el cual desea recibir un pago de los beneficios de UI.

Información Que Necesitas Para Aplicar

- ☐ Un nombre usuario y contraseña (para presentar en línea).
- ☐ Una dirección de correo electrónico válida o un número de teléfono móvil.
- ☐ Su dirección actual.
- ☐ Su número de seguro social.
- ☐ Su licencia de conducir de Wisconsin o número de identificación (si tiene uno).
- ☐ Su historial laboral durante los últimos 18 meses, que incluye:
  - Nombres comerciales de los empleadores.
  - Direcciones de los empleadores (incluido el código postal).
  - Número de teléfono de los empleadores.
  - Primera y última fecha de trabajo con cada empleador.
  - Razón por la que ya no trabaja con cada empleador.
- ☐ Si no es ciudadano estadounidense, su número de registro de extranjero, número de documento y fecha de vencimiento.
- ☐ El formulario DD-214 si sirvió en el ejército militar en los últimos 18 meses.
- ☐ El formulario SF-50 o SF-8 si es un empleado civil federal.
- ☐ Si es miembro de un sindicato, el nombre y el número local de su salón sindical.
- ☐ Si desea los pagos de beneficios UI por medio de depósito directo, el número de ruto bancario y el número de su cuenta bancaria.

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 o al número gratis (844) 910-3661 para pedir información en un formato alternativo, incluso traducciones a otro idioma.

UCB-7-S-P (R. 04/01/2024)

Cómo Aplicar

1. Vaya a **my.unemployment.wisconsin.gov**
2. Lea y acepte los términos y condiciones.
3. Crear un nombre de usuario y una contraseña.

Nota: Cuando autoriza para usar los servicios en línea, puede que le envíen por correo una carta de verificación de identidad con un código que se **debe** ingresar dentro de 7 días.

4. Inicie sesión para acceder a su portal de reclamante.
5. Complete su solicitud de reclamo inicial.

Presente la solicitud en línea durante estos tiempos:

domingo lunes - viernes sábado	9:00 AM – Medianoche Disponible las 24 Horas Medianoche – 3:00 PM

¿Necesita Ayuda?

Para acceder a una computadora y servicios de fuerza laboral:

- Visite su Centro de Empleo más cercano **wisconsinjobcenter.org/directory**

Para ayuda utilizando los servicios en línea o si no puede conectarse en línea:

- Llame al Seguro de Desempleo (UI) al (414) 435-7069 o al número gratis (844) 910-3661 durante las horas de oficina.

STATE OF WISCONSIN DWD Department of Workforce Development

dwd.wisconsin.gov/ui

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. 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: dwd.wi.gov/dwd/publications/ui/notice.htm o llame (414) 438-7705 para pedir copias.

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.

PROTECCIÓN CONTRA LAS REPRESALIAS PARA TRABAJADORES DEL CUIDADO DE LA SALUD EN WISCONSIN

Cualquier establecimiento, según se lo define en s. 647.01 (4), o cualquier hospital, hogar o residencia de ancianos o enfermos, establecimiento residencial comunitario, hogar o residencia mantenido por un condado, enfermería de un condado, hospital de un condado, sanatorio, clínica u hospital de salud mental de un condado u otro lugar licenciado o aprobado por el departamento de salud y servicios para familias, debe exhibir este anuncio en un lugar (o más de uno) conspicuo donde se acostumbra a exhibir anuncios para los empleados.

Bajo la Sección 146.997 de los Estatutos de Wisconsin, en su capacidad de empleado de un proveedor o de un establecimiento que provee cuidado de salud, usted no puede ser disciplinado en el trabajo como resultado de haber reportado de buena fe:

- cualquier violación potencial de la ley estatal o federal por el proveedor o por el establecimiento que provee cuidado de salud, o
- cualquier situación en la cual se provee cuidado de una manera que viola los reglamentos o leyes estatales o federales o las normas clínicas o éticas reconocidas.

La ley cubre los siguientes tipos de reportes: reportes internos a cualquier director, oficial o supervisor del proveedor o del establecimiento que provee cuidado de salud, o reportes a una agencia o a una entidad que acredita, certifica, o aprueba al establecimiento o al proveedor, a menos que una ley prohíba esa revelación.

Las víctimas de represalias ilegales pueden presentar una queja dentro de los 300 días de que la represalia o una amenaza de represalia hayan tomado lugar a una de las siguientes oficinas.

Para mayor información póngase en contacto con nosotros:

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

Website: https://dwd.wisconsin.gov/er/

El Departamento de Desarrollo Laboral provee oportunidades iguales en el empleo y en los servicios que brinda. Si usted tiene una discapacidad y necesita esta información en otro formato o si lo necesita traducido a otro idioma, 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 en este anuncio.

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

Horas y Horarios del Día Que Menores Pueden Trabajar en Wisconsin

Las leyes estatales y federales no limitan las horas en las que menores de 16 años o más pueden trabajar, a excepción de que no pueden trabajar o no se les debe permitir trabajar durante las horas en las que deben asistir a la escuela bajo el Estatuto de Wisconsin § 118.15.

Las leyes estatales y federales tambien permiten que los menores de menos de 16 años trabajen hasta siete días por semana en el reparto de periódicos y en la agricultura. En la mayoría de otros tipos de trabajos, los menores de menos de 16 años solo pueden trabajar seis días por semana.

La mayoría de los empleadores deben obtener permisos de trabajo para menores de 16 años *antes* de permitir que trabajen. Para más información, vea la Guia de Empleo de Menores de Wisconsin. (ERD-4758-P).

Horas Máximas de Trabajo para menores de 14 & 15 años	Despues del Día del Trabajo hasta el 31 de mayo	Desde el 1° de junio hasta el Día del Trabajo
Horas Diarias		
Días sin Clases	8 horas	8 horas
Días de Clase	3 horas	3 horas
Horas Semanales		
Semanas sin Clases	40 horas	40 horas
Semanas de Clase	18 horas	18 horas
Horas Permitidas del Día	7am-7pm	7am-9pm

Empleadores sujetos tanto a las leyes federales como a las estatales deben cumplir con la sección más exigente de las dos leyes.

Las leyes estatales de trabajo de menores prohiben que los menores trabajen durante las horas en las que deben asistir a la escuela, a excepción de estudiantes que participen en programas de experiencia laboral y orientación vocacional organizados por su escuela.

Menores de menos de 16 años estan limitados a las restricciones de horas máximas y de horas permitidas del día aún cuando pueden trabajar para más de un empleador durante el mismo día o la misma semana.

Menores de menos de 18 años no pueden trabajar más de 6 horas consecutivas sin tener un periodo de comida sin deberes de 30 minutos.

Menores de 16 y 17 años de edad que trabajan despues de las 11:00pm deben de tener 8 horas de descanso entre el fin de un turno y el comiezo del próximo turno.

El Salario Minimo para menores es $7.25 por hora. Empleadores pueden pagar un "Salario de Oportunidad" de $5.90 por hora durante los primeros 90 días de empleo. En el día 91, el salario debe subir a $7.25 por hora.

Para más información sobre las leyes federales de trabajo de menores, llame al (608) 441-5221, o escriba a U.S. Department of Labor, Wage & Hour, 740 Regent Street, Suite 102, Madison, WI 53715.

Para más información sobre las leyes estatales de trabajo de menores, llame a la Equal Rights Division en Madison al (608) 266-6860 o en Milwaukee al (414) 227-4384.

DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT - EQUAL RIGHTS DIVISION
PO BOX 8928 MADISON WI 53708
Telephone: (608) 266-6860
Website: https://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)

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:	Empleados de Oportunidad:
$7.25 por Hora	**$5.90** por Hora

Tarifas De Salario Minimo Para Empleados Que Reciben Propinas

Empleados que no son de Oportunidad:	Empleados de Oportunidad:
$2.33 por Hora	**$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 Minimas 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
LABOR STANDARDS BUREAU

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

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

Website: https://dwd.wisconsin.gov/er/

The Department of Workforce Development is an equal opportunity employer and service provider. If you have a disability and need to access this information in an alternate format or need it translated to another language, please contact us.

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-S-P (R. 06/2020)