

WISCONSIN

Leyes laborales

J. J. Keller
& Associates, Inc.
Since 1953

Salario mínimo

TARIFAS DE SALARIO MINIMO DE WISCONSIN

Efectivas el 24 de Julio de 2009

Tarifas Generales De Salario Mínimo		Tarifas De Salario Mínimo Para Empleados Que Reciben Propinas	
Empleados que no son de Oportunidad:	Empleados de Oportunidad:	Empleados que no son de Oportunidad:	Empleados de Oportunidad:
\$7.25 Por Hora	\$5.90 Por Hora	\$2.33 Por	\$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 Mínimo Para Empleados Agrícolas

Adultos	\$7.25 Por Hora
Menores	\$7.25 Por Hora

Tarifas Mínimas Para Caddies

9 Hoyos	18 Hoyos
\$5.90	\$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 53708	819 N 6th ST ROOM 723 MILWAUKEE WI 53203
TELEPHONE: (608) 266-6860	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. ERD-9247-S-P

REV. 06/2020

AVISO: Este estado tiene su propia ley de salario mínimo. También se le requiere a los empleadores que fijen el aviso de los Derechos del empleado bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo, la cual indica el salario mínimo federal. En caso de que tanto la tasa federal como la estatal se apliquen a un empleado, el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos estipula que el empleado tiene derecho a la tasa mayor del salario mínimo.

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA.

Trabajo de menores de edad

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 también 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 Guía de Empleo de Menores de Wisconsin. (ERD-4758-P).

Horas Máximas de Trabajo para menores de 14 & 15 años	Después 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 prohíben 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 están 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 después de las 11:00pm deben de tener 8 horas de descanso entre el fin de un turno y el comienzo del próximo turno.

El Salario Mínimo 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

REV. 06/2020

Aviso de despido

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:

- 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
- 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 periodo 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:

201 E WASHINGTON AVE ROOM A100 PO BOX 8928 MADISON WI 53708 TELEPHONE: (608) 266-6860 Website: https://dwd.wisconsin.gov/er/	819 N 6th ST ROOM 723 MILWAUKEE WI 53203 TELEPHONE: (414) 227-4384
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

REV. 06/2020

Seguro de desempleo

Cuando Aplicar

- Está totalmente desempleado/a,
- Sus ganancias semanales son reducidas, o
- Espera que lo desansan dentro de las próximas 13 semanas.

¿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 la cual desea recibir un pago de beneficios del Seguro de Desempleo (UI).

Cómo Aplicar

- Vaya a my.unemployment.wisconsin.gov
- Lea y acepte los términos y condiciones.
- Crear un nombre de usuario y una contraseña.
Pueda que necesitará verificar su identidad como parte de este paso. Si necesita verificar su identidad, no podrá presentar un reclamo hasta que se verifique su identidad.
- Inicie sesión para acceder a su Portal de Reclamante.
- Complete su solicitud de reclamo inicial.

Presente la solicitud en línea durante estos tiempos:

domingo 9:00 a.m. – Medianoche
lunes - viernes Disponible las 24 Horas
sábado Medianoche – 3:00 p.m.

¿Necesita Ayuda?

Para acceder a una computadora y servicios de fuerza laboral:

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

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

Para ayuda utilizando los servicios en línea o si no puede conectarse en línea:
Llame al Centro de Ayuda de Desempleo de Wisconsin al (414) 435-7069 o al número gratis (844) 910-3661 durante las horas de operación.

Información Que Necesitas Para Aplicar

- Para presentar en línea:
 - Un nombre usuario y contraseña.
 - Un método de autenticación (número de teléfono o aplicación de autenticación).
 - 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).
 - Números 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 desea los pagos de beneficios de UI por medio de depósito directo, el número de ruto bancario y el número de su cuenta bancaria.
- Si es miembro de un sindicato, el nombre y el número local de su salón sindical.
- Si no eres 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.

Para más información sobre como solicitar beneficios de UI, vaya a dwd.wi.gov/ui/en/handbook/spanish.htm o escanee aquí:



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 el Servicio de Retransmisión de Wisconsin. Por favor comuníquese con la División del Seguro de Desempleo al (414) 435-7069 o al número gratis (844) 910-3661 para pedir información en un formato alternativo, incluso traducciones a otro idioma.

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. Este 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

REV. 10/31/2025

Discriminación

Ley de Empleo Justo De Wisconsin

Esta ley aplica a patrones, lugares de trabajo, agencias de empleo, uniones laborales (gremios), y agencias que certifican o dan licencias. Existe un periodo 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

Beneficios de atención médica

Notificación avanzada obligatoria para los empleadores que deciden dejar de otorgar un plan de beneficios de atención médica

La ley de Wisconsin (Wis. Stat. § 109.075) requiere que los empleadores de Wisconsin que planifiquen descontinuar los beneficios de atención médica a sus empleados actuales, empleados jubilados y dependientes de los empleados o de los empleados jubilados actuales, en algunos casos presenten aviso con 60 días de anticipación las personas afectadas acerca del cese de los beneficios.

P: ¿Qué empleadores deben cumplir con este requisito?

R: Un empleador que opere una empresa en Wisconsin y que emplee a 50 personas o más en este estado debe notificar por escrito la intención del empleador de dejar de otorgar 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 los empleados de esa empresa, los empleados jubilados y los dependientes de empleados y de empleados jubilados cubiertos actualmente por el plan de atención médica tienen derecho a recibir un aviso por escrito con 60 días de anticipación indicando que se llevará a cabo el cese de beneficios.

P: ¿Por qué una persona afectada debe presentar una queja en el caso de no recibir aviso con 60 días de anticipación sobre el cese de un plan de beneficios de atención médica?

R: Una persona que no haya recibido el aviso adecuado puede recibir el valor de la(s) prima(s) de seguro correspondiente al periodo en que no hubo aviso, o el valor real de los gastos médicos incurridos durante el periodo en que no hubo notificación (máximo 60 días).

P: Si tengo preguntas con respecto a este requisito o si deseo presentar una queja por no haber recibido el aviso, ¿a quién debo contactar?

R: Contacte a la División para la Igualdad de Derechos de Milwaukee o a la de Madison que se indican 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: https://dwd.wisconsin.gov/er/	

El Departamento de Desarrollo de la Fuerza Laboral es un prestador de servicios y empleador que adhiere a las prácticas de igualdad de oportunidades. Si tiene una discapacidad y necesita acceder a esta información en un formato alternativo, o si necesita que le sea traducida a otro idioma, contáctenos.

ERD-11054-P

REV. 06/2020

Exámenes de honestidad

Protección de los empleados contra el uso de dispositivos de exámenes de honestidad (Estatuo de Wisconsin § 111.37)

Los empleadores que utilicen exámenes de honestidad deben fijar este aviso en uno o más lugares visibles en los que se acostumbre fijar avisos para los empleados.

De acuerdo con la ley de Wisconsin, exigir o solicitar a un empleado o solicitante de empleo que realice un examen de honestidad (detector de mentiras) es ilegal o está controlado de manera estricta. Además, los empleados no deben discriminar a una persona que se niegue a realizar el examen o presente objeciones contra su uso.

Excepciones

El empleador puede solicitar a un empleado que realice el examen cuando el pedido se relacione con una investigación por pérdidas económicas o daños a una empresa y en caso que el empleado sea un sospechoso razonable. Los exámenes de honestidad pueden ser utilizados por agencias a cargo del cumplimiento de la ley, y por algunas empresas encargadas de prestar servicios de seguridad, sistemas de alarmas, y quienes fabrican, distribuyen o venden sustancias controladas.

Derechos del empleado y del solicitante de empleo

Todo examen de honestidad legalmente permitido está sujeto a precauciones estrictas, como el derecho de la persona examinada de recibir la notificación adecuada, el derecho de discontinuar el examen en cualquier momento y el derecho de solicitar una copia anticipada y por escrito de las preguntas que se le realizarán.

Aplicación de la ley

Las víctimas de exámenes de honestidad ilegales pueden presentar una queja dentro de los 300 días luego de la fecha en que tuvo lugar el examen de honestidad injusto, en una de las oficinas que se indican a continuación.

Licencia

LEY DE LICENCIA POR DONACIÓN DE MÉDULA ÓSEA 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 empleados con 50 empleados permanentes o más deben permitir a los empleados de cualquier sexo:

- Hasta seis (6) semanas de licencia en un periodo 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 periodo necesario para que el empleado se someta al procedimiento de donación de médula ósea u órgano 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 periodo 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 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

REV. 06/2020

TWO ways to verify poster compliance!

QR CODE Scan with phone camera:

OR

ONLINE Go to: JKeller.com/LLPverify
Enter this code: 69513-102025

To update your labor law posters contact
J. J. Keller & Associates, Inc.
JJKeller.com/labormlaw
800-327-6868

J. J. Keller
& Associates, Inc.
Since 1953



OCT2025

65905F

WI-SPAN



62945