

Salario mínimo

TARIFAS DE SALARIO MINIMO DE WISCONSIN

Efectivas el 24 de Julio de 2009

Table with Tarifas Generales De Salario Minimo and Tarifas De Salario Minimo Para Empleados Que Reciben Propinas.

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.

Table with Tarifas De Salario Minimo Para Empleados Agrícolas and Tarifas Minimas Para Caddies.

Para mayor información póngase en contacto:

STATE OF WISCONSIN DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT EQUAL RIGHTS DIVISION LABOR STANDARDS BUREAU

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).

Table with columns: 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.

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.

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: 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", 0 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.

REV. 06/2020

FMLA

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), esposa(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 última.

REV. 6/2020

Seguro de desempleo

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



Cuando Aplicar

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

¿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 historia 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.

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

- 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.

Cómo Aplicar

- Vaya a my.unemployment.wisconsin.gov
 - Lea y acepte los términos y condiciones.
 - 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.
- 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 AM – Medianoche
lunes – viernes Disponible las 24 Horas
sábado 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. 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.

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.

UCB-7-S-P

REV. 04/01/2024

Discriminación

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), Negarse a asistir a una reunión o participar en cualquier comunicación ("sobre" o "en relación" con) asuntos religiosos o políticos, Uso De Productos Legales, Antecedentes De Arresto O Convicción, Exámenes De Honestidad, Nacionalidad De Origen, Embarazo O Nacimiento, Orientación Sexual, Examen Genético, Participación En La Reserva Militar O Guardia Nacional

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 amonestados 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 discriminar en el lugar de empleo.

REV. 06/2020

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 discontinuar 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 a 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 período en que no hubo aviso, o el valor real de los gastos médicos incurridos durante el período 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, contactenos. 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 utilizadas 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.

REV. 06/2020

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 empleadores 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 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 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: JJKeller.com/LLPverify Enter this code: 69513-012024

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

