LEYES

El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad

sobretiempo y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar

pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones

de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempo. También se pueden imponer

pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores

avaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueror

que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales

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

Ciertas ocupaciones y ciertos establecimientos están exentos de las

disposiciones del salario mínimo, y/o de las disposiciones del pago de

Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana,

Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los

la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los

trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.

correctamente clasificados como independientes no lo tienen.

del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre

Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como

empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones

del salario mínimo y del pago de sobretiempo bajo la FLSA y los contratistas

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

"contratistas independientes" cuando en realidad son empleados según

sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA

sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones

igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo,

un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones

FED

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

CUMPLIMIENTO

INFORMACIÓN ADICIONAL

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 SOBRETIEMPO**

Por lo menos tiempo y medio (11/2) 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.

EXTRACCIÓN EN EL TRABAJO La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que un empleado pueda extraerse leche de los pechos para el/la bebé que esté amamantando durante un año después del nacimiento del/de la niño(a) cada vez que la empleada necesite extraerse leche. Empleadores deben proveer un lugar, que no sea un cuarto de baño, que esté ocultado de la vista y libre de intrusión de parte de

compañeros de trabajo y del público, el cual la empleada podría usar para extraerse DEPARTMENT OF LABOR

UNITED STATES OF AMERICA

WI

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

1-866-487-9243 www.dol.gov/agencies/whd



REV. 04/2023

TARIFAS DE SALARIO MINIMO DE WISCONSIN

| de Julio de 2009 | | | ASIGNA | |
|------------------|----------------------------------|--------------|--------|--|
| | fas De Salario bleados Que Re | Y | | |
| | Empleados | Empleados de | | |

18 Hoyos

\$10.50

\$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

que no son de

fecha en que comenzó su empleo Tarifas De Salario Minimo Para **Empleados Agricolas Tarifas Minimas Para Caddies** Adultos \$7.25 Por Hora 9 Hoyos

Efectivas el 24

Tarifas Generales De Salario Minimo

\$7.25 Por Hora

Para mayor información póngase en contacto:

STATE OF WISCONSIN DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT **EOUAL RIGHTS DIVISIONLABOR STANDARDS BUREAU**

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

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 ERD-9247-S-P

The Department of Workforce Development is an equal opportunity employer

ASIGNACIONES MAXIMAS POR ALIMENTOS ALOJAMIENTO EN WISCONSIN Efectivas el 24 de Julio de 2009 Oportunidad:

EMPLEO FUERA DE LA AGRICULTURA DE OPORTUNIDAD \$87.00 Por Semana

EMPLEADOS QUE NO SON EMPLEADOS DE OPORTUNIDAD \$70.80 Por Semana Comidas \$3.35 Por Comida \$4.15 Por Comida \$58.00 Por Semana \$47.20 Por Semana \$8.30 Por Día \$6.75 Por Día

Salario

EMPLEO AGRICOLA

\$4.15 Por Comida \$58.00 Por Semana EMPLEO DE CONSEJEROS DE CAMPAMENTO Salario Semanal para Todos los Empleados

Comida Solament

\$265.00

Todos los Empleados

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 leado está recibiendo las tarifas de salario mínimo requeridas.

\$210.00

Sin Comida ni

\$350.00

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 Lev 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

WI 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 6 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).

ras Máximas de Trabaio Despues del Día de Desde el 1° de junio Trabaio hasta el hasta el 14 & 15 años Día del Trabajo 31 de mavo Horas Diarias Días sin Clase 8 horas 3 horas Semanas sin Clases 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

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

De acuerdo con la ley de Wisconsin, exigir o solicitar a un empleado o

solicitante de empleo que realice un examen de honestidad (detector

una empresa y en caso que el empleado sea un sospechoso razonable.

rictas, como el derecho de la persona examinada de recibir la not adecuada, el derecho de discontinuar el examen en cualquier momento y el

Derechos del empleado y del solicitante de empleo

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

Todo examen de honestidad legalmente permitido está sujeto a precauciones

derecho de solicitar una copia anticipada y por escrito de las preguntas que se

Las víctimas de exámenes de honestidad ilegales pueden presentar una queja

DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT

EQUAL RIGHTS DIVISION

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

en un formato alternativo, o si necesita que le sea traducida a otro idioma.

El Departamento de Desarrollo de la Fuerza Laboral es un prestado

de servicios y empleador que adhiere a las prácticas de igualdad de

819 N 6TH ST ROOM 723

MILWAUKEE WI 53203

TELEPHONE: (414) 227-4384

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. **STATE OF WISCONSIN**

examen o presente objeciones contra su uso.

venden sustancias controladas.

201 E WASHINGTON AVE

MADISON, WI 53708-8928

TELEPHONE: (608) 266-6860

MADISON WI 53703

Aplicación de la lev

DIRECCIÓN

ERD-10861-P

WI

ROOM A100

DIRECCIÓN POSTAL:

PO BOX 8928

de mentiras) es ilegal o está controlado de manera estricta. Además, los

empleadores no deben discriminar a una persona que se niegue a realizar el

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

para los empleados

aviso en uno o más lugares visibles en los que se acostumbre fijar avisos

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

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.

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

empleados o de los empleados jubilados actuales, en algunos casos presenter

aviso con 60 días de anticipacióna las personas afectadas acerca del cese de los

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

empleados jubilados cubiertos actualmente por el plan de atención médica tienen

a sus empleados actuales, empleados jubilados y dependientes de los

P: ¿Qué empleadores deben cumplir con este requisito?

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

Ley de Empleo Justo De Wisconsin

código administrativo de DWD 218 Wisconsin requiere que todos los patrones exhiban prominente este cartel en todos los lugares del empleo.

Color

Ascendencia Impedimento Físico o Mental

Estado Civil

Credo (Religión)

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

819 N 6TH ST

DWD es un proveedor de servicios de igual oportunidad.

transmisión de Wisconsin. Por favor comuníquese co

a División del Seguro de Desempleo al (414) 435-7069 o a

número gratis (844) 910-3661 para pedir información en u

ii usted tiene una discapacidad y necesita ayuda con

esta información, marque 7-1-1 para el Servicio de

Aviso a los Empleadores: Se requiere que todo

empleador cubierto bajo la ley del Desempleo de

Estado de Wisconsin, expongan prominentemente

este cartel, donde se pueda ver fácilmente por los empleados. Si el empleador no tiene una localidad

manente de trabajo a la cual los empleados

tienen acceso regularmente, una copia de este

Para obtener copias adicionales vaya en línea a:

Aviso a los Empleados: La Ley federal del 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

equiere que usted nos dé su número de seguro social.

cartel debe ser distribuido a cada empleado.

(414) 438-7705 para pedir copias.

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

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

ROOM 723 MILWAUKEE WI 53203 TELEPHONE: (414) 227-4384 Website: https://dwd.wisconsin.gov/er/

oportunidades. Si tiene una discapacidad y necesita acceder a esta información REV. 06/2020

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. **REV. 06/2020**

Aviso para Empleados Sobre cómo aplicar para

Cuando Aplicai Está totalmente desempleado/a Sus ganancias semanales son reducidas, o

Espera que lo descansan dentro de las próximas 13

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

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 verifica su identidad, no podrá presentar un reclamo

hasta que se verifique su identidad. Inicie sesión para acceder a su Portal de 5. Complete su solicitud de reclamo inicial

Presente la solicitud en línea durante estos tiempos: 9:00 a.m. - Medianoche Disponible las 24 Horas Medianoche – 3:00 p.m.

¿Necesita Ayuda?

Visite su Centro de Empleo más cercano

WI

La Sección 103.10 de la Ley estatal requiere que todas las compañías/agencias con más le 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 bligación 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 s 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 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

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, alquiera de las dos situaciones haya ocurrido ultima

Copyright 2025 J. J. Keller & Associates, Inc. • Neenah, WI • Printed in the USA

Beneficios por Desempleo en Wisconsin Para ayuda utilizando los servicios en línea o si no puede Para más información sobre como conectarse en línea: solicitar beneficios de UI, vaya a Llame al Centro de Ayuda de Desempleo de Wisconsin al

las horas de operación. Información Que Necesitas Para Aplicar Un nombre usuario y contraseña. Un método de autenticación (número de teléfono o

(414) 435-7069 o al número gratis (844) 910-3661 durante

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 dentificación (si tiene uno). Su historial laboral durante los últimos 18 meses, que Nombres comerciales de los empleadores

 Direcciones de los empleadores (incluido el código Números de teléfono de los empleadores.

Primera y última fecha de trabajo con cada 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

• El formulario DD-214 si sirvió en el ejército militar en los El formulario SF-50 o SF-8 si es un empleado civil federal

REV. 10/31/2025

Ley de Derecho de Ausencia Familiar y Médica De Wisconsin 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 **STATE OF WISCONSIN**

> **DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT EQUAL RIGHTS DIVISION** 201 E WASHINGTON AVE. 819 N 6TH ST **ROOM 723** ROOM A100 **PO BOX 8928 MILWAUKEE WI 53203** TELEPHONE: (414) 227-4384

Website: https://dwd.wisconsin.gov/er/ El Departamento de Workforce Development (Desarrollo de la Fuerza Laboral) no Si usted necesita la información de este folleto en un formato diferente, o que se la interpreten, o necesita avuda 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

REV. 6/2020

This poster is in compliance with federal and state posting requirements.

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.

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.

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

ctividades 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 conómicos al empleador.

La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos plectivos 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 úmero 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 descontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas

El/La Secretario(a) de Trabajo puede entablar pleitos para impedir violaciones y puede imponer penas pecuniarias civiles contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también tienen derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales.

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

DEPARTMENT **DE HORAS ** 1-866-487-9243 OF LABOR SALARIOS UNITED STATES www.dol.gov/agencies/whd DE TRABAJO DE OF AMERICA LOS EE.UU.

REV. 02/2022

WH1462 SPA

FED

un sindicato

Origen nacional

Discapacidad

discriminación

Sindicatos

Discriminatorias?

Despidos

Asignaciones

Beneficios

Clasificación

Referencias

empleados

empleados

WI

Agencias de empleo

Edad (40 años o más)

SUS DERECHOS CONFORME A USERRA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO

está obligado a servir en el servicio

cualquier beneficio del empleo

DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS USERRA protege los derechos laborales de individuos que dejan sus puestos de empleo de manera voluntaria o involuntaria para participar en el servicio militar o en ciertos tipos de servicio en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores discriminar contra miembros presentes y pasados de los servicios uniformados, y contra aspirantes a servicios uniformados.

reempleo;

retención de su empleo:

Usted tiene el derecho a recuperar su empleo civil si deja ese trabajo para el desempeño del deber en

usted se asegura de que su empleador reciba previo aviso verbal o escrito de su servicio; usted tiene cinco años o un tiempo menor de servicio acumulado en los servicios uniformados en el transcurso de su empleo con ese empleador específico; usted regresa a trabajar o solicita reempleo de una manera oportuna tras la conclusión del

usted no ha sido separado del servicio al ser dado de baja por descalificación o bajo otras condiciones que no sean honorables. i usted reúne los requisitos para el reempleo, deberá ser restablecido con el empleo y los beneficios que usted hubiera obtenido si no hubiera estado ausente debido al servicio militar o, en algunos casos, con un empleo comparable. **DERECHO A ESTAR LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS**

servicio uniformado; uniformado; ha solicitado ser miembro del servicio uniformado; o ntonces un empleador no puede negarle a usted: empleo inicial: ascenso: o

es un miembro presente o pasado del

debido a esta situación. Además, un empleador no puede tomar represalias contra alguien que ayude en la aplicación de los lerechos de USERRA, lo cual incluye testificar o hacer una declaración relacionada con un proceso pajo USERRA, incluso si esa persona no está relacionada con el servicio.

su cobertura existente del plan médico basado en el empleador para usted y sus dependientes por hasta 24 meses durante dicho servicio militar Incluso si no elige continuar la cobertura durante su servicio militar, usted tiene el derecho a ser reincorporado en el plan médico de su empleador cuando usted regrese a su empleo, por lo general sin ningún período de espera o exclusión (p. ej., exclusiones por condiciones preexistentes) a excepción de enfermedades o lesiones relacionadas con el servicio.

Si usted deja su empleo para cumplir con el servicio militar, tiene el derecho a elegir continuar

El Servicio de Empleo y Capacitación para Veteranos de Guerra (Veterans Employment and Training Service, VETS) del Departamento del Trabajo de EE.UU. está autorizado para investigar y resolver quejas de infracciones de USERRA. Para obtener ayuda para presentar una queja, o para obtener cualquier otra información sobre USERRA, comuníquese con VETS al 1-866-4-USA-DOL o visite su sitio web en https://www.dol.gov/agencies/vets/. Puede consultarse a un asesor interactivo de USERRA en

Si presenta una queja ante VETS y VETS no puede resolverla, usted puede pedir que su caso se remita al Departamento de Justicia o a la Oficina del Consejero Especial (Office of Special Counsel), según corresponda, para representación Puede saltarse el proceso de VETS y entablar una demanda civil contra el empleador por

os derechos anotados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. El texto de este aviso fue preparado por VETS, y puede verse en Internet en esta dirección: attps://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster. La ley federal exige que los empleadores notifiquen a sus empleados de sus derechos conforme a USERRA, y los empleadores pueden satisfacer este requisito al poner a la vista el texto de este aviso donde habitualmente coloquen avisos para

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

REV. 05/2022

Sección 111.31-111.395 estatutos de Wisconsin y el

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

 Uso De Productos Legales Antecedentes De Arresto O Convicción

· Exámenes De Honestidad Nacionalidad De Origen · Embarazo O Nacimiento Orientación Sexual

Examen Genético

Edad (40 Y Mayor) · Participación En La Reserva Militar O Guardia Negarse a asistir a una reunión o participa 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 gencias 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, óngase en contacto con:

STATE OF WISCONSIN

DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT

EQUAL RIGHTS DIVISION 201 E WASHINGTON AVE ROOM A100 819 N 6TH ST PO BOX 8928 **ROOM 723** MADISON WI 53708 **MILWAUKEE WI 53203**

TELEPHONE: (414) 227-4384 TELEPHONE: (608) 266-6860 Website: http://dwd.wisconsin.gov/er/ El Departmento 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

ste folleto en un formato diferente, o que se la interpreten, o necesita ayuda para usar el servicio, por avor póngase en contacto con nosotros. Las personas que son sordas, o tienen dificultad para oír o nablar, pueden comunicarse usando los números de TTY dados arriba

REV. 06/2020

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 egocios que los emplean. Ciertos negocios tienen la obligación de notificar a los empleados fectados por escrito antes de implementar un cierre de negocio" o despido en masa", y esos empleados afectados tienen derecho a recibir esa notificación

WI

Qué constituye un "cierre de negocio"? 'Cierre de negocio" es la cesación, permanente temporaria, de trabajo en una o más ábricas, plantas o locales de operación en un ugar de empleo o dentro de los límites de una municipalidad, la cual afecta a 25 o más

Qué constituye un "despido en masa"? Despido en masa" es una reducción de la fuerza aboral que no constituye un "cierre de negocios" le acuerdo a su definición, la cual afecta, en un ugar de trabajo o dentro de los límites de una A por lo menos 25 por ciento de la fuerza

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 spedirá o dejará cesantes por más de 6 meses. ambién debe contar a aquellos empleados

cuyas horas serán reducidas más del 50 por

laboral del empleador o patrono, o 25

empleados, cualquiera sea la cantidad

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

rabajo, o sea aquellos que trabajan un promedio

de menos de 20 horas por semana.

Qué tipo de negocios deben provee: a 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

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.

exentas del requisito de proveer 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.

¿Qué tipo de organizaciones están

¿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

¿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

la notificación en ciertas ocasiones

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 ciento durante cada mes de cualquier período de 6 meses como resultado de un cierre de negocio Si tiene preguntas acerca de esta ley o desea presentar una queja, llámenos o escríbanos a **201 E WASHINGTON AVE ROOM A100**

> 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 Desarrollo Laboral provee oportunidades iguales en sus servicios. Si usted

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

PO BOX 8928

MADISON WI 53708

TELEPHONE: (608) 266-6860

REV. 06/2020

Sus derechos de personal según la Ley

¿Qué es una licencia de FMLA? La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) es una ley federal que proporciona al personal elegible licencias con protección del empleo por razones familiares y médicas que califiquen. La División de Horas y Salarios (WHD, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo de EE. UU. hace cumplir la FMLA para la mayoría del personal. El personal elegible puede tomarse licencias de FMLA de hasta 12 semanas de trabajo en un

periodo de 12 meses por: El nacimiento, la adopción o la ubicación de hogar adoptivo de un niño o niña, Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar, El cuidado de su cónyuge, hijos, hijas o padres con enfermedades mentales o físicas

Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo en un solo periodo de 12 meses para cuidar a la persona en

Puede que usted tenga derecho a usar la licencia de FMLA en **un bloque de tiempo**. Cuando hava una necesidad médica o se permita por otro motivo, puede tomar una licencia de FMLA de forma intermitente en bloques separados, o con un horario reducido trabajando menos horas al día o a la semana. Lea la hoja informativa #28M(c) para obtener más información. La licencia de FMLA no es una licencia paga, pero usted puede elegir, o puede que su empresa

le exija, utilizar cualquier licencia paga proporcionada por la empresa si la política de licencias de su empresa cubre el motivo por el cuál necesita una licencia de FMLA. ¿Soy elegible para tomaruna licencia de FMLA? Usted es **elegible** si aplican **todas** las siguientes condiciones:

Trabaja para una empresa cubierta, Ha trabajado para su empresa durante al menos 12 meses, Tiene al menos 1250 horas de servicio para su empresa durante los 12 meses previos a su Su empresa tiene al menos 50 integrantes del personal dentro de las 75 millas desde su

lugar de trabajo. El personal de tripulación de vuelo tiene requisitos de "horas de servicio" diferentes. Trabaja para una **empresa cubierta** si aplica **una** de las siguientes condiciones: Trabaia para una empresa privada que tiene al menos 50 integrantes del personal durante

al menos 20 semanas laborales en el año actual o anterior, Trabaja para una escuela primaria o secundaria pública o privada, o Trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría del personal está cubierta por el Título II de la FMLA, administrada por la Oficina de Administración de Personal. ¿Cómo solicito una licencia de FMLA?

Seguir las políticas regulares de su empresa para solicitar licencias Avisar con al menos 30 días de anticipación que necesita una licencia de FMLA, o Si no es posible avisar con anticipación, avisar tan pronto sea posible

En general, para solicitar una licencia de FMLA usted debe

Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son llegales?

discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio,

Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones

Información genética (incluyendo solicitudes del

empleador para la compra, el uso o la divulgación

de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial

Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse

razonablemente a la discriminación o participar en

una demanda, investigación o procedimiento por

Interferencia, coerción o amenazas relacionadas

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser

Todos los aspectos del empleo, incluyendo

Contratación o promoción

Formación profesional

permitir a los empleados de cualquier sexo

La mayoría de los empleadores privados

con el ejercicio de los derechos relacionados con la

Gobiernos estatales y locales (como empleadores)

Remuneración (salarios desiguales o compensación)

Falta de proporcionar adaptaciones razonables para

Conducta que podría desalentar razonablemente a

con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien,

o alguien que ayude o aliente a otra persona a ejercer

La sección 103.11 de la ley de Wisconsin requiere que todos los empleadores con 50 o más

ósea u órgano, siempre que el empleado le dé a su empleador una verificación por escrito

licencia sea por el período necesario para que el empleado se someta al procedimiento

de que el empleado será donante de médula ósea o de un órgano y siempre que la

empleados pongan una copia de este aviso en un sitio visible en el lugar de trabajo. Los

Según la ley estatal, todos los empleadores con 50 empleados permanentes o más deben

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

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

de lo razonable, que la violación ocurrió, lo que haya ocurrido último.

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

los 30 días después de que ocurra la violación o de que el empleado deba haber sabido, dentro

o práctica de una creencia religiosa sincera

una discapacidad; embarazo, parto o condición médica

relacionada al embarazo o parto; o para la observancia

Instituciones educativas (como empleadores)

discriminación por discapacidad o la acomodación por

médicas relacionadas, orientación sexual o identidad

Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede

de Licencia Familiar y Médica Usted no tiene obligación de compartir un diagnóstico médico, pero debe proporcionar información suficiente para que su empresa pueda determinar si la licencia califica para la protección de la FMLA. Usted también debe informar a su empresa si se tomó una licencia de **FMLA anteriormente** o se aprobó por el mismo motivo al solicitar una licencia adicional. Su empresa puede solicitar certificación de un prestador de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar certificación de una exigencia que califique.

La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación, ni invalida ninguna ley estatal o local o acuerdo colectivo que proporcione mayores derechos de licencia familiar o médica El personal estatal puede estar sujeto a ciertas limitaciones al buscar demandas directas con respecto a licencias por sus propias condiciones graves de salud. La mayor parte del personal

federal y cierta parte del congresional también está cubierta por la ley, pero está sujeta a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal de EE. UU. o al Congreso. ¿Qué debe hacer mi empresa?

Si usted es elegible para una licencia de FMLA, su empresa debe: Permitirle que se ausente del trabajo con su empleo protegido, por un motivo que Continuar su plan de cobertura grupal de salud mientras se encuentra de licencia, de la

misma forma que si no estuviera de licencia, y Permitirle regresar al mismo empleo, o a un empleo virtualmente igual con el mismo salario, los mismos beneficios y otras condiciones de trabajo, incluidos los turnos y la ubicación, al finalizar su licencia. Su **empresa no puede interferir con sus derechos de la FMLA** ni amenazar ni castigarle por eiercer sus derechos en virtud de la lev. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted por solicitar una licencia de FMLA o cooperar con una investigación de WHD. Tras tomar conocimiento de que su necesidad de tomar una licencia es por un motivo que

califica según la FMLA, su empresa debe confirmar si usted es elegible o no para la licencia de la FMLA. Si su empresa determina que usted es elegible, su empresa debe notificarle por Sobre sus derechos y responsabilidades en virtud de la FMLA, y

Qué parte de su licencia solicitada, si la hubiera, será protegida por la FMLA. ¿Dónde puedo encontrar más información? Llame al 1-866-487-9243 o visite dol.gov/fmla para conocer más. Si cree que sus derechos según la FMLA han sido violados, puede presentar una denuncia ante la

para conocer más sobre el proceso de denuncias de la WHD. DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA **DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS**

WHD o presentar una demanda privada contra su empresa en la corte. Escanee el código OR

ESCANEAR

REV. 04/2023

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS

U.S. Equal Employment Opportunity Commission Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es llegal

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. discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a ¿Quién está Protegido? sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluvendo las adaptaciones) o nivel ejecutivo. Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes adaptaciones por embarazo y empleados temporales **Estatus Protegido Como Veterano** ¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Aplicantes de trabajo

> 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 **Presentar** una consulta a través del Portal Público de la EEOC: https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx 1-800-669-4000 (número gratuito)

Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha

Discriminación?

www.eeoc.gov/field-office) Corre Electrónico: info@eeoc.gov Información adicional sobre la EEOC, incluvendo información sobre cómo presentar

un cargo de discriminación, está disponible en

EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos

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 Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada) afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual,

discriminación en las siguientes bases:

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

discriminación. No demore, porque existen límites de tiempo 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

> 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 (Ilamada gratuita). Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene 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 os directorios telefónicos bajo el Departamento de Trabajo de los EE.UU y en la página web "Contáctenos" de la OFCCP en nttps://www.dol.aov/aaencies/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

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

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 también requiere que los contratistas federales tomen medidas brinda dicha asistencia. afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con REV. 06/27/2023

LEY DE LICENCIA POR DONACIÓN DE MÉDULA ÓSEA ÓRGANOS DE WISCONSIN

PO BOX 8928 819 N 6TH ST, ROOM 723 MADISON WI 53708 **MILWAUKEE WI 53203**

idioma, por favor póngase en contacto con nosotros Una queja referente a la denegación de los derechos según esta ley se debe presentar dentro de

ERD-18114-E-S-P



 Un lugar de trabajo seguro. Decir algo a su empleador o la OSHA sobre preocupaciones de seguridad o salud, o

sin sufrir represalias. Recibir información y entrenamiento sobre

 Pedir una inspección confidencial de OSHA condiciones inseguras o insalubres. Usted tiene el derecho a que un representante se

ejercer sus derechos. Ver cualquieras citaciones de la OSHA emitidas a su empleador.

pruebas que miden los peligros en el trabajo, y registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

1-800-669-6820 (TTY) 1-844-234-5122 (Video Teléfono de ASL) una Oficina de Campo de la EEOC (información en

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

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.

Obtención o divulgación de información genética de los Solicitud o divulgación de información médica de los alguien de oponerse a la discriminación, presentar un de una persona con una discapacidad que de otro modo cargo o participar en una investigación o procedimiento calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos que Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera haga una dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503

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:

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

Seguridad y Salud en el Trabajo **iES LA LEY!**

los peligros del trabajo, incluyendo sustancias toxicas en su sitio de trabajo. de su lugar de trabajo si usted cree que hay

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

TWO ways to verify poster compliance!

QR CODE Scan with phone camera:

ONLINE

Go to: JJKeller.com/LLPverify

Enter this code: 69511-102025

Llame OSHA. Podemos ayudar.

empleadores con 25 empleados o más también deben poner a la vista sus propias políticas sobre STATE OF WISCONSIN **DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT EQUAL RIGHTS DIVISION** Hasta seis (6) semanas de licencia en un período de 12 meses por ser donante de médula

TELÉFONO: (608) 266-6860

TELÉFONO: (414) 227-4384



Todos los trabajadores tienen el derecho a:

reportar una lesión o enfermedad en el trabajo,

comunique con OSHA en su nombre.

correo) si usted ha sufrido represalias por

de 30 días (por teléfono, por internet, o por

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis

Pedir copias de sus registros médicos,

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

a todos los trabajadores en un idioma y vocabulario que pueden entender. Mostrar claramente este cartel en el lugar

de trabajo.

Proporcionar el entrenamiento requerido

pérdida de ojo relacionado con el trabajo.

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

Mostrar las citaciones de la OSHA acerca del



JJKeller.com/laborlaw 800-327-6868 62943 OCT2025 65903F FED-WI-SPA

To update your labor law posters contact

J. J. Keller & Associates, Inc.

El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, orohíbe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa

de la OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de discapacidad del habla, marque 7-1-1 para acceder a ambién se puede contactar a la OFCCP enviando una

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

que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo

REV. 06/2020



requeridas por la ley.