

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

¿Quién está Protegido? Empleados actuales y anteriores, incluyendo gerentes y empleados temporales. Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato. ¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales? Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminar, independientemente de su estado que cumplan por: raza, color, religión, sexo, edad (40 años o más), discapacidad, origen nacional, origen nacional o étnico, origen nacional o étnico, origen nacional o étnico, origen nacional o étnico, origen nacional o étnico.

EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES. La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no discriminación en los contratos federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL. Personas con Discapacidades. La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, conocida como el Acta de Rehabilitación de 1973, prohíbe la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales. Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo la Sección 504 debe comunicarse de inmediato con el Departamento de Trabajo de los EE.UU. y en la página web "Directores" de la OFCCP en https://www.dwd.gov/agencies/ofccp/contact.

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 permite trabajar 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.

Table with 2 columns: Horas Máximas de Trabajo para Menores de 14 & 15 años, and Desde el 1° de junio hasta el Día del Trabajo. Rows include: Días sin Clase (8 horas), Días de Clase (3 horas), Horas Semanales (40 horas), Semanas sin Clase (10 horas), Semanas de Clase (40 horas), Horas Permitidas del Día (7am-7pm).

DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT - EQUAL RIGHTS DIVISION. P.O. BOX 8928 MADISON WI 53708. Telephone: (608) 266-6860. Website: https://dwd.wisconsin.gov/er/

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 periodo de pre empleo o durante el periodo de contratación.

QUÍMICOS PELIGROSOS EN EL SITIO DE TRABAJO. Usted como empleado público tiene el derecho, bajo la ley del derecho a conocer de los empleados públicos de Wisconsin, de ser informado sobre los químicos y sustancias peligrosas en el sitio de trabajo.

LEY DE LICENCIA POR DONACIÓN DE MÉDULA ÓSEA Y ÓRGANOS DE WISCONSIN. La sección 103.11 de la ley de Wisconsin requiere que todos los empleadores con 50 o más empleados pongan un 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.

LEY DE EMPLEO JUSTO DE WISCONSIN. El artículo 113.11-395 estatutos de Wisconsin y el código administrativo de DWD 21.18 Wisconsin requiere que todos los patrones publiquen este cartel en todos los lugares de empleo. Es contra la ley discriminar contra trabajadora(s) o personas que solicitan empleo debido a su: Sexo, Etnia, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional, Origen Nacional o Étnico, Origen Nacional o Étnico, Origen Nacional o Étnico, Origen Nacional o Étnico.

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA - siglas en inglés). SALARIO MÍNIMO FEDERAL \$7.25 POR HORA PARTIENDO DEL 24 DE JULIO DE 2009. La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados.

REQUIRE AVISO PREVIO CUANDO LOS EMPLEADORES DECIDEN DEJAR DE PROPORCIONAR UN PLAN DE BENEFICIOS DE ATENCIÓN MÉDICA. La Ley de Wisconsin (Estatutos de Wisconsin § 109.075) requiere que los empleadores que planean suspender los beneficios de atención médica a los empleados actuales, jubilados y dependientes de empleados o jubilados en algunos casos, la notificación a las personas afectadas con un aviso de 60 días antes de la suspensión.

PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRA EL USO DE LOS EMPLEADORES DE LA FUERZA LABORAL PARA OBLIGAR A UN EMPLEADO A TRABAJAR EN UN SITIO VISIBLE EN UNO O MÁS LUGARES VISIBLES EN DONDE PUEDE GENERALMENTE COLOCAR SUS EMPLEADOS. La Ley de Wisconsin, solicitar a detectar mentiras (detector de mentiras) es ilegal o excesivamente restrictivo. Más aún, los empleadores no pueden discriminar a la persona que se niegue a tomar este examen o no ponga el uso del mismo.

DETECTORES DE MENTIRAS (WIS. STAT. § 111.37). El Departamento de Desarrollo Laboral prohíbe a los empleadores utilizar dispositivos de detección de mentiras para obligar a un empleado a trabajar en un sitio visible en un o más lugares visibles en donde puede generalmente colocarse sus empleados.

TARIFAS DE SALARIO MÍNIMO DE WISCONSIN. Tarifas Generales De Salario Mínimo. Empleados que no son de Oportunidad: \$7.25 Por Hora. Empleados de Oportunidad: \$5.90 Por Hora.

Tarifas Mínimas Para Caddies. 9 Hoyos \$5.90, 18 Hoyos \$10.50. DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT EQUAL RIGHTS DIVISION LABOR STANDARDS BUREAU.

ASIGNACIONES MÁXIMAS POR ALIMENTOS Y ALOJAMIENTO EN WISCONSIN. Comidas: \$87.00 Por Semana. Alojamiento: \$58.00 Por Semana.

EMPLEO AGRÍCOLA. Todos los Empleados. Comidas: \$87.00 Por Semana. Alojamiento: \$58.00 Por Semana.

EMPLEO DE CONSEJEROS DE CAMPAMENTO. Salario Semanal para Todos los Empleados. Comida y Alojamiento: \$210.00. Comida Solamente: \$265.00. Sin Comida ni Alojamiento: \$350.00.

AVISO DE DÍA DE COBRO. Día de cobro regulares Para Los Empleados de (Nombre Firme). Este Como Sigue: Semana, Revista Bimensual, Mensualmente, Otros.

ES POSIBLE QUE DEBA VERIFICAR SU RETENCIÓN. Desde la última vez que presentó el Formulario W-4 a su empleador usted: ¿Se casó o divorció? ¿Gano o perdió a un dependiente? ¿Sus créditos fiscales cambiaron?

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. § 109.077) otorga ciertos derechos a los empleados que trabajan en este estado y ciertos negocios tienen la obligación de notificar a los empleados afectados por escrito antes de implementar un "cierre de negocio" o "despido en masa".

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

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 cincuenta (50) empleados también tienen la obligación de poner a la vista un aviso de sus propias reglas para ausencias. Bajo la ley estatal, todos los empleados con más de cincuenta (50) empleados permanentes tienen que darles a sus empleados de cualquier sexo:

Todos los trabajadores tienen el derecho a: Un lugar de trabajo seguro. Decir algo a su empleador o la OSHA sobre preocupaciones de seguridad o salud, o reportar una lesión o enfermedad en el trabajo, sin sufrir represalias. Recibir información y entrenamiento sobre los peligros del trabajo, incluyendo sustancias tóxicas en su sitio de trabajo.

Los empleadores deben: Prover 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.

SE REQUIERE AVISO PREVIO CUANDO LOS EMPLEADORES DECIDEN DEJAR DE PROPORCIONAR UN PLAN DE BENEFICIOS DE ATENCIÓN MÉDICA. La Ley de Wisconsin (Estatutos de Wisconsin § 109.075) requiere que los empleadores que planean suspender los beneficios de atención médica a los empleados actuales, jubilados y dependientes de empleados o jubilados en algunos casos, la notificación a las personas afectadas con un aviso de 60 días antes de la suspensión.

PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRA EL USO DE LOS EMPLEADORES DE LA FUERZA LABORAL PARA OBLIGAR A UN EMPLEADO A TRABAJAR EN UN SITIO VISIBLE EN UNO O MÁS LUGARES VISIBLES EN DONDE PUEDE GENERALMENTE COLOCAR SUS EMPLEADOS. La Ley de Wisconsin, solicitar a detectar mentiras (detector de mentiras) es ilegal o excesivamente restrictivo. Más aún, los empleadores no pueden discriminar a la persona que se niegue a tomar este examen o no ponga el uso del mismo.

DETECTORES DE MENTIRAS (WIS. STAT. § 111.37). El Departamento de Desarrollo Laboral prohíbe a los empleadores utilizar dispositivos de detección de mentiras para obligar a un empleado a trabajar en un sitio visible en un o más lugares visibles en donde puede generalmente colocarse sus empleados.

Sus derechos de empleado en virtud de la Ley de Licencia Familiar y Médica. ¿Qué es la Licencia FMLA? La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) es una ley federal que proporciona a los empleados elegibles una licencia con protección laboral por los razones familiares y médicas adecuadas. La División de Salarios y Horas (WHD) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos hace cumplir la FMLA para la mayoría de los empleados.

AVISO DE ANTI-DISCRIMINACIÓN. Se considera ilegal discriminar a las personas autorizadas a trabajar. Los empresarios NO PUEDEN especificar qué documento(s) aceptarán de un empleado. El empleador debe proporcionar información sobre el proceso de verificación de identidad con un formulario de verificación de identidad con nosotros.

PROTECCIÓN CONTRA LAS REPRESALIAS PARA TRABAJADORES DEL CUIDADO DE LA SALUD EN WISCONSIN. Cualquier establecimiento, según se lo define en § 67.01 (4), o cualquier hospital, hogar o residencia de ancianos o enfermos, establecimiento residencial, hospital, hogar o residencia mantenido por un condado, enfermería o un condado, hospital para discapacitados o un condado, o un centro de salud mental de un condado u otro lugar licenciado o aprobado por el departamento de salud y servicios para familias, debe exhibir este cartel en un lugar más o menos conspicuo donde se acostumbra a exhibir anuncios para los empleados.

AVISO PARA EMPLEADOS SOBRE CÓMO APLICAR PARA BENEFICIOS POR DESEMPEÑO EN WISCONSIN. Cuando aplica para un beneficio de desempleo, asegure que usted ha cumplido con los requisitos de elegibilidad para el beneficio de desempleo. Si usted no es elegible para el beneficio de desempleo, usted puede solicitar un beneficio de desempleo alternativo.

SUS DERECHOS BAJO LA LEY USERRA LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLA PARA SERVICIOS UNIFORMADOS. USERRA protege los derechos laborales de los individuos que voluntaria o involuntariamente dejan sus puestos laborales para adelantar su servicio militar o ciertos tipos de servicios en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores que discriminen a los pasados o actuales miembros de los servicios uniformados, y a aquellos que apliquen a los servicios uniformados.

OSHA Seguridad y Salud en el Trabajo. El Departamento de Salud y Entrenamiento (VETS) del Departamento de Empleo de los Estados Unidos, está autorizado para investigar y resolver los reclamos sobre violaciones de la ley USERRA. Si usted necesita asistencia para hacer parte del servicio uniformado, o está obligado(a) a servir en el servicio uniformado, entonces un empleador no puede negárselo: empleado inicial; reemplazo; reemplazo en el empleo; ascenso; o cualquier beneficio del empleo debido a este estado.

OSHA Seguridad y Salud en el Trabajo. El Departamento de Salud y Entrenamiento (VETS) del Departamento de Empleo de los Estados Unidos, está autorizado para investigar y resolver los reclamos sobre violaciones de la ley USERRA. Si usted necesita asistencia para hacer parte del servicio uniformado, o está obligado(a) a servir en el servicio uniformado, entonces un empleador no puede negárselo: empleado inicial; reemplazo; reemplazo en el empleo; ascenso; o cualquier beneficio del empleo debido a este estado.

OSHA Seguridad y Salud en el Trabajo. El Departamento de Salud y Entrenamiento (VETS) del Departamento de Empleo de los Estados Unidos, está autorizado para investigar y resolver los reclamos sobre violaciones de la ley USERRA. Si usted necesita asistencia para hacer parte del servicio uniformado, o está obligado(a) a servir en el servicio uniformado, entonces un empleador no puede negárselo: empleado inicial; reemplazo; reemplazo en el empleo; ascenso; o cualquier beneficio del empleo debido a este estado.

OSHA Seguridad y Salud en el Trabajo. El Departamento de Salud y Entrenamiento (VETS) del Departamento de Empleo de los Estados Unidos, está autorizado para investigar y resolver los reclamos sobre violaciones de la ley USERRA. Si usted necesita asistencia para hacer parte del servicio uniformado, o está obligado(a) a servir en el servicio uniformado, entonces un empleador no puede negárselo: empleado inicial; reemplazo; reemplazo en el empleo; ascenso; o cualquier beneficio del empleo debido a este estado.

OSHA Seguridad y Salud en el Trabajo. El Departamento de Salud y Entrenamiento (VETS) del Departamento de Empleo de los Estados Unidos, está autorizado para investigar y resolver los reclamos sobre violaciones de la ley USERRA. Si usted necesita asistencia para hacer parte del servicio uniformado, o está obligado(a) a servir en el servicio uniformado, entonces un empleador no puede negárselo: empleado inicial; reemplazo; reemplazo en el empleo; ascenso; o cualquier beneficio del empleo debido a este estado.

OSHA Seguridad y Salud en el Trabajo. El Departamento de Salud y Entrenamiento (VETS) del Departamento de Empleo de los Estados Unidos, está autorizado para investigar y resolver los reclamos sobre violaciones de la ley USERRA. Si usted necesita asistencia para hacer parte del servicio uniformado, o está obligado(a) a servir en el servicio uniformado, entonces un empleador no puede negárselo: empleado inicial; reemplazo; reemplazo en el empleo; ascenso; o cualquier beneficio del empleo debido a este estado.

OSHA Seguridad y Salud en el Trabajo. El Departamento de Salud y Entrenamiento (VETS) del Departamento de Empleo de los Estados Unidos, está autorizado para investigar y resolver los reclamos sobre violaciones de la ley USERRA. Si usted necesita asistencia para hacer parte del servicio uniformado, o está obligado(a) a servir en el servicio uniformado, entonces un empleador no puede negárselo: empleado inicial; reemplazo; reemplazo en el empleo; ascenso; o cualquier beneficio del empleo debido a este estado.

OSHA Seguridad y Salud en el Trabajo. El Departamento de Salud y Entrenamiento (VETS) del Departamento de Empleo de los Estados Unidos, está autorizado para investigar y resolver los reclamos sobre violaciones de la ley USERRA. Si usted necesita asistencia para hacer parte del servicio uniformado, o está obligado(a) a servir en el servicio uniformado, entonces un empleador no puede negárselo: empleado inicial; reemplazo; reemplazo en el empleo; ascenso; o cualquier beneficio del empleo debido a este estado.