



2024 REQUISITOS DE PUBLICACIÓN

WISCONSIN

LABOR LAW POSTER SERVICE | PARA REORDENAR LLAME AL (877) 321-4144 (LLAMADA GRATUITA)
¡MÁS CARTELES DISPONIBLES PARA TU NEGOCIO! LLAMA AL (877) 321-4144 O ESCANEA EL CÓDIGO QR PARA VER MÁS.

2024



TARIFAS DE SALARIO MINIMO

Efectivas el 24 de Julio de 2009

TARIFAS GENERALES DE SALARIO MINIMO

Empleados que no son de Oportunidad:
\$7.25 Por Hora

Empleados de Oportunidad:
\$5.90 Por Hora

TARIFAS DE SALARIO MINIMO PARA EMPLEADOS QUE RECIBEN PROPINAS

Empleados que no son de Oportunidad:
\$2.33 Por Hora

Empleados de Oportunidad:
\$2.13 Por Hora

Nota: "Empleado de oportunidad" se refiere a un empleado que todavía no tiene 20 años de edad, el cual ha estado empleado con el empleador o patrono en particular durante 90 o menos días de calendario consecutivos a partir de la fecha en que comenzó su empleo.

TARIFAS DE SALARIO MINIMO PARA EMPLEADOS AGRICOLAS

Adultos
Menores

\$7.25 Por Hora
\$7.25 Por Hora

TARIFAS MINIMAS PARA CADDIES

9 Hoyos \$5.90

18 Hoyos \$10.50

Para mayor información póngase en contacto:

ESTADO DE WISCONSIN DEPARTAMENTO DE DESARROLLO DE LA FUERZA LABORAL DIVISIÓN DE IGUALDAD DE DERECHOS

201 E WASHINGTON AVE, ROOM A100
MADISON, WI 53703
PO Box 8928
Madison, WI 53708-8928
Teléfono: (608) 266-6860

819 N 6TH ST ROOM 723
MILWAUKEE, WI 53203

Teléfono: (414) 227-4384

Sitio web: <http://dwd.wisconsin.gov/er/>

El Departamento de 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.



2024 REQUISITOS DE PUBLICACIÓN

WISCONSIN

LABOR LAW POSTER SERVICE | PARA REORDENAR LLAME AL (877) 321-4144 (LLAMADA GRATUITA)
¡MÁS CARTELES DISPONIBLES PARA TU NEGOCIO! LLAMA AL (877) 321-4144 O ESCANEA EL CÓDIGO QR PARA VER MÁS.

2024



PROTECCIONES DEL EMPLEADO CONTRA EL USO DE LOS DISPOSITIVOS DE LA PRUEBA DE HONRADEZ

ESTATUTO DE WISCONSIN § 111.37

Los patrones cubiertos deben exhibir este cartel en uno o más lugares visibles donde los avisos a los empleados se fijan usualmente.

Bajo la ley de Wisconsin, requerir o solicitar que un empleado o aspirante al empleo pase una prueba de honradez (detector de mentiras) es ilegal o estrictamente regulado. Además, los patrones no pueden discriminar contra una persona que rechace pasar una prueba o que objete su uso.

EXCEPCIONES

Un patrón puede solicitar que un empleado pase una prueba en conexión con una investigación que implique pérdida o lesión económica a un negocio si el empleado es un sospechoso razonable.

Las pruebas de honradez pueden ser usadas por las agencias de cumplimiento de la ley y por ciertos negocios dedicados a proporcionar los servicios de seguridad, sistemas de alarma, y por quienes fabriquen, distribuyan o vendan sustancias controladas.

DERECHOS DEL EMPLEADO Y DEL ASPIRANTE A EMPLEO

Cualquier prueba de honradez legalmente permitida está sujeta a estrictas salvaguardias, incluyendo el derecho del examinado a un aviso apropiado, el derecho a discontinuar una prueba en cualquier momento y el derecho a un aviso escrito por adelantado de las preguntas que serán hechas.

APLICACIÓN

Las víctimas de una prueba de honradez ilegal pueden presentar una queja ante la División de Igualdad de Derechos del Departamento del Desarrollo de la Mano de Obra en el plazo de 300 días después de la fecha de la injusta prueba de honradez ocurrida. Entre en contacto con la División de Igualdad de Derechos en.

ESTADO DE WISCONSIN • DEPARTAMENTO DE DESARROLLO DE LA FUERZA LABORAL • DIVISIÓN DE IGUALDAD DE DERECHOS

STREET ADDRESS:
201 E WASHINGTON AVE ROOM A100
MADISON, WI 53703

819 N 6th ST ROOM 723
MILWAUKEE, WI 53203

MAILING ADDRESS:
PO BOX 8928
MADISON, WI 53708-8928

Teléfono: (608) 266-6860

Teléfono: (414) 227-4384

Sitio web: <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.



2024 REQUISITOS DE PUBLICACIÓN

WISCONSIN

LABOR LAW POSTER SERVICE | PARA REORDENAR LLAME AL (877) 321-4144 (LLAMADA GRATUITA)
¡MÁS CARTELES DISPONIBLES PARA TU NEGOCIO! LLAMA AL (877) 321-4144 O ESCANEA EL CÓDIGO QR PARA VER MÁS.

2024



HORAS Y HORARIOS DEL DÍA PARA MENORES

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 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 Diaria		
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.

ESTADO DE WISCONSIN • DEPARTAMENTO DE DESARROLLO DE LA FUERZA LABORAL • DIVISIÓN DE IGUALDAD DE DERECHOSPO BOX

8928 MADISON, WI 53708

Teléfono: (608) 266-6860

Sitio web: <http://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.



2024 REQUISITOS DE PUBLICACIÓN

WISCONSINLABOR LAW POSTER SERVICE | PARA REORDENAR LLAME AL (877) 321-4144 (LLAMADA GRATUITA)
¡MÁS CARTELES DISPONIBLES PARA TU NEGOCIO! LLAMA AL (877) 321-4144 O ESCANEA EL CÓDIGO QR PARA VER MÁS.

2024



TRABAJADORES CON INCAPACIDADES

AVISO PARA LOS TRABAJADORES DE WISCONSIN CON INCAPACIDADES A LOS QUE SE LES PAGA UN SALARIO MÍNIMO ESPECIAL

LEY DEL SALARIO MÍNIMO DE WISCONSIN Y LAS HORAS DEL TRABAJO Y EN HORAS EXTRAS DE LA LEY

Generalmente, los empleados son cubiertos por las provisiones del salario mínimo y en horas extras de la ley de Wisconsin. La ley requiere el pago no menos que el salario mínimo por todas las horas de trabajadas, y el pago de la hora y una mitad un índice regular de la paga de los empleados por todas las horas trabajadas sobre cuarenta de una semana del trabajo. Puede haber otros requisitos. Las provisiones de la ley de trabajo de niño se aplican a los empleados bajo 18 años de la edad.

SALARIO MÍNIMOS ESPECIALES

Los trabajadores que inhabilitades deterioran su capacidad de realizar su trabajo pueden ser empleados debajo de una licencia especial del salario mínimo publicada por el departamento del desarrollo de la mano de obra. Este establecimiento tiene tal licencia. Las tarifas deben reflejar la productividad del trabajador comparado a la productividad de un trabajador no inhabilitado para el trabajo similar, y a los salarios pagados a los trabajadores experimentados que realizan igual o el trabajo similar en la vecindad.

Para ser capaz de pagar menos del salario mínimo aplicable estándar, esta instalación también debe tener un certificado de conformidad con la Sección 14 (c) de la Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA), emitido por el Departamento de Trabajo de Estados Unidos.

A partir del 22 de julio de 2016, la FLSA evita este establecimiento de emplear a personas de 24 años de edad a menos a un salario mínimo especial a menos que se cumplan ciertas condiciones. La División de Rehabilitación Vocacional (DVR) proporcionará documentación que se han cumplido estas condiciones. DVR también proporcionará orientación profesional e información y servicios de referencia destinados a promover las oportunidades de las de empleo, integrada, independientemente de su edad, a las personas que se conocen para ser empleado un sueldo mínimo especial cada seis meses durante el primer año de empleo asalariado subminimum del individuo y posteriormente cada año durante la duración de este tipo de empleo.

NOTIFICACIÓN DEL TRABAJADOR

El patrón informará oral y en la escritura, cada trabajador con una inhabilidad, y padre y/o guarda si es apropiado, de los términos de la licencia especial del salario mínimo debajo de la cual emplean al trabajador.

PROCESO, QUEJAS O PREGUNTAS DE LA REVISIÓN

Para archivar tal petición, haga una queja, para las respuestas a las preguntas sobre la ley, o para una copia completa de la ley, contacto:

ESTADO DE WISCONSIN • DEPARTAMENTO DE DESARROLLO DE LA FUERZA LABORAL • DIVISIÓN DE IGUALDAD DE DERECHOS

201 E WASHINGTON AVE ROOM A100
MADISON, WI 53708

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

819 N 6TH ST ROOM 723
MILWAUKEE, WI 53203

Teléfono: (414) 227-4384

Sitio web: <http://dwd.wisconsin.gov/er/>

El Departamento de 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.



2024 REQUISITOS DE PUBLICACIÓN

WISCONSIN

LABOR LAW POSTER SERVICE | PARA REORDENAR LLAME AL (877) 321-4144 (LLAMADA GRATUITA)
¡MÁS CARTELES DISPONIBLES PARA TU NEGOCIO! LLAMA AL (877) 321-4144 O ESCANEA EL CÓDIGO QR PARA VER MÁS.

2024



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 amedrentados en su lugar de trabajo, ni ser sometidos a represalias como resultado de presentar una queja, o ayudar con una queja, o por oponerse al discrimen en el lugar de empleo.

Esta ley aplica a patrones, lugares de trabajo, agencias de empleo, uniones laborales (gremios), y agencias que certifican o dan licencias. Existe un período límite de 300 días para presentar una queja.

Para mayor información, o para obtener una copia de la ley o del reglamento administrativo, póngase en contacto con:

ESTADO DE WISCONSIN • DEPARTAMENTO DE DESARROLLO DE LA FUERZA LABORAL • DIVISIÓN DE IGUALDAD DE DERECHOS

201 E WASHINGTON AVE ROOM A100
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: <http://dwd.wisconsin.gov/er/>

El Departamento de 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.



2024 REQUISITOS DE PUBLICACIÓN

WISCONSIN

LABOR LAW POSTER SERVICE | PARA REORDENAR LLAME AL (877) 321-4144 (LLAMADA GRATUITA)
¡MÁS CARTELES DISPONIBLES PARA TU NEGOCIO! LLAMA AL (877) 321-4144 O ESCANEA EL CÓDIGO QR PARA VER MÁS.

2024



ASIGNACIONES MAXIMAS POR ALIMENTOS Y ALOJAMIENTO

EFFECTIVAS EL 24 DE JULIO DE 2009 EMPLEO FUERA DE LA AGRICULTURA

	Empleados que no son de oportunidad	Empleados de oportunidad
Comidas	\$87.00 Por Semana \$4.15 Por Comida	\$70.80 Por Semana \$3.35 Por Comida
Alojamiento	\$58.00 Por Semana \$8.30 Por Día	\$47.20 Por Semana \$6.75 Por Día

EMPLEO AGRICOLA Todos los Empleados

Comidas	\$87.00 Por Semana \$4.15 Por Comida
Alojamiento	\$58.00 Por Semana \$8.30 Por Día

EMPLEO DE CONSEJEROS DE CAMPAMENTO Salario Semanal para Todos los Empleados

	Comida y Alojamiento	Comida Solamente	Sin Comida ni Alojamiento
Salario	\$210.00	\$265.00	\$350.00

Cuando un empleado acepta y recibe la comida o el alojamiento provisto por el empleador o patrono, está permitido que el empleador o patrono deduzca del cheque del trabajador hasta el monto correspondiente como se lo indica arriba. Las cantidades deducidas son usadas para determinar si el empleado está recibiendo las tarifas de salario mínimo requeridas.



2024 REQUISITOS DE PUBLICACIÓN

WISCONSIN

LABOR LAW POSTER SERVICE | PARA REORDENAR LLAME AL (877) 321-4144 (LLAMADA GRATUITA)
¡MÁS CARTELES DISPONIBLES PARA TU NEGOCIO! LLAMA AL (877) 321-4144 O ESCANEA EL CÓDIGO QR PARA VER MÁS.

2024



LEY DE LICENCIA POR DONACIÓN DE MÉDULA ÓSEA Y ÓRGANOS

La sección 103.11 de la ley de Wisconsin requiere que todos los empleadores con 50 o más empleados pongan una copia de este aviso en un sitio visible en el lugar de trabajo. Los empleadores con 25 empleados o más también deben poner a la vista sus propias políticas sobre licencias.

Según la ley estatal, todos los empleadores con 50 empleados permanentes o más deben permitir a los empleados de cualquier sexo:

- Hasta seis (6) semanas de licencia en un período de 12 meses por ser donante de médula ósea u órgano, siempre que el empleado le dé a su empleador una verificación por escrito de que el empleado será donante de médula ósea o de un órgano y siempre que la licencia sea por el período necesario para que el empleado se someta al procedimiento de donación de médula ósea u órgano y para recuperarse del procedimiento.

Esta ley es aplicable solamente si un empleado ha trabajado para el empleador más de 52 semanas consecutivas y por lo menos 1000 horas durante ese período de 52 semanas. La ley también requiere que se permita a los empleados sustituir licencia paga o impaga proporcionada por el empleador por licencia por donación de médula ósea u órganos de Wisconsin. Los empleadores pueden tener políticas de licencia que son más generosas que las licencias requeridas por la ley.

Una queja referente a la denegación de los derechos según esta ley se debe presentar dentro de los 30 días después de que ocurra la violación o de que el empleado deba haber sabido, dentro de lo razonable, que la violación ocurrió, lo que haya ocurrido último.

Para obtener respuestas a las preguntas acerca de la ley, una copia completa de la ley o para hacer una queja sobre la denegación de derechos según la ley, comuníquese con:

ESTADO DE WISCONSIN • DEPARTAMENTO DE DESARROLLO DE LA FUERZA LABORAL • DIVISIÓN DE IGUALDAD DE DERECHOS

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: <http://dwd.wisconsin.gov/er/>

El Department of 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.



2024 REQUISITOS DE PUBLICACIÓN

WISCONSIN

LABOR LAW POSTER SERVICE | PARA REORDENAR LLAME AL (877) 321-4144 (LLAMADA GRATUITA)
¡MÁS CARTELES DISPONIBLES PARA TU NEGOCIO! LLAMA AL (877) 321-4144 O ESCANEA EL CÓDIGO QR PARA VER MÁS.

2024



SEGURIDAD Y SALÚD

EMPLEADO PÚBLICO SEGURIDAD Y SALÚD

AUTORIDAD

La sección 101.055 de los estatutos de Wisconsin exige que el Ministerio de Safety & Professional Services de Wisconsin adopte y ponga en vigor los estándares de seguridad y salud que proporcionarán protección a los empleados públicos por lo menos iguales a los que se proporcionan a los empleados del sector privado bajo los estándares promulgados por la Administración Federal de Seguridad y Salud Laboral (OSHA).

INSPECCIÓN

Un empleado público o un representante de un empleado público que cree que se está violando un estándar de seguridad o de salud, o que existe una situación que es un peligro reconocido y puede causar muerte o un peligro físico serio puede exigir una inspección por parte del Ministerio. Si el demandante así lo designa, su identidad se mantendrá en forma confidencial. Si el ministerio decide no hacer una inspección, se le notificará al demandante.

Se permitirá que un representante del empleador y un representante del empleado acompañe al inspector del ministerio para conducir una inspección. No se hará ninguna discriminación en contra del empleado con relación al pago o retención por el tiempo que pasó en la inspección.

PUESTO EN VIGOR

Si el ministerio encuentra una violación de los estándares, se emitirá ordenes de disminución. El empleador fijará una copia de las ordenes en o cerca del lugar de las violaciones durante 3 días o hasta que se corrija la violación, cualquiera que tome más tiempo. Se enviarán copias de la orden al oficial de elección, a la unidad de negociación, y a la persona que demandó la inspección.

Si el ministerio decide no emitir ordenes en respuesta a la solicitud, se enviará un aviso por escrito de la decisión al empleado público quien demandó la investigación. Si se impugnan las decisiones, se revisarán.

DISCRIMINACIÓN

Ningún empleado público puede hacer una discriminación en contra de o despedir a un empleado público por ejercer cualquier derecho que esta sección apoya. Un empleado estatal que cree que él o ella ha sido víctima de una discriminación en su contra puede presentar una queja a la comisión de personal dentro de los 30 días del conocimiento del empleado sobre la discriminación. Un empleado público que no sea un empleado estatal, puede presentar una queja a la División de Derechos iguales del Estado dentro de los 30 días.

Para mayor información pongase en contacto con: Wisconsin Department of Safety and Professional Services
Industry Services Division
PO Box 7302
1400 E Washington Ave.
Madison, WI 53707-7302
608-266-2112

**SE EXIGE QUE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS FIJEN ESTE AVERO
DONDE USUALMENTE SE COLOCAN LOS AVISOS A LOS EMPLEADOS**



2024 REQUISITOS DE PUBLICACIÓN

WISCONSIN

LABOR LAW POSTER SERVICE | PARA REORDENAR LLAME AL (877) 321-4144 (LLAMADA GRATUITA)
¡MÁS CARTELES DISPONIBLES PARA TU NEGOCIO! LLAMA AL (877) 321-4144 O ESCANEA EL CÓDIGO QR PARA VER MÁS.

2024



LEY DE DERECHO DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

La Sección 103.10 de la Ley estatal requiere que todas las compañías/agencias con más de cincuenta (50) empleados pongan este aviso en un sitio visible en el área de trabajo. Las compañías/agencias con más de veinticinco (25) empleados también tienen la obligación de poner a la vista un aviso de sus propias reglas para ausencias.

Bajo la ley estatal, todas las compañías/agencias con más de cincuenta (50) empleados permanentes tienen que darles a sus empleados de cualquier sexo:

- Hasta seis (6) semanas de derecho de ausencia debida al nacimiento o adopción de un niño(a) del empleado. La ausencia tiene que empezar en las primeras dieciséis (16) semanas del nacimiento o adopción del niño(a).
- Hasta dos (2) semanas de derecho de ausencia para cuidar a un hijo(a), esposo(a), pareja de hecho o padre/madre que sufren de una enfermedad seria.
- Hasta dos (2) semanas de derecho de ausencia si el empleado(a) sufre de una enfermedad seria.

Esta ley es aplicable solamente si el empleado(a) ha trabajado para la misma compañía/agencia por más de cincuenta y dos (52) semanas consecutivas y por lo menos mil (1000) horas durante esas 52 semanas. La ley también requiere que se permita a los empleados sustituir licencia con paga o impago provista por el empleador o patrono para el propósito de Ausencia Familiar y Médica de Wisconsin. Las compañías/agencias pueden tener reglas propias que ofrecen períodos de ausencia más generosos que los que son requeridos por la ley.

Una queja referente a que le hayan negado los derechos otorgados por esta ley debe presentarse dentro de treinta (30) días después de que haya ocurrido la violación, o de que el empleado(a) debería haber sabido, dentro de lo razonable, que la violación ocurrió, cualquiera de las dos situaciones haya ocurrido ultima.

Para obtener respuestas a sus preguntas acerca de esta Ley, obtener una copia completa de la Ley, o para hacer una queja acerca de una violación de derechos bajo la Ley, póngase en contacto con:

SESTADO DE WISCONSIN • DEPARTAMENTO DE DESARROLLO DE LA FUERZA LABORAL • DIVISIÓN DE IGUALDAD DE DERECHOS

201 E WASHINGTON AVE ROOM A100
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: <http://dwd.wisconsin.gov/er/>

El Departamento de 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.



2024 REQUISITOS DE PUBLICACIÓN

WISCONSIN

2024

LABOR LAW POSTER SERVICE | PARA REORDENAR LLAME AL (877) 321-4144 (LLAMADA GRATUITA)
¡MÁS CARTELES DISPONIBLES PARA TU NEGOCIO! LLAMA AL (877) 321-4144 O ESCANEA EL CÓDIGO QR PARA VER MÁS.



PRODUCTOS QUÍMICOS PELIGROSOS EN EL LUGAR DE TRABAJO

Usted como empleado público tiene el derecho, bajo la ley del derecho a saber de los empleados públicos de Wisconsin, a ser informado sobre los productos químicos y sustancias que sean peligrosos en el lugar de trabajo.

DEBE PROPORCIONARSE A LOS EMPLEADOS:

- Una lista de todos los productos químicos peligrosos e información sobre las sustancias tóxicas, los pesticidas, y los agentes infecciosos en el lugar de trabajo.
- Acceso a las Hojas de Datos de Seguridad Material y a las etiquetas de los envases.
- Entrenamiento formal en los procedimientos apropiados para manejar los productos químicos peligrosos.
- Un programa escrito de comunicación del peligro químico.

Para más información entre en contacto con:

Departamento de Seguridad y Servicios Profesionales de Wisconsin
División de Servicios Industriales
1400 E Washington Avenue
Madison, WI 53703
608-266-2112



2024 REQUISITOS DE PUBLICACIÓN

WISCONSIN

2024

LABOR LAW POSTER SERVICE | PARA REORDENAR LLAME AL (877) 321-4144 (LLAMADA GRATUITA)
¡MÁS CARTELES DISPONIBLES PARA TU NEGOCIO! LLAMA AL (877) 321-4144 O ESCANEA EL CÓDIGO QR PARA VER MÁS.



AVISO DE LAS TASA DE SALARIO PREVALECIENTE

DWD 290.12

Una copia legible de la determinación de la tasa de salario prevaleciente emitida por el departamento o exento unidad gubernamental local, junto con las estipulaciones de s. 66.0903(10)(a) y (11)(a),... o 103.49(2) y (6m), Stats., o s. 103.49(2) y (6m), Stats., Sera colgada por lo menso en un lugar visible y fácilmente accesible en el sitio de cada proyecto de la agencia estatal, dueño o desarrollador de bienes inmuebles o unidad gubernamental local y el aviso se mantendrá colgada durante el tiempo completo cuando cualquier obrero, trabajador, mecánico o conductor de camión esta empleado en el proyecto.

[FIJARA LA DETERMINACIÓN DE LA TASA PREVALECIENTE AQUÍ]



2024 REQUISITOS DE PUBLICACIÓN

WISCONSINLABOR LAW POSTER SERVICE | PARA REORDENAR LLAME AL (877) 321-4144 (LLAMADA GRATUITA)
¡MÁS CARTELES DISPONIBLES PARA TU NEGOCIO! LLAMA AL (877) 321-4144 O ESCANEA EL CÓDIGO QR PARA VER MÁS.

2024



LA LEY DESPIDO EN MASA

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*, O
2. A por lo menos 500 empleados*.

¿CUÁLES SON LOS EMPLEADOS QUE EL NEGOCIO DEBE CONTAR?

El negocio debe contar a los empleados que despedirá o dejará cesantes por más de 6 meses. También debe contar a aquellos empleados cuyas horas serán reducidas más del 50 por ciento durante cada mes de cualquier período de 6 meses como resultado de un cierre de negocio o despido en masa.

¿CUÁLES SON LOS EMPLEADOS QUE EL NEGOCIO NO DEBE CONTAR?

Empleados nuevos, o sea aquellos que han estado empleados durante menos de 6 meses durante los 12 meses que preceden a la fecha en la cual la notificación es requerida.

Empleados con un número bajo de horas de trabajo, o sea aquellos que trabajan un promedio de menos de 20 horas por semana.

QUÉ TIPO DE NEGOCIOS DEBEN PROVEER LA NOTIFICACIÓN REQUERIDA POR ESTA LEY? ¿CUÁNDO DEBEN HACERLO?

Con ciertas excepciones, los negocios que emplean 50 o más personas en el Estado de Wisconsin deben proveer una notificación por escrito 60 días antes de implementar un “cierre de negocio” o un “despido en masa” en este estado. **Excepciones** existen en situaciones que envuelven huelgas o paros, ventas, traslados, empleo de temporada o temporal, circunstancias imprevistas, desastres naturales o de causa humana, cese temporal de operaciones, o negocios en dificultades financieras

¿QUÉ TIPO DE ORGANIZACIONES ESTÁN EXENTAS DEL REQUISITO DE PROVEER NOTIFICACIÓN?

El gobierno federal o estatal (y sus subdivisiones políticas), instituciones y organizaciones de caridad y las que están exentas de impuestos, y los contratistas independientes no están sujetos a ley y no tienen que dar notificación.

¿CUÁLES SON LOS EMPLEADOS QUE TIENEN DERECHO A SER NOTIFICADOS?

Para tener derecho a recibir una notificación, un empleado 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 recuperar 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 recuperar 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:

ESTADO DE WISCONSIN • DEPARTAMENTO DE DESARROLLO DE LA FUERZA LABORAL • DIVISIÓN DE IGUALDAD DE DERECHOS

201 E WASHINGTON AVE, ROOM A100

PO BOX 8928

MADISON, WI 53708

Teléfono: (608) 266-6860

Sitio web: <http://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.



2024 REQUISITOS DE PUBLICACIÓN

WISCONSIN

LABOR LAW POSTER SERVICE | PARA REORDENAR LLAME AL (877) 321-4144 (LLAMADA GRATUITA)
¡MÁS CARTELES DISPONIBLES PARA TU NEGOCIO! LLAMA AL (877) 321-4144 O ESCANEA EL CÓDIGO QR PARA VER MÁS.

2024



PROTECCIÓN CONTRA LAS REPRESALIAS PARA TRABAJADORES DEL CUIDADO DE LA SALUD

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

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

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

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

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

Para mayor información póngase en contacto con nosotros:

ESTADO DE WISCONSIN • DEPARTAMENTO DE DESARROLLO DE LA FUERZA LABORAL • DIVISIÓN DE IGUALDAD DE DERECHOS

PO BOX 8928
MADISON, WI 53708

819 N 6TH ST, ROOM 723
MILWAUKEE, WI 53203

Teléfono: (608) 266-6860

Teléfono: (414) 227-4384

Sitio web: <http://dwd.wisconsin.gov/er/>

El Departamento de Desarrollo Laboral provee oportunidades iguales en el empleo y en los servicios que brinda. Si usted tiene una discapacidad y necesita esta información en otro formato o si lo necesita traducido a otro idioma, por favor póngase en contacto con nosotros. Las personas sordas o con impedimentos auditivos o del habla pueden llamarnos usando los números de TTY provistos en este anuncio.



2024 REQUISITOS DE PUBLICACIÓN

WISCONSIN

LABOR LAW POSTER SERVICE | PARA REORDENAR LLAME AL (877) 321-4144 (LLAMADA GRATUITA)
¡MÁS CARTELES DISPONIBLES PARA TU NEGOCIO! LLAMA AL (877) 321-4144 O ESCANEA EL CÓDIGO QR PARA VER MÁS.

2024



CESACIÓN DE LAS VENTAJAS DEL CUIDADO MÉDICO

NOTIFICACIÓN REQUERIDA PARA LA CESACIÓN DE LAS VENTAJAS DEL CUIDADO MÉDICO

(La sección 109.075) La Ley de Wisconsin 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.

Q: Qué patrones actuales o anteriores deben conformarse con este requisito?

A: Los patrones que funcionan una empresa de negocio en Wisconsin que emplee a 50 o más personas en este estado debe proporcionar el aviso escrito avance de la intención del patrón de dejar de proporcionar el cuidado médico beneficia a los partidos afectados.

Q: Quién es un individuo afectado titulado a la notificación?

A: Empleos, cualquier unión que representa los empleos de ese negocio, los jubilados y los dependientes de los empleos y los jubilados cubiertos actualmente por el plan de ventaja del cuidado médico se da derecho para recibir la notificación escrita avanzada 60 días que sus ventajas cesarán.

Q:Cuál sería el propósito de archivar una queja sobre la recepción de la notificación anticipada de una cesación de las ventajas del cuidado médico?

A: Quién no recibió una notificación anticipada apropiada complainant puede recibir el valor del premium(s) del seguro para el período sin la notificación o el valor real de los costos médicos incurridos en durante el período del nonnotification (máximo de 60 días).

Q: Si tengo preguntas referentes a este requisito o deseo archivar una queja sobre la recepción de la notificación, que debe yo entre en contacto con?

A: Entre en contacto con la división de las derechas del igual en Milwaukee o Madison enumerada abajo.

SESTADO DE WISCONSIN • DEPARTAMENTO DE DESARROLLO DE LA FUERZA LABORAL • DIVISIÓN DE IGUALDAD DE DERECHOS

201 E WASHINGTON AVE ROOM A100
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: <http://dwd.wisconsin.gov/er/>

El Departamento de 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.



2024 REQUISITOS DE PUBLICACIÓN

WISCONSIN

LABOR LAW POSTER SERVICE | PARA REORDENAR LLAME AL (877) 321-4144 (LLAMADA GRATUITA)
¡MÁS CARTELES DISPONIBLES PARA TU NEGOCIO! LLAMA AL (877) 321-4144 O ESCANEA EL CÓDIGO QR PARA VER MÁS.

2024



BENEFICIOS POR DESEMPLEO

AVISO PARA EMPLEADOS SOBRE CÓMO APLICAR PARA BENEFICIOS POR DESEMPLEO EN WISCONSIN

dwd.wisconsin.gov/ui/en/handbook/spanish/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 (TAA).

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

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

INFORMACIÓN QUE NECESITAS PARA APLICAR

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

DWD es un proveedor de servicios de igual oportunidad. Si usted tiene una discapacidad y necesita ayuda con esta información, marque 7-1-1 para comunicarse con el Wisconsin Relay Service (Servicio de Retransmisión de Wisconsin). Comuníquese con el Departamento de Beneficios Del Desempleo al (414) 435-7069 o al número gratis (844) 910-3661 para pedir información en un formato alternativo, incluso traducciones a otro idioma.

CÓMO APLICAR

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

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

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

PRESENTE LA SOLICITUD EN LÍNEA DURANTE ESTOS TIEMPOS

Domingo	9:00 AM - Medianoche
Lunes - Viernes	Disponibles 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. 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.



2024 REQUISITOS DE PUBLICACIÓN

FEDERAL

LABOR LAW POSTER SERVICE | PARA REORDENAR LLAME AL (877) 321-4144 (LLAMADA GRATUITA)
¡MÁS CARTELES DISPONIBLES PARA TU NEGOCIO! LLAMA AL (877) 321-4144 O ESCANEA EL CÓDIGO QR PARA VER MÁS.

2024



SALARIO MÍNIMO FEDERAL

DERECHOS DE LOS
TRABAJADORES BAJO LA LEY DE
NORMAS JUSTAS DE TRABAJO**\$7.25** Por
Hora
A PARTIR DEL 24 DE JULIO DEL 2009

La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados.

PAGO DE SOBRETIEMPO Por lo menos tiempo y medio (1½) de su 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.**BOMBA EN TRABAJO** La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que un empleado de enfermería se extraiga leche materna para su hijo lactante durante un año después del nacimiento del niño cada vez que el empleado necesite extraerse leche materna. Los empleadores deben proporcionar un lugar, que no sea un baño, que esté protegido de la vista y libre de la intrusión de compañeros de trabajo y el público, que pueda ser utilizado por el empleado para extraer leche materna.**CUMPLIMIENTO** El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiempo y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetida de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempo. También, se puede imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales evaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que las incumplimientos fueron 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 FLSA.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- Ciertas ocupaciones y ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo y/o de las disposiciones del pago de sobretiempo.
- Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como “contratistas independientes” cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago sobretiempo bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.
- 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 Trabajo.

Departamento de Trabajo de los EE.UU. | División de Horas y Salarios
1-866-487-9243 | TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/agencies/whd



2024 REQUISITOS DE PUBLICACIÓN

FEDERAL

LABOR LAW POSTER SERVICE | PARA REORDENAR LLAME AL (877) 321-4144 (LLAMADA GRATUITA)
¡MÁS CARTELES DISPONIBLES PARA TU NEGOCIO! LLAMA AL (877) 321-4144 O ESCANEA EL CÓDIGO QR PARA VER MÁS.

2024



TRABAJADORES CON IMPEDIMENTOS

DERECHOS DE LOS EMPLEADOS TRABAJADORES CON IMPEDIMENTOS A QUIENES SE LES PAGAN SUELDOS MÍLES

DE HORAS Y SALARIOS DEL DEPARTAMENTO DE LABOR DE LOS ESTADOS UNIDOS

Este establecimiento posee un certificado que autoriza el pago de sueldos mínimos especiales a trabajadores con impedimentos para el trabajo que desempeñan. La autoridad para pagar ciertos salarios mínimos especiales a trabajadores con impedimentos aplica al trabajo comprendido en la Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA), la Ley de Contratos por Servicios McNamara-O'Hara (SCA) o aquel protegido por la Ley de Contratos Públicos Walsh-Healey (PCA). A estos salarios mínimos especiales se les llama "tasas de salarios conmensurables" y son menos que el sueldo básico por hora establecidos por una determinación de sueldo bajo la determinación del SCA y menos que el sueldo mínimo establecido por la FLSA en \$7.25 por hora a partir del 24 de julio de 2009. Las "tasas de pago conmensurable" se basan sobre la productividad individual del trabajador, sin tomar en cuenta cuán limitada sea ésta, en proporción al sueldo y a la productividad de trabajadores con experiencia, sin impedimentos, que desempeñan esencialmente el mismo tipo, calidad y cantidad de trabajo en la zona geográfica de donde proviene la fuerza laboral de la comunidad.

TRABAJADORES CON IMPEDIMENTOS

A propósito del pago de tasas de pago conmensurables según un certificado, un trabajador se define como:

- Un individuo cuyos ingresos, o capacidad productiva, están deteriorados a causa de una incapacidad física o mental, inclusive aquellas relacionadas con la edad o con herida, para el desempeño del trabajo.
- Los impedimentos que pueden afectar la capacidad productiva de alguien incluyen la ceguera, la enfermedad mental, el retraso mental, la parálisis cerebral, el alcoholismo y la drogadicción. Los siguientes impedimentos no afectan normalmente la capacidad productiva en cuanto al pago de tasas conmensurables se refiere: falta de educación; desempleo crónico; recibir beneficios de asistencia pública; ausencia injustificada de la escuela; delincuencia juvenil; y libertad condicional o libertad vigilada.

ELEMENTOS CLAVE SOBRE LAS TASAS DE PAGO CONMEN SURABLE

- **Norma Para Trabajadores sin Impedimentos**—La medida objetiva (por lo general es un estudio del tiempo de la producción de los trabajadores sin impedimentos para desempeñar el trabajo) contra la cual se mide la productividad de un trabajador con un impedimento.
- **Tasa de Sueldo Prevaliente**—El sueldo que se les paga a trabajadores con experiencia que no tienen impedimentos, por el mismo trabajo o por uno semejante y que desempeñan dicho trabajo en la zona. La mayoría de los contratos bajo la ley de SCA incluye una determinación de sueldo que especifica las tasas de sueldo prevalientes que se pagan por el trabajo bajo la ley de SCA.
- **Evaluación de la productividad del trabajador incapacitado**—El sistema de medidas documentado de la producción del trabajador incapacitado (cantidad y calidad).

Periódicamente, se debe revisar y ajustar los salarios de todos los trabajadores que reciben las tasas de pago conmensurable si es apropiado. Como mínimo, se debe reevaluar la productividad de los trabajadores, a los cuales se les paga por hora, cada seis meses y se debe realizar un nuevo estudio de tasas de sueldos prevalientes por lo menos cada año. Adicionalmente, los sueldos prevalientes, deben ser revisado y ajustado si es apropiado, cuando el sueldo mínimo aplicable estatal o federal es aumentado.

PAGO DE HORAS ADICIONALES Generalmente, si su trabajo está protegido por las siguientes leyes laborales: La Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA), La Ley de Contratos por Servicios (SCA), y/o la Ley de Contratos Públicos (PCA), debe recibir, por lo menos, tiempo y medio (1 1/2) de su pago regular por todas las horas que trabaje en exceso de 40 horas en una semana laboral.

TRABAJO DE MENORES Los menores de **18 años** deben ser empleados de acuerdo con las provisiones para el empleo de menores de La Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA). Ninguna persona menor de 16 años puede trabajar en la industria manufacturera o bajo la Ley de Contratos Públicos (PCA).

BENEFICIOS SUPLEMENTARIOS La Ley de Normas Justas de Trabajo y la Ley de Contratos Públicos no contienen provisiones que exijan vacaciones, días feriados, pago por enfermedad o cualquier otro beneficio suplementario como seguro médico, seguro de vida, pensión u otros. La determinación de sueldos que requiere la Ley de Contratos por Servicios puede requerir el pago de beneficios suplementarios (o el equivalente en efectivo). **Los empleados que sean remunerados bajo certificados que autorizan tasas de pagos conmensurables deben recibir los beneficios plenos enumerados en la determinación de salarios.**

NOTIFICACIÓN AL TRABAJADOR El empleador de trabajadores con impedimentos tiene el deber de informarles a estos trabajadores, o cuando sea apropiado, a sus padres o representantes, oralmente o por escrito, los términos del certificado bajo el cual trabajan.

PROCESO DE SOLICITUD Los trabajadores con impedimentos que reciben un sueldo mínimo especial tienen el derecho de presentar una petición al Administrador de la División de Horas y Salarios para que un Juez de Ley Administrativa revise la tasa monetaria que reciben. No es necesario emplear un formulario especial, sin embargo, éste sí debe ser firmado por el trabajador con el impedimento, o por sus padres o representantes, y debe incluir el nombre y la dirección del empleador. Las solicitudes deben enviarse a: Administrator, Wage and Hour Division, U.S. Department of Labor, Room S-3502/200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210.

Los empleadores deben de exhibir este cartel en un lugar donde los empleados con impedimentos y sus padres o representantes lo puedan ver claramente.

Para información adicional:

1-866-4-USWAGE

(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627

WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV

U.S. Department of Labor • Wage and Hour Division



2024 REQUISITOS DE PUBLICACIÓN

FEDERAL

LABOR LAW POSTER SERVICE | PARA REORDENAR LLAME AL (877) 321-4144 (LLAMADA GRATUITA)
¡MÁS CARTELES DISPONIBLES PARA TU NEGOCIO! LLAMA AL (877) 321-4144 O ESCANEAR EL CÓDIGO QR PARA VER MÁS.

2024



SUS DERECHOS BAJO USERRA

EL DECRETO DE LOS DERECHOS SOBRE EL REEMPLIO Y LOS SERVICIOS DE EMPLEO PARA LOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos del empleo de los individuos que voluntaria o involuntariamente abandonan sus puestos de trabajo para emprender un servicio militar. USERRA también prohíbe la discriminación por parte de los empleadores en contra de los miembros del servicio uniformado presentes o pasados y en contra de los postulantes al servicio uniformado.

DERECHOS AL REEMPLIO

Usted tiene el derecho a ser re empleado en su trabajo de civil si usted deja el mismo para ejercer un servicio en el servicio uniformado y:

- asegúrese que su empleador reciba una notificación verbal o por escrito con anticipación a su servicio;
- usted tiene cinco años o menos de servicio acumulativo en el servicio se encuentre con ese empleador en particular;
- usted regresara a trabajar o postulara al reemplio en forma puntual después del término del servicio; y
- si usted no ha sido separado del servicio con un descargo descalificativo o en condiciones no honoríficas.

Si usted es elegible a ser reemplio, debe ser restablecido al empleo y a los beneficios que usted hubiera obtenido si no habría estado ausente debido al servicio militar o en algunos casos, a un empleo compatible.

DERECHO A SER LIBRE DE DISCRIMINACION Y VENGANZA

Si usted:

- es un miembro presente o pasado del servicio uniformado;
- ha postulado a ser miembro del servicio uniformado; o
- tiene la obligación de servir en el servicio uniformado; entonces un empleador no puede negarle nada de lo siguiente debido a esta situación
- empleo inicial;
- retención en el empleo;
- reemplio;
- promoción; o
- cualquier beneficio del empleo.

Además, un empleador no puede vengarse en contra de cualquier persona que se encuentre ayudando en la puesta en vigor de los derechos USERRA, incluyendo la testificación o el hacer una declaración en conexión con un procedimiento bajo USERRA, aunque dicha persona no tenga alguna conexión con el servicio.

PROTECCION DEL SEGURO DE LA SALUD

- Si usted deja su empleo para ejercer un servicio militar, usted tiene el derecho a la elección de continuar con el plan de salud que tiene con su actual empleador esto es con la misma cobertura para usted y para sus dependientes por hasta 24 meses mientras se encuentra en el servicio militar.
- Aunque usted escoja no continuar con la cobertura durante su servicio militar, usted tiene el derecho a ser reinstalado en el plan de salud cuando usted es re empleado, generalmente sin ningún tiempo de espera o exclusiones (por ejemplo; condiciones pre-existentes de exclusiones) con excepción a enfermedades o lesiones ocasionadas en conexión con el servicio.

PUESTA EN VIGOR

- El Ministerio de Trabajo de Los Estados Unidos, El Servicio de Entrenamiento y Empleo de los Veteranos (VETS) está autorizado a investigar y resolver las quejas sobre las violaciones de USERRA.
- Para ayuda en completar una queja, o para cualquier otro tipo de información sobre USERRA, comuníquese con VETS a 1-866-4-USA-DOL o visite su red al <https://www.dol.gov/agencies/vets/>. Se puede ver un asesor USERRA interactivo en línea en <https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra>.
- Si usted presenta una queja al VETS y el VETS no puede resolverla, usted puede solicitar que su caso sea referido al Ministerio de Justicia de la Oficina de Consejería Especial, dependiendo del empleador para la representación.
- Usted puede eludir el proceso VETS y seguir una acción civil en contra de su empleador por la violación a USERRA.

Los derechos que se mencionan aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. Este aviso fue preparado por VETS, y puede verse en la Internet en la siguiente dirección: <https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster>. La Ley Federal exige que los empleadores notifiquen a sus empleados sobre sus derechos bajo USERRA, y los empleadores deben reunir este requisito exhibiendo este aviso en el lugar donde usualmente se exhiben avisos para los empleados.

Office of Special Counsel: 202-254-3620
Employer Support of the
Guard and Reserve: 1-800-336-4590
U.S. Department of Labor: 1-866-487-2365



2024 REQUISITOS DE PUBLICACIÓN

FEDERAL

LABOR LAW POSTER SERVICE | PARA REORDENAR LLAME AL (877) 321-4144 (LLAMADA GRATUITA)
¡MÁS CARTELES DISPONIBLES PARA TU NEGOCIO! LLAMA AL (877) 321-4144 O ESCANEA EL CÓDIGO QR PARA VER MÁS.

2024



LEY DE PROTECCIÓN DEL POLÍGRAFO

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.

PROHIBICIONES

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.

EXENCIONES

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 actividades 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 económicos al empleador.

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

CUMPLIMIENTO

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.

Departamento de Trabajo de los EE.UU. | División de Horas y Salarios

1-866-487-9243 | TTY: 1-877-889-5627

www.dol.gov/agencies/whd



CONOZCA SUS DERECHOS: LA DISCRIMINACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO ES ILEGAL

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. 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.

¿Quién Está Protegido?

- Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados temporales
- Aplicantes de trabajo
- Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato

¿Qué Organizaciones Están Cubiertas?

- La mayoría de los empleadores privados
- Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
- Instituciones educativas (como empleadores)
- Sindicatos
- Agencias de empleo

¿Qué Tipos De Discriminación Laboral Son Ilegales?

Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:

- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo y condiciones relacionadas, orientación sexual o identidad de género)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética (incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)
- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación.

Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en www.eeoc.gov/es.



¿Qué Prácticas Laborales Pueden Ser Discriminatorias?

Todos los aspectos del empleo, incluyendo:

- Despidos
- Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
- Contratación o promoción
- Asignaciones
- Remuneración (salarios desiguales o compensación)
- Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad; embarazo, parto o condición médica relacionada al embarazo o parto; o para la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias
- Obtención o divulgación de información genética de los empleados
- Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
- Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento
- Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayude o aliente a otra persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones) o adaptaciones por embarazo

¿Qué Puede Hacer Si Cree Que Ha Ocurrido Discriminación?

Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No demore, porque existen límites de tiempo 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 maneras:

- Presentar** una consulta a través del Portal Público de la EEOC: <https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>
- Llame** 1-800-669-4000 (número gratuito)
1-800-669-6820 (TTY)
1-844-234-5122 (Video Teléfono de ASL)
- Visite** una Oficina de Campo de la EEOC (información en www.eeoc.gov/field-office)
- Corre Electrónico:** info@eeoc.gov

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 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 discriminación en las siguientes bases:

Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, 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 afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

Preguntar, Divulgar O Discutir Salarios

La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitante y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes o empleados.

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 de una persona con una discapacidad que de otro modo calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos que haga una dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.

Estatus Protegido Como Veterano

El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa 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 de la OFCCP o se oponga a 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 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 (llamada gratuita).

Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. También se puede contactar a la OFCCP enviando 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 los directorios telefónicos bajo el Departamento de Trabajo de los EE.UU y en la página web "Contáctenos" de la OFCCP en <https://www.dol.gov/agencies/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 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 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 que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo.

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 brinda dicha asistencia.



FAMILIA Y MÉDICO SALIR ACTUAR

USTED EMPLEADO DERECHOS DEBAJO EL FAMILIA Y MÉDICO SALIR ACTUAR

¿QUÉ ES FMLA LEAVE?

El Familia y Médico Salir Actuar (FMLA) es una ley federal que proporciona a los empleados elegibles **licencia protegida** por el trabajo por razones familiares y médicas que califiquen. La División de Horas y Salarios (WHD) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos hace cumplir la FMLA para la mayoría de los empleados.

Los empleados elegibles pueden tomar hasta **12 semanas laborales** de licencia FMLA en un período de 12 meses para:

- El nacimiento, adopción o colocación de crianza de un niño con usted,
- Su condición de salud mental o física grave que lo hace incapaz de trabajar,
- Para cuidar a su cónyuge, hijo o padre con una condición grave de salud mental o física, y
- Ciertas razones de calificación relacionadas con el despliegue extranjero de su cónyuge, hijo o padre que es miembro del servicio militar.

Un empleado elegible que es el cónyuge, hijo, padre o pariente más cercano de un miembro del servicio cubierto con una lesión o enfermedad grave **puede tomar hasta 26 semanas** laborales de licencia FMLA en un solo período de 12 meses para cuidar al miembro del servicio.

Usted tiene derecho a usar la licencia FMLA en **un bloque de tiempo**. Cuando sea médicamente necesario o esté permitido de otra manera, puede tomar la licencia FMLA **intermitentemente en bloques de tiempo separados, o en un horario reducido** trabajando menos horas cada día o semana. Lea la hoja informativa #28M(c) para obtener más información.

La licencia FMLA **no** es una licencia pagada, pero usted puede elegir, o ser requerido por su empleador, usar cualquier licencia pagada proporcionada por el empleador si la política de licencia pagada de su empleador cubre la razón por la cual necesita la licencia FMLA.

¿SOY ELEGIBLE PARA TOMAR LICENCIA FMLA?

Usted es un **empleado elegible** si **se aplican todas las** siguientes condiciones:

- Usted trabaja para un empleador cubierto,
- Ha trabajado para su empleador al menos 12 meses,
- Tiene al menos 1,250 horas de servicio para su empleador durante los 12 meses anteriores a su licencia, y
- Su empleador tiene al menos 50 empleados dentro de las 75 millas de su lugar de trabajo.

Los empleados de la tripulación de vuelo de la aerolínea tienen diferentes requisitos de "horas de servicio".

Usted trabaja para un empleador cubierto si se aplica una de las siguientes condiciones:

- Usted trabaja para un empleador privado que tenía al menos 50 empleados durante al menos 20 semanas laborales en el año calendario actual o anterior,
- Trabaja para una escuela primaria o secundaria pública o privada, o
- Usted trabaja para una agencia pública, como una agencia del gobierno local, estatal o federal. La mayoría de los empleados federales están cubiertos por el Título II de la FMLA, administrado por la Oficina de Administración de Personal.

¿CÓMO SOLICITO LICENCIA FMLA?

Generalmente, para solicitar la licencia FMLA usted **debe**:

- Siga las políticas normales de su empleador para solicitar licencia,
- Dar aviso al menos 30 días antes de su necesidad de licencia FMLA, o
- Si no es posible avisar con antelación, avise lo antes posible.

No tiene que compartir un diagnóstico médico, pero debe proporcionar suficiente información a su empleador para que puedan determinar si la licencia califica para la protección de FMLA. También **debe informar a su empleador si la licencia FMLA fue tomada o aprobada previamente** por la misma razón al solicitar una licencia adicional.

Su **empleador puede solicitar la certificación** de un proveedor de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar la certificación de una exigencia calificada.

La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación o reemplaza cualquier ley estatal o local o acuerdo de negociación colectiva que proporcione mayores derechos de licencia familiar o médica.

Los empleados estatales pueden estar sujetos a ciertas limitaciones en la búsqueda de demandas directas con respecto a la licencia por sus propias condiciones de salud graves. La mayoría de los empleados federales y ciertos empleados del Congreso también están cubiertos por la ley, pero están sujetos a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal de los Estados Unidos o del Congreso.

¿QUÉ DEBE HACER MI EMPLEADOR?

Si usted es elegible para la licencia FMLA, su **empleador debe**:

- Permitirle tomar tiempo libre protegido por el trabajo por una razón de calificación,
- Continuar con la cobertura de su plan de salud grupal mientras esté de licencia sobre la misma base que si no hubiera tomado licencia, y
- Permitirle regresar al mismo trabajo, o un trabajo prácticamente idéntico con el mismo salario, beneficios y otras condiciones de trabajo, incluido el turno y la ubicación, al final de su licencia.

Su **empleador no puede interferir con sus derechos de FMLA** o amenazarlo o castigarlo por ejercer sus derechos bajo la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted por solicitar licencia FMLA o cooperar con una investigación de WHD.

Después de darse cuenta de que su necesidad de licencia es por una razón que puede calificar bajo la FMLA, su **empleador debe confirmar si usted es elegible** o no elegible para la licencia FMLA. Si su empleador determina que usted es elegible, su empleador **debe notificarle por escrito**:

- Acerca de sus derechos y responsabilidades de la FMLA, y
- ¿Qué parte de su licencia solicitada, si corresponde, será una licencia protegida por la FMLA?

¿DÓNDE PUEDO ENCONTRAR MÁS INFORMACIÓN?

Llame al 1-866-487-9243 o visite dol.gov/fmla para obtener más información.

Si cree que sus derechos bajo la FMLA han sido violados, puede presentar una queja ante WHD o presentar una demanda privada contra su empleador en la corte. **Escanee el código QR para conocer nuestro proceso de quejas de WHD.**

ESCANEAR ME



DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS
ESTADOS UNIDOS

División de Horas y Salarios

Escanee el código QR para presentar una queja.



2024 REQUISITOS DE PUBLICACIÓN

FEDERAL

LABOR LAW POSTER SERVICE | PARA REORDENAR LLAME AL (877) 321-4144 (LLAMADA GRATUITA)
¡MÁS CARTELES DISPONIBLES PARA TU NEGOCIO! LLAMA AL (877) 321-4144 O ESCANEA EL CÓDIGO QR PARA VER MÁS.

2024



Seguridad y Salud en el Trabajo

¡ES LA LEY!

OSHA

Administración de Seguridad y Salud Ocupacional
Departamento del Trabajo de los Estados Unidos

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.
- Pedirle a la OSHA inspeccionar su lugar de trabajo si usted cree que hay condiciones peligrosas o insalubres. Su información es confidencial. Algún representante suyo puede comunicarse con OSHA a su nombre.
- 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 de 30 días (por teléfono, por internet, or por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos.
- Ver cualquieras citaciones de la OSHA emitidas a su empleador.
- Pedir copias de sus registros médicos, pruebas que miden los peligros en el trabajo, y registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

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 pérdida de ojo relacionado con el trabajo.
- Proporcionar el entrenamiento requerido a todos los trabajadores en un idioma y vocabulario que pueden entender.
- Mostrar claramente este cartel en el lugar de trabajo.
- Mostrar las citaciones de la OSHA acerca del 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 por la OSHA en cada estado.

Llame OSHA. Podemos ayudar.



1-800-321-OSHA (6742) • TTY 1-877-889-5627 • www.osha.gov/spanish