

FED DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA-siglas en inglés) SALARIO MÍNIMO FEDERAL \$7.25 POR HORA A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados. PAGO POR SOBRETOMEHO Por lo menos tiempo y medio (1 1/2) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

TRABAJO DE MENORES DE EDAD El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaría de Trabajo. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario escolar y otros requisitos al empleo agrícola.

CREDITO POR PROPINAS Los empleadores de "empleados que reciben propinas" que cumplen con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario parcial basado en las propinas recibidas por sus empleados. Los empleadores que pagan a sus empleados propinas que reciben propinas en efectivo por lo menos \$2.13 por hora si ellos reclaman un crédito de salario con su obligación de pagar el salario mínimo. Si las propinas recibidas por el empleado combinadas con el salario en efectivo por lo menos \$2.13 por hora el empleador no equivale al salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.

EXTRACCIÓN EN EL TRABAJO La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que un empleado pueda extraerse leche de sus pechos para su bebé que está amamantando durante un periodo de lactancia. Este tiempo debe ser pagado cada vez que el empleado necesita extraerse leche. Empleadores deben proveer un lugar, que no sea un cuarto de baño, que está equipado de la vista y libre de invasión de parte de personas extrañas y del público, el cual el empleado podría usar para extraerse leche.

WHD DIVISION DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EEUU. 1-866-487-9243 www.dol.gov/agencies/whd

WI TARIFAS DE SALARIO MÍNIMO DE WISCONSIN Efectivas el 24 de Julio de 2009

Table with columns for Tarifa de Salario Mínimo, Empleados que Reciben Propinas, and Empleados que no son de Oportunidad. Rows include Adultos, Menores, and Tarifas de Salario Mínimo Para Empleados Agrícolas.

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

Table with columns for EMPLEO FUERA DE LA AGRICULTURA and EMPLEADO QUE NO SON DE OPORTUNIDAD. Rows include Comidas, Alojamiento, and Total.

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 \$21.00 Comida Solamente \$265.00 Sal Sin Comida ni Alojamiento \$350.00

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

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

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA. Horas y Horarios del Día Que Menores Pueden Trabajar en Wisconsin

Table with columns for Horas Diarias, Semanas Semanales, Semanas Sin Clases, Semanas de Clase, and Horas Permitidas del Día. Rows include 8 horas, 40 horas, 18 horas, 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 bajo el Estado de Wisconsin § 118.15.

Menores de menos de 16 años están limitados a las restricciones de horas laborales. Los menores de 16 años no pueden trabajar por 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 17 y 18 años pueden trabajar desde 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 Información" de \$5.90 por hora durante los primeros 90 días de empleo. El día "1", 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 al (414) 227-4384. U.S. Department of Labor - 1-866-487-2365 U.S. Department of Justice - Office of Special Counsel Employee Support of the Guard and Reserve - 1-800-334-5950

WI Protección de los empleados contra el uso de dispositivos de exámenes de honestidad (Exámenes de Honestidad § 111.37)

Los empleadores que utilizan exámenes de honestidad deben fijar este aviso donde sea visible en los que se acostumbra fijar avisos para los empleados. De acuerdo con la ley de Wisconsin, exigir o solicitar un empleado o solicitante de un examen de honestidad (detectar de drogas) es ilegal a menos que el examen sea controlado de manera estricta. Además, los empleados no deben discutir a una persona que se niega a realizar el examen o presente objeciones contra su uso.

El empleador puede solicitar a un empleado que realice el examen cuando el pedido o solicitud está relacionada con la contratación de un nuevo empleado o una empresa y sea el caso que el empleado sea un sospechoso razonable. Los exámenes de honestidad pueden ser utilizados por agencias o cargo del cumplimiento de la ley, y por algunas empresas de gestión de seguridad pública, sistemas de alarma, y quienes fabrican, distribuyen o venden componentes de los vehículos.

Derechos del empleado y del solicitante de empleo Todo examen de honestidad legítimamente permitido está sujeto a precauciones estrictas, como el derecho de abstenerse de responder a preguntas que no sean pertinentes, el derecho de discontinuar el examen en cualquier momento y el derecho de solicitar una copia alternativa o por escrito de las preguntas que se le realicen.

Aplicar la ley Las víctimas de exámenes de honestidad ilegales pueden presentar una queja dentro de los 300 días luego de la fecha en que tuvo lugar el examen de honestidad ilegítimo, en una de las oficinas que se indican a continuación. P.Si usted pregunta con respecto a este requisito o si desea presentar una queja por no haber recibido el aviso, ¿a quién debe contactar?

CONTACTO A LA DIVISIÓN PARA LA IGUALDAD DE DERECHOS DE MILWAUKEE O A LA DE MADISON que se indican a continuación. STATE OF WISCONSIN DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT EQUAL RIGHTS DIVISION

DIRECCIÓN: 201 E WASHINGTON AVE ROOM A100 819 N 6th ST ROOM 723 MADISON WI 53708 MILWAUKEE WI 53203

DIRECCIÓN POSTAL: PO BOX 8928 MADISON WI 53708 MILWAUKEE WI 53203

TELÉFONO: (608) 266-6860 TELÉFONO: (414) 227-4384

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

El Departamento de Desarrollo de la Fuerza Laboral es un prestador de servicios y empleador que adhiera a la práctica de igualdad de oportunidades. Si tiene una discapacidad y necesita acceder a esta información en un formato alternativo, o si necesita que se le traduzca a otro idioma, contáctenos. ERD-1086-P REV. 06/2020

WI Aviso para empleadores sobre cómo aplicar para beneficios por desempleo en Wisconsin ¿Cuándo se aplica? Cuando usted está totalmente desempleado, cuando usted está parcialmente desempleado (su salario semanal ha sido reducido), o usted anticipa que se despiden (falta del) dentro de los próximos 13 semanas y desea aceptar el comienzo de sus días de beneficios.

IMPORTANTE: Su reclamo no empieza hasta la semana en la cual usted hace su solicitud. Para evitar cualquier pérdida de beneficios, envíe dentro de la primera semana en la cual usted queda desempleado. No espere que la semana termine.

Para Aplicar: Tenga la información siguiente lista: Un nombre de usuario y contraseña para aplicar en línea. Una dirección de correo electrónico o número de teléfono móvil válido. Su número del seguro social. El número de su licencia de conducir o tarjeta de identificación de Wisconsin. Su historial laboral de los últimos 18 meses. Los nombres comerciales de los empleadores (incluyendo el código postal). Los nombres de teléfonos de los empleadores/compañías.

El primer y último día en que trabaja para cada empleador/compañía. La razón por la cual que no está trabajando con cada empleador/compañía. El número de estado en ciudadano Americano, el número de registro extranjero, número de documento y fecha en que caducó. El formulario D224 (copia del socio 4), si participó en el Servicio Militar en los últimos 18 meses. Su número de Seguro Social (SSN), si usted es un empleado federal. Si es miembro de una Sindicatos laboral, necesitamos el número de la local de dicho Sindicato.

Aplicar en Línea Durante el Horario Siguiente: Domingo 9:00 AM - 5:00 PM Lunes - Viernes 6:00 AM - 7:00 PM Sábado 9:00 AM - 2:30 PM UCB-7-S-P REV. 09/2019

El Departamento de Desarrollo de la Fuerza Laboral no discrimina con respecto a raza o etnia en sus servicios. Si tiene una discapacidad y necesita acceder a esta información en un formato alternativo, o si necesita que se le traduzca a otro idioma, contáctenos. ERD-11054-P REV. 06/2020

WI 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 paguen 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 propios regímenes de ausencia familiar y médica. Este aviso debe estar disponible en un formato alternativo, o si necesita que se le traduzca a otro idioma, contáctenos. ERD-1086-P REV. 06/2020

Para obtener respuestas a sus preguntas acerca de esta Ley, obtener una copia de esta Ley, o para hacer una queja acerca de una violación de derechos bajo la Ley, póngase en contacto con: STATE OF WISCONSIN DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT EQUAL RIGHTS DIVISION

DIRECCIÓN: 201 E WASHINGTON AVE ROOM A100 819 N 6th ST ROOM 723 MADISON WI 53708 MILWAUKEE WI 53203

DIRECCIÓN POSTAL: PO BOX 8928 MADISON WI 53708 MILWAUKEE WI 53203

TELÉFONO: (608) 266-6860 TELÉFONO: (414) 227-4384

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

FED 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 servicio de empleo.

PROHIBICIONES Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despidas, disciplines, 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 federales, estatales y locales. Tampoco se aplica a los trabajos 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 le permite el uso de estas 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 están 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 sustituye ninguna provisión de cualquier 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 caso de que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas. Los examinados tienen un número de normas específicas 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 la prueba a descargo del empleador, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

CUMPLIMIENTO La Ley (Secretaría) de Trabajo puede entablar pleitos para impedir violaciones y puede imponer penas pecuniarías 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. REV. 02/2022

DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA WHD DIVISION DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EEUU. 1-866-487-9243 www.dol.gov/agencies/whd

FED SUS DERECHOS CONFORME A USERRA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS

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

DERECHOS A REEMPLEO Usted tiene el derecho a recuperar su empleo civil si deja ese trabajo para el desempeño del deber en el servicio uniformado y: usted tiene cinco años o un número menor de servicio acumulado en los servicios uniformados en el transcurso de su empleo; o usted es empleado específico; usted regresa a trabajar o solicita reemplazo de una manera oportuna tras la conclusión del servicio; y usted no ha sido separado del servicio al ser dado de baja por descalificación o bajo otras condiciones que no sean honorables.

Si usted reúne los requisitos para el reemplazo, deberá ser restablecido con el empleo y los beneficios que usted hubiera obtenido si no hubiera estado ausente debido al servicio militar, o en algunos casos, con un empleo comparable.

DERECHO A ESTAR LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS Si usted: es un miembro presente o pasado del servicio uniformado; está obligado a servir en el servicio uniformado; ha solicitado ser miembro del servicio uniformado; o entonces un empleado no puede negarle a usted: empleo inicial; ascenso o reemplazo; beneficio del empleo debido a esta situación.

Además, un empleado no puede tomar represalias contra alguien que ayude en la aplicación de los derechos de USERRA, la cual incluye intentar o hacer una declaración relacionada con un proceso bajo USERRA, incluso si esa persona está relacionada con el servicio.

PROTECCIÓN DE SEGURO MÉDICO Si usted deja su empleo para cumplir con el servicio militar, tiene el derecho a elegir continuar con la cobertura existente del plan médico de su empleador para usted y sus dependientes por hasta 24 meses durante dicho ciclo de servicio militar.

Incluso si no elige continuar la cobertura durante su servicio militar, usted tiene el derecho a ser reincorporado en el plan médico de su empleador cuando usted regrese a su empleo, por lo general sin ningún periodo de espera o reducción (o, si las exclusiones por condiciones preexistentes) a excepción de enfermedades o lesiones relacionadas con el servicio.

APLICACIÓN DE LA LEY El Servicio de Empleo y Capacitación para Veteranos de Guerra (Veterans Employment and Training Service, VETS) del Departamento de Trabajo de EE.UU. está autorizado para investigar y resolver quejas de infracciones de USERRA. Para obtener ayuda para presentar una queja, o para obtener cualquier otra información sobre USERRA, comuníquese con VETS al 1-866-4-USAUD-DO o visite su sitio web en https://www.dwd.gov/agencies/vets/. Puede consultarse a un asesor interactivo de USERRA en línea en https://webapps.dwd.gov/ewav/vets/user/. Si presenta una queja ante VETS y VETS no puede resolverla, usted puede pedir que su caso se envíe al Departamento de Justicia o a la Oficina del Consejero Especial (Office of Special Counsel), según corresponda, para representación.

Puede solicitar el proceso de VETS y establecer una demanda civil contra el empleador por infracciones de USERRA. Los derechos otorgados pueden variar dependiendo de la circunstancia. El texto de este aviso fue preparado por VETS, y puede verse en Internet en esta dirección: https://www.dwd.gov/agencies/vets/program/userra/poster. La ley federal exige que los empleadores con los que trabajan los empleados de USERRA (o, si las exclusiones por condiciones preexistentes) que requirieron al poner a la vista de texto de este aviso donde habitualmente coloquen avisos para empleados.

U.S. Department of Labor - 1-866-487-2365 U.S. Department of Justice - Office of Special Counsel Employee Support of the Guard and Reserve - 1-800-334-5950 REV. 05/2022

WI 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.

En contra de la ley (discriminar contra trabajadoras) 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.

Las empresas o patrones no pueden recibir ciertos tipos de exámenes como condición de empleo, ni pueden discriminar a un empleado basándose solamente en los resultados de esos exámenes. Los trabajadores no pueden ser hostigados o amonestados en su lugar de trabajo, ni ser sometidos a represalias como resultado de presentar una queja, o ayudar a una queja, o por oponerse al discriminación de los empleados.

Esta ley aplica a personas, lugares de trabajo, agencias de empleo, uniones laborales (gremios), y entidades que certifiquen o dan licencias. Exige un periodo límite de 300 días para presentar una queja. Para mayor información, o para obtener una copia de la ley o del reglamento administrativo, póngase en contacto con: STATE OF WISCONSIN DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT EQUAL RIGHTS DIVISION

DIRECCIÓN: 201 E WASHINGTON AVE ROOM A100 819 N 6th ST ROOM 723 MADISON WI 53708 MILWAUKEE WI 53203

DIRECCIÓN POSTAL: PO BOX 8928 MADISON WI 53708 MILWAUKEE WI 53203

TELÉFONO: (608) 266-6860 TELÉFONO: (414) 227-4384

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

El Departamento de Desarrollo de la Fuerza Laboral es un prestador de servicios y empleador que adhiera a la práctica de igualdad de oportunidades. Si tiene una discapacidad y necesita acceder a esta información en un formato alternativo, o si necesita que se le traduzca a otro idioma, contáctenos. ERD-11054-P REV. 06/2020

WI 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 un establecimiento que enfrenta un cierre de negocios que los emplean. Ciertas personas 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 temporal, 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 negocio" de acuerdo a su definición, la cual afecta, en un lugar de trabajo o dentro de los límites de una municipalidad, a 50 o más empleados.

1. A por lo menos 25 por ciento de la fuerza laboral o empleados o patrono, o 25 empleados, cualquiera sea la cantidad más grande. O 2. A por lo menos 500 empleados.

¿Cuáles son los empleados que tienen derecho a ser notificados? El gobierno federal y estatal (y sus subdivisiones políticas), instituciones y organizaciones de caridad y las que están exentas de impuestos, y los contratos independientes no están sujetos a la ley y no tienen que dar notificación.

¿Qué pueden recibir los empleados si la notificación es requerida pero no es provista? Si un empleado implementa un "cierre de negocio" o un "despido en masa" sin proveer la notificación requerida, los empleados afectados pueden recibir 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 recibir honorarios de abogado o procurador y costos de notificación.

¿Qué pueden recibir los empleados si la notificación es requerida pero no es provista? Si un empleado implementa un "cierre de negocio" o un "despido en masa" sin proveer la notificación requerida, los empleados afectados pueden recibir 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 recibir honorarios de abogado o procurador y costos de notificación.

¿Qué pueden recibir los empleados si la notificación es requerida pero no es provista? Si un empleado implementa un "cierre de negocio" o un "despido en masa" sin proveer la notificación requerida, los empleados afectados pueden recibir 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 recibir honorarios de abogado o procurador y costos de notificación.

¿Qué pueden recibir los empleados si la notificación es requerida pero no es provista? Si un empleado implementa un "cierre de negocio" o un "despido en masa" sin proveer la notificación requerida, los empleados afectados pueden recibir 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 recibir honorarios de abogado o procurador y costos de notificación.

¿Qué pueden recibir los empleados si la notificación es requerida pero no es provista? Si un empleado implementa un "cierre de negocio" o un "despido en masa" sin proveer la notificación requerida, los empleados afectados pueden recibir 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 recibir honorarios de abogado o procurador y costos de notificación.

¿Qué pueden recibir los empleados si la notificación es requerida pero no es provista? Si un empleado implementa un "cierre de negocio" o un "despido en masa" sin proveer la notificación requerida, los empleados afectados pueden recibir 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 recibir honorarios de abogado o procurador y costos de notificación.

¿Qué pueden recibir los empleados si la notificación es requerida pero no es provista? Si un empleado implementa un "cierre de negocio" o un "despido en masa" sin proveer la notificación requerida, los empleados afectados pueden recibir 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 recibir honorarios de abogado o procurador y costos de notificación.

¿Qué pueden recibir los empleados si la notificación es requerida pero no es provista? Si un empleado implementa un "cierre de negocio" o un "despido en masa" sin proveer la notificación requerida, los empleados afectados pueden recibir 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 recibir honorarios de abogado o procurador y costos de notificación.

¿Qué pueden recibir los empleados si la notificación es requerida pero no es provista? Si un empleado implementa un "cierre de negocio" o un "despido en masa" sin proveer la notificación requerida, los empleados afectados pueden recibir 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 recibir honorarios de abogado o procurador y costos de notificación.

¿Qué pueden recibir los empleados si la notificación es requerida pero no es provista? Si un empleado implementa un "cierre de negocio" o un "despido en masa" sin proveer la notificación requerida, los empleados afectados pueden recibir 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 recibir honorarios de abogado o procurador y costos de notificación.

FED Sus derechos de personal según la Ley de Licencia Familiar y Médica

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

- El nacimiento, la adopción o la ubicación de hogar adoptivo de un niño o niña.
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar.
- El cuidado de su cónyuge, hijo/a o padres con enfermedades mentales o físicas graves.
- Ciertas razones que califiquen, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo/a, padre o madre en el servicio militar.

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

Puede que usted tenga derecho a una licencia de FMLA en un bloque de tiempo. Cuando FMLA se aplica a un empleado, el empleador debe proporcionar un periodo de 30 días de licencia de forma intermitente en bloques separados, o con un horario reducido trabajando cuando menos horas al día o la semana. Lea la hoja informativa P288(C) para obtener más información. La licencia de FMLA no es una licencia paga, pero usted puede elegir, o puede que su empresa le exija, utilizar cualquier licencia paga proporcionada por la empresa si la política de licencias de su empresa cubre el motivo por el cual necesita la licencia de FMLA.

¿Soy elegible para tomar una licencia de FMLA? Usted es elegible si aplica todas las siguientes condiciones: Trabaja para una empresa cubierta.

Ha trabajado para su empresa durante al menos 12 meses. Tiene al menos 1250 horas de servicio para su empresa durante los 12 meses previos a su licencia y.

Si usted trabaja al menos 50 integrantes del personal dentro de las 75 millas desde su lugar de trabajo. El personal de tripulación de vuelo tiene requisitos de "horas de servicio" diferentes.

Trabaja para una empresa cubierta si aplica una de las siguientes condiciones: Trabaja para una empresa privada que tiene al menos 50 integrantes del personal durante al menos 20 semanas laborales en el año actual o anterior.

Trabaja para una escuela primaria o secundaria pública o privada, o Trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría del personal está cubierta por el Título II de la FMLA, administrada por la Oficina de Administración de Personal.

¿Cómo solicito una licencia de FMLA? En general, para solicitar una licencia de FMLA usted debe: Seguir las políticas regulares de su empresa para solicitar licencias.

Avisar con al menos 30 días de anticipación que necesita una licencia de FMLA o Si no es posible avisar con anticipación, avisar tan pronto sea posible.

U.S. Equal Employment Opportunity Commission 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 de industrias (empresas), incluyendo gerentes y empleados temporales. Aplicantes de trabajo. 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 estatus migratorio, por motivos de: Raza. Color. Religión. Origen nacional. Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas 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. Intimidación, coacción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por discapacidad.

¿Qué Organizaciones están Cubiertas? La mayoría de los empleadores privados. Gobiernos estatales y locales (como empleadores). Organizaciones educativas (como empleadores). Sindicatos. Agencias de empleo.

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias? La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, origen nacional, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen étnico, 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 solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en preguntas, divulgar o discutir compensación o la compensación de otros solicitantes o empleados.

Discapacidad La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, prohíbe a las personas calificadas con discapacidades contra la contratación, promoción, despido, paga, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo para ser contratados federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conductas de una persona con una discapacidad que de otro modo calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos que tenga una dificultad extrema o interfiera con la capacidad de realizar funciones esenciales del trabajo. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades.

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. Esta prohíbe 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 empleo, o cuando la discriminación laboral o de empleo que recibe asistencia financiera federal le brinde dicha asistencia. ERD-11144-P REV. 06/2022

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

DERECHOS A REEMPLEO Usted tiene el derecho a recuperar su empleo civil si deja ese trabajo para el desempeño del deber en el servicio uniformado y: usted tiene cinco años o un número menor de servicio acumulado en los servicios uniformados en el transcurso de su empleo; o usted es empleado específico; usted regresa a trabajar o solicita reemplazo de una manera oportuna tras la conclusión del servicio; y usted no ha sido separado del servicio al ser dado de baja por descalificación o bajo otras condiciones que no sean honorables.

Si usted reúne los requisitos para el reemplazo, deberá ser restablecido con el empleo y los beneficios que usted hubiera obtenido si no hubiera estado ausente debido al servicio militar, o en algunos casos, con un empleo comparable.

DERECHO A ESTAR LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS Si usted: es un miembro presente o pasado del servicio uniformado; está obligado a servir en el servicio uniformado; ha solicitado ser miembro del servicio uniformado; o entonces un empleado no puede negarle a usted: empleo inicial; ascenso o reemplazo; beneficio del empleo debido a esta situación.

Además, un empleado no puede tomar represalias contra alguien que