Wisconsin State Postings

Always Designing for People®

WISCONSIN

Aviso para Empleados Sobre cómo aplicar para Beneficios por Desempleo en Wisconsin

Cuando Aplicar

- Está totalmente desempleado/a,
- Sus ganancias semanales son reducidas, o
- Espera que lo descansan dentro de las próximas13 semanas

¿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 beneficios del Seguro de Desempleo (UI).

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.

   Pueda que necesitará verificar su identidad como parte de este paso. Si necesita verificar su identidad, no podrá presentar un reclamo hasta que se verifique su identidad.
4. Inicie sesión para acceder a su Portal de Reclamante.
5. Complete su solicitud de reclamo inicial.

Presente la solicitud en línea durante estos tiempos:

domingo	9:00 a.m. – Medianoche
lunes - viernes	Disponible las 24 Horas
sábado	Medianoche – 3:00 p.m.

¿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 Centro de Ayuda de Desempleo de Wisconsin al (414) 435-7069 o al número gratis (844) 910-3661 durante las horas de operación.

Información Que Necesitas Para Aplicar

- Para presentar en línea:
  - Un nombre usuario y contraseña.
  - Un método de autenticación (número de teléfono o aplicación de autenticación).
  - Una dirección de correo electrónico válida o un número de teléfono móvil.
- Su dirección actual.
- Su número de seguro social.
- Su licencia de conducir de Wisconsin o número de 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).
  - Números 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 desea los pagos de beneficios de UI por medio de depósito directo, el número de ruto bancario y el número de su cuenta bancaria.
- Si es miembro de un sindicato, el nombre y el número local de su salón sindical.
- Si **no** eres ciudadano estadounidense, su número de registro de extranjero, número de documento y fecha 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.

Para más información sobre como solicitar beneficios de UI, vaya a **dwd.wi.gov/uiben/handbook/spanish.htm** o escanee aquí:

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 el Servicio de Retransmisión de Wisconsin. Por favor comuníquese con la División del Seguro de Desempleo al (414) 435-7069 o al número gratis (844) 910-3661 para pedir información en un formato alternativo, incluso traducciones a otro idioma.

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.

WISCONSIN DWD

(R. 10/31/2025)

LEY DE LICENCIA POR DONACIÓN DE MÉDULA ÓSEA Y ÓRGANOS DE WISCONSIN

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

STATE OF WISCONSIN
DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT
EQUAL RIGHTS DIVISION

WISCONSIN DWD

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

819 N 6TH ST, ROOM 723
MILWAUKEE WI 53203
Teléfono: (414) 227-4384

Sitio web: https://dwd.wisconsin.gov/er/

El Department of Workforce Development (Desarrollo de la Fuerza Laboral) es un empleador y proveedor de servicios que ofrece igualdad de oportunidades. Si usted tiene una discapacidad, necesita la información de este folleto en un formato diferente o la necesita traducida a otro idioma, por favor póngase en contacto con nosotros.

(06/2020)

Protecciones del Empleado Contra el uso de Dispositivos para Evaluar la Honestidad (Wis. Stat. § 111.37)

Los empleadores que utilicen la prueba de honestidad deben exhibir este póster en uno o más lugares llamativos donde las notificaciones a los empleados se exhiban usualmente.

Según la ley de Wisconsin, requerir o solicitar que un empleado o postulante tome una prueba de honestidad (detector de mentiras) es ilegal o fuertemente controlado. Además, los empleadores no pueden discriminar a una persona que se rehúse a tomar esta prueba o se niegue a su uso.

Excepciones

Un empleador puede **solicitar** que un empleado tome esta prueba en relación a una investigación que involucre una pérdida económica o un daño al negocio si es que el empleado es un sospechoso razonable.

Las pruebas de honestidad **pueden ser usadas** por agencias de orden público y algunas empresas dedicadas a proporcionar servicios de seguridad, sistemas de alarma y por aquellas personas que fabriquen, distribuyan o vendan sustancias controladas.

Derechos del postulante y del empleado

Cualquier prueba de honestidad legalmente permitida está sujeta a garantías estrictas, incluyendo el derecho del examinado a un aviso adecuado, el derecho de suspender la prueba en cualquier momento y el derecho de avisar por escrito previamente las preguntas que se harán.

Ejecución

Las víctimas de una prueba de honestidad ilegal pueden presentar un reclamo dentro de los **300 días** después de la fecha en que se tomó la prueba de honestidad, en alguna de las siguientes oficinas.

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

DIRECCIÓN:
201 E WASHINGTON AVE ROOM A100
MADISON WI 53703

819 N 6th ST ROOM 723
MILWAUKEE WI 53203

DIRECCIÓN DE ENVIO:
PO BOX 8928
MADISON, WI 53708-8928

Teléfono: (608) 266-6860

Teléfono: (414) 227-4384

Sitio web: https://dwd.wisconsin.gov/er/

Departamento de Desarrollo Laboral es un proveedor de servicios y de empleadores que ofrecen igualdad de oportunidades. Si usted tiene alguna discapacidad y necesita acceder a esta información a través de un formato diferente o necesita la traducción en otro idioma, por favor comuníquese con nosotros.

(R. 06/2020)

Se requiere aviso previo cuando los empleadores deciden dejar de proporcionar un plan de beneficios de atención médica

La ley de Wisconsin (Wis. Stat. § 109.075) exige a los empleadores que planean suspender los beneficios de atención médica a los empleados actuales, jubilados y dependientes de empleados o jubilados en algunos casos para proporcionar a las personas afectadas un aviso de 60 días de la finalización de los beneficios.

P: ¿Qué empleadores deben cumplir con este requisito?

R: Un empleador que opera una empresa comercial en Wisconsin que emplea a 50 o más personas en el estado debe notificar por escrito su intención de dejar de proporcionar beneficios de atención médica a las partes afectadas.

P: ¿Quién es una persona afectada con derecho a este aviso?

R: Los empleados, cualquier sindicato que represente a los empleados de la empresa, los jubilados y los dependientes de los empleados y jubilados actualmente cubiertos por el plan de atención médica tienen derecho a recibir un aviso por escrito de 60 días de que los beneficios cesarán.

P: ¿Por qué una persona afectada debe presentar una queja por no recibir un aviso de 60 días de la finalización de un plan de beneficios de atención médica?

R: Una persona que no recibió el aviso adecuado puede recibir el valor de la (s) prima (s) del seguro durante el período sin aviso o el valor real de los gastos médicos incurridos durante el período sin notificación (máximo de 60 días).

P: Si tengo preguntas sobre este requisito o si deseo presentar una queja sobre no recibir notificación, ¿a quién debo contactar?

R: Póngase en contacto con la División de Igualdad de Derechos en Milwaukee o Madison que se enumeran a continuación.

STATE OF WISCONSIN
DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT
EQUAL RIGHTS DIVISION

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

Departamento de Desarrollo Laboral es un proveedor de servicios y de empleadores que ofrecen igualdad de oportunidades. Si usted tiene alguna discapacidad y necesita acceder a esta información a través de un formato diferente o necesita la traducción en otro idioma, por favor comuníquese con nosotros.

(R. 06/2020)

Algunos de estas notificaciones fueron traducida por una compañía privada, a menos que la agencia del gobierno lo ha publicado.

Horas y Horarios del Día Que Menores Pueden Trabajar en Wisconsin

Las leyes estatales y federales no limitan las horas en las que menores de 16 años o más pueden trabajar, a excepción de que no pueden trabajar o no se les debe permitir trabajar durante las horas en las que deben asistir a la escuela bajo el Estatuto de Wisconsin § 118.15.

Las leyes estatales y federales también permiten que los menores de menos de 16 años trabajen hasta siete días por semana en el reparto de periódicos y en la agricultura. En la mayoría de otros tipos de trabajos, los menores de menos de 16 años solo pueden trabajar seis días por semana.

La mayoría de los empleadores deben obtener permisos de trabajo para menores de 16 *años antes* de permitir que trabajen. Para más información, vea la Guía de Empleo de Menores de Wisconsin. (ERD-4758-P).

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 Diarias		
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 aun cuando puedan trabajar para más de un empleador durante el mismo día o la misma semana.

Los menores de 14 años de edad se les permite trabajar en determinadas profesiones (por ejemplo, oficios callejeros, la agricultura, y trabajar en programas de almuerzos escolares. Consulte el empleo de Wisconsin de la Guía de menores de edad, ERD-4758-P para más detalles). Estos menores están sujetos a la mismas hora y el tiempo de las restricciones de día de menores que tienen 14 o 15 años de edad.

Menores de menos de 18 años no pueden trabajar más de 6 horas consecutivas sin tener un período 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.

DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT
EQUAL RIGHTS DIVISION
PO BOX 8928 MADISON WI 53708
Teléfono: (608) 266-6860
Website: 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.

(R. 06/2020)

Derechos de los Empleados a Recibir Notificación de un Cierre de Negocios y de Despido en Masa bajo la Ley de Wisconsin

La Ley de Wisconsin (Wis. Stat. § 109.07) otorga ciertos derechos a las personas que trabajan en este estado y ciertas responsabilidades a los 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 recobrar 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 recobrar 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 escríbanos a:

201 E WASHINGTON AVE ROOM A100
PO BOX 8928
MADISON WI 53708
Telephone: (608) 266-6860
Website: https://dwd.wisconsin.gov/er/

Las oficinas están abiertas al público de las 7:45 a.m. a las 4:30 p.m. de lunes a viernes.

El Departamento de Desarrollo Laboral provee oportunidades iguales en sus servicios. Si usted 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.

(R. 06/2020)

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 amendrentados 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:

STATE OF WISCONSIN
DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT
EQUAL RIGHTS DIVISION

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

Website: 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 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

(R-06/2020)

TARIFAS DE SALARIO MÍNIMO DE WISCONSIN • Efectivas el 24 de Julio de 2009 (Wis. Stat. Ch. 104)

Tarifas Generales de Salario Mínimo

Empleados que no son de Oportunidad:	Empleados de Oportunidad:
$7.25 Por Hora	$5.90 Por Hora

Tarifas de Salario Mínimo para Empleados que Reciben Propinas

Empleados que no son de Oportunidad:	Empleados de Oportunidad:
$2.33 Por Hora	$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 Mínimo para Empleados Agrícolas		Tarifas Mínimas para Caddies	
Adultos	$7.25 Por Hora	9 Hoyos	$5.90
Menores	$7.25 Por Hora	18 Hoyos	$10.50

ASIGNACIONES MAXIMAS POR ALIMENTOS Y ALOJAMIENTO EN WISCONSIN
Efectivas 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 Agrícola

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 (adultos y menores)

	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.

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

819 N 6TH ST ROOM 723
MILWAUKEE WI 53203
Teléfono: (414) 227-4384

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

El Departamento de Desarrollo Laboral es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades y el servicio proveedor. Si usted tiene una discapacidad y necesita acceder a esta información en un formato alternativo o necesita traducción a otro idioma, por favor, póngase en contacto con nosotros.

(R. 06/2020)

Aviso al empleador / empleados

Su estado tiene su propia ley del salario mínimo que requiere anunciando un aviso con respecto a los aspectos de esa ley. Los empleadores son requeridos a anunciar el aviso Federal del Salario mínimo del Departamento del los Estados Unidos. Adicionalmente se requiere el aviso que su estado proporcione. Según el Departamento de Partido Laborista; donde Federal y la ley del estado tienen las tasas diferentes del salario mínimo, el estándar más alto aplica.

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

Ley De Derecho De Ausencia Familiar Y Médica De Wisconsin

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

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

- **hasta seis (6) semanas de derecho de ausencia debida al nacimiento o adopción de un niño(a) del empleado. La ausencia tiene que empezar en las primeras dieciséis (16) semanas del nacimiento o adopción del niño(a).**
- **hasta dos (2) semanas de derecho de ausencia para cuidar a un hijo(a), esposo(a), pareja doméstica, como definido en § 40.02(21c) o 770.01(1) o de padre/madre de una pareja doméstica con una condición grave de salud.**
- **hasta dos (2) semanas de derecho de ausencia si el empleado(a) sufre de una enfermedad seria.**

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

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

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:

STATE OF WISCONSIN
DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT
EQUAL RIGHTS DIVISION

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

Website: https://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.

(R-06/2020)

C0126

WISCONSIN

SP-WI-S

© 2026 ALLC

Employers:
For additional information on our services, speak to your local sales associate or visit us at:
www.adp.com

The ADP Logo is a registered trademark of ADP, Inc. All other products and marks are the property of their respective owners.

C0126 • 1225 • v19

Copyright © 2026 ADP, LLC. ALL RIGHTS RESERVED.
The ADP Logo, ADP, ADP Always Designing for People, and RUN Powered by ADP are registered trademarks of ADP, LLC.

ALLC 20260202

Compliance Date January 2026

Always Designing for People®