

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

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

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

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL Personas con Discapacidades La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, Derechos Civiles de 1964, y el Acta de Derechos Civiles de 1964, prohíben la discriminación por motivos de raza, color, u origen nacional en programas o actividades que reciben asistencia financiera.

Horas y Horarios del Día Que Menores Pueden Trabajar en Wisconsin Las leyes estatales y federales no limitan las horas en las que menores de 16 años o más pueden trabajar, a excepción de que no pueden trabajar o no se les permite trabajar durante las horas en las que deben asistir a la escuela.

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

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.

DEPARTAMENTO DE WORKFORCE DEVELOPMENT - EQUAL RIGHTS DIVISION PO BOX 8928 MADISON WI 53708 Telephone: (608) 266-6860 Website: https://dwd.wisconsin.gov/er

DERECHOS DEL EMPLEADO | LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO La Ley Para la Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el periodo de pre empleo o durante el periodo de empleo.

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

LOS TRABAJADORES DEBEN SER PROVEIDOS DE: Una lista de todos los químicos peligrosos e información sobre las sustancias tóxicas, pesticidas, y agentes infecciosos del lugar de trabajo. Acceso a las hojas de información de material seguro y etiquetas del envase.

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 más empleados pongan un aviso en un sitio visible en el lugar de trabajo. Los empleadores con 25 empleados o más también deben poner a la vista sus propias políticas sobre licencias.

LEY DE EMPLEO JUSTO DE WISCONSIN El artículo 113.11-11.395 estatutos de Wisconsin y el código administrativo de DWD 218 Wisconsin requiere que todos los patrones publiquen este cartel en todos los lugares de empleo.

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

PAGO POR SOBRETOMEPO 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 un negocio de manufactura o de procesamiento.

EXTRACCIÓN DE LECHE MATERNA EN EL TRABAJO La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que una empleada enferma extraiga leche materna para su bebé lactante durante un año después del nacimiento del bebé cada vez que la empleada necesite extraer leche materna.

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 más empleados pongan un aviso en un sitio visible en el lugar de trabajo. Los empleadores con 25 empleados o más también deben poner a la vista sus propias políticas sobre licencias.

PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRA EL USO DE LOS EMPLEADOS QUE TIENEN UN PLAN DE ATENCIÓN MÉDICA La Ley de Wisconsin (Estatutos de Wisconsin § 109.075) requiere que los empleadores que planean suspender los beneficios de atención médica a los empleados actuales, jubilados y dependientes de empleados o jubilados en algunos casos, proporcionen a las personas afectadas un aviso de 60 días antes de la suspensión.

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

PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRA EL USO DE LOS EMPLEADOS QUE TIENEN UN PLAN DE ATENCIÓN MÉDICA La Ley de Wisconsin (Estatutos de Wisconsin § 109.075) requiere que los empleadores que planean suspender los beneficios de atención médica a los empleados actuales, jubilados y dependientes de empleados o jubilados en algunos casos, proporcionen a las personas afectadas un aviso de 60 días antes de la suspensión.

PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRA EL USO DE LOS EMPLEADOS QUE TIENEN UN PLAN DE ATENCIÓN MÉDICA La Ley de Wisconsin (Estatutos de Wisconsin § 109.075) requiere que los empleadores que planean suspender los beneficios de atención médica a los empleados actuales, jubilados y dependientes de empleados o jubilados en algunos casos, proporcionen a las personas afectadas un aviso de 60 días antes de la suspensión.

PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRA EL USO DE LOS EMPLEADOS QUE TIENEN UN PLAN DE ATENCIÓN MÉDICA La Ley de Wisconsin (Estatutos de Wisconsin § 109.075) requiere que los empleadores que planean suspender los beneficios de atención médica a los empleados actuales, jubilados y dependientes de empleados o jubilados en algunos casos, proporcionen a las personas afectadas un aviso de 60 días antes de la suspensión.

PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRA EL USO DE LOS EMPLEADOS QUE TIENEN UN PLAN DE ATENCIÓN MÉDICA La Ley de Wisconsin (Estatutos de Wisconsin § 109.075) requiere que los empleadores que planean suspender los beneficios de atención médica a los empleados actuales, jubilados y dependientes de empleados o jubilados en algunos casos, proporcionen a las personas afectadas un aviso de 60 días antes de la suspensión.

PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRA EL USO DE LOS EMPLEADOS QUE TIENEN UN PLAN DE ATENCIÓN MÉDICA La Ley de Wisconsin (Estatutos de Wisconsin § 109.075) requiere que los empleadores que planean suspender los beneficios de atención médica a los empleados actuales, jubilados y dependientes de empleados o jubilados en algunos casos, proporcionen a las personas afectadas un aviso de 60 días antes de la suspensión.

PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRA EL USO DE LOS EMPLEADOS QUE TIENEN UN PLAN DE ATENCIÓN MÉDICA La Ley de Wisconsin (Estatutos de Wisconsin § 109.075) requiere que los empleadores que planean suspender los beneficios de atención médica a los empleados actuales, jubilados y dependientes de empleados o jubilados en algunos casos, proporcionen a las personas afectadas un aviso de 60 días antes de la suspensión.

PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRA EL USO DE LOS EMPLEADOS QUE TIENEN UN PLAN DE ATENCIÓN MÉDICA La Ley de Wisconsin (Estatutos de Wisconsin § 109.075) requiere que los empleadores que planean suspender los beneficios de atención médica a los empleados actuales, jubilados y dependientes de empleados o jubilados en algunos casos, proporcionen a las personas afectadas un aviso de 60 días antes de la suspensión.

PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRA EL USO DE LOS EMPLEADOS QUE TIENEN UN PLAN DE ATENCIÓN MÉDICA La Ley de Wisconsin (Estatutos de Wisconsin § 109.075) requiere que los empleadores que planean suspender los beneficios de atención médica a los empleados actuales, jubilados y dependientes de empleados o jubilados en algunos casos, proporcionen a las personas afectadas un aviso de 60 días antes de la suspensión.

PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRA EL USO DE LOS EMPLEADOS QUE TIENEN UN PLAN DE ATENCIÓN MÉDICA La Ley de Wisconsin (Estatutos de Wisconsin § 109.075) requiere que los empleadores que planean suspender los beneficios de atención médica a los empleados actuales, jubilados y dependientes de empleados o jubilados en algunos casos, proporcionen a las personas afectadas un aviso de 60 días antes de la suspensión.

PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRA EL USO DE LOS EMPLEADOS QUE TIENEN UN PLAN DE ATENCIÓN MÉDICA La Ley de Wisconsin (Estatutos de Wisconsin § 109.075) requiere que los empleadores que planean suspender los beneficios de atención médica a los empleados actuales, jubilados y dependientes de empleados o jubilados en algunos casos, proporcionen a las personas afectadas un aviso de 60 días antes de la suspensión.

PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRA EL USO DE LOS EMPLEADOS QUE TIENEN UN PLAN DE ATENCIÓN MÉDICA La Ley de Wisconsin (Estatutos de Wisconsin § 109.075) requiere que los empleadores que planean suspender los beneficios de atención médica a los empleados actuales, jubilados y dependientes de empleados o jubilados en algunos casos, proporcionen a las personas afectadas un aviso de 60 días antes de la suspensión.

PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRA EL USO DE LOS EMPLEADOS QUE TIENEN UN PLAN DE ATENCIÓN MÉDICA La Ley de Wisconsin (Estatutos de Wisconsin § 109.075) requiere que los empleadores que planean suspender los beneficios de atención médica a los empleados actuales, jubilados y dependientes de empleados o jubilados en algunos casos, proporcionen a las personas afectadas un aviso de 60 días antes de la suspensión.

PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRA EL USO DE LOS EMPLEADOS QUE TIENEN UN PLAN DE ATENCIÓN MÉDICA La Ley de Wisconsin (Estatutos de Wisconsin § 109.075) requiere que los empleadores que planean suspender los beneficios de atención médica a los empleados actuales, jubilados y dependientes de empleados o jubilados en algunos casos, proporcionen a las personas afectadas un aviso de 60 días antes de la suspensión.

PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRA EL USO DE LOS EMPLEADOS QUE TIENEN UN PLAN DE ATENCIÓN MÉDICA La Ley de Wisconsin (Estatutos de Wisconsin § 109.075) requiere que los empleadores que planean suspender los beneficios de atención médica a los empleados actuales, jubilados y dependientes de empleados o jubilados en algunos casos, proporcionen a las personas afectadas un aviso de 60 días antes de la suspensión.

TARIFAS DE SALARIO MÍNIMO DE WISCONSIN Efectivas el 24 de Julio de 2009. Tarifas Generales De Salario Mínimo: Empleados que no son de Oportunidad: \$7.25 por Hora; Empleados de Oportunidad: \$5.90 por Hora.

Tarifas Mínimas Para Caddies: 9 Hoyos \$5.90; 18 Hoyos \$10.50. Tarifas De Salario Mínimo Para Empleados Que Reciben Propinas: Empleados que no son de Oportunidad: \$2.33 por Hora; Empleados de Oportunidad: \$2.13 por Hora.

Tarifas De Salario Mínimo Para Empleados Agrícolas: Adultos \$7.25 Por Hora; Menores \$7.25 Por Hora. Tarifas Mínimas Para Caddies: 9 Hoyos \$5.90; 18 Hoyos \$10.50.

Para mayor información póngase en contacto: DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT EQUAL RIGHTS DIVISION LABOR STANDARDS BUREAU. 201 E WASHINGTON AVE, ROOM A100, PO BOX 8928, MADISON WI 53708. Telephone: (608) 266-6860.

ASIGNACIONES MAXIMAS POR ALIMENTOS Y ALOJAMIENTO EN WISCONSIN Efectivas el 24 de Julio de 2009. EMPLEADOS QUE NO SON DE OPORTUNIDAD: Comidas \$87.00 Por Semana; Alojamiento \$58.00 Por Semana.

Table with 2 columns: EMPLEADOS QUE NO SON DE OPORTUNIDAD and EMPLEADOS DE OPORTUNIDAD. Rows include: Comidas (\$87.00 vs \$70.80), Alojamiento (\$58.00 vs \$47.20).

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

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

Cuando un empleado acepta y recibe la comida o el alojamiento provisto por el empleador o patrono, está permitido que el empleador o patrono deducir el 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.

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

ES POSIBLE QUE DEBA VERIFICAR SU RETENCIÓN Desde la última vez que presentó el Formulario W-4 a su empleador usted: ¿Se casó o divorció? ¿Gano o perdió a un dependiente? ¿Hubo grandes cambios en: sus ingresos no salariales, intereses, dividendos, ganancias sobre capital? ¿Sus créditos fiscales? ¿El ingreso salarial de su familia (usted o su esposa empezaron o dejaron de trabajar)?

Consulte a su empleador para obtener una copia del Formulario W-4 o llame al IRS al 1-800-829-1040. Las oficinas están abiertas al público de las 7:45 a.m. a las 4:30 p.m. de lunes a viernes.

Derechos de los Empleados a Recibir Notificación de un Cierre de Negocio y de Despido en Masa bajo la Ley de Wisconsin La Ley de Wisconsin (Wis. Stat. § 109.077) otorga ciertos derechos a los empleados que trabajan en este estado y ciertos negocios tienen la obligación de notificar a los empleados afectados por escrito antes de implementar un "cierre de negocio" o "despido en masa".

¿Qué constituye un "cierre de negocio" o "despido en masa"? "Cierre de negocio" es la reducción, permanente o temporal, de trabajo en una fábrica, 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 personas o 25 empleados, cualquiera sea la cantidad más grande." O 2, o por lo menos 500 empleados.

¿Cuándo se notifica a los empleados que el negocio debe cerrar? El negocio debe contar a los empleados que despedirá o dejará cesarles por los de 6 meses. También debe contar al trabajador que despedirá o dejará cesarles por los de 6 meses o más del 90 por ciento durante cada mes de cualquier periodo 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 los últimos 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 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 la definición de la cual afecta, en un periodo de tiempo o dentro de los límites de una municipalidad. 1. A por lo menos 25 por ciento de la fuerza laboral del empleador (a patrono, o 25 empleados, cualquiera sea la cantidad más grande." O 2, o por lo menos 500 empleados.

¿Cuándo se notifica a los empleados que el negocio debe cerrar? El negocio debe contar a los empleados que despedirá o dejará cesarles por los de 6 meses. También debe contar al trabajador que despedirá o dejará cesarles por los de 6 meses o más del 90 por ciento durante cada mes de cualquier periodo 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 los últimos 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 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 la definición de la cual afecta, en un periodo de tiempo o dentro de los límites de una municipalidad. 1. A por lo menos 25 por ciento de la fuerza laboral del empleador (a patrono, o 25 empleados, cualquiera sea la cantidad más grande." O 2, o por lo menos 500 empleados.

¿Cuándo se notifica a los empleados que el negocio debe cerrar? El negocio debe contar a los empleados que despedirá o dejará cesarles por los de 6 meses. También debe contar al trabajador que despedirá o dejará cesarles por los de 6 meses o más del 90 por ciento durante cada mes de cualquier periodo 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 los últimos 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 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 la definición de la cual afecta, en un periodo de tiempo o dentro de los límites de una municipalidad. 1. A por lo menos 25 por ciento de la fuerza laboral del empleador (a patrono, o 25 empleados, cualquiera sea la cantidad más grande." O 2, o por lo menos 500 empleados.

¿Cuándo se notifica a los empleados que el negocio debe cerrar? El negocio debe contar a los empleados que despedirá o dejará cesarles por los de 6 meses. También debe contar al trabajador que despedirá o dejará cesarles por los de 6 meses o más del 90 por ciento durante cada mes de cualquier periodo 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 los últimos 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 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 la definición de la cual afecta, en un periodo de tiempo o dentro de los límites de una municipalidad. 1. A por lo menos 25 por ciento de la fuerza laboral del empleador (a patrono, o 25 empleados, cualquiera sea la cantidad más grande." O 2, o por lo menos 500 empleados.

¿Cuándo se notifica a los empleados que el negocio debe cerrar? El negocio debe contar a los empleados que despedirá o dejará cesarles por los de 6 meses. También debe contar al trabajador que despedirá o dejará cesarles por los de 6 meses o más del 90 por ciento durante cada mes de cualquier periodo 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 los últimos 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 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 la definición de la cual afecta, en un periodo de tiempo o dentro de los límites de una municipalidad. 1. A por lo menos 25 por ciento de la fuerza laboral del empleador (a patrono, o 25 empleados, cualquiera sea la cantidad más grande." O 2, o por lo menos 500 empleados.

¿Cuándo se notifica a los empleados que el negocio debe cerrar? El negocio debe contar a los empleados que despedirá o dejará cesarles por los de 6 meses. También debe contar al trabajador que despedirá o dejará cesarles por los de 6 meses o más del 90 por ciento durante cada mes de cualquier periodo 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 los últimos 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 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 la definición de la cual afecta, en un periodo de tiempo o dentro de los límites de una municipalidad. 1. A por lo menos 25 por ciento de la fuerza laboral del empleador (a patrono, o 25 empleados, cualquiera sea la cantidad más grande." O 2, o por lo menos 500 empleados.

¿Cuándo se notifica a los empleados que el negocio debe cerrar? El negocio debe contar a los empleados que despedirá o dejará cesarles por los de 6 meses. También debe contar al trabajador que despedirá o dejará cesarles por los de 6 meses o más del 90 por ciento durante cada mes de cualquier periodo 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 los últimos 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 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 la definición de la cual afecta, en un periodo de tiempo o dentro de los límites de una municipalidad. 1. A por lo menos 25 por ciento de la fuerza laboral del empleador (a patrono, o 25 empleados, cualquiera sea la cantidad más grande." O 2, o por lo menos 500 empleados.

¿Cuándo se notifica a los empleados que el negocio debe cerrar? El negocio debe contar a los empleados que despedirá o dejará cesarles por los de 6 meses. También debe contar al trabajador que despedirá o dejará cesarles por los de 6 meses o más del 90 por ciento durante cada mes de cualquier periodo 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 los últimos 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 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 la definición de la cual afecta, en un periodo de tiempo o dentro de los límites de una municipalidad. 1. A por lo menos 25 por ciento de la fuerza laboral del empleador (a patrono, o 25 empleados, cualquiera sea la cantidad más grande." O 2, o por lo menos 500 empleados.

¿Cuándo se notifica a los empleados que el negocio debe cerrar? El negocio debe contar a los empleados que despedirá o dejará cesarles por los de 6 meses. También debe contar al trabajador que despedirá o dejará cesarles por los de 6 meses o más del 90 por ciento durante cada mes de cualquier periodo 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 los últimos 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 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 la definición de la cual afecta, en un periodo de tiempo o dentro de los límites de una municipalidad. 1. A por lo menos 25 por ciento de la fuerza laboral del empleador (a patrono, o 25 empleados, cualquiera sea la cantidad más grande." O 2, o por lo menos 500 empleados.

¿Cuándo se notifica a los empleados que el negocio debe cerrar? El negocio debe contar a los empleados que despedirá o dejará cesarles por los de 6 meses. También debe contar al trabajador que despedirá o dejará cesarles por los de 6 meses o más del 90 por ciento durante cada mes de cualquier periodo 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 los últimos 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 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 la definición de la cual afecta, en un periodo de tiempo o dentro de los límites de una municipalidad. 1. A por lo menos 25 por ciento de la fuerza laboral del empleador (a patrono, o 25 empleados, cualquiera sea la cantidad más grande." O 2, o por lo menos 500 empleados.

Sus derechos de empleado en virtud de la Ley de Licencia Familiar y Médica ¿Qué es la Licencia FMLA? La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) es una ley federal que proporciona a los empleados elegibles una licencia con protección laboral por los razones familiares y médicas adecuadas.

¿Cómo solicitar la licencia FMLA? En general, para solicitar una licencia FMLA debe seguir los pasos que los empleadores deben seguir para solicitar la licencia laboral por los razones familiares y médicas adecuadas. La División de Servicios y Horas (WHD) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos hace cumplir la FMLA para la mayoría de los empleados.

¿Qué debe hacer el empleador? El empleador debe proporcionar la licencia FMLA a los empleados elegibles que reúnan los requisitos de la FMLA en un periodo de 12 meses para: El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida o su condición de salud mental o física grave que lo incapacite para trabajar, o para cuidar a un hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave.

¿Qué debe hacer el empleador? El empleador debe proporcionar la licencia FMLA a los empleados elegibles que reúnan los requisitos de la FMLA en un periodo de 12 meses para: El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida o su condición de salud mental o física grave que lo incapacite para trabajar, o para cuidar a un hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave.

¿Qué debe hacer el empleador? El empleador debe proporcionar la licencia FMLA a los empleados elegibles que reúnan los requisitos de la FMLA en un periodo de 12 meses para: El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida o su condición de salud mental o física grave que lo incapacite para trabajar, o para cuidar a un hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave.

¿Qué debe hacer el empleador? El empleador debe proporcionar la licencia FMLA a los empleados elegibles que reúnan los requisitos de la FMLA en un periodo de 12 meses para: El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida o su condición de salud mental o física grave que lo incapacite para trabajar, o para cuidar a un hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave.

¿Qué debe hacer el empleador? El empleador debe proporcionar la licencia FMLA a los empleados elegibles que reúnan los requisitos de la FMLA en un periodo de 12 meses para: El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida o su condición de salud mental o física grave que lo incapacite para trabajar, o para cuidar a un hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave.

¿Qué debe hacer el empleador? El empleador debe proporcionar la licencia FMLA a los empleados elegibles que reúnan los requisitos de la FMLA en un periodo de 12 meses para: El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida o su condición de salud mental o física grave que lo incapacite para trabajar, o para cuidar a un hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave.

¿Qué debe hacer el empleador? El empleador debe proporcionar la licencia FMLA a los empleados elegibles que reúnan los requisitos de la FMLA en un periodo de 12 meses para: El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida o su condición de salud mental o física grave que lo incapacite para trabajar, o para cuidar a un hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave.

¿Qué debe hacer el empleador? El empleador debe proporcionar la licencia FMLA a los empleados elegibles que reúnan los requisitos de la FMLA en un periodo de 12 meses para: El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida o su condición de salud mental o física grave que lo incapacite para trabajar, o para cuidar a un hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave.

¿Qué debe hacer el empleador? El empleador debe proporcionar la licencia FMLA a los empleados elegibles que reúnan los requisitos de la FMLA en un periodo de 12 meses para: El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida o su condición de salud mental o física grave que lo incapacite para trabajar, o para cuidar a un hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave.

¿Qué debe hacer el empleador? El empleador debe proporcionar la licencia FMLA a los empleados elegibles que reúnan los requisitos de la FMLA en un periodo de 12 meses para: El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida o su condición de salud mental o física grave que lo incapacite para trabajar, o para cuidar a un hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave.

¿Qué debe hacer el empleador? El empleador debe proporcionar la licencia FMLA a los empleados elegibles que reúnan los requisitos de la FMLA en un periodo de 12 meses para: El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida o su condición de salud mental o física grave que lo incapacite para trabajar, o para cuidar a un hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave.

¿Qué debe hacer el empleador? El empleador debe proporcionar la licencia FMLA a los empleados elegibles que reúnan los requisitos de la FMLA en un periodo de 12 meses para: El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida o su condición de salud mental o física grave que lo incapacite para trabajar, o para cuidar a un hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave.

¿Qué debe hacer el empleador? El empleador debe proporcionar la licencia FMLA a los empleados elegibles que reúnan los requisitos de la FMLA en un periodo de 12 meses para: El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida o su condición de salud mental o física grave que lo incapacite para trabajar, o para cuidar a un hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave.

¿Qué debe hacer el empleador? El empleador debe proporcionar la licencia FMLA a los empleados elegibles que reúnan los requisitos de la FMLA en un periodo de 12 meses para: El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida o su condición de salud mental o física grave que lo incapacite para trabajar, o para cuidar a un hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave.

¿Qué debe hacer el empleador? El empleador debe proporcionar la licencia FMLA a los empleados elegibles que reúnan los requisitos de la FMLA en un periodo de 12 meses para: El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida o su condición de salud mental o física grave que lo incapacite para trabajar, o para cuidar a un hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave.

¿Qué debe hacer el empleador? El empleador debe proporcionar la licencia FMLA a los empleados elegibles que reúnan los requisitos de la FMLA en un periodo de 12 meses para: El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida o su condición de salud mental o física grave que lo incapacite para trabajar, o para cuidar a un hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave.

¿Qué debe hacer el empleador? El empleador debe proporcionar la licencia FMLA a los empleados elegibles que reúnan los requisitos de la FMLA en un periodo de 12 meses para: El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida o su condición de salud mental o física grave que lo incapacite para trabajar, o para cuidar a un hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave.

¿Qué debe hacer el empleador? El empleador debe proporcionar la licencia FMLA a los empleados elegibles que reúnan los requisitos de la FMLA en un periodo de 12 meses para: El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida o su condición de salud mental o física grave que lo incapacite para trabajar, o para cuidar a un hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave.

¿Qué debe hacer el empleador? El empleador debe proporcionar la licencia FMLA a los empleados elegibles que reúnan los requisitos de la FMLA en un periodo de 12 meses para: El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida o su condición de salud mental o física grave que lo incapacite para trabajar, o para cuidar a un hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave.

¿Qué debe hacer el empleador? El empleador debe proporcionar la licencia FMLA a los empleados elegibles que reúnan los requisitos de la FMLA en un periodo de 12 meses para: El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida o su condición de salud mental o física grave que lo incapacite para trabajar, o para cuidar a un hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave.

¿Qué debe hacer el empleador? El empleador debe proporcionar la licencia FMLA a los empleados elegibles que reúnan los requisitos de la FMLA en un periodo de 12 meses para: El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida o su condición de salud mental o física grave que lo incapacite para trabajar, o para cuidar a un hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave.

¿Qué debe hacer el empleador? El empleador debe proporcionar la licencia FMLA a los empleados elegibles que reúnan los requisitos de la FMLA en un periodo de 12 meses para: El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida o su condición de salud mental o física grave que lo incapacite para trabajar, o para cuidar a un hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave.

¿