

Sumario de Leyes Administradas por la División de Derechos Iguales de Wisconsin

Por la Oficina de Derechos Civiles (Civil Rights Bureau)	Por la Oficina de Reglamentos de Labor (Labor Standards Bureau)
<ol style="list-style-type: none">1. Empleo Justo2. Vivienda Justa3. Acomodaciones Públicas y Entretenimientos4. Derecho de Ausencia Familiar y Médica5. Acceso de la Educación Superior (Después de la Secundaria)6. Membresía en la Patrulla de Aviación Civil7. Derecho a la Reintegración Laboral Después de Servir en la Guardia Nacional, en las Fuerzas de Defensa Estatales o en Servicios de Urgencia de Salud Pública8. Ausencia por Actuación en Servicios de Reacción de Emergencia.9. Protección contra Represalias<ol style="list-style-type: none">a. Salud y Seguridad de los Empleados Públicosb. Derecho de los Empleados a Saberc. Abuso de Ancianosd. Cuidado y Servicio en Lugares de Residenciae. Empleados de Sector Saludf. Reporte de un Adulto en Riesgog. Reporte de Fraude Cometido por el Beneficiario de Asistencia Públicah. Ley de Divulgación por Empleados Estatales	<ol style="list-style-type: none">10. Salarios Prevalentes<ol style="list-style-type: none">a. Proyectos Públicos de los Gobiernos Locales.b. Proyectos Públicos Estatales de Construcciónc. Proyectos de Carreteras Estatales11. Horas de Trabajo y Sobretiempo12. Archivos y Documentos Disponibles a los Trabajadores13. Un Día de Descanso en Siete14. Ocupaciones y Oficios Callejeros15. Trabajo de Menores16. Salario Mínimo17. Agencias Privadas de Empleo18. Pago de Salarios y Recuperación19. Cierre de Empresas y Negocios y Despidos en Masa20. Cesación de Beneficios del Cuidado de la Salud21. Cuidado de la Salud en Casa22. Equipos de Vendedores Viajeros

Oficina de Derechos Civiles

1. EMPLEO JUSTO (ss.111.31 -111.395, Estatutos de Wisconsin, Capítulo DWD 218 del Código Administrativo)

Prohíbe la discriminación basada en la raza, creencias religiosas, color, origen nacional, ascendencia o antepasados, edad, sexo, incapacidad, ficha o archivo de arresto o convicción, orientación sexual, estado civil, estado militar. Prohíbe exámenes injustos de honestidad y exámenes genéticos. También prohíbe la discriminación a consecuencia de haber sometido una queja o de asistir o haber asistido con una queja bajo las Regulaciones Laborales, o debido al uso o falta de uso de productos legales.

(Se hace cumplir esta ley presentando una queja ante la División de Derechos Iguales dentro de los 300 días de haberse cometido el supuesto acto discriminatorio).

2. VIVIENDA JUSTA (s.106.50, Estatutos de Wisconsin, Capítulo DWD 220)

Prohíbe la discriminación en la vivienda basada en la raza, color, religión, origen nacional, ascendencia o antepasados, sexo, edad a partir de los 18 años, incapacidad, origen o fuente de salario o ingresos legales, estado civil, orientación sexual, composición de la familia, estado como víctima de abuso doméstico, abuso sexual o acoso.

(Se hace cumplir esta ley presentando una queja ante la División de Derechos Iguales dentro de 1 año de haberse cometido el supuesto acto discriminatorio o ante la Corte de Circuito).

3. ACOMODACIONES PÚBLICAS Y ENTRETENIMIENTOS (s.106.52, Estatutos de Wisconsin, Capítulo DWD 221)

Prohíbe la discriminación en lugares públicos basada en la raza, color, creencia religiosa, origen nacional, ascendencia o antepasados, sexo, condición física, incapacidad por atraso en el desarrollo, u orientación sexual. (Se hace cumplir esta ley presentando un reclamo ante la División de Derechos Iguales dentro de los 300 días de haberse cometido el supuesto acto discriminatorio o ante la Corte de Circuito).

4. DERECHO A AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA (s.103.10, Estatutos de Wisconsin, Capítulo DWD 225)
Para empresas que ocupan 50 empleados o más, la ley requiere que

se permita a los empleados de ambos sexos tomar hasta seis (6) semanas de licencia en un período de doce (12) meses por el nacimiento o adopción de un hijo o hija.

se permita a los empleados de ambos sexos tomar hasta dos (2) semanas de licencia en un período de doce (12) meses para cuidar a un hijo(a), esposo(a), padre/madre, suegro(a), pareja o padre/madre de la pareja que tengan una condición seria de salud.

se permita a los empleados de ambos sexos tomar hasta dos (2) semanas de licencia en un período de doce (12) meses debido a su propia condición seria de salud.

(Se hace cumplir esta ley presentado una queja ante la División de Derechos Iguales dentro de los **30** días del supuesto acto discriminatorio).

5. ACCESO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR (después de la Secundaria) (s.106.56, Estatutos de Wisconsin)

Prohíbe la discriminación en la educación superior debida a una condición física o incapacidad por atraso en el desarrollo.

(Se hace cumplir esta ley presentado una queja ante la División de Derechos Iguales dentro de los 300 días de haberse cometido el supuesto acto discriminatorio).

6. MEMBRESÍA EN LA PATRULLA DE AVIACIÓN CIVIL (s. 321.66, Estatutos de Wisconsin)

Prohíbe discriminar basado en la membresía en la Patrulla de Aviación Civil, o porque el empleado tomó licencia para ausentarse de acuerdo a la ley.

(Se hace cumplir esta ley presentando una queja ante la División de Derechos Iguales dentro de los 300 días de cometido el supuesto acto discriminatorio).

7. DERECHO A LA REINTEGRACIÓN LABORAL DESPUÉS DE CUMPLIR EL SERVICIO EN LA GUARDIA NACIONAL, FUERZAS DE DEFENSAS ESTATALES, O EN SERVICIOS DE EMERGENCIA DE SALUD PÚBLICA (s. 321.65(7), Estatutos de Wisconsin)

Establece el derecho de reintegrarse después de prestar servicio en la Guardia Nacional, fuerzas de defensas estatales, o en servicios de emergencia de salud pública. Esta ley, además, prohíbe las represalias por presentar una queja para ejercer el derecho o por asistir en los procedimientos destinados a hacer cumplir esta ley de acuerdo a lo establecido en ella.

(Se hace cumplir esta ley presentado una queja ante la División de Derechos Iguales dentro de los 300 días de haberse cometido el supuesto acto discriminatorio).

8. AUSENCIA POR ACTUACIÓN EN SERVICIOS DE REACCIÓN DE EMERGENCIA. (s. 103.88(5), Estatutos de Wisconsin)

Prohíbe al empleador discriminar contra o interferir con el derecho de un empleado a reportarse tarde o ausentarse del trabajo si el empleado es bombero voluntario, técnico médico de emergencia, prestador de primeros auxilios, o chófer de ambulancia respondiendo a un llamado de emergencia que comienza antes de la hora en que el empleado deba presentarse a su trabajo.

(Se hace cumplir esta ley presentado una queja ante la División de Derechos Iguales dentro de los 300 días de haberse cometido el supuesto acto discriminatorio).

9. PROTECCIONES CONTRA REPRESALIAS

a. Salud y Seguridad de los Empleados Públicos (s.101.055(8), Estatutos de Wisconsin)

Protege a los empleados públicos si reportan un peligro actual o potencial a la División Estatal de Seguridad y Edificios (State Safety and Buildings Division) y luego son sometidos a represalias por su patrón.

Protege a los empleados públicos si se rehúsan razonablemente a desempeñar una tarea que representa un peligro de injuria o herida seria, o de muerte, o si ejercitan cualquier otro derecho relacionado a la salud y seguridad ocupacional, y luego son sometidos a represalias por su patrón.

(Se hace cumplir esta ley presentando una queja ante la División de Derechos Iguales dentro de los **30** días de haberse cometido las represalias).

b. Derecho de los Empleados a Saber (s.101.595(2), Estatutos de Wisconsin)

Establece que los empleados tienen el derecho a saber qué sustancias tóxicas puedan encontrar en el trabajo. Prohíbe las represalias contra empleados debido a que hayan ejercitado cualquier derecho provisto por los estatutos ss. 101.58 - 108.599.

(Se hace cumplir esta ley presentando una queja ante la División de Derechos Iguales dentro de los **30** días de haberse cometido la supuesta violación).

c. Abuso de Ancianos (ss. 46.90; 16.00, Estatutos de Wisconsin)

Prohíbe las represalias contra cualquier empleado debido a que hayan reportado el abuso a una persona anciana a una agencia estatal o del condado.

(Se hace cumplir esta ley presentando una queja ante la División de Derechos Iguales los 300 días de haberse cometido las supuestas represalias).

d. Represalias en viviendas de cuidado y servicio. (Sección 50.07, Estatutos de Wisconsin)

Prohíbe las represalias contra un empleado que reporta un abuso o violación de las normas que regulan las viviendas residenciales a cualquier oficial estatal incluyendo al ómbudsman (representante público) del cuidado de largo plazo.

(Se hace cumplir esta ley presentando una queja ante la División de Derechos Iguales dentro de los 300 días de haberse cometido las supuestas represalias).

e. Trabajadores que Proveen Cuidado de la Salud (s.146.997, Estatutos de Wisconsin)

Prohíbe las represalias contra cualquier trabajador que provee cuidado de salud debido a que haya reportado violaciones de las leyes o de los reglamentos para la calidad del cuidado.

(Se hace cumplir esta ley presentando una queja ante la División de Derechos Iguales dentro de los 300 días de haberse cometido las supuestas represalias).

f. Reporte de un Adulto en Riesgo (s. 55.043(1m),(c), Estatutos de Wisconsin)

Prohíbe las represalias contra cualquiera de las personas designadas en la ley que reporten el abuso, explotación económica, negligencia o auto-negligencia de un adulto en riesgo.

(La ley se hace cumplir presentando una queja ante la División de Derechos Iguales dentro de los 300 días de haberse cometido las supuestas represalias).

g. Reporte de Fraude Cometido por el Beneficiario de Asistencia Pública (s. 49.197(6)(d) y 49.845(4)(d), Estatutos de Wisconsin)

Prohíbe las represalias contra un empleado de agencia de Asistencia Pública que de buena fe reporte actividades fraudulentas relacionadas con el recibo de asistencia con fondos públicos.

(La ley se hace cumplir presentando una queja ante la División de Derechos Iguales dentro de los 300 días de haberse cometido las supuestas represalias)

h. Ley de Divulgación por Empleados Estatales (Whistleblower Law) (s. 230.80, Estatutos de Wisconsin)

Prohíbe las represalias contra ciertos empleados estatales que divulgan información sobre violaciones de leyes, abuso de autoridad o mala administración.

(Se hace cumplir esta ley presentando una queja ante División de Derechos Iguales dentro de los **60** días de haberse cometido las supuestas represalias).

Oficina de Reglamentos de Labor

10. SALARIOS PREVALENTES

- a. Salarios Prevalentes y Horas de Trabajo para Proyectos Públicos de los Gobiernos Locales.** (s. 66.293, Estatutos de Wisconsin)

Requiere que el Departamento determine los salarios prevalentes para todo tipo de proyectos públicos locales. Requiere que el Departamento investigue quejas que alegan violaciones de los salarios prevalentes o las horas de trabajo.

(Se hace cumplir esta ley presentando una queja ante ERD dentro de los dos (2) años).

- b. Salarios Prevalentes y Horas de Trabajo para Proyectos Públicos Estatales de Construcción** (s. 103.49, Estatutos de Wisconsin)

Requiere que el Departamento determine los salarios prevalentes para todo tipo de proyectos públicos estatales de construcción, excepto las carreteras y puentes. Requiere que el Departamento investigue quejas que aleguen violaciones de los salarios prevalentes o las horas de trabajo.

(Se hace cumplir esta ley presentando una queja ante ERD dentro de los dos (2) años).

- c. Salarios Prevalentes y Horas de Trabajo para Proyectos de Carreteras Estatales** (s. 103.50, Estatutos de Wisconsin)

Requiere que el Departamento determine los salarios prevalentes para todos los proyectos de construcción de carreteras por contrato estatal. El Departamento de Transportación es responsable de la ejecución de esta parte de la ley. (Se hace cumplir esta ley presentando una queja ante el Departamento de Transportación dentro de los dos (2) años).

11. HORAS DE TRABAJO Y SOBRETIEMPLO (s. 103.01-03, Estatutos de Wisconsin, Capítulo DWD 274)

Por cada hora que los empleados trabajan en exceso de cuarenta (40) horas en una semana, se les debe pagar una vez y media lo que ganan por cada hora. La ley contiene algunas excepciones.

(Se hace cumplir la ley presentando una queja ante la División de Derechos Iguales o en la Corte de Circuito dentro de los dos (2) años).

12. ARCHIVOS Y DOCUMENTOS DISPONIBLES A LOS TRABAJADORES (s. 103.13, Estatutos de Wisconsin)

Provee el derecho a inspeccionar sus propios documentos de personal a los empleados de una compañía, y a los que trabajaron allí anteriormente.

(Se hace cumplir la ley presentando una queja ante la División de Derechos Iguales dentro de los dos (2) años).

13. UN DÍA DE DESCANSO EN SIETE (s. 103.85, Estatutos de Wisconsin, Capítulo DWD 275)

Requiere que los patrones de fábricas y establecimientos mercantiles provean, por lo menos, un período de descanso de veinticuatro (24) horas consecutivas en cada semana del calendario. Permite que se le otorgue una dispensa o modificación a un patrón cuando la misma ha sido solicitada conjuntamente por la administración de la empresa y la unión o sindicato laboral.

(La ley se cumple presentando una queja ante la División de Derechos Iguales o en la Corte del Circuito dentro de dos (2) años).

14. OCUPACIONES Y OFICIOS CALLEJEROS (ss.103.21-32, Estatutos de Wisconsin, Capítulo DWD 271)

Establece el máximo número de horas diarias y semanales. Establece restricciones con respecto a las horas del día cuando los menores de 18 años pueden trabajar en ocupaciones y oficios que tienen lugar en la calle (mandados, distribución, ventas de casa en casa). Contiene provisiones para obligar a que se obedezca la ley.

(La ley se cumple presentando una queja ante la División de Derechos Iguales o en la Corte del Circuito dentro de dos (2) años).

15. TRABAJO DE MENORES (ss.103.64-82, Estatutos de Wisconsin, Capítulo DWD 270)

Establece el máximo número de horas diarias y semanales. Establece restricciones con respecto a las horas del día cuando los menores de 18 años pueden trabajar, y explica los tipos de trabajo que están prohibidos para los menores, desde los 11 a los 17 años de edad.). Contiene provisiones para obligar a que se obedezca la ley. (La ley se cumple presentando una queja ante la División de Derechos Iguales o en la Corte del Circuito dentro de dos (2) años).

16. SALARIO MÍNIMO (ss.104.01-12, Estatutos de Wisconsin, Capítulo DWD 272)

Establece un salario mínimo. Requiere licencias para que las facilidades de rehabilitación puedan pagar un salario mínimo especial. Requiere licencias del mismo tipo para trabajadores con incapacidades y estudiantes de escuelas acreditadas que participan en programas de trabajo y estudio. Define lo que se incluye en "horas trabajadas". (La ley se cumple presentando una queja ante la División de Derechos Iguales o en la Corte del Circuito dentro de los dos (2) años).

17. AGENCIAS PRIVADAS DE EMPLEO (ss.105.01-16, Estatutos de Wisconsin, Capítulo DWD 277)

Establece reglas para licenciar a los agentes privados de empleos cuando se requiere que los solicitantes paguen por la aplicación. Establece reglas para registrar a los agentes cuando la agencia de empleos paga por la aplicación. Contiene provisiones para ejecutar la ley. (La ley se cumple presentando una queja ante la División de Derechos Iguales o en la Corte del Circuito dentro de los (2) dos años).

18. PAGO DE SALARIOS Y COBRO DE SALARIO ADEUDADO (ss.109.01-11, Estatutos de Wisconsin)

Establece que el Departamento de Desarrollo Laboral investigue e intente resolver cada reclamo de salarios presentado por un trabajador que no ha recibido salario por horas que trabajó. Establece cuando se les debe pagar a los trabajadores. (La ley se cumple presentando una queja ante la División de Derechos Iguales o en la Corte del Circuito dentro de los dos (2) años).

19. CIERRE DE PLANTAS Y NEGOCIOS Y DESPIDOS EN MASA (s.109.07, Estatutos de Wisconsin, Capítulo DWD 279)

La ley requiere que empresas **que ocupan 50 o más empleados** notifiquen por escrito a los trabajadores, con 60 días de adelanto, que la planta va a cerrar o que habrá un despido en masa. La empresa debe notificar al Departamento, a los trabajadores afectados, a la unión o sindicato laboral, y al oficial de más alto rango de la municipalidad donde la empresa está localizada. (Se hace cumplir esta ley presentando una queja ante la División de Derechos Iguales dentro de los 300 días de la supuesta violación).

20. CESACIÓN DE BENEFICIOS DEL CUIDADO DE LA SALUD (s.109.075, Estatutos de Wisconsin)

La ley requiere que las empresas **que ocupan 50 empleados o más** notifiquen por escrito a los trabajadores, con 60 días de adelanto, cuando la compañía decide terminar su plan de beneficios del cuidado de la salud. La compañía debe proveer avisos a los empleados, a los trabajadores jubilados o retirados, y a sus dependientes. La ley no requiere notificación a los empleados que renunciaron o que fueron despedidos. Tampoco requiere notificación cuando la compañía hace cambios en el plan que estaba ofreciendo. (Se hace cumplir esta ley presentando una queja ante la División de Derechos Iguales dentro de los 300 días de la supuesta violación).

21. REQUISITO LEGAL DE NOTIFICACIÓN EN EL CUIDADO DE LA SALUD (s. 105.115, Estatutos de Wisconsin)

Exige a las agencias que colocan trabajadores que cuidan de la salud en residencias de consumidores, notificar al consumidor lo relativo a los deberes, obligaciones, y de las responsabilidades del consumidor.

22. PROTECCIÓN DE LOS EQUIPOS DE VENDEDORES VIAJEROS (s. 103.34, Estatutos de Wisconsin, Capítulo DWD 273)

Establece la protección para los trabajadores de equipos de vendedores viajeros reclutados que trabajen en Wisconsin.

Para mayor información sobre estas leyes, comuníquese con una oficina de la División de Derechos Iguales:

201 E WASHINGTON AVE., OFICINA A100
P.O. BOX 8928
MADISON, WI 53708

Teléfono: (608) 266-6860 (English only)
(608) 267-9678 (Spanish/English)
(608) 266-7557 (Spanish/English)
(608) 264-8752 (TTY)

819 N. SIXTH STREET
OFICINA 723
MILWAUKEE, WI 53203

Teléfono: (414) 227-4384 (English only)
(414) 227-4594 (Spanish/English)
(414) 227-4287 (Spanish/English)
(414) 227-4081 (TTY)

o visite nuestro website en: <http://dwd.wisconsin.gov/er>

El Departamento de Desarrollo Laboral provee servicios con igualdad de oportunidad. Si usted necesita esta información traducida o en un formato diferente, o si necesita ayuda para usar nuestros servicios, comuníquese con nosotros. Las personas sordas o que tienen limitaciones para oír o hablar pueden llamarnos por medio del número de TTY provisto más arriba.