

NOTICE TO EMPLOYEES
WISCONSIN STATE PREVAILING WAGE (Section 84.062, Wis. Stats.)

“Prevailing hours of labor” means 10 hours per day and 40 hours per week and may not include any hours worked on a Saturday or Sunday or any of the following holidays: January 1; the last Monday in May; July 4; the first Monday in September; the fourth Thursday in November; December 25; the day before if January 1, July 4 or December 25 falls on a Saturday; and the day following if January 1, July 4 or December 25 falls on a Sunday.

Premium Pay. If the prevailing wage rates indicate premium pay for a specific trade or occupation, the full amount of such pay must be added to the “Hourly Basic Rate of Pay” whenever such pay is applicable.

Prevailing Wage Rates and Hours of Labor (section 84.062(2), Wis. Stats.)

No person performing the work described in sub. (2m) in the employ of a contractor, subcontractor, agent or other person performing any work on a project under a contract based on bids as provided in s. 84.06 (2) to which the state is a party for the construction or improvement of any highway may be permitted to work a greater number of hours per day or per week than the prevailing hours of labor; nor may he or she be paid a lesser rate of wages than the prevailing wage rate in the area in which the work is to be done; except that any such person may be permitted or required to work more than such prevailing hours of labor per day and per week if he or she is paid for all hours worked in excess of the prevailing hours of labor at a rate of at least 1.5 times his or her hourly basic rate of pay.

Covered Employees (section 84.062(2m), Wis. Stats.)

(a) Subject to par. (b), all of the following employees shall be paid the prevailing wage rate and may not be permitted to work a greater number of hours per day or per week than the prevailing hours of labor, unless they are paid for all hours worked in excess of the prevailing hours of labor at a rate of at least 1.5 times their hourly basic rate of pay:

1. All laborers, workers, mechanics and truck drivers employed on the site of a project that is subject to this section.
2. All laborers, workers, mechanics and truck drivers employed in the manufacturing or furnishing of materials, articles, supplies or equipment on the site of a project that is subject to this section or from a facility dedicated exclusively, or nearly so, to a project that is subject to this section by a contractor, subcontractor, agent or other person performing any work on the site of the project.

(b) A laborer, worker, mechanic, or truck driver who is employed to process, manufacture, pick up, or deliver materials or products from a commercial establishment that has a fixed place of business from which the establishment supplies processed or manufactured materials or products or from a facility that is not dedicated exclusively, or nearly so, to a project that is subject to this section, including any of the following, is not entitled to receive the prevailing wage rate or to receive at least 1.5 times his or her hourly basic rate of pay for all hours worked in excess of the prevailing hours of labor:

1. A laborer, worker, mechanic or truck driver who is employed to go to the source of mineral aggregate such as sand, gravel or stone and deliver that mineral aggregate to the site of a project that is subject to this section.
2. A laborer, worker, mechanic or truck driver who is employed to go to the site of a project that is subject to this section, pick up excavated material or spoil from the site of the project, and transport that excavated material or spoil away from the site of the project and return to the site of the project.

Penalties (section 84.062(7), Wis. Stats.)

(a) Except as provided in pars. (b) and (d), any contractor, subcontractor, or contractor's or subcontractor's agent who violates this section may be fined not more than \$200 or imprisoned for not more than 6 months or both. Each day that a violation continues is a separate offense.

(b) Whoever induces any person who seeks to be or is employed on any project that is subject to this section to give up, waive or return any part of the wages to which the person is entitled under the contract governing the project, or who reduces the hourly basic rate of pay normally paid to a person for work on a project that is not subject to this section during a week in which the person works both on a project that is subject to this section and on a project that is not subject to this section, by threat not to employ, by threat of dismissal from employment or by any other means is guilty of an offense under s. 946.15 (1).

(c) Any person employed on a project that is subject to this section who knowingly permits a contractor, subcontractor or contractor's or subcontractor's agent to pay him or her less than the prevailing wage rate set forth in the contract governing the project, who gives up, waives or returns any part of the compensation to which he or she is entitled under the contract, or who gives up, waives or returns any part of the compensation to which he or she is normally entitled for work on a project that is not subject to this section during a week in which the person works both on a project that is subject to this section and on a project that is not subject to this section, is guilty of an offense under s. 946.15 (2).

(d) Whoever induces any person who seeks to be or is employed on any project that is subject to this section to permit any part of the wages to which the person is entitled under the contract governing the project to be deducted from the person's pay is guilty of an offense under s. 946.15 (3), unless the deduction would be permitted under 29 CFR 3.5 or 3.6 from a person who is working on a project that is subject to 40 USC 3142.

(e) Any person employed on a project that is subject to this section who knowingly permits any part of the wages to which he or she is entitled under the contract governing the project to be deducted from his or her pay is guilty of an offense under s. 946.15 (4), unless the deduction would be permitted under 29 CFR 3.5 or 3.6 from a person who is working on a project that is subject to 40 USC 3142.

Section 84.062(6), Wis. Stats., requires the prevailing wage rates, the prevailing hours of labor, and the provisions of subs. (2) and (7), quoted above, to be kept posted in at least one conspicuous and easily accessible place on the site of the project. Rev. 1/2017

Wisconsin Fair Employment Law

Section 111.31-111.395 Wisconsin Statutes and DWD 218 Wisconsin Administrative Code requires that all employers prominently display this Poster in all places of employment.

It is unlawful to discriminate against employees and job applicants because of their:

- Sex
- Color
- Ancestry
- Disability
- Marital Status
- Race
- Creed (Religion)
- Age (40 or Over)
- Declining to Attend a Meeting or Participate in any Communication About Religious or Political Matters
- Use of Lawful Products
- Arrest or Conviction
- Honesty Testing
- National Origin
- Pregnancy or Childbirth
- Sexual Orientation
- Genetic Testing
- Military Service

This law applies to employers, employment agencies, labor unions and licensing agencies.

Employers may not require certain types of honesty testing or genetic testing as a condition of employment, nor discipline an employee because of the results.

Employees may not be harassed in the workplace based on their protected status nor retaliated against for filing a complaint, for assisting with a complaint, or for opposing discrimination in the workplace.

There is a 300-day time limit for filing a discrimination complaint.

For more information or a copy of the law and the administrative rules contact:

**STATE OF WISCONSIN
DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT
EQUAL RIGHTS DIVISION**

201 E WASHINGTON AVE ROOM A100
PO BOX 8928
MADISON WI 53708

Telephone: (608) 266-6860

819 N 6TH ST
ROOM 723
MILWAUKEE WI 53203

Telephone: (414) 227-4384

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

The Department of Workforce Development is an equal opportunity employer and service provider. If you have a disability and need to access this information in an alternate format or need it translated to another language, please contact us.

Ley De Empleo Justo De Wisconsin

Sección 111.31-111.395 estatutos de Wisconsin y el código administrativo de DWD 218 Wisconsin requiere que todos los patrones exhiban prominente este cartel en todos los lugares del empleo.

Es contra la ley el discriminar contra trabajadores(as) o personas que solicitan empleo debido a su:

- Sexo
- Color
- Ascendencia
- Impedimento Físico o Mental
- Estado Civil
- Raza
- Credo (Religión)
- Edad (40 Y Mayor)
- Negarse a asistir a una reunión o participar en cualquier comunicación ("sobre" o "en relación" con) asuntos religiosos o políticos
- Uso De Productos Legales
- Antecedentes De Arresto O Convicción
- Exámenes De Honestidad
- Nacionalidad De Origen
- Embarazo O Nacimiento
- Orientación Sexual
- Examen Genético
- Participación En La Reserva Militar O Guardia Nacional

Las empresas o patrones no pueden requerir ciertos tipos de exámenes como condición de empleo, ni pueden disciplinar a un empleado basándose solamente en los resultados de esos exámenes.

Los trabajadores no pueden ser hostigados o amedrentados en su lugar de trabajo, ni ser sometidos a represalias como resultado de presentar una queja, o ayudar con una queja, o por oponerse al discrimen en el lugar de empleo.

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

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

**STATE OF WISCONSIN
DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT
EQUAL RIGHTS DIVISION**

201 E WASHINGTON AVE ROOM A100
PO BOX 8928
MADISON WI 53708

819 N 6th ST
ROOM 723
MILWAUKEE WI 53203

Telephone: (608) 266-6860

Telephone: (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 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

WISCONSIN TXOJ CAI NCAJ NCEES TXOG KEV UA HAUJ LWM (Wisconsin Fair Employment Law) -- in Hmong

Sec. 111.31-111.395 Statutes and DWD 218 Wisconsin Administrative Code tau kom cov tswv hauj lwm muab tej ntaub ntawv no dai cia rau txhua qhov chaw ua hauj lwm.

Nws tsis yog txoj cai ntxub ntxaug cov neeg ua hauj lwm thiab cov neeg nrhiav hauj lwm vim lawv muaj cov yeeb yam raws li nram no:

- **POJ NIAM/TXIV NEEJ (sex)**
- **XIM NQAIJ (color)**
- **CAJ CES (ancestry)**
- **XIAM OOB QHAB (handicap)**
- **MUAJ POJ NIAM/MUAJ TXIV**
- **HAIV NEEG (race) NYUAM**
- **KEV NTSEEG (creed/religion)**
- **HNUB NYOOG (40 xyoo rov saud)**

- **SIV KHOOM RAUG CAI**
- **RAUG NTES THIAB RAU TXIM**
- **TWV/SIM SIAB DAWB PAUG**
- **KEEB KWM (national origin)**
- **CEV XEEB TUB LOS PUAS TAU ME**

- **NYIAM KEV PLEES TXAWV**
- **SIM KOM PAUB TXOG CAJ CES**
- **ZWM RAU PAWG TUB ROG TWG**

Cov tswv hauj lwm yuav tsis tas muaj kev twv/sim ua ntej tso mam yuav ua hauj lwm, los yog muab tus neeg ua hauj lwm rau txim vim qhov pom los ntawm kev twv/sim ntawd.

Cov tswv hauj lwm yuav tsis quab yuam los yog hem nyob hauv qhov chaw ua hauj lwm los yog ua phem paj rau ib tus neeg uas nws tau ua daim ntawv tsis txaus siab, pab lwm tus tsis txaus siab, los yog tawm tsam txoj kev ntxub ntxaug nyob hauv qhov chaw ua hauj lwm.

Txoj cai no raug siv rau cov tswv hauj lwm, cov chaw nrhiav hauj lwm, cov koom txoos (unions) ntawm tsoom neeg tawm dag zog thiab cov chaw ua kam uas muaj daim ntawv pov thawj (license).

Nws muaj 300 hnuab rau koj ua koj daim ntawv tsis txaus siab.

Yog xav paub ntxiv los yog xav tau tsab cai no thiab lwm yam cai uas tau ua tawm hu rau:

DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT EQUAL RIGHTS DIVISION

201 E. WASHINGTON AVE ROOM A300
PO BOX 8928
MADISON WI 53708
Telephone: (608) 266-6860
TDD (608) 264-8752

819 N. 6TH STREET
ROOM 255
MILWAUKEE WI 53203
Telephone: (414) 227-4384
TDD (608) 227-4081

Fab Kam Tsim Hauj Lwm (Department of Workforce Development) yuav tsis ntxub ntxaug/cais leej tib neeg uas muaj kev tsis zoo nyob rau kev nrhiav ua hauj lwm. Yog koj xav tau cov ntaub ntawv txhais no, los yog koj xav tau kev pab txog cov hauj lwm no, thov hu rau peb. Cov tsis hnov lus los yog hais tsis tau lus, nej yuav tau hu rau tus TDD uas teev los saum no.

Notice of Nondiscrimination Title VI of the Civil Rights Act of 1964



The Wisconsin Department of Transportation (WisDOT) complies with Title VI of the Civil Rights Act of 1964 and other related nondiscrimination statutes. Title VI and other related nondiscrimination statutes prohibit unfair and inequitable treatment of any person based on race, color, national origin, sex, age or disability.

➡ If you believe that while accessing WisDOT's programs, activities or services, you have been discriminated against because of your race, color, national origin, sex, age or disability, you may file a complaint by mail, fax or email with:

Taqwanya Smith
Senior Title VI and ADA Coordinator
Office of Business Opportunity
and Equity Compliance
Wisconsin Department of Transportation
4822 Madison Yards Way,
5th Floor-South
Madison, Wisconsin 53705
Phone: (608) 266-8129
TTY: (800) 947-3529
Fax: (608) 267-3641
Email: taqwanya.smith@dot.wi.gov
Website: <https://wisconsindot.gov/Pages/doing-bus/civil-rights/titlevi-ada/filingcomplaint.aspx>

➡ You may also file a complaint with the U.S. DOT, Federal Highway Administration, Office of Civil Rights, by email or mail at:

Federal Highway Administration
U.S. Department of Transportation
Office of Civil Rights
1200 New Jersey Avenue, SE
8th Floor E81-105
Washington, DC 20590
Phone: (202) 366-0693
Email:
FHWA.TitleVIcomplaints@dot.gov
Website: <https://www.fhwa.dot.gov/civilrights/file/>

Aviso de No Discriminación Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964



El Departamento de Transporte de Wisconsin (WisDOT) cumple con el Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964 y otros estatutos relacionados con la no discriminación. El Título VI y otros estatutos relacionados con la no discriminación prohíben el tratamiento injusto e injusto de cualquier persona por motivos de raza, color, nacionalidad, sexo, edad o discapacidad.

➡ Si cree que al acceder a los programas, actividades o servicios de WisDOT, se lo ha discriminado por su raza, color, nacionalidad, sexo, edad o discapacidad, puede presentar una queja por correo, fax o correo electrónico a:

Taqwanya Smith
Senior Title VI and ADA Coordinator
Office of Business Opportunity
and Equity Compliance
Wisconsin Department of Transportation
4822 Madison Yards Way,
5th Floor-South
Madison, Wisconsin 53705
Teléfono: (608) 266-8129
TTY: (800) 947-3529
Fax: (608) 267-3641
Correo electrónico:
taqwanya.smith@dot.wi.gov
Sitio web: <https://wisconsindot.gov/Pages/doing-bus/civil-rights/titlevi-ada/filingcomplaint.aspx>

➡ Puede presentar una queja a los EE. UU., A la Administración Federal de Carreteras, a la Oficina de Derechos Civiles, correo electrónico o correo postal a:

Federal Highway Administration
U.S. Department of Transportation
Office of Civil Rights
1200 New Jersey Avenue, SE
8th Floor E81-105
Washington, DC 20590
Teléfono: (202) 366-0693
Correo electrónico:
FHWA.TitleVIcomplaints@dot.gov
Sitio web: <https://www.fhwa.dot.gov/civilrights/file/>

Employee Rights under Wisconsin's Business Closing/Mass Layoff Notification Law

Under Wisconsin law, employees have certain rights and employers have certain obligations to give proper notice to their employees and others before taking certain actions.

What is a "business closing" or "mass layoff?"

A "business closing" requires notice if there is a permanent or temporary shutdown of an employment site or of one or more facilities or operating units at an employment site or within a single municipality that affects 25 or more employees (not including "new" or "low-hour" employees).

A "mass layoff" requires notice if there is a reduction in the workforce that is not a "business closing" and which affects the following number of employees (excluding new or low hour employees) at an employment site or within a single municipality:

1. At least 25% of the employer's workforce or 25 employees, whichever is greater or
2. At least 500 employees.

Employees are counted if their employment is terminated (not including discharges for cause, voluntary departures, or retirements), if they are laid off for more than 6 months, or if their hours are reduced more than 50 percent during each month of any 6-month period, as the result of a business closing or mass layoff. New or low-hour employees - who have been employed for fewer than 6 of the 12 months preceding the date on which a notice is required or who average fewer than 20 hours of work per week - are **not** counted.

Who must provide notice and when?

With certain exceptions, businesses employing 50 or more persons in the State of Wisconsin must provide written notice 60 days before implementing a "business closing" or "mass layoff" in this state. The federal or state government (and their political subdivisions), charitable or tax exempt institutions and organizations, and independent contractors are not covered under this law and do not have to provide notice. Additional exceptions exist in various situations involving strikes or lockouts, sales, relocations, temporary or seasonal employment, unforeseeable circumstances, natural or man-made disasters, temporary cessation in operations, or businesses in financial trouble.

What employees are entitled to receive notice?

Employees are entitled to receive notice if they are counted as part of "business closing" or "mass layoff." New or low-hour employees may also be entitled to receive notice in situations where there is a "business closing" or "mass layoff."

What can employees recover if notice is required and not given?

If an employer implements a "business closing" or "mass layoff" without providing required notice, an affected employee may recover back pay and benefits for each day that required notice was not provided (up to a maximum of 60 days). An affected employee may also recover attorney fees and costs in a lawsuit.

If you have questions regarding this law or wish to file a complaint, call or write us at:

**STATE OF WISCONSIN
DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT
EQUAL RIGHTS DIVISION**

201 E WASHINGTON AVE ROOM A100
PO BOX 8928
MADISON WI 53708

Telephone: (608) 266-6860

819 N 6th ST
ROOM 723
MILWAUKEE WI 53203

Telephone: (414) 227-4384

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

The Department of Workforce Development is an equal opportunity employer and service provider. If you have a disability and need to access this information in an alternate format or need it translated to another language, please contact us.

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 escribanos 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.

Wisconsin Family and Medical Leave Act

Section 103.10, Wisconsin Statutes, requires that all employers with 50 or more employees display a copy of this poster in the workplace. Employers with 25 or more employees are required to post their particular leave policy

Under state law all employers with 50 or more permanent employees must allow employees of either sex:

- **Up to six (6) weeks leave in a calendar year for the birth or adoption of the employee's child, providing the leave begins within sixteen (16) weeks of the birth or placement of that child.**
- **Up to two (2) weeks of leave in a calendar year for the care of a child, spouse, domestic partner, as defined in § 40.02(21c) or 770.01(1) or parent or a parent of a domestic partner with a serious health condition.**
- **Up to two (2) weeks leave in a calendar year for the employee's own serious health condition.**

This law only applies to an employee who has worked for the employer more than 52 consecutive weeks and for at least 1000 hours during that 52-week period. The law also requires that employees be allowed to substitute paid or unpaid leave provided by the employer for Wisconsin Family and Medical Leave. Employers may have leave policies, which are more generous than leaves required by the law.

A complaint concerning a denial of rights under this law **must be filed within 30 days** after the violation occurs or the employee should have reasonably known that the violation occurred, whichever is later.

For answers to questions about the law, a complete copy of the law, or to make a complaint about a denial of rights under the law contact:

**STATE OF WISCONSIN
DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT
EQUAL RIGHTS DIVISION**

201 E WASHINGTON AVE ROOM A100
PO BOX 8928
MADISON WI 53708

Telephone: (608) 266-6860

819 N 6th ST
ROOM 723
MILWAUKEE WI 53203

Telephone: (414) 227-4384

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

The Department of Workforce Development is an equal opportunity employer and service provider. If you have a disability and need to access this information in an alternate format or need it translated to another language, please contact us.

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 de hecho o padre/madre que sufren de una enfermedad seria.**
- **hasta dos (2) semanas de derecho de ausencia si el empleado(a) sufre de una enfermedad seria.**

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

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

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

**STATE OF WISCONSIN
DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT
EQUAL RIGHTS DIVISION**

201 E WASHINGTON AVE, ROOM A100
PO BOX 8928
MADISON WI 53708

819 N 6th ST
ROOM 723
MILWAUKEE WI 53203

Telephone: (608) 266-6860

Telephone: (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.

Advance Notice Required When Employers Decide to Cease Providing a Health Care Benefit Plan

Wisconsin law (Wis. Stat. § 109.075) requires employers who plan to discontinue health care benefits to current employees, retirees, and dependents of employees or retirees in some instances to provide the affected individuals with 60 days' notice of the cessation of benefits.

Q: Which employers must comply with this requirement?

A: An employer who operates a business enterprise in Wisconsin that employs 50 or more persons in the state must provide written notice of its intention to cease providing health care benefits to affected parties.

Q: Who is an affected individual entitled to this notice?

A: Employees, any union representing employees of the business, retirees, and dependents of employees and retirees currently covered by the health care plan are entitled to receive 60 days' written notice that the benefits will cease.

Q: Why should an affected person file a complaint about not receiving 60 days' notice of the cessation of a health care benefit plan?

A: A person who did not receive proper notice may receive either the value of the insurance premium(s) for the period without notice or the actual value of medical expenses incurred during the non-notification period (maximum of 60 days).

Q: If I have questions concerning this requirement or if I wish to file a complaint about not receiving notice, whom should I contact?

A: Contact either the Equal Rights Division in Milwaukee or Madison listed below.

**STATE OF WISCONSIN
DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT
EQUAL RIGHTS DIVISION**

201 E WASHINGTON AVE, ROOM A100
PO BOX 8928
MADISON WI 53708

Telephone: (608) 266-6860

819 N 6th ST
ROOM 723
MILWAUKEE WI 53203

Telephone: (414) 227-4384

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

The Department of Workforce Development is an equal opportunity employer and service provider. If you have a disability and need to access this information in an alternate format or need it translated to another language, please contact us.

Notice to Employees About Applying for Wisconsin Unemployment Benefits

When To Apply

- You are totally unemployed,
- You are partially unemployed (your weekly earnings are reduced), or
- You expect to be laid off within the next 13 weeks and would like to start your benefit year early

IMPORTANT: Your claim begins the week you apply. To avoid any loss of benefits, apply the first week you are unemployed. Do not wait until the week is over.

Have This Information Ready To Apply:

- A username and password for filing online
- A valid email or mobile number
- Your social security number
- Your Wisconsin driver license or identification number
- Your work history for the last 18 months:
 - Employers' business names **
 - Employers' addresses (including zip code) **
 - Employers' phone numbers
 - First and last dates of work with each employer
 - Reason no longer working with each employer
- Your alien registration number, document number and expiration date, if you are not a U.S. citizen
- Form DD214 (Member 4 copy), if you served in the military in the last 18 months
- Form SF-50 or SF-8, if you are a federal civilian employee
- Name and local number of your union hall, if you are a union member

Notice to Employers: All employers covered by Wisconsin's Unemployment Insurance law are required to prominently display this poster where employees will easily see it. If employers do not have a permanent work site regularly accessed by employees, an individual copy is to be provided to each employee. For additional copies go online at: <https://dwd.wi.gov/dwd/publications/ui/notice.htm> or call (414) 438-7705. **Please enter your UI Account business name and address in the box (at right) for employee reference.**

Notice to Employees: The federal Social Security Act requires that you give us your social security number. It will be used to verify your identity and determine your eligibility. If you do not provide your social security number, we cannot take your claim.

UCB-7-P (R. 09/2019)

How To Apply

STEPS TO APPLY ONLINE:

1. Type into the internet browser:
my.unemployment.wisconsin.gov
2. Read & accept Terms and Conditions
3. Create a username and password
4. Logon to access online benefit services
5. Complete your application

Apply Online During These Times

Sunday	9:00 AM – 5:00 PM
Monday – Friday	6:00 AM – 7:00 PM
Saturday	9:00 AM – 2:30 PM

For help using online services or if you are truly unable to go online call (414) 435-7069 during business hours

For more information about unemployment insurance, visit our website:

dwd.wisconsin.gov/ui

STATE OF WISCONSIN



Department of Workforce Development

**** Employer Business Name & Address:**

DWD is an equal opportunity employer and service provider. If you have a disability and need assistance with this information, please dial 7-1-1 for Wisconsin Relay Service. Please contact the Unemployment Insurance Division at (414) 435-7069 to request information in an alternate format, including translated to another language.

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

¿Cuándo se Aplica?

- Cuando usted está totalmente desempleado,
- Usted está parcialmente desempleado (su sueldo semanal ha sido reducido), o
- Usted anticipa que le descansen (laid off), dentro de las próximas 13 semanas y le gustaría adelantar el comienzo de su año de beneficios.

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

Para Aplicar, Tenga la Información Siguiete Lista:

- Un nombre de usuario y contraseña para aplicar en línea
- Una dirección de correo electrónico o número de teléfono móvil valido
- 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 **
 - La direcciones de los empleadores/compañías (incluyendo el código postal) **
 - Los números de teléfono de los empleadores/compañías
 - El primer y último día en que trabajo para cada empleador/compañía
 - La razón por la cual que ya no está trabajando con cada empleador/compañía
- Si usted no es ciudadano Americano, el número de registro extranjero, numero de documento y fecha en que caduca.
- El formulario DD214 (copia del socio 4), si participó en el Servicio Militar en los últimos 18 meses
- El formulario SF-50 o el SF-8, si usted es un empleado federal
- Si eres miembro de una Sindicato laboral, necesitamos el número de la local de dicho Sindicato

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 (ej. en el tablón de anuncios, o al lado del reloj de control de asistencia). 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: <https://dwd.wi.gov/dwd/publications/ui/notice.htm>, o llame (414) 438-7705 para pedir copias. **Haga el favor de proveer en la caja (a mano derecha) el nombre y dirección de la compañía/empresa en la cuenta de UI, para referencia del empleado/a.**

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.

¿Cómo Aplicar?

PASOS A SEGUIR PARA APLICAR EN LÍNEA:

1. Teclee lo siguiente en el navegador de internet:
my.unemployment.wisconsin.gov
2. Lea y acepte los Términos y Condiciones.
3. Debe crear un nombre de usuario y una contraseña.
4. Inicie una sesión para acceder los servicios de Beneficios de Desempleo en línea.
5. Complete su aplicación.

Aplique en Línea Durante el Horario Siguiete:

Domingo	9:00 AM – 5:00 PM
Lunes – Viernes	6:00 AM – 7:00 PM
Sábado	9:00 AM – 2:30 PM

Si necesita ayuda con los servicios en línea o si realmente no puede utilizar los servicios en línea, llame al (414) 435-7069 durante horas de operación

Para más información sobre los beneficios del Desempleo, visite nuestra página web:
dwd.wisconsin.gov/ui

STATE OF WISCONSIN



Department of Workforce Development

** Nombre y Dirección de la Compañía/Empresa:

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

Lus Qhia Cov Neeg Ua Haujlwm Txog Kev Thov Wisconsin Cov Nyiaj Poob Haujlwm

Thaumtwg Thiaj Thov Tau

- Koj poob koj txog haujlwm lawm
- Koj ua haujlwm xuas moos (hours) tsawg lawm (koj li nyiaj ntawm ib lub limtiam (one week) twg tsawg lawm) lossis
- Yog koj paub hais thias koj yuav raug tawm haujlwm ntawm 13 lub lispam yav pem suab (13 weeks) koj hu tuaj thov ua ntej los tau

TSEEM CEEB: Txog kev thov nyiaj no yuav tsi pib txog thaum lub lispam uas koj pib thov. Koj yuav tsum thov thawj lub lispam thaum koj poob haujlwm koj thiaj txais tau kev pab. Tsis txhob tos tom qab lub limtiam tiav tso.

Muaj Cov Ntaub Ntawv No Npaj Ua Ntej Koj Mus Thov:

- Ib lub username thiab password rau koj nkag mus online
- Ib tug email losyog ib tug naj npawb xov tooj ntawm tes (cell phone)
- Koj tus social security naj npawb
- Koj daim ntawv tso cai tsav tshab hauv Wisconsin losyog daim identification number (ID naj npawb)
- Koj cov chaw ua haujlwm yav dhau los uas yog 18 lub hlis:
 - Los Cov tswv num ua haujlwm cov npe **
 - Cov tswv num ua haujlwm cov chaw nyob (thiab lawv cov zip code) **
 - Cov tswv num ua haujlwm cov xov tooj
 - Hnub koj xub pib ua haujlwm thiab hnub kawg koj ua haujlwm rau cov tswv num no
 - Lus qhia txog vim li cas koj tsis ua haujlwm rau cov tswv num no lawm
- Koj daim npav ntsuab naj npawb thiab hnub koj daim npav ntsuab taskasnuv, yog hais tias koj tsis yog pej xeem Ameskas
- Form DD214 (Member 4 copy), Yog hais tias koj tau txais kev pab nyob rau hauv cov tub rog 18 lub hlis dhau los
- Form SF-50 losyog SF-8, Yog hais tias koj ua haujlwm rau tsoom fww Teb Chaws Ameskas (federal civilian employee)
- Lub npe thiab tus naj npawb ntawm koj lub koom haum nrhiav haujlwm losyog union hall, yog tias koj yog ib tug union member

Hais Rau Cov Tswv Num: Tag nrho cov tswv num es nyob rau hauv qab lub lav Wisconsin's Nyiaj Povhwm Poob Haujlwm kev cai lij choy yuav tsum tso saib daim ntawv no rau tej thaj tsam es tibneeg ua haujlwm yuav pom (nyob rau ntawm txiag ntsia ntawm, nyob ze lub teev txawb ua haujlwm (time clocks)). Yog cov tswv num tsis muaj ib lub chaws ua haujlwm rau lawv cov tibneeg mus tas li, lawv yuav tsum muab ib daim ntawv no rau txhua tus tibneeg ua haujlwm. Mus nrhiav kom tau daim ntawv no ntau ntxiv, mus online rau ntawm: <https://dwd.wi.gov/dwd/publications/ui/notice.htm> losyog hu xovtooj rau (414) 438-7705 thov cov ntawm luam. **Thov tso koj lub UI Account npe ua lagluam thiab chaw nyob rau lub thawv (box) (nyob sab xis) rau cov ua num tau saib pom.**

Lus Ceebtoom Rau Cov Tibneeg Ua Haujlwm: Txog cai los ntawm Federal Social Security hais tias koj yuav tsum muab koj tus Social Security nwaj npawb rau peb. Koj tus nwaj npawb no yuav qhia hais tias yog koj tiag thiab yuav siv qhia seb koj puas yuav txais tau nyiaj poob haujlwm. Yog koj tsis muab koj tus Social Security nwaj npawb thaum koj thov cov nyiaj no, peb yuav pab tsis tau koj.

UCB-7-H-P (R. 09/2019)

Yuav Thov Licas

COV THEEM UA NTAWV THOV ONLINE:

1. Ntaus cov lus nos rau qhov internet browser: **my.unemployment.wisconsin.gov**
2. Mus nyeem thiab txais cov Lus Thiab Txoj Cai (Terms and Conditions)
3. Tsim ib lub username thiab password
4. Nkag mus rau thiab qhib kev pab (benefit services) nyob online
5. Mus ua ntaub ntawm thov kom tiav

Mus Online Rau Thaum Cov Caij No:

Sunday	9:00 AM – 5:00 PM
Monday – Friday	6:00 AM – 7:00 PM
Saturday	9:00 AM – 2:30 PM

**Mus nrhiav kev pab siv online losis yog tias koj nkag mus tsis tau online hu (414) 435-7069
thaum cov sijhawm ua haujlwm no**

Yog xav paub ntxiv txog nyiaj poob haujlwm, mus saib peb lub website:

dwd.wisconsin.gov/ui

STATE OF WISCONSIN



Department of Workforce Development

** Tswv Num Lub Npe & Chaw Nyob:

DWD yog ib tus tswv num haujlwm thiab muab kev pab muaj vaj huam sib luag rau sawv daws. Yog koj muaj ib tus mob xiam hoob khab tsis taus thiab xav tau kev pab rau daim ntawv no, thov hu rau 7-1-1 rau Wisconsin Relay Service. Thov hu rau Fab Saib Xyuas Kev Them Nyiaj Thaum Poob Haujlwm ntawm (414) 435-7069 mus thov kom muab daim ntawv no kho ua lwm hom kom koj nyeem tau, nrog rau qhov kom muab txhais ua lwm hom lus.

WISCONSIN BONE MARROW AND ORGAN DONATION LEAVE ACT

Section 103.11, Wisconsin Statutes, requires all employers with 50 or more employees to display a copy of this poster in the workplace. Employers with 25 or more employees are required to post their particular leave policies.

Under state law all employers with 50 or more permanent employees must allow employees of either sex:

- ▶ Up to six (6) weeks leave in a 12-month period for the purpose of serving as a bone marrow or organ donor, provided that the employee provides his or her employer with written verification that the employee is to serve as a bone marrow or organ donor and so long as the leave is only for the period necessary for the employee to undergo the bone marrow or organ donation procedure and to recover from the procedure.

This law applies only to an employee who has worked for the employer more than 52 consecutive weeks and for at least 1000 hours during that 52-week period. The law also requires that employees be allowed to substitute paid or unpaid leave provided by the employer for Wisconsin Bone Marrow or Organ Donation Leave. Employers may have leave policies, which are more generous than leaves required by the law.

A complaint concerning a denial of rights under this law must be filed within 30 days after the violation occurs or the employee should have reasonably known that the violation occurred, whichever is later.

For answers to questions about the law, a complete copy of the law, or to make a complaint about a denial of rights under the law contact:



STATE OF WISCONSIN
DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT
EQUAL RIGHTS DIVISION



PO BOX 8928
MADISON WI 53708

Telephone: (608) 266-6860

819 N 6TH ST, ROOM 723
MILWAUKEE WI 53203

Telephone: (414) 227-4384

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

The Department of Workforce Development is an equal opportunity employer and service provider. If you have a disability and need to access this information in an alternate format or need it translated to another language, please contact us.

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



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.