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 <u>no</u> 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 deber haber sido contado como parte del "cierre de negocio" o "despido en masa". Los empleados nuevos o aquellos con un número bajo de horas de trabajo pueden tener derecho a la notificación en ciertas ocasiones

¿Qué pueden recobrar los empleados si la notificación es requerida pero no es provista?

Si un negocio implementa un "cierre de negocio" o un "despido en masa" sin proveer la notificación requerida, los empleados afectados pueden recobrar su paga retrasada y beneficios por cada día en que la notificación requerida no fue provista hasta un máximo de 60 días. Los empleados afectados también pueden recobrar honorarios de abogado o procurador y costos de litigio o juicio.

Si tiene preguntas acerca de esta ley o desea presentar una queja, llámenos o escríbanos a:

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

Telephone: (608) 266-6860

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

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

El Departamento de Desarrollo Laboral provee oportunidades iguales en sus servicios. Si usted necesita asistencia para tener acceso a los servicios, o necesita materiales en otro formato, por favor póngase en contacto con nosotros. Las personas sordas o con impedimentos auditivos o del habla pueden llamarnos usando los números de TTY provistos.

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

Thaumtwg Thiaj Thov Tau

- Koj poob haujlwm lawm,
- Koj cov nyiaj ua haujlwm tau los txhua lub limtiam raug txo, los yog
- Koj yeej npaj tias koj yuav raug tshem tawm haujlwm tom ntej hauv 13 lub limtiam.

Tsis paub meej tias koj yuav tsim nyog tau kev pab? Mus thov kom paub seb koj puas tsim nyog tau. DWD yog cov tuaj yeem txiav txim siab seb koj puas tau kev pab.

TSEEM CEEB: Koj yuav tsum ua daim ntawv thov thawj zaug tsis pub dhau 7 hnub ntawm qhov kawg ntawm lub listiam uas yog Hnub Sunday rau Hnub Saturday (calendar week) uas koj xav tau txais Nyiaj Povhwm Poob Haujlwm (UI).

Yuav Thov Licas

1. Mus rau **my.unemployment.wisconsin.gov**
2. Mus nyeem thiab txais cov lus thiab txoj cai (terms and conditions).
3. Tsim ib lub username thiab password.

   Tej zaum koj yuav tau txheeb xyuas koj tus kheej los ua ib feem ntawm qhov kauj ruam no. Yog tias koj xav txheeb xyuas koj tus kheej, koj yuav tsis tuaj yeem ua daim ntawv thov kom txog thaum koj txheeb koj tus kheej tag tso.
4. Nkag mus nkag rau koj qhov Claimant Portal.
5. Ua koj daim ntawv thov thawj zaug kom tiav.

Thov online thaum lub sijhawm no:

Sunday	9:00 a.m. – lb tag hmo
Monday – Friday	Ncav Cuag (reachable) 24 xuab moos
Saturday	lb tag hmo – 3:00 p.m.

Xav Tau Kev Pab?

Rau kev mus siv lub computer thiab kev pabcuam neeg ua haujlwm (workforce services):

Mus xyuas koj qhov Job Center ze tshaj plaws **wisconsinjobcenter.org/directory**

Mus nrhiav kev pab siv cov kev pab online no, losyog koj mus tsis tau online tiag, hu:

Hu rau Wisconsin Lub Chaw Pabcuam Nyiaj Poob Haujwm (Wisconsin Unemployment Help Center) ntawm (414) 435-7069 lossis hu dawb ntawm (844) 910-3661 rau cov sijhawm ua haujlwm no.

Yam Yuav Tsum Paub Thiaj Thov Tau

☐ Rau kev sau ntawv online:
- Lub npe siv nkag (username) thiab tus lus zais nkag (password).
- Ib txoj kev lees pau (authentication) (tus xovtooj losyog authenticator app).
- Ib tug email chaw nyob siv tau losyog tus lej xovtooj ntawm tes.

☐ Koj tus chaw nyob tam sim no.
☐ Koj tus lej xaus saus.
☐ Koj daim ntawv tsav tsheb Wisconsin lossis tus lej ntawm koj daim npav ID (yog koj muaj ib tug).
☐ Koj cov keebkwm ua haujlwm rau 18 lub hlis dhau los, kuj muaj:
- Cov tswv lag luam lub npe.
- Cov tswv ntiav haujlwm chaw nyob (kuj muaj zip code).
- Cov tswv ntiav haujlwm lej xovtooj.
- Thawj hnub thiab hnub kawg ntawm kev ua haujlwm nrog txhua tus tswv ntiav haujlwm.
- Yog vim li cas tsis ua haujlwm nrog txhua tus tswv ntiav haujlwm.

☐ Yog tias koj xav tau Nyiaj Pab Povhwm Poob Haujlwm (UI) them los ntawm kev tso nyiaj ncaj qha, koj lub txhab nyiaj, koj tus lej routing thiab koj tus lej account.
☐ Yog koj yog ib tug tswv cuab ntawm lub union, lub npe thiab tus naj npawb hauv cheeb tsam ntawm koj lub union hall.
☐ Yog tias koj tsis yog neeg xam xaj Asmeskas (U.S. citizen), koj tus lej sau npe neeg txawv tebchaws (alien registration number), daim ntawv naj npawb, thiab hnub tas sijhawm.
☐ Yog tias koj ua tub rog hauv 18 lub hlis dhau los, Form DD-214.
☐ Yog tias koj yog ib tug neeg ua haujlwm hauv tsoomfwv, Form SF-50 losyog SF-8.

Yog xav paub ntxiv txog yuav ua li cas thov Nyiaj Povhwm Poob Haujlwm, mus rau **dwd.wi.gov/uiben/handbook/hmong.htm** losyog scan ntawm no:

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 Hauj Lwm ntawm (414) 435-7069 lossis hu dawb ntawm (844) 910-3661 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.

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 choj yuav tsum tso saib daim ntawv no rau tej thaj tsam es tibneeg ua haujlwm yuav pom nyob rau ntawm txiag ntsia tawv. 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: **dwd.wi.gov/dwd/publications/ui/notice.htm** losyog hu xovtooj rau (414) 438-7705 thov cov ntawv luam.

Lus Ceebtoom Rau Cov Tibneeg Ua Haujlwm: Txoj 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.

Notice to Employees About Applying for Wisconsin Unemployment Benefits

When To Apply

- You are totally unemployed,
- Your weekly earnings are reduced, or
- You expect to be laid off within the next 13 weeks.

Unsure if you will qualify? Apply to find out if you are eligible. Only DWD can determine if you will qualify.

IMPORTANT: You must file an initial claim application within seven days of the end of the calendar week in which you want to receive an Unemployment Insurance (UI) benefit payment.

How To Apply

1. Go to **my.unemployment.wisconsin.gov**
2. Read and accept terms and conditions.
3. Create a username and password.

   You may need to verify your identity as part of this step. If you need to verify your identity, you will not be able to file a claim until your identity is verified.
4. Log on to access your Claimant Portal.
5. Complete your initial claim application.

Apply online during these times:

Sunday	9:00 a.m. – Midnight
Monday – Friday	Available 24 Hours
Saturday	Midnight – 3:00 p.m.

Need Help?

For access to a computer and workforce services:

Visit your closest Job Center
wisconsinjobcenter.org/directory

For help using online services or if you are unable to go online:

Call the Wisconsin Unemployment Help Center at (414) 435-7069 or toll-free (844) 910-3661 during business hours.

Information You Need To Apply

- ☐ For filing online:
  - A username and password.
  - An authentication method (phone number or authenticator app).
  - A valid email address or mobile phone number.
- ☐ Your current address.
- ☐ Your social security number.
- ☐ Your Wisconsin driver license or identification number (if you have one).
- ☐ Your work history for the last 18 months, including:
  - Employers' business names.
  - Employers' addresses (including zip code).
  - Employers' phone numbers.
  - First and last dates of work with each employer.
  - Reason for no longer working with each employer.
- ☐ If you want UI benefit payments by direct deposit, your bank's routing number and your account number.
- ☐ If you are a union member, the name and local number of your union hall.
- ☐ If you are **not** a U.S. citizen, your alien registration number, document number, and expiration date.
- ☐ If you served in the military in the last 18 months, Form DD-214.
- ☐ If you are a federal civilian employee, Form SF-50 or SF-8.

For more information on how to apply for UI benefits, go to **dwd.wi.gov/uiben/handbook** or scan here:

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 or toll-free at (844) 910-3661 to request information in an alternate format, including translated to another language.

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, visit: **dwd.wisconsin.gov/dwd/publications/ui/notice.htm** or call (414) 438-7705.

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.

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

Cuando Aplicar

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

¿En duda si califica? Presenta la solicitud para darse cuenta si usted es elegible. Sólo DWD puede determinar si usted calificará.

IMPORTANTE: Debe hacer una solicitud de reclamo inicial dentro de siete días del fin de la semana calendario en el cual desea recibir un pago de beneficios del Seguro de Desempleo (UI).

Cómo Aplicar

1. Vaya a **my.unemployment.wisconsin.gov**
2. Lea y acepte los términos y condiciones.
3. Crear un nombre de usuario y una contraseña.
   Pueda que necesitará verificar su identidad como parte de este paso. Si necesita verificar su identidad, no podrá presentar un reclamo hasta que se verifique su identidad.
4. Inicie sesión para acceder a su Portal de Reclamante.
5. Complete su solicitud de reclamo inicial.

Presente la solicitud en línea durante estos tiempos:

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

¿Necesita Ayuda?

Para acceder a una computadora y servicios de fuerza laboral:

Visite su Centro de Empleo más cercano **wisconsinjobcenter.org/directory**

Para ayuda utilizando los servicios en línea o si no puede conectarse en línea:

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

Información Que Necesitas Para Aplicar

- ☐ Para presentar en línea:
  - Un nombre usuario y contraseña.
  - Un método de autenticación (número de teléfono o aplicación de autenticación).
  - Una dirección de correo electrónico válida o un número de teléfono móvil.
- ☐ Su dirección actual.
- ☐ Su número de seguro social.
- ☐ Su licencia de conducir de Wisconsin o número de identificación (si tiene uno).
- ☐ Su historial laboral durante los últimos 18 meses, que incluye:
  - Nombres comerciales de los empleadores.
  - Direcciones de los empleadores (incluido el código postal).
  - Números de teléfono de los empleadores.
  - Primera y última fecha de trabajo con cada empleador.
  - Razón por la que ya no trabaja con cada empleador.
- ☐ Si desea los pagos de beneficios de UI por medio de depósito directo, el número de ruto bancario y el número de su cuenta bancaria.
- ☐ Si es miembro de un sindicato, el nombre y el número local de su salón sindical.
- ☐ Si **no** eres ciudadano estadounidense, su número de registro de extranjero, número de documento y fecha de vencimiento.
- ☐ El formulario DD-214 si sirvió en el ejército militar en los últimos 18 meses.
- ☐ El formulario SF-50 o SF-8 si es un empleado civil federal.

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

DWD es un proveedor de servicios de igual oportunidad. Si usted tiene una discapacidad y necesita ayuda con esta información, marque 7-1-1 para el Servicio de Retransmisión de Wisconsin. Por favor comuníquese con la División del Seguro de Desempleo al (414) 435-7069 o al número gratis (844) 910-3661 para pedir información en un formato alternativo, incluso traducciones a otro idioma.

Aviso a los Empleadores: Se requiere que todo empleador cubierto bajo la ley del Desempleo del Estado de Wisconsin, expongan prominentemente este cartel, donde se pueda ver fácilmente por los empleados. Si el empleador no tiene una localidad permanente de trabajo a la cual los empleados tienen acceso regularmente, una copia de este cartel debe ser distribuido a cada empleado. Para obtener copias adicionales vaya en línea a: **dwd.wi.gov/dwd/publications/ui/notice.htm** o llame (414) 438-7705 para pedir copias.

Aviso a los Empleados: La Ley federal del Seguro Social requiere que usted nos dé su número de seguro social. Éste será usado para verificar su identidad y determinar su elegibilidad. Si usted no nos provee con su número de seguro social, no podremos tomar su reclamo.

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 retires 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.

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

WISCONSIN DWD

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

WISCONSIN DWD

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

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

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

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

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)
- Use of Lawful Products
- Arrest or Conviction
- Honesty Testing
- National Origin
- Pregnancy or Childbirth
- Sexual Orientation
- Genetic Testing
- Military Service
- Declining to Attend a Meeting or Participate in any Communication About Religious or Political Matters

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.

ERD-4531-P (R. 06/2020)

Ley De Empleo Justo De Wisconsin

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

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

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

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

Los trabajadores no pueden ser hostigados o amendentrados 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

Telephone: (608) 266-6860

819 N 6th ST
ROOM 723
MILWAUKEE WI 53203

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

ERD 4531-S-P (R. 06/2020)

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

Telephone: (608) 266-6860

819 N 6th ST
ROOM 723
MILWAUKEE WI 53203

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.

Hours and Times of Day
Minors May Work in Wisconsin

State and federal laws do not limit the hours that minors 16 years of age or over may work, except that they may not be employed or permitted to work during hours of required school attendance under Wis. Stat. § 118.15.

State and federal laws also permit minors under 16 to work up to seven days per week in the delivery of newspapers and agriculture. In most other types of labor, minors under 16 may only work six days a week.

Most employers must obtain work permits for minors under 16 before permitting them to work. For further information, see the Wisconsin Employment of Minors Guide (ERD-4758-P).

Maximum Hours of Work for 14 & 15 year-old minors	After Labor Day through May 31	June 1 through Labor Day
Daily Hours		
Non-School Days	8 hours	8 hours
School Days	3 hours	3 hours
Weekly Hours		
Non-School Weeks	40 hours	40 hours
School Weeks	18 hours	18 hours
Permitted Time of Day	7am-7pm	7am-9pm

Employers subject to both federal and state laws must comply with the more stringent section of the two laws.

State child labor laws prohibit work during times that minors are required to be in school, except for students participating in work experience and career exploration programs operated by the school.

Minors under 16 years of age are limited to the maximum hours and time of day restrictions even though they may work for more than one employer during the same day or week.

Minors under 14 years of age are allowed to work in certain occupations (e.g., street trades, agriculture, and work in school lunch programs. See the Wisconsin Employment of Minors Guide, ERD-4758-P, for more detail). These minors are subject to the same hourly and time of day restrictions as minors who are 14 or 15 years of age.

Minors under 18 years of age may not work more than 6 consecutive hours without having a 30-minute, duty free meal period.

Minors 16 & 17 years of age who are employed after 11:00 pm must have 8 hours of rest between the end of one shift and the start of the next shift.

Minimum Wage for minors is $7.25 per hour. Employers may pay an “Opportunity Wage” of $5.90 per hour for the first 90 days of employment. On the 91st day, the wage must increase to $7.25 per hour.

For further information about the federal child labor laws call (608) 441-5221, or write to U.S. Department of Labor, Wage & Hour, 740 Regent Street, Suite 102, Madison, WI 53715.

For further information about the state child labor laws, call the Equal Rights Division in Madison (608) 266-6860 or Milwaukee (414) 227-4384.

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

DWD is an equal opportunity employer and service provider. If you have a disability and need assistance with this information. Please contact the Equal Rights Division at (608) 266-6861 to request information in an alternate format, including translated to another language.

Horas y Horarios del Día Que Menores Pueden Trabajar en Wisconsin

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

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

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

Horas Máximas de Trabajo para menores de 14 & 15 años	Despues del Día del Trabajo hasta el 31 de mayo	Desde el 1° de junio hasta el Día del Trabajo
Horas Diarias		
Días sin Clases	8 horas	8 horas
Días de Clase	3 horas	3 horas
Horas Semanales		
Semanas sin Clases	40 horas	40 horas
Semanas de Clase	18 horas	18 horas
Horas Permitidas del Día	7am-7pm	7am-9pm

Empleadores sujetos tanto a las leyes federales como a las estatales deben cumplir con la sección más exigente de las dos leyes.

Las leyes estatales de trabajo de menores prohiben que los menores trabajen durante las horas en las que deben asistir a la escuela, a excepción de estudiantes que participen en programas de experiencia laboral y orientación vocacional organizados por su escuela.

Menores de menos de 16 años estan limitados a las restricciones de horas máximas y de horas permitidas del día aún cuando pueden trabajar para más de un empleador durante el mismo día o la misma semana.

Menores de menos de 18 años no pueden trabajar más de 6 horas consecutivas sin tener un periodo de comida sin deberes de 30 minutos.

Menores de 16 y 17 años de edad que trabajan despues de las 11:00pm deben de tener 8 horas de descanso entre el fin de un turno y el comiezo del próximo turno.

El Salario Minimo para menores es $7.25 por hora. Empleadores pueden pagar un “Salario de Oportunidad” de $5.90 por hora durante los primeros 90 días de empleo. En el día 91, el salario debe subir a $7.25 por hora.

Para más información sobre las leyes federales de trabajo de menores, llame al (608) 441-5221, o escriba a U.S. Department of Labor, Wage & Hour, 740 Regent Street, Suite 102, Madison, WI 53715.

Para más información sobre las leyes estatales de trabajo de menores, llame a la Equal Rights Division en Madison al (608) 266-6860 o en Milwaukee al (414) 227-4384.

DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT - EQUAL RIGHTS DIVISION

PO BOX 8928 MADISON WI 53708

Telephone: (608) 266-6860

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

El Departamento de Desarrollo Laboral provee oportunidades iguales en sus servicios. Si usted necesita asistencia para tener acceso a los servicios, o necesita materiales en otro formato, por favor póngase en contacto con nosotros. Las personas sordas o con impedimentos auditivos o del habla pueden llamarnos usando los números de TTY provistos.

Title VI – Nondiscrimination Notice





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.



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; WI Relay 7-1-1
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. Department of Transportation:

U.S. Department of Transportation
Federal Highway Administration

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/

U.S. Department of Transportation
Federal Transit Administration

Federal Transit Administration

U.S. Department of Transportation
Office of Civil Rights
1200 New Jersey Avenue, SE, East Building, 5th Floor – TCR
Washington, DC 20590

Phone: (888) 446-4511 or 711 (relay)
Email: FTACivilRightsCommunications@dot.gov
Website: https://www.transit.dot.gov/regulations-and-guidance/civil-rights-ada/file-complaint-fta

For more information, visit wisconsindot.gov and search "Title VI"

rev.8/2023

Tshooj VI - Tsab Ntawv Ceeb Toom Txog Kev Tsis Pub Muaj Kev Ntxub Ntxaug

(Title VI – Nondiscrimination Notice)





Xeev Wisconsin Department of Transportation (Lub Chaw Hauj Lwm Saib Xyuas Kev Thauj Mus Los) (WisDOT) yuav ua raws li Nqe Cai VI ntawm Civil Rights Act of 1964 (Tshooj VI ntawm Tsab Cai Hais Txog Pej Xeem Cov Cai xyoo 1964) thiab lwm cov niam cai hais txog kev tsis pub muaj kev ntxub ntxaug uas muaj feem sib cuam tshuam. Tshooj VI thiab lwm cov niam cai hais txog kev tsis pub muaj kev ntxub ntxaug uas muaj feem sib cuam tshuam yuav txwv kev saib xyuas uas tsis muaj kev ncaj ncees thiab tsis muaj vaj huam sib luag txog ib tug neeg twg uas saib raws li haiv neeg, nqaij tawv, yug nyob lub teb chaws twg tuaj, hnub nyoog, kev xiam oob qhab los sis poj niam-txiv neej.

Yog tias koj ntseeg tias thaum mus siv WisDOT cov txheej txheem pab cuam, cov dej num los sis cov kev pab cuam, koj tau raug kev ntxub ntxaug vim rau koj haiv neeg, nqaij tawv, yug nyob lub teb chaws twg tuaj, hnub nyoog, kev xiam oob qhab los sis poj niam-txiv neej, koj tuaj yeem xa daim ntawv lus tsis txaus siab tuaj raws kev xa ntawv pais xab nis, xa fev los sis xa raws email tuaj.



Taqwanya Smith
Senior Title VI (Tshooj VI Hais Txog Neeg Laus) thiab ADA Coordinator (Tus Neeg Cev Ncauj Cev Lus)

Office of Business Opportunity and Equity Compliance (Lub Chaw Lis Hauj Lwm txog Lub Hwv Tsam Ua Lag Luam thiab Kev Ua Raws Cai Kev Muaj Vaj Huam Sib Luag)

Wisconsin Department of Transportation
4822 Madison Yards Way, 5th Floor-South
Madison, Wisconsin 53705

Tus Xov Tooj: (608) 266-8129
TTY: (800) 947-3529; WI Relay 7-1-1
Fev: (608) 267-3641
Tus Email: taqwanya.smith@dot.wi.gov

Vas Sab: https://wisconsindot.gov/pages/doing-bus/civil-rights/titlevi-ada/filingcomplaint.aspx



Tsis tas li ntawd, koj kuj tuaj yeem xa daim ntawv lus tsis txaus siab mus rau U.S. Department of Transportation (Teb Chaws Meskas Lub Chaw Hauj lwm Saib Xyuas Kev Thauj Mus Los) tau:

U.S. Department of Transportation
Federal Highway Administration

Federal Highway Administration
U.S. Department of Transportation
Office of Civil Rights
1200 New Jersey Avenue, SE, 8th Floor E81-105
Washington, DC 20590

Tus Xov Tooj: (202) 366-0693
Tus Email: FHWA.TitleVIcomplaints@dot.gov
Vas Sab: https://www.fhwa.dot.gov/civilrights/file/

U.S. Department of Transportation
Federal Transit Administration

Federal Transit Administration
U.S. Department of Transportation, Office of Civil Rights
1200 New Jersey Avenue, SE, East Building, 5th Floor – TCR
Washington, DC 20590

Tus Xov Tooj: (888) 446-4511
los sis 711 (kev xa tsab xov tooj mus)
Tus Email: FTACivilRightsCommunications@dot.gov
Vas Sab: https://www.transit.dot.gov/regulations-and-guidance/civil-rights-ada/file-complaint-fta

Yog xav paub ntau ntxiv, mus saib hauv wisconsindot.gov thiab tshawb hauv "Title VI (Tshooj VI)"

Título VI – Aviso de No Discriminación

(Title VI – Non-Discrimination Notice)





El Departamento de Transporte de Wisconsin (WisDOT por sus siglas en el idioma inglés) cumple por lo dispuesto en el Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964 y en otras leyes relativas a la no discriminación. Dichas leyes prohíben la discriminación y el trato desigual por motivos de: raza, color de piel, nacionalidad, sexo, edad o discapacidad.



Si usted considera que ha sido discriminado por cualquiera de las razones anteriormente mencionada al solicitar acceso a programas, actividades o servicios ofrecidos por WisDOT, usted puede presentar una querella por correo regular, correo electrónico o Fax 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; WI Relay 7-1-1
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



También puede presentar una querella a:

U.S. Department of Transportation (Departamento de transporte de los Estados Unidos)

U.S. Department of Transportation
Federal Highway Administration

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/

U.S. Department of Transportation
Federal Transit Administration

Federal Transit Administration
U.S. Department of Transportation
Office of Civil Rights
1200 New Jersey Avenue, SE, East Building, 5th Floor – TCR
Washington, DC 20590

Teléfono: (888) 446-4511 or 711 (retransmisión)
Correo electrónico:
FTACivilRightsCommunications@dot.gov
Sitio web: https://www.transit.dot.gov/regulations-and-guidance/civil-rights-ada/file-complaint-fta

Para obtener más información acceda el área de busqueda, de www.wisconsindot.gov y escriba Título VI (Title VI).

3/2024

Wisconsin's Contract Compliance Law

Wisconsin Statute 16.765 interpreted by the Department of Administration in Administrative Rules, Ch. Adm. 50

Wisconsin's Contract Compliance Law protects the rights of all employees and applicants for employment with entities that do business with the State of Wisconsin. The law requires these entities to conduct their employment programs free from unlawful discrimination to fully utilize their human resources.

ORGANIZATIONS CONTRACTING WITH THE STATE OF WISCONSIN AGREE THAT:

- It is illegal when under contract with state agencies to treat persons unequally or otherwise discriminate in employment because of age, race, religion, color, handicap, sex, physical condition, developmental disability, sexual orientation or national origin.
- Contractors agree not to discriminate against job applicants and employees in recruitment, promotion, training, apprenticeship, demotion or transfer, termination and compensation.
- Contractors agree to take affirmative action to develop a balanced workforce.

COMPLAINT PROCEDURE:

- Any complaint authorized by s.16.765 (6), Stats., shall be filed with the contract compliance office of the department at 101 E. Wilson St., Madison, Wisconsin, 53703.
- The complaint shall be in writing and shall state the basis for the complaint. The department shall offer to assist the complainant in drafting the complaint.
- The complainant and the contractor shall be kept informed of the status of the matter by the department after a complaint is filed. A copy of the investigative report and notice of final disposition of the complaint shall be given to the complainant and the contractor.

EVERY CONTRACTOR WITH THE STATE OF WISCONSIN MUST POST NOTICES IN CONSPICUOUS PLACES WHICH ARE AVAILABLE TO EMPLOYEES AND APPLICANTS FOR EMPLOYMENT WHICH EXPLAIN WISCONSIN'S CONTRACT COMPLIANCE LAW (s. 16.765, WIS. STAT.)

ALL WISCONSIN EMPLOYERS ALSO ARE REQUIRED TO POST COPIES OF THE WISCONSIN FAIR EMPLOYMENT LAW. (s. 111.31, WIS. STAT.)

This Poster is available in alternate formats to individuals with disabilities upon request. Please call the Wisconsin Contract Compliance Program at (608) 266-5462 (voice) or (608) 267-9629 (TTY), or write to Wisconsin Contract Compliance Program, 101 E. Wilson St., 6th floor, Madison WI 53703-3405

DOA-3031P (R03/2013)

Ley de Cumplimiento de Contratos de Wisconsin

Estatuto de Wisconsin 16.765 interpretado por el Departamento de Administración en las Normas Administrativas, Cap. Adm. 50.

La Ley de Cumplimiento de Contratos de Wisconsin protege los derechos de todos los empleados y los solicitantes de empleo con entidades que hacen negocios con el Estado de Wisconsin. La ley les exige a estas entidades que lleven a cabo sus programas de empleo sin discriminación ilegal para utilizar la totalidad de sus recursos humanos.

LAS ORGANIZACIONES QUE CONTRATAN CON EL ESTADO DE WISCONSIN ACEPTAN QUE:

- Al trabajar con organismos estatales, es ilegal tratar a las personas de forma desigual o discriminarlas para el empleo por motivos de edad, raza, religión, color, discapacidad, sexo, condición física, discapacidad de desarrollo, orientación sexual u origen nacional.
- Los contratistas se comprometen a no discriminar a los solicitantes de empleo y los empleados durante la contratación, la promoción, la formación, el aprendizaje, el descenso o traslado, el despido y la indemnización.
- Los contratistas se comprometen a adoptar medidas afirmativas para desarrollar una plantilla equilibrada.

PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN:

- Toda reclamación autorizada por el estatuto 16.765 (6), deberá presentarse ante la oficina de cumplimiento de contratos del departamento, en 101 E. Wilson St., Madison, Wisconsin, 53703.
- La reclamación se hará por escrito y deberá presentarse su fundamento. El departamento le ofrecerá asistencia al demandante en la redacción de la reclamación.
- El departamento les informará al demandante y al contratista sobre el estado de la reclamación asunto tras la presentación de la misma. Se les entregará al demandante y al contratista una copia del informe de investigación y una notificación de la resolución final de la reclamación.

TODOS LOS CONTRATISTAS DEL ESTADO DE WISCONSIN DEBEN PUBLICAR ANUNCIOS EN LUGARES VISIBLES QUE ESTÉN A DISPOSICIÓN DE LOS EMPLEADOS Y DE LOS SOLICITANTES DE EMPLEO EN LOS QUE SE EXPLIQUE LA LEY DE CUMPLIMIENTO DE CONTRATOS DE WISCONSIN (e. 16.765, E. WIS.).

TODOS LOS EMPLEADORES DE WISCONSIN TAMBIÉN ESTÁN OBLIGADOS A PUBLICAR COPIAS DE LA LEY DE EMPLEO JUSTO DE WISCONSIN. (e. 111.31, E. WIS.).

Este cartel está disponible en formatos alternativos para las personas con discapacidad que lo soliciten. Llame al Programa de Cumplimiento de Contratos de Wisconsin al (608) 266-5462 (voz) o al (608) 267-9629 (TTY), o escriba al Programa de Cumplimiento de Contratos de Wisconsin, 101 E. Wilson St., 6th floor, Madison WI 53703-3405.

DOA-3031P (Revisado en marzo de 2013)

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

BAJO LA LEY DAVIS-BACON

PARA OBREROS Y MECÁNICOS QUE TRABAJAN EN PROYECTOS DE CONSTRUCCIÓN FEDERAL O CON ASISTENCIA FEDERAL

La ley exige que los empleadores coloquen este cartel en un lugar donde los trabajadores puedan verlo fácilmente.

SALARIOS PREVALECIENTES

No se le puede pagar menos de la tasa de pago indicada en la Decisión de Salarios Davis-Bacon fijada con este Aviso para el trabajo que Ud. desempeña.

SOBRETIEMPO

Se le ha de pagar no menos de tiempo y medio de su tasa básica de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral. Existen pocas excepciones.

CUMPLIMIENTO

Se pueden retener pagos por contratos para asegurarse que los obreros reciban los salarios y el pago de sobretiempo debidos, y se podría aplicar daños y perjuicios si no se cumple con las exigencias del pago de sobretiempo. Las cláusulas contractuales Davis-Bacon permiten la rescisión del contrato y la exclusión de los contratistas de futuros contratos federales durante tres años. El contratista que falsifique los registros certificados de las nóminas de pago o induzca devoluciones de salarios puede ser sujeto a procesamiento civil o criminal, multas y/o encarcelamiento.

APRENDICES

Las tasas de aprendices sólo se aplican a aprendices correctamente inscritos bajo programas federales o estatales aprobados.

REPRESALIAS

La ley prohíbe despedir o tomar represalias contra los trabajadores por presentar una queja, cooperar en una investigación o testificar en un procedimiento bajo la Ley Davis-Bacon y Leyes Relacionadas.

PAGO APROPIADO

Si no recibe el pago apropiado, o precisa de información adicional sobre los salarios aplicables, póngase en contacto con el Contratista Oficial que aparece abajo:

o póngase en contacto con la División de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo de los EE.UU.

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

866-487-9243
dol.gov/agencies/whd

WH1321 SPA REV 07/24

WORKER RIGHTS

UNDER THE DAVIS-BACON ACT

FOR LABORERS AND MECHANICS WORKING ON FEDERAL OR FEDERALLY ASSISTED CONSTRUCTION PROJECTS

The law requires employers to display this poster where workers can readily see it.

PREVAILING WAGES

You must be paid not less than the wage rate listed in the Davis-Bacon Wage Decision posted with this notice for the work you perform.

OVERTIME

You must be paid not less than one and one-half times your basic rate of pay for all hours worked over 40 in a work week. There are few exceptions.

ENFORCEMENT

Contract payments can be withheld to ensure workers receive wages and overtime pay due, and liquidated damages may apply if overtime pay requirements are not met. Davis-Bacon contract clauses allow contract termination and debarment of contractors from future federal contracts for three years. A contractor who falsifies certified payroll records or induces wage kickbacks may be subject to civil or criminal prosecution, fines and/or imprisonment.

APPRENTICES

Apprentice rates apply only to apprentices properly registered under approved federal or state apprenticeship programs.

RETALIATION

The law prohibits discharging or otherwise retaliating against workers for filing a complaint, cooperating in an investigation, or testifying in a proceeding under the Davis-Bacon and Related Acts.

PROPER PAY

If you do not receive proper pay, or require further information on the applicable wages, contact the Contracting Officer listed below:

or contact the U.S. Department of Labor's Wage and Hour Division.

WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

866-487-9243
dol.gov/agencies/whd

WH1321 REV 07/24

NOTICE

The highway construction underway at this location is a Federal or Federal-aid project and is subject to applicable State and Federal laws, including Title 18, United States Code, Section 1020, which reads as follows:

"Whoever, being an officer, agent, or employee of the United States, or any State or Territory, or whoever, whether a person, association, firm or corporation, knowingly makes any false statement, false representation or false report as to the character, quality, quantity, or cost of the material used or to be used, or the quantity or quality of the work performed or to be performed, or the costs thereof in connection with the submission of plans, maps, specifications, contracts, or costs of construction of any highway or related project submitted for approval to the Secretary of Transportation; or

Whoever, knowingly makes any false statement, false representation, false report, or false claim with respect to the character, quality, quantity or cost of any work performed or to be performed, or materials furnished or to be furnished, in connection with the construction of any highway or related project approved by the Secretary of Transportation; or

Whoever knowingly makes any false statement or false representation as to a material fact in any statement, certificate, or report submitted pursuant to the provision of the Federal Aid Road Act approved July 11, 1916 (39 Stat. 355) as amended and supplemented,

Shall be fined under this title or imprisoned not more than five years, or both."

Any person having reason to believe this statute is being violated should report the same to the agency representative(s) named below.

State Transportation Agency	U.S. Department of Transportation Hotline for Fraud, Waste, & Abuse **1-800-424-9071**	Federal Highway Administration Division Administrator

AVISO

La construcción de carreteras en este lugar es un proyecto Federal o construido con asistencia Federal y está sujeto a las leyes federales y estatales, incluyendo el Título 18, Código de Estados Unidos, Sección 1020, que dice lo siguiente:

"El que, siendo un funcionario, agente o empleado de los Estados Unidos, o de cualquier estado o territorio, o cualquier otra persona, asociación, empresa o corporación, que a sabiendas hace cualquier declaración falsa, falsa representación, o informe falso en cuanto al carácter, calidad, cantidad, o el costo de los materiales utilizados o por utilizar, o la cantidad o la calidad del trabajo realizado o por realizar, o de los costos relacionados a la presentación de planos, mapas, especificaciones, contratos, o costos de construcción de una carretera o un proyecto relacionado y presentado para la aprobación del Secretario de Transporte; o

El que a sabiendas hace una declaración falsa, falsa representación, informe falso, o reclamación falsa en cuanto al carácter, calidad, cantidad o costo de cualquier trabajo realizado o por realizar, o sobre los materiales suministrados o por suministrar, en relación con la construcción de una carretera o un proyecto relacionado aprobado por el Secretario de Transporte; o

El que a sabiendas hace cualquier declaración falsa o falsa representación sobre un hecho material en cualquier declaración, certificado o informe presentado de conformidad con las disposiciones de la Ley de Asistencia Federal de Carreteras aprobada el 11 de julio de 1916 (39 Stat. 355), según enmendada y suplementada,

Será multado bajo este título o encarcelado por un término mínimo de cinco años, o ambos."

Cualquier persona que tenga razones para creer que esta ley ha sido incumplida, deberá informarlo al representante de la(s) Agencia(s) que se enumeran a continuación.

Departamento Estatal de Transporte	Departamento Federal de Transporte Oficina del Inspector General Línea libre de costo **1-800-424-9071**	Administración Federal de Carreteras Administrador de la División

To Report A Claim Contact:
ZURICH CLAIMS SERVICES
Telephone: 800-987-3373

NOTICE TO EMPLOYEES

WORKERS' COMPENSATION

Employer Name: **A.L.M. HOLDING COMPANY**

The above named employer, an employer within the meaning of the Workers' Compensation Law of the State of **Wisconsin**, hereby gives notice to employees that the employer has secured the payment of Compensation to its employees and their dependents in accordance with the provision of said law, by insuring with:

Insurance Company: **ZURICH AMERICAN INSURANCE COMPANY**
1299 ZURICH WAY
SCHAUMBURG, IL 60196-5870
800-987-3373

Policy Effective Dates: **12/1/2025 to 12/1/2026**

Policy Number: **WC 005944717-17**

If you are injured on the job, or contract an occupational disease, notify your employer immediately.

Claims Administered By: **ZURICH CLAIMS SERVICES**
PO BOX 49547
COLORADO SPRINGS, CO 80949-9537
Telephone 800-987-3373

Provided by PostingNotice.com

Collecting Workers' Compensation benefits by intentionally misrepresenting, misstating, or failing to disclose any material fact is **fraud**. Fraudulent claims are subject to prosecution. All suspected violations will be investigated. Anyone may report a potentially fraudulent claim by contacting the Workers' Compensation Division or Attorney General's office.

Date Posted: **12/18/2025**