

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

La Ley de Wisconsin (Wis. Stat. § 109.07) otorga ciertos derechos a las personas que trabajan en este estado y ciertas responsabilidades a los negocios que los emplean. Ciertos negocios tienen la obligación de notificar a los empleados afectados por escrito antes de implementar un "cierre de negocio" o despido en masa, y esos empleados afectados tienen derecho a recibir esa notificación

## ¿Qué constituye un "cierre de negocio"?

"Cierre de negocio" es la cesación, permanente o temporaria, de trabajo en una o más fábricas, plantas o locales de operación en un lugar de empleo o dentro de los límites de una municipalidad, la cual afecta a 25 o más empleados\*.

## ¿Qué constituye un "despido en masa"?

"Despido en masa" es una reducción de la fuerza laboral que no constituye un "cierre de negocios" de acuerdo a su definición, la cual afecta, en un lugar de trabajo o dentro de los límites de una municipalidad:

1. A por lo menos 25 por ciento de la fuerza laboral del empleador o patrono, o 25 empleados, cualquiera sea la cantidad más grande\*, O
2. A por lo menos 500 empleados\*.

## ¿Cuáles son los empleados que el negocio debe contar?

El negocio debe contar a los empleados que despedirá o dejará cesantes por más de 6 meses. También debe contar a aquellos empleados cuyas horas serán reducidas más del 50 por ciento durante cada mes de cualquier período de 6 meses como resultado de un cierre de negocio o despido en masa.

## ¿Cuáles son los empleados que el negocio no debe contar?

Empleados nuevos, o sea aquellos que han estado empleados durante menos de 6 meses durante los 12 meses que preceden a la fecha en la cual la notificación es requerida.

Empleados con un número bajo de horas de trabajo, o sea aquellos que trabajan un promedio de menos de 20 horas por semana.

## ¿Qué tipo de negocios deben proveer la notificación requerida por esta ley? ¿Cuándo deben hacerlo?

Con ciertas excepciones, los negocios que emplean 50 o más personas en el Estado de Wisconsin deben proveer una notificación por escrito 60 días antes de implementar un "cierre de negocio" o un "despido en masa" en este estado.

**Excepciones** existen en situaciones que envuelven huelgas o paros, ventas, traslados, empleo de temporada o temporal, circunstancias imprevistas, desastres naturales o de causa humana, cese temporal de operaciones, o negocios en dificultades financieras.

## ¿Qué tipo de organizaciones están exentas del requisito de proveer notificación?

El gobierno federal o estatal (y sus subdivisiones políticas), instituciones y organizaciones de caridad y las que están exentas de impuestos, y los contratistas independientes no están sujetos a ley y no tienen que dar notificación.

## ¿Cuáles son los empleados que tienen derecho a ser notificados?

Para tener derecho a recibir una notificación, un empleado debe haber sido contado como parte del "cierre de negocio" o "despido en masa". Los empleados nuevos o aquellos con un número bajo de horas de trabajo pueden tener derecho a la notificación en ciertas ocasiones

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

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

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

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

Telephone: (608) 266-6860

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

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

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

# Horas y Horarios del Día Que Menores Pueden Trabajar en Wisconsin

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

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

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

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

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

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

**Menores de menos de 16 años** están limitados a las restricciones de horas máximas y de horas permitidas del día 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 después de las 11:00pm deben tener 8 horas de descanso entre el fin de un turno y el comienzo del próximo turno.

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

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

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

## DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT - EQUAL RIGHTS DIVISION

PO BOX 8928 MADISON WI 53708

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.

# Employee Protections Against Use of Honesty Testing Devices (Wis. Stat. § 111.37)

Employers who use honesty testing must display this poster in one or more conspicuous places where notices to employees are customarily posted.

Under Wisconsin law, requiring or requesting that an employee or applicant take an honesty test (lie detector) is unlawful or heavily regulated. Further, employers may not discriminate against a person who refuses to take a test or objects to its use.

## Exceptions

An employer **may request** that an employee take a test in connection with an investigation involving economic loss or injury to a business if the employee is a reasonable suspect.

Honesty tests **can be used** by law enforcement agencies and certain businesses engaged in providing security services, alarm systems, and who manufacture, distribute or sell controlled substances.

## Employee & Applicant Rights

Any legally permitted honesty test is subject to strict safeguards, including an examinee's right to proper notice, the right to discontinue a test at any time and the right to advance written notice of the questions to be asked.

## Enforcement

Victims of unlawful honesty testing may file a complaint within **300 days** after the date the unfair honesty testing occurred, at one of the offices below.

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

**STREET ADDRESS:**

201 E WASHINGTON AVE ROOM A100  
MADISON WI 53703

819 N 6th ST ROOM 723  
MILWAUKEE WI 53203

**MAILING ADDRESS:**

PO BOX 8928  
MADISON, WI 53708-8928

Telephone: (608) 266-6860

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

# 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.

# 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.

# TARIFAS DE SALARIO MINIMO DE WISCONSIN

## Efectivas el 24 de Julio de 2009

### Tarifas Generales De Salario Minimo

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

Empleados de Oportunidad:  
\$5.90 Por Hora

### Tarifas De Salario Minimo Para Empleados Que Reciben Propinas

Empleados que no son de Oportunidad:  
\$2.33 Por

Empleados de Oportunidad:  
\$2.13 Por Hora

**Nota:** "Empleado de oportunidad" se refiere a un empleado que todavía no tiene 20 años de edad, el cual ha estado empleado con el empleador o patrono en particular durante 90 o menos días de calendario consecutivos a partir de la fecha en que comenzó su empleo.

### Tarifas De Salario Minimo Para Empleados Agricolas

Adultos \$7.25 Por Hora

Menores \$7.25 Por Hora

### Tarifas Minimas Para Caddies

9 Hoyos \$5.90

18 Hoyos \$10.50

Para mayor información póngase en contacto:

STATE OF WISCONSIN  
DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT  
EQUAL RIGHTS DIVISION  
LABOR STANDARDS BUREAU

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/>

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.

# ASIGNACIONES MAXIMAS POR ALIMENTOS Y ALOJAMIENTO EN WISCONSIN

## Efectivas el 24 de Julio de 2009

### EMPLEO FUERA DE LA AGRICULTURA

	EMPLEADOS QUE NO SON DE OPORTUNIDAD	EMPLEADOS DE OPORTUNIDAD
Comidas	\$87.00 Por Semana \$4.15 Por Comida	\$70.80 Por Semana \$3.35 Por Comida
Alojamiento	\$58.00 Por Semana \$8.30 Por Día	\$47.20 Por Semana \$6.75 Por Día

### EMPLEO AGRICOLA

Todos los Empleados

Comidas	\$87.00 Por Semana \$4.15 Por Comida
Alojamiento	\$58.00 Por Semana \$8.30 Por Día

### EMPLEO DE CONSEJEROS DE CAMPAMENTO

Salario Semanal para Todos los Empleados

	Comida y Alojamiento	Comida Solamente	Sin Comida ni Alojamiento
Salario	\$210.00	\$265.00	\$350.00

Cuando un empleado acepta y recibe la comida o el alojamiento provisto por el empleador o patrono, está permitido que el empleador o patrono deduzca del cheque del trabajador hasta el monto correspondiente como se lo indica arriba. Las cantidades deducidas son usadas para determinar si el empleado está recibiendo las tarifas de salario mínimo requeridas.



# NOTICE TO WISCONSIN WORKERS WITH DISABILITIES PAID AT SPECIAL MINIMUM WAGE

## Wisconsin Minimum Wage, Hours of Work and Overtime Laws

Generally, employees are covered by Wisconsin's minimum wage and overtime law provisions. The law requires payment of not less than the minimum wage for all hours worked, and payment of time and one-half an employee's regular rate of pay for all hours worked over forty in a work week. There may be other requirements. **Child labor law provisions apply to employees under 18 years of age.**

## Special Minimum Wages under DWD 279

Workers whose disabilities impair their ability to perform their work may be employed under a special minimum wage license issued by the Department of Workforce Development. This establishment has such a license. The rates must reflect the productivity of the worker compared to the productivity of a worker not disabled for similar work, and to the wages paid to experienced workers performing the same or similar work in the vicinity.

To be able to pay less than the standard applicable minimum wage, this facility must also have a certificate under Section 14(c) of the Fair Labor Standards Act (FLSA), issued by the US Department of Labor.

**Effective July 22, 2016**, the FLSA prevents this establishment from employing persons 24 years of age or younger at a special minimum wage unless certain conditions are met. The Division of Vocational Rehabilitation (DVR) will provide documentation that these conditions have been met. DVR will also provide career counseling and information and referral services designed to promote opportunities for competitive, integrated employment, regardless of age, to individuals who are known to be employed at special minimum wages every six months for the first year of the individual's subminimum wage employment and annually thereafter for the duration of such employment.

## Worker Notification

The employer shall inform orally and in writing, each worker with a disability, and parent and/or guardian if appropriate, of the terms of the special minimum wage license under which the worker is employed.

## Review Process, Complaints, or Questions

A request for reconsideration or review under this law must be filed within 60 days after learning of the action. **To file such a request, make a complaint, for answers to questions about the law, or for a complete copy of the law, contact:**

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

201 E WASHINGTON AVE ROOM A100  
MADISON WI 53708

819 N 6th ST ROOM 723  
MILWAUKEE WI 53203

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

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:

# 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.

# Protección contra las Represalias para Trabajadores del Cuidado de la Salud en Wisconsin

Cualquier establecimiento, según se lo define en s. 647.01 (4), o cualquier hospital, hogar o residencia de ancianos o enfermos, establecimiento residencial comunitario, hogar o residencia mantenido por un condado, enfermería de un condado, hospital de un condado, sanatorio, clínica u hospital de salud mental de un condado u otro lugar licenciado o aprobado por el departamento de salud y servicios para familias, debe exhibir este anuncio en un lugar (o más de uno) conspicuo donde se acostumbra a exhibir anuncios para los empleados.

Bajo la Sección 146.997 de los Estatutos de Wisconsin, en su capacidad de empleado de un proveedor o de un establecimiento que provee cuidado de salud, usted no puede ser disciplinado en el trabajo como resultado de haber reportado de buena fe:

- cualquier violación potencial de la ley estatal o federal por el proveedor o por el establecimiento que provee cuidado de salud, o
- cualquier situación en la cual se provee cuidado de una manera que viola los reglamentos o leyes estatales o federales o las normas clínicas o éticas reconocidas.

La ley cubre los siguientes tipos de reportes: reportes internos a cualquier director, oficial o supervisor del proveedor o del establecimiento que provee cuidado de salud, o reportes a una agencia o a una entidad que acredita, certifica, o aprueba al establecimiento o al proveedor, a menos que una ley prohíba esa revelación.

Las víctimas de represalias ilegales pueden presentar una queja dentro de los 300 días de que la represalia o una amenaza de represalia hayan tomado lugar a una de las siguientes oficinas.

**Para mayor información póngase en contacto con nosotros:**

**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 Desarrollo Laboral provee oportunidades iguales en el empleo y en los servicios que brinda. Si usted tiene una discapacidad y necesita esta información en otro formato o si lo necesita traducido a otro idioma, 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 en este anuncio.

# 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](http://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 xovtoo 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](http://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.

# Notice to Employees About Applying for Wisconsin Unemployment Benefits

The directions below are for non-native English speakers who may need to reference one of the following languages. The text reads:

*To ask questions about or to apply for unemployment benefits, call 414-435-7069 between 7:35 AM and 3:30 PM on Monday - Friday. An interpreter will be provided for Unemployment Insurance services at no cost.*

## ▪ Shqip - Albanian

Për pyetje lidhur me përfitimet e papunësisë ose për të kërkuar përfitime papunësie, telefononi: 414-435-7069 nga ora 7:35 paradite deri 3:30 mbasdite nga e hëna deri të premten. Do t'ju vihet në dispozicion një përkthyes falas për shërbimet e Sigurimit të Papunësisë.

## ▪ Bosanski/Hrvatski/Srpski - Bosnian/Croatian/Serbian

Za pitanja o beneficijama u toku nezaposlenosti (unemployment benefits) ili da se za njih prijavi, nazovite 414-435-7069 između 7:35 i 15:30 od ponedjeljka do petka. Besplatan tumač će biti obezbeđen za usluge osiguranja tokom nezaposlenosti (Unemployment Insurance).

## ▪ ຄົນລາວ - Laotian

ຖ້າທ່ານຕ້ອງການຕິດຕໍ່ຂໍຊາບລາຍລະອຽດກ່ຽວກັບສະຖານະການຊ່ວຍເຫລືອຄົນຕົກວຽກ ຫລືຕ້ອງການຮ້ອງຂໍເອົາສະຖານະການດັ່ງກ່າວ, ໃຫ້ໂທຫາ 414-435-7069 ຕັ້ງແຕ່ 7:35 ໂມງເຊົ້າ ຫາ 3:30 ໂມງແລງ ວັນຈັນ ຫາ ວັນສຸກ. ຈະຈັດຫາພາສາລາວໄວ້ສຳຫລັບການບໍລິການທາງດ້ານການປະກັນການຕົກວຽກ ໂດຍບໍ່ຄິດຄ່າບໍລິການໃດ ໆ ທັງສິ້ນ.

## ▪ Język polski - Polish

Uzyskać informację o zasiłkach dla bezrobotnych albo złożyć podanie o nie można dzwoniąc na numer 414-435-7069 między 7.35 a 15.30 od poniedziałku do piątku. W załatwianiu spraw związanych z ubezpieczeniem od bezrobocia zapewniamy bezpłatne usługi tłumacza.

## ▪ Русский - Russian

Задать вопросы о пособии по безработице или подать заявление о назначении этого пособия можно, позвонив по телефону 414-435-7069 с 7:35 до 15:30 с понедельника по пятницу. Услуги переводчика в связи со страхованием от безработицы будут предоставляться бесплатно.

## ▪ Soomaali - Somali

Si aad u codsatid munaafacooyinka shaqola'aanta ama aad su'aalo u wedydiisid, waxaad wacdaa 414-435-7069 inta u dhexeeya 7:35 aroornimo ilaa 3:30 galabnimo ee Isniin ilaa Jimce. Wixii la xiriira adeegyada Caymiska Shaqola'aanta waxaa si kharash la'aan ah laguugu keeni doona turjubaan.

## ▪ Tiếng Việt – Vietnamese

Muốn nêu câu hỏi hoặc nạp đơn hưởng trợ cấp thất nghiệp, xin gọi 414-435-7069 từ 7 giờ 35 sáng đến 3 giờ 30 chiều, từ thứ Hai đến thứ Sáu. Chúng tôi có phiên dịch viên miễn phí cho những dịch vụ Bảo hiểm Thất nghiệp.

STATE OF WISCONSIN



Department of Workforce Development