

EEOC - KNOW YOUR RIGHTS: WORKPLACE DISCRIMINATION IS ILLEGAL



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

¿Quién está Protegido?

- Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados temporales
- Aplicantes de trabajo
- Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?

Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:

- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de género)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética (incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)
- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación
- Interferencia, coerción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?

- La mayoría de los empleadores privados
- Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
- Instituciones educativas (como empleadores)
- Sindicatos
- Agencias de empleo

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

Todos los aspectos del empleo, incluyendo:

- Despidos
- Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
- Contratación o promoción
- Asignaciones
- Remuneración (salarios desiguales o compensación)
- Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad; embarazo, parto o condición médica relacionada al embarazo o parto; o para la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias
- Obtención o divulgación de información genética de los empleados
- Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
- Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento

- Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayude o aliente a otra persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones) o adaptaciones por embarazo

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación?

Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No demore, porque existen límites de tiempo estrictos para presentar una denuncia por discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde viva o trabaje). Puede comunicarse con la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras:

Presentar una consulta a través del Portal Público de la EEOC: <https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>

Llame 1-800-669-4000 (número gratuito)
1-800-669-6820 (TTY)
1-844-234-5122 (Video Teléfono de ASL)

Visite una Oficina de Campo de la EEOC (información en www.eeoc.gov/field-office)

Corre Electrónico: info@eeoc.gov

Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en www.eeoc.gov/es.



EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases:

Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes o empleados.

Discapacidad La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, protege a las personas calificadas con discapacidades contra la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo por parte de contratistas federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad que de otro modo calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos que haga una dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.

Estatus Protegido Como Veterano El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años posteriores al su separación o liberación del servicio activo), veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos con medallas de servicio de las fuerzas armadas.

Represalias Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales. Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con:

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP),
Departamento de Trabajo de los EE. UU.,
200 Constitution Avenue, N.W. Washington, D.C. 20210
1-800-397-6251 (llamada gratuita).

Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. También se puede contactar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de ayuda de la OFCCP en <https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/>, o llamando a una oficina regional o distrital de la OFCCP, que figura en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el Departamento de Trabajo de los EE.UU. y en la página web "Contáctenos" de la OFCCP en <https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact>.

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo Además de las protecciones del Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, u origen nacional en programas o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión de empleo, o cuando la discriminación laboral cause o pueda causar discriminación en la prestación de servicios bajo dichos programas. El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en programas o

actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

Personas con Discapacidades La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo. Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

(Actualizado 6/27/2023)

ILLINOIS MINIMUM WAGE



State of Illinois
Illinois Department of Labor

Este es un resumen de leyes que cumple con los requisitos de publicar los avisos del Departamento de Trabajo de Illinois.

Sus Derechos Según las Leyes Laborales de Illinois



La misión del Departamento de Trabajo de Illinois es proteger y promover los salarios, el bienestar, las condiciones laborales y la seguridad de los trabajadores de Illinois haciendo cumplir las leyes laborales del Estado, proveer asistencia a los empleadores para garantizar el cumplimiento y aumentar la conciencia pública sobre las protecciones en el lugar de trabajo. A través del cumplimiento, la educación y las alianzas comunitarias, el Departamento trabaja para garantizar que a los trabajadores se les pague lo que se les debe y que los empleadores que cumplen con la ley sigan siendo competitivos.

Salario Mínimo y Horas Extras

FIJA UN SALARIO MÍNIMO PARA LOS EMPLEADOS

A partir del 1 de enero de 2025

\$15.00 POR HORA

Aplica a todos los empleadores con 4 o más empleados. Los trabajadores domésticos están cubiertos, incluso si el empleador solo tiene 1 empleado. Determinados trabajadores no están cubiertos por la Ley de Salario Mínimo, y es posible que a algunos trabajadores se les pague menos que el salario mínimo en condiciones limitadas.

\$9.00 POR HORA

Aplica a empleados que reciben propina. Si las propinas de un empleado, combinadas con el salario pagado por el empleador, no igualan al salario mínimo, el empleador debe compensar la diferencia.

\$13.00 POR HORA

Aplica a los jóvenes (menores de 18 años) que trabajan menos de 650 horas por año calendario.

Horas extras

La mayoría de los empleados por hora y algunos empleados asalariados están cubiertos por la ley de horas extras, y deben ser remunerados con una vez y media su paga regular por las horas trabajadas por encima de las 40 horas en una semana laboral.

Línea directa: 1-800-478-3998

Trabajo Infantil

TRABAJADORES MENORES DE 16 AÑOS

Los niños menores de 14 años no pueden trabajar en la mayoría de los empleos, salvo en condiciones limitadas. Los jóvenes de 14 y 15 años pueden trabajar si se cumplen

los requisitos siguientes:

- El distrito escolar ha emitido certificados de empleo que se han presentado ante el Departamento de Trabajo de Illinois y confirman que un menor tiene edad suficiente para trabajar, que es físicamente capaz de realizar el trabajo y que el trabajo no interferirá con la educación del menor;
- El trabajo no es considerado una ocupación peligrosa (se puede encontrar un listado completo en nuestro sitio web);
- El trabajo se limita a 3 horas por día en los días escolares, a 8 horas por día en los días sin escuela y a no más de 6 días o 48 horas por semana;
- El trabajo solo se realiza entre las 7 a. m. y las 7 p. m. durante el año escolar (de 7 a. m. a 9 p. m. desde junio hasta septiembre); y
- Se proporciona un período de 30 minutos para comer a más tardar en la quinta hora de trabajo.
- El trabajo está limitado a 3 horas al día en días de clase, 8 horas al día en días que no está en sesión y no más de 6 días o 18 horas a la semana cuando el colegio está en sesión o 40 horas a la semana cuando el colegio no está en sesión.

Línea directa: 1-800-645-5784

Reclamos Salariales

LEY DE PAGO Y COBRO DE SALARIOS

- Los empleados deben recibir su remuneración final, que incluye salarios ganados, vacaciones pagas, comisiones y bonos en su próximo día de pago programado regularmente.
- No están permitidas las deducciones no autorizadas de los cheques de pago, salvo según lo especificado por la ley.
- Los empleadores deben reembolsar a los empleados todos los gastos o las pérdidas necesarios en los que hayan incurrido durante el cumplimiento de sus funciones laborales y que se relacionen con servicios prestados al empleador. El empleado debe presentar la solicitud de reembolso dentro de los 30 días calendario, a menos que una política del empleador le conceda tiempo adicional para efectuar dicha presentación.
- El empresario debe entregar al trabajador un recibo de salario por cada periodo de pago.

Línea directa: 1-312-793-2808

Períodos para Comer y Descansar

LEY DE UN DÍA DE DESCANSO CADA SIETE DÍAS

Les proporciona a los empleados 24 horas consecutivas de descanso dentro de cada período de siete (7) días consecutivos.

- Los empleadores pueden obtener permisos del Departamento para que los empleados puedan trabajar voluntariamente siete días consecutivos.
- A los empleados que trabajen de forma continua durante 7 horas y media se les debe otorgar un período para comer de al menos 20 minutos, a más tardar 5 horas después del inicio de su trabajo, y otros 20 minutos si están trabajando en un turno de 12 horas o más.
- A los empleados se les deben proporcionar descansos razonables para ir al baño.

Línea directa: 1-312-793-2804

Licencia Para Víctimas de Delitos Violentos

Proporciona a empleados que son víctimas de violencia doméstica, violencia de género, violencia sexual, o otros delitos de violencia, o que tengan familiares o miembros del hogar que son víctimas de violencia, en ciertas situaciones, hasta 12 semanas de licencia sin sueldo y otras acomodaciones y protecciones durante un periodo de 12 meses.

- Los empleados que son elegibles para licencia sin sueldo por duelo familiar bajo la Ley de Licencia por Duelo Familiar tienen derecho a 2 semanas adicionales de licencia sin sueldo por ciertas razones relacionadas con la muerte de un familiar o miembro del hogar debido a un delito violento. Esta licencia debe ser utilizada dentro de los 60 días posteriores a la fecha en que el empleado recibió notificación del fallecimiento de la víctima.
- A partir del 1 de enero de 2026, los empleados no pueden ser discriminados ni sufrir represalias por usar un dispositivo electrónico provisto por el empleador para documentar violencia doméstica, sexual o de género, o cualquier otro delito violento. Los empleadores también deben proporcionar a los empleados acceso a los datos almacenados en estos dispositivos relacionados con la violencia.

Línea directa: 1-312-793-2600

Tiempo Pagado

EXIGE TIEMPO PAGADO POR CUALQUIER MOTIVO

- **Trabajadores:** Ganan hasta cuarenta horas de tiempo pagado por año.
- **Uso:** Los trabajadores pueden utilizar el tiempo pagado por cualquier motivo de su elección. Los empleadores no pueden exigir a los trabajadores que proporcionen una razón para su solicitud de tiempo pagado.
- **Acumulación:** Los trabajadores ganan 1 hora de tiempo pagado por cada 40 horas que trabajan. Los empleadores también pueden proporcionar a los trabajadores todas las horas de tiempo pagado al comienzo del periodo de 12 meses (carga frontal).
- **Traspaso de tiempo pagado acumulada:** Los trabajadores traspasan todo el tiempo pagado acumulado no utilizado al final del año. Cualquier tiempo pagado cargado al frente no utilizado no se tiene que traspasar.
- **Prohibición de represalias:** Se puede aplicar sanciones si su empleador toma represalias cuando usted ejerce sus derechos según esta ley.

Sanciones

Los trabajadores pueden recuperar la cantidad que deberían haber recibido por el tiempo pagado, sanciones y otras compensaciones equitativas.

Línea directa: 312-793-2600

Ley de Igualdad Salarial

Exige que los empleadores paguen el mismo salario a hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo o un trabajo sustancialmente similar, a menos que dichas diferencias salariales se basen en un sistema de antigüedad, en un sistema de mérito o en factores distintos del género.

- Los empleadores y las agencias de empleo tienen prohibido pedirles a los solicitantes sus historiales de salarios y remuneraciones.
- Los empleados pueden revelar o hablar sobre sus propios salarios, beneficios y otras remuneraciones con sus compañeros de trabajo y colegas.
- Los empleadores no pueden pagarles menos a los empleados afroamericanos que a los empleados que no son afroamericanos.
- Ciertos empleados de grandes empresas pueden solicitarle al IDOL el historial de sueldos/salarios de su puesto.
- Las empresas que publican ofertas de empleo deben incluir el salario y las presentaciones de ese puesto si la persona trabaja en Illinois o, si trabaja a distancia fuera del estado o, depende de un supervisor o de un lugar de trabajo en Illinois.

Línea directa: 1-866-372-4365

Para obtener más información o presentar una queja, contáctenos en:

524 South 2nd St, Suite 400, Springfield, IL 62701 (217) 782-6206
115 S LaSalle St Chicago, IL 60603 (312) 793-2800
2309 W. Main Street, Suite 115 Marion, IL 62959 (618) 993-7090
Para obtener el texto completo de las leyes, visite nuestro sitio web en: www.labor.illinois.gov



Este aviso se debe colocar en un sitio donde los empleados puedan verlo fácilmente.

Printed by the Authority of State of Illinois 12/25 IOCI 25-0924 IOCI

VETERANS BENEFITS

★ Beneficios y Servicios para Veteranos de Illinois



Los recursos mencionados están disponibles sin costo para ayudar a los veteranos de Illinois a obtener los beneficios y servicios obtenidos y a comprender sus derechos, protecciones y adaptaciones.

Recursos sobre Salud Mental y Abuso de Sustancias

Para la línea de crisis para veteranos del Departamento de Asuntos de Veteranos de los EE. UU. llame al: 988, presione 1 • Envíe un mensaje de texto al: 838255

Línea de Crisis y Contra el Suicidio para Veteranos

Para la línea de crisis para veteranos del Departamento de Asuntos de Veteranos de los EE. UU. llame al: 988, presione 1 • Envíe un mensaje de texto al: 838255

Línea de Texto de Crisis

Texto: 741741 • Chat: crisistextline.org

Recursos Estatales



Departamento de Asuntos de Veteranos de Illinois

<https://veterans.illinois.gov/>



Procuraduría General de Illinois

Oficina de Derechos de los Militares y Veteranos



Secretario de Estado de Illinois

Licencia de conducir para veteranos o tarjeta de identificación de veteranos que no conducen y placas militares especializadas

Asistencia para Reclamos Federales del Departamento de Asuntos de Veteranos de los Estados Unidos



Departamento de Asuntos de Veteranos de los Estados Unidos



Comisión de Asistencia para Veteranos del Condado



Departamento de Asuntos de Veteranos de Illinois



Organizaciones de Servicios para Veteranos en Illinois

Línea de Ayuda sobre Derechos de Militares y Veteranos



La Oficina de Derechos de Militares y Veteranos ofrece una línea de ayuda, 1-800-382-3000, para ayudar a los miembros del servicio, veteranos y dependientes en una amplia variedad de temas relacionados con el servicio militar, al tiempo que proporciona información útil diseñada para ayudar en la recepción de beneficios de los veteranos.

Soporte para Beneficios en el Estado de Illinois



Departamento de Asuntos de Veteranos de Illinois



Beneficios del impuesto predial: exención de patrimonio de familia para veteranos con discapacidades

Servicios Legales



Red de Asistencia Jurídica para las Fuerzas Armadas de Illinois (855-452-3526)



Tribunal de Tratamiento de Veteranos

Beneficios Educativos



Departamento de Asuntos de Veteranos de Illinois

Mujeres Veteranas



Departamento de Asuntos de Veteranos de Illinois



Centro para Mujeres Veteranas del Departamento de Asuntos de Veteranos de los Estados Unidos

Veteranos Sin Hogar

National Call Center for Homeless Veterans at (877) 4AID-VET (877-424-3838)



Programa para Veteranos Sin Hogar del Departamento de Asuntos de Veteranos de los Estados Unidos



Hogar Prince del Departamento de Asuntos de Veteranos de Illinois

Protecciones para Sobrevivientes de Violencia Sexual en las Fuerzas Militares

Para obtener más información sobre las protecciones establecidas, consulte: PA 102-0890 (ilga.gov) Para Miembros del Servicio Militar, Veteranos y Familias (SMVF) en crisis

IDVA ILLINOIS DEPARTMENT OF VETERANS AFFAIRS



Printed by the Authority of State of Illinois • 25-1036 • 3/25 • 100

OSHA SE PREOCUPA POR SU SEGURIDAD

Como empleado, tiene el derecho a:

- Un lugar de trabajo seguro
- Hablar sobre preocupaciones de seguridad y salud sin represalias
- Reportar una lesión o enfermedad
- Recibir capacitación de una manera que entienda
- Que le proporcionen el equipo de seguridad requerido
- Solicitar una inspección de OSHA y hablar con el inspector
- Presentar una queja a OSHA sobre peligros en el lugar de trabajo
- Asistencia gratuita en materia de seguridad y cumplimiento por parte de OSHA en cualquier momento

PARA QUE VUELVA A CASA SEGURO

**Llame al 800-321-OSHA o
visite [OSHA.gov/workers](https://www.osha.gov/workers)**



WORKERS' COMPENSATION

COMPENSACIÓN A LOS TRABAJADORES



es un sistema de beneficios que por ley se provee a la mayoría de trabajadores que se han enfermado o accidentado en el trabajo. Los beneficios son pagados por lesiones que son causadas en parte o completamente por el trabajo del trabajador. Esto puede incluir el agravante o una condición pre-existente, lesiones causadas por uso repetitivo de una parte del cuerpo, ataques cardiacos, o cualquier otro problema físico causado por el trabajo. Los beneficios son pagados sin importar la causa.

SI USTED SUFRE DE UNA LESIÓN O ENFERMEDAD RELACIONADA AL TRABAJO, USTED DEBE TOMAR LAS SIGUIENTES MEDIDAS:

- 1. OBTENGA AYUDA MEDICA.** Por ley, su empleador debe pagar por todos los servicios médicos necesarios que se requieran para aliviar los síntomas de lesión o enfermedad. Si es necesario, el empleador debe pagar por rehabilitación física, mental o profesional dentro de los límites establecidos. El trabajador puede escoger dos doctores, cirujanos u Hospitales. Si el empleador le notifica que tiene un programa de proveedor preferido (PPP) aprobado para la compensación de trabajadores, el PPP cuenta como una de las dos opciones de proveedores.
- 2. NOTIFIQUE A SU EMPLEADOR.** Usted debe notificar a su empleador del accidente o enfermedad dentro de 45 días, ya sea por escrito o verbalmente. Para evitar posibles demoras, es recomendable que la nota incluya su nombre, dirección, número telefónico, número de Seguro Social, y una breve descripción de la lesión o enfermedad.
- 3. CONOZCA SUS DERECHOS.** Su empleador por ley debe reportar accidentes que resulten en más de tres días de ausencia al trabajo, a la Comisión de Compensación para Trabajadores. Una vez que el accidente es reportado, usted recibirá un manual que explica la ley, beneficios y procedimientos. Si necesita un manual, por favor llame a la Comisión o visite nuestra red. Si usted tiene que faltar al trabajo para recuperarse de la lesión o enfermedad, usted tiene derecho a recibir pagos semanales y atención médica necesaria hasta que este capacitado para regresar a trabajar y que el trabajo este de acuerdo a sus capacidades. Es contra la ley que el empleador moleste, despidas o se niegue a reemplazar o de alguna manera discrimine contra un trabajador por ejercitar sus derechos de conformidad con las leyes que rigen el seguro de accidentes de trabajo de enfermedades profesionales. Si usted hace una demanda fraudulenta, podrá ser castigado por la ley.
- 4. MANTENGASE DENTRO DEL LIMITE DE TIEMPO.** Usualmente, las quejas deben ser presentadas dentro de los primeros tres años del accidente o incapacidad de una enfermedad profesional, o dentro de dos años del último pago de compensación de trabajo, lo que sea más reciente. Quejas por pneumoconiosis, exposición radiológica, asbestos, o enfermedades similares tienen requerimientos especiales. Los trabajadores accidentados tienen derecho para volver a abrir su caso dentro de 30 meses después que la Comisión haya otorgado una decisión y la incapacidad haya incrementado, pero en casos resueltos por una suma global aprobada por la Comisión no pueden volver a abrirse. Únicamente las decisiones aprobadas por la Comisión son obligatorias.

Para mas información, visite la Red de la Comisión de Compensación para Trabajadores o llame a nuestras oficinas:

Chicago: 312/814-6500
Web site: www.iwcc.il.gov

Collinsville: 618/346-3450

Peoria: 312/814-6500
Rockford: 312/814-6500

Springfield: 217/785-7087
TDD (Sordo): 866/383-4370

LOS EMPLEADORES DEBEN EXHIBIR ESTE AVISO EN UN LUGAR VISIBLE PARA TODOS LOS TRABAJADORES Y LLENAR LA INFORMACIÓN REFERENTE A LA COMPAÑÍA DE SEGUROS.			
Nombre:			
Dirección de la Compañía:			
Teléfono de la Compañía:			
Fecha efectiva:		Fecha de terminación:	
Número de Póliza:		FEIN del Empleador:	

ICPN 1/2025 Impreso por la autoridad del Estado de Illinois.

EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT

DERECHOS DEL EMPLEADO LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el período de pre empleo o durante el servicio de empleo.

PROHIBICIONES Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despidiera, disciplinara, o discriminara de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.

Exenciones Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional. La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos. La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador. La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a discontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

CUMPLIMIENTO El/La Secretario(a) de Trabajo puede presentar acciones legales para impedir violaciones y evaluar sanciones civiles contra los infractores. Los empleados o solicitantes de empleo también pueden presentar sus propias acciones judiciales.

LA LEY EXIGE QUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO DONDE LOS EMPLEADOS Y LOS SOLICITANTES DE EMPLEO LO PUEDAN VER FÁCILMENTE.



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd



WH1462 SPA
REV 02/22

PAID LEAVE



AVISO PUBLICO DE TIEMPO PAGADO PARA TODOS LOS TRABAJADORES

Los empleadores deben proporcionar a los empleados hasta 40 horas de tiempo pagado por cualquier motivo.

Tiempo Pagado

- **Trabajadores:** Ganan hasta cuarenta horas de tiempo pagado por año.
- **Uso:** Los trabajadores pueden utilizar el tiempo pagado por cualquier motivo de su elección. Los empleadores no pueden exigir a los trabajadores que proporcionen una razón para su solicitud de tiempo pagado ni pueden exigir que el empleado busque un trabajador de reemplazo.
- **Acumulación:** Los trabajadores ganan una hora de tiempo pagado por cada 40 horas que trabajan. Los empleadores también pueden proporcionar a los trabajadores todas las horas de tiempo pagado al comienzo del periodo de 12 meses (carga frontal).
- **Traspaso de tiempo pagado acumulada:** Los trabajadores traspasan todo el tiempo pagado acumulado no utilizado al final del año. Cualquier tiempo pagado cargado al frente no utilizado no se tiene que traspasar.

- **Prohibición de represalias:**
Se puede aplicar sanciones si su empleador toma represalias cuando usted ejerce sus derechos según esta ley.



Consulte el código QR para obtener más información sobre cómo presentar una queja y las excepciones aplicables a la ley.



Sanciones

Los trabajadores pueden recuperar lo que se les debe por una variedad de sanciones, que incluyen, entre otras, daños, pagos insuficientes, sanciones y otras compensaciones equitativas.

Presentar una Demanda

Un trabajador puede presentar una demanda ante el Departamento de Trabajo de Illinois alegando una violación de esta ley al completar un formulario de queja en labor.illinois.gov/paidleave.

Sanciones

Los trabajadores pueden recuperar la cantidad que deberían haber recibido por el tiempo pagado, sanciones y otras compensaciones equitativas.

Para obtener un texto completo de las leyes, visite nuestro sitio web en:

www.labor.illinois.gov

Para obtener más información o presentar una queja, contáctenos en:

DOL.PaidLeave@illinois.gov

312-793-2600

ESTE AVISO SE DEBE COLOCAR EN UN LUGAR VISIBLE EN LAS INSTALACIONES DEL EMPLEADOR DONDE SE PUBLICAN OTROS AVISOS.

Printed by the Authority of State of Illinois 12/23 IOCI 24-1010

PAY TRANSPARENCY



State of Illinois
Illinois Department of Labor

La Enmienda de transparencia salarial de la Acta de Igualdad Salarial de Illinois de 2003



Empleadores con requisitos de transparencia salarial

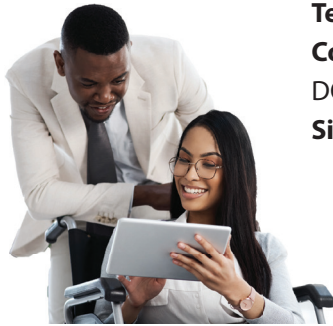
Después del 1 de enero de 2025, todo empleador con 15 o más empleados que publique un anuncio de trabajo específico, está obligado a incluir información sobre el salario y los beneficios en el anuncio **SI** el trabajo se realizará:

- Físicamente en Illinois, al menos en parte **O**
- Fuera de Illinois, pero bajo las órdenes de un supervisor, una oficina o un lugar de trabajo ubicado en Illinois.

Información obligatoria

Sueldo o salario (o una escala salarial) y descripción general de los beneficios del puesto anunciado.

- Los empleadores pueden incluir la información en una página web accesible públicamente que informe el salario y los beneficios, siempre que el salario y los beneficios son para el puesto específico.



Teléfono: (312) 793-6797

Correo electrónico:

DOL.EqualPay@illinois.gov

Sitio web: Labor.Illinois.gov/pay



Oportunidad de ascenso

Cuando un empleador con 15 o más empleados elige publicar externamente un anuncio de trabajo específico; por ejemplo, en una publicación en un sitio web, el empleador también debe informar a

todos los empleados actuales sobre la oportunidad de trabajo.

- Tenga en cuenta que este requisito solo aplica a los trabajos que se realizarán al menos parcialmente en Illinois, o fuera de Illinois, pero bajo las órdenes de un supervisor, una oficina o un lugar de trabajo ubicado en Illinois..

Quejas

Una persona puede presentar una queja sobre transparencia salarial u oportunidad de ascenso de empleo en ofertas laborales dentro de un plazo de un año de la violación.

Para presentar una queja, visite www.labor.illinois.gov/pay

Represalias

Un empleador o una agencia de empleo no puede negarse a entrevistar, contratar, ascender o emplear a un solicitante de empleo, y no puede tomar represalias en su contra, por ejercer sus derechos bajo esta ley.

Sanciones

Es posible que un empleador deba pagar sanciones si, tras una investigación, el Departamento determina que hay violación bajo estos requisitos.

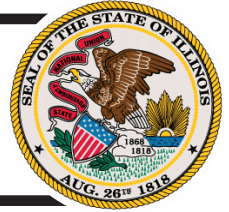
Printed by the Authority of State of Illinois 11/24 IOCI 25-0964

UNEMPLOYMENT COMPENSATION

DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD DE EMPLEO DE ILLINOIS

AVISO

para los trabajadores
acerca de los Beneficios del
Seguro de Desempleo



LA LEY DE SEGURO DE DESEMPLEO DE ILLINOIS REQUIERE EL DESPLIEGUE DE ESTE AVISO.

SOMETIENDO UN RECLAMO

La Ley de Seguro por Desempleo del Estado de Illinois provee para el pago de beneficios para los trabajadores desempleados elegibles y para la colección de contribuciones del empleador de empleadores responsables. Está diseñado para proveer gastos del diario vivir mientras se busca un nuevo empleo. Los reclamos deberán ser radicados tan pronto como sea posible después de la separación del empleo. Los reclamos pueden someterse en línea a www.ides.illinois.gov o a la oficina del Departamento de Seguridad de Empleo de Illinois más cercana al hogar del trabajador. Para ser elegible para los beneficios, un individuo desempleado deberá estar disponible para trabajar, capaz de trabajar y estar buscando empleo activamente, además, no deberá estar descalificado bajo ninguna de las provisiones de la Ley de Seguro por Desempleo del Estado de Illinois.

Cada empleador le hará entrega del folleto "What Every Worker Should Know About Unemployment Insurance" (Lo que cada Trabajador debería saber sobre el Seguro de Desempleo) a cada empleado separado del empleo por una duración esperada de siete días o más. El folleto será entregado al trabajador al momento de la separación o, si la entrega no se puede practicar, enviada por correo dentro de cinco días de la fecha de la separación a la última dirección conocida del empleado. Los folletos serán provistos por el Departamento de Seguridad de Empleo a cada empleador sin costo alguno.

Además de la cantidad de beneficio semanal, un reclamante puede también tener derecho a recibir una designación para un cónyuge que no trabaje o un(os) niño(s) dependiente(s). La designación es un porcentaje del sueldo semanal promedio del reclamante en su período base. La cantidad del beneficio semanal más cualquier designación para un dependiente componen la cantidad total pagadera.

Si, durante una semana calendario, un empleado no trabaja a tiempo completo debido a la falta de trabajo, él o ella puede ser elegible para beneficios parciales, si los sueldos ganados en tal semana calendario son menores que su cantidad de beneficio semanal. Para una semana así, los empleadores deberán proveerles a los empleados un estado de cuentas de "ingresos bajos", lo que deberá ser llevado a su oficina del Departamento de Seguridad de Empleo.

NOTA: Los beneficios del seguro por desempleo de Illinois son pagados de un fondo fiduciario al cual solamente contribuyen los empleadores. No se pueden hacer deducciones de los sueldos de los trabajadores para este propósito.

La información del seguro de desempleo está disponible en cualquier oficina del Departamento de Seguridad de Empleo de Illinois. Para localizar la oficina más cercana a usted, llame al 1-800-244-5631 u obtenga el acceso a las localizaciones a través de nuestro sitio en la internet al www.ides.illinois.gov.

BENEFICIOS

Cada reclamante que somete un nuevo reclamo para beneficios del seguro por desempleo deberá servir una semana de espera sin pago para la cual haya reclamado y sea elegible de otra manera. La cantidad del beneficio semanal del reclamante es usualmente un porcentaje del sueldo semanal promedio del trabajador. El sueldo semanal promedio del trabajador se computa al dividir los sueldos pagados durante los dos trimestres más altos del período base entre 26. La cantidad de beneficio semanal máxima es un porcentaje del sueldo semanal promedio por todo el estado. La cantidad de beneficio semanal mínima es \$51. El sueldo semanal promedio por todo el estado se calcula cada año.

Si el año de sus beneficios comienza

Este año entre el:

1 de enero y el 31 de marzo

Este año entre el:

1 de abril y el 30 de junio

Este año entre el:

1 de julio y el 30 de
y este año entre el 1 de enero

Este año entre el:

1 de octubre y el 31 de
y este año entre el 1 de enero y el 30 de junio

Su período base será:

El año pasado entre el:

1 de enero y 30 de septiembre y el año
anterior entre el 1 de octubre y el 31 de
diciembre

El año pasado entre el:

1 de enero y el 31 de diciembre

El año pasado entre el:

1 de abril y el 31 de diciembre septiembre

El año pasado entre el:

1 de julio y el 31 de diciembre diciembre

Para ser elegible en términos monetarios, un reclamante debe haber sido pagado un mínimo de \$1,600 durante el período base, y que por lo menos \$440 de esa cantidad haya sido pagada afuera del trimestre calendario más alto.

Si a usted se le han concedido beneficios de incapacidad total temporeros bajo una ley de compensación para los trabajadores u otras leyes similares o si usted solamente ha trabajado dentro de los últimos pocos meses pasados, su período base puede ser determinado de diferente manera. Póngase en contacto con su oficina de IDES local para más información.

INFORMANDO LAS PROPINAS

Cada empleado que reciba propinas deberá informar esas propinas a los empleadores en una declaración escrita o en el Formulario UC-51, "Employee's Report of Tips" (Informe de Propinas del Empleado), con un duplicado. Los empleadores pueden proveer este formulario al momento de solicitarlo. El informe deberá ser sometido el día en que se pagan los sueldos o no más tarde del próximo día de pago y deberá incluir la cantidad de propinas recibidas durante el período de pago.

IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS

Los beneficios del seguro de desempleo están sujetos a impuestos, si a usted se le requiere someter una planilla contributiva estatal o federal. Usted puede escoger que se le retengan impuestos sobre ingresos federales y/o del estado de de sus beneficios semanales. Dado que los beneficios no están sujetos a una retención obligatoria de impuestos sobre ingresos, si usted no escoge la retención, a usted se le puede requerir que haga pagos de impuestos estimados usando el formulario 1040 ES del Servicio de Rentas Internas y el Formulario IL 1040 ES del Departamento de Ingresos de Illinois.

Para información adicional, llame a estos números libres de cargos:

Internal Revenue Service 1-800-829-1040

Illinois Department of Revenue 1-800-732-8866

This poster fulfills all posting requirements for the Illinois Department of Employment Security.
EMPLOYERS ARE REQUIRED TO POST THIS NOTICE IN A CONSPICUOUS PLACE FOR ALL EMPLOYEES.

Printed by the Authority of the State of Illinois Stock Number 4427/BEN-57 (rev. 9/12)

PREGNANCY RIGHTS IN THE WORKPLACE



EL EMBARAZO y sus DERECHOS en el LUGAR de TRABAJO

¿Está usted embarazada, recuperándose del parto, o tiene una afección médica o común relacionada con el embarazo?

Si es así, usted tiene derecho a:

- Solicitarle a su empleador una adaptación razonable para su embarazo, como tener intervalos más frecuentes para ir al baño, recibir ayuda con el trabajo pesado, un espacio privado para la extracción de leche o tiempo libre para recuperarse de su embarazo.
- Rechazar una adaptación que no fue solicitado pero su empleador ofreció para su embarazo.
- Continuar trabajando durante su embarazo si hay una adaptación razonable disponible que le permitiría continuar realizando su trabajo.



State of Illinois
Department of Human Rights

Su empleador no puede:

- Discriminarla debido a su embarazo.
- Tomar represalias en su contra porque usted solicitó una adaptación razonable.

Es ilegal que su empleador la despidan, se niegue a contratarla o a proporcionarle una adaptación razonable a causa de su embarazo. Para obtener información sobre el embarazo y sus derechos en el lugar de trabajo en español, visite: dhr.illinois.gov

It is illegal for your employer to fire you, refuse to hire you or to refuse to provide you with a reasonable accommodation because of your pregnancy. For more information regarding your rights, download the Department's fact sheet from our website at dhr.illinois.gov

**Para obtener ayuda inmediata, o si tiene preguntas relacionadas con sus derechos,
llame al (312) 814-6200, (217) 785-5100 o (866) 740-3953 (TTY)**

OFICINA DE CHICAGO
555 W Monroe St, Ste. 700
Intake Unit
Chicago, IL 60661
(312) 814-6200



OFICINA DE SPRINGFIELD
524 S 2nd Street, 3rd Floor
Intake Unit
Springfield, IL 62701
(217) 785-5100

Obtenga más información, comuníquese con IDHR o inicie un cargo en: <https://dhr.illinois.gov>

Printed by the Authority of the State of Illinois. IDHR SPN. web. (02/23).



FEDERAL MINIMUM WAGE

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA—siglas en inglés)

SALARIO MÍNIMO FEDERAL \$7.25 POR HORA A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados.

PAGO POR SOBRETIEPO Por lo menos tiempo y medio (1½) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

TRABAJO DE MENORES DE EDAD El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaría de Trabajo. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola.

CRÉDITO POR PROPINAS Los empleadores de “empleados que reciben propinas” que cumplan con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario parcial basado en las propinas recibidas por sus empleados. Los empleadores les tienen que pagar a los empleados que reciben propinas un salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora si ellos reclaman un crédito de propinas contra su obligación de pagar el salario mínimo. Si las propinas recibidas por el empleado combinadas con el salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.

EXTRACCIÓN DE LECHE MATERNA EN EL TRABAJO La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que una empleada de enfermería extraiga leche materna para su bebé lactante durante un año después del nacimiento del bebé cada vez que la empleada necesite extraer leche materna. Los empleadores deben proporcionar un lugar, que no sea un baño, que esté protegido de la vista y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y el público, que pueda ser utilizado por la empleada para extraer leche materna.

CUMPLIMIENTO El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiempo y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempo. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales evaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- Ciertas ocupaciones y establecimientos están exentos del salario mínimo y/o del pago de horas extras. Ciertas exenciones limitadas también se aplican a los requisitos de extracción de leche materna en el trabajo.
- Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como “contratistas independientes” cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempo bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.
- A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.



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

1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd



WH1088 SPA
REV 04/23

Sus derechos de empleado en virtud de la Ley de Licencia Familiar y Médica

¿Qué es la licencia FMLA? La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) es una ley federal que proporciona a los empleados elegibles una **licencia con protección laboral** por las razones familiares y médicas adecuadas. La División de Salarios y Horas (WHD) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos hace cumplir la FMLA para la mayoría de los empleados.

Los empleados elegibles pueden tomar **hasta 12 semanas laborales** de licencia FMLA en un período de 12 meses para:

- El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida
- Su condición de salud mental o física grave que le incapacite para trabajar,
- Para cuidar a un cónyuge, hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave
- Ciertas razones de calificación relacionadas con el despliegue en el extranjero de su cónyuge, hijo(a) o padre/madre que sea miembro de las fuerzas armadas.

Un empleado elegible que sea el cónyuge, hijo(a), padre/madre o pariente más cercano de un miembro de las fuerzas armadas con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse hasta 26 semanas laborales** de licencia FMLA en un solo período de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas.

Tiene derecho a usar la licencia FMLA en **un bloque de tiempo**. Cuando sea médicamente necesario o permitido de otra manera, puede tomar la licencia FMLA **intermitentemente en bloques de tiempo separados, o en un horario reducido** trabajando menos horas cada día o semana. Lea la hoja informativa #28M(c) para obtener más información.

La licencia FMLA **no es una licencia paga**, pero usted puede elegir, o su empleador puede pedirle que use cualquier licencia pagada proporcionada por el empleador si la póliza de licencia paga de su empleador cubre la razón por la cual necesita la licencia FMLA.

¿Soy elegible para tomar la licencia FMLA? Usted es un **empleado elegible** si **todas** las siguientes condiciones aplican en su caso:

- Usted trabaja para un empleador cubierto,
- Usted ha trabajado para el empleador por lo menos durante 12 meses;
- Usted tiene por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses anteriores a cuando se tome la licencia; y
- Su empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas de lugar de trabajo.

Los empleados de la tripulación de vuelo de la aerolínea tienen diferentes requisitos de "horas de servicio".

Usted trabaja para un **empleador cubierto** si se aplica **una** de las siguientes condiciones:

- Usted trabaja para un empleador privado que tuvo al menos 50 empleados durante al menos 20 semanas de trabajo en el año calendario actual o anterior,
- Usted trabaja para una escuela secundaria primaria o pública o privada, o
- Usted trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría de los empleados federales están cubiertos por el Título II de la FMLA, administrado por la Oficina de Administración de Personal.

Cómo solicito la licencia FMLA? En general, **para solicitar una licencia FMLA debe:**

- Seguir las políticas normales de su empleador para solicitar la licencia,
- Dar aviso al menos 30 días antes de su necesidad de licencia FMLA, o
- Si no es posible avisar con antelación, notifíquelo lo antes posible.

Usted **no tiene que compartir un diagnóstico médico** pero debe proporcionar suficiente información a su empleador para que pueda determinar si la licencia califica para la protección de FMLA. Usted **también debe informar a su empleador si la licencia FMLA fue tomada o aprobada previamente** por la misma razón al solicitar una licencia adicional.

Su **empleador puede solicitar la certificación** de un proveedor de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar la certificación de una exigencia calificada.

La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni reemplaza a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo que otorgue mayores derechos de licencia familiar o médica. Los empleados estatales pueden estar sujetos a ciertas limitaciones en demandas directas con respecto a la licencia por sus propias condiciones de salud graves. La mayoría de los empleados federales y ciertos empleados del Congreso también están cubiertos por la ley, pero están sujetos a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal o del Congreso de los Estados Unidos.

¿Qué debe hacer mi empleador? Si usted es elegible para la licencia FMLA, su **empleador debe:**

- Permitirle tomar tiempo libre con protección laboral por una razón que califique,
- Continuar la cobertura de su plan de salud grupal mientras esté de licencia en la misma base que si no hubiera tomado licencia, y
- Permitirle regresar al mismo trabajo, o un trabajo prácticamente idéntico con el mismo salario, beneficios y otras condiciones de trabajo, incluyendo el turno y el lugar, al final de su licencia.

Su **empleador no puede interferir con sus derechos de FMLA** o amenazar o castigarle por ejercer sus derechos bajo la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted por solicitar la licencia FMLA o cooperar con una investigación de WHD.

Después de darse cuenta de que su necesidad de licencia es por una razón que pueda calificar bajo la FMLA, su **empleador debe confirmar si usted es elegible** o no para la licencia FMLA. Si su empleador determina que usted es elegible, su **empleador debe notificarle por escrito:**

- Acerca de sus derechos y responsabilidades bajo la FMLA, y
- Cuánto de su licencia solicitada, si la hubiera, será licencia protegida por la FMLA.

¿Dónde puedo encontrar más información? Llame al **1-866-487-9243** o visite **dol.gov/fmla** para obtener más información.

Si cree que sus derechos bajo la FMLA han sido violados, puede presentar una queja ante el WHD o presentar una demanda privada contra su empleador en la corte.

Escanee el código QR para obtener información sobre nuestro proceso de quejas del WHD.



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



WH1420 REV 04/23

USERRA - UNIFORMED SERVICES EMPLOYMENT AND REEMPLOYMENT RIGHTS ACT



SUS DERECHOS BAJO LA LEY USERRA LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO PARA SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de los individuos que voluntaria o involuntariamente dejan sus puestos laborales para adelantar su servicio militar o ciertos tipos de servicios en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores que discriminen a los pasados o actuales miembros de los servicios uniformados, y a aquellos que apliquen a los servicios uniformados.

DERECHOS DE REEMPLEO

Usted tiene derecho a ser reemplorado(a) en su trabajo civil si lo dejó para cumplir con su labor en el servicio uniformado y:

- usted garantiza que su empleador reciba una notificación por anticipado de su servicio, por escrito o verbalmente;
- usted tiene cinco años o menos acumulados de servicio en los servicios uniformados mientras ha sido empleado(a) de ese empleador en particular;
- usted regrese a trabajar o aplique para ser reemplorado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio; y
- usted no haya sido retirado(a) del servicio por despido deshonesto o bajo condiciones no honorables.

Si usted es elegible para ser reemplorado(a), debe ser restituido(a) en el trabajo y los beneficios que haya logrado de no haber estado en servicio militar o, en algunos casos, un trabajo similar, le serán restituidos.

DERECHO A NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN Y RETALIACIÓN

Si usted: • es o fue miembro del servicio uniformado; • ha aplicado para hacer parte del servicio uniformado; o • está obligado(a) a servir en el servicio uniformado; entonces un empleador no puede negárselos: • empleo inicial; • reemplazo; • retención en el empleo; • ascenso; o • cualquier beneficio del empleo debido a este estatus.

PROTECCIÓN DEL SEGURO MEDICO

- Si usted deja su trabajo para cumplir con un servicio militar, usted tiene el derecho a decidir si sigue con su servicio de

seguro médico ofrecido por medio de su empleador, para usted y sus dependientes, por hasta 24 meses mientras está en el servicio militar.

- Incluso si decide no continuar con la cobertura durante su servicio militar, tiene el derecho a ser reinstituído(a) en el plan de seguro médico de su empleador cuando sea reemplorado(a), por lo general sin tiempos de espera o exclusiones (ej. Condiciones de exclusión preexistentes) excepto para enfermedades u heridas relacionadas con el servicio.

CUMPLIMIENTO

- El Servicio de Empleo y Entrenamiento (VETS) del Departamento de Empleo de los Estados Unidos, está autorizado para investigar y resolver los reclamos sobre violaciones a la ley USERRA.
- For assistance in filing a complaint, or for any other information on USERRA, contact VETS at **1-866-4-USA-DOL** or visit its website at <https://www.dol.gov/agencies/vets/>. An interactive online USERRA Advisor can be viewed at <https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra>
- Si usted presenta una queja con veteranarios y VETS no está en condiciones de resolverlo, usted puede solicitar que su caso se remita al Departamento de Justicia o la Oficina del Consejero Especial, según corresponda, para la representación.
- Usted también puede saltar el proceso de VETS y presentar una acción civil contra las violaciones de USERRAs cometidas por el empleador.

Fecha de publicación — Mayo 2022

Los derechos presentados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. Este aviso fue preparado por VETS, y puede ser visto en Internet en esta dirección: <https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster> La ley federal requiere que los empleadores notifiquen a sus empleados sobre sus derechos bajo la ley USERRA, y los empleadores pueden cumplir con este requisito al mostrar este anuncio en donde por lo general colocan los anuncios de la empresa para sus empleados.



U.S. Department of Labor
1-866-487-2365



U.S. Department of Justice



Office of Special Counsel



Employer Support Of The Guard
And Reserve 1-800-336-4590

WORKER FREEDOM OF SPEECH ACT

Ley de Libertad de Expresión del Trabajador

(820 ILCS 57/1) Sec. 1. Título corto. Esta Ley podrá citarse como Ley de Libertad de Expresión del Trabajador. (Fuente: P.A. 103-722, vigente el 1-1-25.)

(820 ILCS 57/5) Sec. 5. Hallazgos; intención legislativa.

(a) La Asamblea General determina que es de interés de la política pública del Estado que todos los trabajadores de Illinois cuenten con protección frente a la obligatoriedad de participar en reuniones patrocinadas por el empleador cuando dichas reuniones estén diseñadas para comunicar la posición del empleador sobre asuntos religiosos o políticos.

(b) Los empleados no deben estar sujetos a tácticas de intimidación, actos de represalia, medidas disciplinarias ni a despido por parte de su empleador por optar por no participar en reuniones patrocinadas por el empleador. (Fuente: P.A. 103-722, vigente el 1-1-25.)

(820 ILCS 57/10) Sec. 10. Definiciones. Para efectos de esta Ley:

"Departamento" significa el Departamento de Trabajo. "Director" significa el Director de Trabajo.

"Empleado" tiene el significado otorgado en la Sección 2 de la Ley de Pago y Cobro de Salarios de Illinois.

"Empleador" tiene el significado otorgado en la Sección 2 de la Ley de Pago y Cobro de Salarios de Illinois. "Empleador" incluye al Estado o cualquier subdivisión política del Estado, unidad de gobierno local, o agencia gubernamental estatal o local. "Parte interesada" significa una organización que supervise o esté atenta al cumplimiento de leyes de seguridad pública o laboral, requisitos de salario y horas, u otros requisitos legales. "Asuntos políticos" significa asuntos relacionados con elecciones a cargos públicos, partidos políticos, propuestas para cambiar legislación, regulaciones o políticas públicas, y la decisión de unirse o apoyar a cualquier partido político u organización política, cívica, comunitaria, fraternal o laboral.

"Asuntos religiosos" significa asuntos relacionados con creencias, afiliación y prácticas religiosas y la decisión de unirse o apoyar a una organización o asociación religiosa.

"Voluntario" significa, respecto de una acción, significa que la acción no:

(1) está incentivada mediante un cambio positivo en cualquier condición de empleo, incluyendo, entre otras, cualquier forma de compensación u otro beneficio laboral; y (2) se realiza bajo amenaza de un cambio negativo en cualquier condición de empleo por no asistir, incluyendo, entre otras, las disposiciones de la Sección 15, evaluaciones negativas de desempeño u otros cambios adversos en compensación o beneficios laborales.

(Fuente: P.A. 103-722, vigente el 1-1-25.)

(820 ILCS 57/15) Sec. 15. Protección a los empleados. Un empleador o su agente, representante o designado no podrá despedir, disciplinar ni penalizar de otra manera, ni amenazar con despedir, disciplinar o penalizar, ni tomar ninguna acción laboral adversa contra un empleado:

(1) porque el empleado se niegue a asistir o participar en una reunión patrocinada por el empleador o se niegue a recibir o escuchar comunicaciones del empleador o de su agente, representante o designado si la reunión o comunicación está destinada a comunicar la opinión del empleador sobre asuntos religiosos o políticos; (2) como medio para inducir al empleado a asistir o participar en reuniones o recibir o escuchar comunicaciones descritas en el párrafo (1); o (3) porque el empleado, o alguien actuando en su nombre, realice de buena fe un informe, oral o escrito, sobre una violación o presunta violación de esta Ley. (Fuente: P.A. 103-722, vigente el 1-1-25.)

(820 ILCS 57/20) Sec. 20. Derecho de acción. Un empleado afectado podrá interponer una acción civil para hacer cumplir cualquier disposición de esta Ley dentro del plazo máximo de un año contado desde la fecha de la presunta violación. Una acción civil puede ser presentada por uno o más empleados en nombre propio y de otros empleados en situación similar. El tribunal podrá conceder al empleado que prevalezca cualquier reparación apropiada, incluyendo medidas cautelares, reincorporación al puesto anterior o equivalente, salarios caídos, restablecimiento de beneficios (incluida la antigüedad) y cualquier otra reparación necesaria para resarcir al empleado. El tribunal otorgará al empleado que prevalezca honorarios razonables de abogado y costos.

(Fuente: P.A. 103-722, vigente el 1-1-25.)

(820 ILCS 57/25) Sec. 25. Facultades del Departamento y sanciones civiles.

(a) El Departamento investigará denuncias de violaciones de esta Ley presentadas por una parte interesada, iniciará las acciones para imponer las sanciones previstas y hará cumplir sus disposiciones. Además de la reparación prevista en la Sección 20, se impondrá al empleador una sanción civil de 1,000 dólares por cada violación de la Sección 15, pagadera al Departamento. Cada empleado afectado por una violación a la Sección 15 constituye una violación independiente. (b) Cuando exista una creencia razonable de que un empleador sujeto a esta Ley está infringiendo alguna de sus disposiciones, una parte interesada podrá afirmar que ha ocurrido una violación de esta Ley y entablar una acción para la imposición de sanciones en el condado donde se alegue que ocurrió la violación o donde se ubique la oficina principal del empleador, de conformidad con la siguiente secuencia de actos:

(1) La parte interesada presenta una queja al Departamento, describiendo la violación y nombrando al empleador que la ha cometido. (2) El Departamento envía un aviso de la queja a la parte señalada como presunta infractora de esta Ley y la parte interesada. La parte señalada podrá impugnar o subsanar la presunta violación. (3) La parte señalada impugna o subsana la presunta violación dentro de los 30 días siguientes a la recepción del aviso de la queja o, si la parte señalada no responde dentro de los 30 días, el Departamento emite una notificación de derecho a demandar a la parte interesada conforme a lo descrito en el párrafo. (4) El Departamento emite una notificación de derecho a demandar a la parte interesada si ha ocurrido uno o más de los siguientes hechos:

(A) la parte señalada ha subsanado la presunta violación a satisfacción del Director;

(B) el Director ha determinado que la alegación es injustificada o que el Departamento no tiene jurisdicción sobre el asunto o sobre las partes; o

(C) el Director ha determinado que la alegación es justificada o no ha emitido una determinación, y ha decidido no ejercer jurisdicción sobre el asunto o ha concluido la aplicación administrativa del asunto. (d) Si, dentro de los 180 días posteriores a la notificación de la queja a las partes, el Departamento no ha (i) resuelto el período de impugnación y subsanación, (ii) extendido, con el acuerdo mutuo de las partes, el plazo para que la parte señalada subsane la violación y resuelva la queja, o (iii) emitido una carta de derecho a demandar, la parte interesada podrá iniciar una acción civil para la imposición de sanciones. Las partes podrán extender el período de 180 días mediante acuerdo mutuo. El plazo de prescripción para que la parte interesada presente una acción por la presunta violación de esta Ley quedará suspendido durante el período de 180 días y cualquier período adicional acordado mutuamente. Al final del período de 180 días, o de cualquier extensión acordada mutuamente, el Departamento deberá emitir una carta de derecho a demandar a la parte interesada. d) Toda reclamación o acción presentada conforme a esta Sección deberá interponerse dentro de los 3 años posteriores a la conducta presuntamente generadora de la queja, más cualquier período durante el cual el plazo de prescripción haya estado suspendido. (e) En una acción entablada conforme a esta Sección, una parte interesada podrá recuperar del empleador cualquier sanción legal establecida en el inciso (a) y las medidas cautelares. La parte interesada que prevalezca en una acción civil recibirá el 10% de las sanciones legales impuestas, más los honorarios de abogado y los gastos en que haya incurrido al presentar la acción.

(f) Nada en esta Sección se interpretará como impedimento para que un empleado presente una acción civil por su propia reclamación por una violación de esta Ley, según lo dispuesto en la Sección 20. (Fuente: P.A. 103-722, vigente el 1-1-25.)

(820 ILCS 57/30) Sec. 30. Aviso. Dentro de los 30 días posteriores a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, el empleador deberá colocar y mantener colocado un aviso sobre los derechos de los empleados conforme a esta Ley en los lugares donde habitualmente se colocan los avisos para los empleados.

(Fuente: P.A. 103-722, vigente el 1-1-25.)

(820 ILCS 57/35) Sec. 35. Excepciones. Nada en esta Ley:

(1) prohíbe las comunicaciones de información que el empleador esté obligado por ley a comunicar, pero únicamente en la medida en que dicha obligación legal lo requiera;

(2) limita los derechos de un empleador o de su agente, representante o designado para celebrar reuniones relacionadas con asuntos religiosos o políticos, siempre que la asistencia sea voluntaria, o para entablar comunicaciones, siempre que recibirlas o escucharlas sea voluntario; (3) limita los derechos de un empleador o de su agente, representante o designado para comunicar a sus empleados cualquier información que sea necesaria para que los empleados desempeñen las funciones inherentes a su puesto; (4) prohíbe a un empleador o a su agente, representante o designado requerir que sus empleados asistan a cualquier capacitación destinada a fomentar un entorno laboral civil y colaborativo o a reducir o prevenir el acoso o la discriminación en el lugar de trabajo; (5) prohíbe a una institución de educación superior, o a cualquier agente, representante o designado de dicha institución, celebrar reuniones o participar en comunicaciones con sus empleados relacionadas con cualquier curso, simposio, investigación, publicación o programa académico de la institución; (6) prohíbe a una organización política, una organización de partido político, una organización de bloque legislativo (caucus), la organización política de un candidato, o una organización sin fines de lucro exenta de impuestos conforme a las Secciones 501(c)(4), 501(c)(5) o 501(c)(6) del Código de Rentas Internas, exigir a su personal o empleados que asistan a una reunión patrocinada por el empleador o participen en cualquier comunicación con el empleador o con el agente, representante o designado del empleador con el propósito de comunicar los principios o fines políticos del empleador; (7) prohíbe a la Asamblea General o a un órgano legislativo o regulador del Estado o local exigir a sus empleados que asistan a una reunión patrocinada por el empleador o participen en cualquier comunicación con el empleador o con el agente, representante o designado del empleador con el propósito de comunicar las propuestas del empleador para modificar legislación, regulaciones o políticas públicas; o

(8) prohíbe a una organización religiosa exigir a sus empleados que asistan a una reunión patrocinada por el empleador o participen en cualquier comunicación con el empleador o con el agente, representante o designado del empleador con el propósito de comunicar las creencias, prácticas o principios religiosos del empleador.

(Fuente: P.A. 103-722, vigente el 1-1-25; 104-417, vigente el 8-15-25.)



SUS DRECHOS BAJO LA LEY PARA LA CONTRATACIÓN Y RECONTRATACIÓN DE MIEMBROS DEL SERVICIO DE ILLINOIS (330 ILCS 61)

ISERRA (versión estatal de USERRA) protege el empleo y los beneficios de los Miembros del Servicio que dejen su empleo civil para servir a nuestra Nación o Estado.

Para proteger el interés público común en el servicio militar, la función del Fiscal General de Illinois es promover la conciencia y garantizar el cumplimiento de ISERRA proporcionando información, capacitación, defensa y cumplimiento.

¿QUIÉN ESTÁ PROTEGIDO?

1. Todos los miembros de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, ya sea en servicio activo o de reserva, incluida la Guardia Nacional cuando realizan el servicio estatal.
2. Todos los miembros del Sistema de Radio Auxiliar Militar, la Reserva de la Guardia Costera de los Estados Unidos, la Patrulla Aérea Civil y los Marines Mercantes cuando realizan tareas oficiales en apoyo de una emergencia.
3. Miembros que son liberados del servicio militar con atención de seguimiento por el Departamento de Defensa.

¿CUÁLES SON LOS DERECHOS, BENEFICIOS Y OBLIGACIONES BAJO ISERRA?

ISERRA proporciona las mismas protecciones que USERRA (es decir, reempleo, beneficios y discriminación) pero amplía las protecciones a las personas identificadas anteriormente e incorpora los beneficios existentes a los miembros del servicio que son empleados públicos. Debido a que ISERRA representa los requisitos mínimos del empleador, los empleadores mantienen el derecho de proporcionar mayores beneficios a su discreción.

¿QUIÉN HACE CUMPLIR LA ISERRA?

El Defensor de ISERRA es un Procurador General Adjunto designado por el Procurador General de Illinois para brindar tanto defensa como ejecución bajo ISERRA.

¿DÓNDE ENCONTRAR MÁS INFORMACIÓN?

Tanto los miembros en servicio como los empleadores pueden encontrar más información en la página web del Defensor de ISERRA del Procurador General en <https://illinoisattorneygeneral.gov/rights-of-the-people/military-and-veterans-rights/> o llamar a la línea directa de derechos de los militares y veteranos al 1-800-382-3000 para hacer preguntas o solicitar capacitación.



Este aviso está disponible para descargar en el sitio web del Procurador General visitando <https://illinoisattorneygeneral.gov/rights-of-the-people/military-and-veterans-rights/>. Los empleadores deben proporcionar a los empleados con derecho a los derechos y beneficios consagrados en ISERRA una notificación de los derechos, beneficios y obligaciones de los empleados que son miembros del servicio. Este requisito puede cumplirse mediante la publicación de este aviso, en el lugar donde los empleadores suelen colocar avisos para los empleados. ISERRA está codificada como Ley Pública 100-1101 y se puede encontrar en <https://www.ilga.gov/Legislation/publicacts/view/100-1101>.

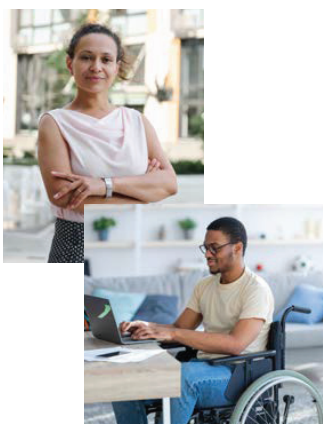


Impreso por autoridad del estado de Illinois. 10/25. Este material está disponible en formato alternativo a pedido.

DISCRIMINATION AND SEXUAL HARASSMENT



USTED TIENE DERECHO A ESTAR LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO



La Ley de Derechos Humanos de Illinois establece que usted tiene **derecho a estar libre de discriminación ilegal y acoso sexual**. Esto significa que los empleadores no pueden tratar a las personas de manera diferente debido a su raza, edad, sexo, embarazo, discapacidad, orientación sexual o cualquier otra categoría protegida mencionada en la Ley. Esto se aplica a todas las acciones del empleador, incluida la contratación, la promoción, los actos disciplinarios y el despido.

AJUSTES RAZONABLES

También tiene derecho a ajustes razonables en caso de embarazo y discapacidad. Esto significa que puede solicitar cambios razonables en su trabajo de ser necesario en caso de embarazado o discapacidad.



RETALIACIÓN

También es ilegal que los empleadores traten a las personas de manera diferente porque han denunciado discriminación, han participado en una investigación o han ayudado a otros a ejercer su derecho a quejarse de discriminación.



DENUNCIE LA DISCRIMINACIÓN

Para denunciar la discriminación, puede:

1. Póngase en contacto con el departamento de recursos humanos o de personal de su empleador.
2. Comuníquese con el Departamento de Derechos Humanos de Illinois (IDHR) para presentar una reclamación.
3. Llame a la Línea de Ayuda contra el Acoso Sexual y la Discriminación de Illinois al 1-877-236-7703 para hablar con alguien sobre sus inquietudes.

Chicago:
555 W Monroe Street, 7th Floor, Chicago, IL 60661
(312) 814-6200
(866) 740-3953 (TTY)
(312) 814-6251 (Fax)

Springfield:
524 S. 2nd St., Suite 300, Springfield, IL 62701
(217) 785-5100
(866) 740-3953 (TTY)
(217) 785-5106 (Fax)

Website: dhr.illinois.gov | Email: IDHR.Intake@illinois.gov

Los empleadores deben publicar y mostrar este poster donde los empleados puedan verlo fácilmente.
Este aviso está disponible para descargar en: www.illinois.gov/dhr Impreso por la Autoridad del Estado de Illinois.
9/2022. versión web

VESSA - VICTIMS' ECONOMIC SECURITY AND SAFETY ACT



State of Illinois
Illinois Department of Labor

Ley de Seguridad y Protección Económica de las Víctimas (VESSA)

PUBLICACIÓN OBLIGATORIA PARA LOS EMPLEADORES

VESSA ofrece a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, sexual, de género o cualquier otro delito de violencia, y a los empleados que tienen un pariente o un integrante de su familia nuclear que es víctima de este tipo

de violencia, licencias no remuneradas y garantizadas en el lugar de trabajo, acomodaciones razonables y garantías contra la discriminación y las represalias.

Este tiempo puede utilizarse si el empleado, un pariente o integrante de su familia nuclear:

- Sufre de un incidente de violencia doméstica, sexual, de género o cualquier otro delito de violencia;
- Se recupera de actos de violencia;
- Solicita o recibe ayuda médica, asistencia jurídica (incluida la participación en procedimientos judiciales), asesoramiento, planificación de la seguridad u otro tipo de asistencia;
- Se encuentra en recolocación temporal o permanente;
- Adopta otras medidas para reforzar la seguridad de la víctima frente a futuros actos de violencia doméstica,
- sexual o de género, o cualquier otro delito de violencia, o para garantizar su seguridad económica;
- Asiste al funeral o alternativa al funeral si el fallecimiento se debe a un acto de violencia;
- Realiza los trámites necesarios por un fallecimiento causado por un acto de violencia, o
- Está de duelo por una muerte causada por un acto de violencia.

NOTIFICACIÓN Y CERTIFICACIÓN: Los trabajadores deben avisar al empleador con al menos 48 horas de antemano con notificación de su ausencia a menos que dar notificación antemano no es practico. Si el empleado no puede de antemano, deberá hacerlo tan pronto pueda, en un lapso razonable tras la ausencia. La certificación puede facilitarse al empleador por una declaración oficial del empleado y otra documentación si el empleado tiene en su posesión uno de los siguientes:

- Documentación de un empleado, agente o voluntario de una organización de servicios a las víctimas, un abogado, un integrante del clero o un profesional médico o profesional de otro tipo que ayude a abordar la violencia;
- Un expediente policial, judicial o militar;
- Un acta de fallecimiento, una esquela publicada o verificación por escrito del

fallecimiento, del entierro o de los servicios funerarios documentando el crimen de violencia; o

- Otras pruebas que lo corroboren.

ACOMODACIONES: VESSA establece que los empleados tienen derecho a realizar acomodaciones razonables para atender las necesidades de la o las víctimas. Entre las acomodaciones se encuentran: ajuste en la estructura del puesto de trabajo, las instalaciones del lugar de trabajo, los requisitos del trabajo, el número de teléfono, la asignación de asientos o la seguridad física de la zona de trabajo. Un empleado tiene derecho a acceder a cualquier documento o comunicación digital almacenado en un dispositivo proporcionado por el empleador que esté relacionado con violencia doméstica, sexual o de género, o cualquier otro delito de violencia.

DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS: VESSA prohíbe a los empleadores discriminar, tomar represalias o tratar de cualquier otro modo desfavorable a un empleado o solicitante de empleo si se trata de una persona que:

- Es o es percibida como víctima de violencia doméstica, sexual, de género o cualquier otro delito de violencia.
- Asistió, participó en, se preparó para, o solicitó permiso para asistir, participar en, o prepararse para un
- procedimiento judicial o administrativo penal o civil relacionado con violencia doméstica, sexual o de género, o cualquier otro acto de violencia.
- Solicitó o tomó una licencia de VESSA por cualquier motivo.
- Utilizó equipos proporcionados por el empleador para grabar actos de violencia doméstica, sexual o de género, o cualquier otro delito violento cometido contra ellos o contra un familiar o miembro del hogar
- Solicitó una acomodación, se le haya concedido o no.
- El lugar de trabajo se ve perturbado o amenazado por la acción de alguien que la persona declara cometió o amenazó con cometer actos de violencia doméstica, sexual o de género, o cualquier otro acto de violencia, contra la persona o contra un pariente o integrante de su núcleo familiar.
- Ejerció cualquier otro derecho de VESSA.

CONFIDENCIALIDAD Los empleadores deben mantener la confidencialidad de toda la información relacionada con el uso de la licencia VESSA, la notificación de la intención de un empleado de tomar la licencia VESSA y la certificación proporcionada por el empleado.

LICENCIA PERMITIDA DURANTE un período de 12 meses bajo la ley es basado en el número de empleados:

Número de empleados	Licencias permitidas	Las licencias pueden tomarse de forma consecutiva, intermitente o con un horario de trabajo reducido.	*A partir del 1 de enero de 2024, los empleados de empresas que trabajaron por lo menos 1250 horas en los últimos 12 meses para empleadores con 50 o más empleados (empleados elegibles bajo la ley de licencia por duelo familiar, 820 ILCS 15 et seq.) tienen derecho a dos (2) semanas adicionales de licencia no remunerada por motivos relacionados con el fallecimiento de determinados parientes o integrantes del núcleo familiar debido a un acto de violencia, que deben completarse en un plazo de 60 días a partir de la fecha en que el empleado recibió la notificación del fallecimiento de la víctima.
1-14 empleados	4 semanas		
15-49 empleados	8 semanas		
50 o más empleados	12 semanas*		

QUEJAS Si desea información sobre cómo presentar una queja, llame al: **312-793-6797** o visite **labor.illinois.gov/vessa**

labor.illinois.gov • DOL.LeaveRights@illinois.gov

Lincoln Tower Plaza
524 South 2nd Street, Suite 400
Springfield, Illinois 62701
(217) 782-6206 Fax: (217) 782-0596

Jesse White State of Illinois Building
115 S LaSalle St 37th Floor
Chicago, Illinois 60603-3150
(312) 793-2800 Fax: (312) 793-5257

Regional Office Building
2309 West Main Street, Suite 115
Marion, Illinois 62959
(618) 993-7090 Fax: (618) 993-7258

Printed by the Authority of State of Illinois 12/25 250 copies IOCI 26-0922 **IOCI**



DAY AND TEMPORARY LABOR SERVICE AGENCIES



State of Illinois
Illinois Department
of Labor

LEY DE SERVICIOS DE TRABAJO DIARIO Y TEMPORAL

DERECHOS DEL TRABAJADOR TEMPORAL **AVISO DE SALARIOS Y PAGOS CORRECTOS**

Usted tiene derecho a que se le pague correctamente según su pago por hora y las horas trabajadas y de acuerdo con todas las leyes sobre salario. La Agencia de Servicios de Trabajo Diario y Temporal debe proporcionarle una declaración detallada con el nombre y la información de contacto de cada cliente externo donde trabajó, la cantidad de horas trabajadas en el lugar de trabajo de la empresa cliente cada día, su pago por cada hora trabajada, los ingresos totales en el período de pago, todas las deducciones.

CAPACITACIÓN SOBRE SEGURIDAD Y PELIGROS

El primer día de trabajo en una compañía cliente cada año o antes de esa fecha, la Agencia de Servicios de Trabajo Diario y Temporal debe proporcionarle su capacitación sobre seguridad general para el lugar de trabajo de la empresa cliente. La capacitación abarcará todos los peligros conocidos y existentes, incluidos los peligros informados a la empresa cliente o la Agencia de Servicios de Trabajo Diario y Temporal por un trabajador. La capacitación se proporcionará sin costo para usted, y deben pagarle por el tiempo invertido en capacitación.

DERECHO A NEGARSE A SER ASIGNADO A UN SITIO DONDE EXISTE UN CONFLICTO LABORAL

Usted tiene derecho a negarse a ser asignado al lugar de trabajo o sitio de la empresa cliente donde hay una huelga, cierre patronal u otro conflicto laboral sin que su Agencia de Servicios de Trabajo Diario y Temporal tome represalias en su contra.

TRANSPORTE

Usted tiene derecho al transporte gratuito desde la Agencia de Servicios de Trabajo Diario y Temporal hasta la empresa cliente y de regreso hasta la Agencia de Servicios de Trabajo Diario y Temporal.

Igualdad Salarial

Un trabajador que está asignado a trabajar en una compañía y hace el trabajo en la misma compañía por más de 720 horas dentro de un período de 12 meses, tiene derecho a ser pagado, no menos que el salario por hora o lo mismo que un empleado contratado directamente que tiene derecho a horas extras, siempre

que el trabajador realice el mismo trabajo o uno similar. Si no existe un empleado contratado directamente que realice el mismo trabajo o uno similar, el trabajador tiene derecho a recibir un salario no inferior al salario por hora a tiempo regular o al equivalente por hora del empleado contratado directamente que reciba el salario más bajo y tenga derecho a horas extras.

RESPONSABILIDADES DE LAS AGENCIAS DE TRABAJO DIARIO Y TEMPORAL

AVISO OBLIGATORIO

Cada Agencia de Servicios de Trabajo Diario y Temporal publicará este aviso en una zona fácilmente accesible para todos los trabajadores en cada lugar de trabajo o sucursal.

PAGO DEL SALARIO Y AVISO AL TRABAJADOR

Una Agencia de Servicios de Trabajo Diario y Temporal proporcionará, en un talón de cheque de pago, una declaración detallada con lo siguiente:

- información de contacto de cada empresa cliente donde trabajó el trabajador
- cantidad de horas trabajadas en el lugar de trabajo de cada empresa cliente cada día
- pago por cada hora trabajada
- ingresos totales en el período de pago
- todas las deducciones

La Agencia de Servicios de Trabajo Diario y Temporal también le proporcionará a cada trabajador un resumen de los ingresos anuales en un tiempo razonable después del año calendario precedente. Los trabajadores temporales tienen derecho a solicitar que su Agencia de Servicios de Trabajo Diario y Temporal emita cheques de manera semanal, bisemanal o bimensual.

TRANSPORTE

La Agencia de Servicios de Trabajo Diario y Temporal es responsable por el comportamiento de los conductores que proveen transporte a los trabajadores, salvo que se aplique una excepción en la Ley.

REGISTRO

La Agencia de Servicios de Trabajo Diario y Temporal debe registrarse en el Departamento de Trabajo de Illinois. La información de registro está disponible en línea en <https://labor.illinois.gov/laws-rules/fls/daytemporary-labor.html>

TARIFAS POR COLOCACIÓN

Las tarifas por conversión o colocación no pueden ser cobradas por una agencia después de que un trabajador a realizado trabajos en un cliente externo durante 60 días.

Lincoln Tower Plaza
524 South 2nd Street, Suite 400
Springfield, Illinois 62701
(217) 782-6206
Fax: (217) 782-0596

Jesse White State of Illinois Building
115 S LaSalle Street, 37th Fl.
Chicago IL 60603
(312) 793-2800
Fax: (312) 793-5257

QUEJAS Para presentar una queja o denunciar una violación ante el Departamento de Trabajo, visite labor.illinois.gov o llame sin cargo al **1-877-314-7052**



Printed by the Authority of State of Illinois 10/25 IOCI 26-0624



WITHHOLDING STATUS

PUEDE QUE TENGA QUE REVISAR SU RETENCIÓN EN LA FUENTE

Desde la última vez que presentó el Formulario W-4 a su empleador usted...

- Se casó o divorció?
- Ganó o perdió a un dependiente?
- Cambió su nombre?

Hubo grandes cambios en...

- Sus ingresos no salariales (intereses, dividendos, ganancias sobre capital, etc.)?
- El ingreso salarial de su familia (usted o su esposa empezaron o dejaron de trabajar)?
- Sus deducciones detalladas?
- Sus créditos fiscales?

Si su respuesta es "SI"...

En cualquiera de estas preguntas o si debía impuestos extras cuando presentó su último reintegro, puede que tenga que llenar nuevamente un Formulario W-4. Consulte a su empleador para obtener una copia del Formulario W-4 o llame al IRS al 1-800-829-3676.

Es momento que revise su retención en la renta. Para más detalles, obtenga la Publicación 919, Cómo Ajusto mi Impuesto por Retención en la Fuente?, o use la Calculadora de Retención en la Fuente en www.irs.gov/individuals en la página web del IRS.

Empleador: Por favor presente o publique este Anuncio en la Cartelera de Mensajes de forma que sus empleados puedan verlo. Por favor indique en donde pueden obtener los formularios y la información sobre este tema.



Department of the Treasury
Internal Revenue Service

www.irs.gov

Publication 213
(Rev. 8-2009)
Cat. No. 11047P

AVISO DE ANTI-DISCRIMINACIÓN

Se considera ilegal discriminar a las personas autorizadas a trabajar. Los empresarios NO PUEDEN especificar qué documento(s) aceptarán de un empleado. El rechazo a la contratación de una persona debido a la existencia de una fecha futura de expiración en los documentos que ésta presenta puede constituir también una discriminación ilegal.

Para más información, póngase en contacto con la Oficina del Consejero Especial para Prácticas Injustas Relacionadas con Inmigración Oficina de Empleo en el 800-255-7688.

PAYDAY NOTICE

AVISO DE DÍA DE COBRO

Día de cobro regulares Para Los Empleados de

(Nombre Firme)

Este Como Sigue:

☐

Semana

☐

Revista Bisemanal

☐

Mensualmente

☐

Otros _____

Por: _____

Título: _____

TÓXICO?

USTED TIENE EL DERECHO DE SABER ACERCA DE LAS SUSTANCIAS TÓXICAS EN SU ÁREA DE TRABAJO

La ley del Derecho a la Información de Illinois obliga a su empleador a entregarle lo siguiente:

INFORMACIÓN DE MATERIAL DE SEGURIDAD MSDS describe las características, condiciones de manejo, y riesgos de sustancias tóxicas. MSDS debe estar disponible en el área de trabajo. Usted, su representante o su médico pueden solicitar copias del MSDS sobre sustancias tóxicas en su sitio de trabajo.

ETIQUETAS Las sustancias tóxicas en su sitio de trabajo deben ser etiquetadas con el nombre químico o comercial y la advertencia de riesgo.

ENTRENAMIENTO Los trabajadores que están expuestos a sustancias tóxicas deben ser entrenados al comienzo del trabajo o transferencia, y anualmente después de esto. Usted debe ser instruido sobre los riesgos de exposición a las sustancias, cómo trabajar seguramente con las sustancias, y cómo leer el MSDS y etiquetas. La ley protege su derecho a obtener la información mencionada. Usted no puede ser sancionado o despedido por ejercer sus derechos protegidos por esta ley. Si su empleador no ha cumplido con el derecho a la información, o si usted tiene alguna pregunta, puede llamar a: (217) 782-9386 (Downstate) o (312) 793-1964 (área de Chicago)

State of Illinois Building
160 N. LaSalle, Ste. C-1300
Chicago, IL 60601
Tel: (312) 793-7308
Fax: (312) 793-2081

2309 West Main Street
Marion, IL 62959
Tel: (618) 993-7090
Fax: (618) 993-7258

Department of Labor
900 South Spring Street
Springfield, IL 62704
Tel: (217) 782-9386
Fax: (217) 782-0596

This Organization Participates in E-Verify

Esta Organización Participa en E-Verify



This employer participates in E-Verify and will provide the federal government with your Form I-9 information to confirm that you are authorized to work in the U.S.

If E-Verify cannot confirm that you are authorized to work, this employer is required to give you written instructions and an opportunity to contact Department of Homeland Security (DHS) or Social Security Administration (SSA) so you can begin to resolve the issue before the employer can take any action against you, including terminating your employment.

Employers can only use E-Verify once you have accepted a job offer and completed the Form I-9.

E-Verify Works for Everyone

For more information on E-Verify, or if you believe that your employer has violated its E-Verify responsibilities, please contact DHS.

Este empleador participa en E-Verify y proporcionará al gobierno federal la información de su Formulario I-9 para confirmar que usted está autorizado para trabajar en los EE.UU..

Si E-Verify no puede confirmar que usted está autorizado para trabajar, este empleador está requerido a darle instrucciones por escrito y una oportunidad de contactar al Departamento de Seguridad Nacional (DHS) o a la Administración del Seguro Social (SSA) para que pueda empezar a resolver el problema antes de que el empleador pueda tomar cualquier acción en su contra, incluyendo la terminación de su empleo.

Los empleadores sólo pueden utilizar E-Verify una vez que usted haya aceptado una oferta de trabajo y completado el Formulario I-9.

E-Verify Funciona Para Todos

Para más información sobre E-Verify, o si usted cree que su empleador ha violado sus responsabilidades de E-Verify, por favor contacte a DHS.

888-897-7781

dhs.gov/e-verify



E-VERIFY IS A SERVICE OF DHS AND SSA

The E-Verify logo and mark are registered trademarks of Department of Homeland Security. Commercial sale of this poster is strictly prohibited.

SI USTED TIENE DERECHO A TRABAJAR



NO DEJE QUE NADIE SE LO QUITA

Si usted dispone de las capacidades, experiencia y derecho legal a trabajar, su estatus migratorio o de ciudadanía no debe representar un obstáculo, ni tampoco lo debe ser el lugar en que usted nació o ningún otro aspecto de su nacionalidad de origen. Existe una parte de las leyes migratorias de los EE. UU. que protegen a los trabajadores que cuentan con la debida autorización legal para trabajar de la discriminación por motivos de su estatus de ciudadanía o nacionalidad de origen. Puede consultar esta ley contenida en la [Sección 1324b del Título 8 del Código de los EE. UU.](#)

Es posible que la [Sección de Derechos de Inmigrantes y Empleados \(IER, por sus siglas en inglés\)](#) pueda ayudar si un empleador lo trata de una forma injusta, en contra de esta ley.

La ley que hace cumplir la IER es la Sección 1324b del Título 8 del Código de los EE. UU. Los reglamentos de dicha ley se encuentran en la Parte 44 del Título 28 del Código de Reglamentos Federales.

Este documento de orientación no tiene como propósito ser una decisión definitiva por parte de la agencia, no tiene ningún efecto jurídicamente vinculante y puede ser rescindido o modificado a la discreción del Departamento, conforme a las leyes aplicables. Los documentos de orientación del Departamento, entre ellos este documento de orientación, no establecen responsabilidades jurídicamente vinculantes más allá de lo que se requiere en los términos de las leyes aplicables, los reglamentos o los precedentes jurídicamente vinculantes. Para más información, véase «Memorandum para Todos Los Componentes: La Prohibición contra Documentos de Orientación Impropias», del Fiscal General Jefferson B. Sessions III, 16 de noviembre del 2017.

Llame a la IER si un empleador:

No lo contrata o lo despiden a causa de su nacionalidad de origen o estatus de ciudadanía (esto podría representar una vulneración de parte de la ley contenida en la Sección 1324b(a)(1) del Título 8 del Código de los EE. UU.)

Lo trata de una manera injusta a la forma de comprobar su derecho a trabajar en los EE. UU., incluyendo al completar el [Formulario I-9](#) o utilizar [E-Verify](#) (esto podría representar una vulneración de la ley contenida en la Sección 1324b(a)(1) o (a)(6) del Título 8 del Código de los EE. UU.)

Toma represalias en su contra por haber defendido su derecho a trabajar al amparo de esta ley (la ley prohíbe las represalias, según se indica en la Sección 1324b(a)(5) del Título 8 del Código de los EE. UU.)

Esta ley puede ser complicada. Llame a la IER para más información sobre las protecciones existentes contra la discriminación por motivos del estatus de ciudadanía o la nacionalidad de origen.

Sección de Derechos de Inmigrantes y Empleados (IER)

1-800-255-7688

TTY 1-800-237-2515

www.justice.gov/crt-espanol/ier

IER@usdoj.gov



Departamento de Justicia de los EE. UU., División de Derechos Civiles, Sección de Derechos de Inmigrantes y Empleados, enero del 2019

