J. J. Keller & Associates, Inc.® Since 1953

LEYES LABORALES — FEDERAL — ILLINOIS

FED

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 SOBRETIEMPO
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 EN EL TRABAJO
La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que un empleado pueda extraerse leche de los pechos para el/la bebé que esté amamantando durante un año después del nacimiento del/de la niño(a) cada vez que la empleada necesite extraerse leche. Empleadores deben proveer un lugar, que no sea un cuarto de baño, que esté ocultado de la vista y libre de intrusión de parte de compañeros de trabajo y del público, el cual la empleada podría usar para extraerse leche.

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 avaluaciones 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 ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo, y/o de las disposiciones del pago de sobretiempo.
- 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 la 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.

DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA — WHD — **DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS** DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

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

WH1088 SPA

REV. 04/2023

IL

Department of Labor
Departamento del Trabajo

Sus derechos bajo las leyes de empleo de Illinois

Salario mínimo de $13.00 por hora (a partir del 1 enero 2023) y tiempo extra
línea directa: 1-800-478-3998

Calendario de aumentos salariales	
Efectivo el 1 de enero de 2023	$13.00
Efectivo el 1 de enero de 2024	$14.00
Efectivo el 1 de enero de 2025	$15.00

- **Cobertura:** se aplica a empleadores con 4 o más empleados. Los trabajadores domésticos están cubiertos incluso si el empleador solo tiene 1 trabajador. Algunos trabajadores no están cubiertos por la ley de salario mínimo y algunos de ellos pueden recibir un salario inferior al salario mínimo en condiciones limitadas. Para más información, visite nuestro sitio web. **(Consulte el programa de aumentos de salario más arriba.)**
- **Empleados que reciben propinas:** se les debe pagar al menos el 60 % del salario mínimo aplicable. Si las propinas de un empleado combinadas con el salario del empleador no equivalen al salario mínimo, el empleador debe compensar la diferencia.
- **Tiempo extra:** la mayoría de los empleados por hora y algunos asalariados están cubiertos por la ley de horas extras y deben ser compensados con tiempo y medio de su salario regular por las horas trabajadas después de las 40 en una semana de trabajo.

Salarios no pagados Línea directa: 1-312-793-2808
Ley de Cobro y Pago de Salarios
- Los empleados deben recibir su compensación final, incluidos los salarios devengados, el pago de vacaciones, comisiones y bonificaciones en su siguiente día de pago regular.
- No se permiten deducciones no autorizadas de los cheques de pago, salvo las especificadas por la ley.
- Los empleadores deben reembolsar a los empleados todos los gastos necesarios o las pérdidas en las que haya incurrido un empleado durante el ámbito del trabajo y que estén relacionadas con los servicios prestados al empleador. El empleado debe presentar la solicitud de reembolso dentro de los 30 días calendario a menos que la política del empleador permita tiempo adicional para presentarla.

Períodos para comer y descansar Línea directa: 1-312-793-2804
Ley de un Día de Descanso por Cada Siete de Trabajo
- Proporciona a los empleados 24 horas consecutivas de descanso entre cada siete días consecutivos.
- Los empleadores pueden obtener permisos del departamento que permitan a los empleados trabajar voluntariamente siete días consecutivos.
- A los empleados que trabajen 7 1/2 horas continuas se les debe permitir un período de comida de al menos 20 minutos a más tardar 5 horas después del inicio del trabajo y 20 minutos adicionales si trabaja un turno de 12 horas o más.
- Los empleados deben de tener oportunidad razonable para usar el baño.

Ley de Igualdad Salarial Línea directa: 1-866-372-4365
- Requiere que los empleadores paguen salarios iguales a hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo o un trabajo sustancialmente similar, a menos que tales diferencias salariales se basen en un sistema de antigüedad, un sistema de méritos o factores distintos al género.
- Los empleadores y las agencias de empleo tienen prohibido preguntar a los solicitantes su historial de salarios y compensación.
- Los empleados pueden revelar o discutir sus propios salarios, beneficios y otras compensaciones con sus compañeros de trabajo y colegas.
- Los empleadores no pueden pagar menos a los empleados afroamericanos que a los empleados no afroamericanos.
- Ciertos empleados de grandes empresas pueden solicitar al Departamento de Trabajo de Illinois (Illinois Department of Labor, IDOL) el historial de sueldos/salarios correspondientes a su puesto de trabajo.

Licencia para víctimas de delitos violentos
Línea directa: 1-866-372-4365
Proporciona a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, de género o sexual, u otros delitos de violencia, o que tienen familiares que son víctimas, hasta 12 semanas de permiso no remunerado durante un período de 12 meses.

Trabajo infantil Línea directa: 1-800-645-5784
Trabajadores menores de 16 años
- Los niños menores de 14 años no pueden trabajar en la mayoría de los trabajos, excepto bajo condiciones limitadas.
- Los jóvenes de 14 y 15 años pueden trabajar si se cumplen los siguientes requisitos:
  - Los certificados de empleo han sido emitidos por el distrito escolar y presentados ante el Departamento de Trabajo confirmando que un menor tiene la edad suficiente para trabajar, es físicamente capaz de realizar el trabajo y que el trabajo no interferirá con la educación del menor;
  - El trabajo no se considera una ocupación peligrosa o de riesgo (se puede encontrar una lista completa en nuestro sitio web);
  - El trabajo está limitado a 3 horas por día en días escolares, 8 horas por día en días no escolares y no más de 6 días o 48 horas por semana;
  - El trabajo se realiza solo en el horario de 7 a. m. a 7 p.m. durante el año escolar (de 7 a.m. a 9 p.m. de junio a septiembre); y
  - Se proporciona un período para comer de 30 minutos antes de la quinta hora de trabajo.

Este es un resumen de las leyes en cumplimiento de los requisitos de publicación del Departamento de Trabajo de Illinois. Para obtener un texto completo de las leyes, visite nuestro sitio web en:

www.labor.illinois.gov

Para más información o presentar una queja, comuníquese con nosotros al:
524 South 2nd St, Suite 400, Springfield, IL 62701 • Springfield 217-782-6206
160 N. LaSalle, St, Suite C-1300, Chicago, IL 60601
Chicago 312-793-2800 • Marion 618-993-7090

ESTE CARTEL SE DEBE MOSTRAR DONDE LOS EMPLEADOS PUEDAN VERLO FÁCILMENTE.

IL452-12/21 300

REV. 12/2021

AVISO: Este estado tiene su propia ley de salario mínimo. También se le requiere a los empleadores que fijen el aviso de los Derechos del empleado bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo, la cual indica el salario mínimo federal. En caso de que tanto la tasa federal como la estatal se apliquen a un empleado, el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos estipula que el empleado tiene derecho a la tasa mayor del salario mínimo.

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA.

IL

OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL

SUS DERECHOS SEGÚN LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO DE LOS MIEMBROS DEL SERVICIO MILITAR DE ILLINOIS (ILLINOIS SERVICE MEMBER EMPLOYMENT & REEMPLOYMENT RIGHTS ACT) (330 ILCS 61)

ISERRA (versión de Illinois de USERRA) protege el empleo y beneficios de los miembros del servicio militar que dejan su empleo civil para servir a nuestro país o estado.

Con el fin de proteger el interés público común en el servicio militar, el Fiscal General de Illinois tiene la función de fomentar concientización para asegurar cumplimiento de la ISERRA al proporcionar información, capacitación, abogacía y cumplimiento.

¿QUIÉN ESTÁ PROTEGIDO?
1. Todos los miembros de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, ya sea que estén ejerciendo servicio activo o de reserva, incluso la Guardia Nacional cuando realicen actividades estatales.
2. Todos los miembros del Sistema de Radio Auxiliar Militar, Reserva de la Guardia Costera de los Estados Unidos, Patrulla Aérea Civil y Marina Mercante cuando realicen funciones oficiales en apoyo de una emergencia.
3. Los miembros que son relevados de su deber militar con cuidado de seguimiento por parte del Departamento de Defensa.

¿CUÁLES SON LOS DERECHOS, BENEFICIOS Y OBLIGACIONES BAJO ISERRA?
ISERRA ofrece las mismas protecciones que USERRA (es decir, el reempleo, los beneficios y protecciones en caso de 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 se reservan el derecho a proporcionar mayores beneficios a su discreción.

¿QUIÉN HACE CUMPLIR ISERRA?
El defensor de ISERRA es un Asistente del Fiscal General nombrado por el Fiscal General de Illinois para ofrecer abogacía y cumplimiento bajo ISERRA.

¿DÓNDE ENCONTRAR MÁS INFORMACIÓN?
Tanto los miembros del servicio militar como los empleadores pueden encontrar más información en la página web de abogacía del Fiscal General ISERRA en www.illinoisattorneygeneral.gov/rights/veterans.html o llame a la línea de asistencia de los Derechos Militares y de los Veteranos al **1-800-382-3000** para hacer preguntas o solicitar capacitación.

Este aviso está disponible para ser descargado del sitio web del Fiscal General en: www.illinoisattorneygeneral.gov/rights/veterans.html. Se requiere que los empleadores les proporcionen a los empleados con derechos y beneficios bajo ISERRA un aviso de los derechos, beneficios y obligaciones de los empleados del servicio militar. El colocar este aviso en un lugar en el que se acostumbra a colocar avisos para los empleados cumplirá con el requisito. ISERRA tiene código de Ley Pública 100-1101 y se puede encontrar en www.ilga.gov/legislation/publicacts/100/PDF/100-1101.pdf.

Este material está a disposición de formatos alternativos a petición.

REV. 11/2020

FED

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 despida, discipline, o discrimine 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 descontinuarla, 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 entablar pleitos para impedir violaciones y puede imponer penas pecuniarias civiles contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también tienen derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales.

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

DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA — WHD — **DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS** DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

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

WH1462 SPA

REV. 02/2022

FED

Sus derechos de personal según la Ley de Licencia Familiar y Médica

¿Qué es una licencia de FMLA?
La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) es una ley federal que proporciona al personal elegible **licencias con protección del empleo** por razones familiares y médicas que califiquen. La División de Horas y Salarios (WHD, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo de EE. UU. hace cumplir la FMLA para la mayoría del personal.

El personal elegible puede tomarse licencias de FMLA de **hasta 12 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses por:
- El nacimiento, la adopción o la ubicación de hogar adoptivo de un niño o niña,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijos, hijas o padres con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un solo periodo de 12 meses para cuidar a la persona en servicio.

Puede que usted tenga derecho a usar la licencia de FMLA en **un bloque de tiempo**. Cuando haya una necesidad médica o se permita por otro motivo, puede tomar la licencia de FMLA **de forma intermitente en bloques separados, o con un horario reducido** trabajando menos horas al día o a la semana. Lea la hoja informativa #28M(c) para obtener más información.

La licencia de FMLA **no es una licencia paga**, pero usted puede elegir, o puede que su empresa le exija, utilizar cualquier licencia paga proporcionada por la empresa si la política de licencias de su empresa cubre el motivo por el cuál necesita una licencia de FMLA.

¿Soy elegible para tomaruna licencia de FMLA?
Usted es **elegible** si aplican **todas** las siguientes condiciones:
- Trabaja para una empresa cubierta,
- Ha trabajado para su empresa durante al menos 12 meses,
- Tiene al menos 1250 horas de servicio para su empresa durante los 12 meses previos a su licencia, y
- Su empresa tiene al menos 50 integrantes del personal dentro de las 75 millas desde su lugar de trabajo.

El personal de tripulación de vuelo tiene requisitos de "horas de servicio" diferentes.

Trabaja para una **empresa cubierta** si aplica **una** de las siguientes condiciones:
- Trabaja para una empresa privada que tiene al menos 50 integrantes del personal durante al menos 20 semanas laborales en el año actual o anterior,
- Trabaja para una escuela primaria o secundaria pública o privada, o
- Trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría del personal está cubierta por el Título II de la FMLA, administrada por la Oficina de Administración de Personal.

¿Cómo solicito una licencia de FMLA?
En general, **para solicitar una licencia de FMLA usted debe**:
- Seguir las políticas regulares de su empresa para solicitar licencias,
- Avisar con al menos 30 días de anticipación que necesita una licencia de FMLA, o
- Si no es posible avisar con anticipación, avisar tan pronto sea posible.

Usted **no tiene obligación de compartir un diagnóstico médico**, pero debe proporcionar información suficiente para que su empresa pueda determinar si la licencia califica para la protección de la FMLA. Usted también **debe informar a su empresa si se tomó una licencia de FMLA anteriormente** o se aprobó por el mismo motivo al solicitar una licencia adicional.

Su **empresa puede solicitar certificación** de un prestador de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar certificación de una exigencia que califique.

La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación, ni invalida ninguna ley estatal o local o acuerdo colectivo que proporcione mayores derechos de licencia familiar o médica.

El personal estatal puede estar sujeto a ciertas limitaciones al buscar demandas directas con respecto a licencias por sus propias condiciones graves de salud. La mayor parte del personal federal y cierta parte del congresional también está cubierta por la ley, pero está sujeta a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal de EE. UU. o al Congreso.

¿Qué debe hacer mi empresa?
Si usted es elegible para una licencia de FMLA, su **empresa debe**:
- Permitirle que se ausente del trabajo con su empleo protegido, por un motivo que califique,
- Continuar su plan de cobertura grupal de salud mientras se encuentra de licencia, de la misma forma que si no estuviera de licencia, y
- Permitirle regresar al mismo empleo, o a un empleo virtualmente igual con el mismo salario, los mismos beneficios y otras condiciones de trabajo, incluidos los turnos y la ubicación, al finalizar su licencia.

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

Tras tomar conocimiento de que su necesidad de tomar una licencia es por un motivo que califica según la FMLA, su **empresa debe confirmar si usted es elegible** o no para la licencia de la FMLA. Si su empresa determina que usted es elegible, su **empresa debe notificarle por escrito**:
- Sobre sus derechos y responsabilidades en virtud de la FMLA, y
- Qué parte de su licencia solicitada, si la hubiera, será protegida por la FMLA.

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

Si cree que sus derechos según la FMLA han sido violados, puede presentar una denuncia ante la WHD o presentar una demanda privada contra su empresa en la corte. **Escanee el código QR para conocer más sobre el proceso de denuncias de la WHD**.

ESCANEAR

DEPARTMENT OF LABOR
UNITED STATES OF AMERICA
DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS

WH1420

REV. 04/2023

IL

Compensacion a los trabajadores

COMPENSACION 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 LESION 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 sintomas 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, direccion, 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, despida o se niegue a reemplear 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 neumoconiosis, 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. Unicamente 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:

Toll-free: 866/352-3033	Peoria: 309/671-3019
Web site: www.iwcc.il.gov	Rockford: 815/987-7292
Chicago: 312/814-6611	Springfield: 217/785-7087
Collinsville: 618/346-3450	TDD (Sordo): 312/814-2959

LOS EMPLEADORES DEBEN EXHIBIR ESTE AVISO EN UN LUGAR VISIBLE PARA TODOS LOS TRABAJADORES Y LLENAR LA INFORMACIÓN REFERENTE A LA COMPAÑIA DE SEGUROS.

Nombre: ______________________

Dirección de la Compañía: ______________________

____

Teléfono de la Compañía: ______________________

Fecha efectiva: ______________________

Fecha de terminación: ______________________

Número de Póliza: ______________________

FEIN del Empleador: ______________________

ICPN10/11

REV. 10/2011

IL

DEPARTMENT OF HUMAN RIGHTS — IDHR

TIENE DERECHO A SER LIBRE DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y ACOSO SEXUAL.

La Ley de Derechos Humanos de Illinois establece que usted tiene, **derecho a ser libre de prácticas discriminatorias ilegales y acoso sexual**. Esto significa que los empleadores no deben tratar a la gente de manera diferente debido a la raza, edad, sexo, embarazo, discapacidad, orientación sexual ni ninguna otra clase protegida nombrada en la ley. Este se aplica a todas las acciones de los empleadores, incluso contratación, ascenso, disciplina y despido.

ADAPTACIONES RAZONABLES
También tiene derecho a adaptaciones razonables debido a su embarazo y discapacidad. Esto significa que puede pedir cambios razonables de su trabajo si fuese necesario porque está embarazada o discapacitado.

REPRESALIAS
También es ilegal que los empleadores traten a las personas de manera diferente porque han reportado discriminación, participado en una investigación o hayan ayudado a otras personas a ejercer sus derechos de quejarse sobre la discriminación.

REPORTAR LA DISCRIMINACIÓN
Para reportar la discriminación, puede:
1. Comunicarse con recursos humanos o el departamento de personal de su empleador.
2. Comuníquese con el Departamento de Derechos Humanos de Illinois (IDHR) para presentar un reclamo.
3. Llame a la línea de ayuda Discriminación y Acoso Sexual de Illinois (Illinois Sexual Harassment and Discrimination Helpline) 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)

Sitio web: dhr.illinois.gov
Correo electrónico: IDHR.Intake@illinois.gov

Los empleadores deben poner este póster a la disponibilidad y colocarlo donde los empleados puedan verlo fácilmente. Este aviso está disponible para descargarlo en: www.illinois.gov/dhr

version . IDHR 9/2022

REV. 09/2022

IL

WAGE PAYMENT AND COLLECTION ACT

Aviso del día de paga

La Ley de Pago y Cobro de Salarios de Illinois (Illinois Wage Payment and Collection Act), 820 ILCS 115/10 (de Ch. 48, par. 39m-10), prevé que los empleadores publiquen y mantengan publicado en cada lugar habitual de trabajo, en un lugar de fácil acceso para todos los empleados un aviso o más en los que se indique los días habituales, el lugar y la hora del pago.

Para empleados de: ______________________
(Nombre de la compañía)

Los días habituales de pago serán los siguientes: ______________________

____

Lugar y hora de pago: ______________________

____

IL

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.

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 despida, 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

ILLINOIS DEPARTMENT OF
Human Rights

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)

CHICAGO	SPRINGFIELD
100 W Monroe St,	524 S 2nd St,
Ste 700	Ste 300
Unidad de Admisión	Unidad de Admisión
Chicago, IL 60601	Springfield, IL 62701
312.814.6200	217.785.5100

El proceso de carga puede ser iniciado completando el formulario en: https://dhr.illinois.gov/

IDHR SPN . web .

REV. 02/2023

FED

U.S. Equal Employment Opportunity Commission

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 gnero)
- 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.

REV. 06/27/2023

IL

DEPARTMENT OF EMPLOYMENT SECURITY

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	Su período será:
Este año entre el: 1 de enero y el 31 de marzo	*El año pasado entre:* 1 de enero y 30 de septiembre y el año anterior entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre
Este año entre el: 1 de abril y el 30 de junio	*El año pasado entre:* 1 de enero y el 31 de diciembre
Este año entre el: 1 de julio y el 30 de septiembre	*El año pasado entre:* 1 de abril y el 31 de diciembre y este año entre el 1 de enero
Este año entre el: 1 de octubre y el 31 de diciembre	*El año pasado entre:* 1 de julio y el 31 de diciembre y este año entre el 1 de enero y el 30 de junio

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 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.

REV. 09/2012

IL

Department of Labor — IDOL

Ley de seguridad y protección económica de las víctimas (VESSA)

Publicación obligatoria para empleadores

LA LEY DE SEGURIDAD Y PROTECCIÓN ECONÓMICA DE LAS VÍCTIMAS (VICTIMS' ECONOMIC SECURITY AND SAFETY ACT, VESSA) proporciona a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, violencia sexual, violencia de género o cualquier otro delito de violencia, y a los empleados que tienen un miembro de la familia o del hogar que es víctima de dicha violencia, una licencia no remunerada y con trabajo garantizado, adaptaciones razonables y protecciones contra la discriminación y las represalias.

Este tiempo puede usarse si el empleado o su familia o miembro de su hogar está:
- experimentando un incidente de violencia doméstica, violencia sexual, violencia de género o cualquier otro delito de violencia,
- recuperándose de la violencia,
- buscando o recibiendo ayuda médica, asistencia legal (incluida la participación en procedimientos legales), asesoramiento, planificación de seguridad u otra asistencia,
- reubicándose de forma temporal o permanente; o
- para adoptar otras medidas que aumenten la seguridad de la víctima frente a futuros actos de violencia doméstica, sexual, de género o cualquier otro delito de violencia, o para garantizar la seguridad económica.

AVISO: los empleados deben notificar al empleador con al menos 48 horas de anticipación, a menos que no sea factible proporcionar un aviso previo. Si un empleado no puede dar aviso previo, debe dar aviso cuando pueda hacerlo, dentro de un periodo de tiempo razonable después de la ausencia.

CERTIFICACIÓN: un empleador puede requerir que el empleado proporcione una certificación de la violencia doméstica, sexual, de género o cualquier otro delito de violencia, y que la licencia sea para hacer frente a la violencia. La certificación puede incluir una declaración jurada del empleado y otra documentación, como una carta de una organización de servicios a las víctimas, un expediente judicial o cualquier otra evidencia que corrobore, pero solo si esa documentación está en posesión del empleado. El empleado puede elegir qué documentación enviar. El empleador no puede exigir más de un documento relacionado con el mismo incidente o autor de la violencia en un año. Toda la información relacionada con la violencia doméstica, sexual, de género o cualquier otro delito de violencia debe ser mantenida en la más estricta confidencialidad por parte del empleador.

DURACIÓN DE LA LICENCIA: la VESSA establece que los empleados que trabajan para un empleador con al menos 1 empleado, pero no más de 14 empleados, tienen derecho a un total de 4 semanas laborales de licencia no remunerada durante cualquier periodo de 12 meses. Los empleados que trabajan para un empleador con al menos 15, pero no más de 49 empleados, tienen derecho a un total de 8 semanas laborales de licencia no remunerada durante cualquier periodo de 12 meses. Y los empleados que trabajan para un empleador con al menos 50 empleados tienen derecho a un total de 12 semanas laborales de licencia no remunerada durante cualquier periodo de 12 meses.

Licencia permitida durante un periodo de 12 meses según la ley en función del número de empleados:

Número de empleados	Licencia permitida
1 a 14 empleados	4 semanas
15 a 49 empleados	8 semanas
50 o más empleados	12 semanas

La licencia puede tomarse de forma consecutiva, intermitente o con un horario de trabajo reducido.

Para obtener información sobre cómo presentar una queja, llame al: 312-793-6797

o visite el sitio web:
https://www2.illinois.gov/idol/Laws-Rules/CONMED/Pages/vessa.aspx

ADAPTACIONES: la VESSA establece que los empleados tienen derecho a adaptaciones razonables para abordar las necesidades de la(s) víctima(s). Las adaptaciones incluyen, entre otras, un ajuste a la estructura del trabajo, las instalaciones del lugar de trabajo, los requisitos de trabajo o el número de teléfono, la asignación de asientos o la seguridad física del área de trabajo.

DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS: la VESSA prohíbe a los empleadores discriminar, tomar represalias o tratar de otra manera a un empleado o solicitante de empleo de manera desfavorable si la persona involucrada:
- Es o es percibida como víctima de violencia doméstica, sexual, de género o de cualquier otro delito de violencia.
- Asistió, participó, se preparó o solicitó permiso para asistir, participar o prepararse para un proceso judicial o administrativo penal o civil relacionado con la violencia doméstica, sexual, de género o cualquier otro delito de violencia.
- Solicitó o tomó una licencia de la VESSA por cualquier motivo.
- Solicitó una adaptación, sin importar si la adaptación fue otorgada.
- El lugar de trabajo se ve interrumpido o amenazado por la acción de una persona que el individuo declara cometió o amenazó con cometer violencia doméstica, sexual, de género o cualquier otro delito de violencia, contra el individuo o su familia o miembro de su hogar.
- Ejerció cualquier otro derecho bajo la VESSA.

labor.illinois.gov • DOL.Questions@Illinois.gov

Lincoln Tower Plaza	Michael A Bilandic Building	Regional Office Building
524 South 2nd Street, Suite 400	160 North LaSalle, Suite C-1300	2309 West Main Street, Suite 115
Springfield, Illinois 62701	Chicago, Illinois 60601-3150	Marion, Illinois 62959
(217) 782-6206	(312) 793-2800	(618) 993-7090
Fax: (217) 782-0596	Fax: (312) 793-5257	Fax: (618) 993-7258

12/21 Spanish IOCI 22-0569

REV. 12/2021

FED

SUS DERECHOS CONFORME A USERRA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de individuos que dejan sus puestos de empleo de manera voluntaria o involuntaria para participar en el servicio militar o en ciertos tipos de servicio en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores discriminar contra miembros presentes y pasados de los servicios uniformados, y contra aspirantes a servicios uniformados.

DERECHOS A REEMPLEO
Usted tiene el derecho a recuperar su empleo civil si deja ese trabajo para el desempeño del deber en el servicio uniformado y:
- usted se asegura de que su empleador reciba previo aviso verbal o escrito de su servicio;
- usted tiene cinco años o un tiempo menor de servicio acumulado en los servicios uniformados en el transcurso de su empleo con ese empleador específico;
- usted regresa a trabajar o solicita reempleo de una manera oportuna tras la conclusión del servicio; y
- usted no ha sido separado del servicio al ser dado de baja por descalificación o bajo otras condiciones que no sean honorables.

Si usted reúne los requisitos para el reempleo, deberá ser restablecido con el empleo y los beneficios que usted hubiera obtenido si no hubiera estado ausente debido al servicio militar o, en algunos casos, con un empleo comparable.

DERECHO A ESTAR LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS
Si usted:
- es un miembro presente o pasado del servicio uniformado;
- ha solicitado ser miembro del servicio uniformado; o
- está obligado a servir en el servicio uniformado;

entonces un empleador no puede negarle a usted:
- empleo inicial;
- reempleo;
- retención de su empleo;
- ascenso; o
- cualquier beneficio del empleo

debido a esta situación.

Además, un empleador no puede tomar represalias contra alguien que ayude en la aplicación de los derechos de USERRA, lo cual incluye testificar o hacer una declaración relacionada con un proceso bajo USERRA, incluso si esa persona no está relacionada con el servicio.

PROTECCIÓN DE SEGURO MÉDICO
- Si usted deja su empleo para cumplir con el servicio militar, tiene el derecho a elegir continuar su cobertura existente del plan médico basado en el empleador para usted y sus dependientes por hasta 24 meses durante dicho servicio militar.
- Incluso si no elige continuar la cobertura durante su servicio militar, usted tiene el derecho a ser reincorporado en el plan médico de su empleador cuando usted regrese a su empleo, por lo general sin ningún período de espera o exclusión (p. ej., exclusiones por condiciones preexistentes) a excepción de enfermedades o lesiones relacionadas con el servicio.

APLICACIÓN DE LA LEY
- El Servicio de Empleo y Capacitación para Veteranos de Guerra (*Veterans Employment and Training Service, VETS*) del Departamento del Trabajo de EE.UU. está autorizado para investigar y resolver quejas de infracciones de USERRA.
- Para obtener ayuda para presentar una queja, o para obtener cualquier otra información sobre USERRA, comuníquese con VETS al **1-866-4-USA-DOL** o visite su sitio web en https://www.dol.gov/agencies/vets/. Puede consultarse a un asesor interactivo de USERRA en línea en https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra.
- Si presenta una queja ante VETS y VETS no puede resolverla, usted puede pedir que su caso se remita al Departamento de Justicia o a la Oficina del Consejero Especial (*Office of Special Counsel*), según corresponda, para representación.
- Puede saltarse el proceso de VETS y entablar una demanda civil contra el empleador por infracciones de USERRA.

Los derechos anotados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. El texto de este aviso fue preparado por VETS, y puede verse en Internet en esta dirección: https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster. La ley federal exige que los empleadores notifiquen a sus empleados de sus derechos conforme a USERRA, y los empleadores pueden satisfacer este requisito al poner a la vista el texto de este aviso donde habitualmente coloquen avisos para 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

REV. 05/2022

Departamento de Trabajo de los EE. UU. — OSHA® Administración de Seguridad y Salud Ocupacional

Seguridad y Salud en el Trabajo ¡ES LA LEY!

Todos los trabajadores tienen el derecho a:
- Un lugar de trabajo seguro.
- Decir algo a su empleador o la OSHA sobre preocupaciones de seguridad o salud, o reportar una lesión o enfermedad en el trabajo, sin sufrir represalias.
- Recibir información y entrenamiento sobre los peligros del trabajo, incluyendo sustancias toxicas en su sitio de trabajo.
- Pedirle a la OSHA inspeccionar su lugar de trabajo si usted cree que hay condiciones peligrosas o insalubres. Su información es confidencial. Algún representante suyo puede comunicarse con OSHA a su nombre.
- Participar (o su representante puede participar) en la inspección de OSHA y hablar en privado con el inspector.
- Presentar una queja con la OSHA dentro de 30 días (por teléfono, por internet, o por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos.
- Ver cualquieras citaciones de la OSHA emitidas a su empleador.
- Pedir copias de sus registros médicos, pruebas que miden los peligros en el trabajo, y registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.

Llame OSHA. Podemos ayudar.

Los empleadores deben:
- Proveer a los trabajadores un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos. Es ilegal discriminar contra un empleado quien ha ejercido sus derechos bajo la ley, incluyendo hablando sobre preocupaciones de seguridad o salud a usted o con la OSHA, o por reportar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo.
- Cumplir con todas las normas aplicables de la OSHA.
- Reportar a la OSHA todas las fatalidades relacionadas con el trabajo dentro de 8 horas, y todas hospitalizaciones, amputaciones y la perdida de un ojo dentro de 24 horas.
- Proporcionar el entrenamiento requerido a todos los trabajadores en un idioma y vocabulario que pueden entender.
- Mostrar claramente este cartel en el lugar de trabajo.
- Mostrar las citaciones de la OSHA acerca del lugar de la violación alegada.

Los empleadores de tamaño pequeño y mediano pueden recibir ASISTENCIA GRATIS para identificar y corregir los peligros sin citación o multa, a través de los programas de consultación apoyados por la OSHA en cada estado.

1-800-321-OSHA (6742) • TTY 1-877-889-5627 • www.osha.gov

OSHA 3167-04R 2015 It's the Law – Spanish

TWO ways to verify poster compliance!
QR CODE — Scan with phone camera
—OR—
ONLINE — Go to: JJKeller.com/LLPverify — Enter this code: 69367-062023

To update your labor law posters contact J. J. Keller & Associates, Inc. JJKeller.com/laborlaw 800-327-6868

J. J. Keller & Associates, Inc.® Since 1953

JUN2023 65759F FED-IL-SPA 62801

Copyright 2023 J. J. Keller & Associates, Inc. • Neenah, WI • Printed in the USA

This poster is in compliance with federal and state posting requirements.