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.

MADRES LACTANTES
La FLSA exige que los empleadores le proporcionen un tiempo de descanso razonable a la empleada que sea madre lactante y que esté sujeta a los requisitos de sobretiempo de la FLSA, para que la empleada se extraiga leche manualmente para su niño lactante por un año después del nacimiento del niño, cada vez que dicha empleada tenga la necesidad de extraerse leche. A los empleadores también se les exige que proporcionen un lugar, que no sea un baño, protegido de la vista de los demás y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y del público, el cual pueda ser utilizado por la empleada 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 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.

DEPARTMENT OF LABOR
UNITED STATES OF AMERICA

WHD

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

1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd

WH1088 SPA

REV. 07/2016

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 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 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
Departamento del Trabajo

Sus derechos bajo las leyes de empleo de Illinois

Salario mínimo de $12.00 por hora (a partir del 1 enero 2022) y tiempo extra
línea directa: 1-800-478-3998
- **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.

Calendario de aumentos salariales
Efectivo el 1 de enero de 2022 . . .$12.00
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

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 cada semana calendario.
- 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.

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

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:
James R. Thompson Center
100 West Randolph Street, Suite 10-100
Chicago, IL 60601
(312) 814-6200
(866) 740-3953 (TTY)
(312) 814-6251 (Fax)

Springfield:
535 W. Jefferson Street
1st Floor
Springfield, IL 62702
(217) 785-5100
(866) 740-3953 (TTY)
(217) 785-5106 (Fax)

Sitio web: www.illinois.gov/dhr
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

9/18 . versión web IOCI19-0181

REV. 09/2018

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

Michael A Bilandic Building
160 North LaSalle, Suite C-1300
Chicago, Illinois 60601-3150
(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

12/21 Spanish IOCI 22-0569

REV. 12/2021

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

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

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: www.illinois.gov/dhr

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 www.illinois.gov/dhr

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)

OFICINA DE CHICAGO
555 W Monroe Street, Ste 700
Unidad de Admisión
Chicago, IL 60661
(312) 814-6200

OFICINA DE SPRINGFIELD
524 S 2nd Street, 3rd Floor
Unidad de Admisión
Springfield, IL 62704
(217) 785-5100

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

IDHR SPN . web . IOCI17-0405

REV. 07/2022

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 infracci