SOMETIENDO UN RECLAMO

Empleo a cada empleador sin costo alguno.

del Estado de Illinois.

la cantidad total pagadera.

La Ley de Seguro por Desempleo del Estado de Illinois provee para el pago de beneficios para

un nuevo empleo. Los reclamos deberán ser radicados tan pronto como sea posible después

o a la oficina del Departamento de Seguridad de Empleo de Illinois más cercana al hogar

Cada empleador le hará entrega del folleto "What Every Worker Should Know About

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

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

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

Si, durante una semana calendario, un empleado no trabaja a tiempo completo debido a la falta

semana calendario son menores que su cantidad de beneficio semanal. Para una semana así, los

fiduciario al cual solamente contribuyen los empleadores. No se pueden hacer deducciones

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

de trabajo, él o ella puede ser elegible para beneficios parciales, si los sueldos ganados en tal

empleadores deberán proveerles a los empleados un estado de cuentas de "ingresos bajos",

NOTA: Los beneficios del seguro por desempleo de Illinois son pagados de un fondo

La información del seguro de desempleo está disponible en cualquier oficina del

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

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

La cantidad de beneficio semanal máxima es un porcentaje del sueldo semanal promedio por

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

Este tiempo puede usarse si el empleado o su familia o miembro de su hogar está

legales), asesoramiento, planificación de seguridad u otra asistencia

pueda hacerlo, dentro de un periodo de tiempo razonable después de la ausencia.

reubicándose de forma temporal o permanente; o

recuperándose de la violencia

remunerada durante cualquier periodo de 12 meses.

1 a 14 empleados

15 a 49 empleados

50 o más empleados

desempeño del deber en el servicio uniformado y:

bajo otras condiciones que no sean honorables.

servicio militar o, en algunos casos, con un empleo comparable.

es un miembro presente o pasado •

DERECHO A ESTAR LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS

FED

DERECHOS A REEMPLEO

conclusión del servicio; y

del servicio uniformado;

servicio uniformado; o

ha solicitado ser miembro del

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,

experimentando un incidente de violencia doméstica, violencia sexual, violencia de género o cualquier

buscando o recibiendo ayuda médica, asistencia legal (incluida la participación en procedimientos

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

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

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

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

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

empleador con al menos 15, pero no más de 49 empleados, tienen derecho a un total de 8 semanas laborale:

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

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

Usted tiene el derecho a recuperar su empleo civil si deja ese trabajo para el

usted se asegura de que su empleador reciba previo aviso verbal o escrito de su

usted tiene cinco años o un tiempo menor de servicio acumulado en los

servicios uniformados en el transcurso de su empleo con ese empleador

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

usted regresa a trabajar o solicita reempleo de una manera oportuna tras la

4 semanas

8 semanas

12 semanas

está obligado a servir en el servicio

cualquier beneficio del empleo

ascenso: o

incidente o autor de la violencia en un año. Toda la información relacionada con la violencia doméstica, sexua

de género o cualquier otro delito de violencia debe ser mantenida en la más estricta confidencialidad por parte

dividir los sueldos pagados durante los dos trimestres más altos del período base entre 26.

lo que deberá ser llevado a su oficina del Departamento de Seguridad de Empleo

de los sueldos de los trabajadores para este propósito.

sitio en la internet al www.ides.illinois.gov

de la separación del empleo. Los reclamos pueden someterse en línea a www.ides.illinois.gov

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

por todo el estado se calcula cada año

Este año entre el:

Este año entre el:

Este año entre el:

Este año entre el:

1 de abril y el 30 de junio

1 de julio y el 30 de septiembre

1 de octubre y el 31 de diciembre

INFORMANDO LAS PROPINAS

1 de enero y el 31 de marzo

DEPARTMENT OF EMPLOYMENT SECURITY

AVISO

Department of Labor — IDOL

Publicación obligatoria para empleadores

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

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

La ley exige que los empleadores exhiban este

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 mpleador 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.

DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO

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

Los empleadores y las agencias de empleo tienen prohibido

Los empleadores no pueden pagar menos a los empleados

afroamericanos que a los empleados no afroamericanos.

Licencia para víctimas de delitos violentos

Trabaio infantil Línea directa: 1-800-645-5784

los trabajos, excepto bajo condiciones limitadas

Linea directa: 1-866-372-4365

durante un período de 12 meses

Trabajadores menores de 16 años

la quinta hora de trabajo

siguientes requisitos

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

Proporciona a los empleados que son víctimas de violencia doméstica,

de género o sexual, u otros delitos de violencia, o que tienen familiares

Los niños menores de 14 años no pueden trabajar en la mayoría de

que son víctimas, hasta 12 semanas de permiso no remunerado

• Los jóvenes de 14 y 15 años pueden trabajar si se cumplen los

trabajo no interferirá con la educación del menor

• 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

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

el año escolar (de 7 a.m. a 9 p.m. de junio a septiembre); y

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

IL452-12/21 300

REV. 12/2021

El trabajo se realiza solo en el horario de 7 a.m. a 7 p.m. durante

Se proporciona un período para comer de 30 minutos antes de

trabajar, es físicamente capaz de realizar el trabajo y que el

El trabajo no se considera una ocupación peligrosa o de riesgo

Los empleados pueden revelar o discutir sus propios salarios.

preguntar a los solicitantes su historial de salarios y compensación.

beneficios y otras compensaciones con sus compañeros de trabajo

El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos

El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento

con el salario mínimo, sobretiempo y otros incumplimientos.

criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones

También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por

una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

clasificados como independientes no lo tienen.

por el Departamento de Trabajo.

INFORMACIÓN ADICIONAL

y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos

pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las

lisposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempo

incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de

menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias

que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de

os incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también

prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenter

Ciertas ocupaciones y ciertos establecimientos están exentos de las

disposiciones del salario mínimo, y/o de las disposiciones del pago

Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte

Algunas leves estatales proporcionan protecciones más amplias a los

Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores

rabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.

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

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 expedido

de sobretiempo bajo la FLSA y los contratistas correctamente

Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa

civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menore

edad, y tales avaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que



REV. 07/2016

LEYES

LABORALES

Department of Labor Departamento del Trabajo

Sus derechos bajo las leyes de empleo de Illinois sistema de antigüedad, un sistema de méritos o factores distintos

Salario mínimo de \$12.00 por hora Calendario de aumentos salariales (a partir del 1 enero Efectivo el 1 de enero de 2022 . . .\$12.00 Efectivo el 1 de enero de 2023 ...\$13.00 1-800-478-3998 Efectivo el 1 de enero de 2024 ...\$14.00 Cobertura Efectivo el 1 de enero de 2025 ...\$15.00 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 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 paquen salarios iguales a hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo o un trabajo sustancialmento similar, a menos que tales diferencias salariales se basen en un

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

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) de los miembros del servicio militar que dejan su empleo civil para servir a nuestro país o estado.

para asegurar cumplimiento de la ISERRA al proporcionar información, capacitación, abogacía y cumplimiento. ¿OUIÉN ESTÁ PROTEGIDO?

incluso la Guardia Nacional cuando realicen actividades 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 Los miembros que son relevados de su deber militar con cuidado de seguimiento por parte del Departamento de ¿CUÁLES SON LOS DERECHOS, BENEFICIOS Y OBLIGACIONES

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.

¿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.

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.

REV. 11/2020

español, visite: www.illinois.gov/dhr

Compensacion a los trabajadores

COMPENSACION A LOS TRABA JADORES 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:**

. 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.

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.

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

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. Queias 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

aprobada por la Comisión no pueden volver a abrirse. Unicamente las decisiones aprobadas por la Comisión son Para mas información, visite la Red de la Comisión de

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

Compensación para Trabajadores o llame a nuestras oficinas:

REFERENTE A LA COMPAÑIA DE SEGUROS.

Si usted tiene que faltar al trabajo para recuperarse de la

fraudulenta, podrá ser castigado por la ley.

Comisión haya otorgado una decisión y la incapacidad haya incrementado, pero en casos resueltos por una suma global obligatorias.

AVISO EN UN LUGAR VISIBLE PARA TODOS LOS TRABAJADORES Y LLENAR LA INFORMACIÓN

TELÉFONO DE LA COMPAÑÍAS

FEIN DEL EMPLEADOR:

ICPN10/11

DEPARTMENT OF HUMAN RIGHTS — IDHR

REV. 10/2011

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 iinguna 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

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

También tiene derecho a adaptaciones razonables debido a

la discriminación. REPORTAR LA DISCRIMINACIÓN Para reportar la discriminación, puede:

personas a ejercer sus derechos de quejarse sobre

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 JAMES R. THOMPSON CENTER 100 WEST RANDOLPH STREET, SUITE 10-100 CHICAGO, IL 60601 (866) 740-3953 (TTY) (312) 814-6251 (Fax)

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

Springfield:

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

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:

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 lo Estados Unidos estipula que el empleado tiene derecho a la tasa mayor del salario mínimo. ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA.

OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL

ISERRA (versión de Illinois de USERRA) protege el empleo y beneficios Con el fin de proteger el interés público común en el servicio militar, el Fiscal General de Illinois tiene la función de fomentar concientización

Todos los miembros de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, ya sea que estén ejerciendo servicio activo o de reserva,

El defensor de ISERRA es un Asistente del Fiscal General nombrado por el Fiscal General de Illinois para ofrecer abogacía y cumplimiento

Este aviso está disponible para ser descargado del sitio web del Fiscal

Este material está a disposición de formatos alternativos a petición.

LUGAR Y HORA DE PAGO:

El EMBARAZO y sus DERECHOS en el LUGAR de TRABAJO Está usted embarazada, recuperándose del It is illegal for your employer to fire you, refuse

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

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)

STF 700

OFICINA DE CHICAGO 555 W MONROE STREET, Unidad de Admisión CHICAGO, IL 60661 (312) 814-6200

> El proceso de carga puede ser iniciado completando el formulario en: http://www.illinois.gov/dhr IDHR SPN . web . IOCI17-0405

to hire you or to refuse to provide you with a

reasonable accommodation because of your

our website at www.illinois.gov/dhr

pregnancy. For more information regarding your

rights, download the Department's fact sheet from

ILLINOIS DEPARTMENT OF

OFICINA DE

SPRINGFIELD

524 S 2ND STREET,

3RD FLOOR

Unidad de Admisión

Springfield, IL 62704

(217) 785-5100

REV. 07/2022

relacionada con el servicio.

FED DERECHOS DEL EMPLEADOLEY 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 **PROHIBICIONES** Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un

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. 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

a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad

(vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se

detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones,

empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba

La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas ın incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleado La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con especto a las pruebas de polígrafo.

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS

ser administradas baio 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

En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben

les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales. dispensan productos farmacéuticos. LA LEY EXIGE QUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO DONDE LOS EMPLEADOS Y LOS

DEPARTMENT OF LABOR

UNITED STATES OF AMERICA

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

www.dol.gov/whd

previos a tomar la licencia*; y

una tripulación de una aerolínea.

PEDIDO DE LA LICENCIA

previamente tomada o certificada.

razón por la cual no es elegible.

ausencias familiares o médicas.

1-866-4-USWAGE

CUMPLIMIENTO

designada como licencia bajo la FMLA.

SOLICITANTES DE EMPLEO LO PUEDAN VER FÁCILMENTE. 1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627

Trabajar en el lugar donde el empleador tiene al menos 50

empleados dentro de 75 millas del lugar de trabajo

*Requisitos especiales de "horas de servicio" se aplican a empleados de

En general, los empleados tienen que pedir la licencia necesaria baio

la FMLA con 30 días de anticipación. Si no es posible avisar con 30 días

de anticipación, un empleado tiene que notificar al empleador lo más

pronto posible y, generalmente, seguir los procedimientos usuales del

Los empleados no tienen que informar un diagnóstico médico, pero

tienen que proporcionar información suficiente para que el empleador

pueda determinar si la ausencia califica bajo la protección de la FMLA.

La información suficiente podría incluir informarle al empleador que

laborales, que un miembro de la familia no puede realizar las actividades

diarias, o que una hospitalización o un tratamiento médico es necesario

Los empleados tienen que informar al empleador si la necesidad de

la ausencia es por una razón por la cual la licencia bajo la FMLA fue

Los empleadores pueden exigir un certificado o una recertificación

determina que la certificación está incompleta, tiene que proporcionar

un aviso por escrito indicando qué información adicional se requiere.

Una vez que el empleador tome conocimiento que la necesidad de

la ausencia del empleado es por una razón que puede calificar bajo

la FMLA, el empleador tiene que notificar al empleado si él o e<mark>lla es</mark>

elegible para una licencia bajo FMLA y, si es elegible, también tiene que

proporcionar un aviso de los derechos y las responsabilidades según la

FMLA. Si el empleado no es elegible, el empleador tiene que brindar una

Los empleadores tienen que notificar a sus empleados si la ausencia será

designada como licencia bajo la FMLA, y de ser así, cuánta ausencia será

Los empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de

Los empleados Los Los empleados pueden presentar un reclamo ante

pueden presentar una demanda privada contra un empleador

La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la

discriminación ni sustituye a ninguna ley estatal o local o convenio

colectivo de negociación que proporcione mayores derechos de

el Departamento de Trabajo de EE. UU., la División de Horas y Salarios, o

periódica que respalde la necesitad de la licencia. Si el empleado

RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR

el empleado está o estará incapacitado para realizar sus funciones



REV. 07/2016

FED

DERECHOS DEL EMPLEADO

SEGÚN LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEL DEPARTAMENTO DE EE. UU. Tener por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses

DE LOS DERECHOS DE LA LICENCIA Los empleados elegibles que trabajan para un empleador sujeto a esta ley pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin sueldo sin perder su empleo por las siguientes razones: El nacimiento de un hijo o la colocación de un hijo en adopción o en hogar de crianza:

Para cuidar al cónyuge del empleado, al hijo, o al padre que nga un problema de salud serio que califique; Debido a un problema de salud serio del mismo empleado que califique y que resulte en que el empleado no pueda realizar su Por exigencias que califiquen relacionadas con el despliegue

Para establecer lazos afectivos con un niño (la licencia debe ser

tomada dentro del primer año del nacimiento o la colocación

de un miembro de las fuerzas armadas que sea cónyuge del empleado, hijo o padre. Un empleado elegible que es cónyuge, hijo, padre o familiar más cercano del miembro de las fuerzas armadas que está cubierto, puede tomarse hasta 26 semanas de licencia bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) en un periodo de 12 meses para cuidar

al miembro de las fuerzas armadas que tenga una lesión o enfermedad

Un empleado no tiene que tomarse la licencia de una sola vez. Cuando es medicamente necesario o de otra manera permitido, los empleados pueden tomarse la licencia de forma intermitente o en una Los empleados pueden elegir, o un empleador puede exigir, el uso de licencias pagadas acumuladas mientras se toman la licencia bajo la

FMLA. Si un empleado sustituve la licencia pagada acumulada por la

licencia bajo la FMLA, el empleado tiene que respetar las políticas de

pago de licencias normales del empleador **BENEFICIOS Y PROTECCIONES** Mientras los empleados estén de licencia bajo la FMLA, los empleadores tienen que continuar con la cobertura del seguro de salud como si los empleados no estuvieran de licencia.

Después de regresar de la licencia bajo la FMLA, a la mayoría de los

empleados se les tiene que restablecer el mismo trabajo o uno casi

idéntico, con el pago, los beneficios y otros términos y otras condiciones

Un empleador no puede interferir con los derechos de la FMLA de un

ndividuo o tomar represalias contra alguien por usar o tratar de usar la

licencia bajo la FMLA, oponerse a cualquier práctica ilegal hecha por la

FMLA, o estar involucrado en un procedimiento según o relacionado con **REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD** Un empleado que trabaja para un empleador cubierto tiene que cumplir con tres criterios para poder ser elegible para una licencia bajo la FMLA.

Haber trabajado para el empleador por lo menos 12 meses; Para información adicional o para presentar un reclamo: DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA

DIVISIÓN DE HORAS Y

(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627 www.dol.gov/whd Departamento de Trabajo de los EE.UU. • División de Horas y Salarios • WH1420 SPA



La igualdad de oportunidades de empleo es LA LEY

Empleadores privados, gobiernos locales y estatales, instituciones educativas, agencias de empleo y organizaciones de trabajo Los postulantes y empleados de la mayoría de los empleadores privados, los gobiernos locales y estatales, las instituciones educativas, las agencias de empleo y las organizaciones

de trabajo están protegidos por la ley federal contra la

discriminación en función de:

DISCAPACIDAD

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, PROCEDENCIA El Título VII de la Ley de Derechos Civiles (Civil Rights Act) de 1964, con sus modificaciones, protege a los postulantes y a los empleados contra la discriminación en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo, en función de raza, color, religión, sexo (incluidas las embarazadas) o procedencia. La discriminación religiosa se refiere a la falta de adaptación razonable a las prácticas religiosas de un empleado, siempre y cuando dicha adaptación no provoque una dificultad económica desmedida para la compañía.

Los Títulos I y V de la Ley de Estadounidenses con

Discapacidades (Americans with Disabilities Act) de 1990,

con sus modificaciones, protege a las personas idóneas

contra la discriminación por discapacidad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad se refiere a la falta de adaptaciones razonables para las limitaciones físicas o mentales de una persona idónea que tiene una discapacidad y que es un postulante o un empleado, salvo que dichas adaptaciones provoquen una dificultad económica desmedida para la compañía. La Ley contra la Discriminación Laboral por Edad (Age

modificaciones, protege a los postulantes y empleados de 40

años o más contra la discriminación por cuestiones de edad en

lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo. **SEXO (SALARIOS)** Además de lo establecido en el Título VII de la Lev de Derechos Civiles, con sus modificaciones, la Ley de Igualdad en las Remuneraciones (Equal Pay Act) de 1963, con sus modificaciones, también prohíbe la discriminación sexual en el pago de los salarios a las mujeres y los hombres que realicen básicamente el mismo trabajo, en empleos que requieran las

laborales similares, en el mismo establecimiento.

mismas habilidades, esfuerzo y responsabilidad, en condiciones

Discrimination in Employment Act) de 1967, con sus

El Título II de la Ley de No Discriminación por Información Genética (Genetic Information Nondiscrimination Act, GINA) de 2008 protege a los postulantes y empleados contra la discriminación basada en la información genética en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo. La GINA también limita la adquisición de información genética por parte de los empleadores y condiciona de manera estricta su divulgación. La información genética incluye las pruebas genéticas de los postulantes, empleados o integrantes de sus familias, la manifestación de enfermedades o trastornos de los miembros de la familia (historia médica familiar) y las solicitudes o la recepción de servicios genéticos por parte de los postulantes, empleados o integrantes de sus familias.

que tomen represalias en contra de una persona que presenta una cargo por discriminación, participa en un procedimiento por discriminación o que, de algún otro modo, se opone a una práctica laboral ilícita. **QUÉ DEBE HACER SI CONSIDERA QUE ES VÍCTIMA DE LA DISCRIMINACIÓN** Existen plazos estrictos para presentar cargos por

discriminación laboral. A fin de preservar la capacidad de la

Todas estas leyes federales prohíben a las entidades cubiertas

Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) de actuar en representación suya y proteger su derecho a iniciar una demanda privada si fuese necesario en última instancia, debe comunicarse con la EEOC apenas sospeche que se produjo un hecho de discriminación: Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos, 1-800-669-4000 (línea gratuita) o 1-800-669-6820 (línea gratuita TTY para las personas con problemas auditivos) Puede encontrar información sobre las sucursales de la EEOC en www.eeoc.gov o en la mayoría de las guías telefónicas en la sección Gobierno Federal o Gobierno de los Estados Unidos. También puede obtener información adicional sobre la EEOC, incluso cómo presentar un cargo, en www.eeoc.gov.

Empleadores que tengan contratos o subcontratos con el gobierno federal Los postulantes y empleados de las compañías que tenga un contrato o subcontrato con el gobierno federal están protegidos por la ley federal contra la discriminación en

> discriminación en el trabajo en función de raza, color, religión. sexo o procedencia y exige que se implementen acciones afirmativas para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos laborales. PERSONAS CON DISCAPACIDADES La Sección 503 de la Ley de Rehabilitación (Rehabilitation Act) de 1973, con sus modificaciones, protege a las personas idóneas contra la discriminación por discapacidad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos

del empleo. La discriminación por discapacidad se refiere a la

falta de adaptaciones razonables para las limitaciones físicas o

mentales de una persona idónea que tiene una discapacidad

adaptaciones provoquen una dificultad económica desmedida

contratistas federales implementen acciones afirmativas para

y que es un postulante o un empleado, salvo que dichas

para la compañía. La Sección 503 también exige que los

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, PROCEDENCIA

El Decreto Ejecutivo 11246, con sus modificaciones, prohíbe la

emplear y avanzar en el empleo de personas idóneas con discapacidades en todos los niveles laborales, incluido el VETERANOS DISCAPACITADOS, RECIÉN RETIRADOS, BAJO PROTECCIÓN Y CON MEDALLA POR SERVICIO A

LAS FUERZAS ARMADAS La Ley de Asistencia a la Readaptación de Veteranos de Vietnam (Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act) de 1974, con sus modificaciones, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral v exige que se implementen acciones afirmativas para emplear y avanzar en el empleo de los veteranos discapacitados, recién retirados (en el plazo de los tres años posteriores a la baja o al cese del servicio activo), otros veteranos bajo protección (los veteranos que prestaron servicio durante una guerra o en una campaña o expedición para la cual se les autorizó una insignia de campaña) y los veteranos con medalla por servicio a las Fuerzas Armadas (aquellos que durante el servicio activo, participaron en una operación militar de los Estados Unidos por la cual se los reconoció con una

Quedan prohibidas las represalias contra una persona que presenta una demanda por discriminación, participa en un procedimiento de la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (Office of Federal Contract Compliance Programs, OFCCP) o que se oponga, de algún otro modo, a la discriminación según estas leyes federales. Toda persona que considere que un contratista violó sus

obligaciones de acción afirmativa o no discriminación según las

autoridades mencionadas anteriormente debe comunicarse de

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos

Federales (OFCCP), Departamento de Trabajo de los Estados

Unidos, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210

teléfono 1-800-397-6251 (línea gratuita) o (202) 693-1337 (línea

TTY). También puede enviar un mensaje de correo electrónico

medalla por servicio a las Fuerzas Armadas).

REPRESALIAS

a la OFCCP (OFCCP-Public@dol.gov) o bien, llamar a una de sus oficinas regionales o del distrito, las cuales aparecen en la mayoría de las quías telefónicas en la sección Gobierno de los Estados Unidos, Departamento de Trabajo Programas o actividades que reciben asistencia financiera federal

RAZA, COLOR, PROCEDENCIA, SEXO

PERSONAS CON DISCAPACIDADES

La Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, con

en todos los aspectos laborales contra las personas

Si cree que ha sido víctima de discriminación en algún

desempeñar las funciones esenciales del trabajo.

que brinda dicha asistencia.

sus modificaciones, prohíbe la discriminación laboral por

discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba

asistencia financiera federal. Queda prohibida la discriminación

discapacitadas que, con o sin adaptaciones razonables, pueden

programa de una institución que reciba asistencia financiera

federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal

Además de las protecciones establecidas en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 y sus modificaciones, el Título VI de dicha ley, con sus modificaciones, prohíbe la discriminación por raza, color o procedencia en los programas o las actividades que reciban asistencia financiera federal. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es brindar empleo o si la discriminación laboral provoca o puede provocar discriminación cuando se proporcionan los servicios de dichos programas. El Título IX de las Reformas Educativas de 1972 prohíbe la discriminación laboral según el sexo en los programas o las actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

JAN2022

REV. 11/2009

entonces un empleador no puede negarle a usted: empleo inicial; reempleo;

retención de su 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

U.S. Department of Labor • 1-866-487-2365 U.S. Department of Justice Office of Special Counsel

REV. 05/2022



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,

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

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

 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.

Llame OSHA. Podemos ayudar.

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis

12/21 Spanish IOCI 22-0569

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.

> 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 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. usted no ha sido separado del servicio al ser dado de baja por descalificación o 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.

> 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:

Employer Support of the Guard and Reserve • 1-800-336-4590



iES LA LEY!

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

de 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,

perdida de un ojo dentro de 24 horas.

y todas hospitalizaciones, amputaciones y la

Proporcionar el entrenamiento requerido a todos

enfermedad relacionada con el trabajo.

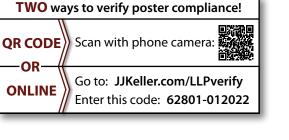
los trabajadores en un idioma y vocabulario que pueden entender. Mostrar claramente este cartel en el lugar

de los programas de consultación apoyados

 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



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



JJKeller.com/laborlaw 800-327-6868

FED-IL-SPAN

65759F

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. todo el estado. La cantidad de beneficio semanal mínima es \$51. El sueldo semanal promedio

> Si el año de sus beneficios comienza Su período será: 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 El año pasado entre: 1 de enero y el 31 de diciembre

El año pasado entre: 1 de abril y el 31 de diciembre y este año entre el 1 de enero 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

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.

de \$1,600 durante el período base, y que por lo menos \$440 de esa cantidad haya sido pagada

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

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

próximo día de pago y deberá incluir la cantidad de propinas recibidas durante el período

Departamento de Ingresos de Illinois.

Illinois Department of Revenue 1-800-732-8866.

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

Internal Revenue Service 1-800-829-1040.

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

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

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 de trabajo, las instalaciones del lugar de trabajo, los requisitos de trabajo o el número de teléfono, la asignación de

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 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

El lugar de trabajo se ve interrumpido o amenazado por la acción de una persona que el individuo

160 North LaSalle, Suite C-1300

(312) 793-2800

declara cometió o amenazó con cometer violencia doméstica, sexual, de género o cualquier otro delito

Solicitó o tomó una licencia de la VESSA por cualquier motivo

Ejerció cualquier otro derecho bajo la VESSA.

524 SOUTH 2ND STREET, SUITE 400

Springfield, Illinois 62701

(217) 782-6206

Fax: (217) 782-0596

Solicitó una adaptación, sin importar si la adaptación fue otorgada

de violencia, contra el individuo o su familia o miembro de su hogar.

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

CHICAGO, ILLINOIS 60601-3150 Marion, Illinois 62959 (618) 993-7090 Fax: (312) 793-5257 Fax: (618) 993-7258

REGIONAL OFFICE BUILDING

2309 WEST MAIN STREET, SUITE 115

REV. 12/2021

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://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.



sin sufrir represalias. Recibir información y entrenamiento sobre

confidencial. Algún representante suyo puede comunicarse con OSHA a su nombre. Participar (o su representante puede participar)

correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos.

To update your labor law posters contact J. J. Keller & Associates, Inc.

62801

Copyright 2022 J. J. Keller & Associates, Inc. • Neenah, WI • Printed in the USA This poster is in compliance with federal and state posting requirements.

Versiones utilizables de la EEOC 9/02 y la OFCCP 8/08 con el Suplemento 11/09