

Labor Law Compliance Center

ILLINOIS SPANISH

Labor Law Compliance Center
posters@laborlawcc.com
www.laborlawcc.com
(800) 801-0597

Illinois Labor Law Posters

Spanish

*Recently updated notices are highlighted

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Minimum Wage (Your Rights Under Illinois Employment Law) IL01S	All employers	01/25
Pregnancy Rights IL02S	All employers	02/23
Unemployment Insurance IL03S	All employers	08/12
Workers' Compensation IL04S	All employers	01/25
Public Sector OSHA IL05S	Public sector employers Designed on a 8.5 x 14 inch layout with >10 point type	06/24
Employee Classification Act IL06S	Construction Contractors Utilizing Independent Contractors	01/08
Temporary Labor Services IL07S	Day and Temporary Labor Service Agencies	12/24
Emergency Care for Choking IL08S	Food Service Establishments	09/13
Victims' Economic Security and Safety Act (VESSA) IL09S	All employers	01/25*



Illinois Labor Law Posters

Spanish

*Recently updated notices are highlighted

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Human Trafficking IL10S	<p>Effective as of January 1, 2016, liquor stores, adult entertainment facilities, airports, bus stations, rail stations, truck stops, emergency rooms, urgent care centers, farm labor contractors, and privately-operated job recruitment centers must post a notice with the National Human Trafficking Resource Center hotline number in a conspicuous place.</p> <p>The notice must be at least 8 1/2 inches by 11 inches in size, written in a 16-point font.</p> <p>The notice must be printed in English, Spanish, and in one other language that is the most widely spoken language in the county where the establishment is located and for which translation is mandated by the federal Voting Rights Act. Click here for the poster in additional languages.</p>	07/20
Discrimination IL11S	All employers	09/22
ISERRA IL12S	All employers	06/23
Paid Leave for All Workers IL13S	All employers	12/23
Workplace Health and Safety Guidance for Employees and Staff of Businesses IL14S	All employers	08/20
E-Verify IL15S	All employers who participate in the Federal E-Verify Program	01/25
Captive Audience IL16S	All employers	01/25



Illinois Labor Law Posters

Spanish

*Recently updated notices are highlighted

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Equal Pay Act IL17S	All employers with 15 or more employees	01/25
Veterans Benefits and Services IL18S	All employers	01/25
No Smoking or E-Cigarette Use IL19S	All employers	01/25
Chicago Minimum Wage & Paid Sick Leave IL20S - IL21S	All employers in the city of Chicago	07/24
Chicago Fair Workweek IL22S	All employers in the city of Chicago	07/24
Chicago Sexual Harassment IL23S	All employers in the city of Chicago	07/23
Cook County Minimum Wage IL24S	All employers in Cook County (except those in the city of Chicago, as the Chicago versions supersede Cook County)	07/24
Cook County Paid Sick Leave IL25S	All employers in Cook County (except those in the city of Chicago, as the Chicago versions supersede Cook County)	12/23



SESTADO DE ILLINOIS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE ILLINOIS

AVISO DE DÍA DE PAGO

Días de pago para empleados de _____
(NOMBRE DE LA EMPRESA)
_____ SERÁN LOS SIGUIENTES:

SE DISTRIBUIRÁN EN _____
(LUGAR DE DISTRIBUCIÓN)

POR _____

TÍTULO _____

Esto está de acuerdo con 820 ILCS 115.10



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

Sus Derechos Según las Leyes Laborales de Illinois



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

Salario Mínimo y Horas Extras

FIJA UN SALARIO MÍNIMO PARA LOS EMPLEADOS

A partir del 1 de enero de 2025

\$15.00 POR HORA

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

\$9.00 POR HORA

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

\$13.00 POR HORA

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

Horas extras

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

Línea directa: 1-800-478-3998

Reclamos Salariales

LEY DE PAGO Y COBRO DE SALARIOS

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

Línea directa: 1-312-793-2808

Períodos para Comer y Descansar

LEY DE UN DÍA DE DESCANSO CADA SIETE DÍAS

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

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

Línea directa: 1-312-793-2804

Tiempo Pagado

EXIGE TIEMPO PAGADO POR CUALQUIER MOTIVO

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

Sanciones

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

Línea directa: 312-793-2600

Ley de Igualdad Salarial

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

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

Línea directa: 1-866-372-4365

Trabajo Infantil

TRABAJADORES MENORES DE 16 AÑOS

Los niños menores de 14 años no pueden trabajar en la mayoría de los empleos, salvo en condiciones limitadas.

Los jóvenes de 14 y 15 años pueden trabajar si se cumplen los requisitos siguientes:

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

Línea directa: 1-800-645-5784

Licencia Para Víctimas de Delitos Violentos

Proporciona a empleados que son víctimas de violencia doméstica, violencia de género, o violencia sexual, o otros crímenes de violencia, o que tengan familia o integrante del núcleo familiar que son víctimas de violencia a 12 semanas de licencia no remunerada y otras acomodaciones y protecciones durante un periodo de 12 meses.

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

Línea directa: 1-312-793-2800



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

524 South 2nd St, Suite 400, Springfield, IL 62701 (217) 782-6206
160 N. LaSalle, St, Suite C-1300, Chicago, IL 60601 (312) 793-2800
2309 W. Main Street, Suite 115 Marion, IL 62959 (618) 993-7090

Para obtener el texto completo de las leyes, visite nuestro sitio web en: www.labor.illinois.gov

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





State of Illinois
Department of Human Rights

IDHR



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.

El EMBARAZO y sus DERECHOS en el LUGAR de TRABAJO

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

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



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

CHICAGO

100 W Monroe St, Ste 700
Unidad de Admisión
Chicago, IL 60601
312.814.6200

SPRINGFIELD

524 S 2nd St, Ste 300
Unidad de Admisión
Springfield, IL 62701
217.785.5100

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

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



IL02S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com



AVISO

LA PUBLICACIÓN DE ESTE AVISO ES REQUERIDA POR LA LEY DEL SEGURO DE DESEMPLEO DE ILLINOIS.

PRESENTACIÓN DE UNA RECLAMACIÓN

La Ley del Seguro de Desempleo de Illinois prevé el pago de beneficios a los trabajadores desempleados que cumplan con los requisitos, así como la recaudación de contribuciones de los empleadores responsables. Está diseñada para proporcionar gastos de subsistencia mientras se busca un nuevo empleo. Las reclamaciones deben presentarse lo antes posible después de la separación del empleo. Se pueden presentar reclamaciones en línea en www.ides.illinois.gov o en la oficina del Departamento de Seguridad en el Empleo de Illinois más cercana al domicilio del trabajador. Para ser elegible para los beneficios, el individuo desempleado debe estar disponible para trabajar, ser capaz de trabajar y estar buscando trabajo activamente y, además, no debe estar descalificado bajo ninguna disposición de la Ley del Seguro de Desempleo de Illinois.

Cada empleador deberá entregar el folleto "Lo que Todo Trabajador Debe Saber sobre el Seguro de Desempleo" a cada trabajador separado del empleo por una duración prevista de siete días o más. El folleto deberá ser entregado al trabajador en el momento de la separación o, si la entrega es impracticable, enviado por correo dentro de los cinco días posteriores a la fecha de la separación a la última dirección conocida del trabajador. Los folletos serán proporcionados por el Departamento de Seguridad en el Empleo de Illinois a cada empleador sin costo alguno.

Un reclamante también puede tener derecho a recibir, además del beneficio semanal, una asignación para un cónyuge que no trabaje o para un hijo o hijos dependientes. La asignación es un porcentaje del salario semanal promedio del reclamante en su período base. La cantidad del beneficio semanal más cualquier asignación por dependientes constituyen el monto total pagadero.

Si, durante una semana calendario, un empleado no trabaja a tiempo completo debido a la falta de trabajo, puede ser elegible para beneficios parciales si los salarios devengados en esa semana son menores que su cantidad de beneficio semanal. Para cualquier semana de este tipo, los empleadores deben proporcionar a los empleados una declaración de "bajos ingresos" que debe ser llevada a su oficina del Departamento de Seguridad en el Empleo de Illinois.

NOTA: Los beneficios del seguro de desempleo de Illinois se pagan de un fondo fiduciario al que solo contribuyen los empleadores. No se pueden hacer deducciones de los salarios de los trabajadores para este propósito.

La información sobre el seguro de desempleo está disponible en cualquier oficina del Departamento de Seguridad en el Empleo de Illinois. Para localizar la oficina más cercana, llame al 1-800-244-5631 o acceda a las ubicaciones a través de nuestro sitio web en www.ides.illinois.gov.

BENEFICIO

Todo reclamante que presente una nueva solicitud de beneficios de seguro de desempleo debe cumplir con una semana de espera no remunerada para la cual ha presentado la solicitud y es elegible.

La cantidad del beneficio semanal del reclamante suele ser un porcentaje del salario semanal promedio del trabajador. El salario semanal promedio del trabajador se calcula dividiendo los salarios pagados durante los dos trimestres más altos del período base entre 26. La cantidad máxima del beneficio semanal es un porcentaje del salario semanal promedio en todo el estado. La cantidad mínima del beneficio semanal es de \$51. El salario semanal promedio estatal se calcula cada año.

Si Su Año de Beneficios Comien: Su Período Base Será:

<i>Este año entre:</i>	<i>El año pasado entre:</i>
del 1 de enero al 31 de marzo	del 1 de enero al 30 de septiembre y el año anterior entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre
del 1 de abril al 30 de junio	del 1 de enero al 31 de diciembre
del 1 de julio al 30 de septiembre	del 1 de abril al 31 de diciembre y este año entre el 1 de enero y el 31 de marzo
del 1 de octubre al 31 de diciembre	del 1 de julio al 31 de diciembre y este año entre el 1 de enero y el 30 de junio

Para ser elegible monetariamente, un reclamante debe recibir un mínimo de \$1,600 durante el período base, con al menos \$440 de esa cantidad pagados fuera del trimestre calendario más alto.

Si se le han otorgado beneficios por incapacidad total temporal bajo una ley de compensación laboral u otras leyes similares, o si solo ha trabajado en los últimos meses, su período base puede determinarse de manera diferente. Comuníquese con su oficina local de IDES para obtener más información.

DECLARACIÓN DE PROPINAS

Cada empleado que reciba propinas debe informarlas a los empleadores mediante una declaración por escrito o usando el Formulario UC-51, "Informe de Propinas del Empleado", en duplicado. Los empleadores pueden proporcionar este formulario a solicitud. El informe se debe presentar el día en que se pagan los salarios, o a más tardar el siguiente día de pago, e incluirá el monto de las propinas recibidas durante el período de pago.

TRIBUTACIÓN DE BENEFICIOS

Los beneficios del seguro de desempleo son gravables si usted está obligado a presentar una declaración de impuestos sobre la renta estatal o federal. Puede optar por que se retenga el impuesto sobre la renta federal y/o del estado de Illinois de sus beneficios semanales. Dado que los beneficios no están sujetos a retención obligatoria de impuestos sobre la renta, si no elige la retención, puede ser necesario que realice pagos estimados de impuestos utilizando el Formulario 1040 ES del Servicio de Impuestos Internos y el Formulario IL 1040 ES del Departamento de Ingresos de Illinois.

Para obtener información adicional, llame a estos números gratuitos: **Servicio de Impuestos Internos: 1-800-829-1040.** **Departamento de Ingresos de Illinois: 1-800-732-8866.**

Este cartel cumple con todos los requisitos de publicación del Departamento de Seguridad en el Empleo de Illinois. **LOS EMPLEADORES ESTÁN OBLIGADOS A COLOCAR ESTE AVISO EN UN LUGAR VISIBLE PARA TODOS LOS EMPLEADOS.**



LA COMPENSACIÓN DE LOS TRABAJADORES



es un sistema de beneficios que la ley otorga a la mayoría de los trabajadores con lesiones o enfermedades laborales. Se cubren lesiones causadas total o parcialmente por el empleo, incluida la agravación de condiciones preexistentes y problemas físicos por uso repetitivo. Los beneficios se pagan sin importar la culpabilidad.

SI UNO TIENE UNA LESIÓN O ENFERMEDAD RELACIONADA CON EL TRABAJO, DEBE SEGUIR LOS SIGUIENTES PASOS:

- OBTENER ASISTENCIA MÉDICA.** Por ley, su empleador debe pagar todos los servicios médicos necesarios para curar o aliviar los efectos de la lesión o enfermedad. Cuando sea necesario, también debe cubrir la rehabilitación física, mental o vocacional, dentro de los límites establecidos. El empleado puede elegir a dos médicos, cirujanos u hospitales. Si el empleador le informa que tiene un Programa de Proveedores Preferidos aprobado para la compensación de trabajadores, dicho programa cuenta como una de sus dos opciones de proveedores.
- NOTIFICAR A SU EMPLEADOR.** Se debe notificar al empleador sobre la lesión accidental o enfermedad dentro de los 45 días, ya sea de manera oral o por escrito. Para evitar posibles demoras, se recomienda que el aviso incluya el nombre, dirección, número de teléfono, número de Seguro Social y una breve descripción de la lesión o enfermedad.
- APRENDER SUS DERECHOS** Su empleador debe reportar a la Comisión de Compensación de los Trabajadores los accidentes que causen más de tres días de ausencia. Recibirá un manual sobre la ley, beneficios y procedimientos. Para obtener uno, llame a la Comisión o visite su sitio web. Si debe faltar al trabajo para recuperarse, podría recibir pagos semanales y atención médica hasta poder regresar a un trabajo disponible. Es ilegal que el empleador discrimine contra un empleado por ejercer sus derechos bajo la Ley de Compensación de Trabajadores. Presentar una reclamación fraudulenta puede conllevar sanciones legales.
- CUMPLIR CON LOS LÍMITES DE TIEMPO.** En general, las reclamaciones deben presentarse dentro de tres años desde la lesión o enfermedad ocupacional, o dos años desde el último pago de compensación, lo que sea posterior. Las reclamaciones por neumoconiosis, exposición radiológica, asbestosis u otras enfermedades similares tienen requisitos especiales. Los trabajadores lesionados pueden reabrir su caso dentro de 30 meses si la discapacidad aumenta, excepto en acuerdos en suma global aprobados por la Comisión, que no pueden reabrirse. Solo los acuerdos aprobados por la Comisión son vinculantes.

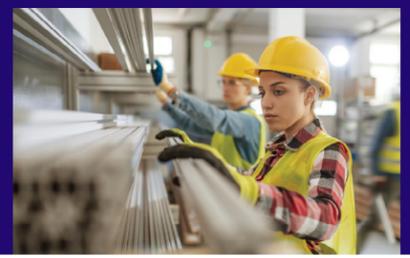
Para más información, visite el sitio web de la Comisión de Compensación de los Trabajadores de Illinois o llame a cualquiera de sus oficinas:

Chicago: 312/814-6500 Collinsville: 618/346-3450 Peoria: 312/814-6500 Springfield: 217/785-7087
 Sitio web: www.iwcc.il.gov Rockford: 312/814-6500 TDD (Sordos): 866/383-4370

POR LEY, LOS EMPLEADORES DEBEN EXHIBIR ESTE AVISO EN UN LUGAR VISIBLE EN CADA LUGAR DE TRABAJO Y COMPLETAR LA INFORMACIÓN A CONTINUACIÓN.

Encargado de reclamos de compensación laboral			
Dirección comercial			
Teléfono comercial			
Fecha de vigencia		Fecha de terminación	
Número de póliza		FEIN del empleador	





¡La seguridad y la salud en el trabajo SON UN DERECHO!

Publicación obligatoria para los empleadores de los gobiernos estatales y locales

EMPLEADOS:

- Tiene derecho a trabajar en un lugar seguro.
- Tiene derecho a plantear cualquier inquietud en cuanto a la salud o a la seguridad con su empleador o de manera confidencial en la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Illinois (Illinois Occupational Safety and Health Administration, IL-OSHA).
- Tiene derecho a solicitar una inspección a IL-OSHA si cree que las condiciones no son seguras ni buenas para la salud.
- Tiene derecho a participar en la inspección que realice IL-OSHA y a conversar de manera privada con el inspector.
- Tiene derecho a revisar las citaciones que IL-OSHA emita a su empleador.
- Debe cumplir con todas las normas de la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de Illinois que se aplican sobre su conducta y acciones en el trabajo.
- Puede presentar una queja ante IL-OSHA en un plazo de 30 días si usted ha sido víctima de represalias por haber ejercido su derecho según lo que estipula la ley.
- Tiene derecho a recibir copias de su historia médica y registros de su exposición a sustancias o condiciones tóxicas o nocivas.

EMPLEADORES:

- Debe brindarles a sus empleados un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos.
- Debe cumplir con todas las normas que se deben aplicar de acuerdo con la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de Illinois.
- Debe colocar este anuncio de manera visible en el lugar de trabajo, además de todas las notificaciones y las correspondencias oficiales que reciba de IL-OSHA.
- Debe colocar las citaciones que emita IL-OSHA en el lugar o cerca del lugar donde sucedió la presunta infracción o infracciones.
- Debe solucionar los peligros en el área de trabajo para la fecha que se indica en la citación y debe certificar que se redujeron los riesgos.
- Debe mantener un registro de todas las lesiones o enfermedades que se encuentren relacionadas con el trabajo. Los empleadores deben publicar el resumen del año previo (OSHA 300A) desde el 1° de febrero hasta el 30 de abril.
- **REQUISITOS DE NOTIFICACIÓN:** los empleadores deben informar de manera oral cualquier hecho fatal relacionado con el trabajo dentro de las siguientes 8 horas y cualquier hospitalización, amputación o pérdida de un ojo dentro de las siguientes 24 horas a través de una llamada al 217-782-7860. Esa es una línea directa que se encuentra disponible las 24 horas, los 7 días de la semana.

La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de Illinois (título 820, sección 219 de las Leyes Recopiladas de Illinois [Illinois Compiled Statutes, ILCS]) proporciona seguridad laboral y protección a la salud a los empleados de los organismos locales y estatales. El Plan Estatal de Illinois es un plan de desarrollo parcialmente financiado por un subsidio federal. Cualquier inquietud en cuanto a la administración del Plan Estatal de Illinois puede remitirla a la oficina regional V de OSHA: Federal Building, 230 South Dearborn Street, Room 3244, Chicago, IL 60604. Número de teléfono: 312-353-2220.



labor.illinois.gov
160 N. LaSalle Street, C-1300
Chicago, IL 60601
(312) 793-7308
Fax: (312) 793-2081



OSHA.illinois.gov
524 S. 2nd Street, Suite 400
Springfield, IL 62701
(217) 782-9386
dol.safety@illinois.gov

Servicios de consultas gratuitos de seguridad y salud



worksafe.illinois.gov
524 S. 2nd Street, Suite 400
Springfield, IL 62701
1-800-972-4216
dol.consultation@illinois.gov

El Plan de Gobierno Estatal y Local 23 (g) se financia con un subsidio federal que representa el cincuenta por ciento de todo el presupuesto. El cincuenta por ciento se financia con fondos del Estado.

IL05S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com





Department of Labor IDOL

State of Illinois

NOTICE TO INDIVIDUALS PERFORMING SERVICES FOR CONSTRUCTION CONTRACTORS

REQUIRED POSTING – Contractors that have one or more individuals **not** classified as employees must post this notice in a conspicuous place on each jobsite and in their offices.

EMPLOYEE CLASSIFICATION ACT (820 ILCS 185/1-999) Effective Date: January 1, 2008

The Employee Classification Act establishes criteria to determine if an individual performing services for a construction contractor is an employee of the contractor or is an independent contractor. Individuals performing services for contractors on or after January 1, 2008 are presumed to be employees of the contractor unless they meet criteria specified in Section 10 of the law. The Act seeks to ensure that workers in the construction industry are offered protections under numerous labor laws, including minimum wage, overtime, workers' compensation and unemployment insurance and are not misclassified as independent contractors in order to avoid tax and labor law obligations.

Any aggrieved individual or interested party has the right to file a complaint with the Department of Labor or file a private lawsuit seeking remedies for misclassification violations, including collection of any wages, employment benefits or other compensation denied or lost, monetary damages, attorney's fees and court costs. Contractors determined to be in violation of the Act are subject to civil and criminal penalties.

It is a violation of the Act to discharge an individual for exercising any rights, including making a complaint or testifying in an investigation under the Act, subject to additional damages, attorney's fees and costs.

For more information or to file a complaint, contact:

AVISO A PERSONAS QUE TRABAJAN PARA CONTRATISTAS EN EL AREA DE LA CONSTRUCCION

FIJACION OBLIGATORIA – Contratistas que disponen de uno ó más individuos que **no** son catalogados como "empleados" deben de fijar este aviso en un lugar sobresaliente en cada sitio de trabajo y en sus oficinas.

LA LEY DE CODIFICACION PARA EL EMPLEADO (820 ILCS 185/1-999) Fecha Vigente: el 1° de enero del 2008

La Ley de Codificación Para el Empleado decreta normas para determinar si una persona que trabaja para contratistas en el área de la construcción es un "empleado" del contratista ó si es un "contratista independiente." A partir del 1° de enero personas que trabajan para contratistas son presuntamente empleados, al menos que ellos cumplan ciertos criterios establecidos en la Sección 10 de esta ley. La ley intenta asegurar que trabajadores en la industria de la construcción sean protegidos bajo varias leyes de trabajo (incluyendo la del salario mínimo, horas extras, protección laboral y seguro de desempleo) y que no sean clasificados erróneamente como "contratistas independientes" para que el contratista pueda evitar sus obligaciones en relación a impuestos y las leyes de trabajo.

Cualquier persona perjudicada, ó que tenga un interés directo, tiene el derecho de presentar un reclamo con el Departamento de Trabajo, ó puede presentar una demanda privada demandando remedios por infracciones al ser clasificados erróneamente (incluyendo recopilación de salario, beneficios por ser empleado ó cualquier otra compensación que le fue negada ó perdida, así como también pérdidas monetarias y costos de abogado y de la corte). Contratistas a quienes se les haya determinado que han violado la ley son sujetos a sanciones civiles y criminales.

Es una infracción despedir a un trabajador por ejercer sus derechos bajo esta ley (incluyendo el poner un reclamo ó por dar testimonio en una investigación bajo esta ley) y puede ser sujeto a daños adicionales, costos de abogado y de la corte.

Para más información ó para presentar un reclamo, comuníquese al:

OBWIESZCZENIE DLA OSÓB WYKONUJĄCYCH PRACE NA ZLECENIE DLA FIRM BUDOWLANO-KONTRAKTORSKICH

WYMAGA SIĘ WYWIESIĆ W MIEJSCU PRACY – Właściciele firm budowlanych, zatrudniający osoby oficjalnie **nie** będące pracownikami firmy, muszą wywiesić powyższą informację w miejscu ogólnie dostępnym dla wszystkich pracowników w biurze jak i we wszystkich miejscach pracy po za biurem.

USTAWA DOTYCZĄCA KLASYFIKACJI PRACOWNIKÓW (820 ILCS 185/1-999) Obowiązuje od 1 stycznia, 2008

Ustawa dotycząca klasyfikacji pracowników ustala kryteria czy osoba wykonująca prace na zlecenie dla firmy budowlano-kontraktorskiej jest pracownikiem firmy zlecającej usługi czy też jest pracownikiem niezależnym. Z dniem 1 stycznia, 2008, osoby wykonujące usługi na zlecenie dla właścicieli firm budowlanych są uznawane za pracowników firm dla których wykonują zlecenie; wyjątek stanowi spełnienie kryteriów zawartych w Paragrafie 10 Kodeksu Pracy. Ustawa ma za zadanie chronić praw, osób zatrudnionych w przemyśle budowlanym, zagwarantowanych przez prawo pracy, włączając prawo do minimalnej stawki, nadgodzin, odszkodowań i ubezpieczeń; oraz przeciwdziałać uchyleniom od płacenia podatków i przestrzegania zobowiązań dotyczących prawa pracowników.

Każda osoba, której prawa zostały naruszone, oraz osoby postronne mogą złożyć skargę w Departamencie Pracy lub też dochodzić swoich praw drogą sądową, włączając domaganie się zwrotu zaległych płac, ubezpieczenia, które w związku z powyższym zostało pracownikowi odmówione lub odebrane, odszkodowań, oraz zwrotu kosztów sądowych. Właściciele firm budowlanych, którzy nie przestrzegają Ustawy, będą poddani karze.

Jest niezgodnym z Ustawą zwalnianie pracownika, który domaga się swoich praw, złożył zażalenie, lub też jest świadkiem w rozprawie dotyczącej naruszenia Ustawy, i stanowi podmiot do odszkodowania i dodatkowych kosztów sądowych.

Aby złożyć skargę lub uzyskać więcej informacji skontaktuj się z:

Illinois Department of Labor
One West Old State Capitol Plaza
Room 300
Springfield, IL 62701
(217) 782-1710
www.state.il.us/agency/idol





LEY DE SERVICIOS DE TRABAJO DIARIO Y TEMPORAL

DERECHOS DEL TRABAJADOR TEMPORAL

AVISO DE SALARIOS Y PAGOS CORRECTOS

Usted tiene derecho a que se le pague correctamente según su pago por hora y las horas trabajadas y de acuerdo con todas las leyes sobre salario.

La Agencia de Servicios de Trabajo Diario y Temporal debe proporcionar una declaración detallada con el nombre y la información de contacto de cada cliente externo donde trabajó, la cantidad de horas trabajadas en el lugar de trabajo de la empresa cliente cada día, su pago por cada hora trabajada, los ingresos totales en el período de pago, todas las deducciones.

CAPACITACIÓN SOBRE SEGURIDAD Y PELIGROS

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

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

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

TRANSPORTE

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

Igualdad Salarial

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

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

RESPONSABILIDADES DE LAS AGENCIAS DE TRABAJO DIARIO Y TEMPORAL

AVISO OBLIGATORIO

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

PAGO DEL SALARIO Y AVISO AL TRABAJADOR

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

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

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

TRANSPORTE

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

REGISTRO

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

TARIFAS POR COLOCACIÓN

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

QUEJAS

Para presentar una queja o denunciar una violación ante el Departamento de Trabajo, visite labor.illinois.gov o llame sin cargo al

1-877-314-7052





Asistencia médica de emergencia para EL ATRAGANTAMIENTO

VÍCTIMA CONSCIENTE

Si la víctima PUEDE respirar, toser o hacer sonidos, NO INTERFIERAS.



Da empujones rápidos hacia arriba, debajo de las costillas y arriba del ombligo hasta que el objeto salga a la fuerza, la víctima pueda respirar nuevamente o la víctima pierda la conciencia

Si la víctima NO PUEDE respirar, toser ni hacer sonidos, pregunta si puedes ayudar.



VÍCTIMA INCONSCIENTE

Envía a alguien a llamar al 911 y traer un Desfibrilador Externo Automático (AED por sus siglas en inglés). **SI ESTÁS SOLO**, haz 5 series de 30 compresiones del pecho y 2 respiraciones antes de irte para llamar al 911. Sigue los siguientes pasos.



1
Haz al menos 30 compresiones presionando **AL MENOS 2 pulgadas (5 cm)** de profundidad en el centro del pecho. Coloca una mano encima de la otra. Presiona fuerte.



2
Abre la vía respiratoria y revisa la boca en busca de objetos. Quita el objeto que bloquea la respiración, sólo si lo puedes ver.



3
Con la vía respiratoria abierta, intenta dar **DOS** respiraciones. Si no tienes éxito, vuelve a hacer compresiones.

Repite los pasos 1, 2 y 3 hasta que la víctima empiece a respirar o hasta que llegue la asistencia médica de emergencia.

Illinois Department of Public Health
Emergency Medical Systems and Highway Safety
422 S. 5th St., Third Floor
Springfield, IL 62701 • 217-785-2080

Las normas para la resucitación cardiopulmonar y la asistencia médica de emergencia para el atragantamiento son conformes a las recomendaciones de American Heart Association.

IOCI 14-210 (©)

- Pide que alguien llame a una ambulancia, un equipo de rescate o EMS (siglas en inglés de Servicios Médicos de Emergencia).
- **NO PRACTIQUES CON LA GENTE.** Los empujones al abdomen pueden causar lesiones.
- Usa golpes en la espalda y empujones en el pecho con bebés. Usa empujones en el pecho con mujeres embarazadas y víctimas obesas.
- En el caso de niños de entre 1 y 8 años de edad, presiona el pecho a una profundidad de aproximadamente 2 pulgadas (5 cm).
- Aprende a dar la asistencia médica de emergencia para el atragantamiento y la resucitación cardiopulmonar (CPR, siglas en inglés).
- Para información sobre la capacitación en CPR, llame a la sucursal local de American Heart Association o de la Cruz Roja Norteamericana.





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

PUBLICACIÓN OBLIGATORIA PARA LOS EMPLEADORES

VESSA ofrece a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, sexual, de género o cualquier otro delito de violencia, y a los empleados que tienen un pariente o un integrante de su familia nuclear que es víctima de este tipo de violencia, licencias no remuneradas y garantizadas en el lugar de trabajo, acomodaciones razonables y garantías contra la discriminación y las represalias.

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

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

NOTIFICACIÓN Y CERTIFICACIÓN: Los trabajadores deben avisar al empleador con al menos 48 horas de antemano con notificación de su ausencia a menos que dar notificación antemano no es practico. Si el empleado no puede de antemano, deberá hacerlo tan pronto pueda, en un lapso razonable tras la ausencia.

La certificación puede facilitarse al empleador por una declaración oficial del empleado y otra documentación si el empleado tiene en su posesión uno de los siguientes:

Documentación de un empleado, agente o voluntario de una organización de servicios a las víctimas, un abogado, un integrante del clero o un profesional médico o de otro tipo que aborde la violencia.

- Documentación de un empleado, agente o voluntario de una organización de servicios a las víctimas, un abogado, un integrante del clero o un profesional médico o profesional de otro tipo que ayude a abordar la violencia;
- Un expediente policial, judicial o militar;
- Un acta de fallecimiento, una esquila publicada o verificación por escrito del fallecimiento, del entierro o de los servicios funerarios documentando el crimen de violencia; o
- Otras pruebas que lo corroboren.

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

Número de empleados	Licencias permitidas
1-14 empleados	4 semanas
15-49 empleados	8 semanas
50 o más empleados	12 semanas*

Las licencias pueden tomarse de forma consecutiva, intermitente o con un horario de trabajo reducido.

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

ACOMODACIONES: VESSA establece que los empleados tienen derecho a realizar acomodaciones razonables para atender las necesidades de la o las víctimas. Entre las acomodaciones se encuentran: ajuste en la estructura del puesto de trabajo, las instalaciones del lugar de trabajo, los requisitos del trabajo, el número de teléfono, la asignación de asientos o la seguridad física de la zona de trabajo.

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

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

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

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

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

IL09S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com



Victims of slavery and human trafficking are protected under United States and Illinois law

If you or someone you know:

- Is being forced to engage in any activity and cannot leave, whether it is:
 - Commercial sex industry (street prostitution, strip clubs, massage parlors, escort services, brothels, internet),
 - Private Homes (housework, nannies, servile marriages),
 - Farm work, landscaping, construction,
 - Factory (industrial, garment, meat-packing),
 - Peddling rings, begging rings, or door-to-door sales crews
 - Hotel, retail, bars, restaurant work or
 - Any other activity
- Had their passport or identification taken away or
- Is being threatened with deportation if they won't work

National Human Trafficking Hotline

1-888-373-7888

**Or, Text "HELP" or "INFO" to 233733
to access help and services.**

The hotline is:

- Available 24 hours a day, 7 days a week.
- Toll-free.
- Operated by nonprofit nongovernmental organizations.
- Anonymous and confidential.
- Accessible in more than 160 languages.
- Able to provide help, referral to services, training, and general information.

For more information: www.humantraffickinghotline.org



IL10S

Las víctimas de esclavitud y trata de personas están protegidas bajo las leyes de Estados Unidos y de Illinois

Si usted o alguien que usted conoce:

- Es forzado a participar en cualquier actividad y no puede dejarla, ya sea de:
 - La industria del sexo comercial (prostitución callejera, clubes, salas de masaje, servicios de acompañante, burdeles, Internet)
 - Residencias privadas (trabajo doméstico, cuidado de niños, matrimonios serviles)
 - Trabajo en fincas, jardinería, construcción.
 - Fábricas (industrial, textil, empaçado de carnes).
 - Grupos de venta ambulante, limosneros o grupos de ventas callejeras
 - Hoteles, tiendas, bares, trabajo en restaurantes o
 - Cualquier otra actividad.
- Le quitaron su pasaporte u otra forma de identificación.
- Le amenazan con deportación si rehúsa trabajar.

Línea Nacional Contra La Trata de Personas

1-888-373-7888

**O manda un texto con la palabra "ayuda"
o "info" al numero al 233733**

La línea:

- Está disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana.
- Es gratis
- Está operada por organizaciones no gubernamentales sin fines de lucro.
- Es anónima y confidencial.
- Está disponible en más de 160 idiomas diferentes.
- Puede brindar ayuda, recomendar otros servicios, proveer adiestramiento e información general.



USTED TIENE DERECHO A NO SUFRIR DISCRIMINACIÓN Y ACOSO SEXUAL LABORAL.

La Ley de Derechos Humanos de Illinois declara que **usted tiene derecho a no sufrir discriminación ilegal y acoso sexual**. Esto significa que los empleadores no pueden tratar de manera diferente a las personas con base en la raza, la edad, el sexo, el embarazo, las discapacidades, la orientación sexual ni ninguna otra clase protegida nombrada en la ley. Esto aplica a todas las medidas del empleador, incluidas la contratación, el ascenso, las sanciones y los despidos.

ADAPTACIONES RAZONABLES

También tiene derecho a adaptaciones razonables basadas en el embarazo o la discapacidad. Esto significa que puede pedir cambios razonables en su trabajo si los necesitara porque está embarazada o es discapacitado.

REPRESALIAS

También es ilegal que los empleadores traten de manera diferente a las personas por haber denunciado discriminación, haber participado en una investigación o ayudado a otras personas a ejercer su derecho de reclamación por discriminación.

DENUNCIAR LA DISCRIMINACIÓN

Para denunciar la discriminación, usted puede:

1. Comunicarse con el departamento de Recursos Humanos o de personal de su empleador.
2. Comunicarse con el Departamento de Derechos Humanos de Illinois (Illinois Department of Human Rights, IDHR) para presentar cargos.
3. Llamar a la línea de ayuda de acoso sexual y discriminación de Illinois al 1-877-236-7703 para hablar con alguien sobre sus preocupaciones.

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 deberán hacer este cartel disponible y desplegarlo donde los empleados puedan verlo con facilidad.
Este aviso está disponible para descargas en: www.illinois.gov/dhr

Impreso por la autoridad del estado de Illinois. 21 de enero. Versión web. IOCI21-0472 (Sp)



IL11S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com

SUS DERECHOS BAJO LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLIO DE LOS MIEMBROS DEL SERVICIO DE ILLINOIS (330 ILCS 61)



ISERRA (versión de Illinois de USERRA) protege el empleo y los beneficios de los miembros del servicio que dejan su empleo civil para servir a nuestra Nación o Estado.

Para proteger el interés público común en el servicio militar, es función del Fiscal General de Illinois promover la concienciación y garantizar el cumplimiento de ISERRA mediante la provisión de información, capacitación, defensa y aplicación de la ley.

¿QUIÉN ESTÁ PROTEGIDO?

1. Todos los miembros de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, ya sea en servicio activo o de reserva, incluyendo la Guardia Nacional cuando realizan deberes estatales.
2. Miembros del Sistema de Radio Auxiliar Militar, Reserva de la Guardia Costera, Patrulla Aérea Civil y la Marina Mercante en funciones oficiales durante emergencias.
3. Miembros liberados del servicio militar que reciben atención continua del Departamento de Defensa.

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

ISERRA ofrece las mismas protecciones que USERRA (es decir, reemplazo, beneficios y no discriminación) pero amplía las protecciones a las personas identificadas anteriormente e incorpora beneficios existentes para miembros del servicio que son empleados públicos. Dado que ISERRA representa los requisitos mínimos para los empleadores, estos tienen el derecho de proporcionar mayores beneficios a su discreción.

¿QUIÉN APLICA ISERRA?

El Defensor de ISERRA es un Asistente del Fiscal General designado por el Fiscal General de Illinois para proporcionar tanto promoción como aplicación de ISERRA.

¿DÓNDE ENCONTRAR MÁS INFORMACIÓN?

Tanto los miembros del servicio como los empleadores pueden encontrar más información en la página web del Defensor de ISERRA del Fiscal General en <https://illinoisattorneygeneral.gov/rights-of-the-people/military-and-veterans-rights/> o llamar a la Línea de Ayuda para Derechos de Militares y Veteranos al **1-800-382-3000** para hacer preguntas o solicitar capacitación..

Este aviso está disponible para descargar en el sitio web del Fiscal General, accediendo a <https://illinoisattorneygeneral.gov/rights-of-the-people/military-and-veterans-rights/>. Se requiere que los empleadores proporcionen a los empleados con derecho a beneficios según ISERRA un aviso de los derechos, beneficios y obligaciones de los empleados que son miembros del servicio. Este requisito se puede cumplir mediante la colocación de este aviso en el lugar donde los empleadores suelen colocar avisos para los empleados. ISERRA está codificada como Ley Pública 100-1101 y se puede encontrar en www.ilga.gov/legislation/publicacts/100/PDF/100-1101.pdf.





AVISO PUBLICO DE TIEMPO PAGADO PARA TODOS LOS TRABAJADORES

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

Tiempo Pagado

- **Trabajadores:** ganan hasta cinco (5) días por año de tiempo pagado.
- **Uso:** los trabajadores pueden utilizar el tiempo pagado por cualquier motivo de su elección. Los empleadores no pueden exigir a los trabajadores que proporcionen un motivo por su solicitud de tiempo libre. Los empleadores no podrán exigir que el empleado busque un trabajador sustituto como condición para tomar tiempo pagado
- **Acumulación:** los trabajadores ganan una hora de tiempo pagado por cada 40 horas que trabajan.
- **Traspaso:** los trabajadores traspasan al otro año todas las horas del tiempo pagado no utilizadas al final del año.
- **Prohibición de represalias:** se pueden aplicar sanciones si su empleador toma represalias cuando usted ejerce sus derechos



Sanciones

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

Presentar una Demanda

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

Política Existente y Exclusiones

Pueden aplicarse ciertas excepciones si su empleador tiene una política vigente. Hay determinadas categorías de trabajadores que no están sujetos a la ley.

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



Para obtener un texto completo de las leyes, visite nuestro sitio web en: www.labor.illinois.gov

Para obtener más información o presentar una queja, contáctenos en: DOL.PaidLeave@illinois.gov

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





El Consejo Sobre Seguridad Y Salud En El Trabajo Para Empleados Y Personal De Empresas

25 de Septiembre de 2020

Practica el Distanciamiento Social

De conformidad con la Orden Ejecutiva, su empleador debe cumplir en la mayor medida posible con los **requisitos de distanciamiento social**. Esto significa que su empleador debe:

- Asegúrate de mantener **al menos una separación física** de 6 pies entre ti y otras personas a tu alrededor, incluidos tus compañeros de trabajo y clientes.
- Marque con señalización o cinta de 6 pies de separación para que los empleados y los clientes mantengan la distancia adecuada entre sí.
- **Proporcionar revestimientos faciales** a los empleados, especialmente cuando no es posible mantener al menos 6 pies de espacio entre usted y otra persona.
- Proporcione jabón, agua limpia y toallas de papel de un solo uso y al baño frecuente de manos durante 20 segundos o más.
- **Proporcionar desinfectante de manos (con al menos 60% de alcohol) y productos desinfectantes** para empleados y clientes.
- **Limpie regularmente** las superficies de alto contacto, incluidos los pomos de las puertas, los interruptores de luz, el equipo compartido, las manijas del inodoro, los grifos del fregadero y las áreas de entrada/salida del reloj.

No Trabaje Si Está Enfermo

No debe presentarse al trabajo si está experimentando síntomas de enfermedad por coronavirus (COVID-19), que incluyen fiebre (100,4 F o superior) o escalofríos, tos, dificultad para respirar o dificultad para respirar, fatiga, dolores musculares o corporales, dolor de cabeza, nueva pérdida de sabor u olor, dolor de garganta, congestión o nariz con correr, náuseas o vómitos, y diarrea. Si usted está experimentando cualquiera de estos síntomas, quédese en casa y llame a su médico.

Si ha estado en contacto cercano con un caso COVID-19, debe auto-cuarentena en casa durante 14 días a partir de la fecha de la última exposición al caso.

A Quién Puede Contactar Si Tiene Inquietudes Sobre la Propagación o Probable Propagación de COVID-19 en su Lugar de Trabajo

Si le preocupa que su empleador no esté manteniendo un ambiente de trabajo seguro y sanitario necesario para minimizar el riesgo de propagación de COVID-19, comuníquese con la Oficina de Derechos del Lugar de Trabajo de la Oficina del Fiscal General de Illinois al (844) 740-5076 o workplacerrights@atg.state.il.us.

Si cree que dos o más empleados en su lugar de trabajo tienen COVID-19, notifíquelo a su departamento de salud local (LHD). Puede encontrar una lista de LHD en <http://www.dph.illinois.gov/LHD>.

De conformidad con la Sección 25(b) de la Ley de Protección de Denunciantes, 740 ILCS 174, las empresas tienen prohibido tomar represalias contra un empleado por revelar información cuando el empleado tiene motivos razonables para creer que la información revela una violación de una ley, regla o reglamento estatal o federal.

Para obtener más información sobre COVID-19, incluidas las formas de protegerse a sí mismo y a los demás, visite el sitio web COVID-19 del Departamento de Salud Pública de Illinois en <https://www.dph.illinois.gov/covid19>.



Office of the Illinois Attorney General

¿Preguntas sobre COVID-19?

Llame 1-800-889-3931 o correo electrónico dph.sick@illinois.gov
Departamento de Salud Pública de Illinois - www.dph.illinois.gov

Printed by Authority of the State of Illinois • 9/29/20 IOCI 20-673





DERECHO A LA PRIVACIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO Y LA VERIFICACIÓN ELECTRÓNICA

1 ¿Qué es el sistema E-Verify?

Según el [Departamento de Justicia de los Estados Unidos](#) E-Verify es "un sistema electrónico que compara la información del formulario I-9 de un trabajador con bases de datos del gobierno para verificar la elegibilidad para el empleo".

2 ¿La ley de Illinois solicita que los empleadores utilicen E-Verify para verificar la elegibilidad de empleo de un trabajador?

No. Nada en esta ley se interpretará como una obligación para que un empleador se inscriba en cualquier sistema electrónico de verificación de empleo, incluido el programa E-Verify y el programa piloto básico, según lo autorizado por el 8 U.S.C. 1324a, notas, programas piloto para la confirmación de elegibilidad de empleo (promulgado por la P.L. 104-208, div. C, título IV, subtítulo A) más allá de las obligaciones que les han sido impuestas por la ley federal. (Sec. 12 (a) de la ley)

3. ¿Puede una unidad de gobierno local exigir a algún empleador que utilice E-Verify?

No. Ni el estado ni ninguna de sus subdivisiones políticas, ni ninguna unidad de gobierno local, incluida una unidad de autogobierno, pueden exigir a ningún empleador que utilice un sistema de verificación de elegibilidad de empleo. (Sec. 12 (a-1) (d) de la ley)

4. ¿Pueden los empleadores de Illinois optar por usar voluntariamente E-Verify?

Sí. La ley de Illinois no prohíbe a ningún empleador utilizar E-Verify. Sin embargo, los empleadores que utilizan E-Verify deben cumplir con los requisitos de la ley de derecho a la privacidad en el lugar de trabajo.

5. ¿Qué debe saber un empleador?

En Illinois, las disposiciones de la ley de derecho a la privacidad establecen que, a partir del 1 de enero de 2025 ([PA 103-879](#)), antes de inscribirse en el sistema E-Verify, se recomienda a los empleadores a consultar el sitio web del departamento de trabajo de Illinois para obtener información actualizada sobre la precisión del programa.

Además, se recomienda a los empleadores que revisen y comprendan sus responsabilidades legales relacionadas con el uso de E-Verify. Además, la ley prohíbe el uso indebido de E-Verify e impone ciertos requisitos de capacitación y mantenimiento de registros a los empleadores.

Los empleadores que participen en [E-Verify](#) deben publicar [el cartel de participación de E-Verify proporcionado por el gobierno federal](#) en el lugar de trabajo, y [este cartel debió ser generado por el departamento de justicia de los Estados Unidos](#). Los carteles deberán exhibirse tanto en inglés como en español.

6. ¿Qué debe saber un empleado?

En Illinois, se prohíbe a los empleadores utilizar E-Verify para verificar el estatus migratorio de los empleados actuales o para realizar una selección previa de posibles empleados que no hayan recibido una oferta de trabajo por parte de la empresa. El empleador no puede verificar su estatus migratorio antes de ofrecerle un empleo. Un empleador no puede tomar represalias ni acciones adversas contra un empleado o solicitante de empleo porque dicho empleado o solicitante haya presentado una queja por una violación de la ley de derecho a la privacidad en el lugar de trabajo.

7. ¿Qué ocurre si un empleador dice que hay un desacuerdo en la información de verificación de empleo de un empleado?

La ley de derecho a la privacidad en el lugar de trabajo exige que los empleadores sigan ciertos pasos si consideran que la información de verificación de empleo de un empleado es incorrecta, lo que incluye proporcionar al empleado información específica sobre la desacuerdo señalada y permitirle corregirla (si así lo exige la ley). Un empleado tiene derecho a ser representado durante cualquier reunión o discusión relacionada con la información de verificación de empleo.

8. ¿Cómo puede un trabajador presentar una queja por una supuesta violación de la ley del derecho a la privacidad en el trabajo?

Si un empleado o solicitante de empleo alega que se le han negado sus derechos bajo esta ley, puede presentar una queja ante el departamento de trabajo aquí: [Formulario de queja sobre el derecho a la privacidad en el lugar de trabajo \(illinois.gov\)](#)

9. ¿A quién debo contactar si tengo preguntas?

Comuníquese con la división de conciliación y mediación del departamento de trabajo de Illinois en relación a la ley de derecho a la privacidad en el lugar de trabajo:

Teléfono: 312-793-7307

Correo electrónico: DOL.RTPW@Illinois.gov

labor.illinois.gov

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

Edificio Michael A Bilandic
160 North LaSalle, Suite C-1300
Chicago, Illinois 60601-3150
(312) 793-2800
Fax: (312) 793-5257

Edificio de oficinas regionales
2309 West Main Street, Suite 115
Marion, Illinois 62959
(618) 993-7090
Fax: (618) 993-7258



- Resumen de la Ley Pública 103-0722 - Ley de Libertad de Expresión del Trabajador

La Ley de Libertad de Expresión del Trabajador protege a los empleados en Illinois de ser obligados a asistir a reuniones o comunicaciones patrocinadas por el empleador destinadas a transmitir las posiciones del empleador sobre cuestiones políticas o religiosas. Las disposiciones clave incluyen:

Definiciones

- **Asuntos políticos:** Cuestiones relacionadas con elecciones, legislación, políticas u organizaciones políticas.
- **Asuntos religiosos:** Creencias, prácticas o afiliaciones con organizaciones religiosas.
- **Participación Voluntaria:** Acciones que no son incentivadas ni coaccionadas por cambios en las condiciones de empleo.
- **Derecho de Acción:** Los empleados pueden presentar demandas civiles dentro de un año de las violaciones, buscando remedios como la reincorporación, pago retroactivo, beneficios y honorarios legales.
- **Aplicación por el Departamento de Trabajo:** El Departamento investiga las violaciones y puede imponer una multa de \$1,000 por cada violación. Los empleados y partes interesadas pueden entablar acciones civiles bajo procedimientos específicos.
- **Requisito de Aviso:** Los empleadores deben colocar avisos sobre los derechos de los empleados bajo la Ley dentro de los 30 días posteriores a su fecha de vigencia.

Excepciones

La Ley de Libertad de Expresión del Trabajador no prohíbe lo siguiente:

- Comunicaciones del empleador requeridas legalmente.
- Asistencia voluntaria a reuniones o comunicaciones.
- Capacitación para fomentar la civilidad en el lugar de trabajo o prevenir la discriminación.
- Actividades específicas de organizaciones políticas, legislativas, académicas o religiosas relacionadas con sus funciones centrales.

Protecciones al Empleado

Los empleadores no pueden penalizar, tomar represalias ni obligar a los empleados a participar en dichas reuniones o comunicaciones. Además, los empleados están protegidos por denunciar violaciones de la Ley.

Aviso de Audiencia Cautiva de Illinois
Revisado 01/25





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

Empleadores con requisitos de transparencia salarial

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

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

Oportunidad de ascenso

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

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

Información obligatoria

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

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

Quejas

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

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

Represalias

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

Sanciones

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



Teléfono: (312) 793-6797

Correo electrónico: DOL.EqualPay@illinois.gov

Sitio web: Labor.Illinois.gov/pay



★ Las Prestaciones y Servicios para Veteranos de Illinois



Los recursos enumerados están disponibles sin costo alguno para ayudar a los veteranos de Illinois a obtener las prestaciones y servicios que les corresponden, así como a comprender sus derechos, protecciones y acomodos.

Recursos para la Salud Mental y el Abuso de Sustancias

Línea de Crisis para Veteranos, Departamento de Asuntos de Veteranos de U.S. - Llame al: 988, presione 1 • Texto: 838255

Línea de Crisis para Veteranos

Línea de Crisis para Veteranos, Departamento de Asuntos de Veteranos de U.S. Llamar: 988, presione 1 • Texto: 838255

Línea de Texto de Crisis

Texto: 741741 • Chat: crisistextline.org

Recursos Estatales



Departamento de Asuntos de Veteranos de Illinois
<https://veterans.illinois.gov/>



Oficina del Fiscal General de Illinois
Oficina de Derechos de Militares y Veteranos



Secretaría de Estado de Illinois
Licencia de Conducir e Identificación de Veteranos y Placas Especiales Militares

Asistencia Federal del Departamento de Asuntos de Veteranos de U.S.



Departamento de Asuntos de Veteranos de Estados Unidos



Departamento de Asuntos de Veteranos de Illinois



Comisión de Asistencia a Veteranos del Condado



Organizaciones de Servicio para Veteranos en Illinois

Línea de Ayuda para Derechos de Veteranos



La Oficina de Derechos de Militares y Veteranos ofrece una línea de ayuda al 1-800-382-3000 para asistir a miembros del servicio, veteranos y dependientes en una amplia variedad de asuntos relacionados con el servicio militar, proporcionando información útil para facilitar la obtención de beneficios para veteranos.

Apoyo de Beneficios del Estado de Illinois



Departamento de Asuntos de Veteranos de Illinois



Beneficios de Impuesto a la Propiedad: Exención Estándar de Vivienda para Veteranos con Discapacidades

Servicios Legales



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



Tribunal de Tratamiento para Veteranos

Beneficios Educativos



Departamento de Asuntos de Veteranos de Illinois

Veteranas



Departamento de Asuntos de Veteranos de Illinois



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

Veteranos sin Hogar

Centro Nacional de Llamadas para Veteranos en Situación de Calle al (877) 4AID-VET (877-424-3838)



Programa para Veteranos sin Hogar del Departamento de Asuntos de Veteranos de U.S.



Prince Home del Departamento de Asuntos de Veteranos de Illinois

Protecciones para Sobrevivientes de Violencia Sexual en el ámbito Militar

Para obtener más información sobre las protecciones establecidas, consulte: PA 102-0890 (ilga.gov)

Para Miembros del Servicio, Veteranos y Familias (SMVF) en Crisis





NO FUMAR NI USAR CIGARRILLOS ELECTRÓNICOS



En el interior o a 15 pies de la entrada

Para presentar una queja:



www.smoke-free.illinois.gov

866-973-4646

TTY 800-547-0466 (uso solo para personas con discapacidad auditiva)



Ley de Illinois Libre de Humo (Smoke-Free Illinois Act en inglés), modificado por la Ley Pública (Public Act en inglés) 103-0272.





OFICINA DE NORMAS LABORALES DE CHICAGO

\$

SALARIO MÍNIMO

SE ESTABLECE EL SALARIO MÍNIMO EN CHICAGO (MCC 6-105)

1 de julio de 2024 Fecha de entrada en vigor	Empleador estándar 4 o más empleados	Trabajadores jóvenes	Trabajadores que reciben propinas	
			Empleador estándar	Juventud
Salario mínimo	\$16.20	\$15.00	\$11.02	\$10.20
Salario mínimo por horas extras	\$24.30	\$22.50	\$19.12	\$17.70

Todos los trabajadores domésticos deben recibir al menos el salario mínimo de \$16.20.

Si el salario con propinas más las propinas no es igual al salario mínimo, el empleador debe compensar la diferencia.



ROBO DE SALARIOS

SE PROHÍBE EL ROBO DE SALARIOS Y BENEFICIOS (MCC 6-100)

Robo de salarios	Infracciones y multas
<ul style="list-style-type: none"> Por robo de salario se entiende la falta de pago de los salarios, incluyendo el tiempo libre remunerado u otros beneficios pagados Los Empleadores deben pagar a los Trabajadores a tiempo 	<ul style="list-style-type: none"> Los Trabajadores pueden recuperar los salarios no pagados más daños y perjuicios Los infractores pueden ser objeto de multas o acciones civiles



TRATA DE PERSONAS

LA LEY DE CHICAGO E ILLINOIS PROTEGE A LOS TRABAJADORES

Si a usted o a alguien que conoce lo obligan a participar en alguna actividad o lo fuerzan a trabajar, no puede irse, le quitan el sueldo, le quitan el pasaporte o el documento de identidad, o lo amenazan con deportarlo si no trabaja,

llame a la Línea directa nacional contra el tráfico de personas al 1-888-373-7888 o envíe un mensaje de texto con la palabra "HELP" al 233733 para acceder a ayuda y servicios gratis.

Disponible en todo momento en 160 idiomas y gestionada por una organización no gubernamental.



PRESENTAR UNA QUEJA

Llame al 311, use la aplicación CHI 311 o presente un formulario de queja en Chicago.gov/LaborStandards.

RECURSOS ADICIONALES E INFORMACIÓN DE CONTACTO

Chicago.gov/LaborStandards

En el sitio web arriba indicado encontrará orientación y recursos adicionales. Puede encontrar formularios FAQ (preguntas frecuentes) y normas y reglamentaciones promulgadas aplicables a todas las leyes laborales de Chicago.

Dirección de la OLS	Correo electrónico y número de teléfono de la OLS	Grabaciones de seminarios web
Office of Labor Standards 2350 West Ogden Avenue, 1 st Floor Chicago, Illinois 60608	Puede comunicarse con la OLS en: bacplaborstandards@cityofchicago.org O llamando al 312-744-2211	La OLS organiza periódicamente seminarios web educativos sobre las leyes laborales de Chicago, puede acceder a las grabaciones de dichos seminarios en https://www.youtube.com/chicagobacp

Este Aviso se debe colocar en un lugar visible del lugar de trabajo y se debe entregar con el primer cheque de pago de cada empleado cubierto. Las represalias están prohibidas. Aviso con entrada en vigor el 1 de julio de 2024. Última actualización: 31 de mayo de 2024.

Escanee el código QR para obtener información sobre cada ley laboral:



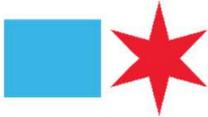
IL20S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com





OFICINA DE NORMAS LABORALES DE CHICAGO



TIEMPO LIBRE PAGADO

SE EXIGE QUE EL TIEMPO LIBRE PAGADO SE USE POR CUALQUIER MOTIVO (MCC 6-130)

Los empleadores deben proporcionar a los empleados que trabajen al menos 80 horas dentro de cualquier período de 120 días la capacidad de usar Tiempo Libre pagada (PL) por cualquier motivo a elección del empleado

Acumulación de Tiempo Pagado	Uso de Tiempo Pagado	Aplazamiento
El PL se acumula a una tasa de 1 hora de PL por cada 35 horas trabajadas (hasta 40 horas en un período de 12 meses)	A los empleados se les debe permitir utilizar el PL acumulado a más tardar 90 días después del comienzo del empleo	Se pueden acumular hasta 16 horas de PL entre períodos de 12 meses (si el PL no se acumula anticipadamente).



TIEMPO PAGADO POR ENFERMEDAD

SE EXIGE EL TIEMPO PAGADO POR MOTIVOS MÉDICOS O DE SEGURIDAD (MCC 6-130)

Los empleadores deben dar a los empleados Tiempo Pagado por Enfermedad (PSL) para cuidar de sí mismos o de un familiar si trabajan al menos 80 horas dentro de un período de 120 días.

Acumulación de Tiempo Pagado	Uso de Tiempo Pagado	Aplazamiento
El PSL se acumula a una tasa de 1 hora de PSL por cada 35 horas trabajadas (hasta 40 horas en un período de 12 meses)	A los empleados se les debe permitir usar el PSL acumulado a más tardar el día 30 después del comienzo del empleo	Se pueden acumular hasta 80 horas de PSL entre períodos de 12 meses.



POLIZA/POLÍTICAS DEL EMPLEADOR

LOS EMPLEADORES DEBEN ESTABLECER POLÍTICAS DE TIEMPO PAGADO (MCC 6-130)

Poliza/Políticas	Pago de las PL al término de la relación laboral
<ul style="list-style-type: none"> Establecimiento de políticas de Tiempo Pagado, el empleador debe compartir las políticas de Tiempo Pagado con los empleados; Tiempo Pagado se pueden denegar razonablemente; los incrementos mínimos de uso no pueden superar las 4 horas para PL y las 2 horas para PSL 	<ul style="list-style-type: none"> Las Empresas Pequeñas (1-50 empleados) están exentas Las Empresas Medianas (51-100 empleados) deben pagar hasta 16 horas de PL hasta el 06.30.2025; hasta 56 horas después de esa fecha Las Empresa Grandes (más de 101 empleados) deben pagar hasta 56 horas



PRESENTAR UNA QUEJA

Llame al 311, use la aplicación CHI 311 o presente un formulario de queja en [Chicago.gov/LaborStandards](https://www.chicago.gov/LaborStandards).



RECURSOS ADICIONALES E INFORMACIÓN DE CONTACTO

[Chicago.gov/LaborStandards](https://www.chicago.gov/LaborStandards)

En el sitio web arriba indicado encontrará orientación y recursos adicionales. Puede encontrar formularios FAQ (preguntas frecuentes) y normas y reglamentaciones promulgadas aplicables a todas las leyes laborales de Chicago.

Dirección de la OLS	Correo electrónico y número de teléfono de la OLS	Grabaciones de seminarios web
Office of Labor Standards 2350 West Ogden Avenue, 1 st Floor Chicago, Illinois 60608	Puede comunicarse con la OLS en: bacplaborstandards@cityofchicago.org O llamando al 312-744-2211	La OLS organiza periódicamente seminarios web educativos sobre las leyes laborales de Chicago, puede acceder a las grabaciones de dichos seminarios en YouTube.com/ChicagoBACP

Este Aviso se debe colocar en un lugar visible del lugar de trabajo y se debe entregar con el primer cheque de pago de cada empleado cubierto. Las represalias están prohibidas. Aviso con entrada en vigor el 1 de julio de 2024. Última actualización: 31 de mayo de 2024.

Escanee el código QR para obtener información sobre cada ley laboral:



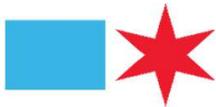
IL21S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com





1

SEMANA LABORAL JUSTA

REQUIERE HORARIOS PREVISIBLES Y PAGOS PARA CAMBIOS DE HORARIO (MCC 6-110)

Los Empleadores deben proporcionar a los Trabajadores una estimación escrito de días y horas de trabajo antes del inicio de empleo

Los Empleadores deben publicar horarios de trabajo con al menos 14 días de anticipación

Cuando los Empleadores hacen cambios en el horario de trabajo menos de 14 días antes de que comience el horario de trabajo	
Cancelar horas	Los Trabajadores deben recibir una hora de pago adicional para cada turno afectado
Agregar horas	
Cambiar turnos sin pérdida de horas	

Cuando los Empleadores hacen cambios en un turno menos de 24 horas antes de que comience el turno	
Cancelar horas	Los Trabajadores deben recibir 50% de su pago por las horas perdidas
Agregar horas	Los Trabajadores deben recibir una hora de pago adicional por cada turno afectado
Cambiar turnos sin pérdida de horas	

Los Trabajadores pueden rechazar las horas que ocurren menos de 10 horas después del final del turno del día anterior

A los Trabajadores les debe pagar 1.25 del salario base por cualquier turno que comience menos de 10 horas después del final del turno del día anterior

¿QUIÉN ESTÁ CUBIERTO POR LA SEMANA LABORAL JUSTA?

Trabajadores que trabajan la mayoría de su tiempo en Chicago, en una Industria Cubierta y ganan \$61,149.35 por año (salario) o \$31.85 por hora (hora) o menos. Esto incluye los trabajadores temporales asignados por 420 horas dentro de un período de 18 meses

Empleadores dedicados principalmente a una Industria Cubierta (servicios de edificios, servicios médicos, hotelería, manufactura, restaurantes, venta minorista, o servicios de almacén) que emplean 100 empleados o más (250 para empleadores sin fines de lucro), al menos 50 de los cuales están cubiertos por la Ordenanza. Los franquiciados con más de 3 ubicaciones pueden ser Empleadores



ARCHIVE UNA DEMANDA

Llame al 311, use la aplicación CHI 311, o archive una demanda en Chicago.gov/LaborStandards

Este Aviso debe exhibirse en un lugar visible del lugar de trabajo y entregarse con la primera nómina de cada empleado cubierto. Se prohíben las represalias. Aviso en vigor a partir del 1 de julio de 2024. Última actualización: 31 de mayo de 2024.



Oficina de Normas Laborales
2350 West Ogden Avenue, 2^a
Chicago, Illinois 60608
Chicago.gov/LaborStandards

Contacto:
bacplaborstandards@cityofchicago.org
(312) 744 - 2211

Escanee el código QR para obtener información sobre cada ley laboral :



IL22S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com

LOS EMPLEADOS TIENEN EL DERECHO DE NO SUFRIR ACOSO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

La ciudad de Chicago tiene una estricta política de tolerancia cero contra todas las formas de acoso sexual. El acoso sexual se define como toda insinuación sexual no deseada o cualquier pedido de favores sexuales o conductas de índole sexual en casos en que (1) la aceptación de esa conducta sea, de manera explícita o implícita, una condición del empleo de una persona; (2) la aceptación o el rechazo de esa conducta por parte de una persona se use como fundamento para cualquier decisión de empleo; (3) esa conducta interfiera de manera considerable con el desempeño laboral de una persona o genere un entorno de trabajo intimidante, hostil o agresivo; o (4) el comportamiento de índole sexual esté relacionado con coerción, abuso de autoridad o uso indebido del puesto laboral de una persona.

REPRESALIAS

Además, es ilegal que los empleadores utilicen represalias contra un empleado si manifestó situaciones de acoso sexual, presentó una queja relacionada con acoso sexual o participó en una investigación por una queja de acoso sexual.

DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL

Para denunciar una situación de acoso sexual:

- Infórmeselo a su supervisor directo o, si el acosador es su supervisor, a otro gerente.
- Comuníquese con el Departamento de Recursos Humanos o del Personal de su empleador.
- Para presentar una queja, comuníquese con la Comisión de Relaciones Humanas.

Chicago Commission on Human Relations

740 N. Sedgwick, 4th Floor

Chicago, IL 60654

(312) 744-4111

(312) 744-1081 (fax)

(312) 744-1088 (TTY)

www.Chicago.gov/CCHR

cchr@cityofchicago.org





Comisión de Derechos Humanos del condado de Cook

Ordenanza de salario mínimo del condado de Cook AVISO A LOS EMPLEADOS

Está cubierto por la Ordenanza de Salario Mínimo del condado de Cook si:

1. Ha trabajado para un empleador en el condado de Cook durante al menos dos horas en cualquier período de dos semanas, **y**
 2. Su empleador tiene cuatro o más empleados (o usted es trabajador doméstico), **y**
 3. Su empleador (i) mantiene un establecimiento comercial en el condado de Cook **o** (ii) cuenta con una licencia comercial del condado de Cook.
- ❖ Los adolescentes (menores de 18 años de edad) no tienen derecho a salario mínimo. En su lugar, deben recibir el salario mínimo del estado para trabajadores menores de 18.

Si cree que su empleador le ha pagado menos de lo que debe o violó la Ordenanza de otras formas, puede presentar una queja ante la Comisión de Derechos Humanos del condado de Cook:

- Los formularios de queja de salario mínimo se pueden encontrar [aquí](#).
- Los investigadores están disponibles de lunes a viernes, de 9 a.m. a 4 p.m. por teléfono o correo electrónico.
- Más información y formularios de queja sobre salario mínimo están disponibles en www.cookcountyil.gov/MW0 o escaneando el código QR a continuación.

	
Salario mínimo para trabajadores que reciben propina:	Salario mínimo para trabajadores que no reciben propina:
\$8.40	\$14.05
	

Fecha efectiva 7/1/2024

Visite www.cookcountyil.gov/MW0 para obtener más información.





Comisión de Derechos Humanos del Condado de Cook

Ordenanza de permiso con goce de sueldo del condado de Cook AVISO A LOS EMPLEADOS

Usted está cubierto por la Ordenanza de permiso con goce de sueldo (PLO) del condado de Cook si:

1. Trabaja para un empleador en el condado de Cook; o
2. Su empleador tiene un lugar de negocios en el condado de Cook.

Usted tiene derecho a:

- Obtener al menos una (1) hora de permiso con goce de sueldo por cada 40 horas trabajadas;
- Usar el permiso con goce de sueldo para cualquier motivo; y
- Pagarle su tarifa de pago habitual durante el tiempo del permiso.

Si cree que su empleador no le ha dado el permiso con goce de sueldo al que tiene derecho o ha cometido una infracción de la Ordenanza de otra manera, puede presentar una queja ante la Comisión de Derechos Humanos del Condado de Cook:

- Puede comenzar el proceso de queja comunicándose con un investigador de Derechos Humanos para una entrevista de admisión.
- Los investigadores están disponibles de lunes a viernes, de 9:00 a. m. a 4:00 p. m. por teléfono o correo electrónico.
- Puede encontrar más información y formularios para presentar una queja de Permiso con goce de sueldo en www.cookcountyil.gov/PaidLeave.

	Obtener una (1) hora de permiso con goce de sueldo por cada 40 horas trabajadas
Usar permiso con goce de sueldo para cualquier motivo	

Fecha Efectiva 12/31/2023

Visite www.cookcountyil.gov/PaidLeave para obtener más información.

