

Labor Law Compliance Center

**ILLINOIS
SPANISH**

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

Illinois Labor Law Posters

Spanish

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Minimum Wage (Your Rights Under Illinois Employment Law) IL01	All employers	12/23
Pregnancy Rights IL02	All employers	02/23
Public Sector OSHA IL03	Public sector employers Designed on a 8.5 x 14 inch layout with >10 point type	01/23
Employee Classification Act IL04	Construction Contractors Utilizing Independent Contractors	01/08
Temporary Labor Services IL05	Day and Temporary Labor Service Agencies	08/23
Emergency Care for Choking IL06	Food Service Establishments	-
Human Trafficking IL07	<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>Designed as a 17 x 11 inch layout with >16-point font as per IL notice regulations.</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.</p> <p>Click here for the poster in additional languages.</p>	11/15



Illinois Labor Law Posters

Spanish

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Victims' Economic Security and Safety Act (VESSA) IL08	All employers	12/21
Workers' Compensation IL09	All employers	10/11
Discrimination & Sexual Harassment IL10	All employers	01/21
Paid Leave for All Workers IL11	All employers	12/23
Chicago Minimum Wage & Paid Sick Leave IL12	All employers in the city of Chicago	07/22
Chicago Fair Workweek IL13	All employers in the city of Chicago	07/20
Chicago Sexual Harassment IL14	All employers in the city of Chicago	07/22
Cook County Minimum Wage IL15	All employers in Cook County (except those in the city of Chicago, as the Chicago versions supersede Cook County)	12/23
Cook County Paid Sick Leave IL16	All employers in Cook County (except those in the city of Chicago, as the Chicago versions supersede Cook County)	12/23





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 2024

\$14.00 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.

\$8.40 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.

\$12.00 POR HORA

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

Horas extras

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

Línea directa: 1-800-478-3998

Trabajo Infantil

TRABAJADORES MENORES DE 16 AÑOS

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

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

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

Línea directa: 1-800-645-5784

Reclamos Salariales

LEY DE PAGO Y COBRO DE SALARIOS

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

Línea directa: 1-312-793-2808

Períodos para Comer y Descansar

LEY DE UN DÍA DE DESCANSO CADA SIETE DÍAS

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

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

Línea directa: 1-312-793-2804

Licencia Para Víctimas de Delitos Violentos

Les proporciona a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, sexual o de género, o de otros delitos violentos, o que tienen familiares que son víctimas, hasta 12 semanas de licencia no remunerada durante un período de 12 meses.

- A partir del 1 de enero de 2024: Los empleados de empleadores de cualquier tamaño tienen derecho a 2 semanas adicionales de licencia no remunerada por el fallecimiento de un miembro de su familia u hogar a causa de un delito violento, que se completarán dentro de los 60 días posteriores a la fecha en que el empleado fue notificado sobre la muerte 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.

Tiempo Pagado

EXIGE TIEMPO PAGADO POR CUALQUIER MOTIVO

- **Trabajadores:** ganan hasta cinco (5) días 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.
- **Traspaso de Tiempo Pagado Acumulada:** Los trabajadores traspasan toda el Tiempo Pagado acumulado no utilizada al final del año.
- **Prohibición de represalias:** Pueden aplicar sanciones si su empleador toma represalias cuando usted ejerce sus derechos según la ley.

Política Existente y Exclusiones

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

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.

Línea directa: 1-866-372-4365





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 despidiera, 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)





Estado de Illinois
Departamento del Trabajo



¡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.



IL03S

Servicios de consultas gratuitos de seguridad y salud



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 poza 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 proporcionarle una declaración detallada con el nombre y la información de contacto de cada cliente externo donde trabajó, la cantidad de horas trabajadas en el lugar de trabajo de la empresa cliente cada día, su pago por cada hora trabajada, los ingresos totales en el período de pago, todas las deducciones.

CAPACITACIÓN SOBRE SEGURIDAD Y PELIGROS

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

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

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

TRANSPORTE

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

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

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.





Asistencia médica de emergencia para EL ATRAGANTAMIENTO

VÍCTIMA CONSCIENTE

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



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

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



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. Quitá 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.



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 Resource Center

1-888-373-7888

Or Text "HELP" 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.TraffickingResourceCenter.org



IL07S

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.

Centro Nacional de Recursos Para la Trata de Personas

1-888-373-7888

O para acceso a servicios y ayuda,
envíe un texto con la palabra "HELP" 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.

Para más información: www.TraffickingResourceCenter.org

DHS 4630 (N-11-15) Human Trafficking Hb2556 Printed by authority of the State of Illinois. 500 copies P.O.#16-0675



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





Department of Labor IDOL

State of Illinois

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

Publicación obligatoria para empleadores

LA LEY DE SEGURIDAD Y PROTECCIÓN ECONÓMICA DE LAS VÍCTIMAS (VICTIMS' ECONOMIC SECURITY AND SAFETY ACT, VESSA)

proporciona a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, violencia sexual, violencia de género o cualquier otro delito de violencia, y a los empleados que tienen un miembro de la familia o del hogar que es víctima de dicha violencia, una licencia no remunerada y con trabajo garantizado, adaptaciones razonables y protecciones contra la discriminación y las represalias.

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

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

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

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

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

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

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

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

Para obtener información sobre cómo presentar una queja, llame al: 312-793-6797 o visite el sitio web: <https://www2.illinois.gov/idol/Laws-Rules/CONMED/Pages/vessa.aspx>

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

DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS: la VESSA prohíbe a los empleadores discriminar, tomar represalias o tratar de otra manera a un empleado o solicitante de empleo de manera desfavorable si la persona involucrada:

- Es o es percibida como víctima de violencia doméstica, sexual, de género o de cualquier otro delito de violencia.
- Asistió, participó, se preparó o solicitó permiso para asistir, participar o prepararse para un proceso judicial o administrativo penal o civil relacionado con la violencia doméstica, sexual, de género o cualquier otro delito de violencia.
- Solicitó o tomó una licencia de la VESSA por cualquier motivo.
- Solicitó una adaptación, sin importar si la adaptación fue otorgada.
- El lugar de trabajo se ve interrumpido o amenazado por la acción de una persona que el individuo declara cometió o amenazó con cometer violencia doméstica, sexual, de género o cualquier otro delito de violencia, contra el individuo o su familia o miembro de su hogar.
- Ejerció cualquier otro derecho bajo la VESSA.

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

Lincoln Tower Plaza
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

Impreso por la autoridad del Estado de Illinois. Diciembre de 2021 IOCI 22-0569

IL08S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com



COMPENSACION A LOS TRABAJADORES



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

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

1. OBTENGA AYUDA MEDICA. Por ley, su empleador debe pagar por todos los servicios médicos necesarios que se requieran para aliviar los síntomas de lesión o enfermedad. Si es necesario, el empleador debe pagar por rehabilitación física, mental o profesional dentro de los límites establecidos. El trabajador puede escoger dos doctores, cirujanos u Hospitales. Si el empleador le notifica que tiene un programa de proveedor preferido (PPP) aprobado para la compensación de trabajadores, el PPP cuenta como una de las dos opciones de proveedores.

2. NOTIFIQUE A SU EMPLEADOR. Usted debe notificar a su empleador del accidente o enfermedad dentro de 45 días, ya sea por escrito o verbalmente. Para evitar posibles demoras, es recomendable que la nota incluya su nombre, dirección, número telefónico, número de Seguro Social, y una breve descripción de la lesión o enfermedad.

3. CONOZCA SUS DERECHOS. Su empleador por ley debe reportar accidentes que resulten en más de tres días de ausencia al trabajo, a la Comisión de Compensación para Trabajadores. Una vez que el accidente es reportado, usted recibirá un manual que explica la ley, beneficios y procedimientos. Si necesita un manual, por favor llame a la Comisión o visite nuestra red.

Si usted tiene que faltar al trabajo para recuperarse de la lesión o enfermedad, usted tiene derecho a recibir pagos semanales y atención médica necesaria hasta que este capacitado para regresar a trabajar y que el trabajo este de acuerdo a sus capacidades.

Es contra la ley que el empleador moleste, despida o se niegue a reemplazar o de alguna manera discrimine contra un trabajador por ejercitar sus derechos de conformidad con las leyes que rigen el seguro de accidentes de trabajo de enfermedades profesionales. Si usted hace una demanda fraudulenta, podrá ser castigado por la ley.

4. MANTENGASE DENTRO DEL LIMITE DE TIEMPO. Usualmente, las quejas deben ser presentadas dentro de los primeros tres años del accidente o incapacidad de una enfermedad profesional, o dentro de dos años del último pago de compensación de trabajo, lo que sea más reciente. Quejas por neumoconiosis, exposición radiológica, asbestos, o enfermedades similares tienen requerimientos especiales.

Los trabajadores accidentados tienen derecho para volver a abrir su caso dentro de 30 meses después que la Comisión haya otorgado una decisión y la incapacidad haya incrementado, pero en casos resueltos por una suma global aprobada por la Comisión no pueden volver a abrirse. Únicamente las decisiones aprobadas por la Comisión son obligatorias.

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

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

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

Nombre:			
Dirección de la Compañía:			
Teléfono de la Compañía:			
Fecha efectiva:		Fecha de terminación:	
Número de Póliza:		FEIN del Empleador:	

ICPN 10/11 Impreso por la autoridad del Estado de Illinois.

IL09S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com



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)



IL10S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com





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.





SALARIO MÍNIMO

FIJA SALARIO MÍNIMO EN CHICAGO (MCC 6-105)

1 julio 2023 Fecha de vigencia	Grandes empleadores 21 o más empleados	Pequeños empleadores 4 a 20 empleados	Trabajadores Juveniles	Trabajadores de Propina		
				Grande	Pequeño	Juvenil
Salario Mínimo	\$15.80	\$15.00	\$13.50	\$9.48	\$9.00	\$8.10
Salario Mínimo de horas extras	\$23.70	\$22.50	\$20.25	\$17.38	\$16.50	\$14.85

Todas las trabajadoras del hogar deben recibir al menos el salario mínimo de \$15.80.

Si el salario con propina más las propinas no equivalen al menos al número de horas trabajadas multiplicado por el salario mínimo, **el Empleador debe compensar la diferencia.**



LICENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA

REQUIERE TIEMPO PAGADO POR RAZONES MÉDICAS O DE SEGURIDAD (MCC 6-105)

Los empleadores deben proporcionar a los Empleados una Licencia Pagada por Enfermedad (PSL) para cuidar de sí mismos o de un miembro de la familia si trabajan al menos 80 horas dentro de un período de 120 días.

Ganar Licencia / Tiempo	Usar Licencia / Tiempo	Continuar su Licencia / Tiempo
Se puede acumular 1 hora de PSL por cada 40 horas trabajadas (hasta 40 horas en un período de 12 meses).	Se pueden usar hasta 40 horas el primer año (hasta 60 horas durante el segundo período de 12 meses).	La mitad de las horas de PSL se puede transferir entre períodos de 12 meses (hasta 20 horas). En ciertos casos, se pueden prorrogar hasta 40 horas.



ROBO DE SALARIO

PROHIBE EL ROBO DE SALARIOS Y BENEFICIOS (MCC 6-105)

Robo de Salario	Infracciones y multas
<ul style="list-style-type: none"> Robo de salario significa la falta de pago de salarios, incluido el tiempo libre pagado u otros beneficios pagados Los empleadores deben pagar a los empleados a tiempo 	<ul style="list-style-type: none"> Los empleados pueden recuperar los salarios impagos más los daños Los infractores pueden estar sujetos a multas o acciones civiles



TRATA DE PERSONAS

LOS TRABAJADORES ESTÁN PROTEGIDOS BAJO LA LEYES DE CHICAGO E ILLINOIS

Si usted o alguien que conoce se ve obligado a participar en cualquier actividad o a trabajar, no puede irse, le quitan el salario, le quitan el pasaporte o la identificación, o lo amenazan con la deportación si no trabaja,

Llame a la línea directa nacional contra la trata de personas 1-888-373-7888 o envíe un mensaje de texto con la palabra "HELP" al 233733 para acceder a ayuda y servicios gratuitos.

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



ARCHIVE UNA DEMANDA

Llame al 311, use la aplicación CHI 311 o presente un formulario de queja en

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





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 \$59,161.50 por año (salario) o \$30.80 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](https://www.chicago.gov/LaborStandards)



Para más detalle, visite al [Chicago.gov/LaborStandards](https://www.chicago.gov/LaborStandards) o contacte a la Oficina de Normas Laborales bacplaborstandards@cityofchicago.org o 312-744-2211

Esta Noticia se debe colocar en un lugar visible en el lugar de empleo y proveerlos a todos los Empleados con su primer cheque de pago. Las represalias están prohibidas por la ley. Noticia efectiva el 1 de julio, 2023. Última actualización el 1 de julio, 2023.



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:

- Infórmele 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:

- Para comenzar el proceso de Queja, comuníquese primero con un Investigador de Derechos Humanos para una entrevista de admisión.
- Los investigadores están disponibles de lunes a viernes, de 9 a.m. a 4 p.m. por teléfono o correo electrónico.
- Puede encontrar más información y formularios para presentar una queja de Salario mínimo en www.cookcountyil.gov/MWO.

	
Salario mínimo para trabajadores que reciben propina: \$8.40	Salario mínimo para trabajadores que no reciben propina: \$14.00
	

Fecha efectiva 1/1/2024

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

IL15S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com





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:

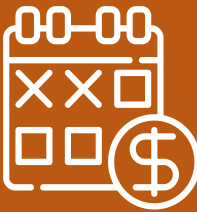

1. Trabaja para un empleador en el condado de Cook; o
2. Su empleador tiene un lugar de negocios en el condado de Cook.

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.

