



Conozca sus derechos en el lugar de trabajo

Illinois y Federal Leyes de trabajo imprimibles

ILLINOIS PRINTABLE LABOR LAW GUIDE

Thank you for choosing LaborLawCenter™ to meet compliance regulations for you and your remote workers!

- This guide covers:**
- Remote Worker Use
 - Printing the Labor Law Posters
 - Sending Customized Acknowledgment Agreements

How to Use

The mandated state and federal labor law posters that all employees must be informed of are located in this document. State poster names are in red and federal poster names are in blue.

Your remote workers can reference these laws anytime by saving the file to their desktop or printing the individual posters.

How to Print the Individual Notices

Located at the bottom, right-hand corner on each poster is the print icon. The required print size from the regulating agency is listed next to the icon. Click on the icon to open the 'Print' window and proceed.

Look For This Button

PRINT

Official Print Size - 8.5" x 11"
Compliance Ready - Do Not Scale

NOTE: Each notice is formatted according to state or federal regulations, such as font size, posting size, color and layout. To be in compliance when printing the posters, do not scale.

How to Customize and Send the Acknowledgment Agreement

The last page of this document includes a 'Signature Acknowledgment'. A signed acknowledgement agreement is important to keep in employee records to show that each remote worker has been informed of their rights in case of labor disputes or lawsuits.

Before sending to your remote worker, you must complete the "Comments" field with:

- The reply-to email address or addresses that the remote worker should send the signed acknowledgement to
- Additional information your business requires, such as the Employee Identification Number or where to post instructions

Note: Please ensure the document is opened in Adobe Acrobat, not your web browser, in order to complete the Acknowledgement Agreement

Each remote worker must complete the "Employee Name" and "Date Received" fields before sending back.

Fill In Comments

ACKNOWLEDGEMENT

I certify that I have received and read the contents of the Labor Laws.

Employee Name: _____

Date Received: _____

Signature of Recipient: _____

Comments:

SUBMIT ACKNOWLEDGEMENT

NOTE: Signed acknowledgments should be stored securely by the administrator. That agreement is the only electronic acknowledgment copy for your records. LaborLawCenter™ does not store or keep on file your records.

EMERGENCY CARE FOR CHOKING



Estado de Illinois
Departamento de
Salud Pública de Illinois

Asistencia médica de emergencia para **EL ATRAGANTAMIENTO**

VÍCTIMA CONSCIENTE

Si la víctima **PUEDA** 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.



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.



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



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.

WORKERS' COMPENSATION



COMPENSACIÓN 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 cardíacos, 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 neumoniosis, 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:

Línea Gratuita: 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.

PRINT

UNEMPLOYMENT COMPENSATION

DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD DE EMPLEO DE ILLINOIS

AVISO

para los trabajadores
acerca de los Beneficios del
Seguro de Desempleo



LA LEY DE SEGURO DE DESEMPLEO DE ILLINOIS REQUIERE EL DESPLIEGUE DE ESTE AVISO.

SOMETIENDO UN RECLAMO

La Ley de Seguro por Desempleo del Estado de Illinois provee para el pago de beneficios para los trabajadores desempleados elegibles y para la colección de contribuciones del empleador de empleadores responsables. Está diseñado para proveer gastos del diario vivir mientras se busca un nuevo empleo. Los reclamos deberán ser radicados tan pronto como sea posible después de la separación del empleo. Los reclamos pueden someterse en línea a www.ides.illinois.gov o a la oficina del Departamento de Seguridad de Empleo de Illinois más cercana al hogar del trabajador. Para ser elegible para los beneficios, un individuo desempleado deberá estar disponible para trabajar, capaz de trabajar y estar buscando empleo activamente, además, no deberá estar descalificado bajo ninguna de las provisiones de la Ley de Seguro por Desempleo del Estado de Illinois.

Cada empleador le hará entrega del folleto "What Every Worker Should Know About Unemployment Insurance" (Lo que cada Trabajador debería saber sobre el Seguro de Desempleo) a cada empleado separado del empleo por una duración esperada de siete días o más. El folleto será entregado al trabajador al momento de la separación o, si la entrega no se puede practicar, enviada por correo dentro de cinco días de la fecha de la separación a la última dirección conocida del empleado. Los folletos serán provistos por el Departamento de Seguridad de Empleo a cada empleador sin costo alguno.

Además de la cantidad de beneficio semanal, un reclamante puede también tener derecho a recibir una designación para un cónyuge que no trabaje o un(os) niño(s) dependiente(s). La designación es un porcentaje del sueldo semanal promedio del reclamante en su período base. La cantidad del beneficio semanal más cualquier designación para un dependiente componen la cantidad total pagadera.

Si, durante una semana calendario, un empleado no trabaja a tiempo completo debido a la falta de trabajo, él o ella puede ser elegible para beneficios parciales, si los sueldos ganados en tal semana calendario son menores que su cantidad de beneficio semanal. Para una semana así, los empleadores deberán proveerles a los empleados un estado de cuentas de "ingresos bajos", lo que deberá ser llevado a su oficina del Departamento de Seguridad de Empleo.

NOTA: Los beneficios del seguro por desempleo de Illinois son pagados de un fondo fiduciario al cual solamente contribuyen los empleadores. No se pueden hacer deducciones de los sueldos de los trabajadores para este propósito.

La información del seguro de desempleo está disponible en cualquier oficina del Departamento de Seguridad de Empleo de Illinois. Para localizar la oficina más cercana a usted, llame al 1-800-244-5631 u obtenga el acceso a las localizaciones a través de nuestro sitio en la internet al www.ides.illinois.gov.

BENEFICIOS

Cada reclamante que somete un nuevo reclamo para beneficios del seguro por desempleo deberá servir una semana de espera sin pago para la cual haya reclamado y sea elegible de otra manera. La cantidad del beneficio semanal del reclamante es usualmente un porcentaje del sueldo semanal promedio del trabajador. El sueldo semanal promedio del trabajador se computa al dividir los sueldos pagados durante los dos trimestres más altos del período base entre 26. La cantidad de beneficio semanal máxima es un porcentaje del sueldo semanal promedio por todo el estado. La cantidad de beneficio semanal mínima es \$51. El sueldo semanal promedio por todo el estado se calcula cada año.

Si el año de sus beneficios comienza

Este año entre el:

1 de enero y el 31 de marzo

Este año entre el:

1 de abril y el 30 de junio

Este año entre el:

1 de julio y el 30 de
y este año entre el 1 de enero

Este año entre el:

1 de octubre y el 31 de
y este año entre el 1 de enero y el 30 de junio

Su período base será:

El año pasado entre el:

1 de enero y 30 de septiembre y el año anterior entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre

El año pasado entre el:

1 de enero y el 31 de diciembre

El año pasado entre el:

1 de abril y el 31 de diciembre septiembre

El año pasado entre el:

1 de julio y el 31 de diciembre diciembre

Para ser elegible en términos monetarios, un reclamante debe haber sido pagado un mínimo de \$1,600 durante el período base, y que por lo menos \$440 de esa cantidad haya sido pagada afuera del trimestre calendario más alto.

Si a usted se le han concedido beneficios de incapacidad total temporeros bajo una ley de compensación para los trabajadores u otras leyes similares o si usted solamente ha trabajado dentro de los últimos pocos meses pasados, su período base puede ser determinado de diferente manera. Póngase en contacto con su oficina de IDES local para más información.

INFORMANDO LAS PROPINAS

Cada empleado que reciba propinas deberá informar esas propinas a los empleadores en una declaración escrita o en el Formulario UC-51, "Employee's Report of Tips" (Informe de Propinas del Empleado), con un duplicado. Los empleadores pueden proveer este formulario al momento de solicitarlo. El informe deberá ser sometido el día en que se pagan los sueldos o no más tarde del próximo día de pago y deberá incluir la cantidad de propinas recibidas durante el período de pago.

IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS

Los beneficios del seguro de desempleo están sujetos a impuestos, si a usted se le requiere someter una planilla contributiva estatal o federal. Usted puede escoger que se le retengan impuestos sobre ingresos federales y/o del estado de de sus beneficios semanales. Dado que los beneficios no están sujetos a una retención obligatoria de impuestos sobre ingresos, si usted no escoge la retención, a usted se le puede requerir que haga pagos de impuestos estimados usando el formulario 1040 ES del Servicio de Rentas Internas y el Formulario IL 1040 ES del Departamento de Ingresos de Illinois.

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

Internal Revenue Service 1-800-829-1040

Illinois Department of Revenue 1-800-732-8866

This poster fulfills all posting requirements for the Illinois Department of Employment Security.
EMPLOYERS ARE REQUIRED TO POST THIS NOTICE IN A CONSPICUOUS PLACE FOR ALL EMPLOYEES.

Printed by the Authority of the State of Illinois Stock Number 4427/BEN-57 (rev. 9/12)

PRINT

ILLINOIS MINIMUM WAGE



Estado de Illinois
Departamento de Trabajo

Sus derechos bajo las leyes de empleo de Illinois

Calendario de aumentos salariales

Efectivo el 1 de enero de 2023..... \$ 13.00

Efectivo el 1 de enero de 2024..... \$ 14.00

Efectivo el 1 de enero de 2025..... \$ 15.00

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

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

Salarios no pagados Línea directa: 1-312-793-2808

Ley de Cobro y Pago de Salarios

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

Períodos para comer y descansar

Línea directa: 1-312-793-2804

Ley de un Día de Descanso por Cada Siete de Trabajo

- Proporciona a los empleados 24 horas consecutivas de descanso en cada período de siete (7) días consecutivos.
- Los empleadores pueden obtener permisos del departamento que permitan a los empleados trabajar voluntariamente siete días consecutivos.
- A los empleados que trabajen 7 ½ horas continuas se les debe permitir un período de comida de al menos 20 minutos a más tardar 5 horas después del inicio del trabajo y 20 minutos adicionales si trabaja un turno de 12 horas o más.
- Los empleados deben de tener oportunidad razonable para usar el baño.

Ley de Igualdad Salarial

Línea directa: 1-866-372-4365

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

Licencia para víctimas de delitos violentos

Línea directa: 1-866-372-4365

Proporciona a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, de género o sexual, u otros delitos de violencia, o que tienen familiares que son víctimas, hasta 12 semanas de permiso no remunerado durante un período de 12 meses.

Trabajo infantil

Línea directa: 1-800-645-5784

Trabajadores menores de 16 años

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

Este es un resumen de las leyes que satisfacen los requisitos de publicación del Departamento de Trabajo de Illinois.

Para obtener un texto completo de las leyes, visite nuestro sitio web en:

www.labor.illinois.gov

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

ESTE CARTEL DEBE MOSTRARSE DONDE LOS EMPLEADOS PUEDAN VERLO FÁCILMENTE.

Impreso por la autoridad del estado de Illinois 100 copias R020223 IL452-01/23 300



PRINT



SUS DRECHOS BAJO LA LEY PARA LA CONTRATACIÓN Y RECONTRATACIÓN DE MIEMBROS DEL SERVICIO DE ILLINOIS (330 ILCS 61)

ISERRA (versión estatal de USERRA) protege el empleo y los beneficios de los Miembros del Servicio que dejen su empleo civil para servir a nuestra Nación o Estado.

Para proteger el interés público común en el servicio militar, la función del Fiscal General de Illinois es promover la conciencia y garantizar el cumplimiento de ISERRA proporcionando información, capacitación, defensa y cumplimiento.

¿QUIÉN ESTÁ PROTEGIDO?

1. Todos los miembros de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, ya sea en servicio activo o de reserva, incluida la Guardia Nacional cuando realizan el servicio estatal.
2. Todos los miembros del Sistema de Radio Auxiliar Militar, la Reserva de la Guardia Costera de los Estados Unidos, la Patrulla Aérea Civil y los Marines Mercantes cuando realizan tareas oficiales en apoyo de una emergencia.
3. Miembros que son liberados del servicio militar con atención de seguimiento por el Departamento de Defensa.

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

ISERRA proporciona las mismas protecciones que USERRA (es decir, reemplazo, beneficios y discriminación) pero amplía las protecciones a las personas identificadas anteriormente e incorpora los beneficios existentes a los miembros del servicio que son empleados públicos. Debido a que ISERRA representa los requisitos mínimos del empleador, los empleadores mantienen el derecho de proporcionar mayores beneficios a su discreción.

¿QUIÉN HACE CUMPLIR LA ISERRA?

El Defensor de ISERRA es un Procurador General Adjunto designado por el Procurador General de Illinois para brindar tanto defensa como ejecución bajo ISERRA.

¿DÓNDE ENCONTRAR MÁS INFORMACIÓN?

Tanto los miembros en servicio como los empleadores pueden encontrar más información en la página web del Defensor de ISERRA del Procurador General en www.illinoisattorneygeneral.gov/rights/veterans.html o llamar a la línea directa de derechos de los 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 Procurador General visitando www.illinoisattorneygeneral.gov/rights/veterans.html. Los empleadores deben proporcionar a los empleados con derecho a los derechos y beneficios consagrados en ISERRA una notificación de los derechos, beneficios y obligaciones de los empleados que son miembros del servicio. Este requisito puede cumplirse mediante la publicación 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.

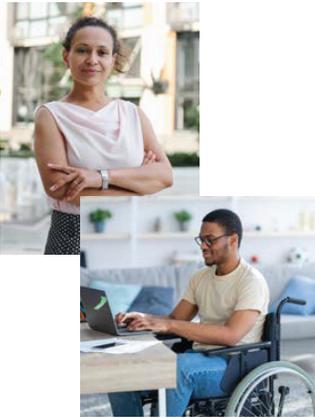


Impreso por autoridad del estado de Illinois. 11/20. Este material está disponible en formato alternativo a pedido.

DISCRIMINATION AND SEXUAL HARASSMENT



USTED TIENE DERECHO A ESTAR LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO



La Ley de Derechos Humanos de Illinois establece que usted tiene **derecho a estar libre de discriminación ilegal y acoso sexual**. Esto significa que los empleadores no pueden tratar a las personas de manera diferente debido a su raza, edad, sexo, embarazo, discapacidad, orientación sexual o cualquier otra categoría protegida mencionada en la Ley. Esto se aplica a todas las acciones del empleador, incluida la contratación, la promoción, los actos disciplinarios y el despido.

AJUSTES RAZONABLES

También tiene derecho a ajustes razonables en caso de embarazo y discapacidad. Esto significa que puede solicitar cambios razonables en su trabajo de ser necesario en caso de embarazado o discapacidad.



RETALIACIÓN

También es ilegal que los empleadores traten a las personas de manera diferente porque han denunciado discriminación, han participado en una investigación o han ayudado a otros a ejercer su derecho a quejarse de discriminación.



DENUNCIE LA DISCRIMINACIÓN

Para denunciar la discriminación, puede:

1. Póngase en contacto con el departamento de recursos humanos o de personal de su empleador.
2. Comuníquese con el Departamento de Derechos Humanos de Illinois (IDHR) para presentar una reclamación.
3. Llame a la Línea de Ayuda contra el Acoso Sexual y la Discriminación de Illinois al 1-877-236-7703 para hablar con alguien sobre sus inquietudes.

Chicago:
555 W Monroe Street, 7th Floor, Chicago, IL 60661
(312) 814-6200
(866) 740-3953 (TTY)
(312) 814-6251 (Fax)

Springfield:
524 S. 2nd St., Suite 300, Springfield, IL 62701
(217) 785-5100
(866) 740-3953 (TTY)
(217) 785-5106 (Fax)

Website: dhr.illinois.gov | Email: IDHR.Intake@illinois.gov

Los empleadores deben publicar y mostrar este poster donde los empleados puedan verlo fácilmente. Este aviso está disponible para descargar en: www.illinois.gov/dhr Impreso por la Autoridad del Estado de Illinois.

9/2022. versión web

PRINT

NO SMOKING



Estado de Illinois
Departamento de Salud Pública de Illinois

NO FUMAR

Dentro de edificios o a 15 pies de la entrada



Smoke-Free Illinois Act 95-0017

IOCI 12-55

Para hacer un reclamo o presentar una queja:

www.smoke-free.illinois.gov

866-973-4646

TTY 800-547-0466 (sólo para sordos)



PRINT

9 Illinois Labor Laws

LaborLawCenter.com Questions? Learn more by calling 1-800-745-9970

Official Print Size - 8.5" x 11"
Compliance Ready - Do Not Scale

TÓXICO?

USTED TIENE EL DERECHO DE SABER ACERCA DE LAS SUSTANCIAS TÓXICAS EN SU ÁREA DE TRABAJO

La ley del Derecho a la Información de Illinois obliga a su empleador a entregarle lo siguiente:

INFORMACIÓN DE MATERIAL DE SEGURIDAD MSDS describe las características, condiciones de manejo, y riesgos de sustancias tóxicas. MSDS debe estar disponible en el área de trabajo. Usted, su representante o su médico pueden solicitar copias del MSDS sobre sustancias tóxicas en su sitio de trabajo.

ETIQUETAS Las sustancias tóxicas en su sitio de trabajo deben ser etiquetadas con el nombre químico o comercial y la advertencia de riesgo.

ENTRENAMIENTO Los trabajadores que están expuestos a sustancias tóxicas deben ser entrenados al comienzo del trabajo o transferencia, y anualmente después de esto. Usted debe ser instruido sobre los riesgos de exposición a las sustancias, cómo trabajar seguramente con las sustancias, y cómo leer el MSDS y etiquetas. La ley protege su derecho a obtener la información mencionada. Usted no puede ser sancionado o despedido por ejercer sus derechos protegidos por esta ley. Si su empleador no ha cumplido con el derecho a la información, o si usted tiene alguna pregunta, puede llamar a: (217) 782-9386 (Downstate) o (312) 793-1964 (área de Chicago)

State of Illinois Building
160 N. LaSalle, Ste. C-1300
Chicago, IL 60601
Tel: (312) 793-7308
Fax: (312) 793-2081

2309 West Main Street
Marion, IL 62959
Tel: (618) 993-7090
Fax: (618) 993-7258

Department of Labor
900 South Spring Street
Springfield, IL 62704
Tel: (217) 782-9386
Fax: (217) 782-0596

PRINT

DAY AND TEMPORARY LABOR SERVICE AGENCIES



State of Illinois
Department of Labor

Publicación obligatoria para agencias de servicios de trabajo diario y temporal

El Acta de Servicios de Trabajo Diario y Temporal (820 ILCS 175/1 et seq) establece la regulación de agencias de trabajo diario y temporal, estipula los derechos y protecciones de los trabajadores, especifica las obligaciones y responsabilidades de las agencias de trabajo diario y temporal y de los clientes de las mismas, fija sanciones y procedimientos de cumplimiento por violaciones de la ley, y exige que los clientes que contratan agencias de trabajo diario o temporal verifiquen que éstas estén registradas con el Departamento de Trabajo. De lo contrario, los clientes enfrentan sanciones monetarias. A continuación se presenta un resumen de la ley. Sin embargo, la ley contiene información adicional que puede afectar cada caso o reclamo. Para más información sobre esta y otras leyes que hacemos cumplir, visite nuestra página de Internet: www2.illinois.gov/IDOL/Pages

Registro Las agencias de trabajo por días y temporal ubicadas o que realizan transacciones comerciales en Illinois deben registrarse con el Departamento de Trabajo de Illinois, proporcionar prueba de las contribuciones requeridas al seguro de desempleo y el seguro de compensación laboral válido e informar cualquier retraso en la cobertura de compensación laboral al Departamento. Las agencias registradas figuran en el sitio web del Departamento en: <https://www2.illinois.gov/idol/Laws-Rules/FLS/Pages/day-temporary-labor.aspx>

El registro en línea se debe utilizar para solicitar una licencia nueva o renovarla. La aplicación en línea incluye la función de pago electrónico para pagar las tarifas de la licencia. Las agencias pueden adjuntar toda la documentación de respaldo (se prefiere el formato pdf).

Solicitud en línea <https://webapps.illinois.gov/DOL/DTLLicense/>
Para crear una ID pública de IL <https://www.illinois.gov/sites/accounts/Pages/default.aspx> Para enviar un registro, los usuarios deben crear una cuenta de identificación pública de Illinois para establecer su cuenta con la agencia. Siga las instrucciones para crear una identificación pública de Illinois.

Avisos requeridos a los empleados Cada agencia debe publicar en el área de acceso público de cada lugar de trabajo u sucursal un aviso provisto por el Departamento de Trabajo que resume las disposiciones de esta Ley, junto con el número gratuito para informar violaciones y quejas. Este aviso deberá estar en inglés o en cualquier otro idioma generalmente entendido en la localidad de la agencia. Las agencias también deben publicar en áreas de acceso público cualquier otra publicación obligatoria estatal o federal. Las agencias de servicios de trabajo diario y temporal deben entregar a los trabajadores un aviso de empleo al momento del despacho, describiendo los términos y condiciones de su empleo, incluyendo el tipo de trabajo que deberán realizar, el sueldo que recibirán, el nombre, domicilio y ubicación donde se realizará el trabajo, términos de transporte y si se proporcionarán alimentos y equipo, así como cualquier costo correspondiente a dichos alimentos y equipo. Las agencias de servicios de trabajo diario y temporal deben además entregar a cada trabajador un aviso de pago. Este aviso debe de incluir el nombre, domicilio y teléfono de cada cliente para quien se realizó el trabajo, el número de horas trabajadas por cada cliente de la agencia cada día durante el período de pago, el sueldo por todas las horas trabajadas, incluyendo cualquier bono o pago adicional, el monto total ganado durante el período del día y todos los descuentos realizados por comidas, equipo, impuesto sobre la renta y retenciones del seguro social, así como cualquier otro descuento. Este aviso debe ser entregado al momento que se entregue el pago. En el caso de trabajadores contratados para laborar un solo día, los clientes de la agencia deben entregar a los trabajadores un formulario de verificación de trabajo al final de la jornada que contenga la fecha, el nombre del trabajador, el lugar de trabajo y las horas trabajadas ese día. Un trabajador que sea enviado por una agencia a un cliente de ésta, pero que no sea utilizado por dicho cliente, debe recibir de la agencia el pago correspondiente a un mínimo

de cuatro horas a la tarifa acordada. Sin embargo, si dicho trabajador recibe trabajo durante el mismo turno en otro lugar, recibirá el pago correspondiente a dos horas a la tarifa acordada (además del pago por las horas trabajadas durante ese turno).

Sueldos y Descuentos El sueldo pagado a los trabajadores diarios y temporales deben cumplir con todas las leyes estatales y federales, incluyendo las leyes del salario mínimo y tiempo extra, y el monto total descontado por alimentos y equipo no debe ocasionar que el sueldo por hora de un trabajador sea menor que el salario mínimo estatal o federal. Las agencias no pueden hacer descuentos al cheque de un trabajador a menos que el trabajador apruebe los descuentos por escrito en un formulario proporcionado por el Departamento de Trabajo, y las agencias no pueden cobrar a los trabajadores por cambiar los cheques expedidos por su agencia.

Requisitos de Mantenimiento de Registros Las agencias de servicios de trabajo diario y temporal deben llevar y mantener por un período de tres años registros detallados relacionados con el empleo de cada trabajador diario y temporal. Estos registros deben estar abiertos a inspección por parte del Departamento de Trabajo durante el horario normal de trabajo. Además, los registros relacionados con un trabajador en particular y con las horas facturadas a los clientes de las agencias por el trabajo del mismo deben ser puestos a disposición del trabajador para que éste los revise o los copie dentro de los 5 días posteriores a una solicitud por escrito.

Transporte Las agencias de servicios de trabajo diario y temporal, los clientes de las mismas (y sus contratistas o agentes) tienen prohibido cobrar a los trabajadores

el transporte entre la agencia y el sitio de trabajo designado. Las agencias, los clientes de las mismas (y sus contratistas o agentes) son responsables de la conducta y del desempeño de las personas que ofrecen el transporte, y los choferes deben contar con una licencia válida y adecuada para conducir vehículos automotores, prueba de responsabilidad financiera y asientos con cinturones de seguridad para todos los pasajeros. Toda violación a estos requisitos que sea descubierta por el Departamento será remitida a las autoridades o dependencias regulatorias correspondientes.

Restricciones a los Honorarios de Colocación Las agencias de servicios de trabajo diario y temporal no pueden restringir el derecho de un trabajador a aceptar un puesto permanente con un cliente de la agencia con quien haya sido enviado a trabajar. Tampoco pueden restringir el derecho de un cliente a ofrecer empleo al trabajador que fue contratado por día o temporalmente. Sin embargo, las agencias de servicios de trabajo diarios y temporales pueden cobrar honorarios limitados de colocación a los clientes que ofrezcan empleo a los trabajadores diarios y temporales.

Prohibición de Represalias contra los Trabajadores/Derecho Privado de Acción Las agencias de servicios de trabajo diario y temporal y sus clientes tienen prohibido tomar represalias en contra de los trabajadores por hacer valer sus derechos, incluyendo presentar una queja, atestiguar o participar en una investigación al amparo de esta ley. Cualquier represalia tomada en contra de un trabajador por violar esta ley estará sujeta a sanciones civiles o a una acción jurídica privada. Además de los recursos administrativos disponibles a través del Departamento de Trabajo de Illinois. Una persona afectada por cualquier violación de esta ley puede presentar una demanda en la corte de Circuito de Illinois.

**Para reportar violaciones o presentar una queja,
llame a nuestro teléfono gratuito:
1-877-314-7052**



Para obtener más información o presentar una queja, contáctenos:
Springfield: 524 South 2nd Street, Suite 400 Springfield, Illinois 62701
160 N. LaSalle St, Suite C1300, Chicago, IL 60601
Visit the website: <https://www2.illinois.gov/idol/Pages/Complaints.aspx>
Chicago 312.793.2800 • Springfield 217.782.6206 • Marion 618.993.7090

Impreso por la Autoridad del Estado de Illinois.
7/20 Web IOCI 21-023



VESSA - VICTIMS' ECONOMIC SECURITY AND SAFETY ACT



Department of Labor IDOL
State of Illinois

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

Publicación obligatoria para empleadores

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

Este tiempo puede usarse si el empleado o la familia o miembro del hogar del empleado está:

- experimentar un incidente de violencia doméstica, violencia sexual, violencia de género o cualquier otro delito violento
- está buscando o recibiendo ayuda médica, asistencia legal (incluida la participación en procedimientos legales), asesoramiento, planificación de seguridad u otra asistencia;
- reubicación temporal o permanente; o
- tomar otras medidas para aumentar la seguridad de la víctima frente a una futura violencia doméstica, sexual o de género, o cualquier otro delito violento, o para garantizar su 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 por adelantado, un empleado debe notificar cuando un empleado pueda hacerlo, dentro de un período de tiempo razonable después de la ausencia.

CERTIFICACIÓN – un empleador puede requerir que el empleado proporcione una certificación de la violencia doméstica, sexual o de género 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. Toda la información relacionada con la violencia doméstica, sexual o de género debe ser mantenida en la más estricta confidencialidad por parte del empleador.

DURACIÓN DEL PERMISO – 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 permiso no remunerado durante cualquier período 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 permiso no remunerado durante cualquier período 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 permiso no remunerado durante cualquier período de 12 meses.

Permiso permitido durante un período de 12 meses según la ley en función del número de empleados:

Número de empleados	Permiso permitido
1-14 empleados	4 semanas
15-49 empleados	8 semanas
50 o más empleados	12 semanas

El permiso puede tomarse de forma consecutiva, intermitente o con un horario de trabajo reducido.

Para obtener información sobre cómo presentar una queja,

llame a: **312-793-6797** o visite el sitio web:

<https://www2.illinois.gov/idol/Laws-Rules/CONMED/Pages/vessa.aspx>

ADAPTACIONES – VESSA establece que los empleados tienen derecho a adaptaciones razonables para abordar las necesidades de la (s) víctima (s). Las adaptaciones incluyen, pero no se limitan a, 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 – 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 o de género;
- 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 o de género;
- Solicitó o tomó un permiso de 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 a quien el individuo declara haber cometido o amenazado con cometer violencia doméstica, sexual o de género contra el individuo o su familia o miembro del hogar; o
- Ejerció cualquier otro derecho bajo VESSA.

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

Lincoln Tower Plaza
524 South 2nd Street, Suite 400.
Springfield, Illinois 62701
(217) 782-6206 | Fax: (217) 782-0596

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

Regional Office Building
2309 West Main Street, Suite 115.
Marion, Illinois 62959
(618) 993-7090 | Fax: (618) 993-7258

12/21 Spanish IOCI 22-0569

PRINT



EL EMBARAZO y sus DERECHOS en el LUGAR de TRABAJO

¿Está usted embarazada, recuperándose del parto, o tiene una afección médica o común relacionada con el embarazo?

Si es así, usted tiene derecho a:

- Solicitarle a su empleador una adaptación razonable para su embarazo, como tener intervalos más frecuentes para ir al baño, recibir ayuda con el trabajo pesado, un espacio privado para la extracción de leche o tiempo libre para recuperarse de su embarazo.
- Rechazar una adaptación que no fue solicitado pero su empleador ofreció para su embarazo.
- Continuar trabajando durante su embarazo si hay una adaptación razonable disponible que le permitiría continuar realizando su trabajo.

Su empleador no puede:

- Discriminarla debido a su embarazo.
- Tomar represalias en su contra porque usted solicitó una adaptación razonable.

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

www.illinois.gov/dhr

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



State of Illinois
Department of Human Rights

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

OFICINA DE CHICAGO
555 W Monroe St, Ste. 700
Intake Unit
Chicago, IL 60661
(312) 814-6200



OFICINA DE SPRINGFIELD
524 S 2nd Street, 3rd Floor
Intake Unit
Springfield, IL 62701
(217) 785-5100

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

Printed by the Authority of the State of Illinois . IDHR SPN . web . (07/22) . IOCI17-0405



PRINT

FEDERAL MINIMUM WAGE

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA—siglas en inglés)

SALARIO MÍNIMO FEDERAL \$7.25

POR HORA
A PARTIR DEL
24 DE JULIO DE 2009

La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados.

PAGO POR SOBRETIENTO Por lo menos tiempo y medio (1½) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

TRABAJO DE MENORES DE EDAD El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaría de Trabajo. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola.

CRÉDITO POR PROPINAS Los empleadores de “empleados que reciben propinas” que cumplan con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario parcial basado en las propinas recibidas por sus empleados. Los empleadores les tienen que pagar a los empleados que reciben propinas un salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora si ellos reclaman un crédito de propinas contra su obligación de pagar el salario mínimo. Si las propinas recibidas por el empleado combinadas con el salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.

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

CUMPLIMIENTO El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiempos y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempos. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales evaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- Ciertas ocupaciones y establecimientos están exentos de las disposiciones sobre salario mínimo, y/o pago de horas extras.
- Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como “contratistas independientes” cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempos bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.
- A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd



WH1088 SPA REV 07/16

PRINT



Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal

La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de los EE. UU. hace cumplir las leyes federales que lo protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.

¿Quién está Protegido?

- Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados temporales
- Aplicantes de trabajo
- Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?

- La mayoría de los empleadores privados
- Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
- Instituciones educativas (como empleadores)
- Sindicatos
- Agencias de empleo

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?

Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:

- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo y condiciones relacionadas, orientación sexual o identidad de género)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética (incluyendo solicitudes del

empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)

- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación.

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

- Todos los aspectos del empleo, incluyendo:
 - Despidos
 - Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
 - Contratación o promoción
 - Asignaciones
 - Remuneración (salarios desiguales o compensación)
 - Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad o para la creencia, observancia o práctica de una fe religiosa sinceramente realizada
 - Beneficios
 - Formación profesional
 - Clasificación
 - Referencias
 - Obtención o divulgación de información genética de los empleados
 - Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
 - Conducta que podría desalentar razonablemente a

alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento.

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación?

Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No demore, porque existen límites de tiempo estrictos para presentar una denuncia por discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde viva o trabaje). Puede comunicarse con la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras:

Presentar una consulta a través del Portal Público de la EEOC: <https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>

Llame 1-800-669-4000 (número gratuito)
1-800-669-6820 (TTY)
1-844-234-5122 (Video Teléfono de ASL)

Visite una Oficina de Campo de la EEOC (información en www.eeoc.gov/field-office)

Corre Electrónico: info@eeoc.gov

Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en www.eeoc.gov/es.



EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases:

Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes o empleados.

Discapacidad La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, protege a las personas calificadas con discapacidades contra la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo por parte de contratistas federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad que de otro modo calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos que haga una dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel

ejecutivo.

Estatus Protegido Como Veterano El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años posteriores al su separación o liberación del servicio activo), veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos con medallas de servicio de las fuerzas armadas.

Represalias Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales. Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con:

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP), Departamento de Trabajo de los EE. UU., 200 Constitution Avenue, N.W. Washington, D.C. 20210 1-800-397-6251 (llamada gratuita).

Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. También se puede contactar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de ayuda de la OFCCP en <https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/>, o llamando a una oficina regional o distrital de la OFCCP, que figura en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el Departamento de Trabajo de los EE.UU. y en la página web "Contáctenos" de la OFCCP en <https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact>.

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo Además de las protecciones del Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, u origen nacional en programas o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión de empleo, o cuando la discriminación laboral cause o pueda causar discriminación en la prestación de servicios bajo dichos programas. El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en programas o actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

Personas con Discapacidades La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo. Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

(Actualizado 10-20-2022)

PRINT

FMLA | FAMILY AND MEDICAL LEAVE ACT

LOS DERECHOS DEL EMPLEADO BAJO LA LEY DE LICENCIA FAMILIAR

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE ESTADOS UNIDOS, DIVISIÓN DE SALARIO Y HORARIOS

DERECHOS DE LICENCIA Los empleados elegibles que trabajen para un empleador al que aplique esta norma pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin sueldo, con protección del empleo, en un período de 12 meses por las siguientes razones:

- El nacimiento de un hijo o la asignación de un niño en adopción o acogimiento;
- Para generar un vínculo con un hijo (la licencia debe ser tomada dentro del 1 año siguiente al nacimiento o asignación del niño);
- Para atender a un cónyuge, hijo o padre del empleado que tiene una condición de salud grave que sea elegible;
- Para la propia condición de salud grave del empleado que sea elegible, la cual haga que el empleado no pueda realizar su trabajo;
- Para exigencias que sean aplicables relacionadas con el despliegue en el exterior de un miembro de las fuerzas armadas que sea el cónyuge, hijo, padre o madre del empleado.

Un empleado elegible que sea el cónyuge, hijo, padre, o pariente más cercano de un miembro del servicio cubierto también puede tomarse hasta 26 semanas de licencia FMLA en un solo período de 12 meses para cuidar al miembro del servicio con una lesión o enfermedad grave.

El empleado no tiene que utilizar la licencia en un solo bloque. Cuando sea médicamente necesario o de otro modo permitido, los empleados pueden tomarse una licencia intermitente o tener un horario reducido.

Los empleados pueden elegir, o el empleador puede requerir el uso de la licencia paga acumulada mientras se toma una licencia FMLA. Si un empleado sustituye una licencia paga acumulada por la licencia FMLA, el empleado debe cumplir con las políticas de licencia paga del empleador.

BENEFICIOS Y PROTECCIONES Mientras que los empleados estén en licencia FMLA, los empleadores deben continuar con la cobertura de seguro de salud como si los empleados no estuvieran en licencia.

Al regresar de una licencia FMLA, la mayoría de los empleados deben ser reintegrados al mismo puesto de trabajo o uno casi idéntico con sueldo, beneficios y otros términos y condiciones de empleo equivalentes.

Un empleador no puede interferir con los derechos FMLA de un individuo o tomar represalias contra alguien por usar o intentar usar la licencia FMLA, oponerse a una práctica prohibida por la FMLA, o estar involucrado en cualquier procedimiento bajo la FMLA o relacionado con la misma.

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD Un empleado que trabaje para un empleador cubierto debe cumplir tres criterios con el fin de ser elegible para una licencia FMLA. El empleado debe:

- Haber trabajado para el empleador durante al menos 12 meses;
- Tener por lo menos 1.250 horas de servicio en los 12 meses antes de la licencia;* y
- Trabajar en un lugar donde el empleador tenga por lo menos

50 empleados dentro de un radio de 75 millas del lugar de trabajo del empleado.

*Los requisitos de "horas de servicio" especiales se aplican a los empleados de la tripulación de vuelo de una aerolínea.

SOLICITUD DE LICENCIA En general, los empleados deben avisar con una antelación de 30 días sobre la necesidad de la licencia FMLA. Si no es posible dar un aviso con 30 días de antelación, el empleado debe notificar al empleador tan pronto como sea posible y, en general, seguir los procedimientos habituales del empleador.

Los empleados no tienen que compartir un diagnóstico médico, pero deben proporcionar suficiente información al empleador para que éste determine si la licencia califica para la protección FMLA. Suficiente información podría incluir informar a un empleador que el empleado no es o no será capaz de desempeñar sus funciones de trabajo, que un miembro de la familia no puede realizar sus actividades diarias, o que es necesaria la hospitalización o continuar el tratamiento médico. Los empleados deben informar al empresario si la necesidad de la licencia es por una razón por la cual se tomó o certificó una FMLA con anterioridad.

Los empleadores pueden requerir una certificación o recertificación periódicamente sobre la necesidad de licencia. Si el empleador determina que la certificación está incompleta, debe proporcionar una notificación por escrito indicando qué información adicional requiere.

RESPONSABILIDADES DEL EMPRESARIO Una vez que un empleador se dé cuenta que la necesidad de un empleado de licencia es por una razón elegible bajo la FMLA, el empleador debe notificar al empleado si él o ella es elegible para la licencia FMLA y, si es elegible, también debe proporcionarle un aviso de los derechos y responsabilidades bajo la FMLA. Si el empleado no es elegible, el empleador debe proporcionar una razón para la no elegibilidad.

Los empleadores deben notificar a sus empleados si la ausencia será designada como licencia FMLA, y si es así, qué tanta licencia será designada como licencia FMLA.

APLICACIÓN Los empleados pueden presentar una queja ante el Departamento de Trabajo de EE.UU., División de Salarios y Horarios, o pueden presentar una demanda privada contra el empleador.

La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni tiene prevalencia frente a cualquier ley estatal o local, o acuerdo de negociación colectiva que otorgue mayores derechos familiares o médicos.

WH1420a REV 04/16



Para obtener información adicional o para presentar una queja:

1-866-4-USWAGE

(1-866-487-9243) TTY:

1-877-889-5627

WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV

Departamento de Trabajo de EE.UU. División de Salarios y Horarios



PRINT



SUS DERECHOS BAJO LA LEY USERRA LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLIO PARA SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de los individuos que voluntaria o involuntariamente dejan sus puestos laborales para adelantar su servicio militar o ciertos tipos de servicios en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores que discriminen a los pasados o actuales miembros de los servicios uniformados, y a aquellos que apliquen a los servicios uniformados.

DERECHOS DE REEMPLIO

Usted tiene derecho a ser reemplado(a) en su trabajo civil si lo dejó para cumplir con su labor en el servicio uniformado y:

- usted garantiza que su empleador reciba una notificación por anticipado de su servicio, por escrito o verbalmente;
- usted tiene cinco años o menos acumulados de servicio en los servicios uniformados mientras ha sido empleado(a) de ese empleador en particular;
- usted regrese a trabajar o aplique para ser reemplado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio; y
- usted no haya sido retirado(a) del servicio por despido deshonesto o bajo condiciones no honorables.

Si usted es elegible para ser reemplado(a), debe ser restituido(a) en el trabajo y los beneficios que haya logrado de no haber estado en servicio militar o, en algunos casos, un trabajo similar, le serán restituidos.

DERECHO A NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN Y RETALIACIÓN

Si usted: • es o fue miembro del servicio uniformado; • ha aplicado para hacer parte del servicio uniformado; o • está obligado(a) a servir en el servicio uniformado; entonces un empleador no puede negárselos: • empleo inicial; • reemplio; • retención en el empleo; • ascenso; o • cualquier beneficio del empleo debido a este estatus.

PROTECCIÓN DEL SEGURO MEDICO

- Si usted deja su trabajo para cumplir con un servicio militar, usted tiene el derecho a decidir si sigue con su servicio de

seguro médico ofrecido por medio de su empleador, para usted y sus dependientes, por hasta 24 meses mientras está en el servicio militar.

- Incluso si decide no continuar con la cobertura durante su servicio militar, tiene el derecho a ser reinstituído(a) en el plan de seguro médico de su empleador cuando sea reemplado(a), por lo general sin tiempos de espera o exclusiones (ej. Condiciones de exclusión preexistentes) excepto para enfermedades u heridas relacionadas con el servicio.

CUMPLIMIENTO

- El Servicio de Empleo y Entrenamiento (VETS) del Departamento de Empleo de los Estados Unidos, está autorizado para investigar y resolver los reclamos sobre violaciones a la ley USERRA.
- For assistance in filing a complaint, or for any other information on USERRA, contact VETS at **1-866-4-USA-DOL** or visit its website at <https://www.dol.gov/agencies/vets/>. An interactive online USERRA Advisor can be viewed at <https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra>
- Si usted presenta una queja con veteranarios y VETS no está en condiciones de resolverlo, usted puede solicitar que su caso se remita al Departamento de Justicia o la Oficina del Consejero Especial, según corresponda, para la representación.
- Usted también puede saltar el proceso de VETS y presentar una acción civil contra las violaciones de USERRAs cometidas por el empleador.

Fecha de publicación — Mayo 2022

Los derechos presentados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. Este aviso fue preparado por VETS, y puede ser visto en Internet en esta dirección: <https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster> La ley federal requiere que los empleadores notifiquen a sus empleados sobre sus derechos bajo la ley USERRA, y los empleadores pueden cumplir con este requisito al mostrar este anuncio en donde por lo general colocan los anuncios de la empresa para sus empleados.



U.S. Department of Labor
1-866-487-2365



U.S. Department of Justice



Office of Special Counsel



Employer Support Of The Guard
And Reserve 1-800-336-4590

PRINT

EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT

DERECHOS DEL EMPLEADO LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el período de pre empleo o durante el servicio de empleo.

PROHIBICIONES Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despida, discipline, o discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.

Exenciones Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional. La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos. La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador. La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a discontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

CUMPLIMIENTO El/La Secretario(a) de Trabajo puede presentar acciones legales para impedir violaciones y evaluar sanciones civiles contra los infractores. Los empleados o solicitantes de empleo también pueden presentar sus propias acciones judiciales.

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



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

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



WH1462 SPA REV 07/16



Departamento de Trabajo
de los EE. UU.

OSHA[®]
Administración de
Seguridad y Salud
Ocupacional

Seguridad y Salud en el Trabajo ¡ES LA LEY!

Todos los trabajadores tienen el derecho a:

- Un lugar de trabajo seguro.
- Decir algo a su empleador o la OSHA sobre preocupaciones de seguridad o salud, o reportar una lesión o enfermedad en el trabajo, sin sufrir represalias.
- Recibir información y entrenamiento sobre los peligros del trabajo, incluyendo sustancias tóxicas en su sitio de trabajo.
- Pedir una inspección confidencial de OSHA de su lugar de trabajo si usted cree que hay condiciones inseguras o insalubres. Usted tiene el derecho a que un representante se comunice con OSHA en su nombre.
- Participar (o su representante puede participar) en la inspección de OSHA y hablar en privado con el inspector.
- Presentar una queja con la OSHA dentro de 30 días (por teléfono, por

Los empleadores deben:

- Proveer a los trabajadores un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos. Es ilegal discriminar contra un empleado quien ha ejercido sus derechos bajo la ley, incluyendo hablando sobre preocupaciones de seguridad o salud a usted o con la OSHA, o por reportar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo.
- Cumplir con todas las normas aplicables de la OSHA.
- Notificar a la OSHA dentro de 8 horas de una fatalidad laboral o dentro de 24 horas de cualquier hospitalización, amputación, o pérdida de ojo relacionado con el trabajo.
- Proporcionar el entrenamiento requerido a todos los trabajadores en un idioma y vocabulario que pueden entender.
- Mostrar claramente este cartel en el lugar de trabajo.
- Mostrar las citaciones de la OSHA

PRINT

OSHA | OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ACT (Continued)

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

- Ver cualesquiera citaciones de la OSHA emitidas a su empleador.
- Pedir copias de sus registros médicos, pruebas que miden los peligros en el trabajo, y registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

acerca del lugar de la violación alegada.

Servicios de consulta en el lugar de trabajo están disponibles para empleadores de tamaño pequeño y mediano sin citación o multa, a través de los programas de consulta apoyados por la OSHA en cada estado.

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.

Llame OSHA. Podemos ayudar.



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

OSHA 3167 OAR 2019
It's the Law - Spanish

PRINT

AVISO DE ANTI-DISCRIMINACIÓN

Se considera ilegal discriminar a las personas autorizadas a trabajar. Los empresarios NO PUEDEN especificar qué documento(s) aceptarán de un empleado. El rechazo a la contratación de una persona debido a la existencia de una fecha futura de expiración en los documentos que ésta presenta puede constituir también una discriminación ilegal.

Para más información, póngase en contacto con la Oficina del Consejero Especial para Prácticas Injustas Relacionadas con Inmigración Oficina de Empleo en el 800-255-7688.

PRINT

WITHHOLDING STATUS

PUEDE QUE TENGA QUE REVISAR SU RETENCIÓN EN LA FUENTE

Desde la última vez que presentó el Formulario W-4 a su empleador usted...

- Se casó o divorció?
- Ganó o perdió a un dependiente?
- Cambió su nombre?

Hubo grandes cambios en...

- Sus ingresos no salariales (intereses, dividendos, ganancias sobre capital, etc.)?
- El ingreso salarial de su familia (usted o su esposa empezaron o dejaron de trabajar)?
- Sus deducciones detalladas?
- Sus créditos fiscales?

Si su respuesta es "SI"...

En cualquiera de estas preguntas o si debía impuestos extras cuando presentó su último reintegro, puede que tenga que llenar nuevamente un Formulario W-4. Consulte a su empleador para obtener una copia del Formulario W-4 o llame al IRS al 1-800-829-3676.

Es momento que revise su retención en la renta. Para más detalles, obtenga la Publicación 919, *Cómo Ajusto mi Impuesto por Retención en la Fuente?*, o use la Calculadora de Retención n la Fuente en www.irs.gov/individuals en la página web del IRS.

Empleador: Por favor presente o publique este Anuncio en la Cartelera de Mensajes de forma que sus empleados puedan verlo. Por favor indique en donde pueden obtener los formularios y la información sobre este tema.



Department of the Treasury
Internal Revenue Service

www.irs.gov

Publication 213
(Rev. 8-2009)
Cat. No. 11047P

PRINT

PAYDAY NOTICE

AVISO DE DÍA DE COBRO

Día de cobro regulares Para Los Empleados de

(Nombre Firme)

Este Como Sigue:

- Semana** **Revista Bisemanal** **Mensualmente**
- Otros** _____

Por: _____

Titulo: _____

PRINT

ACKNOWLEDGEMENT

Certifico que he recibido y leído el contenido de las Leyes Laborales.

Nombre de empleado: _____

Fecha de recepción: _____

Firma del destinatario: _____

Comentarios:

ENVIAR RECONOCIMIENTO

PRINT