J. J. Keller & Associates, Inc.® Since 1953

LEYES DE TRABAJO

POSTER COMPLIANCE DATE 08/2020

FEDERAL

FED

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO
(FLSA–SIGLAS EN INGLÉS)

SALARIO MÍNIMO FEDERAL
$7.25 POR HORA
A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

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

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

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

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

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

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

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

DEPARTMENT OF LABOR
UNITED STATES OF AMERICA
WHD
DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd
WH1088 SPA

REV. 07/2016

IL

DEPARTMENT OF LABOR
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO
Sus derechos bajo las leyes laborales de Illinois

Salario mínimo de $10.00 por hora (En vigencia el 1 de julio de 2020) y tiempo extra
- **Cobertura:** Aplica para los empleadores con 4 o más empleados. Los trabajadores domésticos quedan cubiertos aunque el empleador tenga un solo trabajador. Ciertos trabajadores no quedan cubiertos por la Ley del Salario Mínimo, y algunos pudieran recibir un pago menor al salario mínimo bajo circunstancias específicas. Para mayor información, visite nuestro sitio web. **(Vea el calendario de aumentos salariales arriba).**
- **Empleados que reciben propinas:** Deberán recibir un pago de al menos el 60 % del salario mínimo aplicable. Si las propinas del empleado sumadas al salario que recibe del empleador no equivalen al salario mínimo, el empleador deberá compensar la diferencia.
- **Tiempo extra:** La mayoría de los empleados remunerados por hora y algunos empleados asalariados están cubiertos por la Ley del Tiempo Extra, y deberán ser compensados por tiempo y la mitad de su paga regular por las horas trabajadas por encima de 40 horas en una semana laboral.

Línea Directa: 1-800-478-3998

Calendario de aumentos salariales
Efectivo el 1 de julio de 2020 . . . . . $10.00
Efectivo el 1 de enero de 2021 . . . $11.00
Efectivo el 1 de enero de 2022 . . . $12.00
Efectivo el 1 de enero de 2023 . . . $13.00
Efectivo el 1 de enero de 2024 . . . $14.00
Efectivo el 1 de enero de 2025 . . . $15.00

Salarios no pagados
Ley para el Pago de Salarios y Cobranza
- Los empleados deberán recibir su compensación final, incluidos salarios acumulados, vacaciones pagadas, comisiones y bonos, en su siguiente día de pago programado regular.
- No se permiten deducciones no autorizadas a los cheques de pago, excepto según se especifica en la ley.
- Los empleadores deberán reembolsar a los empleados todos los gastos o pérdidas necesarios en los que incurran estos últimos durante el desarrollo de sus labores y en relación con servicios llevados a cabo en favor del empleador. El empleado deberá enviar una solicitud de reembolso en un lapso de 30 días calendario, a menos que alguna política del empleador permita un tiempo mayor para el efecto.

Ley de igualdad salarial
- Esta ley exige a los empleadores que paguen salarios iguales a hombres y mujeres que realicen los mismos trabajos o trabajos sustancialmente similares, a menos que dichas diferencias salariales se basen en un sistema de antigüedad, méritos u otros factores distintos del género de la persona.
- Los empleadores y las agencias de empleo tienen prohibido preguntar a los solicitantes acerca de su historial de remuneración.
- Los empleados podrán divulgar o hablar acerca de sus propios salarios, beneficios y otras compensaciones con sus compañeros de trabajo y colegas.
- Los empleadores tienen prohibido pagar menos a los empleados de origen afroamericano que a aquellos que no son afroamericanos.

Línea Directa: 1-866-EPA-IDOL

Licencia por violencia doméstica o sexual
Ley para la Seguridad Económica de las Víctimas
Provee a los empleados que son víctimas de violencia doméstica o sexual, o a quienes tienen un familiar que es una víctima, hasta 12 semanas de licencia sin goce de sueldo en un periodo de 12 meses.

Teléfono: 312-793-6797

Periodos para comer y descansar
Ley de un Día de Descanso por Siete de Trabajo
- Provee a los empleados 24 horas consecutivas de descanso durante cada semana calendario,
- Los empleadores podrán conseguir permisos del Departamento para autorizar que los empleados trabajen siete días consecutivos de manera voluntaria.
- Los empleados que trabajen 7 1/2 horas continuas deberán contar con un periodo para comer de por lo menos 20 minutos como máximo 5 horas después de iniciar su turno laboral.

Teléfono: 312-793-2804

Trabajo infantil
Trabajadores menores de 16 años
- Los niños menores de 14 años no podrán ocupar la mayoría de los puestos de trabajo, excepto en condiciones limitadas.
- Las personas de 14 y 15 años podrán trabajar si se cumplen los siguientes requisitos:
  - Se han emitido certificados de empleo por parte del distrito escolar, y estos se han presentado al Departamento del Trabajo, confirmando que un menor tiene edad suficiente para trabajar, es capaz físicamente de desempeñar el trabajo, y que las labores no interfieren con su educación;
  - Se ha determinado que el trabajo no es una ocupación de riesgo (la lista completa se puede consultar en nuestro sitio web);
  - El trabajo se limita a 3 horas diarias en días de escuela, 8 horas diarias en días que no hay escuela, y por un máximo de 6 días o 48 horas por semana;
  - El trabajo se lleva a cabo únicamente entre las 7 a.m. y las 7 p. m. durante el año escolar (de 7 a.m. a 9 p.m. de junio a septiembre); y
  - Se proporciona un periodo para comer de 30 minutos antes de que hayan pasado 5 horas del turno laboral.

Línea Directa: 1-800-645-5784

Este es un resumen de las leyes que cumple con los requisitos de divulgación del Departamento del Trabajo de Illinois. Para ver el texto completo de las leyes, visite nuestro sitio web en:
www.labor.illinois.gov
Para mayor información o para presentar una queja, contáctenos en:
160 N. LaSalle St, Suite C-1300, Chicago, IL 60601
Chicago 312.793.2800 • Springfield 217.782.6206 • Marion 618.993.7090

ESTE CARTEL DEBE EXHIBIRSE DONDE. LOS EMPLEADOS PUEDAN VERLO CON FACILIDAD.

IL452-07/20 300 IOCI 20-348

REV. 07/2020

AVISO: Este estado tiene su propia ley de salario mínimo. También se le requiere a los empleadores que fijen el aviso de los Derechos del empleado bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo, la cual indica el salario mínimo federal. En caso de que tanto la tasa federal como la estatal se apliquen a un empleado, el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos estipula que el empleado tiene derecho a la tasa mayor del salario mínimo.

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA.

IL

OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL

SUS DERECHOS SEGÚN LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO DE LOS MIEMBROS DEL SERVICIO MILITAR DE ILLINOIS (ILLINOIS SERVICE MEMBER EMPLOYMENT & REEMPLOYMENT RIGHTS ACT) (330 ILCS 61)

ISERRA (versión de Illinois de USERRA) protege el empleo y beneficios de los miembros del servicio militar que dejan su empleo civil para servir a nuestro país o estado.

Con el fin de proteger el interés público común en el servicio militar, el Fiscal General de Illinois tiene la función de fomentar concientización para asegurar cumplimiento de la ISERRA al proporcionar información, capacitación, abogacía y cumplimiento.

¿QUIÉN ESTÁ PROTEGIDO?
1. Todos los miembros de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, ya sea que estén ejerciendo servicio activo o de reserva, incluso la Guardia Nacional cuando realicen actividades estatales.
2. Todos los miembros del Sistema de Radio Auxiliar Militar, Reserva de la Guardia Costera de los Estados Unidos, Patrulla Aérea Civil y Marina Mercante cuando realicen funciones oficiales en apoyo de una emergencia.
3. Los miembros que son relevados de su deber militar con cuidado de seguimiento por parte del Departamento de Defensa.

¿CUÁLES SON LOS DERECHOS, BENEFICIOS Y OBLIGACIONES BAJO ISERRA?
ISERRA ofrece las mismas protecciones que USERRA (es decir, el reempleo, los beneficios y protecciones en caso de discriminación) pero amplía las protecciones a las personas identificadas anteriormente e incorpora los beneficios existentes a los miembros del servicio que son empleados públicos. Debido a que ISERRA representa los requisitos mínimos del empleador, los empleadores se reservan el derecho a proporcionar mayores beneficios a su discreción.

¿QUIÉN HACE CUMPLIR ISERRA?
El defensor de ISERRA es un Asistente del Fiscal General nombrado por el Fiscal General de Illinois para ofrecer abogacía y cumplimiento bajo ISERRA.

¿DÓNDE ENCONTRAR MÁS INFORMACIÓN?
Tanto los miembros del servicio militar como los empleadores pueden encontrar más información en la página web de abogacía del Fiscal General ISERRA en www.illinoisattorneygeneral.gov/rights/veterans.html o llame a la línea de asistencia de los Derechos Militares y de los Veteranos al 1-800-382-3000 para hacer preguntas o solicitar capacitación.

Este aviso está disponible para ser descargado del sitio web del Fiscal General en: www.illinoisattorneygeneral.gov/rights/veterans.html. Se requiere que los empleadores les proporcionen a los empleados con derechos y beneficios bajo ISERRA un aviso de los derechos, beneficios y obligaciones de los empleados del servicio militar. El colocar este aviso en un lugar en el que se acostumbra a colocar avisos para los empleados cumplirá con el requisito. ISERRA tiene código de Ley Pública 100-1101 y se puede encontrar en www.ilga.gov/legislation/publicacts/100/PDF/100-1101.pdf.

Este material está a disposición de formatos alternativos a petición.

REV. 02/2020

FED

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 descontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

CUMPLIMIENTO
El/La Secretario(a) de Trabajo puede entablar pleitos para impedir violaciones y puede imponer penas pecuniarias civiles contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también tienen derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales.

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

DEPARTMENT OF LABOR
UNITED STATES OF AMERICA
WHD
DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd
WH1462 SPA

REV. 07/2016

FED

DERECHOS DEL EMPLEADO
SEGÚN LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEL DEPARTAMENTO DE EE. UU.

DE LOS DERECHOS DE LA LICENCIA
Los empleados elegibles que trabajan para un empleador sujeto a esta ley pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin sueldo sin perder su empleo por las siguientes razones:
- El nacimiento de un hijo o la colocación de un hijo en adopción o en hogar de crianza;
- Para establecer lazos afectivos con un niño (la licencia debe ser tomada dentro del primer año del nacimiento o la colocación del niño);
- Para cuidar al cónyuge del empleado, al hijo, o al padre que tenga un problema de salud serio que califique;
- Debido a un problema de salud serio del mismo empleado que califique y que resulte en que el empleado no pueda realizar su trabajo;
- Por exigencias que califiquen relacionadas con el despliegue de un miembro de las fuerzas armadas que sea cónyuge del empleado, hijo o padre.

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

Un empleado no tiene que tomarse la licencia de una sola vez. Cuando es medicamente necesario o de otra manera permitido, los empleados pueden tomarse la licencia de forma intermitente o en una jornada reducida.

Los empleados pueden elegir, o un empleador puede exigir, el uso de licencias pagadas acumuladas mientras se toman la licencia bajo la FMLA. Si un empleado sustituye la licencia pagada acumulada por la licencia bajo la FMLA, el empleado tiene que respetar las políticas de pago de licencias normales del empleador.

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

Después de regresar de la licencia bajo la FMLA, a la mayoría de los empleados se les tiene que restablecer el mismo trabajo o uno casi idéntico, con el pago, los beneficios y otros términos y otras condiciones de empleo equivalentes.

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

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD
Un empleado que trabaja para un empleador cubierto tiene que cumplir con tres criterios para poder ser elegible para una licencia bajo la FMLA. El empleado tiene que:
- Haber trabajado para el empleador por lo menos 12 meses;
- Tener por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses previos a tomar la licencia*; y
- Trabajar en el lugar donde el empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas del lugar de trabajo del empleado.

*Requisitos especiales de "horas de servicio" se aplican a empleados de una tripulación de una aerolínea.

PEDIDO DE LA LICENCIA
En general, los empleados tienen que pedir la licencia necesaria bajo la FMLA con 30 días de anticipación. Si no es posible avisar con 30 días de anticipación, un empleado tiene que notificar al empleador lo más pronto posible y, generalmente, seguir los procedimientos usuales del empleador.

Los empleados no tienen que informar un diagnóstico médico, pero tienen que proporcionar información suficiente para que el empleador pueda determinar si la ausencia califica bajo la protección de la FMLA. La información suficiente podría incluir informarle al empleador que el empleado está o estará incapacitado para realizar sus funciones laborales, que un miembro de la familia no puede realizar las actividades diarias, o que una hospitalización o un tratamiento médico es necesario. Los empleados tienen que informar al empleador si la necesidad de la ausencia es por una razón por la cual la licencia bajo la FMLA fue previamente tomada o certificada.

Los empleadores pueden exigir un certificado o una recertificación periódica que respalde la necesidad de la licencia. Si el empleado determina que la certificación está incompleta, tiene que proporcionar un aviso por escrito indicando qué información adicional se requiere.

RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR
Una vez que el empleador tome conocimiento que la necesidad de la ausencia del empleado es por una razón que puede calificar bajo la FMLA, el empleador tiene que notificar al empleado si él o ella es elegible para una licencia bajo FMLA y, si es elegible, también tiene que proporcionar un aviso de los derechos y las responsabilidades según la FMLA. Si el empleado no es elegible, el empleador tiene que brindar una razón por la cual no es elegible.

Los empleadores tienen que notificar a sus empleados si la ausencia será designada como licencia bajo la FMLA, y de ser así, cuánta ausencia será designada como licencia bajo la FMLA.

CUMPLIMIENTO
Los empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de Los empleados Los Los empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de Trabajo de EE. UU., la División de Horas y Salarios, o pueden presentar una demanda privada contra un empleador.

La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni sustituye a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo de negociación que proporcione mayores derechos de ausencias familiares o médicas.

DEPARTMENT OF LABOR
UNITED STATES OF AMERICA
WHD
DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS

Para información adicional o para presentar un reclamo:
1-866-4-USWAGE
(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd

Departamento de Trabajo de los EE.UU. • División de Horas y Salarios • WH1420 SPA

REV. 04/2016

ILLINOIS

IL

Compensacion a los trabajadores

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

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

1. **OBTENGA AYUDA MEDICA.** Por ley, su empleador debe pagar por todos los servicios médicos necesarios que se requieran para aliviar los sintomas de lesión o enfermedad. Si es necesario, el empleador debe pagar por rehabilitación física, mental o profesional dentro de los límites establecidos. El trabajador puede escoger dos doctores, cirujanos u Hospitales. Si el empleador le notifica que tiene un programa de proveedor preferido (PPP) aprobado para la compensación de trabajadores, el PPP cuenta como una de las dos opciones de proveedores.
2. **NOTIFIQUE A SU EMPLEADOR.** Usted debe notificar a su empleador del accidente o enfermedad dentro de 45 días, ya sea por escrito o verbalmente. Para evitar posibles demoras, es recomendable que la nota incluya su nombre, direccion, número telefónico, número de Seguro Social, y una breve descripción de la lesión o enfermedad.
3. **CONOZCA SUS DERECHOS.** Su empleador por ley debe reportar accidentes que resulten en más de tres días de ausencia al trabajo, a la Comisión de Compensación para Trabajadores. Una vez que el accidente es reportado, usted recibirá un manual que explica la ley, beneficios y procedimientos. Si necesita un manual, por favor llame a la Comisión o visite nuestra red.

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

   Es contra la ley que el empleador moleste, despida o se niegue a reemplear o de alguna manera discrimine contra un trabajador por ejercitar sus derechos de conformidad con las leyes que rigen el seguro de accidentes de trabajo de enfermedades profesionales. Si usted hace una demanda fraudulenta, podrá ser castigado por la ley.
4. **MANTENGASE DENTRO DEL LIMITE DE TIEMPO.** Usualmente, las quejas deben ser presentadas dentro de los primeros tres años del accidente o incapacidad de una enfermedad profesional, o dentro de dos años del último pago de compensación de trabajo, lo que sea más reciente. Quejas por neumoconiosis, exposición radiológica, asbestos, o enfermedades similares tienen requerimientos especiales.

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

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

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

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

Nombre: _____

Dirección de la Compañía: _____

_____

Teléfono de la Compañía: _____

Fecha efectiva: _____

Fecha de terminación: _____

Número de Póliza: _____

FEIN del Empleador: _____

REV. 10/2011

IL

DEPARTMENT OF HUMAN RIGHTS — IDHR

TIENE DERECHO A SER LIBRE DE DISCRIMINACIÓN LABORAL Y ACOSO SEXUAL.

La Ley de Derechos Humanos de Illinois establece que usted tiene, **derecho a ser libre de prácticas discriminatorias ilegales y acoso sexual**. Esto significa que los empleadores no deben tratar a la gente de manera diferente debido a la raza, edad, sexo, embarazo, discapacidad, orientación sexual ni ninguna otra clase protegida nombrada en la ley. Este se aplica a todas las acciones de los empleadores, incluso contratación, ascenso, disciplina y despido.

ADAPTACIONES RAZONABLES
También tiene derecho a adaptaciones razonables debido a su embarazo y discapacidad. Esto significa que puede pedir cambios razonables de su trabajo si fuese necesario porque está embarazada o discapacitado.

REPRESALIAS
También es ilegal que los empleadores traten a las personas de manera diferente porque han reportado discriminación, participado en una investigación o hayan ayudado a otras personas a ejercer sus derechos de quejarse sobre la discriminación.

REPORTAR LA DISCRIMINACIÓN
Para reportar la discriminación, puede:
1. Comunicarse con recursos humanos o el departamento de personal de su empleador.
2. Comuníquese con el Departamento de Derechos Humanos de Illinois (IDHR) para presentar un reclamo.
3. Llame a la línea de ayuda Discriminación y Acoso Sexual de Illinois (Illinois Sexual Harassment and Discrimination Helpline) al 1-877-236-7703 para hablar con alguien sobre sus inquietudes.

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

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

Sitio web: www.illinois.gov/dhr
Correo electrónico: IDHR.Intake@illinois.gov

Los empleadores deben poner este póster a la disponibilidad y colocarlo donde los empleados puedan verlo fácilmente. Este aviso está disponible para descargarlo en: www.illinois.gov/dhr

9/18 . versión web IOCI19-0181

REV. 09/2018

IL

WAGE PAYMENT AND COLLECTION ACT
Aviso del día de paga

La Ley de Pago y Cobro de Salarios de Illinois (Illinois Wage Payment and Collection Act), 820 ILCS 115/10 (de Ch. 48, par. 39m-10), prevé que los empleadores publiquen y mantengan publicado en cada lugar habitual de trabajo, en un lugar de fácil acceso para todos los empleados un aviso o más en los que se indique los días habituales, el lugar y la hora del pago.

Para empleados de: _____
(Nombre de la compañía)

Los días habituales de pago serán los siguientes: _____

_____

Lugar y hora de pago: _____

_____

IL

El embarazo y sus derechos en el lugar de trabajo

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

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

Su empleador no puede:
- Discriminarla debido a su embarazo.
- Tomar represalias en su contra porque usted solicitó una adaptación razonable.

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

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

ILLINOIS DEPARTMENT OF
Human Rights

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

OFICINA DE CHICAGO
100 West Randolph Street, 10th Floor
Unidad de Admisión
Chicago, IL 60601
(312) 814-6200

OFICINA DE SPRINGFIELD
222 South College St., 101-A
Unidad de Admisión
Springfield, IL 62704
(217) 785-5100

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

IDHR SPN . web . IOCI17-0405

REV. 02/2017

FED

La igualdad de oportunidades de empleo es LA LEY

Empleadores privados, gobiernos locales y estatales, instituciones educativas, agencias de empleo y organizaciones de trabajo

Los postulantes y empleados de la mayoría de los empleadores privados, los gobiernos locales y estatales, las instituciones educativas, las agencias de empleo y las organizaciones de trabajo están protegidos por la ley federal contra la discriminación en función de:

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

DISCAPACIDAD
Los Títulos I y V de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act) de 1990, con sus modificaciones, protege a las personas idóneas contra la discriminación por discapacidad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad se refiere a la falta de adaptaciones razonables para las limitaciones físicas o mentales de una persona idónea que tiene una discapacidad y que es un postulante o un empleado, salvo que dichas adaptaciones provoquen una dificultad económica desmedida para la compañía.

EDAD
La Ley contra la Discriminación Laboral por Edad (Age Discrimination in Employment Act) de 1967, con sus modificaciones, protege a los postulantes y empleados de 40 años o más contra la discriminación por cuestiones de edad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo.

SEXO (SALARIOS)
Además de lo establecido en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles, con sus modificaciones, la Ley de Igualdad en las Remuneraciones (Equal Pay Act) de 1963, con sus modificaciones, también prohíbe la discriminación sexual en el pago de los salarios a las mujeres y los hombres que realicen básicamente el mismo trabajo, en empleos que requieran las mismas habilidades, esfuerzo y responsabilidad, en condiciones laborales similares, en el mismo establecimiento.

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

REPRESALIAS
Todas estas leyes federales prohíben a las entidades cubiertas que tomen represalias en contra de una persona que presenta una cargo por discriminación, participa en un procedimiento por discriminación o que, de algún otro modo, se opone a una práctica laboral ilícita.

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

Empleadores que tengan contratos o subcontratos con el gobierno federal

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

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, PROCEDENCIA
El Decreto Ejecutivo 11246, con sus modificaciones, prohíbe la discriminación en el trabajo en función de raza, color, religión, sexo o procedencia y exige que se implementen acciones afirmativas para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos laborales.

PERSONAS CON DISCAPACIDADES
La Sección 503 de la Ley de Rehabilitación (*Rehabilitation Act*) de 1973, con sus modificaciones, protege a las personas idóneas contra la discriminación por discapacidad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad se refiere a la falta de adaptaciones razonables para las limitaciones físicas o mentales de una persona idónea que tiene una discapacidad y que es un postulante o un empleado, salvo que dichas adaptaciones provoquen una dificultad económica desmedida para la compañía. La Sección 503 también exige que los contratistas federales implementen acciones afirmativas para emplear y avanzar en el empleo de personas idóneas con discapacidades en todos los niveles laborales, incluido el nivel ejecutivo.

**VETERANOS DISCAPACITAD