

ILLINOIS

Contenimiento de Paquete:

- ACTA DE SERVICIOS DIARIOS Y TRABAJOS TEMPORALES
- CUIDADOS DE EMERGENCIA EN CASOS DE ASFIXIA
- SALARIO Y HORAS EN ILLINOIS
- NO FUMAR
- SEGURIDAD LABORAL Y PROTECCIÓN DE LA SALUD EN ILLINOIS
- BENEFICIOS DE SEGURO DE DESEMPLEO
- COMPENSACIÓN A LOS TRABAJADORES EN ILLINOIS
- DERECHOS DEL EMBARAZO
- DISCRIMINACIÓN
- ISERRA
- LEY DE SEGURIDAD ECONÓMICA Y PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS (VESSA)
- AVISO DE DIA DE PAGO
- TELÉFONOS PARA CASOS DE EMERGENCIAS
- LEY DE PROTECCION DE EMPLEADOS CONTRA ABUSOS DEL ANALISIS POLIGRAFICO
- SALARIO MINIMO FEDERAL
- CONOZCA SUS DERECHOS: LA DISCRIMINACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO ES ILEGAL
- LA LEY FEDERAL DE OSHA
- FAMILIA LICENCIA MÉDICA ACTO
- FEDERAL USERRA

Instrucciones de Paquete:

1. Dependiendo en el tamaño del archivo, imprima los archivos PDF en 8.5 x 11 o 8.5 x 14 en las hojas de papel en formato paisaje/horizontal (landscape) o formato vertical (portrait), y a menos que el uso de otro modo es especificado el color es blanco.
2. Los carteles de Federal OSHA deben ser impresos en una hoja de papel 8.5 X 14 para estar de acuerdo.
3. Ponga las hojas impresas en una área frecuentada por empleados (un ejemplo los cuartos del almuerzo, las oficinas de Recursos Humanos, oficina de empleados)



ALL IN ONE POSTER COMPANY, INC.

1156 N. Gilbert St., Anaheim, CA 92801

P: 714-521-7720 F: 714-521-7728

www.allinoneposters.com

sales@allinoneposters.com



Publicación obligatoria para agencias de servicios de trabajo Diario y Temporal

La Ley de Servicios de Trabajo por 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 las acciones legales a que haya lugar en caso de infracciones y exige que otros clientes que contratan agencias de trabajo diario y temporal verifiquen su registro ante el Departamento de Trabajo o se puede enfrentar a sanciones monetarias. El siguiente es un resumen de la ley; sin embargo, la Ley contiene información adicional que puede afectar casos o reclamos individuales. Para más información sobre esta y otras leyes que hacemos cumplir, visite nuestra página de Internet:

www2.illinois.gov/IDOL/Pages

Registro de Licencias para Agencias

Las agencias de trabajo diario y temporal, localizadas en Illinois, o que realizan negocios en el Estado, deben registrarse con el Departamento de Trabajo de Illinois y presentar comprobantes de las aportaciones por desempleo requeridas de un seguro válido de compensación de trabajadores, además de reportar cualquier problema en la cobertura para indemnización de los trabajadores al Departamento. Las agencias registradas aparecen en nuestra página de Internet: <https://www2.illinois.gov/idol/Laws-Rules/FLS/Pages/day-temporary-labor.aspx>

El registro sobre la página de internet debería utilizarse para solicitar una licencia nueva o renovarla. La aplicación en línea incluye la función de pago electrónico para las cuotas de la licencia. Las agencias pueden adjuntar toda la documentación de respaldo (se prefiere el formato pdf).

Solicitud en línea para agencias

<https://webapps.illinois.gov/DOL/DTLLicense/>

Crear una ID pública de Illinois

<https://www.illinois.gov/sites/accounts/Pages/default.aspx>

Para consignar un registro y establecer su cuenta de agencia, los usuarios **deben crear** una cuenta de identificación pública de Illinois. Siga las **instrucciones** al respecto.

Avisos Obligatorios a los Empleados

Cada agencia deberá publicar en el área de acceso público de cada lugar de trabajo o sucursal un aviso facilitado por el Departamento de Trabajo que resume las disposiciones de esta Ley, junto con el número de teléfono gratuito para reportar violaciones o presentar una queja. Este aviso deberá estar en inglés o en cualquier otro idioma que se entienda generalmente en la ubicación de la agencia. Las agencias también deben publicar en áreas de acceso público cualquier otra comunicación obligatoria a nivel 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, donde se establezcan los términos y condiciones de su empleo, incluyendo: el tipo de trabajo que deberán realizar, el sueldo que recibirán, el nombre, la dirección y la ubicación del trabajo, términos de transporte 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, la dirección y el número de teléfono de cada cliente para quien se realice el trabajo; la cantidad de horas trabajadas para cada cliente, cada día durante el período de pago; la tarifa de pago por todas las horas trabajadas, incluso cualquier prima o bonificación; las ganancias totales durante el período de pago, y todas las deducciones por concepto de comidas, equipos, impuesto sobre la renta, retenciones de seguridad social y cualquier otra deducción.

En el caso de los trabajadores contratados para laborar un solo día, los clientes deben entregar a los trabajadores un formulario de verificación de trabajo al final de la jornada laboral, con la fecha, el nombre del trabajador, el lugar de trabajo y las horas trabajadas ese día.

Aquel trabajador que sea enviado por la agencia para prestar servicios a otro cliente, pero que luego ese cliente no utilice tales servicios, debe recibir de la agencia de trabajo diario y temporal un pago mínimo de cuatro horas a la tarifa de pago acordada. Sin embargo, si a ese trabajador se le da trabajo durante el mismo turno en otro lugar, entonces se le pagarán dos horas de sueldo a la tarifa de pago convenida (además del pago por las horas trabajadas durante ese turno).

Sueldos y Deducciones

El sueldo pagado a los trabajadores diarios y temporales deben cumplir con todas las leyes estatales y federales, incluyendo las leyes de salario mínimo y horas extras y el monto total descontado por alimentos y equipo no debe ocasionar que el sueldo por hora de un trabajador sea menos que el salario mínimo estatal o federal. Las agencias no pueden hacer deducciones al cheque de un trabajador, a menos que el trabajador apruebe las deducciones por escrito en un formulario aprobado por el Departamento. 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 mantener y conservar por un período de tres años registros detallados, relacionados con el empleo de cada trabajador diario y temporal. Estos registros deben de estar abiertos a inspección por parte del Departamento de Trabajo durante el horario normal de trabajo. Además, los registros relacionados con cada trabajador y las horas facturadas a los clientes de las agencias por el trabajo del mismo deben ser puestas a disposición del trabajador para que este los revise o los copie dentro por su trabajo estarán disponibles para su revisión o reproducción por el trabajador en cuestión, en un lapso de cinco días, contados a partir de la 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 por el transporte entre la agencia y el lugar designado de trabajo. Las agencias, clientes de las mismas (y sus contratistas o agentes) son responsables de la conducta y el desempeño de las personas que ofrecen el transporte. Los choferes deben tener una licencia válida y adecuado para conducir vehículos automotores, prueba de responsabilidad financiera, así como asientos y cinturones de seguridad para cada pasajero. Cualquier violación de estos requisitos que detecte el Departamento se remitirá a las autoridades o dependencias regulatorias correspondientes.

Restricciones en las tarifas de colocación

Las agencias de trabajo diario y temporal no pueden restringir el derecho de un trabajador a aceptar un puesto permanente con un cliente al que haya sido remitido para trabajar. Tampoco pueden restringir el derecho de otros clientes a ofrecer empleo al trabajador temporal. Sin embargo, las agencias de servicios de trabajo diario y temporal pueden cobrar tarifas de colocación limitadas a los clientes que ofrezcan empleo a los trabajadores.

Prohibición de represalias contra los trabajadores/derecho privado a la acción

Las agencias de servicios de trabajo diario y temporal y otros clientes tienen prohibido tomar represalias en contra de los trabajadores por hacer valer sus derechos, ni siquiera por presentar una queja, testificar o participar en una investigación conforme a esta Ley. Cualquier represalia tomada en contra de un trabajador por violar esta ley estará sujeta a sanciones civiles o a una causa de acción privada. Además de los recursos administrativos disponibles a través del Departamento de Trabajo de Illinois, la persona agraviada por cualquier violación de esta Ley podrá presentar una demanda en el tribunal de circuito de Illinois.

**Para denunciar infracciones o presentar una queja,
llame a nuestra línea directa gratuita al:**

1-877-314-7052



Los Primeros Auxilios para un

AHOGAMIENTO O ASFIXIA

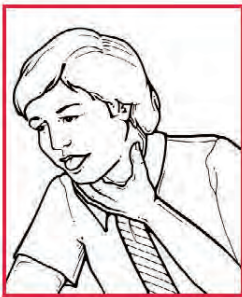
Número de teléfono en caso de una emergencia:

CONSCIOUS VICTIM

Si la víctima PUEDE respirar, toser o hablar -- NO INTERFIERA.

Si la víctima no puede respirar, toser o hablar — Dé unos empujones r hacia arriba para sacar el objeto (Apriete sobre la cintura pero debajo de las costillas)

(Evite presionar sobre la base del esternón)



Sostenga el puño con el dedo pulgar hacia adentro

Con el lado del pulgar interno, utilice la otra mano para dar empujes hacia adentro y arriba



Repita los pasos de empuje hasta que el objeto salga o hasta que la víctima este sin conocimiento.

VÍCTIMA SIN CONOCIMIENTO

Llame al 911 u otro servicio de emergencias o mande a alguien a hacer la llamada. Regrese a donde esta la víctima.



1
Ábrale la vía aérea Busque el objeto extraño. Si encuentra un objeto, sáquelo (Incline la cabeza hacia atrás, Levante la barbilla hacia arriba) Empezar RCP



Intente dos soplos (exhalaciones)

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



3
Haga 30 compresiones (Coloque la palma de una mano en el centro del esternón y la palma de la segunda mano sobre la primera mano)

Departamento de Salud Pública de Illinois
División de Emergencia de Sistema Médico y Seguridad de Carreteras
500 E. Monroe St., Eighth Floor • Springfield, IL 62701
217-785-2080

- Haga que alguien llame a la ambulancia, una escuadrilla de rescate o un SME.
- No practique en las personas. La presión abdominal que puede causar lesión.
- Utilice los soplos en el pecho y la espalda en infantes. Utilice empujes en el pecho de las mujeres embarazadas y víctimas obesas.
- Aprenda a hacer los primeros auxilios para un ahogamiento o asfixia y la resucitación cardiopulmonar (RCP).
- Para la información del entrenamiento de RCP, llame su a la Asociación Americana local o la Cruz Roja Americana local.
- Para los niños 1 a 3 años de edad, utilice una mano para las compresiones del pecho y una respiración. Estándares de la Asociación Americana del Corazón



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 entre cada siete 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 1/2 horas continuas se les debe permitir un período de comida de al menos 20 minutos a más tardar 5 horas después del inicio del trabajo 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 en cumplimiento de los requisitos de publicación del Departamento de Trabajo de Illinois. Para obtener un texto completo de las leyes, visite nuestro sitio web en:

www.labor.illinois.gov

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

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



Estado de Illinois
Departamento de Salud Pública de Illinois

NO FUMAR

Dentro de edificios o a 15 pies de la entrada



Para hacer un reclamo o presentar una queja:

www.smoke-free.illinois.gov

866-973-4646

TTY 800-547-0466 (sólo para sordos)



Ley 95-0017 Illinois No Fuma



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

Publicación obligatoria para los empleadores de los gobiernos estatales y locales

EMPLEADOS:

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

EMPLEADORES:

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

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



Illinois Department of
LABOR
www.illinois.gov/idol

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



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

Servicios de consultas gratuitos de seguridad y salud



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

TÓXICO?

USTED Tiene El Derecho-de-Saber Acerca de las Sustancias Tóxicas que existen en Su Lugar de Trabajo.

La ley de Illinois del Derecho de Saber establece que su empleador debe proporcionarle a usted lo siguiente:

HOJAS DE INFORMACIÓN DE LOS MATERIALES DE SEGURIDAD (MSDS)

Conocido como MSDS (en inglés: Material Safety Data Sheets) describe las características, los procedimientos seguros para manejar las sustancias tóxicas y peligrosas. El MSDS debe estar disponible para la lectura en su lugar de trabajo. Usted, su representante, o su doctor pueden solicitar copias del MSDS para las sustancias tóxicas que existan en su área de trabajo.

COLOCAR ETIQUETAS

Las sustancias tóxicas en su lugar de trabajo deben tener etiquetas con la información del nombre del producto o químico y un aviso de precaución de los peligros que estos pueden ocasionar.

ENTRENAMIENTO

Los empleados que están expuestos a sustancias tóxicas deben ser entrenados al inicio de su contratación o cuando son transferidos a ese departamento, y el entrenamiento debe realizarse cada año. A usted deben enseñarle acerca de los peligros que involucran la exposición a las sustancias, la manera de trabajar seguro con ellas y cómo interpretar el MSDS y las etiquetas.

La ley protege su derecho de obtener la información anterior. Usted no puede ser disciplinado o despedido por ejercitar sus derechos bajo esta ley. Si su empleador no cumple con el Acta del Derecho-de-Saber, o si usted tiene alguna pregunta, puede llamar al: 217-782-9386 (fuera del estado)

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

One West Old State Capitol Plaza
Room 300
Springfield, IL 62701
Tel: (217) 782-9386
Fax: (217) 782-0596

COMPENSACION A LOS TRABAJADORES



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



State of Illinois
Department of Human Rights

IDHR



EL EMBARAZO y sus DERECHOS en el LUGAR de TRABAJO

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

Si es así, usted tiene derecho a:

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

Su empleador no puede:

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

El EMBARAZO y sus DERECHOS en el LUGAR de TRABAJO

Es ilegal que su empleador la despidan, 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



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>

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



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

ADAPTACIONES RAZONABLES

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



REPRESALIAS

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



DENUNCIAR LA DISCRIMINACIÓN

Para denunciar la discriminación, usted puede:

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

Chicago:
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)

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

Los empleadores deberán hacer este cartel disponible y desplegarlo donde los empleados puedan verlo con facilidad.

Este aviso está disponible para descargas en: www.illinois.gov/dhr

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



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



ISERRA (versión de Illinois de USERRA) protege el empleo y los beneficios de los Miembros en Servicio quienes dejan su empleo civil para servir a nuestra Nación o Estado.

Para proteger el interés público común en el servicio militar, el rol del Fiscal General de Illinois es promover la conciencia y asegurar que se cumpla con ISERRA al proveer información, entrenamiento, abogacía y cumplimiento.

¿QUIÉN ESTÁ PROTEGIDO?

1. Todos los miembros de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos ya sea en servicio activo o reserva incluyendo a la Guardia Nacional cuando realizan actividades de estado.
2. Todos los miembros del Sistema de Radio Militar Auxiliar, la Reserva de la Guardia Costera de los Estados Unidos, la Patrulla Civil Aérea y la Marina Mercante cuando realizan actividades oficiales de ayuda en una emergencia.
3. Miembros que son liberados de la actividad militar con seguimiento clínico por el Departamento de Defensa.

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

ISERRA provee la misma protección que USERRA (p.e., reemplio, beneficios y discriminación) pero extiende la protección a las personas arriba mencionadas e incorpora beneficios existentes a los miembros en servicio que son empleados públicos. Debido a que ISERRA representa los requerimientos mínimos del empleador, los empleadores mantienen el derecho de proporcionar mayores beneficios a su discreción.

¿QUIÉN HACE CUMPLIR ISERRA?

El Abogado de ISERRA es un Asistente del Fiscal General designado por el Fiscal General de Illinois para proveer abogacía y cumplimiento bajo ISERRA.

¿DÓNDE ENCUENTRO MÁS INFORMACIÓN?

Tanto miembros en servicio como empleadores pueden encontrar más información en el sitio web del Fiscal General de ISERRA Abogacía en www.illinoisattorneygeneral.gov/rights/veterans.html o llamar a la Línea de los Derechos de Veteranos y Militares al **1-800-382-3000** para hacer preguntas o pedir entrenamiento.



Este aviso está disponible para descargar en el sitio web del Fiscal General en www.illinoisattorneygeneral.gov/rights/veterans.html. Se requiere que los empleadores provean a los empleados con los derechos y beneficios bajo ISERRA un aviso de los derechos, beneficios y obligaciones de los empleados miembros en servicio. Este requerimiento puede ser cumplido exhibiendo este anuncio donde los empleadores habitualmente ponen los avisos para los empleados. ISERRA es codificado como Ley Pública 100-1101 y se puede encontrar en www.ilga.gov/legislation/publicacts/100/PDF/100-1101.pdf.



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

Publicación Obligatoria para los Empresarios

VESSA ofrece a empleados o empleadas que son víctimas de violencia doméstica, sexual, de género o de cualquier otro delito de violencia, y a las empleadas que tienen un familiar o un miembro del hogar que es víctima de dicha violencia, un permiso no remunerado y garantizado en el puesto de trabajo; ajustes razonables; y protecciones contra la discriminación y las represalias.

Este tiempo puede utilizarse si el empleado o un miembro de su familia o de su hogar:

- está experimentando un incidente de violencia doméstica, violencia sexual, violencia de género o cualquier otro delito de violencia
- se está recuperando de la violencia
- está buscando o recibiendo ayuda médica, asistencia jurídica (incluida la participación en procedimientos judiciales), asesoramiento, planificación de la seguridad u otro tipo de asistencia
- se traslada temporal o permanentemente; o
- toma otras medidas para aumentar la seguridad de la víctima frente a futuros actos de violencia doméstica, sexual o de género, o cualquier otro delito de violencia, o para garantizar la seguridad económica.

AVISO – Los empleados deben avisar al empresario con al menos 48 horas de antelación, a menos que no sea posible hacerlo. Si un empleado no puede avisar con antelación, debe avisar cuando pueda hacerlo, en un plazo razonable después de la ausencia.

CERTIFICACIÓN – El empleador puede exigir que el empleado presente una certificación de la violencia doméstica, sexual o de género, o de cualquier otro delito de violencia, y de que el permiso es 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 prueba que lo corrobore, pero sólo si dicha documentación está en posesión del empleado. El empleado puede elegir qué documentación presentar. El empleador no puede exigir más de un documento relacionado con el mismo incidente o autor de la violencia en un año. Toda la información relacionada con la violencia doméstica, sexual o de género, o con cualquier otro delito de violencia, debe ser mantenida en la más estricta confidencialidad por el empleador.

DURACIÓN DEL PERMISO – El VESSA establece que los empleados que trabajan para una empresa con al menos 1 empleado, pero no más de 14, tienen derecho a un total de 4 semanas laborales de permiso no remunerado durante cualquier período de 12 meses. Los empleados que trabajan para una empresa con al menos 15 empleados, pero no más de 49, tienen derecho a un total de 8 semanas laborales de permiso no remunerado durante cualquier período de 12 meses. Los empleados que trabajen para una empresa con al menos 50 empleados tienen derecho a un total de 12 semanas de permiso no retribuido durante un periodo de 12 meses.

Permisos permitidos durante un período de 12 meses en virtud de la ley en función del número de empleados:

Número de empleados	Ausencia permitida
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.

Si desea información sobre cómo presentar una queja, llame al: 312-793-6797

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

ALOJAMIENTO – VESSA establece que los empleados tienen derecho a ajustes razonables para atender las necesidades de la(s) víctima(s). Los ajustes incluyen, entre otros, una adaptación de la estructura del puesto de trabajo, de las instalaciones del lugar de trabajo, de los requisitos laborales o del número de teléfono, de la asignación de asientos o de la seguridad física del área de trabajo.

DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS – VESSA prohíbe a los empleadores discriminar, tomar represalias o tratar de otro modo a un empleado o a un solicitante de empleo de forma desfavorable si el individuo en cuestión:

- Es o es percibido como víctima de violencia doméstica, sexual o de género, o de cualquier otro delito de violencia;
- Asistió, participó, se preparó o solicitó un permiso para asistir, participar o prepararse para un procedimiento judicial o administrativo penal o civil relacionado con la violencia doméstica, sexual o de género, o cualquier otro delito de violencia;
- Solicitó o tomó un permiso VESSA por cualquier motivo;
- Ha solicitado una adaptación, independientemente de que se le haya concedido;
- El lugar de trabajo se ve perturbado o amenazado por la acción de una persona que, según el individuo, ha cometido o amenazado con cometer violencia doméstica, sexual o de género, o cualquier otro delito de violencia, contra el individuo o contra un miembro de su familia o de su hogar; o
- Ejercer cualquier otro derecho en virtud de la VESSA.

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

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

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

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



AVISO DE DIA DE PAGO

El sistema de pago regular para los empleados de _____
(Nombre del establecimiento)

será como se describe a continuación:

semanal cada dos semanas semi-mensual mensual

Puede recoger su cheque en

(Lugar de distribución de cheques)

Por _____ Título _____

TELÉFONOS PARA CASOS DE EMERGENCIAS

PARA

(Apuntar la dirección exacta de este sitio de trabajo)

Doctores: _____

Hospitales: _____

Ambulancia: 911 ó: _____

Bomberos: 911 ó: _____

Policía: 911 ó: _____

**FAVOR DE PONER ESTE AVISO EN UN LUGAR VISIBLE, DE ACUERDO AL ACTO DE
SEGURIDAD OCUPACIONAL Y DE SALUD DE ILLINOIS**

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 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.



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



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 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 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 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.



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





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
- Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato
- Aplicantes de trabajo

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?

- La mayoría de los empleadores privados
- Instituciones educativas (como empleadores)
- Gobiernos estatales y locales (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
- Información genética (incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)
- Color
- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda de investigación o procedimiento por discriminación.
- Religión
- Sexo (incluyendo embarazo y condiciones relacionadas, orientación sexual o identidad de género)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

Todos los aspectos del empleo, incluyendo:

- Despidos
- Clasificación
- Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
- Referencias
- Contratación o promoción
- Obtención o divulgación de información genética de los empleados
- Asignaciones
- Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
- 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
- Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento.
- Beneficios
- Formación profesional

¿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 Salario

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 a 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 a 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)



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:

- ③ Un lugar de trabajo seguro.
- ③ 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.
- ③ Recibir información y entrenamiento sobre los peligros del trabajo, incluyendo sustancias tóxicas en su sitio de trabajo.
- ③ 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 comuniquen con OSHA en su nombre.
- ③ Participar (o su representante puede participar) en la inspección de OSHA y hablar en privado con el inspector.
- ③ Presentar una queja con la OSHA dentro de 30 días (por teléfono, por internet, o por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos.
- ③ Ver cualquier citación de la OSHA emitidas a su empleador.
- ③ Pedir copias de sus registros médicos, pruebas que miden los peligros en el trabajo, y registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.

Llame OSHA. Podemos ayudar.

Los empleadores deben:

- ③ 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.
- ③ Cumplir con todas las normas aplicables de la OSHA.
- ③ 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.
- ③ Proporcionar el entrenamiento requerido a todos los trabajadores en un idioma y vocabulario que pueden entender.
- ③ Mostrar claramente este cartel en el lugar de trabajo.
- ③ Mostrar las citaciones de la OSHA 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.



DERECHOS DEL EMPLEADO SEGÚN LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

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

DERECHOS DE LA LICENCIA

Los empleados elegibles que trabajan para un empleador sujeto a esta ley pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin paga y sin perder su empleo durante un período de 12 meses 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 tiene que ser tomada dentro del primer año del nacimiento o de la colocación del niño);
- Para cuidar al cónyuge del empleado, al hijo, o al padre que tenga una condición seria de salud que califique;
- Debido a una condición seria de salud que califique del empleado mismo y que resulte en que el empleado no pueda realizar su trabajo;
- Por exigencias que califiquen relacionadas con el despliegue al extranjero 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 único de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas que tenga una lesión o enfermedad seria.

El empleado no tiene que tomarse toda la licencia seguida de una sola vez. Cuando es médicamente 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 el empleado sustituye la licencia pagada acumulada por la licencia bajo la FMLA, el empleado tiene que cumplir con las políticas de pago de licencias normales del empleador.

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 mayor parte de los empleados se les tiene que restablecer al mismo trabajo o uno casi idéntico, con el pago, los beneficios y otros términos y otras condiciones de empleo equivalentes.

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

Un empleado que trabaja para un empleador bajo el alcance 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 un lugar donde el empleador tenga 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.

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, el 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 de seguimiento es necesario. Los empleados tienen que informar al empleador si la necesidad de la licencia 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 para la licencia. Si el empleador determina que la certificación está incompleta, tiene que proporcionar un aviso por escrito indicando qué información adicional se requiere.

Una vez que el empleador sepa que la necesidad para la licencia del empleado es por una razón que pueda 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.

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.

BENEFICIOS Y PROTECCIONES

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD

PEDIDO DE LA LICENCIA

RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR

CUMPLIMIENTO

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





SUS DERECHOS BAJO USERRA

LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y RE-EMPLEO PARA LOS DE SERVICIO UNIFORMADO

USERRA protege los derechos laborales de individuos que voluntaria o involuntariamente dejan un empleo para tomar una posición en el servicio militar. USERRA prohíbe la discriminación contra empleados que hayan servido en el pasado o estén sirviendo en el presente y candidatos

DERECHO DE RE-EMPLEO

Usted tiene derecho a regresar a su empleo civil si lo ha dejado para servir en uniforme y:

- ★ Asegura que su patrón recibe aviso anticipado por escrito o verbal de su servicio;
- ★ Tiene cinco años o menos acumulados en el servicio uniformado mientras ha estado con ese patrón en particular;
- ★ Regresa al trabajo o aplica para re-empleo dentro de un plazo razonable después que ha completado su servicio;
- ★ No ha sido separado del servicio con un descargo que lo descalifica o bajo cualquier otra condición que no haya sido honorable;

Si usted califica para re-empleo, debe obtener el mismo puesto y los beneficios que hubiese tenido de no haber estado ausente debido al servicio militar, o, en algunos casos en un puesto similar al anterior.

DERECHO DE NO SUFRIR DISCRIMINACIÓN O REPRESALIAS

Si usted:

- ★ Es un miembro en el presente o el pasado de servicio uniformado;
- ★ Se ha inscrito para pertenecer al servicio uniformado; o
- ★ Está obligado a servir en el servicio uniformado;

Entonces su patrón no puede negarle:

- ★ Empleo inicial;
- ★ Re-empleo;
- ★ Retenerlo como empleado;
- ★ Promociones
- ★ Beneficios de empleo debido a este estado.

Además, un patrón no puede tomar represalias contra alguien que le ayude a recobrar sus derechos bajo USERRA, incluyendo dar testimonio o hacer una declaración en un proceso con USERRA, aún si esta persona no tiene conexión con el servicio.

PROTECCIÓN DE SEGURO DE SALUD

- ★ Si usted deja su trabajo para servir en el servicio militar, tiene derecho a continuar el plan de seguro de salud que tiene con su patrón para usted y los suyos hasta un plazo de 24 meses mientras está en el servicio.
- ★ Aunque no haya continuado su póliza de seguro durante el servicio militar, tiene derecho a ser aceptado de nuevo en el plan de su patrón cuando regrese, generalmente sin tener que esperar o con exclusiones (por ejemplo, condiciones que ya existían) con la excepción de lesiones o enfermedades causadas por el servicio militar.

CUMPLIMIENTO DE ESTA LEY

- ★ El Departamento laboral de los Estados Unidos, servicio de empleo y adiestramiento para veteranos (VETS) está autorizado para investigar y resolver quejas en cuanto a violaciones de USERRA.
- ★ Si necesita ayuda para hacer una demanda o para cualquier otra información en cuanto a USERRA, puede llamar a VETS al 1-866-4-USA-DOL o visite la página web en <http://www.dol.gov/agencies/vets/>. Puede obtener más información en el internet viendo la página <https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra>
- ★ Si presenta una demanda con VETS y VETS no puede resolverla, puede pedir que se transfiera su caso al Departamento de justicia o a la Oficina de asesoramiento especial, como proceda, para que lo representen.
- ★ No tiene que pasar por el proceso de VETS si desea presentar una demanda civil contra el patrón por violaciones de USERRA.

Los derechos en esta lista pueden variar dependiendo de las circunstancias. VETS preparó el texto de este aviso y se puede leer en el sitio web del internet: <https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster>. La ley federal exige que los empleadores notifiquen a sus empleados acerca de los derechos bajo USERRA; los empleadores pueden cumplir con este requisito poniendo un cartel con este aviso donde habitualmente se ponen anuncios para los 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

Publication Date—May 2022