Illinois State Postings

Always Designing for People®

Estado de Illinois • Departamento de Trabajo de Illinois

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

Empleadores con requisitos de transparencia salarial

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

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

Información obligatoria

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

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

Oportunidad de ascenso

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

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

Quejas

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

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

Represalias

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

Sanciones

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

Teléfono: (312) 793-6797
Correo electrónico: DOL.EqualPay@Illinois.gov
Sitio web: Labor.Illinois.gov/pay

11/24

COMPENSACION A LOS TRABAJADORES

es un sistema de beneficios que por ley se provee a la mayoría de los trabajadores que se han enfrentado 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 agravamiento 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 LESIÓN 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 limites establecidos. El trabajador puede escoger dos doctores, cirujanos o 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 esté capacitado para regresar a trabajar y que el trabajo esté de acuerdo a sus capacidades.

Es contra la ley que el empleador molesta, despida o se niegue a reemplazo 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 más información, visite la Red de la Comisión de Compensación para Trabajadores o llame a nuestras oficinas:

Web site:	www.iwcc.il.gov		
Chicago:	312/814-6500	Rockford:	312/814-6500
Collinsville:	618/346-3450	Springfield:	217/785-7084
Peoria:	312/814-6500	TDD (Sordo):	866/383-4370

1/2025

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

Nombre:

Dirección de la Compañía:

Teléfono de la Compañía:

Fecha efectiva:

Número de Póliza:

Fecha de terminación:

FEIN del Empleador:

AVISO OFICIAL
Ley de Libertad de Expresión de los Trabajadores (820 ILCS 57/30)

Vigente a partir del 1 de enero de 2025

Este lugar de trabajo está comprometido a defender los derechos de los empleados bajo la **Ley de Libertad de Expresión de los Trabajadores**, que protege a los empleados de la participación obligatoria en reuniones que expresan las opiniones religiosas o políticas de un empleador.

Sus derechos:
En virtud de esta Ley, los empleados tienen derecho a:

- Rechazar la participación en reuniones o comunicaciones que transmitan la postura religiosa o política de un empleador.
- Protección contra medidas disciplinarias, despido o represalias por ejercer este derecho.
- Recursos legales, incluyendo la reincorporación y el pago de salarios atrasados, por cualquier violación de estas protecciones.

Responsabilidades del empleador:
Los empleadores deben garantizar que todas las comunicaciones sobre asuntos religiosos o políticos sean voluntarias. Quedan estrictamente prohibidas las represalias contra los empleados por ejercer sus derechos conforme a esta Ley.

Cumplimiento y presentación de informes:
Las infracciones pueden denunciarse ante el **Departamento de Trabajo de Illinois** para su investigación. Los empleadores que infrinjan la normativa pueden enfrentar sanciones civiles de $1,000 por cada infracción. Los empleados también pueden emprender acciones legales en el plazo de un año a partir de la presunta infracción.
Para obtener más información o presentar una queja, comuníquese con: **Departamento de Trabajo de Illinois**
Sitio web: https://labor.illinois.gov/laws-rules/legal/worker-freedom-of-speech-act.html
Este aviso se muestra en cumplimiento con la **Sección 30** de la Ley de Libertad de Expresión de los Trabajadores (820 ILCS 57/30).

Departamento de Seguridad de Empleo de Illinois

AVISO

para los trabajadores acerca de los Beneficios del Seguro de Desempleo

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

SOMETIENDO UN RECLAMO

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

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

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

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

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

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

BENEFICIOS

Cada reclamante que somete un nuevo reclamo para beneficios del seguro por desempleo deberá servir una semana de espera sin pago para la cual haya reclamado y sea elegible de otra manera.

La cantidad del beneficio semanal del reclamante es usualmente un porcentaje del sueldo semanal promedio del trabajador. El sueldo semanal promedio del trabajador se computa al dividir los sueldos pagados durante los dos trimestres más altos del periodo base entre 26. La cantidad de beneficio semanal máxima es un porcentaje del sueldo semanal promedio por todo el estado. La cantidad de beneficio semanal mínima es $51. El sueldo semanal promedio por todo el estado se calcula cada año.

Si el año de sus beneficios comienza	Su periodo será:
Este año entre el	*El año pasado entre:*
1 de enero y el 31 de marzo	1 de enero y el 30 de septiembre y el año anterior entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre
Este año entre el	*El año pasado entre:*
1 de abril y el 30 de junio	1 de enero y el 31 de diciembre
Este año entre el	*El año pasado entre:*
1 de julio y el 30 de septiembre	1 de abril y el 31 de diciembre y este año entre el 1 de enero y el 31 de marzo
Este año entre el	*El año pasado entre:*
1 de octubre y el 31 de diciembre	1 de julio y el 31 de diciembre y este año entre el 1 de enero y el 30 de junio

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

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

INFORMANDO LAS PROPINAS

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

IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS

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

Para información adicional, llame a estos números libres de cargos:
Internal Revenue Service 1-800-829-1040
Illinois Department of Revenue 1-800-732-8866

(rev. 9/12)

Este cartel cumple todos los requisitos de registro para el Departamento de Seguridad de Empleo de Illinois.

LOS EMPLEADORES ESTÁN OBLIGADOS A PUBLICAR ESTE AVISO EN UN LUGAR VISIBLE PARA TODOS LOS EMPLEADOS.

EI 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 solicitada 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: dhr.illinois.gov

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

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

ILLINOIS DEPARTMENT OF Human Rights

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

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

State of Illinois
Department of Human Rights

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

(02/22)

State of Illinois • Department of Labor

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

PUBLICACIÓN OBLIGATORIA PARA LOS EMPLEADORES

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

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

LICENCIA PERMITIDA DURANTE un periodo de 12 meses bajo la ley en base en el número de empleados:

Número de empleados	Licencias permitidas
1-14 empleados	4 semanas
15-49 empleados	6 semanas
50 o más empleados	12 semanas*

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

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

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

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

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

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

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

labor.illinois.gov • DOL.Questions@Illinois.gov 12/24

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) 993-7080
Fax: (618) 993-7258

Estado de Illinois • Departamento de Trabajo de Illinois

AVISO PUBLICO DE TIEMPO PAGADO PARA TODOS LOS TRABAJADORES

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

Tiempo Pagado

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

Sanciones

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

Presentar una Demanda

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

Política Existente y Exclusiones

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

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

12/23

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

www.labor.illinois.gov

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

DOL.PaidLeave@illinois.gov
312-793-2600

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

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

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

ALOJAMIENTOS RAZONABLES

También tiene derecho a adaptaciones razonables basadas en el embarazo y la discapacidad. Esto significa que puede solicitar cambios razonables en su trabajo si es necesario porque está embarazada o discapacitada.

REPRESALIAS

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

INFORME DE DISCRIMINACIÓN

Para reportar discriminación, usted puede:

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

Chicago:	Springfield:
555 W Monroe Street, 7th Floor	524 S. 2nd St., Suite 300
Chicago, IL 60661	Springfield, IL 62701
(312) 814-6200	(217) 785-5100
(866) 740-3953 (TTY)	(866) 740-3953 (TTY)
(312) 814-6251 (Fax)	(217) 785-5106 (Fax)

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

Los empleadores deben poner este póster a disposición y mostrarlo donde los empleados puedan verlo fácilmente.

ILLINOIS DEPARTMENT OF Human Rights

9/22

Aviso al empleador/ empleados

Su estado tiene su propia ley del salario mínimo que requiere anunciando un aviso con respecto a los aspectos de esa ley. Los empleadores son responsables a anunciar el aviso Federal del Salario mínimo del Departamento de los Estados Unidos. Adicionalmente se requiere el aviso que su estado proporcione. Según el Departamento de Partido Laborista donde Federal y la ley del estado tienen las leyes diferentes del salario mínimo, el estándar más alto aplica.

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

Algunos de estas notificaciones fueron traducida por una compañía privada, a menos que la agencia del gobierno lo ha publicado.

Estado de Illinois • Departamento de Trabajo de Illinois

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

Sus Derechos Según las Leyes Laborales de Illinois

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

Salario Mínimo y Horas Extras

FIJA UN SALARIO MÍNIMO PARA LOS EMPLEADOS

A partir del 1 de enero de 2025

$15.00 POR HORA	$9.00 POR HORA	$13.00 POR HORA
Aplica a todos los empleadores con 4 o más empleados. Los trabajadores domésticos están cubiertos, incluso si el empleador solo tiene 1 empleado. Determinados trabajadores no están cubiertos por la Ley de Salario Mínimo, y es posible que a algunos trabajadores se les pague menos que el salario mínimo en condiciones limitadas.	Aplica a empleados que reciben propina. Si las propinas de un empleado, combinadas con el salario pagado por el empleador, no igualan el salario mínimo, el empleador debe compensar la diferencia.	Aplica a los jóvenes (menores de 18 años) que trabajan menos de 650 horas por año calendario.

Horas extras

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

Línea directa: 1-800-478-3998

Trabajo Infantil

TRABAJADORES MENORES DE 16 AÑOS

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

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

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

Línea directa: 1-800-645-5784

Reclamos Salariales

LEY DE PAGO Y COBRO DE SALARIOS

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

Línea directa: 1-312-793-2808

Períodos para Comer y Descansar

LEY DE UN DÍA DE DESCANSO CADA SIETE DÍAS

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

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

Línea directa: 1-312-793-2804

Ley de Igualdad Salarial

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

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

Línea directa: 1-866-372-4365

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

524 South 2nd St, Suite 400, Springfield, IL 62701 (217) 782-6206
160 N. LaSalle, St. Suite C-1300, Chicago, IL 60601 (312) 793-2800
2309 W. Main Street, Suite 115 Marion, IL 62959 (618) 993-7080

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

Este aviso se debe colocar en un sitio donde los empleados puedan verlo fácilmente. 12/24

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

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

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

¿QUIÉN ESTÁ PROTEGIDO?
1. Todos los miembros de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, ya sea en servicio activo o de reserva, incluida la Guardia Nacional cuando realizan el servicio estatal.
2. Todos los miembros del Sistema de Radio Auxiliar Militar, la Reserva de la Guardia Costera de los Estados Unidos, la Petrolio Aérea Civil y los Martires Mercurios cuando realizan tareas afiliadas en apoyo de una emergencia.
3. Miembros liberados del servicio militar con atención de requirimiento por parte del Departamento de Defensa.

¿CUÁLES SON LOS DERECHOS, BENEFICIOS Y OBLIGACIONES BAJO ISERRA?
ISERRA brinda las mismas protecciones que USERRA (no dicir, nombres, beneficios y discriminación) para aquellas las protecciones a las personas identificadas anteriormente e incorpora los beneficios existentes a los miembros del servicio que son empleados públicos. Debido a que ISERRA representa los requisitos mínimos del empleador, los empleadores mantienen el derecho de proporcionar mayores beneficios a su discreción.

¿QUIÉN CUMPLE LA ISERRA?
El Defensor Militar es Procurador General Adjunto designado por el Procurador General de Illinois para brindar tanto defensa como asesoría bajo ISERRA.

¿DÓNDE ENCONTRAR MÁS INFORMACIÓN?
Tanto los miembros en servicio como los empleadores pueden encontrar más información en la página web de ISERRA Advocate del Procurador General en https://illinoisattorneygeneral.gov/rights-of-the-people/military-and-veterans-rights/ y llamar a la línea directa de Derechos Militares y Veteranos al **1-800-382-3000** para hacer preguntas o solicitar capacitación.
https://illinoisattorneygeneral.gov/rights-of-the-people/military-and-veterans-rights/.
Los empleadores deben proporcionar a los empleados con derecho a derechos y beneficios de acuerdo con ISERRA una notificación de los derechos, beneficios y obligaciones de los contribuyentes de servicios. Este requisito puede cumplirse mediante la publicación de este aviso, donde los empleados suelen colocar avisos para los empleados. ISERRA está coordinado como Ley Pública 100-1101 y se puede encontrar en www.dpa.gov/legislation/publicaws/100/PDF/100-1101.pdf.

Este material está disponible en formato alternativo a pedido.

06/23

C0125

ILLINOIS

SP-IL-S

© 2025 ALLC

Always Designing for People®

Employers:
For additional information on our services, speak to your local sales associate or visit us at:
www.adp.com

The ADP Logo is a registered trademark of ADP, Inc. All other products and marks are the property of their respective owners.

C0125 • 0425 • v37

Copyright © 2025 ADP, LLC. ALL RIGHTS RESERVED.
The ADP Logo, ADP, ADP Always Designing for People, and RUN Powered by ADP are registered trademarks of ADP, LLC.

ALLC 20250404

Compliance Date January 2025

Always Designing for People®