

Estado de Illinois • Departamento de Trabajo de Illinois

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

Empleadores con requisitos de transparencia salarial

Desde el 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 de trabajo o reclutamiento.

- Frecuentemente en línea, al menos en papel
- Tanto en Illinois, pero bajo los requisitos de un supervisor, una oficina o un lugar de trabajo ubicado en Illinois.

Información obligatoria

Salario o salario por hora actual y descripción general de los beneficios de su puesto anunciado.

- Los empleadores pueden incluir la información en una página web accesible públicamente que incluya el salario y los beneficios, siempre que el salario y los beneficios se paguen al puesto específico.

Oportunidad de ascenso

Cualquier anuncio de trabajo de 15 o más empleados que publique información en un anuncio de trabajo, específico, por escrito, en una publicación en línea o en papel, el empleador también debe informar a los empleados actuales sobre la oportunidad de ascenso.

- Tenga en cuenta que esta regla aplica a todos los trabajos que se realicen en el mismo parámetro en Illinois, a menos de Illinois, pero bajo los requisitos de un supervisor, una oficina o un lugar de trabajo ubicado en Illinois.

Trampas

Una persona puede presentar una queja sobre transparencia salarial o oportunidad de ascenso de empleo en el Departamento de Trabajo de Illinois si cree que ha sido víctima.

Para presentar una queja, visite www.illinois.gov/work

Reprelatos

Un empleador o una persona que puede alegar un reclamo, contrato, contendioso o empleador a un reclamo de empleo, o puede tener un reclamo en su contra, por tener un reclamo bajo esta ley.

Sanciones

Es posible que un empleador bajo proceso sancione a su trabajo, una investigación, el Departamento determina si hay violaciones bajo esta ley.

Para obtener más información, visite www.illinois.gov/work

Illinois Department of Labor
1124

COMPENSACION A LOS TRABAJADORES

Los empleados de Illinois tienen el derecho de negociar con sus empleadores sobre el pago de salarios y beneficios que se les pagan por el trabajo que realizan. Este derecho incluye el derecho de negociar con sus empleadores sobre el pago de salarios y beneficios que se les pagan por el trabajo que realizan. Este derecho incluye el derecho de negociar con sus empleadores sobre el pago de salarios y beneficios que se les pagan por el trabajo que realizan.

Este sitio ofrece una LEXIÓN DE ENFERMEDAD RELACIONADA AL TRABAJO, RETIRO DE ENFERMEDAD Y BENEFICIOS RELACIONADOS.

1. OPTATIVA ANUAL MEDICA. Para ser elegible debe pagar por todos los beneficios médicos necesarios que el empleador puede ofrecer. Si no desea pagar por ellos, puede optar por no pagarlos. Si desea pagar por ellos, puede optar por pagarlos. Si desea pagar por ellos, puede optar por pagarlos.

2. MORTUIDAD O EMPLEADOR. Usted puede optar por un seguro de mortalidad o enfermedad de muerte pagado por el empleador. Si desea pagar por ellos, puede optar por pagarlos. Si desea pagar por ellos, puede optar por pagarlos.

3. CONOCIDA SUS DERECHOS. Se le explicará por ley y se le informará acerca de sus derechos en relación con el pago de salarios y beneficios que se le pagan por el trabajo que realizan. Este derecho incluye el derecho de negociar con sus empleadores sobre el pago de salarios y beneficios que se les pagan por el trabajo que realizan.

4. MANTENIMIENTO DEL DERECHO DE TRABAJO. Usted tiene el derecho de trabajar para un empleador que no le permite trabajar para otro empleador. Este derecho incluye el derecho de negociar con sus empleadores sobre el pago de salarios y beneficios que se les pagan por el trabajo que realizan.

Este sitio ofrece una LEXIÓN DE ENFERMEDAD RELACIONADA AL TRABAJO, RETIRO DE ENFERMEDAD Y BENEFICIOS RELACIONADOS.

Para más información, visite www.illinois.gov/work

Illinois Department of Labor
1125

LOS EMPLEADORES DEBEN ESTAR AL CORRIENTE 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: _____

FIDELIDAD: _____

AVISO OFICIAL

Lea de Libertad de Expresión de los Trabajadores (820 ILCS 57/30)

Este lugar de trabajo está comprendido por el derecho de los empleados bajo la Ley de Libertad de Expresión de los Trabajadores, que protege a los empleados de la represión por expresar sus opiniones políticas o religiosas en el trabajo.

Sus derechos:

- En virtud de esta ley, los empleados tienen derecho a:
- Participar en actividades religiosas o políticas que trasciendan la pastora religiosa o política en el trabajo.
- Recibir un salario por el tiempo que se dedica a estas actividades.
- Recibir un salario por el tiempo que se dedica a estas actividades.

Responsabilidades del empleador:

- Los empleadores deben garantizar que no haya discriminación basada en sus opiniones religiosas o políticas en el trabajo. Cuando existe un problema, los empleadores deben proporcionar un espacio para que se expresen sus opiniones.

Cumplimiento y presentación de informes:

- Los empleadores pueden presentar un informe al Departamento de Trabajo de Illinois para una investigación. Los empleadores pueden presentar un informe al Departamento de Trabajo de Illinois para una investigación.

Illinois Department of Labor
1126

Departamento de Seguridad de Empleo de Illinois

AVISO OFICIAL

para los trabajadores acerca de los Beneficios del Seguro de Desempleo

LA LEY DE SEGURO DE DESEMPEÑO 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 desempleados responsables. Este derecho para presentar un reclamo de diario está sujeto a un nuevo sistema. Los reclamos deberán ser radicados tan pronto como sea posible después de la separación del empleo. Los reclamos pueden ser hechos a través de Illinois.gov o a la oficina del Departamento de Seguridad de Empleo de Illinois ubicada cerca del lugar de trabajo. Para ser elegible para los beneficios, un individuo desempleado deberá estar disponible para trabajar, capaz de trabajar y estar buscando empleo activamente. Asimismo, no deberá estar discapacitado bajo ninguna de las provisiones de la Ley de Seguro por Desempleo del Estado de Illinois.

Cada empleador le hará entrega del folio "What Every Worker Should Know About Unemployment Insurance" Lo que cada trabajador debería saber sobre el Seguro de Desempleo de Illinois antes de separarse del empleo por una duración esperada de siete días o más. El folio será entregado al trabajador al momento de la separación, o si el trabajador no se puede presentar porque está fuera del estado de Illinois, el folio de la separación a la última dirección conocida del empleado. Los folios serán provistos por el Departamento de Seguridad de Empleo de Illinois sin costo alguno.

Además de la cantidad de beneficio mensual, un reclamante puede también tener derecho a recibir una prestación para cubrir un cobro que no trabaje o cobro (refugio dependiente). La prestación es un porcentaje del sueldo semanal promedio del reclamante en su período base. La cantidad del beneficio mensual más cualquier prestación para un dependiente conforma el monto total pagado.

Si durante una semana calendarizada, un empleado no trabaja tiempo completo debido a falta de trabajo, él o ella puede optar por beneficios parciales. Los beneficios parciales del sistema calendarizado son menores que el monto de beneficio semanal. Para una semana sin trabajo, los beneficios parciales serán proporcionados en el primer día de la semana "trabajo base", lo que deberá ser reportado a su oficina del Departamento de Seguridad de Empleo.

NOTA: Los beneficios del seguro por desempleo de Illinois son pagados en el primer día hábil de cada semana calendarizada. Los empleadores que no pueden hacer deducciones de los salarios de los trabajadores para sus propios.

La información del seguro de desempleo está disponible en cualquier oficina del Departamento de Seguridad de Empleo de Illinois. Para solicitar la oficina más cercana a usted, llame al 1-800-245-6221 o envíe un correo a las localizaciones a través de nuestro sitio en www.illinois.gov/work

BENEFICIOS

Cada reclamo que somete un nuevo reclamo para beneficios del seguro por desempleo deberá ser pagado por el empleador. El pago de beneficios parciales se pagará en el primer día hábil de cada semana calendarizada.

La cantidad del beneficio del seguro por desempleo es usualmente un porcentaje del sueldo semanal promedio del trabajador. El sueldo semanal promedio del trabajador se calcula al dividir los salarios pagados durante los dos trimestres más altos del período base entre 26. La cantidad del beneficio semanal promedio es el porcentaje del sueldo semanal promedio por todo el período de beneficio. El beneficio semanal promedio es el sueldo semanal promedio por todo el período de beneficio.

Si el año de su beneficio comienza:

- Este año entre el 1 de octubre y el 31 de marzo
- Este año entre el 1 de octubre y el 31 de marzo

Este año entre el:

- 1 de abril y el 31 de marzo
- 1 de abril y el 31 de marzo

Este año entre el:

- 1 de julio y el 30 de septiembre
- 1 de julio y el 31 de diciembre y este año entre el 1 de enero y el 31 de marzo

Este año entre el:

- 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 31 de marzo

Para más detalles en términos de reclamo, visite www.illinois.gov/work

Illinois Department of Labor
1127

INFORMANDO LAS PROPINAS

Cada empleador que no ha propinado deberá informar a sus empleados en una declaración escrita que se le entregará a los empleados. Este formulario de Propinas de Empleados debe ser entregado a los empleados en un momento que sea conveniente para ellos. Este formulario de Propinas de Empleados debe ser entregado a los empleados en un momento que sea conveniente para ellos.

IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS

Los beneficios del seguro por desempleo están sujetos a impuestos. Si a usted le es requerido que pague impuestos sobre los beneficios del seguro por desempleo, debe pagarlos. Los impuestos sobre los beneficios del seguro por desempleo deben ser pagados por el empleador.

Este formulario de Propinas de Empleados debe ser entregado a los empleados en un momento que sea conveniente para ellos.

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:

- Ser tratado/a con equidad y no ser discriminado/a por su embarazo, como tener reducidos sus salarios o ser obligado/a a realizar un trabajo más pesado que el trabajo que usted realiza.
- Ser tratado/a con equidad y no ser discriminado/a por su embarazo, como tener reducidos sus salarios o ser obligado/a a realizar un trabajo más pesado que el trabajo que usted realiza.

REPRESENTAS

- Los empleados que son víctimas de represalias por haber informado a su supervisor sobre una violación de la Ley de Igualdad Salarial o por haber informado a su supervisor sobre una violación de la Ley de Igualdad Salarial.

ALIMENTOS RAZONABLES

- Los empleados que son víctimas de represalias por haber informado a su supervisor sobre una violación de la Ley de Igualdad Salarial o por haber informado a su supervisor sobre una violación de la Ley de Igualdad Salarial.

Si su empleador no puede:

- Ser tratado/a con equidad y no ser discriminado/a por su embarazo, como tener reducidos sus salarios o ser obligado/a a realizar un trabajo más pesado que el trabajo que usted realiza.

Si su empleador no puede:

- Ser tratado/a con equidad y no ser discriminado/a por su embarazo, como tener reducidos sus salarios o ser obligado/a a realizar un trabajo más pesado que el trabajo que usted realiza.

Si su empleador no puede:

- Ser tratado/a con equidad y no ser discriminado/a por su embarazo, como tener reducidos sus salarios o ser obligado/a a realizar un trabajo más pesado que el trabajo que usted realiza.

Si su empleador no puede:

- Ser tratado/a con equidad y no ser discriminado/a por su embarazo, como tener reducidos sus salarios o ser obligado/a a realizar un trabajo más pesado que el trabajo que usted realiza.

Si su empleador no puede:

- Ser tratado/a con equidad y no ser discriminado/a por su embarazo, como tener reducidos sus salarios o ser obligado/a a realizar un trabajo más pesado que el trabajo que usted realiza.

Si su empleador no puede:

- Ser tratado/a con equidad y no ser discriminado/a por su embarazo, como tener reducidos sus salarios o ser obligado/a a realizar un trabajo más pesado que el trabajo que usted realiza.

Si su empleador no puede:

- Ser tratado/a con equidad y no ser discriminado/a por su embarazo, como tener reducidos sus salarios o ser obligado/a a realizar un trabajo más pesado que el trabajo que usted realiza.

Si su empleador no puede:

- Ser tratado/a con equidad y no ser discriminado/a por su embarazo, como tener reducidos sus salarios o ser obligado/a a realizar un trabajo más pesado que el trabajo que usted realiza.

Si su empleador no puede:

- Ser tratado/a con equidad y no ser discriminado/a por su embarazo, como tener reducidos sus salarios o ser obligado/a a realizar un trabajo más pesado que el trabajo que usted realiza.

Si su empleador no puede:

- Ser tratado/a con equidad y no ser discriminado/a por su embarazo, como tener reducidos sus salarios o ser obligado/a a realizar un trabajo más pesado que el trabajo que usted realiza.

Si su empleador no puede:

- Ser tratado/a con equidad y no ser discriminado/a por su embarazo, como tener reducidos sus salarios o ser obligado/a a realizar un trabajo más pesado que el trabajo que usted realiza.

State of Illinois • Department of Labor

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

PUBLICACION OBLIGATORIA PARA LOS EMPLEADORES

VESSA ofrece a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género, la oportunidad de solicitar un permiso por ausencia sin costo alguno para asistir a procedimientos legales o judiciales relacionados con la violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género. Este permiso es independiente de cualquier otro permiso por ausencia sin costo alguno que pueda tener el empleado.

NOTIFICACION INFORMACIONAL: Los trabajadores deberán recibir una copia de este aviso de VESSA al momento de su contratación o al momento de su primera hora de trabajo. Este aviso debe ser entregado al empleado en un momento que sea conveniente para ellos.

VESSA ofrece a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género, la oportunidad de solicitar un permiso por ausencia sin costo alguno para asistir a procedimientos legales o judiciales relacionados con la violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género.

VESSA ofrece a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género, la oportunidad de solicitar un permiso por ausencia sin costo alguno para asistir a procedimientos legales o judiciales relacionados con la violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género.

VESSA ofrece a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género, la oportunidad de solicitar un permiso por ausencia sin costo alguno para asistir a procedimientos legales o judiciales relacionados con la violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género.

VESSA ofrece a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género, la oportunidad de solicitar un permiso por ausencia sin costo alguno para asistir a procedimientos legales o judiciales relacionados con la violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género.

VESSA ofrece a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género, la oportunidad de solicitar un permiso por ausencia sin costo alguno para asistir a procedimientos legales o judiciales relacionados con la violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género.

VESSA ofrece a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género, la oportunidad de solicitar un permiso por ausencia sin costo alguno para asistir a procedimientos legales o judiciales relacionados con la violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género.

VESSA ofrece a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género, la oportunidad de solicitar un permiso por ausencia sin costo alguno para asistir a procedimientos legales o judiciales relacionados con la violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género.

VESSA ofrece a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género, la oportunidad de solicitar un permiso por ausencia sin costo alguno para asistir a procedimientos legales o judiciales relacionados con la violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género.

VESSA ofrece a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género, la oportunidad de solicitar un permiso por ausencia sin costo alguno para asistir a procedimientos legales o judiciales relacionados con la violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género.

VESSA ofrece a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género, la oportunidad de solicitar un permiso por ausencia sin costo alguno para asistir a procedimientos legales o judiciales relacionados con la violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género.

VESSA ofrece a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género, la oportunidad de solicitar un permiso por ausencia sin costo alguno para asistir a procedimientos legales o judiciales relacionados con la violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género.

VESSA ofrece a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género, la oportunidad de solicitar un permiso por ausencia sin costo alguno para asistir a procedimientos legales o judiciales relacionados con la violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género.

VESSA ofrece a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género, la oportunidad de solicitar un permiso por ausencia sin costo alguno para asistir a procedimientos legales o judiciales relacionados con la violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género.

VESSA ofrece a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género, la oportunidad de solicitar un permiso por ausencia sin costo alguno para asistir a procedimientos legales o judiciales relacionados con la violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género.

VESSA ofrece a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género, la oportunidad de solicitar un permiso por ausencia sin costo alguno para asistir a procedimientos legales o judiciales relacionados con la violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género.

VESSA ofrece a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género, la oportunidad de solicitar un permiso por ausencia sin costo alguno para asistir a procedimientos legales o judiciales relacionados con la violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género.

VESSA ofrece a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género, la oportunidad de solicitar un permiso por ausencia sin costo alguno para asistir a procedimientos legales o judiciales relacionados con la violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género.

VESSA ofrece a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género, la oportunidad de solicitar un permiso por ausencia sin costo alguno para asistir a procedimientos legales o judiciales relacionados con la violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género.

VESSA ofrece a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género, la oportunidad de solicitar un permiso por ausencia sin costo alguno para asistir a procedimientos legales o judiciales relacionados con la violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género.

VESSA ofrece a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género, la oportunidad de solicitar un permiso por ausencia sin costo alguno para asistir a procedimientos legales o judiciales relacionados con la violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género.

VESSA ofrece a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género, la oportunidad de solicitar un permiso por ausencia sin costo alguno para asistir a procedimientos legales o judiciales relacionados con la violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género.

VESSA ofrece a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género, la oportunidad de solicitar un permiso por ausencia sin costo alguno para asistir a procedimientos legales o judiciales relacionados con la violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género.

VESSA ofrece a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género, la oportunidad de solicitar un permiso por ausencia sin costo alguno para asistir a procedimientos legales o judiciales relacionados con la violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género.

VESSA ofrece a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género, la oportunidad de solicitar un permiso por ausencia sin costo alguno para asistir a procedimientos legales o judiciales relacionados con la violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género.

VESSA ofrece a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género, la oportunidad de solicitar un permiso por ausencia sin costo alguno para asistir a procedimientos legales o judiciales relacionados con la violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género.

VESSA ofrece a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género, la oportunidad de solicitar un permiso por ausencia sin costo alguno para asistir a procedimientos legales o judiciales relacionados con la violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género.

VESSA ofrece a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género, la oportunidad de solicitar un permiso por ausencia sin costo alguno para asistir a procedimientos legales o judiciales relacionados con la violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género.

VESSA ofrece a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género, la oportunidad de solicitar un permiso por ausencia sin costo alguno para asistir a procedimientos legales o judiciales relacionados con la violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género.

VESSA ofrece a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género, la oportunidad de solicitar un permiso por ausencia sin costo alguno para asistir a procedimientos legales o judiciales relacionados con la violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género.

VESSA ofrece a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género, la oportunidad de solicitar un permiso por ausencia sin costo alguno para asistir a procedimientos legales o judiciales relacionados con la violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género.

VESSA ofrece a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género, la oportunidad de solicitar un permiso por ausencia sin costo alguno para asistir a procedimientos legales o judiciales relacionados con la violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género.

VESSA ofrece a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género, la oportunidad de solicitar un permiso por ausencia sin costo alguno para asistir a procedimientos legales o judiciales relacionados con la violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género.

VESSA ofrece a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género, la oportunidad de solicitar un permiso por ausencia sin costo alguno para asistir a procedimientos legales o judiciales relacionados con la violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género.

VESSA ofrece a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género, la oportunidad de solicitar un permiso por ausencia sin costo alguno para asistir a procedimientos legales o judiciales relacionados con la violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género.

VESSA ofrece a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género, la oportunidad de solicitar un permiso por ausencia sin costo alguno para asistir a procedimientos legales o judiciales relacionados con la violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género.

VESSA ofrece a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género, la oportunidad de solicitar un permiso por ausencia sin costo alguno para asistir a procedimientos legales o judiciales relacionados con la violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género.

VESSA ofrece a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género, la oportunidad de solicitar un permiso por ausencia sin costo alguno para asistir a procedimientos legales o judiciales relacionados con la violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género.

VESSA ofrece a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género, la oportunidad de solicitar un permiso por ausencia sin costo alguno para asistir a procedimientos legales o judiciales relacionados con la violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género.

VESSA ofrece a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género, la oportunidad de solicitar un permiso por ausencia sin costo alguno para asistir a procedimientos legales o judiciales relacionados con la violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género.

Estado de Illinois • Departamento de Trabajo de Illinois

Sus Derechos Según las Leyes Laborales de Illinois

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

Sus Derechos Según las Leyes Laborales de Illinois

Salario Mínimo y Horas Extras

FLAJ 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 empleados con 4 o más empleados. Los empleadores deben pagar a los empleados un salario mínimo de \$15.00 por hora. Los empleadores deben pagar a los empleados un salario mínimo de \$9.00 por hora. Los empleadores deben pagar a los empleados un salario mínimo de \$13.00 por hora.

Horas extras: Los empleadores deben pagar a los empleados un salario mínimo de \$15.00 por hora. Los empleadores deben pagar a los empleados un salario mínimo de \$9.00 por hora. Los empleadores deben pagar a los empleados un salario mínimo de \$13.00 por hora.

Trabajo Infantil

TABAJADORES MENORES DE 16 AÑOS

Los niños menores de 16 años pueden trabajar en ciertos trabajos que no son peligrosos o que no interfieren con su educación. Los niños menores de 16 años pueden trabajar en ciertos trabajos que no son peligrosos o que no interfieren con su educación.

Los niños menores de 16 años pueden trabajar en ciertos trabajos que no son peligrosos o que no interfieren con su educación. Los niños menores de 16 años pueden trabajar en ciertos trabajos que no son peligrosos o que no interfieren con su educación.

Los niños menores de 16 años pueden trabajar en ciertos trabajos que no son peligrosos o que no interfieren con su educación. Los niños menores de 16 años pueden trabajar en ciertos trabajos que no son peligrosos o que no interfieren con su educación.

Los niños menores de 16 años pueden trabajar en ciertos trabajos que no son peligrosos o que no interfieren con su educación. Los niños menores de 16 años pueden trabajar en ciertos trabajos que no son peligrosos o que no interfieren con su educación.

Los niños menores de 16 años pueden trabajar en ciertos trabajos que no son peligrosos o que no interfieren con su educación. Los niños menores de 16 años pueden trabajar en ciertos trabajos que no son peligrosos o que no interfieren con su educación.

Los niños menores de 16 años pueden trabajar en ciertos trabajos que no son peligrosos o que no interfieren con su educación. Los niños menores de 16 años pueden trabajar en ciertos trabajos que no son peligrosos o que no interfieren con su educación.

Los niños menores de 16 años pueden trabajar en ciertos trabajos que no son peligrosos o que no interfieren con su educación. Los niños menores de 16 años pueden trabajar en ciertos trabajos que no son peligrosos o que no interfieren con su educación.

Los niños menores de 16 años pueden trabajar en ciertos trabajos que no son peligrosos o que no interfieren con su educación. Los niños menores de 16 años pueden trabajar en ciertos trabajos que no son peligrosos o que no interfieren con su educación.

Los niños menores de 16 años pueden trabajar en ciertos trabajos que no son peligrosos o que no interfieren con su educación. Los niños menores de 16 años pueden trabajar en ciertos trabajos que no son peligrosos o que no interfieren con su educación.

Los niños menores de 16 años pueden trabajar en ciertos trabajos que no son peligrosos o que no interfieren con su educación. Los niños menores de 16 años pueden trabajar en ciertos trabajos que no son peligrosos o que no interfieren con su educación.

Los niños menores de 16 años pueden trabajar en ciertos trabajos que no son peligrosos o que no interfieren con su educación. Los niños menores de 16 años pueden trabajar en ciertos trabajos que no son peligrosos o que no interfieren con su educación.

Los niños menores de 16 años pueden trabajar en ciertos trabajos que no son peligrosos o que no interfieren con su educación. Los niños menores de 16 años pueden trabajar en ciertos trabajos que no son peligrosos o que no interfieren con su educación.

Los niños menores de 16 años pueden trabajar en ciertos trabajos que no son peligrosos o que no interfieren con su educación. Los niños menores de 16 años pueden trabajar en ciertos trabajos que no son peligrosos o que no interfieren con su educación.

Los niños menores de 16 años pueden trabajar en ciertos trabajos que no son peligrosos o que no interfieren con su educación. Los niños menores de 16 años pueden trabajar en ciertos trabajos que no son peligrosos o que no interfieren con su educación.

Los niños menores de 16 años pueden trabajar en ciertos trabajos que no son peligrosos o que no interfieren con su educación. Los niños menores de 16 años pueden trabajar en ciertos trabajos que no son peligrosos o que no interfieren con su educación.

Los niños menores de 16 años pueden trabajar en ciertos trabajos que no son peligrosos o que no interfieren con su educación. Los niños menores de 16 años pueden trabajar en ciertos trabajos que no son peligrosos o que no interfieren con su educación.

Los niños menores de 16 años pueden trabajar en ciertos trabajos que no son peligrosos o que no interfieren con su educación. Los niños menores de 16 años pueden trabajar en ciertos trabajos que no son peligrosos o que no interfieren con su educación.

Los niños menores de 16 años pueden trabajar en ciertos trabajos que no son peligrosos o que no interfieren con su educación. Los niños menores de 16 años pueden trabajar en ciertos trabajos que no son peligrosos o que no interfieren con su educación.

Los niños menores de 16 años pueden trabajar en ciertos trabajos que no son peligrosos o que no interfieren con su educación. Los niños menores de 16 años pueden trabajar en ciertos trabajos que no son peligrosos o que no interfieren con su educación.

Los niños menores de 16 años pueden trabajar en ciertos trabajos que no son peligrosos o que no interfieren con su educación. Los niños menores de 16 años pueden trabajar en ciertos trabajos que no son peligrosos o que no interfieren con su educación.

Los niños menores de 16 años pueden trabajar en ciertos trabajos que