EMERGENCY CARE FOR CHOKING

Estado de Illinois
Departamento de
Salud Pública de Illinois

Asistencia méedica de emergencia para
EL ATRAGANTAMIENTO

VÍCTIMA CONSCIENTE

Si la víctima PUEDE respirar, toser o hacer sonidos, NO INTERFIERAS.

Da empujones rápidos hacia arriba, debajo de las costillas y arriba del ombligo hasta que el objeto salga a la fuerza, la víctima pueda respirar nuevamente o la víctima pierda la conciencia

Si la víctima NO PUEDE respirar, toser ni hacer sonidos, pregunta si puedes ayudar.

VÍCTIMA INCONSCIENTE

Envía a alguien a llamar al 911 y traer un Desfilibrador Externo Automático (AED por sus siglas en inglés). **SI ESTÁS SOLO**, haz 5 series de 30 compresiones del pecho y 2 respiraciones antes de irte para llamar al 911. Sigue los siguientes pasos.

Haz al menos 30 compresiones presionando AL MENOS 2 pulgadas (5 cm) de profundidad en el centro del pecho. Coloca una mano encima de la otra. Presiona fuerte.

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

Con la vía respiratoria abierta, intenta dar DOS respiraciones. Si no tienes éxito, vuelve a hacer compresiones.

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

Illinois Department of Public Health
Emergency Medical Systems and Highway Safety
422 S. 5th St., Third Floor
Springfield, IL 62701
217-785-2080

Las normas para la resucitación cardiopulmonar y la asistencia médica de emergencia para el atragantamiento son conformes a las recomendaciones de American Heart Association.

IOCI 14-210

- Pide que alguien llame a una ambulancia, un equipo de rescate o EMS (siglas en inglés de Servicios Médicos de Emergencia).
- NO PRACTIQUES CON LA GENTE. Los empujones al abdomen pueden causar lesiones.
- Usa golpes en la espalda y empujones en el pecho con bebés. Usa empujones en el pecho con mujeres embarazadas y víctimas obesas.
- En el caso de niños de entre 1 y 8 años de edad, presiona el pecho a una profundidad de aproximadamente 2 pulgadas (5 cm).
- Aprende a dar la asistencia médica de emergencia para el atragantamiento y la resucitación cardiopulmonar (CPR, siglas en inglés).
- Para información sobre la capacitación en CPR, llame a la sucursal local de American Heart Association o de la Cruz Roja Norteamericana.

PRINT

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

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

COMPENSACIÓN A LOS TRABAJADORES

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

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

1. **OBTENGA AYUDA MEDICA.** Por ley, su empleador debe pagar por todos los servicios médicos necesarios que se requieran para aliviar los sintomas de lesión o enfermedad. Si es necesario, el empleador debe pagar por rehabilitación física, mental o profesional dentro de los límites establecidos. El trabajador puede escoger dos doctores, cirujanos u Hospitales. Si el empleador le notifica que tiene un programa de proveedor preferido (PPP) aprobado para la compensación de trabajadores, el PPP cuenta como una de las dos opciones de proveedores.
2. **NOTIFIQUE A SU EMPLEADOR.** Usted debe notificar a su empleador del accidente o enfermedad dentro de 45 días, ya sea por escrito o verbalmente. Para evitar posibles demoras, es recomendable que la nota incluya su nombre, direccion, número telefónico, número de Seguro Social, y una breve descripción de la lesión o enfermedad.
3. **CONOZCA SUS DERECHOS.** Su empleador por ley debe reportar accidentes que resulten en más de tres días de ausencia al trabajo, a la Comisión de Compensación para Trabajadores. Una vez que el accidente es reportado, usted recibirá un manual que explica la ley, beneficios y procedimientos. Si necesita un manual, por favor llame a la Comisión o visite nuestra red. Si usted tiene que faltar al trabajo para recuperarse de la lesión o enfermedad, usted tiene derecho a recibir pagos semanales y atención médica necesaria hasta que este capacitado para regresar a trabajar y que el trabajo este de acuerdo a sus capacidades. Es contra la ley que el empleador moleste, despida o se niegue a reemplear o de alguna manera discrimine contra un trabajador por ejercitar sus derechos de conformidad con las leyes que rigen el seguro de accidentes de trabajo de enfermedades profesionales. Si usted hace una demanda fraudulenta, podrá ser castigado por la ley.
4. **MANTENGASE DENTRO DEL LIMITE DE TIEMPO.** Usualmente, las quejas deben ser presentadas dentro de los primeros tres años del accidente o incapacidad de una enfermedad profesional, o dentro de dos años del último pago de compensación de trabajo, lo que sea más reciente. Quejas por neumoconiosis, exposición radiológica, asbestos, o enfermedades similares tienen requerimientos especiales. Los trabajadores accidentados tienen derecho para volver a abrir su caso dentro de 30 meses después que la Comisión haya otorgado una decisión y la incapacidad haya incrementado, pero en casos resueltos por una suma global aprobada por la Comisión no pueden volver a abrirse. Unicamente las decisiones aprobadas por la Comisión son obligatorias.

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

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

LOS EMPLEADORES DEBEN EXHIBIR ESTE AVISO EN UN LUGAR VISIBLE PARA TODOS LOS TRABAJADORES Y LLENAR LA INFORMACIÓN REFERENTE A LA COMPAÑIA DE SEGUROS.			
Nombre:	AmTrust North America, Inc./Wesco Insurance Company/PMC Insu		
Dirección de la Compañía:	800 Superior Avenue East, 21st Floor, Cleveland, OH 44114		
Teléfono de la Compañía:	877-762-2667		
Fecha efectiva:	01/01/2024	**Fecha de terminación:**	01/01/2025
Número de Póliza:	WWC3693083	**FEIN del Empleador:**	36-2390002

ICPN 10/11 Impreso por la autoridad del Estado de Ilinois.

PRINT

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

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

UNEMPLOYMENT COMPENSATION

DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD DE EMPLEO DE ILLINOIS

AVISO

para los trabajadores acerca de los Beneficios del Seguro de Desempleo

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

SOMETIENDO UN RECLAMO

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

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

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

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

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

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

BENEFICIOS

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

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

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

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

INFORMANDO LAS PROPINAS

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

IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS

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

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

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

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

PRINT

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

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

ILLINOIS MINIMUM WAGE

State of Illinois
Illinois Department of Labor

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

Illinois Department of LABOR

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 lo que se les debe 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 2024

$14.00 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.

$8.40 POR HORA

Aplica a empleados que reciben propina. Si las propinas de un empleado, combinadas con el salario pagado por el empleador, no igualan al salario mínimo, el empleador debe compensar la diferencia.

$12.00 POR HORA

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

CLos 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 6 días o 48 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.

Línea directa: 1-800-478-3998

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 y que se relacionen 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.

Línea directa: 1-800-478-3998

Períodos para Comer y Descansar

LEY DE UN DÍA DE DESCANSO CADA SIETE DÍAS

Les proporciona a los empleados 24 horas consecutivas de descanso dentro de cada período 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 trabajen 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 minutes 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: 1-800-478-3998

Licencia Para Víctimas de Delitos Violentos

Les proporciona a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, sexual o de género, o de otros delitos violentos, o que tienen familiares que son víctimas, hasta 12 semanas de licencia no remunerada durante un período de 12 meses.

- A partir del 1 de enero de 2024: Los empleados de empleadores de cualquier tamaño tienen derecho a 2 semanas adicionales de licencia no remunerada por el fallecimiento de un miembro de su familia u hogar a causa de un delito violento, que se completarán dentro de los 60 días posteriores a la fecha en que el empleado fue notificado sobre la muerte de la víctima.

Línea directa: 1-800-478-3998

Tiempo Pagado

EXIGE TIEMPO PAGADO POR CUALQUIER MOTIVO

- **Trabajadores:** ganan hasta cinco (5) días 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.
- **Acumulación:** los trabajadores ganan 1 hora de Tiempo Pagado por cada 40 horas que trabajan.
- **Traspaso de Tiempo Pagado Acumulada:** Los trabajadores traspasan toda el Tiempo Pagado acumulado no utilizada al final del año.
- **Prohibición de represalias:** Pueden aplicar sanciones si su empleador toma represalias cuando usted ejerce sus derechos según la ley.

Política Existente y Exclusiones

- Pueden aplicarse cier tas excepciones si su empleador ya tiene una política vigente. Hay determinadas categorías de trabajadores que no están sujetas a la ley.

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 sueldos/salarios de su puesto.

Línea directa: 1-800-478-3998

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) 993-7090
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.

Printed by the Authority of State of Illinois 12/23 IOCI 24-1008

PRINT

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

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

PAID LEAVE ACT

State of Illinois
Illinois Department of Labor

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 cinco (5) días por año de tiempo pagado.
- **Uso:** los trabajadores pueden utilizar el tiempo pagado por cualquier motivo de su elección. Los empleadores no pueden exigir a los trabajadores que proporcionen un motivo por su solicitud de tiempo libre. Los empleadores no podrán exigir que el empleado busque un trabajador sustituto como condición para tomar tiempo pagado
- **Acumulación:** los trabajadores ganan una hora de tiempo pagado por cada 40 horas que trabajan.
- **Traspaso:** los trabajadores traspasan al otro año todas las horas del tiempo pagado no utilizadas al final del año.
- **Prohibición de represalias:** se pueden aplicar sanciones si su empleador toma represalias cuando usted ejerce sus derechos

Sanciones

Los trabajadores pueden recuperar lo que se les debe por una variedad de sanciones, que incluyen, entre otras, daños, pagos insuficientes, 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/paidleave.**

Política Existente y Exclusiones

Pueden 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.

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

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

Printed by the Authority of State of Illinois 12/23 IOCI 24-1010

PRINT

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

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

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

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

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

¿QUIÉN ESTÁ PROTEGIDO?

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

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

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

¿QUIÉN HACE CUMPLIR LA ISERRA?

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

¿DÓNDE ENCONTRAR MÁS INFORMACIÓN?

Tanto los miembros en servicio como los empleadores pueden encontrar más información en la página web del Defensor de ISERRA del Procurador General en https://illinoisattorneygeneral.gov/rights-of-the-people/military-and-veterans-rights/ o llamar a la línea directa de derechos de los militares y veteranos al 1-800-382-3000 para hacer preguntas o solicitar capacitación.

Este aviso está disponible para descargar en el sitio web del Procurador General visitando https://illinoisattorneygeneral.gov/rights-of-the-people/military-and-veterans-rights/..gov/rights/veterans.html. Los empleadores deben proporcionar a los empleados con derecho a los derechos y beneficios consagrados en ISERRA una notificación de los derechos, beneficios y obligaciones de los empleados que son miembros del servicio. Este requisito puede cumplirse mediante la publicación de este aviso, en el lugar donde los empleadores suelen colocar avisos para los empleados. ISERRA está codificada como Ley Pública 100-1101 y se puede encontrar en www.ilga.gov/legislation/publicacts/100/PDF/100-1101.pdf.

Impreso por autoridad del estado de Illinois. 06/23. Este material está disponible en formato alternativo a pedido.

DISCRIMINATION AND SEXUAL HARASSMENT

ILLINOIS DEPARTMENT OF
Human Rights

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

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

AJUSTES RAZONABLES

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

RETALIACIÓN

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

DENUNCIE LA DISCRIMINACIÓN

Para denunciar la discriminación, puede:

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

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

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

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

Los empleadores deben publicar y mostrar este poster donde los empleados puedan verlo fácilmente.
Este aviso está disponible para descargar en: www.illinois.gov/dhr Impreso por la Autoridad del Estado de Illinois.
9/2022. versión web

PRINT

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

NO SMOKING

NO FUMAR

NI USAR CIGARRILLOS ELECTRÓNICOS

En el interior o a 15 pies de la entrada

Para presentar una queja:

www.smoke-free.illinois.gov

866-973-4646

TTY 800-547-0466 (uso solo para personas con discapacidad auditiva)

Estado de Illinois
Departamento de Salud Pública de Illinois

IDPH
Illinois Department of Public Health

Ley de Illinois Libre de Humo (Smoke-Free Illinois Act en inglés), modificado por la Ley Pública (Public Act en inglés) 103-0272.

Printed by Authority of the State of Illinois P.O.#3524002 30M 12/23 IOCI 24-736

PRINT

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

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

TÓXICO?

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

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

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

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

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

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

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

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

DAY AND TEMPORARY LABOR SERVICE AGENCIES

State of Illinois
Department of Labor

LEY DE SERVICIOS DE TRABAJO DIARIO Y TEMPORAL

DERECHOS DEL TRABAJADOR TEMPORAL

AVISO DE SALARIOS Y PAGOS CORRECTOS

Usted tiene derecho a que se le pague correctamente según su pago por hora y las horas trabajadas y de acuerdo con todas las leyes sobre salario. La Agencia de Servicios de Trabajo Diario y Temporal debe proporcionarle una declaración detallada con el nombre y la información de contacto de cada cliente externo donde trabajó, la cantidad de horas trabajadas en el lugar de trabajo de la empresa cliente cada día, su pago por cada hora trabajada, los ingresos totales en el período de pago, todas las deducciones.

CAPACITACIÓN SOBRE SEGURIDAD Y PELIGROS

El primer día de trabajo en una compañía cliente cada año o antes de esa fecha, la Agencia de Servicios de Trabajo Diario y Temporal debe proporcionarle su capacitación sobre seguridad general para el lugar de trabajo de la empresa cliente. La capacitación abarcará todos los peligros conocidos y existentes, incluidos los peligros informados a la empresa cliente o la Agencia de Servicios de Trabajo Diario y Temporal por un trabajador. La capacitación se proporcionará sin costo para usted, y deben pagarle por el tiempo invertido en capacitación.

DERECHO A NEGARSE A SER ASIGNADO A UN SITIO DONDE EXISTE UN CONFLICTO LABORAL

Usted tiene derecho a negarse a ser asignado al lugar de trabajo o sitio de la empresa cliente donde hay una huelga, cierre patronal u otro conflicto laboral sin que su Agencia de Servicios de Trabajo Diario y Temporal tome represalias en su contra.

TRANSPORTE

Usted tiene derecho al transporte gratuito desde la Agencia de Servicios de Trabajo Diario y Temporal hasta la empresa cliente y de regreso hasta la Agencia de Servicios de Trabajo Diario y Temporal.

QUEJAS

Para presentar una queja o denunciar una violación ante el Departamento de Trabajo, visite labor.illinois.gov o llame sin cargo al

1-877-314-7052

RESPONSABILIDADES DE LAS AGENCIAS DE TRABAJO DIARIO Y TEMPORAL

AVISO OBLIGATORIO

Cada Agencia de Servicios de Trabajo Diario y Temporal publicará este aviso en una zona fácilmente accesible para todos los trabajadores en cada lugar de trabajo o sucursal.

PAGO DEL SALARIO Y AVISO AL TRABAJADOR

Una Agencia de Servicios de Trabajo Diario y Temporal proporcionará, en un talón de cheque de pago, una declaración detallada con lo siguiente:

- información de contacto de cada empresa cliente donde trabajó el trabajador
- cantidad de horas trabajadas en el lugar de trabajo de cada empresa cliente cada día
- pago por cada hora trabajada
- ingresos totales en el período de pago
- todas las deducciones

La Agencia de Servicios de Trabajo Diario y Temporal también le proporcionará a cada trabajador un resumen de los ingresos anuales en un tiempo razonable después del año calendario precedente. Los trabajadores temporales tienen derecho a solicitar que su Agencia de Servicios de Trabajo Diario y Temporal emita cheques de manera semanal, bisemanal o bimensual.

TRANSPORTE

La Agencia de Servicios de Trabajo Diario y Temporal es responsable por el comportamiento de los conductores que proveen transporte a los trabajadores, salvo que se aplique una excepción en la Ley.

REGISTRO

La Agencia de Servicios de Trabajo Diario y Temporal debe registrarse en el Departamento de Trabajo de Illinois. La información de registro está disponible en línea en https://labor.illinois.gov/laws-rules/ fls/daytemporary-labor.html

TARIFAS POR COLOCACIÓN

Las tarifas por conversión o colocación no pueden ser cobradas por una agencia después de que un trabajador a realizado trabajos en un cliente externo durante 60 días.

Illinois Department of LABOR

Printed by the Authority of State of Illinois 08/23 IOCI 24-0295

PRINT

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

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

VESSA - VICTIMS' ECONOMIC SECURITY AND SAFETY ACT

Department of Labor IDOL
State of Illinois

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

PUBLICACIÓN REQUERIDA PARA EMPLEADORES

VESSA - proporciona una licencia no remunerada y con trabajo garantizado; adaptaciones razonables; y protecciones contra discriminación y represalias a los empleados que sean víctimas de violencia doméstica, violencia sexual, violencia de género o cualquier otro delito violento, y empleados que tengan un familiar o miembro del hogar que sea víctima de dicha violencia.

Este tiempo de licencia se puede utilizar si el empleado o su familia o miembro del hogar

- experimenta un incidente de violencia doméstica, violencia sexual, violencia de género, o cualquier otro delito violento
- se recupera de la violencia;
- busca o recibe ayuda médica, asistencia legal (incluyendo la participación en procedimientos legales), asesoramiento, plan de seguridading u otra asistencia;
- se reubica temporal o permanente;
- toma otras acciones para aumentar la seguridad de la víctima frente a futura violencia doméstica, sexual o de género, o cualquier otro delito violento, o para garantizar la seguridad económica.
- asiste al funeral o otra actividad alternativa a un funeral si la muerte es causada por un delito violento;
- hace los arreglos necesarios por una muerte causada por un delito de violencia; o
- el duelo por una muerte causada por un delito violento.

AVISO Y CERTIFICACIÓN - Los empleados deben avisar al empleador con al menos 48 horas de antelación, a menos que no sea posible avisar con antelación. Si un empleado no puede avisar con antelación, un empleado debe notificar cuando un empleado pueda hacerlo, dentro de un período de tiempo razonable después de la ausencia.

La certificación podrá ser proporcionada mediante una declaración jurada del empleado y al obtener dicha otra documentación el empleado deberá proporcionar uno de los siguientes:

1. Documentación de un empleado, agente o voluntario de una organización de servicios a víctimas, un abogado, un miembro del clero o un médico u otro profesional que ayude a abordar la violencia;
2. Antecedentes policiales, judiciales o militares;
3. Un certificado de defunción, un obituario publicado o una verificación escrita de defunción, entierro o servicios funerales, u
4. Otras pruebas que lo corroboren.

DURACIÓN DE LA LICENCIA – A partir del 1 de enero de 2024, los empleados con empleadores de cualquier tamaño tienen derecho a 2 semanas adicionales (sería una licencia adicional a lo que muestra el cuadro a continuación) de licencia sin sueldo por motivos relacionados con la muerte de cierto miembro de la familia o del hogar debido a un delito violento completado dentro de los 60 días posteriores a la fecha en que el empleado recibió el aviso de la muerte de la víctima.

Licencia permitida durante un período de 12 meses según la ley dependiendo del número de empleados:

Número de empleados	Permiso permitido
1-14 employees	4 weeks
15-49 employees	8 weeks
50 or more employees	12 weeks

La licencia podrá tomarse de forma consecutiva, intermitente o en horario de trabajo reducido.

Para obtener información sobre cómo presentar una queja, llame al: 312-793-6797 o visite labor.illinois.gov/laws-rules/conmed/vessa

ALOJAMIENTOS - VESSA establece que los empleados tienen derecho a adaptaciones razonables para abordar las necesidades de la(s) víctima(s). Las adaptaciones incluyen, entre otras, un ajuste a la estructura del trabajo, las instalaciones del lugar de trabajo, los requisitos del trabajo o el número de teléfono, asignación de asientos, o seguridad física del área de trabajo.

DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS - VESSA prohíbe a los empleadores que discriminen, tomen represalias, o de otro modo traten desfavorablemente a un empleado o solicitante de empleo si el individuo involucrado:

- Es o se perciba como víctima de violencia doméstica, sexual o de género, o de cualquier otro delito violento;
- Asiste, participa, prepara, o solicita licencia para asistir, participar en, o prepararse para un tribunal penal o civil o procedimiento administrativo relacionado con violencia doméstica, sexual o de género, o cualquier otro delito de violencia;
- Solicitó o tomó licencia VESSA por cualquier motivo;
- Solicitó una adaptación, independientemente de si se concedió la adaptación;
- El lugar de trabajo se ve perturbado o amenazado por la acción de una persona que, según los estados individuales, ha cometido o ha amenazado con cometer violencia doméstica, sexual o de género, o cualquier otro delito violento, contra el individuo o su familia o miembro del hogar; o
- Ejerció cualquier otro derecho bajo VESSA.

CONFIDENCIALIDAD - Los empleadores deben mantener la confidencialidad de toda la información relacionada con el uso de la licencia VESSA, el aviso 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

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

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

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

Illinois Department of LABOR

State of Illinois
Illinois Department of Public Health

PRINT

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

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

PREGNANCY RIGHTS IN THE WORKPLACE

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.

State of Illinois
Department of Human Rights

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 beause of your pregnancy. For more information regarding your rights, download the Department's 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)

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

ILLINOIS DEPARTMENT OF
Human Rights

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

Obtenga más información, comuníquese con IDHR o inicie un cargo en: https://dhr.illinois.gov

Printed by the Authority of the State of Illinois. IDHR SPN. web. (02/23).

FEDERAL MINIMUM WAGE

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

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

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

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

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

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

EXTRACCIÓN DE LECHE MATERNA EN EL TRABAJO La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que una empleada de enfermería extraiga leche materna para su bebé lactante durante un año después del nacimiento del bebé cada vez que la empleada necesite extraer leche materna. Los empleadores deben proporcionar un lugar, que no sea un baño, que esté protegido de la vista y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y el público, que pueda ser utilizado por la empleada para extraer leche materna.

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

INFORMACIÓN ADICIONAL

- Ciertas ocupaciones y establecimientos están exentos del salario mínimo y/o del pago de horas extras. Ciertas exenciones limitadas también se aplican a los requisitos de extracción de leche materna en el trabajo.
- 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
www.dol.gov/agencies/whd

WH1088 SPA
REV 04/23

PRINT

EEOC - KNOW YOUR RIGHTS: WORKPLACE DISCRIMINATION IS ILLEGAL

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

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

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

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?
Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:
- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de gnero)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética(incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)
- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación
- Interferencia, coerción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?
- La mayoría de los empleadores privados
- Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
- Instituciones educativas (como empleadores)
- Sindicatos
- Agencias de empleo

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?
Todos los aspectos del empleo, incluyendo:
- Despidos
- Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
- Contratación o promoción
- Asignaciones
- Remuneración (salarios desiguales o compensación)
- Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad; embarazo, parto o condición médica relacionada al embarazo o parto; o para la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias
- Obtención o divulgación de información genética de los empleados
- Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
- Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento
- Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayude o aliente a otra persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones) o adaptaciones por embarazo

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

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

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

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

Corre Electrónico: *info@eeoc.gov*

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

EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

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

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

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

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

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

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

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

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

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

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

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

(Actualizado 6/27/2023)

PRINT

LaborLawCenter.com Questions? Learn more by calling 1-800-745-9970
Official Print Size - 8.5" x 11"
Compliance Ready - Do Not Scale

FMLA | FAMILY AND MEDICAL LEAVE ACT

Sus derechos de empleado en virtud de la Ley de Licencia Familiar y Médica

¿Qué es la licencia FMLA? La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) es una ley federal que proporciona a los empleados elegibles una **licencia con protección laboral** por las razones familiares y médicas adecuadas. La División de Salarios y Horas (WHD) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos hace cumplir la FMLA para la mayoría de los empleados.

Los empleados elegibles pueden tomar **hasta 12 semanas laborales** de licencia FMLA en un período de 12 meses para:

- El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida
- Su condición de salud mental o física grave que le incapacite para trabajar,
- Para cuidar a un cónyuge, hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave
- Ciertas razones de calificación relacionadas con el despliegue en el extranjero de su cónyuge, hijo(a) o padre/madre que sea miembro de las fuerzas armadas.

Un empleado elegible que sea el cónyuge, hijo(a), padre/madre o pariente más cercano de un miembro de las fuerzas armadas con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse hasta 26 semanas laborales** de licencia FMLA en un solo período de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas.

Tiene derecho a usar la licencia FMLA en **un bloque de tiempo.** Cuando sea médicamente necesario o permitido de otra manera, puede tomar la licencia FMLA **intermitentemente en bloques de tiempo separados, o en un horario reducido** trabajando menos horas cada día o semana. Lea la hoja informativa #28M(c) para obtener más información.

La licencia FMLA **no es una licencia paga,** pero usted puede elegir, o su empleador pueder pedirle que use cualquier licencia pagada proporcionada por el empleador si la póliza de licencia paga de su empleador cubre la razón por la cual necesita la licencia FMLA.

¿Soy elegible para tomar la licencia FMLA? Usted es un **empleado elegible** si **todas** las siguientes condiciones aplican en su caso:

- Usted trabaja para un empleador cubierto,
- Usted ha trabajado para el empleador por lo menos durante 12 meses;
- Usted tiene por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses anteriores a cuando se tome la licencia; y
- Su empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas de lugar de trabajo.

Los empleados de la tripulación de vuelo de la aerolínea tienen diferentes requisitos de "horas de servicio".

Usted trabaja para un **empleador cubierto** si se aplica **una** de las siguientes condiciones:

- Usted trabaja para un empleador privado que tuvo al menos 50 empleados durante al menos 20 semanas de trabajo en el año calendario actual o anterior,
- Usted trabaja para una escuela secundaria primaria o pública o privada, o
- Usted trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría de los empleados federales están cubiertos por el Título II de la FMLA, administrado por la Oficina de Administración de Personal.

Cómo solicito la licencia FMLA? En general, **para solicitar una licencia FMLA debe**:

- Seguir las políticas normales de su empleador para solicitar la licencia,
- Dar aviso al menos 30 días antes de su necesidad de licencia FMLA, o
- Si no es posible avisar con antelación, notifíquelo lo antes posible.

Usted **no tiene que compartir un diagnóstico médico** pero debe proporcionar suficiente información a su empleador para que pueda determinar si la licencia califica para la protección de FMLA. Usted **también debe informar a su empleador si la licencia FMLA fue tomada o aprobada previamente** por la misma razón al solicitar una licencia adicional.

Su **empleador puede solicitar la certificación** de un proveedor de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar la certificación de una exigencia calificada.

La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni reemplaza a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo que otorgue mayores derechos de licencia familiar o médica. Los empleados estatales pueden estar sujetos a ciertas limitaciones en demandas directas con respecto a la licencia por sus propias condiciones de salud graves. La mayoría de los empleados federales y ciertos empleados del Congreso también están cubiertos por la ley, pero están sujetos a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal o del Congreso de los Estados Unidos.

¿Qué debe hacer mi empleador? Si usted es elegible para la licencia FMLA, su **empleador debe:**

- Permitirle tomar tiempo libre con protección laboral por una razón que califique,
- Continuar la cobertura de su plan de salud grupal mientras esté de licencia en la misma base que si no hubiera tomado licencia, y
- Permitirle regresar al mismo trabajo, o un trabajo prácticamente idéntico con el mismo salario, beneficios y otras condiciones de trabajo, incluyendo el turno y el lugar, al final de su licencia.

Su **empleador no puede interferir con sus derechos de FMLA** o amenazar o castigarle por ejercer sus derechos bajo la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted por solicitar la licencia FMLA o cooperar con una investigación de WHD.

Después de darse cuenta de que su necesidad de licencia es por una razón que pueda calificar bajo la FMLA, su **empleador debe confirmar si usted es elegible** o no para la licencia FMLA. Si su empleador determina que usted es elegible, su **empleador debe notificarle por escrito:**

- Acerca de sus derechos y responsabilidades bajo la FMLA, y
- Cuánto de su licencia solicitada, si la hubiera, será licencia protegida por la FMLA.

¿Dónde puedo encontrar más información? Llame al **1-866-487-9243** o visite **dol.gov/fmla** para obtener más información. Si cree que sus derechos bajo la FMLA han sido violados, puede presentar una queja ante el WHD o presentar una demanda privada contra su empleador en la corte.

Escanee el código QR para obtener información sobre nuestro proceso de quejas del WHD.

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

ESCANEEME

WH1420 REV 04/23

PRINT

USERRA - UNIFORMED SERVICES EMPLOYMENT AND REEMPLOYMENT RIGHTS ACT

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

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

DERECHOS DE REEMPLEO

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

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

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

DERECHO A NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN Y RETALIACIÓN

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

PROTECCIÓN DEL SEGURO MEDICO

- Si usted deja su trabajo para cumplir con un servicio militar, usted tiene el derecho a decidir si sigue con su servicio de seguro médico ofrecido por medio de su empleador, para usted y sus dependientes, por hasta 24 meses mientras está en el servicio militar.
- Incluso si decide no continuar con la cobertura durante su servicio militar, tiene el derecho a ser reinstituido(a) en el plan de seguro médico de su empleador cuando sea reempleado(a), por lo general sin tiempos de espera o exclusiones (ej. Condiciones de exclusión preexistentes) excepto para enfermedades u heridas relacionadas con el servicio.

CUMPLIMIENTO

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

Fecha de publicación — Mayo 2022

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

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

U.S. Department of Justice

Office of Special Counsel

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

PRINT

DERECHOS DEL EMPLEADO

LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

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

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

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

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

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

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

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd

WH1462 SPA
REV 02/22

Departamento de Trabajo de los EE. UU.

OSHA®
Administración de Seguridad y Salud Ocupacional

Seguridad y Salud en el Trabajo ¡ES LA LEY!

Todos los trabajadores tienen el derecho a:

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

Los empleadores deben:

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

PRINT

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

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

acerca del lugar de la violación alegada.

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

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.

Llame OSHA. Podemos ayudar.

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

OSHA 3167-04R 2019
It's the Law – Spanish

AVISO DE ANTI-DISCRIMINACIÓN

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

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

PUEDE QUE TENGA QUE REVISAR SU RETENCIÓN EN LA FUENTE

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

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

Hubo grandes cambios en...

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

Si su respuesta es "SI"...

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

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

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

Department of the Treasury
Internal Revenue Service

www.irs.gov

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

PRINT

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

AVISO DE DÍA DE COBRO

Dia de cobro regulares Para Los Empleados de

Assist, Inc.

(Nombre Firme)

Este Como Sigue:

- [x] ***Semana***
- [ ] ***Revista Bisemanal***
- [ ] ***Mensualmente***
- [ ] ***Otros*** _____

Por: Carmen Ramirez

Titulo: Branch Manager

PRINT