

Guía de prestaciones y beneficios

para los trabajadores de Illinois durante la COVID-19



**Center for
Healthy Work**

**Great Lakes Center for
Occupational Health
and Safety**

**Policy, Practice and
Prevention Research Center**

Índice

Exención de responsabilidad	3
Quiénes somos	3
I. Introducción	4
II. Pruebas y el cuidado médico para la COVID-19	4
III. Protecciones existentes para la salud y seguridad de los trabajadores	5
FEDERALES	5
ILLINOIS	6
IV. Solicitud del seguro de desempleo en Illinois	9
V. Licencia pagada de ausencia por enfermedad en Illinois	12
VI. Federal: Ley Familias Primero, Respuesta al Coronavirus: Derecho a licencia pagada de ausencia por emergencia	14
VII. Licencia pagada de ausencia por motivos familiares en Illinois	15
VIII. Federal: Ley Familias Primero, Respuesta al Coronavirus: Derecho expandido a la licencia pagada de ausencia por emergencias médicas y motivos familiares	16
IX. Cheques de estímulo federal	17
X. Recursos para empleadores	18
XI. Recursos en Illinois por necesidad y comunidad	18
VIVIENDA Y ASISTENCIA PARA EL PAGO DEL ALQUILER	18
ACCESO A ALIMENTOS Y COMIDAS	20
RECURSOS PARA TRABAJADORES INDOCUMENTADOS, INMIGRANTES Y REFUGIADOS	20
RECURSOS PARA CUIDADORES	21
AMERICANOS ASIÁTICOS QUE SE ENFRENTAN A LA XENOFOBIA	21
TRABAJADORES DISCAPACITADOS	21
TRABAJADORES SEXUALES	21
TRABAJADORES QUE USAN DROGAS Y OTRAS SUSTANCIAS	21
ASISTENCIA PARA LA SALUD MENTAL	21
RECURSOS PARA LOS QUE ESTÁN SUFRIENDO VIOLENCIA DOMÉSTICA	22
XII. Tabla de resumen de las prestaciones y beneficios	22
Información de contacto	24
Referencias	24

Exención de responsabilidad

El financiamiento para la elaboración de esta guía provino del Centro para el Trabajo Saludable de la Universidad de Illinois en Chicago (University in Illinois at Chicago's Center for Healthy Work, UIC), una subvención del Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional y Centro de Salud para la Excelencia para la Salud Total del Trabajador (National Institute for Occupational Safety and Health Center of Excellence for Total Worker Health; Grant: U19OH010154);. Las opiniones expresadas en los materiales escritos no representan necesariamente las políticas oficiales del Departamento de Salud y Servicios Humanos (Department of Health and Human Services, HHS), ni la mención de marcas comerciales, prácticas comerciales u organizaciones implican el respaldo del gobierno de EUA a ellas.

Esta guía es un producto del Centro de Investigación para la Promoción de la Salud y la Prevención de Enfermedades (Health Promotion and Disease Prevention Research Center) apoyado por el acuerdo de cooperación #U48DP006392-01 de los Centros para el Control y Prevención de las Enfermedades (CDC por sus siglas en inglés). Los resultados y conclusiones no representan necesariamente la posición oficial del CDC.

Esta guía está apoyada por la subvención o acuerdo cooperativo #T420H008672, financiado por los Centros de Control y Prevención de las Enfermedades (CDC). Sus contenidos son exclusivamente la responsabilidad de los autores y no necesariamente representan las opiniones oficiales de los Centros de Control y Prevención de las Enfermedades (CDC) o del Departamento de Salud y Servicios Humanos (HHS por sus siglas en inglés).

Total Worker Health® es una marca registrada del Departamento de Salud y Servicios Humanos (HHS) de EUA. La participación del Centro para el Trabajo Saludable de UIC no implica su respaldo por el HHS, los Centros para el Control y Prevención de las Enfermedades o del Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional.

Quiénes somos

Esta guía fue elaborada por los siguientes centros de la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Illinois en Chicago (University of Illinois at Chicago School of Public Health): el Centro para el Trabajo Saludable (CHW por sus siglas en inglés), el Centro para la Salud y Seguridad Ocupacional de los Grandes Lagos (Great Lakes Center for Occupational Health and Safety, GLC-OHS por sus siglas en inglés) y el Centro de Investigación sobre Políticas, Prácticas y Prevención (Policy, Practice, and Prevention Research Center, P3RC por sus siglas en inglés). El CHW es un centro de investigación y educación establecido en 2016 para promover la salud y bienestar de los trabajadores en Chicago, el estado de Illinois y la nación entera. El CHW es uno de los Centros de Excelencia para la Salud Total de los Trabajadores (Total Worker Health®), financiado por el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (National Institute for Occupational Safety and Health, NIOSH). La misión del centro es remover las barreras que impactan la salud de los trabajadores de bajos ingresos, los cuales son parte de una fuerza laboral que cada vez más es de carácter temporal. El GLC-OHS es un líder reconocido en el movimiento nacional para promover lugares de trabajo y trabajadores más saludables. El centro es uno de 18 centros de investigación y educación financiados por el NIOSH. La ambición del GLC-OHS es mejorar, promover y mantener la salud de los trabajadores y sus comunidades. El P3RC es una de 26 instituciones en la nación designadas como centros de investigación académica sobre prevención por los Centros de Control y Prevención de las Enfermedades (CDC) para trabajar con las comunidades vulnerables en pos de nuevas formas para promover la salud y prevenir enfermedades. El P3RC acumula y traduce evidencia y fortalece la capacidad de liderazgo para promover políticas y prácticas que mejoren la salud de la población y la equidad.

I. Introducción

La pandemia de la COVID-19 presenta un desafío sin precedentes que valida la idea que la salud del trabajador equivale a la salud pública. El Centro para el Trabajo Saludable (Center for Healthy Work, CHW), el Centro para la Salud y Seguridad Ocupacional de los Grandes Lagos (Great Lakes Center for Occupational Health and Safety, GLC-OHS) y el Centro de Investigación de Políticas, Prácticas y Prevención (Policy, Practice, and Prevention Research Center, P3RC) de UIC comparten un compromiso profundo para proveer recursos e información a trabajadores, empleadores, organizaciones que abogan por los trabajadores y a sus aliados a lo largo de Illinois para asegurar la seguridad y salud de los trabajadores, sus familias y comunidades.

La recomendación principal para prevenir la propagación de la COVID-19 es el distanciamiento social, que incluye exhortar a los empleadores a permitir que sus empleados trabajen a la distancia. Si bien muchos trabajadores y sus familias han podido quedarse en casa, seguir trabajando, mantener sus ingresos y protegerse a sí mismos y a sus familias, un número significativo de trabajadores no tienen la capacidad de trabajar a la distancia debido a la naturaleza de su trabajo. Muchos de estos trabajadores de por sí ya tenían desventajas económicas y muchos están empleados fuera de las redes de protección tradicionales, por lo tanto, no están preparados para manejar los impactos relacionados con el impacto de la COVID-19 en su salud o la de sus familias. Básicamente, estos trabajadores tienen menos probabilidades de tener acceso a las fuentes tradicionales de protección, tales como un seguro médico, la licencia pagada de ausencia por enfermedad y el seguro de desempleo; y todo esto se debe a relaciones fracturadas con los empleadores y clasificaciones erróneas de su trabajo.

Los trabajadores que tienen un alto riesgo de contraer la COVID-19 incluyen a los trabajadores en la primera línea y a los trabajadores esenciales, como los proveedores de cuidado de la salud, personal de mantenimiento y cafeterías en hospitales, personal en los centros de cuidado a largo tiempo, personal de primeros auxilios, policías, bomberos, conductores que hacen entregas, trabajadores de almacenes y de ensamblaje, trabajadores en los servicios alimentarios y en la industria del transporte (conductores de autobuses, trenes, autos compartidos reservados a través de aplicaciones). Además, debido a los arreglos no estándares de empleo, o debido al sector laboral, ciertos trabajadores son increíblemente vulnerables a tener condiciones laborales inseguras o empleo inestable durante la crisis. Los trabajadores que son más vulnerables incluyen a trabajadores temporales, contratistas y trabajadores independientes, trabajadores de proyectos a través de aplicaciones, trabajadores de almacén y ensamblaje, trabajadores indocumentados, jornaleros, trabajadores en la industria de servicios alimentarios como restaurantes, bares y vendedores ambulantes, trabajadores en la venta al por menor, trabajadores en la economía informal (tráfico de drogas, trabajo sexual), pequeños negocios, trabajadores que ofrecen servicios sociales como cuidado en casa, cuidado infantil, trabajo doméstico y apoyo en el cuidado de la salud. Estos trabajadores se enfrentan a un aumento en su vulnerabilidad debido a la naturaleza de sus trabajos, pues estos son precarios, no saludables, inestables, tienen horas irregulares o son remunerados por hora, no cuentan con seguro médico; además, los trabajadores no tienen un proveedor de cuidado de la salud regular, tienen ingresos bajos y no pueden hablar con el empleador o no tienen claro quién es el empleador.

Los gobiernos estatales y federales han creado y expandido los programas para limitar el impacto financiero de la COVID-19 y proveer alivio a los trabajadores y sus familias. En esta guía encontrarán información sobre los programas disponibles para aquellos impactados por la pandemia de la COVID-19. Esta guía tiene la intención de proveer la información más actualizada sobre las prestaciones federales y estatales en Illinois para los trabajadores.

II. Pruebas y el cuidado médico para la COVID-19

De acuerdo al Departamento de Salud Pública de Illinois, si cree que usted o alguien de su familia ha estado expuesto a la COVID-19, o si usted está manifestando síntomas, mantenga un registro de sus síntomas y permanezca aislado en casa para prevenir la propagación de la enfermedad. La mayoría de la gente desarrolla una enfermedad leve y puede recuperarse en casa. Permanezca en un cuarto específico y alejado de otras personas. Si necesita atención médica, debe contactar a su proveedor de cuidado de la salud quien evaluará si usted puede ser atendido en casa o necesita ser hospitalizado. Si tiene problemas para respirar o fiebre alta, esto podría ser una señal de emergencia, así que busque atención médica de inmediato.

Si no tiene un doctor regular, si no tiene seguro médico o si tiene un ingreso escaso o no tiene ingreso y cree que necesita servicios médicos no de emergencia, puede contactar al centro comunitario de salud más cercano por teléfono e informarle lo que usted necesita. Ahí trabajarán con usted para coordinar el cuidado apropiado. Ningún paciente será rechazado porque no pueda pagar. Para encontrar un centro comunitario de salud cerca de usted, vea: <https://www.findahealthcenter.hrsa.gov/>

Para saber si usted tiene que hacerse una prueba, vea: <https://www.chicago.gov/city/en/sites/covid-19/home/frequently-asked-questions-.html?#faq-tested>

Para mayor información sobre dónde se están haciendo las pruebas, vea: <https://www.dph.illinois.gov/covid19/covid-19-testing-sites>

Si tiene preguntas generales acerca de la enfermedad de la COVID-19 y las respuestas y guías del estado de Illinois, llame al 1-800-889-3931 o vea: <https://www.dph.illinois.gov/>

III. Protecciones existentes para la salud y seguridad de los trabajadores

Federales

Creada por la agencia federal conocida como Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA, por sus siglas en inglés), la Ley de Seguridad de Salud Ocupacional de 1970 (OSH Act) manda la promoción y regulación de la seguridad en el lugar de trabajo. Bajo la ley OSH, se requiere que los empleadores provean un lugar de trabajo seguro y libre de peligros conocidos y los trabajadores tienen derecho a presentar una queja y pedirle a OSHA que investigue las condiciones inseguras. La respuesta de OSHA a la COVID-19 está cambiando. La agencia ha emitido directivas y documentos guía para empleadores que se pueden ver en: <https://www.osha.gov/SLTC/covid-19/>

Los siguientes derechos en el lugar de trabajo y estándares de OSHA podrían proteger a los trabajadores esenciales durante esta pandemia.

Derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable

Usted tiene el derecho a trabajar en un lugar que no le cause una enfermedad o una posible lesión. OSHA requiere que su empleador provea un lugar de trabajo libre de peligros conocidos para la salud y la seguridad.

Derecho a tener equipo de protección personal

Su empleador es responsable por hacer una evaluación de los peligros en su lugar de trabajo y en todas las tareas realizadas por usted y otros trabajadores en el lugar. Si se identifican riesgos, entonces su empleador debe proveerles el equipo de protección personal adecuado, sin costo alguno para usted. Su empleador también tiene la responsabilidad de capacitarlo en el uso correcto de este equipo. Esta capacitación se le debe dar en su idioma preferido.

Derecho a la información

Tiene el derecho a pedir y obtener información de su empleador acerca de los químicos que está usando en el trabajo, las lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo, así como las pruebas que su empleador ha realizado para medir la exposición a posibles riesgos en el lugar de trabajo (por ejemplo, los químicos), y cualquier prueba que se haya realizado para medir los efectos en la salud de los peligros existentes en el lugar de trabajo (por ejemplo, pruebas de la piel, análisis sanguíneos, pruebas de orina).

Derecho a rehusar un trabajo peligroso

Si sus tareas asignadas en el lugar de trabajo lo pueden exponer a una lesión seria o a la muerte debido a una condición peligrosa, usted tiene el derecho a rehusar ese trabajo peligroso. Sin embargo, para estar protegido bajo este derecho, usted primero debe asegurarse de que se cumplan las siguientes condiciones:

- 1) Si es posible hacerlo, pídale al empleador eliminar el peligro si el empleador falló en hacerlo; y
- 2) Usted se rehusó a trabajar en "buena fe". Esto significa que usted debe genuinamente creer que un peligro inminente existe; y
- 3) Una persona razonable estaría de acuerdo que existe un peligro real de muerte o lesión grave; y
- 4) No hay suficiente tiempo, debido a la urgencia del peligro, para corregirlo a través de los canales regulares para hacerlo, como pedir una inspección de OSHA.

Esta protección puede ser difícil de hacer cumplir y algunos empleados han sido despedidos cuando se rehúsan a trabajar. Si su empleador comete un acto de represalia en contra de usted por rehusarse a realizar un trabajo peligroso, contacte a OSHA de inmediato. Las quejas de represalias deben hacerse dentro de los primeros 30 días después de que se cometa la represalia sospechada. Vea la página web del Programa de Protección a Denunciantes para mayor información: <https://www.whistleblowers.gov/>.

Nota: *Usted no debe renunciar o irse del lugar de trabajo.*

Bajo otra ley federal, la Sección 7 de la *Ley Nacional de Relaciones Laborales* (NLRA), los trabajadores tienen protección legal si se organizan y se rehúsan a realizar un trabajo peligroso en grupo. Si se le pide hacer algo peligroso, es posible que otros trabajadores también se estén enfrentando al mismo peligro. Como grupo organizado pueden pedirle al empleador que elimine el peligro. Ayuda a documentar la situación: fecha y lugar, lo que ocurrió, por qué piensa que es un peligro inminente y cómo respondió el empleador. Bajo la NLRA los trabajadores tienen 180 días para presentar la queja si el empleador toma acción en contra de ellos por hablar acerca de las condiciones inseguras.

Existen muchas organizaciones que asisten a los trabajadores con las quejas y a organizar a las personas en su lugar de trabajo. Lea más acerca de esto en la **Sección III: Protecciones existentes para la salud y seguridad de los trabajadores: Otras organizaciones y recursos para proteger a los trabajadores.**

Illinois

Empleados del sector público

Hay un programa estatal que se llama Illinois OSHA que ha adoptado los estándares federales de OSHA para los trabajadores en Illinois empleados por el estado, un condado o un municipio (ciudad, poblado, pueblo). Illinois OSHA puede hacer inspecciones de agencias gubernamentales por posibles violaciones. Para mayor información acerca de Illinois OSHA y las leyes que vigila para los empleados del sector pública vea: <https://www2.illinois.gov/idol/Laws-Rules/safety/Pages/default.aspx>

Los trabajadores en Illinois empleados por el gobierno federal están cubiertos bajo un programa separado en la ley federal OSHA.

Empleadores del sector privado

La mayor parte de los trabajadores el sector privado en Illinois están protegidos bajo los arriba mencionados estándares federales de OSHA, inclusive los trabajadores temporales. Sin embargo, algunos negocios con menos de 10 empleados están exentos de mantener registros de enfermedades y lesiones, pero deben cumplir con todos los otros aspectos de la ley federal de OSHA. Los trabajadores que se emplean a sí mismos, los miembros de la familia inmediata de los empleadores de granjas que no emplean a trabajadores externos y los trabajadores que están protegidos bajo otra agencia federal no están cubiertos por OSHA.

Trabajadores domésticos

En 2017, Illinois aprobó la *Illinois Domestic Workers' Bill of Rights Act* (*Carta de Derechos de los Trabajadores Domésticos en Illinois*), que extiende algunas protecciones a los cuidadores de niños, los que limpian casas y otros trabajadores domésticos. La ley asegura que todos los trabajadores domésticos reciban el salario mínimo estatal, protección en contra del acoso sexual, así como un día de descanso para los trabajadores empleados por lo menos 20 horas a la semana por un solo empleador. Para mayor información vea: <https://www.domesticworkers.org/bill-of-rights/illinois>.

Oficina para los derechos de los trabajadores: Workplace Rights Bureau

Bajo la Oficina del Procurador General de Illinois, la Workplace Rights Bureau protege y promueve los derechos laborales de todos los residentes de Illinois, en particular los de los residentes más vulnerables del estado y las poblaciones inmigrantes. También provee educación y trabaja con grupos comunitarios, sindicatos y negocios para ayudarlos a entender mejor los derechos laborales en Illinois. Para mayor información vea: https://illinoisattorneygeneral.gov/rights/labor_employ.html

Es importante reconocer que el estado de Illinois es un estado con "empleo a voluntad"; por lo tanto, los empleados y empleadores pueden dar por terminada la relación laboral en cualquier momento sin razón o causa alguna. Sin embargo, bajo la *Ley Illinois Human Rights Act* (*Ley de Derechos Humanos de Illinois*) los empleadores no pueden discriminar en base a la

raza, el color, la religión, el sexo, el origen nacional, los ancestros, el estatus de ciudadanía, la edad, el estado civil, las discapacidades físicas y mentales, el servicio militar o la baja deshonrosa del ejército. Más información sobre la ley de derechos humanos de Illinois se puede encontrar en: <https://www2.illinois.gov/dhr/Pages/default.aspx>

Orden Ejecutiva de Illinois 2020-08

El 17 de marzo de 2020, el gobernador Pritzker emitió la *Orden Ejecutiva de Illinois 2020-08* en la que se requiere que todas las empresas no esenciales cesen sus actividades, excepto por las operaciones básicas mínimas. Las empresas no esenciales pueden continuar sus operaciones que consistan exclusivamente de empleados o contratistas que trabajen desde casa (a la distancia). Para encontrar más lineamientos para las empresas esenciales y sus operaciones vea: <https://www2.illinois.gov/dceo/Documents/Essential%20Business%20FAQ.pdf>

Comisión de Compensación para los Trabajadores en Illinois

La comisión ha aprobado un reglamento de emergencia que asegura que el personal de primeros auxilios y los trabajadores en la primera línea deben contar con todas las protecciones de la *Ley de Compensación para los Trabajadores* en el evento de que sean expuestos o contraigan el virus. Para más información sobre este reglamento vea: <https://www2.illinois.gov/sites/iwcc/Pages/default.aspx>

¿Cómo presento un reclamo?

Si su empleador no está proveyendo un lugar de trabajo saludable y seguro durante la pandemia de la COVID-19 o si no está cumpliendo con la *Orden Ejecutiva de Illinois 2020-08*, usted debe presentar un reclamo por medio de llamar a los números o completar los formularios en línea que están abajo.

1) Línea telefónica sobre los derechos en el lugar de trabajo:

- Llame al 1-844-740-5076 o use el formulario de reclamos en: https://illinoisattorneygeneral.gov/rights/labor_employ.html

2) Illinois OSHA:

- Si usted es un empleado del sector público puede presentar un reclamo con Illinois OSHA: <https://www2.illinois.gov/idol/Laws-Rules/safety/Pages/Hazards.aspx>

3) Federal OSHA:

- Todos los otros empleados del sector privado pueden llamar al 1-800-321-OSHA (6742) o usar el formulario de reclamos en línea en: www.osha.gov/pls/osha7/eComplaintForm.html

4) Oficina para Estándares Laborales de la Ciudad de Chicago:

- Presente un reclamo por medio de llamar al 311, use CHI 311 en: https://311.chicago.gov/s/service-request?language=en_US, o llene un formulario de reclamo en: <https://www.chicago.gov/content/dam/city/depts/bacp/OSL/20200115officeoflaborstandardscomplaintformfillablefinal.pdf>

Otras organizaciones y recursos para proteger a los trabajadores

Los centros de trabajadores son organizaciones independientes sin fines de lucro diseñadas a ayudar a los trabajadores a organizarse y proveer apoyo a las comunidades de bajos ingresos que no sean miembros todavía de una organización que pueda realizar negociaciones colectivas, o quienes hayan sido excluidas de cobertura por las leyes laborales de EUA. Existen más de 2000 centros de trabajadores en el país. Tienden a servir a grupos específicos de trabajadores y/o áreas geográficas. Además de los centros de trabajadores, hay grupos de trabajadores que se organizan a sí mismos que se han movilizado en pos de la justicia económica y protecciones laborales legales, tales como los trabajadores por proyectos (gig economy). Las agencias sin fines de lucro para el desarrollo de la fuerza laboral también están activas en la promoción de los derechos de los trabajadores. La tabla de abajo les da una lista de organizaciones que trabajan en la abogacía a favor de los trabajadores que están proporcionando información y recursos durante la pandemia de la COVID-19. No es una lista exhaustiva.

Organization	Workers Served	Geographic Region	Website	Contact
AFIRE	Trabajadores domésticos inmigrantes filipinos	Chicago	https://www.afirechicago.org/	773-580-1025
Arise Chicago	Trabajadores de fábricas, trabajadores domésticos	Chicago y suburbios	https://www.arisechicago.org/	773-769-6000
Black Workers Matter	Trabajadores afroamericanos en fábricas	Barrio de Austin y suburbios del oeste cercano a Chicago	https://blackworkersmatter.org/	blackworkersmatterchicago@gmail.com
Casa DuPage Workers Center	Trabajadores inmigrantes latinx	Condado de DuPage	https://www.facebook.com/CasaDuPageWorkersCenter/	630-221-0889
Centro de Trabajadores Unidos	Trabajadores inmigrantes latinx	Suburbios al suroeste de Chicago, suburbios del sur	https://centrodetrabajadoresunidos.org/	773-297-3370
Chicago Community & Workers Rights	Trabajadores inmigrantes latinx	Chicago	https://chicago-workersrights.org/	773-653-3664
Chicago Rideshare Advocates	Conductores de autos	Área de Chicago	https://www.facebook.com/CHICAGO RIDESHARE ADVOCATES/	224-215-6859
Chicago Workers' Collaborative	Trabajadores temporales en fábricas	Chicago, Waukegan	https://www.chicagoworkerscollaborative.org	312-224-7858
Equity and Transformation (EAT)	Trabajadores afroamericanos en la economía informal	Sur y este de Chicago	https://www.eatchicago.org/	
Fight for 15	Trabajadores en la comida rápida	Chicago e Illinois	https://fightfor15.org/chicago/	info@fightfor15.org
Gig Workers Matter	Trabajadores de autos compartidos, que hacen compras por otros y de entrega de paquetes	Área de Chicago	https://www.facebook.com/gigworkersmatter/	312-600-8472

Organization	Workers Served	Geographic Region	Website	Contact
Illinois Migrant Council	Trabajadores agrícolas migrantes y temporales	Illinois	http://www.illinoismigrant.org/	815-995-0300
Latino Union	Jornaleros inmigrantes latinx y domésticos	Norte de Chicago	https://www.latinounion.org/	312-491-9044
Raise the Floor Alliance	Coalición de centros de trabajadores en el área de Chicago	Chicago y suburbios	https://www.raisetheflooralliance.org/	312-795-9115
Restaurant Opportunities Center (ROC)	Trabajadores de restaurantes	Chicago	https://chapters.rocunited.org/staff-and-locals/chicago/	312-566-6794
Warehouse Workers for Justice	Trabajadores de almacén y centros de distribución	Chicago y Joliet	http://wwwww4j.org/	815-722-5003
Workers Center for Racial Justice	Trabajadores afroamericanos en la economía informal	Sur y oeste de Chicago	https://www.facebook.com/center4racialjustice/	312-361-1161
Working Family Solidarity	Contratados directamente y trabajadores temporales	Área metropolitana de Chicago	https://www.workingfamilysolidarity.org/	773-655-0815

Recursos para la salud y seguridad de los trabajadores

El Consejo Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (National Council for Occupational Safety and Health) promueve la salud y seguridad de los trabajadores a través de capacitaciones, educación y abogacía. Su página de recursos para trabajadores se puede encontrar en línea: <https://nationalcosh.org/coronavirus>

IV. Solicitud del seguro de desempleo en Illinois

El Departamento de Servicios para el Empleo de Illinois (IDES) administra el seguro de desempleo en el estado de Illinois. Este seguro provee ingresos temporales a través de fondos federales a los residentes de Illinois que están autorizados a trabajar en EUA y que cumplen con los siguientes requisitos:

- 1) Están desempleados sin haber tenido la culpa de ello;
- 2) Son capaces, están disponibles y están buscando activamente trabajo; y
- 3) Ganaron un total de \$1600 durante el periodo base; \$440 deben haberse ganado fuera del trimestre de la paga más alta. El periodo base consiste de cuatro trimestres en el año calendario antes de que se presente el reclamo.

La [Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security \(CARES\) Act](#) (Ley de Ayuda, Alivio y Seguridad Económica por el Coronavirus o CARES por sus siglas en inglés) mejoró y extendió el seguro de desempleo a millones de trabajadores a lo largo del país quienes han sido despedidos temporalmente o que tienen una licencia obligada de ausencia temporal o que

han sido despedidos de forma permanente o que se encuentran sin trabajo, sin haber tenido la culpa de ello, debido a la pandemia de la COVID-19. IDES adoptó reglamentos de emergencia que hacen disponible el seguro de desempleo a un grupo grande de trabajadores en Illinois. Una vez implementado, los individuos que tengan el seguro de desempleo recibirán \$600 dólares adicionales cada semana por encima de lo recibirían a través de los beneficios regulares de desempleo hasta el 31 de julio de 2020. El gobernador Pritzker eliminó la semana de espera para los reclamantes. Este cambio le permite al reclamante recibir dos semanas de beneficios en su primer pago, en lugar de recibir solamente una semana de beneficios.

¿Cómo puedo saber si soy elegible?

Usted es elegible si se encuentra temporalmente sin trabajo debido a que su empleador tuvo que cerrar por la COVID-19 y si usted cumple con todos los requisitos básicos descritos arriba.

Usted también es elegible si ha sido diagnosticado o alguien a quien usted cuida ha sido diagnosticado con COVID-19 y si usted cumple con todos los requisitos descritos arriba. Debe registrarse con el servicio para el empleo llamado Illinois JobLink en: www.IllinoisJobLink.com.

Usted también es elegible si es un padre o madre que tuvo que dejar su trabajo debido al cierre de la escuela de su niño y cumple con todos los requisitos básicos descritos arriba. En este caso usted **debe** registrarse con el servicio para el empleo llamado Illinois JobLink en: www.IllinoisJobLink.com

Si le han reducido sus horas de trabajo y, como resultado, su salario es ahora menor de lo que le podría dar el beneficio de desempleo, usted podría cualificar para recibir alguna asistencia.

Para ver una lista completa de los requisitos de elegibilidad por favor revise las páginas 4 a 6 del Manual del Seguro de Desempleo de IDES en: <http://www.ides.illinois.gov/IDES%20Forms%20and%20Publications/CLI105L.pdf>.

¿Qué tal si me empleo a mí mismo o soy un trabajador/contratista independiente?

IDES está alentando a **todos** los individuos desempleados a solicitar los beneficios. Ya sea si usted sea un empleado tradicional, un contratista independiente o si no está seguro si lo es, solicite los beneficios en este momento. Bajo los reglamentos regulares del desempleo, los ingresos de los trabajadores que se emplean a sí mismos, los trabajadores y contratistas independientes no están sujetos a los impuestos de desempleo, por lo que generalmente estos trabajadores no son elegibles para recibir los beneficios de desempleo. Sin embargo, el paquete de estímulos ha creado un programa temporal nuevo para ayudar a las personas que han perdido este tipo de trabajo como resultado directo de la COVID-19.

¿Qué tal si soy un trabajador doméstico?

Algunos trabajadores domésticos son elegibles para recibir el seguro de desempleo. Vea Illinois Legal Aid para encontrar más información en línea: <https://www.illinoislegalaid.org/legal-information/my-rights-domestic-worker>.

El Fondo de Cuidado por el Coronavirus (Coronavirus Care Fund) proveerá asistencia de emergencia para los trabajadores en el cuidado doméstico, niños y trabajadores de limpieza de casas, y les permitirá quedarse en casa. Si usted es un trabajador doméstico, envíe el siguiente texto: RELIEF al 97779 para obtener actualizaciones y saber cuando las solicitudes estén listas. Para mayor información vea: <https://domesticworkers.org/coronavirus-care-fund-faq#Eligibility%20and%20Distribution>.

¿Qué tal si estoy indocumentado o no tengo autorización para trabajar en Illinois?

Existen dos grupos principales de no ciudadanos de EUA que son elegibles:

- 1) Residentes permanentes legales (que tienen la llamada "green card"), y
- 2) Aquellos cubiertos bajo la categoría conocida como *Permanently Residing Under Color of Law* (PRUCOL por sus siglas en inglés). Esta categoría se aplica a las personas indocumentadas que son elegibles para recibir beneficios de asistencia.

La ley de Illinois específicamente enlista a los siguientes grupos que caen bajo la definición de PRUCOL:

- Refugiados
- No ciudadanos de EUA a los que se les otorgó el asilo
- No ciudadanos de EUA a quienes se les ha concedido la libertad provisional bajo lo provisto en la sección 8 U.S.C. Section 1182(d)(5).

Aunque no se encuentran enlistados en los reglamentos, en base a la definición del PRUCOL, los siguientes estatus migratorios deberían ser también elegibles para recibir los beneficios del desempleo:

- Recipiente de DACA y otros individuos a quienes se les ha concedido acción diferida.
- Solicitantes de VAWA con autorización de empleo y los autosolicitantes aprobados de VAWA.
- Solicitantes de la visa U con autorización de empleo y los recipientes aprobados de la visa U.
- Solicitantes de ajuste del estatus con autorización de empleo.
- Recipientes de la visa T.
- Y seguramente otros estatus migratorios que puedan cumplir con la definición del PRUCOL.

Vea también la información de los beneficios de desempleo en Illinois para los ciudadanos y no ciudadanos provista por Legal Aid Chicago en: <https://www.legalaidchicago.org/newsroom/in-the-news/covid-19/>

¿Cómo hago mi solicitud?

Para hacer una solicitud tiene que llamar al Departamento de Servicios para el Empleo (IDES) al 800-244-5631 o 886-488-4016 o hacer un reclamo en la página web de IDES en: <https://www2.illinois.gov/ides/aboutides/Pages/10%20Things%20You%20Should%20Know.aspx>

IDES está experimentando un volumen extremadamente alto de reclamos de beneficios, por lo que por favor considere con atención la siguiente información para que el proceso sea más fácil para usted.

Necesita proveer información general demográfica y además la siguiente información:

- Licencia de conducir o identificación estatal
- Dirección de casa y dirección postal actuales
- Número de Seguridad Social
- Las fechas del último empleo
- Número de días que trabajó durante el último periodo de empleo
- Número de semanas en las que ganó \$484 o más durante el último periodo de empleo

IDES ha implementado el siguiente horario para los que están enviando sus solicitudes en línea y por teléfono:

1. Horario para el envío en línea:

Apellido	Días de la semana
Que comience con las letras A-M	Domingos, Martes o Jueves
Que comience con las letras N-Z	Lunes, Miércoles o Viernes
Aquellos que no pudieron hacer su solicitud durante la ventana designada	Sábados

2. Horario para llamar:

Apellido	Días de la semana	Horas de la semana
Que comience con las letras A-M	Martes o Jueves	7:30am – 6pm
Que comience con las letras N-Z	Lunes o Miércoles	7:30am – 6pm
Aquellos que no pudieron hacer su solicitud durante la ventana designada	Viernes	7:30am – 6pm

Por favor note que la solicitud y los reclamos en línea **no están disponibles cada noche de 8 p.m. a las 10 p.m.** para el proceso diario de solicitudes. El día o la hora del día en la cual se haga el reclamo **no** impactará si usted recibirá o no los beneficios, ni la cantidad del beneficio. Los reclamos serán fechados retroactivamente a la fecha en que lo despidieron de su trabajo debido a la COVID-19. IDES ha tomado múltiples pasos para mejorar los procesos de solicitud en línea y por teléfono, inclusive aumentar el número de personal, extender las horas y realizar mejoras en los portales en línea.

¿Qué tal si no soy elegible?

El programa de asistencia financiera de emergencia para todo Chicago, llamado el Fondo de Emergencia (Emergency Fund), provee asistencia financiera crítica para las personas que no tienen, o están a riesgo de quedarse sin techo, o que tengan cualquier otra emergencia seria. Proveen pagos rápidos a nombre de la persona para cosas como el alquiler, los servicios públicos o transporte. Para más información vea: <https://allchicago.org/how-we-are-ending-homelessness/emergency-financial-assistance/>.

Hay muchos otros recursos y fondos de emergencia disponibles durante esta crisis. Por favor lea la **Sección XI: Recursos en Illinois por necesidad y comunidad** de este documento.

Puede aprender más acerca de los beneficios de desempleo en línea debido a la COVID-19 en: <https://www2.illinois.gov/ides/Pages/COVID-19-and-Unemployment-Benefits.aspx>

Illinois Legal Aid tiene información útil si es que está tratando de enviar su solicitud de beneficios del desempleo en línea. Ahí también ofrecen ayuda en inglés, español y polaco. Vea la página web en <https://www.illinoislegalaid.org/about/our-work/blog/work-coronavirus-and-law-faqs>

Si necesita ayuda para hacer la solicitud del seguro de desempleo y conocer sus opciones, por favor contacte a Legal Aid Chicago. La ayuda es gratuita y confidencial. El número es 800-445-9025.

V. Licencia pagada de ausencia por enfermedad en Illinois

El estado de Illinois actualmente no cuenta con una licencia pagada de ausencia por enfermedad para todos los empleados del estado. El proyecto de ley *Illinois Healthy Workplace Act, SB 471 (Ley de Illinois para Lugares de Trabajo Saludables, SB 471)* busca crear obligaciones para que se otorguen licencias pagadas de ausencia por enfermedad en 2020; sin embargo, el proyecto de ley no ha sido aprobado todavía por el Congreso de Illinois. Así como se encuentra actualmente elaborada, la ley se aplicaría a casi todos los empleadores y empleados que realicen cualquier cantidad de trabajo en Illinois.

La recientemente implementada ley federal *Families First Coronavirus Response Act: Emergency Paid Leave Rights (Familias Primero, Respuesta al Coronavirus: Derecho expandido a la licencia pagada de ausencia por emergencias médicas y motivos familiares)* sí requiere a ciertos empleadores proveer a sus empleados la licencia pagada de ausencia por razones específicas relativas a la emergencia de salud pública causada por la COVID-19.

Para mayor información sobre las políticas federales de ausencia laboral, vea la **Sección VI: Federal: Ley Familias Primero, Respuesta al Coronavirus: Derecho a licencia pagada de ausencia por emergencia (FFCRA, pos sus siglas en inglés)**.

Licencia pagada de ausencia por enfermedad del condado de Cook y la ciudad de Chicago

La licencia pagada de ausencia por enfermedad fue aprobada en el condado de Cook y la ciudad de Chicago en julio de 2017. Esta ley establece que los trabajadores pueden acumular horas para su licencia pagada de ausencia por enfermedad para poder tener un ingreso durante el evento de una enfermedad, ya sea de ellos mismos o la de un miembro de la familia. Abajo se encuentran los requisitos de elegibilidad para los residentes que viven en algunos de los municipios del condado de Cook y la ciudad de Chicago.

Nota: Aunque estas ordenanzas son muy similares, dentro de la ordenanza del condado de Cook, algunos negocios podrían estar exentos.

Ordenanza sobre la licencia ganada de ausencia del condado de Cook

Efectiva el 1° de julio de 2017, esta ordenanza para los condados establece que los empleados en el condado de Cook tienen derecho a una licencia ganada de ausencia. Para poder ser elegible, tiene que:

- 1) Haber trabajado para su empleador por lo menos por 180 días (6 meses);
- 2) Haber trabajado por lo menos 2 horas para un solo empleador en cualquier periodo de dos semanas; y
- 3) Haber trabajado 80 horas dentro de un período de 120 días.

La licencia ganada de ausencia por enfermedad se calcula de la siguiente manera: se gana 1 hora de licencia de ausencia por cada 40 horas trabajadas. La acumulación máxima de horas es 40 horas (5 días) de ausencia por enfermedad cada año. Si hay horas sin usarse, puede transferir la mitad de esas horas, hasta un máximo de 20 horas. Su tarifa para el pago de la licencia pagada de ausencia por enfermedad es la misma tarifa que gana usted.

Puede usar sus horas de licencia ganada de ausencia por enfermedad si:

- 1) Usted o un miembro de su familia están enfermos o lesionados;
- 2) La empresa en la que trabaja cierra debido a una emergencia de salud pública;
- 3) Si usted necesita cuidar de su niño durante la emergencia de salud pública; o
- 4) Si usted o un miembro de la familia son víctimas de violencia doméstica o una ofensa sexual.

Los empleadores tienen el derecho de regular y crear reglamentos sobre cómo puede usar sus horas y cuándo se debe avisarles. Usted debe preguntarle a su empleador las reglas específicas relativas a las ausencias de su lugar de trabajo. Su empleador tiene el derecho de tomar acción disciplinaria y despedir a los empleados si estos utilizan su licencia ganada de ausencia para propósitos no descritos dentro de la ordenanza.

Su empleador no puede requerir que usted encuentre quién lo pueda reemplazar cuando está utilizando sus horas de licencia ganada de ausencia por enfermedad.

Nota: No todos los municipios en el condado de Cook optaron por adoptarla. La información acerca de los municipios que no han adoptado esta ordenanza se encuentra en: <https://www.cookcountyil.gov/service/cook-county-earned-sick-leave-ordinance-and-covid-19>

Si su empleador se encuentra dentro de un municipio que haya adoptado la ordenanza y no está proveyendo licencia ganada de ausencia por enfermedad, usted puede hacer una queja dentro de los 3 años después de la violación ante la Comisión de Derechos Humanos del condado de Cook al 312-603-1100 o enviar un correo electrónico al human.rights@cookcountyil.gov.

Los formularios, reglamentos detallados y para saber lo que cualifica como una queja, se pueden ver en: <https://www.cookcountyil.gov/service/file-complaint-violation-earned-sick-leave-ordinance>

Licencia pagada de ausencia por enfermedad en la ciudad de Chicago

Efectiva el 1° de julio de 2017, esta ordenanza establece que **TODOS** los empleadores de la ciudad de Chicago tienen el requisito de proveer licencias pagadas de ausencia por enfermedad a sus empleados. Para poder ser elegible, usted tiene que:

- 1) Haber trabajado para su empleador por lo menos 180 días (6 meses);
- 2) Haber trabajado por lo menos 2 horas para un solo empleador en un período de dos semanas; y
- 3) Haber trabajado 80 horas dentro de un período de 120 días.

La licencia pagada de ausencia por enfermedad se calcula de la siguiente manera: se gana 1 hora de licencia pagada de ausencia por cada 40 horas trabajadas. La máxima acumulación es de 40 horas (5 días) de licencia pagada de ausencia por año. Si hay horas sin usarse, puede transferir la mitad de esas horas, hasta un máximo de 20 horas. Su tarifa para el pago de la licencia pagada de ausencia por enfermedad es la misma tarifa que gana usted.

Puede usar sus horas de licencia pagada de ausencia por enfermedad si:

- 1) Usted o un miembro de su familia están enfermos o lesionados;
- 2) La empresa en la que trabaja cierra debido a una emergencia de salud pública;
- 3) Si usted necesita cuidar de su niño durante la emergencia de salud pública; o
- 4) Si usted o un miembro de la familia son víctimas de violencia doméstica o una ofensa sexual.

Los empleadores tienen el derecho de regular y crear reglamentos sobre cómo usar sus horas y cuándo se debe hacer el aviso de su posible uso. Usted debe preguntarle a su empleador las reglas específicas relativas a las ausencias de su lugar de trabajo. Su empleador tiene el derecho de tomar acción disciplinaria y despedir a los empleados si utilizan su licencia pagada de ausencia para propósitos no descritos dentro de la ordenanza.

Si el empleador no le provee la licencia pagada de ausencia por enfermedad:

- Puede hacer una queja en la página web del Departamento de Asuntos Empresariales de Chicago: https://www.chicago.gov/city/en/depts/bacp/supp_info/paidsickleaveinfo.html
- También puede llamar al 311 o usar la aplicación CHI 311 en su teléfono
- O enviar una queja usando el siguiente formulario: <https://www.chicago.gov/content/dam/city/depts/bacp/OSL/20200115officeoflaborstandardscomplaintformfillablefinal.pdf>
 - Envíela por correo electrónico a: BACPlaborstandards@cityofchicago.org, o
 - Envíe el formulario por fax al 312-743-1841, o
 - Envíe el formulario por correo postal a: Department of Business Affairs and Consumer Protection (BACP)
Attn: Office of Labor Standards
121 LaSalle St., Room 805
Chicago, IL 60602

VI. Federal: Ley Familias Primero, Respuesta al Coronavirus: Derecho a licencia pagada de ausencia por emergencia

(Families First Coronavirus Response Act: Emergency Paid Leave Rights, FFCRA)

Efectiva el 1° de abril de 2020, la ley *Familias Primero, Respuesta al Coronavirus (Families First Coronavirus Response Act, FFCRA)* requiere que ciertos empleadores provean a sus empleados una licencia pagada de ausencia por enfermedad por razones específicas relativas a la emergencia de salud pública causada por la COVID-19. Esta provisión de la FFCRA se aplica a los empleadores privados y públicos que tengan entre 50 y 500 empleados. Los negocios que empleen a menos de 50 empleados podrían estar exentos.

¿Cómo sé si soy elegible para pedir una licencia pagada de ausencia por enfermedad?

Las provisiones de la licencia pagada de ausencia por enfermedad se aplican a los empleados de tiempo completo y tiempo parcial. Los trabajadores que se emplean a sí mismos y los que trabajan por proyecto también están cubiertos por estas provisiones bajo la FFCRA. Los empleados y trabajadores cualifican para la licencia pagada de ausencia por enfermedad si no pueden trabajar (o trabajar a distancia) por las siguientes razones:

- 1) Están sujetos a una orden federal, estatal o local de cuarentena o aislamiento debido a la COVID-19.
- 2) Un proveedor de cuidado de la salud les ha aconsejado que se pongan en cuarentena debido a la COVID-19.
- 3) Están teniendo síntomas de la COVID-19 y están buscando un diagnóstico médico.
- 4) Están cuidando a su niño cuya escuela o lugar de cuidado está cerrado o su proveedor de cuidado infantil no está disponible por razones relacionadas a la COVID-19.

Nota: Las empresas con menos de 50 empleados o más de 500 empleados están exentas de las provisiones de la FFCRA. Se están realizando esfuerzos a lo largo del estado para expandir los prestaciones a todos los trabajadores.

Nota: No existen restricciones a la elegibilidad relacionadas con el estatus migratorio para recibir la licencia pagada de ausencia por enfermedad.

¿Cuántas horas pagadas puedo acumular para la licencia de ausencia? ¿Cuál es la tarifa o el pago?

Un empleado de tiempo completo es elegible para tener dos semanas (hasta un total de 80 horas) de licencia pagada de ausencia por enfermedad y tiene el derecho a que le paguen ya sea su tarifa regular o el salario mínimo aplicable, lo que sea más alto. El pago máximo es de \$511 por día o \$5110 en un período de dos semanas.

Un empleado de tiempo parcial puede ganar horas de licencia de ausencia en base al promedio de horas que trabajen en un período de dos semanas. Tiene derecho a pagos ya sea en base a su tarifa regular o al salario mínimo aplicable, lo que sea más alto. El pago máximo es de \$511 por día o \$5110 en un período de dos semanas.

Los trabajadores que se emplean a sí mismos o los trabajadores por proyecto son elegibles para recibir créditos para los impuestos que puedan aplicarse al impuesto a los ingresos. Podrán recibir créditos hasta por dos semanas de ausencia, en base a su tarifa regular de pago. De manera similar a los empleados de tiempo completo y parcial, el pago máximo es de \$511 por día. Los trabajadores que se emplean a sí mismos y de proyectos deben mantener una documentación adecuada para comprobar su elegibilidad para recibir estos créditos para los impuestos. Si el crédito para el impuesto que se reciba como resultado de la licencia pagada de ausencia por emergencia bajo la FFCRA es mayor a los impuestos que deben, se les hará un reembolso en la forma de un rebate gubernamental.

¿Cómo solicito los beneficios de la licencia pagada de ausencia por enfermedad a través del gobierno federal?

Si la ausencia es necesaria, el empleado debe proveer un aviso de ausencia a su empleador. **No hay una solicitud** que deba completarse, pues esta ley requiere a los empleadores que le paguen a sus empleados si ellos no pueden trabajar (o no puede trabajar a la distancia) debido a razones específicas relacionadas a la COVID-19. Los empleadores declararán los créditos para los impuestos relacionados a la FFCRA cuando hagan las declaraciones de impuestos de las nóminas.

Nota: Si se necesita la ausencia para cuidar de una persona afectada por la COVID-19 o cuidar de un niño cuyo lugar de cuidado infantil no esté disponible debido a razones relacionadas con la COVID-19, vea la **Sección VIII. Federal: Ley Familias Primero, Respuesta al Coronavirus: Derecho expandido a la licencia pagada de ausencia por emergencias médicas y motivos familiares (FFCRA)**

Para mayor información vea: <https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic/ffcra-questions>

VII. Licencia pagada de ausencia por motivos familiares en Illinois

Los empleadores de Illinois tienen el requisito de cumplir con la ley federal *Licencia de Ausencias Médicas y por la Familia (Family and Medical Leave Act, FMLA)*, que le permite a los empleados elegibles las ausencias sin paga, con el derecho a ser reinstalados bajo circunstancias específicas. La aprobación de la FMLA en 1993 fue un primer intento en tender un puente entre el trabajo y la familia en las empresas donde hay de 50 a más empleados, por medio de proveer hasta 12 semanas de ausencia laboral protegida y sin paga a los trabajadores elegibles que necesiten una ausencia para cuidar de un recién nacido o debido a una enfermedad seria del empleado o para cuidar de los padres, los esposos o los niños. En el momento que se elaboró este documento, no había políticas de licencia pagada de ausencia por motivos familiares que se aplicaran en todo el estado de Illinois.

Para mayor información sobre las políticas federales sobre las licencias de ausencia vea la **Sección VIII: Federal: Ley Familias Primero, Respuesta al Coronavirus: Derecho expandido a la licencia pagada de ausencia por emergencias médicas y motivos familiares (FFCRA)**.

Cuidado infantil

Los niños de los trabajadores esenciales son elegibles para recibir cuidado infantil a través del Programa de Asistencia para el Cuidado Infantil del Departamento de Servicios Humanos de Illinois (IDHS). Los trabajadores esenciales que tienen prioridad incluyen a aquellos que trabajan en el cuidado de la salud, servicios humanos, servicios gubernamentales esenciales (por ejemplo, prisiones, vigilancia de la ley, bomberos) y en la infraestructura esencial.

Si usted es considerado un trabajador esencial, puede llevar a su niño a una guardería que cuente con una licencia emitida por emergencia con el propósito del cuidado de los niños de los trabajadores esenciales. Las casas que cuenten con licencias para el cuidado infantil de hasta 12 niños están cerradas, pero podrán reabrir como casa de cuidado infantil sin licencia para hasta 6 niños.

Si tiene preguntas acerca de su elegibilidad, contacte a su agencia de recursos y referencias para el cuidado infantil (Child Care Resource and Referral Agency): <https://www.inccrra.org/about/sdasearch>

Para encontrar cuidado infantil de emergencia en su zona llame al (888) 228-1146.

Si su niño estaba recibiendo comidas en las escuelas y usted o su familia tienen inseguridad alimentaria, vea la **Sección XI: Recursos en Illinois por Necesidad y Comunidad: Acceso a alimentos y comida.**

El Departamento de Servicios Humanos de Illinois, a través del sistema de recursos y referencias para el cuidado infantil, está ofreciendo fondos para asistir a los programas de cuidado infantil que opten por abrir sus puertas y proveer cuidado infantil para los niños de trabajadores esenciales, a través del Programa de Estipendios para el Cuidado Infantil de Emergencia (Emergency Child Care Stipend Program). Estos servicios deben proveerse solamente cuando los trabajadores esenciales no tengan ninguna otra opción disponible. Si usted es un proveedor de cuidado infantil, puede encontrar mayor información acerca del Programa de Estipendios para el Cuidado Infantil de Emergencia aquí: <https://www2.illinois.gov/sites/OECD/Documents/Emergency%20Child%20Care%20Stipend%20Program.pdf>

VIII. Federal: Ley Familias Primero, Respuesta al Coronavirus: Derecho expandido a la licencia pagada de ausencia por emergencias médicas y motivos familiares

(Families First Coronavirus Response Act: Expanded Family and Medical Leave, FFCRA)

Efectiva el 1° de abril de 2020, la ley *Familias Primero, Respuesta al Coronavirus* requiere que ciertos empleadores provean a sus empleados una licencia expandida pagada de ausencia por emergencias médicas y motivos familiares, junto con una licencia de ausencia pagada por razones específicas relacionadas con la emergencia de salud pública causada por la COVID-19. La provisión de la FFCRA se aplica a los empleadores privados y públicos que emplean entre 50 y 500 empleados. Las empresas que emplean a menos de 50 empleados pueden cualificar para recibir una exención. Existen esfuerzos a lo largo del estado para expandir las prestaciones a todos los trabajadores.

¿Cómo sé si soy elegible para la licencia pagada de ausencia por emergencia?

Las provisiones de la licencia pagada de ausencia por emergencia se aplican a los empleados de tiempo completo y parcial. Los trabajadores que se emplean a sí mismos y los trabajadores por proyecto también están cubiertos por el derecho expandido en la FFCRA. Los empleados cualifican para la licencia pagada de ausencia por emergencia si no pueden trabajar (o trabajar a distancia) debido a las siguientes razones:

- 1) Está cuidando de una persona que está sujeta a una orden de cuarentena o aislamiento emitida por autoridades federales, estatales o locales; o un proveedor de cuidado de la salud le ha aconsejado ponerse en cuarentena.
- 2) Está cuidando a un niño cuya escuela o lugar de cuidado está cerrado (o el proveedor de cuidado infantil no está disponible) por razones relacionadas con la COVID-19.
- 3) Usted está viviendo cualquier otra condición sustancialmente similar especificada por la Secretaría de Salud y Servicios Humanos en consulta con las Secretarías del Trabajo y el Tesoro.

Nota: No existen restricciones a la elegibilidad relacionadas con el estatus migratorio para recibir la licencia expandida pagada de ausencia por enfermedad y motivos familiares.

Nota: Los empleados que hayan estado empleados por lo menos por 30 días, quienes no puedan trabajar debido a que estén cuidando de un niño cuya escuela o lugar de cuidado esté cerrado por razones relacionadas con la COVID-19, son elegibles para recibir 10 semanas adicionales de licencia de ausencia.

¿Cuántas horas de licencia pagada de ausencia puedo tener y cuál es la tarifa que me darían?

Un empleado de tiempo completo es elegible para recibir hasta dos semanas (80 horas) de licencia pagada de ausencia y tiene derecho a pagos de hasta 2/3 partes de su tarifa regular o 2/3 partes del salario mínimo aplicable, lo que sea más alto. El pago máximo es de hasta \$200 por día y \$2000 en un período de dos semanas.

Un empleado de tiempo parcial puede ganar horas de licencia de ausencia en base al promedio de horas que trabajen en un período de dos semanas. Tiene derecho a pagos de hasta 2/3 partes de su tarifa regular o 2/3 partes del salario mínimo aplicable, lo que sea más alto. El pago máximo es hasta \$200 por día y hasta \$2000 en un período de dos semanas.

Los trabajadores que se emplean a sí mismos y los trabajadores por proyecto serán elegibles para recibir créditos para los impuestos que pueden ser aplicados al impuesto a los ingresos. Ellos son elegibles para recibir créditos por hasta dos semanas de ausencia a 2/3 partes de su tarifa regular. De manera similar a los empleados de tiempo completo y parcial, el máximo pago es de \$200 por día. Los que se emplean a sí mismos y los trabajadores de proyectos deben mantener la documentación apropiada para comprobar la elegibilidad para recibir los créditos para los impuestos. Si el crédito para los impuestos recibidos como resultado del FFCRA es mayor a lo que se deba en los impuestos, se emitirá un reembolso en forma de un rebate gubernamental.

Para mayor información vea: <https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic/ffcra-questions>

IX. Cheques de estímulo federal

Los cheques de estímulo federal son un único pago por el impacto económico que otorga el gobierno para ayudar a los que están batallando financieramente debido a la emergencia de salud pública de la COVID-19. La información actual que tenemos nos dice que muchos de esos pagos ya empezaron a distribuirse a los recipientes elegibles.

¿Quién es elegible y cuánto dinero podría esperar una persona?

Los adultos solteros que hicieron sus declaraciones en 2018 y 2019 y tuvieron ingresos por debajo de \$75000 son elegibles para recibir el pago entero de \$1200. Las parejas casadas que hicieron sus declaraciones juntas en 2018 y 2019 con ingresos por debajo de \$150000 recibirán el pago entero de \$2400. Un pago adicional \$500 está disponible para cada niño que cualifique menor de 16 años de edad y que sea reclamado como dependiente.

Estudiantes

Los estudiantes mayores de 16 años que sean reclamados como dependientes por sus padres no son elegibles para recibir el cheque de estímulo. Sus padres también serán inelegibles para recibir los \$500 adicionales debido a que el estudiante es mayor de 16 años.

Inmigrantes

Los inmigrantes que tienen un número de Seguridad Social válido, la residencia permanente o aquellos que tienen las visas de trabajo H-1B o H-2A, son elegibles para recibir el cheque de estímulo federal.

Note: *Los inmigrantes y trabajadores indocumentados son inelegibles para recibir el cheque de estímulo federal. Vea la **Sección XI: Recursos en Illinois por necesidad y comunidad: Recursos para trabajadores indocumentados; inmigrantes y refugiados** para ver más recursos.*

Ciudadanos mayores y personas con discapacidades

Como adultos solos o casados, la mayor parte de las personas mayores y de las personas con discapacidades son elegibles para recibir el cheque de estímulo federal, a menos que ellas sean reclamadas como dependientes por sus hijos o cuidadores.

Nota: *Vea la **Sección XI: Recursos para cuidadores** y la **Sección XI: Trabajadores discapacitados** para ver más recursos.*

¿Hay un límite mínimo o máximo de ingresos?

No hay un nivel **mínimo** de ingresos para recibir el cheque de estímulo federal. Aquellos que tengan ingresos por arriba de los niveles **máximos** podrían recibir los estímulos pero a una tasa reducida. Las parejas casadas que hacen declaraciones de impuestos juntas, no tienen niños y sus ingresos exceden \$150 000 también recibirán un cheque de estímulo a una tasa reducida. Se deducirán \$5 por cada \$100 por arriba de los límites máximos.

Ejemplo: Un adulto gana \$85 000. Esto es \$10 000 más del límite de \$75 000 para un adulto solo. Por lo tanto, después de una deducción de \$5 por cada \$100, este adulto recibiría un estímulo federal de \$700.

¿Cómo puedo recibir mi cheque de estímulo?

Si usted hizo su declaración en 2018 y 2019, su pago será depositado directamente en la cuenta bancaria que se encuentre en su declaración de impuestos o le enviarán un cheque a la dirección más actualizada que el IRS tenga.

Get My Payment Illinois fue creado para ayudarle a los residentes de Illinois a obtener respuestas económicas y obtener el alivio que necesiten durante la pandemia, inclusive información sobre donde cambiar el cheque de estímulo sino tiene una cuenta bancaria. Vea: <https://getmypaymentil.org/>

¿Qué puedo hacer si no hice mi declaración de impuestos en 2018 o 2019?

El IRS quiere animar a cualquiera que no haya hecho su declaración de impuestos en 2018 y 2019 a que la haga en cuanto antes. El IRS ha extendido la fecha límite de envío de la declaración de impuestos hasta el 15 de julio de 2020.

Vea: <https://www.irs.gov/coronavirus/non-filers-enter-payment-info-here> para determinar su elegibilidad y meter la información al sistema para que pueda recibir su cheque de estímulo.

Vea la página llamada *IRS Economic Impact Payments: What you need to know* para tener más información acerca de los pagos para mitigar el impacto económico: <https://www.irs.gov/newsroom/economic-impact-payments-what-you-need-to-know>

X. Recursos para empleadores

La respuesta de OSHA a la COVID-19 ha estado cambiando. La agencia ha emitido directivas y documentos guía para empleadores en: <https://www.osha.gov/SLTC/covid-19/>

El programa de Consulta sobre Seguridad y Salud en el Sitio de Illinois OSHA le ayuda a las empresas en el estado a cumplir con los reglamentos federales de OSHA sobre salud y seguridad. Esta consulta gratuita es completamente voluntaria y se provee principalmente a las empresas pequeñas y medianas. Para pedir una consulta llene el formulario en: <https://www2.illinois.gov/idol/Laws-Rules/safety/Consultation/Pages/Consultation-Visit-Request.aspx>

XI. Recursos en Illinois por necesidad y comunidad

Vivienda y asistencia para el pago del alquiler

No se ha suspendido el pago del alquiler ni en Chicago ni en el estado de Illinois. Esto significa que los inquilinos siguen teniendo la obligación de pagar su alquiler de acuerdo con los términos de su contrato de arrendamiento. La oficina de la Autoridad de Illinois para el Desarrollo de la Vivienda (Illinois Housing Development Authority, IHDA) se encuentra cerrada para el público hasta próximo aviso; sin embargo IHDA tiene contratos con agencias locales y ciertas propiedades en el estado para proveer asistencia para el pago del alquiler. Su página web tienen una lista de contactos que le pueden ayudar con la solicitud. Más información se puede encontrar en: <https://www.ihda.org/rental-housing/#SearchTools>

La asistencia para el pago del alquiler provee un directorio de agencias y organizaciones que dan asistencia para el pago del alquiler. Algunas son organizaciones gubernamentales, otras son organizaciones sin fines de lucro y de caridad que ofrecen programas de asistencia. Cada organización tiene sus propias reglas y condiciones de elegibilidad. Por favor llámelas directamente para saber qué necesita hacer. Vea este recurso en: <https://www.rentassistance.us/>

Asistencia para el pago del alquiler

El pago del alquiler y de alquileres atrasados está disponible para individuos y familias que se encuentran en un riesgo inmediato de ser desalojadas. El pago se le hará al dueño o administrador de la propiedad 7 o 10 días después de que la solicitud sea aprobada. Los dueños de propiedades deben estar de acuerdo en participar en el programa y no pueden estar emparentados con el solicitante ni pueden vivir en el mismo hogar del solicitante. Además, los solicitantes elegibles deben demostrar la capacidad de hacer los pagos del alquiler después de que se otorgue la asistencia, en base a los ingresos actuales o anticipados que tendrá el solicitante.

Para ser elegible, el hogar debe haber sufrido una crisis o emergencia documentada dentro de los 90 días anteriores como:

- Pérdida temporal de ingresos
- Incendios o inundaciones
- Orden judicial de desocupación (ejecución hipotecaria o desalojo)
- Violencia doméstica

Para solicitarla, los residentes deben entregar toda la documentación requerida y la solicitud completada a uno de los siguientes centros de servicios comunitarios:

Englewood Community Service Center

1140 West 79th Street, Chicago, IL 60620
312-747-0200

Solicite en persona: Diario, Lunes-Viernes, 9 a.m. a 5 p.m.

Dr. Martin Luther King Jr. Community Service Center

4314 South Cottage Grove, Chicago, IL 60653
312-747-2300

Solicite en persona: Diario, Lunes-Viernes, 9 a.m. a 5 p.m.

South Chicago Community Service Center

8650 South Commercial Avenue, Chicago, IL 60617
312-747-0500

Solicite en persona: Diario, Lunes-Viernes, 9 a.m. a 5 p.m.

Garfield Community Service Center

10 South Kedzie Avenue, Chicago, IL 60612
312-746-5400

Solicite en persona: Diario, Lunes-Viernes, 9 a.m. a 5 p.m.

North Area Community Service Center

845 West Wilson Avenue, Chicago, IL 60640
312-744-2580

Solicite en persona: Diario, Lunes-Viernes, 9 a.m. a 5 p.m.

Trina Davila Community Service Center

4300 West North Avenue, Chicago, IL 60639
312-744-2014

Solicite en persona: Diario, Lunes-Viernes, 9 a.m. a 5 p.m.

Para mayor información sobre el programa de Chicago de asistencia para el alquiler visite: https://www.chicago.gov/city/en/depts/fss/provdrs/serv/svcs/how_to_find_rentalassistanceinchicago.html

Aquellos que se encuentren en situaciones de inestabilidad en la vivienda pueden encontrar centros de acogida a lo largo de Illinois en: <https://www.shelterlist.com/state/illinois>

Servicios Públicos

En respuesta a la crisis actual, a todos los proveedores de servicios públicos como el agua privada, la electricidad y el gas natural en Illinois se les ha pedido que temporalmente creen procedimientos de pagos flexibles, que NO cobren multas por pagos tardíos y que NO desconecten los servicios.

ComEd tiene planes de pago flexibles para las personas que no pueden hacer sus pagos debido al coronavirus y trabajarán con ustedes en las restauraciones del servicio. Llame a ComEd al: 800-334-7661 o vea: www.ComEd.com/DPA.

People's Gas está permitiendo planes de pago y extensiones de los pagos adeudados. Llame al 877-832-6747 o vea su página web: www.peoplesgas.com.

Nicor Gas tiene planes de pagos bajos, así como algunas subvenciones selectas. Llame al 888-642-6748, o envíe un correo electrónico a: customercare@nicorgas.com

Comcast Xfinity está ofreciendo a los nuevos clientes elegibles 60 días de servicio de internet complementario. Los hotspots de Comcast Xfinity WiFi que están ubicados en negocios y lugares al aire libre en el país están disponibles gratuitamente para cualquier persona que los necesite, incluso para los que no tienen suscripción. Para mayor información vea: <https://corporate.comcast.com/covid-19>

El Departamento de Agua de la Ciudad de Chicago ofrece planes de pagos y tiene un programa de alivio para el pago de servicios públicos (Utility Billing Relief Program, UBR). Sólo están aceptando preguntas por correo electrónico: utilitybill@cityofchicago.org.

El programa de asistencia para el pago de la electricidad para casas de bajos ingresos (Low-Income Home Energy Assistance Program, LIHEAP) ayuda a hogares elegibles a pagar los servicios de electricidad. Para mayor información acerca de LIHEAP vea: <https://www2.illinois.gov/dceo/CommunityServices/UtilityBillAssistance/Pages/default.aspx>

Para mayor información contacte por teléfono a la Oficina de Asistencia Comunitaria del Departamento de Comercio (Office of Community Assistance, Illinois Department of Commerce) al: 1-877-411-9276 y al 217-785-2533 o correo electrónico: communityassist@illinois.gov

Acceso a alimentos y comidas

La *Families First Coronavirus Response Act* (*Ley Familias Primero, Respuesta al Coronavirus*) aprobada por el Congreso de EUA suspende temporalmente los requisitos laborales para los adultos físicamente capaces sin dependientes (ABAWD por sus siglas en inglés) durante el estado de emergencia. Desde comienzos del 1 de abril de 2020, el requisito laboral de SNAP de los ABAWD ha sido temporalmente suspendido en todos los condados en Illinois.

Si necesita alimentos durante esta crisis:

- Solicite en línea los beneficios de SNAP e www.abe.illinois.gov;
- Si necesita ayuda para solicitar los beneficios de SNAP, llame al Greater Chicago Food Depository al 773-843-5416;
- Para encontrar un sitio de distribución de comida gratuita, use el localizador en www.chicagosfoodbank.org/find-food/;
- Llame a la línea telefónica de la Illinois Hunger Coalition al 800-359-2163 para encontrar comida de emergencia u otros recursos en su área.

El Greater Chicago Food Depository está proveyendo comidas para llevar para que la gente pueda mantener el distanciamiento social. El equipo de alcance a la comunidad también está disponible para asistir a la gente que necesite conectarse con el programa de SNAP. Para mayor información contacte al: (773) 843-5416 o vea: <https://www.chicagosfoodbank.org/>

Food Not Bombs es una organización de voluntarios dedicada al cambio social no violento. Food Not Bombs recupera alimentos que iban a ser tirados y cocina comidas calientes frescas veganas y vegetarianas que se sirven afuera en espacios públicos a cualquier persona sin restricción alguna. Muchos grupos Food Not Bombs también comparten provisiones y organizan otros esfuerzos para apoyar sus comunidades. Cada grupo independiente también sirve comidas gratuitas en protestas y otros eventos. Vea su página web para tener mayor información: http://foodnotbombs.net/new_site/

Recursos para trabajadores indocumentados, inmigrantes y refugiados

En respuesta a la pandemia, la agencia gubernamental de Inmigración e Imposición de Aduanas o ICE, por sus siglas en inglés, ha declarado que de forma temporal “ajustará su postura impositiva” y se enfocará en los riesgos a la seguridad pública y en los individuos sujetos a detención obligatoria por la comisión de delitos. Sin embargo, no hay provisiones en cualquiera de las provisiones de alivio por la COVID-19 que limiten a ICE en la imposición de las leyes migratorias.

La Coalición de Illinois por los Derechos de los Inmigrantes y Refugiados (Illinois Coalition for Immigrant and Refugee Rights) ha creado recursos sobre inmigración e ICE durante la pandemia de la COVID-19 que están disponibles en: <https://www.icirr.org/community-resources>.

El Centro Nacional de Leyes de Inmigración (National Immigration Law Center), el Proyecto Nacional de Derecho Laboral (National Employment Law Project) y el Proyecto de Derecho en OSH (OSH Law Project) han creado un sitio de información útil sobre los derechos de los trabajadores inmigrantes y la COVID-19. Vea el documento en: <https://www.nelp.org/publication/faq-immigrant-workers-rights-and-covid-19/>.

Ayuda Legal en Chicago (Legal Aid Chicago, LAC) prioriza la provisión de servicios legales a víctimas de trata humana, trabajadores agrícolas migrantes y trabajadores indocumentados. LAC tiene una solicitud en línea de asistencia legal que está disponible 24 horas al día/7 horas a la semana. Usted podrá seleccionar una cita para hablar con el personal de admisión que revisará su solicitud en más detalle y determinará los pasos siguientes, que podrían incluir representación, consejo o referencias legales. Para encontrar la solicitud en línea vea: <https://www.illinoislegalaid.org/get-legal-help>.

Recursos para cuidadores

La Alianza de Cuidadores de Familiares (Family Caregiver Alliance) está comprometida a seguir apoyando a los cuidadores en esta situación asociada con el coronavirus. Su página web ofrece recursos para los cuidadores: <https://www.caregiver.org/coronavirus-covid-19-resources-and-articles-family-caregivers>.

Para más información acerca del cuidado infantil para los trabajadores esenciales visite la **Sección VII: Licencia pagada de ausencia por motivos familiares en Illinois**.

Si su niño estaba recibiendo comida en la escuela y usted y su familia está teniendo inseguridad alimentaria, visite la **Sección XI: Recursos en Illinois por necesidad y comunidad: Acceso a alimentos y comida**.

Americanos asiáticos que se enfrentan a la xenofobia

Es importante recordar que aquellas personas de ascendencia asiática no corren el riesgo de propagar la COVID-19 más que otros americanos. Muchos americanos asiáticos han sufrido un aumento en el hostigamiento y la xenofobia desde el comienzo de la pandemia. Los americanos asiáticos que necesiten apoyo mental y emocional deben usar los servicios humanos provistos por la línea telefónica de apoyo a las crisis que están disponibles las 24 horas: 773-293-8488.

Trabajadores discapacitados

Access Living continúa apoyando a la comunidad discapacitada en múltiples formas, incluso a través de la creación y mantenimiento de una lista de recursos. Vea los recursos aquí: <https://www.accessliving.org/our-services/covid-19-resources-for-the-disability-community/>

Trabajadores sexuales

El Movimiento de Abogacía y Resistencia de los Trabajadores Sexuales (Sex Worker Advocacy and Resistance Movement) ha creado un documento de apoyo para los trabajadores sexuales durante la COVID-19 que puede encontrarse en: <https://bit.ly/2Knnhck>.

Trabajadores que usan drogas y otras sustancias

La Coalición de Reducción de Daños (Harm Reduction Coalition) ha ofrecido una guía en el uso seguro de drogas durante la COVID-19 aquí: <http://apps.sph.uic.edu/webdocs/pdf/COVID19-safer-drug-use.pdf>

La información en español está disponible en: <http://apps.sph.uic.edu/webdocs/pdf/COVID-Info-Spanish.pdf>

Asistencia para la salud mental

La Administración de Servicios para el Abuso de Sustancias y la Salud Mental de Estados Unidos facilita el número telefónico para llamadas de emergencia: 800-985-5990. O envíe el texto: Talk With Us al 66746.

La Alianza Nacional para la Salud Mental (National Alliance on Mental Illness, NAMI) es la organización para la salud mental popular más grande la nación. NAMI tiene una línea telefónica disponible: 800-950-6264 y ha creado una guía de referencia sobre cómo sobrellevar las cosas durante la pandemia de la COVID-19: <https://www.nami.org/covid-19-guide>

Recursos para los que están sufriendo violencia doméstica

El aumento en el riesgo de sufrir violencia doméstica durante la orden de quedarse en casa hizo que Illinois expandiera los servicios para los sobrevivientes de violencia doméstica y asalto sexual. El Departamento de Servicios Humanos de Illinois expandió el rol de la línea telefónica para la violencia doméstica.

Los sobrevivientes pueden llamar a la línea telefónica de violencia doméstica de Illinois directamente al 877-863-6338 para que los conecten a los servicios de acogida de emergencia.

XII. Tabla de resumen de las prestaciones y beneficios

Programa	Prestaciones y beneficios	Elegibilidad	Otra información
ILLINOIS Beneficios del desempleo	<p>Da ingresos a los residentes de IL desempleados sin ser su culpa y que estén buscando activamente trabajo con un ingreso en el periodo base de \$1600.</p> <p>La ley CARES expande los beneficios y añade \$600 a aquellos desempleados debido a la COVID-19.</p>	<p>Las personas cuyos empleadores han cerrado sus negocios debido a la COVID-19 son elegibles.</p> <p>Las personas diagnosticadas o que cuiden a alguien con COVID-19 son elegibles.</p> <p>Los padres que dejaron de trabajar para cuidar a un niño cuya escuela está cerrada por la COVID-19 son elegibles.</p>	<p>IDES está alentando a todos los individuos desempleados para que soliciten los beneficios ahora, ya sea si son empleados tradicionales, contratistas individuales, o si no saben qué son.</p>
Cheques de estímulo federal	<p>Un pago único del gobierno por el impacto económico. Los adultos son elegibles para recibir el pago completo de \$1200. Las parejas casadas que han hecho declaraciones de impuestos juntas son elegibles para recibir \$2400. \$500 más están disponibles por cada niño que cualifique.</p>	<p>Los adultos solos deben tener un ingreso menor a \$75 000 para recibir el pago entero y las parejas casadas un ingreso por debajo de \$150 000 para recibir el pago entero.</p>	<p>Cualquier persona mayor de 16 años que sea reclamada como dependiente no es elegible para recibir el cheque de estímulo.</p> <p>Los inmigrantes indocumentados son inelegibles para recibir el cheque de estímulo.</p>
FEDERAL Licencia pagada de ausencia por enfermedad	<p>Permite dos semanas de licencia de ausencia pagada por enfermedad.</p> <p>Los pagos se hacen de acuerdo a la tarifa regular con un máximo de \$511 por día.</p>	<p>La ausencia se otorga si una persona se encuentra en cuarentena o aislamiento por haber sido recomendado por las autoridades federales, estatales o locales, o por un proveedor de cuidado de la salud.</p> <p>Una persona que busque un diagnóstico médico después de tener síntomas de la COVID-19 también es elegible para recibir la licencia de ausencia pagada por enfermedad.</p>	<p>No hay restricciones relacionadas al estatus migratorio para que pueda recibir la licencia de ausencia médica y por motivos familiares.</p> <p>Los trabajadores que se emplean a sí mismos o trabajan por proyectos también son elegibles para recibir la licencia pagada de ausencia por enfermedad.</p> <p>Los empleadores con menos de 50 o más de 500 empleados están exentos bajo esta provisión.</p>

Programa	Prestaciones y beneficios	Elegibilidad	Otra información
<p>ILLINOIS</p> <p>Licencia pagada de ausencia por enfermedad</p>	<p>Actualmente Illinois no tiene una política de la licencia pagada de ausencia por enfermedad para todos el estado.</p> <p>Tanto en el condado de Cook como en la ciudad de Chicago, por cada 40 horas trabajadas, un empleado gana 1 hora de licencia pagada de ausencia por enfermedad.</p>	<p>Para ser elegible para esta prestación, un empleado debe haber estado empleado en el lugar por lo menos 180 días.</p> <p>La licencia pagada de ausencia por enfermedad puede otorgarse si el empleado o su familia están enfermos o tienen una lesión. En el caso de una emergencia en la salud pública, si el lugar de trabajo del empleado cierra o el empleado debe cuidar de sus niños, entonces se le puede otorgar la licencia pagada de ausencia por enfermedad. El empleado también puede usar la licencia pagada de ausencia por enfermedad si él o su familia son víctimas de violencia doméstica o una ofensa sexual.</p>	<p>Actualmente, no existe una ley estatal en Illinois que asegure la licencia pagada de ausencia por enfermedad.</p> <p>No todos los municipios en el condado de Cook optaron por adoptar la ordenanza. La información acerca de los municipios que no han adoptado la ordenanza <i>Cook County Earned Sick Leave Ordinance</i> se puede encontrar aquí: https://www.cookcountyil.gov/service/cook-county-earned-sick-leave-ordinance-and-covid-19</p>
<p>FEDERAL</p> <p>Licencia de ausencia pagada por motivos médicos y familiares</p>	<p>Permite dos semanas de licencia pagada de ausencia por motivos médicos y familiares.</p> <p>Si la licencia se requiere para cuidar a un niño cuya escuela o lugar de cuidado esté cerrado debido a la COVID-19, entonces los empleados elegibles pueden obtener hasta 10 semanas adicionales.</p> <p>El pago es de 2/3 partes del la tarifa regular con un máximo de \$200 por día.</p>	<p>La licencia de ausencia se otorga si es necesaria para cuidar a una persona o niño debido a razones relacionadas con la COVID-19.</p> <p>Para recibir 10 semanas adicionales, el empleado debe haber estado empleado por 30 días calendarios.</p>	<p>No hay restricciones relacionadas al estatus migratorio para recibir la licencia pagada de ausencia por motivos médicos y familiares.</p> <p>Los trabajadores que se emplean a sí mismos y los trabajadores de proyectos también son elegibles para recibir la licencia pagada de ausencia.</p> <p>Los empleadores con menos de 50 o más de 500 empleados están exentos bajo esta provisión.</p>
<p>ILLINOIS</p> <p>Licencia pagada de ausencia por motivos familiares</p>	<p>Le permite a los empleados elegibles a tomar la licencia de ausencia sin pago con el derecho a ser reinstalados en el trabajo bajo circunstancias específicas.</p>	<p>Los empleados elegibles pueden recibir 12 semanas de ausencia no pagada pero protegida por motivos paternales, una enfermedad seria, cuidar de un padre, esposo, o hijo.</p>	<p>Sólo los empleadores con 50 o más empleados tienen que cumplir con la FMLA.</p> <p>Actualmente no hay políticas de licencias de ausencia por motivos familiares para todo el estado.</p>

Información de contacto

Para ver la última versión de esta guía, o si tienen preguntas o comentarios sobre el contenido, y para obtener otros recursos, por favor contáctenos.

Center for Healthy Work

Teléfono: 312-996-2583

Correo electrónico: healthywork@uic.edu

Página web: Healthywork.uic.edu

Greater Lakes Center for Occupational Health & Safety

Teléfono: 312-996-0867

Correo electrónico: cdonato@uic.edu

Página web: glcohs.uic.edu

Policy, Practice & Prevention Research Center

Teléfono: 312-355-1144

Correo electrónico: guddi@uic.edu

Página web: p3rc.uic.edu

Referencias

Can I take my child to day care? (2020, March 22). Consultado el 16 de abril de 2020 en <https://coronavirus.illinois.gov/s/article/Can-I-take-my-child-to-day-care>

Chicago Minimum Wage and Paid Sick Leave Rules Supporting Chapter 1-24 of the Municipal Code of Chicago. (2020, February 21). Consultado el 16 de abril de 2020 en: <https://www.chicago.gov/content/dam/city/depts/bacp/OSL/minimumwagepaysicksickleaveules02212020.pdf>

COVID-19 FAQ and Resources (2020, April 14, 2020). Chicago Jobs Council. Consultado el 15 de abril de 2020 en: <https://cjc.net/covid-19/>

Earned Sick Leave Ordinance and Regulations. (n.d.). Consultado en: <https://www.cookcountyil.gov/service/earned-sick-leave-ordinance-0>

Emergency Child Care for Communities & Providers. (n.d.). Consultado el 16 de abril de 2020 en: <https://www2.illinois.gov/sites/OECD/Pages/For-Communities.aspx>

Illinois Paid Leave. (n.d.). Consultado el 16 de abril de 2020 en: <https://womenemployed.org/action-center/illinois-paid-leave/>

Legal Aid Chicago. (2020, April). Illinois Unemployment Benefits FAQ [PDF file]. https://www.legalaidchicago.org/wp-content/uploads/2020/03/FINAL_State-and-Fed-Unemployment-Benefits-Info-Sheet_Apr-2020.pdf

National Employment Law Project. (2020, March 27). Unemployment Insurance Provisions in the Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security (CARES) Act [Fact Sheet]. <https://s27147.pcdn.co/wp-content/uploads/Fact-Sheet-Unemployment-Insurance-Provisions-CARES-Act.pdf>

Notice to Employers and Employees City of Chicago Paid Sick Leave Ordinance. (2020, June 17). Consultado el 16 de abril de 2020 en: [https://www.chicago.gov/content/dam/city/depts/bacp/Consumer Information/psnoticefinal060717.pdf](https://www.chicago.gov/content/dam/city/depts/bacp/Consumer%20Information/psnoticefinal060717.pdf)

Occupational Safety and Health Administration. (2017). Workers' Rights [PDF file]. <https://www.osha.gov/Publications/OSHA3021.pdf>

Unemployment Insurance. (2020). Illinois Department of Employment Security. Consultado el 15 de abril de 2020 en: <https://www2.illinois.gov/ides/Pages/default.aspx>

WNYCOSH COVID-19 Worker Benefit Guidebook. (2020, March 29). Western New York Council on Occupational Safety and Health. Consultado el 1º de abril de 2020 en: <https://wnycosh.org/benefits/>



**Center for
Healthy Work**

**Great Lakes Center for
Occupational Health
and Safety**

**Policy, Practice and
Prevention Research Center**