

LEY DE LIBERTAD DE EXPRESIÓN DE LOS TRABAJADORES DE ILLINOIS
(820 ILCS 57/)

VIGENTE A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2025

La Ley de Libertad de Expresión de los Trabajadores de Illinois (WFSA, por sus siglas en inglés) prohíbe a un empleador o al agente, representante o persona designada por el empleador despedir, disciplinar, sancionar o amenazar con tomar medidas laborales adversas contra un empleado:

- (1) porque el empleado se niega a asistir o participar en una reunión patrocinada por el empleador o se niega a recibir o escuchar comunicaciones del empleador o del agente, representante o persona designada por el empleador si la reunión o comunicación es para comunicar la opinión del empleador sobre asuntos religiosos o políticos;
- (2) como un medio para inducir a un empleado a asistir o participar en reuniones o recibir o escuchar comunicaciones descritas en el párrafo (1); o
- (3) porque el empleado, o una persona que actúe en nombre del empleado, presenta un informe de buena fe, oralmente o por escrito, de una violación o una presunta violación de la Ley.

La Ley no prohíbe a un empleador:

- Comunicar información que el empleador está obligado por ley a comunicar.
- Realizar reuniones o participar en comunicaciones sobre asuntos religiosos o políticos siempre que la asistencia o participación sea voluntaria.
- Comunicar información necesaria para que los empleados desempeñen sus funciones laborales requeridas.
- Exigir a los empleados que asistan a cualquier capacitación destinada a fomentar un lugar de trabajo civil o reducir o prevenir el acoso o la discriminación en el lugar de trabajo.

DEFINICIONES DE LA WFSA

- "Asuntos políticos" significa asuntos relacionados con elecciones para cargos políticos, partidos políticos, propuestas para cambiar la legislación, propuestas para cambiar las regulaciones, propuestas para cambiar la política pública y la decisión de unirse o apoyar a cualquier partido político u organización política, cívica, comunitaria, fraternal o laboral.
- "Asuntos religiosos" significa asuntos relacionados con creencias, afiliaciones y prácticas religiosas y la decisión de unirse o apoyar a cualquier organización o asociación religiosa.

CUMPLIMIENTO

Cualquier empleado que crea que se han violado sus derechos de la WFSA puede presentar una acción civil dentro del año posterior a la fecha de la supuesta violación. El tribunal puede ordenar o conceder medidas cautelares, reincorporación, pago retroactivo, restablecimiento de beneficios y cualquier otra reparación adecuada.

Todos los empleadores cubiertos deben publicar y mantener publicado un aviso de los derechos de los empleados según la WFSA en el lugar donde se publican habitualmente los avisos a los empleados.

Para obtener más información, envíe un correo electrónico al Departamento de Trabajo de Illinois (IDOL) a: DOL.WFSA@Illinois.gov

Ref.: 820 ILCS 57/30