



Illinois Amends the Day and Temporary Labor Services Act

*Update: On November 17, 2023 Governor Pritzker officially signed **House Bill 3641** which will delay implementation of the equal pay and equivalent benefits portions of House Bill 2862 until April 1, 2024.*

The 90 days worked clock can not start prior to April 1. Depending on how an employee is scheduled, the earliest trigger date for any potential wage or benefit change would fall in the July/August 2024 timeframe.

It is important to note that all other sections of the original bill remain in force at this time.

Metro Staff will continue to work with industry groups as well as our legal team, and we will let you know if we are made aware of any other developments regarding this legislation.

If you have any questions, please let us know at info@msistaff.com.

As you know, Illinois passed Bill 2862 amending the Day and Temp Labor Services Act on August 4th. Emergency rules were issued by the Department of Labor on Monday, August 7. There is currently a lot of discussion between industry and association leaders with the DOL on how to interpret and implement. Metro Staff is moving forward with the current legislation to be compliant with the law to the best of our ability and knowledge currently.

The following is a summary of the most significant elements of the law as it impacts both of us.

Pay Equality:

Any temporary associate who has worked 90 days (days worked, not calendar days) after August 4 in an industrial assignment must be compensated at a rate of pay not less than that of the lowest paid full-time employee at your organization doing the same work, with the same level of seniority.

This includes equality of offered benefits, which may require temporary industrial associates to be given additional hourly compensation reflecting the value of the benefits package provided to your full-time employees. This will require confidential sharing of wage and benefit information between our companies.

Metro Staff, Inc.

1601 Weld Rd. Elgin, IL 60123 * Phone: 847.742.9900 * Fax: 847.742.4846

Enhanced Health and Safety Practices:

The amendments also emphasize workplace health and safety. The law places additional responsibilities on Metro Staff and our clients to provide safety training and additional requirements on documenting the training delivered.

Before assigning an industrial temporary associate to your company, we are legally obligated to inquire about and review your health and safety practices, noting any workplace hazards, and working with you to minimize workplace injuries. We do a lot of this already, but we will both have the burden of adequately documenting our procedures.

Your responsibilities in this area are expected to be as follows:

- You will need to document and inform Metro Staff about the anticipated hazards that the workers will most likely encounter.
- Review the safety and health awareness training provided by Metro Staff to determine if it addresses the recognized hazards for your industry.
- Provide workers with specific training tailored to the hazards at the worksite.
- Document and maintain records of site-specific training and provide confirmation of such training to Metro Staff within three business days of providing the training.
- Provide worksite specific training to the workers and allow Metro Staff to visit the worksite to observe and confirm your training and information related to job tasks, safety and health practices and hazards.

Additionally, if you change the workers' job tasks or work location, and new hazards may be encountered, you must inform both the workers and Metro Staff before the workers perform the new tasks, and, if necessary, update the workers' personal protective equipment and training.

Interested Party Litigation

The amendments now allow for an interested party, meaning an organization that monitors or is attentive to compliance with public or worker safety laws, to initiate a civil action against an agency or client upon reasonable belief that a violation of the Act has occurred. The interested party must first file a complaint with the Department of Labor describing the violation. The Department of Labor will then send a notice of the Complaint to the named parties, who have a right to contest or cure the alleged violations within 30 days of receipt of the Complaint. The Department of Labor may also issue a Right to Sue to the interested party, of which they may initiate a civil action for penalties within 180 days.

Job Disputes

The amendments also allow laborers the right to refuse an assignment at a client location where there is a labor dispute. The agency must provide a written statement to the laborer if the client location is engaged in a strike, lockout, or other labor trouble. This also requires agencies and clients to share information as needed. The Act now provides for a penalty if the notice is not provided to laborers in this instance.

Metro Staff, Inc.

1601 Weld Rd. Elgin, IL 60123 * Phone: 847.742.9900 * Fax: 847.742.4846

Increased Penalties

An agency or client can be penalized for the first violation of the Act not less than \$100 and not more than \$18,000, which is up from \$6,000 previously. Additionally, repeat violations can cost not less than \$250 and not more than \$7,500, which is up from approximately \$2,500. Further, penalties to Clients who contract with an Agency that is not registered with the state has increased to up to \$1,500 per day.

Next Steps

Metro Staff will be contacting you to review and share information regarding wages, benefits, work conditions and training practices to facilitate the new requirements under the Act.

There are a lot of questions that remain regarding the amendments that have been put into law. We are working with our legal team as well as lobby leaders who are working with government agencies and other associations to clarify the statute. We are on top of it. As new information is available, we will communicate that to you.

Above all, we value our partnership and look forward to navigating these changes together to ensure continued success.

If you have any immediate questions, please contact our leadership team at INFO@msistaff.com . We are here to help.

Metro Staff, Inc.

1601 Weld Rd. Elgin, IL 60123 * Phone: 847.742.9900 * Fax: 847.742.4846



Illinois Enmienda la Ley de Servicios de Trabajo Diurno y Temporal

Actualización: El 17 de Noviembre de 2023, el Gobernador Pritzker firmó oficialmente el Proyecto de Ley 3641 de la Cámara de Representantes, que retrasará la implementación de las partes de igualdad salarial y beneficios equivalentes del Proyecto de Ley 2862 de la Cámara de Representantes hasta el 1 de Abril de 2024.

El reloj de 90 días trabajados no puede comenzar antes del 1 de Abril. Dependiendo de cómo esté programado un empleado, la fecha de activación más temprana para cualquier posible cambio salarial o de beneficios caería en el período de Julio/Agosto de 2024.

Es importante tener en cuenta que todas las demás secciones del proyecto de ley original siguen vigentes en este momento.

Metro Staff continuará trabajando con grupos de la industria, así como con nuestro equipo legal, y le informaremos si estamos al tanto de cualquier otro desarrollo con respecto a esta legislación. Si tiene alguna pregunta, háganoslo saber en info@msistaff.com.

Como saben, Illinois aprobó el Proyecto de Ley 2862 que enmienda la Ley de Servicios de Trabajo Diurno y Temporal el 4 de Agosto. Las reglas de emergencia fueron emitidas por el Departamento de Trabajo el Lunes 7 de Agosto. Actualmente hay mucha discusión entre los líderes de la industria y las asociaciones con el Departamento de Trabajo sobre cómo interpretar e implementar. Metro Staff está avanzando con la legislación actual para cumplir con la ley de la mejor manera posible y conocimiento actual. El siguiente es un resumen de los elementos más significativos de la ley que nos afecta a ambos.

Igualdad Salarial:

Cualquier asociado temporal que haya trabajado 90 días (días trabajados, no días calendario) después del 4 de Agosto en una asignación industrial debe ser compensado a una tasa de pago no menor que la del empleado de tiempo completo menos pagado en su organización que realice el mismo trabajo, con el mismo nivel de antigüedad.

Esto incluye la igualdad de los beneficios ofrecidos, lo que puede requerir que los asociados industriales temporales reciban una compensación adicional por hora que refleje el valor del paquete de beneficios proporcionado a sus empleados de tiempo completo. Esto requerirá el intercambio confidencial de información sobre salarios y beneficios entre nuestras empresas.

Prácticas Mejoradas de Salud y Seguridad:

Las enmiendas también hacen hincapié en la salud y la seguridad en el lugar de trabajo. La ley impone responsabilidades adicionales a Metro Staff y a nuestros clientes para proporcionar capacitación en seguridad y requisitos adicionales para documentar la capacitación impartida.

Metro Staff, Inc.

1601 Weld Rd. Elgin, IL 60123 * Phone: 847.742.9900 * Fax: 847.742.4846

Antes de asignar un asociado temporal industrial a su empresa, estamos legalmente obligados a indagar y revisar sus prácticas de salud y seguridad, anotando cualquier peligro en el lugar de trabajo y trabajando con usted para minimizar las lesiones en el lugar de trabajo. Ya hacemos mucho de esto, pero ambos tendremos la carga de documentar adecuadamente nuestros procedimientos.

Se espera que sus responsabilidades en esta área sean las siguientes:

- Deberá documentar e informar a Metro Staff sobre los peligros anticipados que los trabajadores probablemente encontrarán.
- Revise la capacitación de concientización sobre seguridad y salud proporcionada por Metro Staff para determinar si aborda los peligros reconocidos para su industria.
- Proporcionar a los trabajadores una formación específica adaptada a los riesgos en el lugar de trabajo.
- Documentar y mantener registros de la capacitación específica del sitio y proporcionar la confirmación de dicha capacitación a Metro Staff dentro de los tres días hábiles posteriores a la entrega de la capacitación.
- Proporcionar entrenamiento específico al lugar de trabajo a los trabajadores y permitir que Metro Staff visite el lugar de trabajo para observar y confirmar su capacitación e información relacionada con las tareas laborales, las prácticas de seguridad y salud y los peligros.

Además, si cambia las tareas laborales o el lugar de trabajo de los trabajadores, y se pueden encontrar nuevos peligros, debe informar tanto a los trabajadores como a Metro Staff antes de que los trabajadores realicen las nuevas tareas y, si es necesario, actualizar el equipo de protección personal y la capacitación de los trabajadores.

Litigios de Partes Interesadas

Las enmiendas ahora permiten que una parte interesada, es decir, una organización que supervisa o está atenta al cumplimiento de las leyes de seguridad pública o de los trabajadores, inicie una acción civil contra una agencia o cliente si cree razonablemente que se ha producido una violación de la Ley. La parte interesada primero debe presentar una queja ante el Departamento de Trabajo describiendo la violación. Luego, el Departamento de Trabajo enviará un aviso de la Queja a las partes nombradas, quienes tienen derecho a impugnar o subsanar las presuntas violaciones dentro de los 30 días posteriores a la recepción de la Queja. El Departamento de Trabajo también puede otorgar un derecho a demandar a la parte interesada, de la cual puede iniciar una acción civil para imponer sanciones dentro de los 180 días.

Disputas Laborales

Las enmiendas también permiten a los trabajadores el derecho de rechazar una asignación en la ubicación de un cliente donde existe una disputa laboral. La agencia debe proporcionar una declaración por escrito al trabajador si la ubicación del cliente está involucrada en una huelga, cierre patronal u otro problema laboral. Esto también requiere que las agencias y los clientes compartan información según sea necesario. La ley prevé ahora una sanción si no se notifica a los trabajadores en este caso.

Aumento de las Sanciones

Una agencia o cliente puede ser penalizado por la primera violación de la Ley con no menos de \$100 y no más de \$18,000, lo que representa un aumento de \$6,000 anteriormente. Además, las infracciones repetidas pueden costar no menos de \$250 y no más de \$7,500, lo que representa un aumento de aproximadamente \$2,500. Además, las multas a los clientes que contratan con una agencia que no está registrada en el estado han aumentado hasta \$ 1,500 por día.

Metro Staff, Inc.

1601 Weld Rd. Elgin, IL 60123 * Phone: 847.742.9900 * Fax: 847.742.4846

Próximos Pasos

Metro Staff se comunicará con usted para revisar y compartir información sobre salarios, beneficios, condiciones de trabajo y prácticas de capacitación para facilitar los nuevos requisitos de la Ley.

Quedan muchas preguntas por resolver con respecto a las enmiendas que se han convertido en ley. Estamos trabajando con nuestro equipo legal, así como con líderes de cabildeo que están trabajando con agencias gubernamentales y otras asociaciones para aclarar el estatuto. Estamos al tanto. A medida que haya nueva información disponible, se la comunicaremos.

Por encima de todo, valoramos nuestra asociación y esperamos navegar juntos por estos cambios para garantizar el éxito continuo.

Si tiene alguna pregunta inmediata, comuníquese con nuestro equipo de liderazgo en INFO@msistaff.com .
Estamos aquí para ayudar.

Metro Staff, Inc.

1601 Weld Rd. Elgin, IL 60123 * Phone: 847.742.9900 * Fax: 847.742.4846