

INFORME DEL DÍA DEL TRABAJO



LA PROCURADURÍA GENERAL DE ILLINOIS



Informe del Día del Trabajo de 2022
La Oficina del Procurador General de Illinois



El procurador general Raoul da informe a miembros sindicales en la Reunión Estatal de Oficios de la Construcción sobre la investigación del año 2021 de subcontratistas en la planta de Rivian, localizada en Normal, Illinois. El informe fue dado en el Salón del Local 137 del sindicato UA en Springfield. Más información sobre la investigación y su resolución puede ser encontrada en la página 5.

TABLA DE CONTENIDO

Introducción al Buró.....	4
Salario.....	4
Acuerdos de no competencia, acuerdos para no contratar empleados de la competencia y libertad para trabajar.....	8
Discriminación laboral.....	10
Clasificación incorrecta de trabajadores.....	14
Lugares de trabajo fisurado.....	15
Liderando coaliciones multiestatales/abogacía nacional.....	16
Seguridad en el lugar de trabajo.....	18
Difusión.....	22
Recursos.....	24
Notas.....	28



UN MENSAJE

DEL PROCURADOR GENERAL RAOUL

Septiembre de 2022



El Día del Trabajo es cuando honramos a los trabajadores en Illinois y en todo el país por el papel fundamental que desempeñan en apoyo a nuestra sociedad. Con el espíritu del pueblo trabajador, me enorgullece compartir nuestro primer Informe del Día del Trabajo que detalla el trabajo que mi oficina ha realizado durante los últimos dos años para hacer cumplir las leyes laborales y proteger a la gente de Illinois.

Una de mis principales prioridades como procurador general de Illinois ha sido crear el marco y asegurar los recursos para que un Buró de Derechos Laborales se convirtiera en un departamento permanente de la Procuraduría General. Gracias a la legislación que mi oficina inició, el Buró ha podido usar su autoridad robustecida para proteger a los trabajadores ante una variedad de diferentes prácticas laborales inescrupulosas, así como para ingresar decretos jurídicos para poner fin a aquellas acciones que han perjudicado a los trabajadores y garantizan que los empleadores cumplan con la ley en el futuro. Desde su incorporación formal en la Acta del Procurador General en 2020, el Buró de Derechos Laborales ha recaudado más de 1,4 millones de dólares en salarios debidos a trabajadores y en multas. Los abogados y el personal de toda la Procuraduría también contribuyen al trabajo del Buró y a la lucha para garantizar que los trabajadores reciban sus salarios, sean libres de discriminación y tengan un lugar de trabajo seguro.

Además de resaltar el trabajo investigativo y legal del Buró y de la Procuraduría en este informe, también me complace anunciar que estamos interactuando activamente con las comunidades de Illinois a través de un programa de promoción de derechos laborales formalizado. Los invito a comunicarse con la Procuraduría para organizar una presentación informativa del Buró de Derechos Laborales o si tiene alguna pregunta sobre nuestros esfuerzos para proteger a los trabajadores en todo Illinois.

Por último, quiero agradecer especialmente a todos los trabajadores, defensores, sindicatos, organizaciones y empresas que se han puesto en contacto con el Buró de Derechos Laborales. Su cooperación y asociación es clave para nuestro servicio al estado de Illinois. Al trabajar juntos, podemos asegurar un Illinois mejor para todos.

¡Feliz Día del Trabajo!

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Kwame Raoul".

Kwame Raoul
Procurador general

INTRODUCCIÓN AL BURÓ

El Buró de Derechos Laborales protege y promueve los derechos laborales de todos los trabajadores de Illinois. Aunque el Buró ha existido en la Procuraduría desde hace varios años, su existencia fue codificada en la ley como la Unidad de Protección del Trabajador en 2020. Esa nueva ley, Ley Pública 101-0527, enmendó la Acta del Procurador General de Illinois para crear la Unidad de Protección del Trabajador dentro de la Procuraduría General. Esta legislación también otorgó al Buró autoridad mejorada para hacer cumplir las leyes laborales en Illinois. Además de ser uno de los muchos burós de la Procuraduría General, el Buró de Derechos Laborales trabaja con otras agencias estatales, como el Departamento de Trabajo de Illinois, y con colaboradores federales para proteger a los trabajadores de Illinois. El Buró incluye seis abogados y dos profesionales y tiene su sede en Chicago además de contar con personal que también presta servicios en la sede principal de la Procuraduría en Springfield.

Además del Buró de Derechos Laborales, los abogados y el personal de otras divisiones y burós de la Procuraduría General de Illinois desempeñan funciones importantes para ayudar a los trabajadores. Los abogados de la División de Apelaciones Civiles, que representa al estado en los tribunales de apelación de nivel federal y estatal, colaboran en las acciones multiestatales coordinadas con los procuradores generales de todo el país. La División de Representación Gubernamental proporciona representación legal al estado y a todos los funcionarios, consejos, comisiones, agencias y empleados del estado en litigios civiles que involucran su capacidad oficial, manejando miles de casos remitidos cada año. Dentro de la División de Representación Gubernamental, los abogados del Buró de Derecho General representan al Departamento de Trabajo de Illinois en los tribunales federales de distrito y de circuito de Illinois. Además, el Buró de Derechos Civiles de la Procuraduría también trabaja en conjunto con el Buró de Derechos Laborales para abordar los casos que implican discriminación laboral.



El procurador general Kwame Raoul encabeza una demanda para certificar que la enmienda de igualdad de derechos es parte de la constitución de los Estados Unidos. Esta enmienda fortalecería leyes que prohíben la discriminación salarial basada en el sexo del trabajador así como otros tipos de discriminación.

SALARIOS

En colaboración con el Departamento de Trabajo de Illinois, el Buró de Derechos Laborales del procurador general Raoul investiga y entabla demandas por violaciones sistemáticas y generalizadas de las leyes salariales de Illinois, incluyendo la Ley de Salario Mínimo de Illinois, la Ley de Salario Prevalente y la Ley de Pago y Cobro de Salarios de Illinois.

Al devolver los salarios no pagados a los trabajadores afectados, el Buró de Derechos Laborales de la Procuraduría garantiza que los trabajadores de Illinois sean remunerados de manera apropiada por su trabajo. Este trabajo también afirma las prácticas de las empresas respetuosas de la ley, para que los empleadores que obedecen las leyes

laborales de Illinois no queden en desventaja competitiva frente a aquellos empleadores que prestan servicios a un menor costo debido a su incumplimiento de las leyes salariales de Illinois y en perjuicio de los trabajadores. Además, mediante este trabajo, el Buró garantiza que los empleadores realicen las deducciones federales y estatales requeridas sobre el trabajo pagado, contribuciones que son vitales para brindar servicios en todos los niveles del gobierno.

TRABAJO DESTACADO

Haciendo subcontratistas en la industria de construcción responsables por no pagar salarios por horas extra: En diciembre de 2021, el procurador general Raoul anunció acuerdos con subcontratistas que construían una nueva línea de producción para Rivian Automotive, Inc. (Rivian). Este acuerdo concluyó una investigación conjunta de la Procuraduría General y el Departamento de Trabajo de Illinois (IDOL). Los acuerdos requieren que los subcontratistas paguen casi \$390,000 en salarios atrasados y multas para resolver las acusaciones de que no pagaron a trabajadores mexicanos los salarios debidos por sus horas extra trabajadas. La investigación conjunta de la Procuraduría General e IDOL reveló que una cadena de subcontratistas contratados para construir la nueva línea de producción de Rivian en Normal, Illinois, no pagó los salarios de horas extra a los trabajadores en el sitio. Los acuerdos requieren que Guangzhou Mino Equipment Co., con sede en China; IT8 Software Engineering S.L., con sede en España; y LAM Automation, con sede en México, junto con las entidades relacionadas de las empresas, paguen los salarios por horas extra y las sanciones civiles a los trabajadores a quienes se les negaron los salarios correspondientes. Los subcontratistas también deben cumplir con reportes a la Procuraduría requeridos por los acuerdos.



“Aplaudo al procurador general Raoul, a su personal y al Departamento de Trabajo por sus esfuerzos y hallazgos sobre la explotación de los trabajadores por parte de tres subcontratistas en la planta de Rivian”.

Mike Raikes, Gerente de Negocios
IBEW Local 197

Recuperación de salarios por horas extra

para instaladores de techos:

En mayo de 2021, el Buró de Derechos Laborales presentó un decreto de consentimiento con Star Roofing and Siding Inc. que requiere que la empresa pague \$101,000 por horas extra adeudadas a sus trabajadores. El Buró de Derechos Laborales inició la investigación después de que el Local 11 de Techadores e Impermeabilizantes refirió a los trabajadores al buró. El procurador general alegó que, durante años, Star Roofing and Siding no pagó a nueve de sus empleados instaladores de techos (“Ruferos”) los salarios por horas extra a tiempo y medio de su salario regular por todo el tiempo trabajado en exceso de 40 horas por semana en violación de la Ley de Salario Mínimo de Illinois. Conforme al decreto de consentimiento, la empresa debe mantener y proporcionar registros de los pagos a los trabajadores para



“Demasiadas veces a los empleados de Star Roofing no se les ha pagado por todo el tiempo trabajado.

... Aplaudo a los trabajadores que defendieron sus derechos y aplaudo a la Procuraduría General por enjuiciar a los malos empleadores. En estos tiempos tumultuosos, es bueno ver que la justicia aún puede prevalecer”.

Gary Menzel, Presidente
Techadores e Impermeabilizantes Local 11

garantizar que los trabajadores conozcan su tasa de pago y la cantidad de horas trabajadas cada semana. El decreto de consentimiento también requiere que la empresa mantenga registros de GPS para todos sus vehículos y registros detallados sobre los viajes de los miembros de la tripulación en cada vehículo para disuadir a la empresa de pagar a los trabajadores por debajo de la mesa.

Protección de los trabajadores que reciben propinas:

La Procuraduría General se asoció con la Procuraduría General de Pensilvania para liderar una demanda contra el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL) para combatir una regla propuesta por USDOL que habría permitido a los empleadores pagar a los trabajadores que reciben propinas menos del salario mínimo por su trabajo sin propinas. Durante varias décadas, los trabajadores que reciben propinas solo podían dedicar hasta 20 por ciento de su tiempo realizando trabajos que no generan propinas, como la limpieza, mientras se les pagaba la tasa de propina. El USDOL propuso eliminar esta regla. Las procuradurías generales de Illinois y Pensilvania lideraron una coalición de nueve procuradurías generales para presentar una demanda contra el USDOL para bloquear la implementación de la regla. Finalmente, el USDOL retiró la propuesta que habría perjudicado a los trabajadores que reciben propinas.

Haciendo responsables a los empleadores sin escrúpulos que retrasan los salarios de los trabajadores:

Durante la sesión legislativo de 2021, la Procuraduría General apoyó un proyecto de ley que aumentó la cantidad de daños que se otorgan a los empleados cuando sus empleadores no les pagan a tiempo o no pagan el último cheque de pago. Promulgada como ley por el gobernador JB Pritzker en julio de 2021, la Ley Pública 102-0050 establece que



los empleados a los que no se les paga dentro del tiempo asignado después del final de un periodo de pago tienen derecho a sus salarios no pagados y al cinco por ciento de la cantidad no pagada en concepto de daños y perjuicios. Según la versión anterior de la ley, el empleado solo tenía derecho a dos por ciento de la cantidad no pagada por concepto de daños y perjuicios.

Apoyo a los trabajadores litigando por salarios debidos: La Procuraduría General y el Departamento de Trabajo de Illinois (IDOL) trabajaron juntos para presentar un escrito de amicus curiae para un caso llamado Mercado v. S&C Electric Company. En este caso, los trabajadores de ensamblaje de una fábrica con pago por horas argumentan que su empleador debe incluir los pagos de bonificación al calcular su tasa de pago de referencia, lo que posteriormente afecta el valor de su salario por horas extra. La Procuraduría General e IDOL argumentan en su escrito presentado ante el Tribunal de Apelaciones de Illinois que los empleadores generalmente deben incluir toda

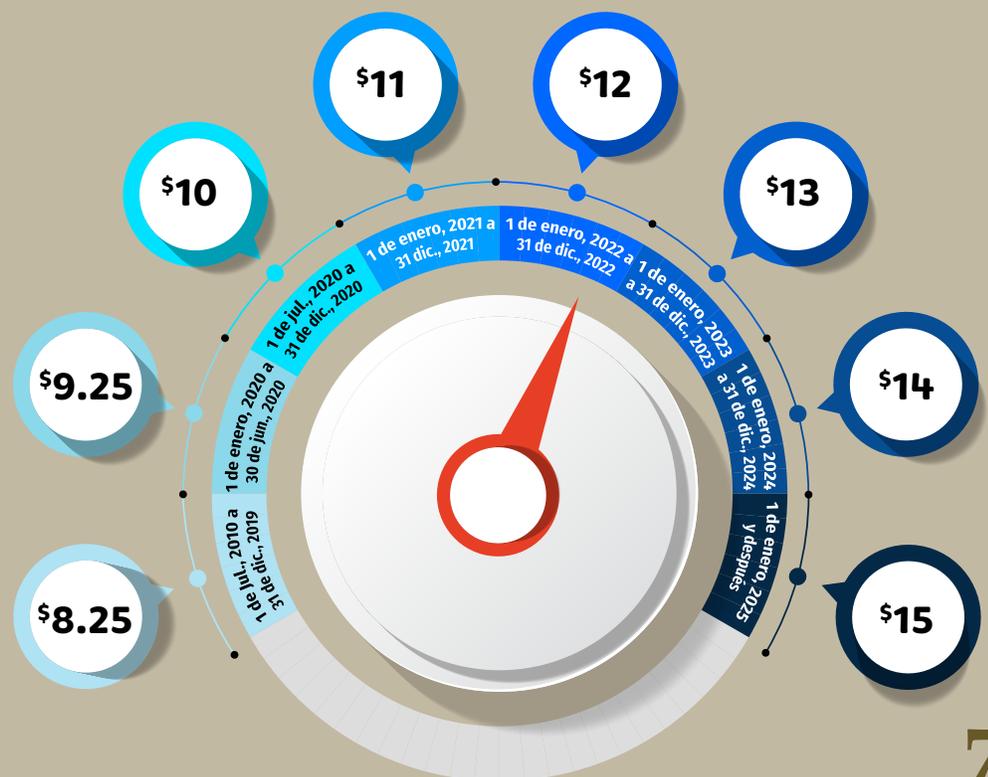
la compensación de los empleados, no solo la compensación por hora, al calcular la tasa de pago de referencia y que un empleador no puede pagar a los trabajadores en salarios no por hora y luego afirmar que el pago es un regalo. El litigio sobre este asunto aún está pendiente.

Recaudación sobre presuntos infractores de la ley laboral: En nombre del Departamento de Trabajo de Illinois (IDOL), la Procuraduría busca recuperar más de \$850,000 en salarios no pagados y multas en nombre de 93 ex empleados. Estos asuntos fueron remitidos a la Procuraduría General en conformidad con la Orden Ejecutiva 2019-02, que requiere que IDOL remita a la Procuraduría todos los casos de reclamos salariales pendientes que involucren violaciones flagrantes y repetidas de la ley. El litigio está pendiente.

Entre agosto de 2020 y junio de 2022, el Buró de Derecho General recuperó \$911,596.80 en salarios no pagados y multas conforme a las referencias de IDOL.

Salario Mínimo en Illinois aumentara anualmente hasta 2025

En febrero de 2019, el gobernador JB Pritzker firmó el proyecto de ley 1 del Senado, el cual enmendó la Ley de Salario Mínimo de Illinois para aumentar el salario mínimo de \$8.25 a \$15 antes del 1 de enero de 2025. El Buró de Derechos Laborales, junto con el Departamento de Trabajo de Illinois, investiga las violaciones de la Ley de Salario Mínimo y, cuando corresponde, presentan acciones contra los empleadores que violan la ley pagando a sus empleados menos del salario mínimo estatal.



ACUERDOS DE NO COMPETENCIA, ACUERDOS PARA NO CONTRATAR EMPLEADOS DE LA COMPETENCIA Y LIBERTAD PARA TRABAJAR

El Buró de Derechos Laborales protege la capacidad de los trabajadores de buscar trabajo y ganar más salarios mediante su trabajo en el área de acuerdos de no competencia altamente restrictivos y evita que las empresas entren acuerdos de “no contratación de los trabajadores de la competencia” que impiden que los trabajadores consigan trabajos con la competencia de sus empleadores. Los acuerdos de no competencia restringen la libertad de los

trabajadores para trabajar para un empleador competidor. Si bien los acuerdos de no competencia se diseñaron para impedir que los empleados de alto nivel poseedores de secretos comerciales o conocimientos sobre el funcionamiento interno de una empresa se fuesen a trabajar a la competencia, muchos empleadores los utilizan para impedir que los trabajadores con salarios bajos busquen otro empleo. Como consecuencia, los trabajadores no pueden buscar un empleo alternativo que ofrezca salarios más altos, mejores horarios de trabajo y mejores condiciones de trabajo.

Del mismo modo, las empresas entran en acuerdos de “no contratación de trabajadores de la competencia” para evitar que su competencia contraten a sus trabajadores. Estos acuerdos a veces se utilizan en la industria de empleo temporal, donde el objetivo es reprimir los salarios de los trabajadores e impedir la competencia entre agencias. Para los trabajadores con salarios bajos, los acuerdos de no contratación de los trabajadores de la competencia pueden tener un efecto devastador en su capacidad de mejorar sus circunstancias de empleo al conseguir otro trabajo.



En la foto, la cúpula del Capitolio del estado de Illinois, vista desde el centro del primer piso de la rotonda. El Capitolio del estado de Illinois hospeda a la asamblea general de Illinois, la cual aprobó el Proyecto de Ley 672 del Senado para enmendar el Acta de Libertad para Trabajar de Illinois.

TRABAJO DESTACADO

Lucha contra los acuerdos de no contratación de trabajadores de la competencia y fijación

de salarios en la industria de empleo temporal: En julio de 2020, el Buró de Derechos Laborales y el Buró de Antimonopolios del Procurador General demandaron a tres empresas de empleo temporal: Elite Staffing Inc., Metro Staff Inc. y Midway Staffing, Inc., y su empresa cliente, Colony, Inc. La demanda alega que las tres agencias de empleo formaron un acuerdo ilegal para negarse a solicitar o contratar a los empleados de las demás y fijar los salarios pagados a sus empleados. Colony supuestamente facilitó el acuerdo al actuar como intermediario para comunicar el acuerdo y ayudar a hacer cumplir el acuerdo de no contratación de los trabajadores de la competencia. Para los trabajadores, esto resulta en un salario inferior al que tendrían en un mercado competitivo y limitantes en la búsqueda de mejores oportunidades laborales para mantenerse y proveer para sus familias.

En junio de 2022, los burós y la División de Apelaciones Civiles del Procurador General pudieron obtener una victoria inicial en este caso, ya que el Tribunal de Apelaciones de Illinois dictaminó que las agencias de empleo temporal no están exentas de la cobertura aplicación de la Ley Antimonopolios de Illinois. El litigio sobre el asunto aún está pendiente. Los burós buscan sanciones civiles y daños y perjuicios en este caso, así como una orden judicial para detener los acuerdos ilegales.

Más trabajadores afectados por los acuerdos de no contratación de trabajadores de la competencia: En junio de 2022, el Buró de Derechos Laborales y el Buró de Antimonopolios presentaron una demanda similar contra otro grupo de agencias de empleo temporal y de su empresa cliente. La demanda se presentó en el Tribunal de Circuito del Condado de Cook contra Alternative Staffing Inc., American Quest Staffing Solutions Inc., Creative Staffing Solutions Inc., Midway Staffing Inc., Staffing Network LLC y SureStaff LLC, así como contra su cliente, Vee Pak LLC, que opera comercialmente como Voyant Beauty. Estas seis agencias de empleo temporal supuestamente formaron un acuerdo ilegal de “no contratación de los empleados de la competencia” a través del cual se negaron a contratar a los empleados de los demás. La demanda también alega que la empresa cliente Vee Pak LLC facilitó el acuerdo de no contratación de la competencia al actuar como intermediario entre las agencias de empleo temporal y ayudar a hacer cumplir el acuerdo. El litigio en este asunto está pendiente.

Poniendo fin a las prácticas anticompetitivas de la empresa de empleo internacional: En mayo de 2022, la Procuraduría anunció un acuerdo de conciliación con Sodexo Inc. (Sodexo) por el cual la empresa acordó poner fin al uso de cláusulas de “no contratación” en los contratos con sus clientes. Las cláusulas de Sodexo tenían el efecto de restringir los derechos de los empleados de Sodexo, sin su conocimiento, de buscar empleo fuera de Sodexo.



“Creemos que estos tipos de acuerdos ocurren regularmente entre las agencias de empleo temporal y los empleadores, pero puede ser difícil

para los trabajadores probarlo. Nos complace que el procurador general Raoul haya podido juntar las piezas y tomar acción, y esperamos que esto envíe un mensaje a las agencias de empleo temporal para que se detengan con estos acuerdos que reducen los salarios y beneficios de los trabajadores”.

Jose Frausto,
Director de Liderazgo y Promoción
Chicago Workers Collaborative

Limitando el uso de acuerdos de no competencia solo a empleados con mayores ingresos: Durante la sesión legislativa de 2021, los legisladores de Illinois aprobaron un proyecto de ley para proteger mejor a los trabajadores de Illinois de los acuerdos de no competencia y no solicitud altamente restrictivos. El Proyecto de Ley 672 del Senado enmendó la Acta de Libertad para Trabajar de Illinois al prohibir el uso de acuerdos de no competencia con trabajadores que ganan menos de \$75,000 al año y al prohibir el uso de acuerdos de no solicitud con trabajadores que ganan menos de \$45,000 al año. La Procuraduría pudo asegurar la autoridad legal para investigar e iniciar acciones contra los presuntos infractores. El Proyecto de Ley 672 del Senado se promulgó como Ley Pública 102-0358 y entró en vigencia el 1 de enero de 2022.

DISCRIMINACIÓN LABORAL

Los trabajadores de Illinois tienen derecho a trabajar en un lugar libre de discriminación y el Buró de Derechos Laborales del Procurador General trabaja con los departamentos de Trabajo y de Derechos Humanos de Illinois y con el Buró de Derechos Civiles de la Procuraduría para investigar y litigar casos en que los trabajadores son discriminados debido a su raza, etnia, sexo o cualquier otra clase protegida por la Ley de Derechos Humanos de Illinois. Desde noviembre de 2020, el Buró de Derechos Laborales ha presentado decretos de consentimiento con seis empresas por presunta

discriminación y que violaron las leyes de discriminación laboral de Illinois.

Los empleados que experimentan discriminación laboral tienen menos probabilidades de ser contratados y ascendidos, tienden a recibir menos paga y enfrentan sanciones más severas que sus contrapartes. El Buró de Derechos Laborales se dedica a detener la discriminación laboral y garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades en su lugar de trabajo.

“El uso de agencias de empleo temporal para participar en la discriminación basada en la raza mantiene injustamente a comunidades enteras fuera del mercado laboral y les niega la oportunidad de ganar un salario justo. Me comprometo a tomar medidas para detener la discriminación generalizada dondequiera que la encontremos”.

El procurador general Kwame Raoul
Anunciando un decreto de consentimiento con Mistica Foods y Specialized Staffing

El procurador general Raoul habla con el gobernador Pritzker en un desayuno legislativo en el Helen Radigan Hall en la oficina del Procurador General en Springfield.



TRABAJO DESTACADO

Prevención de la discriminación basada en el sexo: En abril de 2021, el Buró de Derechos Laborales presentó decretos de consentimiento con Alternative Staffing Inc., una empresa de empleo temporal, y tres empresas que utilizaron agencias de empleo temporal para obtener su fuerza laboral: Fibre Drum Sales Inc., DSI Holdings Corp. y Amylu Foods LLC. Los decretos de consentimiento fueron el resultado de una demanda que el Buró de Derechos Laborales presentó contra las empresas. El Buró de Derechos Laborales alegó que las empresas asignaron trabajadores a puestos basados en estereotipos de género, asignando códigos para enmascarar la discriminación. Los decretos de consentimiento requieren que las empresas asignen tareas en función de la capacidad de un trabajador para completar la tarea, y no según su sexo, que eduquen a los trabajadores sobre la discriminación basada en el sexo y prevenir la discriminación en el futuro, además de pagar \$280,000 en multas civiles.

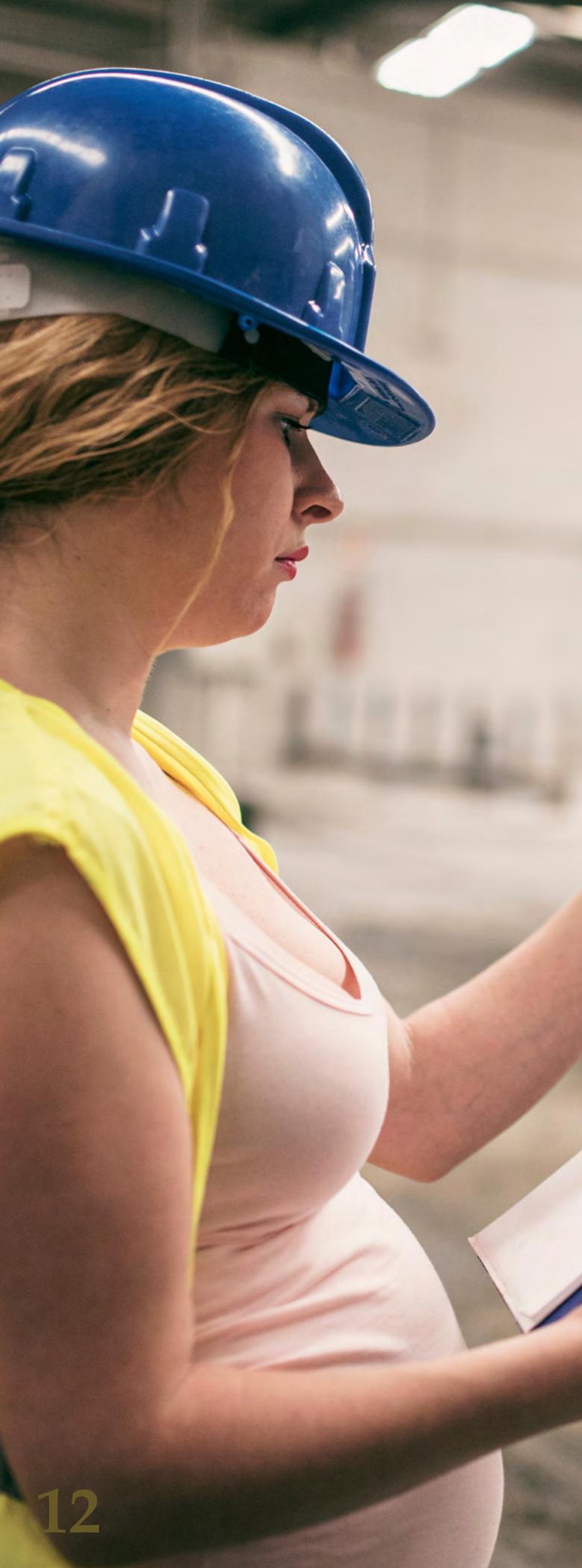
El procurador general Raoul cruza un escenario en la Gala de Igualdad de Illinois 2022 el 5 de febrero, 2022, en el Hilton Chicago. La oficina ayuda a hacer cumplir las prohibiciones contra la discriminación basada en la sexualidad y la identidad de género en virtud de la Ley de Derechos Humanos de Illinois.

Detener la discriminación racial en la contratación de personal temporal:

El Buró de Derechos Laborales presentó un decreto de consentimiento con Mistica Foods y Specialized Staffing, una empresa de empleo temporal, para resolver una demanda que alega que las empresas discriminaban a los trabajadores afroamericanos. La Procuraduría General alegó que Mistica instruyó a Specialized Staffing que no asignara a trabajadores afroamericanos para trabajar en varias posiciones en sus fábricas y que Specialized cumplió con estas solicitudes. El decreto de consentimiento requiere que las empresas tomen medidas para aumentar la contratación de trabajadores afroamericanos, incluida la publicidad de puestos vacantes en comunidades predominantemente afroamericanas, el seguimiento de las razas de los trabajadores y la exigencia de que todos los empleados reciban educación sobre prejuicios. En conjunto, Specialized Staffing y Mistica Foods también pagaron \$450,000 en multas civiles.

El procurador general Raoul habla ante una multitud en la reunión anual de la Corporación de Servicios de la Industria de la Construcción (CISCO) el 11 de marzo, 2022, en Schaumburg. El procurador general Raoul fue el orador principal del evento y habló sobre los esfuerzos de investigación y aplicación del Buró de Derechos Laborales.





Protección de los inmigrantes que trabajan en los Estados Unidos: La Procuraduría General ha trabajado con los procuradores generales de todo el país para proteger los derechos de los inmigrantes que trabajan en los Estados Unidos. En diciembre de 2020, el procurador general Raoul se unió a una coalición de 16 procuradores generales para presentar una carta de comentarios al Departamento de Seguridad Nacional de los Estados Unidos (DHS), para oponerse a una regla propuesta que eliminaría la autorización de trabajo de casi todos los inmigrantes que son liberados de la custodia del DHS bajo órdenes de vigilancia. En noviembre de 2021, Raoul se unió a una coalición de procuradores generales y de agencias estatales y locales de cumplimiento laboral para abogar por que el DHS cambie sus prácticas de investigación en el lugar de trabajo para apoyar el cumplimiento de las protecciones salariales, la seguridad en el lugar de trabajo, los derechos laborales y otras leyes y normas laborales.

Afirmación de los derechos de las personas transgénero en el lugar de trabajo:

En agosto de 2021, el Tribunal de Apelaciones de Illinois falló a favor del cliente del Procurador General, la Comisión de Derechos Humanos de Illinois (la Comisión), en el caso de Hobby Lobby v. Sommerville, reafirmando los derechos laborales de las personas transgénero en virtud de la Ley de Derechos Humanos de Illinois. En 2013, Meggan Sommerville, una mujer transgénero, presentó denuncias ante la Comisión, alegando que su empleador, Hobby Lobby, la discriminó por motivos de identidad de género cuando le prohibió usar el baño de mujeres. La Comisión falló a favor de Sommerville, otorgándole \$220,000 en daños y perjuicios y exigió a Hobby Lobby que le otorgara acceso al baño de mujeres. Hobby Lobby apeló ante el Tribunal de Apelaciones, donde la División de Apelaciones Civiles de la Procuraduría representó a la Comisión.

Mujeres embarazadas en el lugar de trabajo:

La Procuraduría General también se unió a una coalición de procuradores generales para pedir al Senado de los Estados Unidos que apruebe la Ley de Equidad para las Trabajadoras Embarazadas. Esta ley ampliaría la Ley de Discriminación por Embarazo y la Ley de Estadounidenses con Discapacidades para permitir que las personas embarazadas soliciten adaptaciones razonables en el trabajo sin preocuparse por las represalias. El proyecto de ley ha sido aprobado por la Cámara de Representantes y espera una votación en el Senado de los Estados Unidos.

Protección de los trabajadores ante el acoso sexual:

El Buró de Derechos

Laborales inició una investigación y llegó a un decreto de consentimiento con Voyant, una planta de envasado de productos de belleza, después de que la gerencia ignoró denuncias de acoso sexual de parte de las trabajadoras y tomó represalias contra quienes habían presentado las denuncias. El decreto de consentimiento, ingresado junto con una demanda presentada en agosto de 2020, requiere que Voyant ponga fin a su práctica de tomar represalias contra los trabajadores que presentan denuncias de acoso sexual y modifique sus prácticas para prevenir cualquier acoso sexual en el futuro. El decreto también requiere la capacitación de los empleados. El decreto de consentimiento también requiere el nombramiento de un monitor por un período de dos años para garantizar el cumplimiento del decreto de consentimiento. El monitor es financiado por \$85,000 en multas pagadas por Voyant.

Invitación a que los lugares de trabajo mejoren las condiciones laborales:

En abril de 2022, el procurador general Raoul se unió a una coalición de procuradores generales para enviar una carta a la Liga Nacional de Fútbol Americano (NFL) sobre informes de una cultura hostil en el lugar de trabajo, lo cual incluía acoso sexual, represalias dirigidas y estereotipos dañinos. Raoul y la coalición instaron a la NFL a explicar esta inacción continua para abordar estos problemas, que pueden violar las leyes antidiscriminatorias locales, estatales y federales, y advirtieron que utilizarán la autoridad de sus oficinas para investigar y procesar todas las denuncias de acoso, discriminación o represalias por parte de los empleadores.

CLASIFICACIÓN INCORRECTA DE TRABAJADORES

La clasificación incorrecta de trabajadores ocurre cuando los lugares de trabajo tratan a los trabajadores, intencionalmente o no, como contratistas independientes cuando la naturaleza de su trabajo y la relación con el empleador indican que el trabajador es, en realidad, un empleado. Cuando los empleadores clasifican a sus trabajadores de manera incorrecta, los trabajadores pierden acceso a protecciones laborales importantes, como las protecciones salariales y en contra de la discriminación, y se les niega acceso a los beneficios laborales, incluyendo la compensación de trabajadores por accidentes del trabajo y el seguro de desempleo. El clasificar a los trabajadores de manera incorrecta también obliga a estos a pagar la contribución del empleador al Seguro Social y a Medicare.

El Buró de Derechos Laborales del Procurador General utiliza la Ley de Clasificación de Empleados de Illinois para proteger a los trabajadores contra las empresas que incurren en la clasificación incorrecta de trabajadores en la industria de la construcción. Desde noviembre de 2020, la Procuraduría General ha trabajado con el Departamento de Trabajo de Illinois y con otros procuradores generales para abogar por reglas más estrictas de clasificación de los trabajadores, tanto a nivel estatal como federal.



TRABAJO DESTACADO

Defensa de las normas federales que previenen la clasificación incorrecta: La Procuraduría General se unió a una coalición de estados para presentar un escrito alentando a la Junta Nacional de Relaciones Laborales a adoptar un estándar más protector para los trabajadores para determinar si un trabajador es un empleado o un contratista independiente. Esta norma anularía otra norma de 2019 que permitía a los empleadores clasificar a los trabajadores como contratistas independientes si pudieran demostrar que los trabajadores tenían la capacidad de administrar una empresa independiente similar.

Garantía de que la ley de Illinois protege a los trabajadores en Illinois: Los abogados de la Oficina del Procurador General y del Buró de Derechos Laborales trabajaron juntos para presentar un escrito de amicus curiae ante la Corte de Apelaciones de los Estados Unidos para el Séptimo Circuito en un caso llamado Johnson v. Diakon Logistics. En este caso, los conductores de reparto que trabajaban en los almacenes ubicados en Romeoville y Granite City habían presentado una demanda contra su empleador, alegando que el empleador había violado la Ley de Pago y Cobro de Salarios de Illinois. El empleador negó las denuncias de los conductores, argumentando en parte que la Ley no debería aplicarse porque los contratos de trabajo seleccionaron la ley de Virginia para regir el contrato. El Tribunal de Distrito se puso del lado de los empleadores. En su escrito de apoyo a la apelación de los conductores, la Procuraduría General argumentó en contra del uso de disposiciones contractuales que permitirían que empleadores con operación comercial en Illinois eludan las importantes protecciones codificadas en la Ley de Pago y Cobro de Salarios de Illinois. El caso aún está pendiente de una opinión del Séptimo Circuito.

LUGAR DE TRABAJO FISURADO

En los últimos años, muchas empresas se han organizado en “lugares de trabajo fisurados”. En los lugares de trabajo fisurados, las empresas contratan a subcontratistas o agencias de empleo temporal o usan otras vías para evitar ser el empleador principal de sus trabajadores. Debido a que hay capas adicionales entre el empleador principal y los trabajadores, los empleados de bajo nivel tienden a cobrar menos y tienen menos beneficios. Más allá de eso, es más difícil garantizar que las empresas en lugares de trabajo fisurados sigan los estándares del lugar de trabajo porque puede ser difícil aplicar la responsabilidad a la organización correcta.

El Buró de Derechos Laborales ha trabajado con el Departamento de Trabajo de Illinois y con otros procuradores generales para abogar por protecciones más estrictas para los trabajadores y también para abordar la necesidad de que todos los trabajadores estén protegidos por nuestras leyes que previenen la discriminación y permiten que los trabajadores accedan a los beneficios.

TRABAJO DESTACADO

Apoyo a la regla estatal del empleo conjunto: El Buró de Derechos Laborales presentó una carta en apoyo de la regla de empleador conjunto propuesta por el Departamento de Trabajo de Illinois (IDOL) y testificó en la audiencia pública del IDOL sobre la propuesta.

El “empleo conjunto” es un área crítica de la ley que se centra en la determinación de quién se considera empleador para fines de proteger los derechos de los trabajadores. Esta regla estatal codificó un estándar para determinar cuándo un empleador es responsable de cubrir las protecciones en el lugar de trabajo para los trabajadores bajo su dirección y control. La regla mejora la orientación a los empleadores y facilita la aplicación de la Ley de Salario Mínimo de Illinois. La regla entró en vigencia el 21 de enero de 2022.

Defendiendo la enmienda de los derechos de los trabajadores: La Procuraduría General está defendiendo la inclusión de una medida electoral para las elecciones de noviembre de 2022 aprobada por la Asamblea General de Illinois para preguntar a los votantes si la Constitución de Illinois

debe enmendarse para incluir una “Enmienda de los Derechos de los Trabajadores”. La enmienda propuesta agregaría una nueva sección a la Constitución de Illinois que otorga a los empleados el derecho fundamental de organizarse y negociar colectivamente a través de representantes de su propia elección con el fin de negociar salarios y horarios, condiciones de trabajo y para proteger su bienestar económico y seguridad en el trabajo. La enmienda propuesta también establece que no se aprobará ninguna ley que interfiera, niegue o disminuya el derecho de los empleados a organizarse y negociar colectivamente, incluida cualquier ley u ordenanza que prohíba la aplicación de acuerdos entre empleadores y organizaciones laborales que representen a los empleados que requieran membresía en una organización como condición de empleo.

En junio de 2022, un juez del Tribunal de Circuito del Condado de Sangamon desestimó una demanda que intentaba eliminar la enmienda propuesta de la boleta electoral de noviembre de 2022. El caso está pendiente de apelación y se anticipa una decisión antes de las elecciones de noviembre de 2022.

LIDERANDO COALICIONES MULTIESTATALES / ABOGACÍA NACIONAL



El procurador general Raoul le da la mano al ex procurador general de California, Xavier Becerra, antes de reunirse con organizaciones de abogacía sobre la política federal de inmigración. Becerra, ahora secretario de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos, colaboró con frecuencia con el procurador general Raoul en acciones multiestatales nacionales de derechos de los trabajadores.

La Procuraduría General trabaja con otros procuradores generales en los Estados Unidos para defender los derechos de los trabajadores a nivel nacional. La procuraduría general envía con frecuencia cartas a los líderes del Congreso promoviendo la aprobación de nuevas leyes que beneficiarían a los trabajadores y presenta comentarios a las agencias ejecutivas en apoyo de las normas que fortalecerían los derechos de los trabajadores. Cuando se proponen o implementan leyes y reglas que perjudican los derechos de los trabajadores, la oficina trabaja con otros procuradores generales para presentar demandas contra el gobierno federal o escritos de amicus curiae o de “amigos del tribunal” en apoyo a los trabajadores.

TRABAJO DESTACADO

Abogando por la transparencia en el lugar de trabajo: La Procuraduría General dirigió una coalición de 18 procuradores generales para presentar un escrito de amicus curiae ante la Corte Suprema de los Estados Unidos, pidiéndole que confirme el fallo de un tribunal inferior de que los trabajadores del transporte que cargan y descargan cargamentos interestatales están exentos de la Ley Federal de Arbitraje (FAA). El caso, *Southwest Airlines Co. v. Saxon*, fue presentado por Latrice Saxon, una supervisora de agentes de rampa en el aeropuerto Midway,

e involucro la cuestión de si los trabajadores de carga se encuentran dentro de la exención de la FAA para los trabajadores del transporte. Los procuradores generales argumentaron que los estados tienen interés en garantizar que las disputas que involucran a los trabajadores del transporte se resuelvan públicamente, no en procedimientos de arbitraje confidenciales. En junio de 2022, la Corte Suprema de los Estados Unidos falló por unanimidad a favor de Latrice Saxon. La decisión preservó derechos importantes para los trabajadores de carga en Illinois y en todo el país.

Petición de un salario mínimo más alto para contratistas federales: En mayo de 2022, la Procuraduría General lideró coaliciones de procuradores generales para presentar escritos de amicus curiae en dos tribunales de distrito y en la Corte de Apelaciones de los Estados Unidos para que el Décimo Circuito respalde las acciones del gobierno federal destinadas a subir el salario mínimo a 15 dólares por hora para ciertos contratistas federales. El procurador general Raoul y las coaliciones argumentaron que un aumento del salario mínimo conduce a una mejora en el estado de ánimo y en la productividad de los trabajadores, así como a un mejor servicio y mejores experiencias para los consumidores. El procurador general Raoul también se unió a una coalición de 16 procuradores generales para la defensa de las protecciones estatales del salario mínimo para empleados de contratistas federales, con el argumento de que la venta de

bienes o servicios al gobierno federal no libera a un empleador del sector privado de pagar el salario mínimo establecido en un estado ni de cumplir con las demás leyes sobre salarios y horarios.

Apoyo a la modernización de las leyes laborales: La Procuraduría General también se unió a una coalición de 17 procuradores generales para enviar una carta a los líderes del Senado de los Estados Unidos en la cual se invita a esa cámara a aprobar la Ley de Protección del Derecho a la Organización (PRO). La Ley PRO reforzaría y modernizaría la Ley Nacional de Relaciones Laborales al prohibir acciones que disuadan esfuerzos de sindicalización y permitan que empleadores y sindicatos cobren cuotas de “justa participación” a quienes no están cubiertos por un acuerdo sindical. El proyecto de ley fue aprobado por la Cámara de Representantes y está a la espera de la votación en el Senado de los Estados Unidos.

“Las personas tienen derecho a recibir salarios justos por el trabajo que realizan, incluso si trabajan para un contratista federal e incluso si están trabajando durante el confinamiento”.

El procurador general Kwame Raoul anunciando el escrito de amicus curiae en mayo de 2022.



A black and white photograph of a man in a suit and glasses, seen from behind, standing on a balcony or high-rise office floor. He is looking out a large window at a city skyline. The view includes several tall buildings, one with a prominent dome, and a body of water in the distance. The sky is overcast. The man's silhouette is dark against the lighter background of the city and water.

SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

Los empleados merecen ambientes de trabajo seguros. La Procuraduría General también aboga por la seguridad en el lugar de trabajo. Según las leyes estatales y federales, los empleados tienen derecho a trabajar en un lugar de trabajo seguro. Si bien la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional federal es responsable de investigar los problemas de seguridad en los lugares de trabajo del sector privado en Illinois, la Procuraduría General trabaja con otros procuradores generales para promover normas de seguridad más estrictas en el lugar de trabajo a nivel federal.

TRABAJO DESTACADO

Promoción de la transparencia de la seguridad en el lugar de trabajo: En junio de 2022, el procurador general Raoul se unió a una coalición de 16 procuradores generales para apoyar una regla propuesta por la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional federal (OSHA). La regla propuesta por OSHA exigiría que muchos empleadores proporcionen a OSHA información mucho más detallada sobre lesiones en el lugar de trabajo y enfermedades ocupacionales. Además, OSHA pondría esta información a la disposición del público. Los procuradores generales estiman que la nueva regla fortalecerá a los trabajadores, fomentará mejores condiciones de trabajo y aumentará la transparencia. Como lo señalan en su carta, la transparencia ayudará a que los reguladores estatales a hacer cumplir las leyes laborales y de seguridad del estado y a hacer frente a los peligros en el lugar de trabajo con más eficacia. La regla también aumentará la conciencia sobre los peligros ocupacionales entre los solicitantes de empleo, los investigadores, el público general y otros. La reglamentación propuesta sigue pendiente.

Protección de los trabajadores ante represalias por plantear problemas de seguridad: En junio de 2022, el procurador general Raoul lideró una coalición de 15 procuradores generales en apoyo a la procuradora general de Nueva York Letitia James y su demanda en la cual denuncia que Amazon no tomó precauciones de salud y seguridad adecuadas para los trabajadores de sus instalaciones en Nueva York durante la pandemia de COVID-19 y que aplicó medidas disciplinarias de forma ilegal contra los empleados que protestaron contra las condiciones de trabajo inseguras. En 2021, Nueva York entabló una demanda por represalias en contra de Amazon por haber despedido a un empleado y por haber aplicado acciones disciplinarias a otro empleado después de que estos quejaron de la falta de medidas sanitarias en una instalación de Amazon para evitar la propagación de COVID-19. En mayo de 2022, una corte de apelaciones del estado de Nueva York dio de baja la demanda entablada por la procuradora general James. El tribunal determinó que, como los empleados que recibieron medidas disciplinarias habían participado en protestas que el en la opinión del tribunal estaban vinculadas a una campaña de sindicalización, las demanda por represalias entablada por Nueva York quedaban relegada por la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA).

El escrito de amicus curiae presentado por la procuraduría general de Illinois argumenta que la determinación de la corte de apelaciones de Nueva York amplía en términos significativos el campo de reclamos que deben quedar relegados por la Ley Nacional de Relaciones Laborales, lo cual disminuiría el alcance de las protecciones estatales a favor de los trabajadores. La determinación de la corte de apelaciones de Nueva York podría quitarles a los procuradores generales estatales autoridad para enfrentar situaciones de represalias cuando un empleador despide o aplica medidas disciplinarias a un trabajador por unirse a otros en la denuncia de una conducta indebida en el lugar de trabajo. El litigio sigue pendiente en esta materia.

Protección contra sustancias químicas tóxicas para rescatistas:

El procurador general Raoul trabajó con una coalición para frustrar los intentos de anular las protecciones en favor de rescatistas que trabajan con plantas químicas y otras grandes instalaciones en las cuales se utilizan o almacenan sustancias químicas tóxicas. En enero de 2020, la Procuraduría se unió a 15 procuradores generales y a la ciudad de Filadelfia para demandar a la Agencia de Protección Ambiental de los Estados Unidos (EPA) por haber revocado los resguardos que impiden y limitan los daños causados por accidentes químicos peligrosos. La demanda cuestiona la revocación por parte de la EPA de las enmiendas realizadas en la época de Obama a su reglamento del “Programa de

Gestión de Riesgos” (RMP), conocido como Norma para Desastres Químicos. Esta norma introdujo mejoras fundamentales al RMP para mejorar la protección ante explosiones, incendios, emisiones de gases venenosos y otros accidentes en instalaciones que almacenan y utilizan sustancias químicas tóxicas. La revisión de medidas de seguridad y coordinación con los rescatistas locales antes de que se liberen sustancias químicas, u ocurran incendios o explosiones en dichas plantas es esencial, tanto para la seguridad de los rescatistas como para la seguridad de los empleados de las instalaciones y de la comunidad en general. Se espera que la EPA publique una nueva norma en septiembre de 2022.



Lucha contra la revocación de protecciones ante intoxicación con plaguicidas:

En diciembre de 2020, el procurador general Raoul se unió a otros cuatro procuradores generales para presentar una demanda en contra de la Agencia de Protección Ambiental de los Estados Unidos (EPA) por revocar una regla ya implementada que protegía de los pesticidas tóxicos a trabajadores agrícolas, sus familias y a otras personas. Antes de la demanda, la Procuraduría había presentado comentarios sobre el cambio de la regla, como parte de una coalición de procuradores generales para plantear su consternación sobre la forma en que el cambio de regla debilitaría las protecciones contra la exposición humana a pesticidas cuando esos pesticidas nocivos se aplican en campos agrícolas.

En la demanda entablada en el Distrito Sur de Nueva York, el procurador general Raoul y la coalición plantearon que la EPA incumplió la ley federal cuando adoptó una regulación que permite que se sigan rociando pesticidas, incluso si hay trabajadores agrícolas u otras personas dentro del área inmediatamente adyacente al equipo de aplicación del pesticida, si es que esa área queda fuera de los límites de la granja. Como resultado de esta demanda, la regla de la EPA fue suspendida. Gracias a los esfuerzos de la Procuraduría, en mayo de 2022, la EPA reconoció de manera formal que un tribunal federal ha suspendido la aplicabilidad de esta regla.

Adopción de medidas para evitar futuras exposiciones a plaguicidas aéreos:

En mayo de 2022, el Buró Ambiental de Springfield presentó una denuncia ante la Junta de Control de la Contaminación de Illinois en contra de dos empresas de aplicación aérea de pesticidas que están relacionadas y que prestan servicios de fumigación de cultivos. En agosto de

2019, estas empresas operaron un avión que sobrevoló un campo en el condado de DeWitt, el cual habría rociado a múltiples trabajadores agrícolas. El fumigador de cultivos habría tenido como objetivo un campo de soja cercano. Por último, al menos 17 trabajadores requirieron atención médica tras reportar varios síntomas de exposición. Mediante su acción ante la Junta de Control de la Contaminación de Illinois, la Procuraduría General aspira a obtener una orden que exija que las empresas cesen y desistan de futuras ilegalidades y que paguen las sanciones civiles. El litigio sigue pendiente en esta materia.

Seguridad en el lugar de trabajo en tiempos de COVID-19:

Durante la pandemia de COVID-19, el Buró de Derechos Laborales lanzó una línea telefónica directa y un buzón de correo electrónico para los constituyentes que tuvieran preocupaciones de seguridad en el lugar de trabajo en relación con COVID-19. Desde que estos recursos fueron hechos disponibles, los abogados y el personal de la Procuraduría contactaron a cientos de empleadores en un esfuerzo por lograr que cumplieran las órdenes ejecutivas del Gobernador y la orientación de seguridad estatal relacionada con la pandemia.

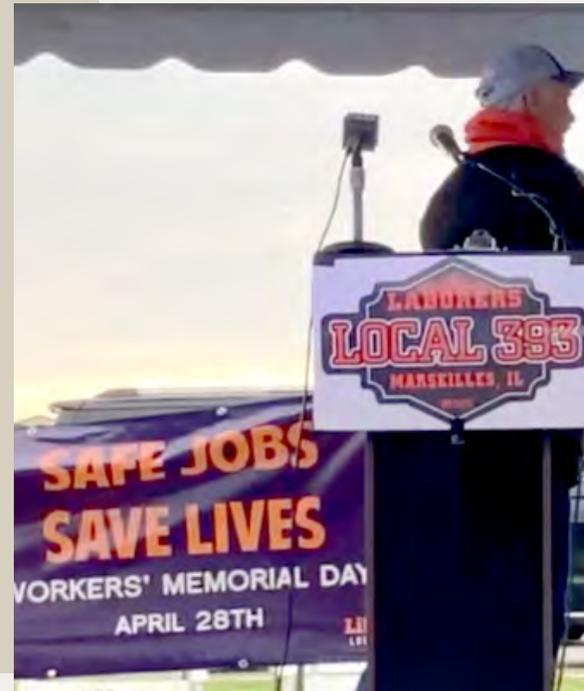


El procurador general Raoul regresa al trabajo después de recuperarse del COVID-19 en 2020. El Buró de Derechos Laborales ofreció orientación y ayuda a los trabajadores y empleadores que buscaron asistencia para cumplir con la guía de seguridad estatal y federal.

DIFUSIÓN

Si bien el Buró de Derechos Laborales se dedica a investigar presuntas infracciones a las leyes de protección de los trabajadores en Illinois, el Buró también cuenta con varios colaboradores importantes que ayudan a identificar instancias en que los trabajadores pueden ser perjudicados por infracciones a los derechos laborales. Los centros de trabajadores, los sindicatos, las empresas, las organizaciones de defensa y los trabajadores de todo Illinois ayudan a identificar a los malos actores, lo cual ayuda al Buró de Derechos Laborales en su importante misión. Para asegurarse de que los trabajadores conozcan sus derechos, el Buró de Derechos Laborales se ha esforzado por comunicarse con estos partidos interesadas y por educarlos sobre lo que constituye una infracción a las leyes de protección del trabajador en Illinois y cómo pueden denunciarlas. Desde noviembre de 2020, la Procuraduría General ha realizado actividades de difusión dirigidas a sindicatos, organizaciones de trabajadores y otras organizaciones. La Procuraduría también trabaja para crear y mantener alianzas con otras entidades gubernamentales estatales y federales para promover sus esfuerzos de cada organización para hacer cumplir las leyes, a fin de proteger a los trabajadores y las empresas respetuosas de la ley.

El procurador general Raoul le da la mano al vicepresidente de la Región Sur de la Sociedad de Historia Laboral de Illinois, Mike Matejka, en el evento del Día de los Trabajadores del Condado de LaSalle el 28 de abril, 2022, en Marseilles.



TRABAJO DESTACADO

Acercamiento a los sindicatos para promover el cumplimiento de leyes laborales: En febrero de 2022, el procurador general Raoul habló frente a líderes sindicales en la Reunión Estatal de Oficios de la Construcción sobre el Buró de Derechos Laborales y su investigación de presuntas infracciones a la Ley de Salario Mínimo de Illinois en la planta de Rivian en Normal. El procurador general Raoul destacó que el Buró inició la investigación tras recibir información del Local 197 de IBEW y la forma en que organizaciones como los sindicatos pueden identificar y notificar a la Procuraduría General sobre infracciones a las leyes de protección del trabajador de Illinois. Los representantes del Buró de Derechos Laborales han seguido participando en la Reunión Estatal de Oficios de la Edificación y la Construcción y en otras reuniones ocasionales de otras organizaciones laborales a fin de comunicar información actualizada sobre el trabajo de la Procuraduría y responder dudas.



Apoyo a las organizaciones de trabajadores que luchan contra la

discriminación: El procurador general Raoul tomó la palabra en un evento realizado en febrero de 2021 por las organizaciones de derechos del trabajador del área de Chicago y destacó las prácticas discriminatorias de la industria del empleo temporal que afectan de manera negativa a los trabajadores afroamericanos y latinos. El Procurador General resaltó a la Buró de Derechos Laborales y manifestó que las conclusiones de un informe compilado por Chicago Workers Collaborative y Warehouse Workers for Justice demuestran la importancia de las acciones legales en contra de los empleadores que no cumplen con las leyes estatales sobre contratación justa.



Comprendiendo el uso de penalidades criminales para hacer

valer las leyes laborales: En noviembre de 2021, el procurador general Raoul y el Grupo de Trabajo de la Unidad de Protección del Trabajador se reunieron con el procurador general de Pensilvania, Josh Shapiro, y con la fiscal adjunta de Distrito de Filadelfia, Danielle Newsome. El procurador general Shapiro y la fiscal adjunta Newsome analizaron sus experiencias enjuiciando casos por robo de salarios y otras infracciones a los derechos del trabajador usando los estatutos penales de robo de salarios de Pensilvania y la forma en que sus oficinas trabajan con otros fiscales, funcionarios del orden público, sindicatos, empresas y grupos de trabajadores en todo el estado en la investigación de infracciones penales a los estatutos de los trabajadores.

Creación de un programa de difusión para el Buró de Derechos Laborales:

Los abogados y los profesionales del Buró de Derechos Laborales crearon un programa de difusión para educar a los residentes y a las organizaciones de Illinois acerca del papel del buró en la protección de los trabajadores de Illinois ante infracciones a las leyes laborales de Illinois, como la clasificación incorrecta y el robo de salarios, y para que el público es informe más sobre su funcionamiento. Los representantes del Buró de Derechos Laborales participaron en un seminario virtual sobre derechos del trabajador organizado por el congresista estatal Jay Hoffman para los constituyentes del distrito 113 de la Cámara de Representantes estatal. El Director del Buró de Derechos Laborales también participó como orador en el seminario sobre el salario prevalente organizado por la Fundación para la Contratación Justa de Illinois, Indiana y Iowa en abril de 2022.

Haciendo honor a la historia del trabajo y al Día de la Memoria del

Trabajador: En abril de 2022, el Procurador General se unió a Local 393 de LIUNA en Marseilles para inaugurar un nuevo monumento que conmemora a un sindicalista muerto en una protesta hace 90 años. El Procurador General habló ante una multitud de unos 100 miembros del sindicato y residentes del área acerca del trabajador del Buró de Derechos Laborales y su continua labor de investigación y fiscalización.



El procurador general Raoul habla durante la publicación del informe "Abriendo la puerta: Poner fin a la discriminación racial a través de la aplicación innovadora" de Chicago Workers Collaborative y Warehouse Workers for Justice. El Procurador General discutió cómo los empleadores están contratando cada vez más trabajadores a través de agencias temporales y como investigaciones como esta son útiles para las investigaciones de su oficina.

RECURSOS

LA PROCURADURÍA GENERAL DE ILLINOIS

Oficina principal de Chicago

100 W. Randolph St.
Chicago, IL 60601
TTY: 800-964-3013

Oficina principal de Springfield

500 S. Second St.
Springfield, IL 62701
TTY: 877-844-5461

Oficina principal de Carbondale

601 S. University Ave.
Carbondale, IL 62901
TTY: 877-675-9339



Chicago



Springfield



Carbondale

Buró de Derechos Laborales

Línea directa: 1-844-740-5076

Correo electrónico:

workplacerrights@ilag.gov

www.illinoisattorneygeneral.gov/rights/labor_employ.html

Buró de Derechos Civiles

Línea directa: 1-877-581-3692

Correo electrónico:

civilrights@ilag.gov

www.illinoisattorneygeneral.gov/rights/civilrights.html

Buró de Derechos de Discapacidad

Línea directa en Chicago: 312-814-5684

TTY en Chicago: 800-964-3013

Línea directa en Springfield: 217-524-2660

TTY en Springfield: 1-877-844-5461

Correo electrónico: disability.rights@ilag.gov

www.illinoisattorneygeneral.gov/rights/disabilityrights.html



DEPARTAMENTO DEL TRABAJO DE ILLINOIS

Oficina de Springfield

524 S. 2nd St., Suite 400
Springfield, IL 62701
Teléfono: 217-782-6206

Oficina de Chicago

Edificio Michael A. Bilandic
160 N. LaSalle St. - 13th Floor
Chicago, IL 60601
Teléfono: 312-793-2800

Oficina de Marion

Edificio de oficinas regionales
2309 W. Main St.
Marion, IL 62959
Teléfono: 217-782-6206

Correo electrónico: DOL.Questions@Illinois.gov
www2.illinois.gov/idol/Pages/default.aspx
Centro de retransmisión de Illinois: 800-526-0844 (usuarios de TTY)

CONCILIACIÓN Y MEDIACIÓN

Clasificación de empleados

Teléfono: 217-782-1710
Correo electrónico: DOL.ECA@Illinois.gov

Salario prevalente

Teléfono: 217-782-1710
Correo electrónico: DOL.PWD@Illinois.gov

Igualdad de salarios

Teléfono: 866-372-4365
Correo electrónico: DOL.Questions@Illinois.gov

Derecho a la privacidad en el lugar de trabajo

Teléfono: 312-793-5366
Correo electrónico: DOL.RTPW@Illinois.gov

Oportunidades de trabajo para solicitantes calificados (“Ban the Box”)

Teléfono: 312-793-5366
Correo electrónico: DOL.BTB@Illinois.gov

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

Teléfono: 866-372-4365
Correo electrónico: DOL.Questions@Illinois.gov

DIVISIÓN DE NORMAS LABORALES JUSTAS

Ley de Trabajo Infantil

Teléfono: 312-793-5570
Línea directa de la Ley de Trabajo Infantil: 800-645-5784
Correo electrónico: DOL.ChildLaborLaw@Illinois.gov

Descanso de un día en siete (periodo de comida)

Teléfono: 312-793-2804
Correo electrónico: DOL.ODRISA@Illinois.gov

Servicios de jornaleros

Teléfono: 312-793-1804
Línea directa de Servicios de jornaleros: 877-314-7052
Correo electrónico: DOL.DayLabor@Illinois.gov

Agencias de empleo privadas

Teléfono: 312-793-1804
Correo electrónico: DOL.PrivateEmployment@Illinois.gov

Salario mínimo/ horas extra

Teléfono: 312-793-2804
Línea directa de Salario mínimo/ horas extra:
800-478-3998
Correo electrónico: DOL.MWOT@Illinois.gov

Salario por debajo del mínimo y talleres protegidos

Teléfono: 312-793-2806
Correo electrónico: DOL.MWOT@Illinois.gov

Pago y cobro de salarios

Teléfono: 312-793-2808
Correo electrónico: DOL.Wages@Illinois.gov

OSHA DE ILLINOIS

OSHA de Illinois-Cumplimiento del sector público

Teléfono: 217-782-9386

Correo electrónico: DOL.Safety@Illinois.gov

OTRAS AGENCIAS DE TRABAJADORES

Junta de Relaciones Laborales de Illinois

Springfield Office: 217-785-3155

Chicago Office: 312-793-6400

Chicago TDD: 312-793-6394

Departamento de Derechos Humanos de Illinois

Chicago Office: 312-814-6200

Chicago TTY: 866-740-3953

Springfield Office: 217-785-5100

Springfield TTY: 866-740-3953

Email: IDHR.webmail@illinois.gov

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS

División de Salarios y Horarios

Línea directa: 1-866-487-9243

Oficina de Chicago: 312-789-2950

Oficina de Springfield: 217-793-5028

www.dol.gov/agencies/whd

Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA)

Línea directa: 800-321-6742

www.osha.gov

OFICINAS DEL PLAN ESTATAL DE OSHA DE ILLINOIS

Estas tres oficinas del Plan Estatal de Illinois cubren a los empleadores y trabajadores del sector público (gobiernos estatales y locales), con la excepción de los empleados del gobierno federal, los empleadores marítimos (por ejemplo, astilleros, terminales marítimas, operaciones portuarias), las instalaciones militares, lugares de trabajo de la soberanía indígena y el Servicio Postal de los Estados Unidos.

Oficina del Plan Estatal de Chicago

160 N. LaSalle St., Suite C-1300

Chicago, IL 60601

Teléfono: 312-793-7308

Fax: 312-793-2081

Oficina del Plan Estatal de Marion

2309 West Main St.

Marion, IL 62959

Teléfono: 618-993-7092

Fax: 618-993-7258

Oficina del Plan Estatal de Springfield

Lincoln Tower Plaza

524 South 2nd St., Suite 400

Springfield, IL 62701

Teléfono: 217-782-9386

OFICINAS DE ÁREA DE OSHA

Las oficinas federales de OSHA cubren todos los lugares de trabajo del sector privado, las agencias federales, los empleadores marítimos (por ejemplo, astilleros, terminales marítimas, operaciones portuarias), las instalaciones militares, los lugares de trabajo de la soberanía india y el Servicio Postal de los Estados Unidos.

Oficina del área norte de Chicago

2020 S. Arlington Heights Rd., Suite 102

Arlington Heights, IL 60005

Teléfono: 847-227-1700

Fax: 847-227-1732

Oficina del área sur de Chicago

8505 W. 183rd St., Suite C

Tinley Park, IL 60487

Teléfono: 708-342-2840

Fax: 708-444-0042

Oficina del área de Naperville
1771 West Diehl Road, Suite #210
Naperville, IL 60563
Teléfono: 630-300-7100
Fax: 630-300-7098

Oficina del área de Peoria
5003 West American Prairie Dr.
Peoria, IL 61615
Teléfono: 309-589-7033
Fax: 309-589-7326

Oficina del distrito de Fairview Heights
11 Executive Dr., Suite 11
Fairview Heights, IL 62208
Teléfono: 618-632-8612
Fax: 618-632-5712

COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO

Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo
Teléfono: 1-800-669-4000
TTY: 1-800-669-6820
Video ASL: 1-844-234-5122
Correo electrónico:
info@eeoc.gov
www.eeoc.gov

Oficina del distrito de Chicago
Edificio federal John C. Kluczynski
230 S Dearborn St., Suite 1866
Chicago, IL 60604
Teléfono: 312-872-9744
Fax: 312-588-1260
TTY: 1-866-740-3953
Video ASL: 844-234-5122

Oficina del distrito de St. Louis
Edificio federal Robert A. Young
1222 Spruce St.
Cuarto 8.100
St. Louis, MO 63103
Teléfono: 314-798-1960
Fax: 314-539-7894
TTY: 1-800-669-6820
Video ASL: 844-234-5122

JUNTA NACIONAL DE RELACIONES LABORALES 1-844-762-NLRB • publicinfo@nrlrb.gov

Oficina Regional 13 - Chicago, IL
219 South Dearborn Street
Suite 808
Chicago, IL 60604
Teléfono: 312-353-7570
Fax: 312-886-1341

Oficina Subregional 33 - Peoria, IL
101 SW Adams Street
Suite 400
Peoria, IL 61602
Teléfono: 309-671-7080
Fax: 309-671-7095

Oficina Regional 14 - St. Louis, MO
1222 Spruce Street
Room 8.302
St. Louis, MO 63103
Teléfono: 314-539-7770
Fax: 314-539-7794

Las personas sordas o con dificultades auditivas que deseen hablar con un representante de la NLRB deben enviar un correo electrónico a relay.service@nrlrb.gov. Un representante de la NLRB enviará un correo electrónico al solicitante con instrucciones sobre cómo programar una llamada con servicio de retransmisión.

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA DE LOS ESTADOS UNIDOS

División de Derechos Civiles
Teléfono: 202-514-3847
TTY: 202-514-0716
Correo electrónico:
CivilRightsDivision@usdoj.gov
www.justice.gov/crt

Sección de Derechos de Discapacidad del Departamento de Justicia de los Estados Unidos
Teléfono: 202-307-0663

Sección de Litigios Laborales del Departamento de Justicia de los Estados Unidos
Teléfono: 202-514-3831

