







Informe del Día del Trabajo de 2024  
La Oficina del Procurador General de Illinois



*El Procurador General Raoul habla en un panel en Netroots Nation, una conferencia para la discusión de asuntos contemporáneos y compartición de ideas, con el moderador Kyle George y los participantes del panel la Rev. Brenda Mitchel y el Procurador General de Minnesota Keith Ellison. El Procurador General Raoul colabora con otras procuradurías en todo el país para abogar por los trabajadores en las políticas a nivel federal y en la litigación.*

## TABLA DE CONTENIDO

Introducción al Buró . . . . .	4
Salarios y Clasificaciones de Contratistas Independientes. . . . .	5
Acuerdos De No Competencia, Acuerdos Para No Contratar A Los Empleados De La Competencia, Y Libertad Para Trabajar . . . . .	8
Esfuerzos Multi-Estatales Para Proteger Los Derechos De Los Trabajadores. . . . .	10
Discriminación En El Empleo . . . . .	12
Inmigración. . . . .	14
Seguridad En El Trabajo. . . . .	15
Legislación. . . . .	17
Alcance Comunitario. . . . .	18
Recursos. . . . .	20
Notas . . . . .	24



## UN MENSAJE DEL PROCURADOR GENERAL RAOUL



Cada año en el Día del Trabajo, nos juntamos para observar las importantes contribuciones de los trabajadores de Illinois y de todo el país hacia la construcción y la formación de nuestra sociedad. Como un fuerte aliado de los trabajadores, me complace presentar el tercer reporte del día del trabajo de mi oficina mediante el cual comparto con ustedes los esfuerzos y logros de mi oficina para hacer cumplir nuestras leyes laborales, así como para proteger y fortalecer a los trabajadores en Illinois.

Durante el último año, mi oficina ha continuado sus esfuerzos para proteger a los trabajadores. Hemos continuado expandiendo nuestro Buró de Derechos Laborales para incrementar nuestra capacidad para servir a los habitantes de Illinois. Además del Buró de Derechos Laborales, otros abogados y miembros de nuestro equipo han contribuido a los esfuerzos de mi oficina para asegurar que los trabajadores en todo Illinois puedan laborar en un ambiente seguro libre de discriminación y robo de salario. Estoy satisfecho con el trabajo que todos ellos han hecho para hacer de nuestra oficina y de Illinois un líder nacional en la protección de derechos laborales.

Los logros de mi oficina en defender y proteger a los trabajadores son posible gracias a los esfuerzos continuos de sindicatos de labor, organizaciones con fines sin lucro, negocios, defensores comunitarios y trabajadores que alzan la voz cuando se han violado las leyes laborales de Illinois. Estos aliados son esenciales a nuestros esfuerzos para asegurar que las violaciones de derechos laborales en Illinois sean reportadas y podamos remediarlas. Animo a cualquier persona con preguntas o consternaciones sobre su lugar de trabajo a que contacte a nuestro Buró de Derechos Laborales. Nuestros abogados bilingües y su equipo se encuentran felizmente dispuestos a proveer apoyo, recursos y educación para asegurar que los trabajadores conozcan sus derechos y tengan un lugar al cual puedan acudir cuando necesiten ayuda para hacer valer sus derechos laborales en Illinois. Juntos podemos continuar mejorando el estado de Illinois para los trabajadores.

¡Feliz Día del Trabajo!

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

Kwame Raoul  
Procurador General

# INTRODUCCIÓN AL BURÓ DE DERECHOS LABORALES

El Buró de Derechos Laborales protege y avanza los derechos laborales de todos los trabajadores de Illinois. El Buró ha existido dentro de mi oficina desde hace aproximadamente una década pero fue codificado en la ley en el año 2020 mediante el Acta Publica 101-0527, la cual enmienda el Acta del Procurador General para crear una unidad de protección para los trabajadores dentro de la procuraduría general. La ley también otorga al Buró autoridad para hacer cumplir las leyes laborales de Illinois. El Buró de Derechos Laborales trabaja con otros buros dentro de la Oficina de la Procuraduría General, así como agencias federales, estatales, y locales como el departamento de trabajo estatal, y organizaciones comunitarias y laborales para proteger a los trabajadores de Illinois.



*El Procurador General Raoul posa con estudiantes de la clase inaugural del programa becario de abogacía pública de William R. Rivkin de la Escuela de Leyes de la Universidad Northwestern. El Procurador General Raoul habló sobre su trayectoria hacia la procuraduría de Illinois y sus esfuerzos en relación a varios asuntos de políticas públicas.*

Además del Buró de Derechos Laborales, abogados y miembros de otros buros y divisiones dentro de la Oficina de la Procuraduría General también proveen servicios importantes para ayudar a los trabajadores. Los abogados de la División de Apelación Civil, la cual representa al estado en corte federal y estatal, coordinan con procuradurías generales a través del país para proteger los derechos de los trabajadores a través de esfuerzos multi-estatales. La División de Representación Gubernamental provee representación legal para el estado y para todos los oficiales estatales y las agencias estatales en litigación civil sobre las acciones tomadas en sus capacidades oficiales cada año. Los abogados de la División de Representación Gubernamental representan al Departamento de Trabajo de Illinois en cortes a través de Illinois. Además, el Buró de Derechos Civiles también trabaja en conjunto con el Buró de Derechos Laborales para lidiar con alegaciones de discriminación en el empleo. Los abogados de la división de Cumplimiento Ambiental y el Buró de Crimines Ambientales hacen cumplir las leyes ambientales de nuestro estado incluyendo varias leyes que protegen a los trabajadores.

# SALARIOS Y CLASIFICACIONES DE CONTRATISTAS INDEPENDIENTES

El Buró de Derechos Laborales investiga y toma acción contra empleadores que cometen violaciones sistemáticas y extensas de las leyes salariales de Illinois, incluyendo violaciones de la ley de salario mínimo, el acta de clasificación de empleados, el acta de salarios predominantes, el acta de pago y colección de salarios, y el acta de servicios diarios y temporales de Illinois.

A través de este trabajo el Buró de Derechos Laborales de la Oficina del Procurador General Raoul asegura que los salarios no pagados debidamente a los trabajadores de Illinois sean recuperados. Al mismo tiempo estos esfuerzos aseguran que los empleadores que siguen la ley no se encuentren en una desventaja competitiva en relación a los negocios que violan las leyes salariales de Illinois para poder prestar sus servicios a un costo bajo que la competencia. Por lo tanto, el Buró de Derechos Laborales juega un papel importante en asegurar que los empleadores paguen los impuestos salariales que les corresponden, los cuales son necesario para proveer servicios gubernamentales vitales.

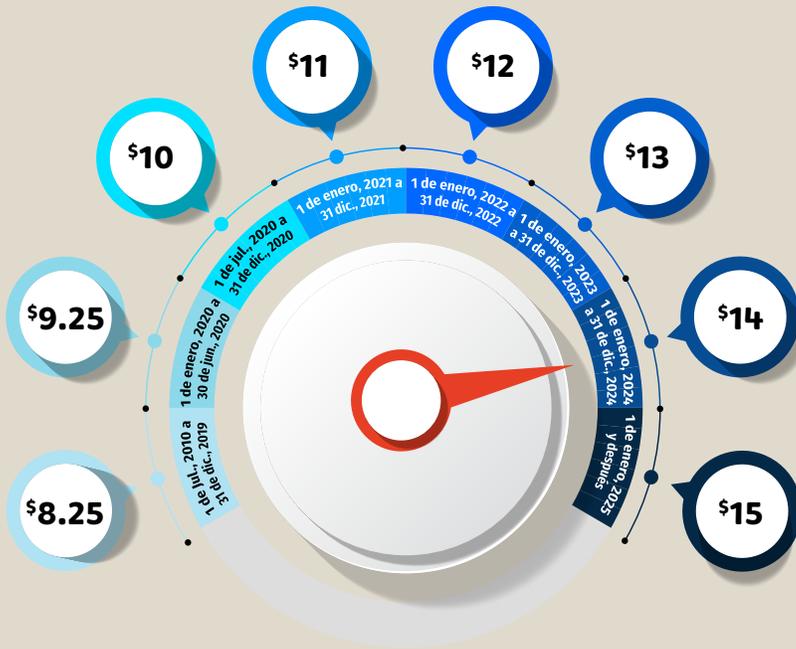
## TRABAJO DESTACADO

**Recuperando Pago por Horas Extras Robadas a los Trabajadores:** En diciembre del año 2023, el Procurador General Raoul anunció un acuerdo que requiere que Greenridge Farm Inc., una compañía procesadora de carnes para sándwiches, pague \$3 millones en salarios robados y otras penalidades para 280 trabajadores de Greenridge. Los empleados de Greenridge trabajaban más de 40 horas por semana. Greenridge pagaba a estos empleados con un cheque por todas las horas que trabajaban debajo de 40. Todas las horas que trabajaban arriba de 40 eran pagadas por Greenridge en efectivo y por debajo de la mesa a la tasa regular de pago de los empleados en vez de a la tasa de pago por horas extras. Bajo el acuerdo, los empleados afectados de Greenridge podrán recuperar 2.5 veces los salarios que se les deben por el tiempo que trabajaron entre enero del 2015 y marzo del 2022. Bajo el acuerdo, Greenridge acordó cambiar sus prácticas de pago comprometiéndose a llevar un registro de todas las horas trabajadas por sus empleados y a proporcionar esta información a sus empleados en sus talones de pago. La compañía también accedió a ser monitoreado por la Oficina del Procurador General durante 3 años.

**“Cualquier empresa haciendo negocios en el estado de Illinois tiene que seguir las leyes que requieren que los empleados sean pagados justamente por las horas que ellos trabajaron. Esta resolución manda el mensaje que los empleadores no pueden salirse con la suya y evadir a las leyes de Illinois. Estoy cometido a hacer responsables a todas las empresas – grandes y pequeñas – que violan las leyes que resguardan a los trabajadores y que apoyan a las empresas que si cumplen con la ley.”**

**El Procurador General  
Kwame Raoul**  
*Anunciando la resolución con  
Greenridge Farm Inc.*

# Salario Mínimo en Illinois aumentará 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.

## Responsabilizando a Empleadores que Hacen Deducciones Ilegales de los Salarios de sus Trabajadores:

En julio del año 2023, el Procurador General Raoul anunció un acuerdo para resolver una investigación llevada a cabo por el Procurador General con el Departamento de Trabajo de Illinois enfocada en la práctica de una compañía de servicios médicos de hacer deducciones de los sueldos de sus empleados cuando estos no llegaban a sus turnos. Bajo el acuerdo, GrapeTree Medical Staffing LLC se comprometió a pagar más de \$950,000 en salarios debidos con interés a más de 3000 trabajadores en Illinois. El Buró de Derechos Laborales trabajando en conjunto con el Departamento de Trabajo de Illinois determinó que GrapeTree cobraba a sus empleados una cuota no autorizada haciendo deducciones de sus salarios cada vez que sus empleados no cumplían con, o cancelaba un turno asignado dentro de un periodo de 72 horas antes de este. Las deducciones variaban entre 50 y 200 dólares. Bajo el acuerdo, GrapeTree se comprometió a dar fin a esta práctica en Illinois.

## Asegurando que los Trabajadores Sean Pagados por Todo el Tiempo que Trabajan:

En enero del año 2024, la Oficina del Procurador General anunció un acuerdo con dos compañías – Velasco Enterprises Inc., y Partner’s Hauling Inc. – y su dueño, Juan Velasco, para pagarle a sus conductores \$335,000 por tiempo que trabajaron conduciendo entre diferentes sitios de trabajo que no fue pagado. Los conductores tampoco fueron pagados por todo el tiempo que pasaron trabajando más de 40 horas por semana y no fueron pagados los salarios prevalecientes por los repartos que hicieron en obras públicas. Además de acceder a pagar salarios debidos a los trabajadores, las compañías acordaron implementar altos estándares de contaduría diseñados para prevenir violaciones en el futuro.

## **Pidiendo Salarios Mínimos más Altos para Contratistas**

**Federales:** Desde mayo del año 2022, la Oficina de la Procuraduría General ha encabezado coaliciones de procuradores generales para archivar argumentos de amicus curiae (también conocido como escritos por un “amigo” o “amigo de la corte”) en dos cortes de distrito y cortes de apelación en los circuitos 5, 9 y 10 apoyando las decisiones del gobierno federal de alzar el salario mínimo a \$15 por hora para contratistas federales. El Procurador General Raoul y las coaliciones argumentaron que el aumento en el salario mínimo conducirá a mejor moral y productividad entre los trabajadores, así como servicios y experiencias mejoradas para el público. En abril del año 2024, la corte de apelación del Decimo Circuito otorgó un fallo en el caso de Bradford v. USDOL a favor de la decisión del gobierno federal de aumentar el salario mínimo.

**Protegiendo el Derecho a Pago por Horas Extras (“Overtime”):** En diciembre del año 2023, el Procurador General y el Departamento de Trabajo de Illinois archivaron un escrito amicus con la Corte Suprema de Illinois en el caso de Mercado v. S&C Electric Company. En este caso, trabajadores en una fábrica argumentan que su empleador debió haber incluido sus bonos en el cálculo de su tasa regular, la cual afecta el valor de su tasa de pago por cada hora que trabajaban arriba de 40. La Oficina de la Procuraduría General y el Departamento de Trabajo de Illinois argumentaron que los empleadores en general deben incluir toda la compensación de los trabajadores – no solo la compensación por hora - dentro del cálculo de la tasa regular y que el empleador no puede pagar salarios a los trabajadores que técnicamente no son basados en horas trabajadas y argumentar que dicha paga es solo un regalo. Esta litigación aún está pendiente en la Corte.

**Haciendo Cumplir los Fallos del Departamento de Trabajo Estatal:** Entre julio del año 2023 y junio del año 2024, la División de Ley General dentro de la Oficina de la Procuraduría General recaudo más de \$500,000 en salarios no pagados y otras penalidades basado en casos que fueron referidos a nuestra oficina por el Departamento de Trabajo Estatal.

## **ACUERDOS DE NO COMPETENCIA, ACUERDOS PARA NO CONTRATAR A LOS EMPLEADOS DE LA COMPETENCIA, Y LIBERTAD PARA TRABAJAR.**

El Buró de Derechos Laborales del Procurador General Raoul protege la habilidad de los trabajadores para buscar nuevas oportunidades de empleo a través de sus esfuerzos para combatir acuerdos de no competencia y acuerdos para no contratar los empleados de la competencia. Los acuerdos de no competencia impiden que los trabajadores dejen sus empleos actuales en busca de mejores

oportunidades con otro empleador. A pesar de que la Comisión Federal de Comercio implementó una regla en abril del año 2024 prohibiendo los acuerdos de no competencia a nivel nacional, muchos empleadores han utilizado acuerdos de no competencia irrazonables y opresivos para impedir que trabajadores de bajos y medios recursos busquen otras oportunidades de empleo que ofrezcan salarios más altos y mejores oportunidades de empleo.

Los acuerdos para no contratar los empleados de la competencia son otra forma común de restringir la libertad de los trabajadores para buscar mejores empleos. Los acuerdos para no contratar los empleados de la competencia evitan que dos compañías que compiten entre ellas contraten a los empleados de cada otra. Estos acuerdos son ilegales y congelan las oportunidades de los empleados al limitar quien puede contratar a candidatos. Estos acuerdos han sido usados en la industria temporal para prevenir la competencia. Los acuerdos para no contratar los empleados de la competencia limitan la habilidad de trabajadores de bajos recursos para busca otro trabajo.

## **TRABAJO DESTACADO**

**Combatiendo los Acuerdos Para no Contratar los Empleados de la Competencia en la Industria Temporal:** En noviembre del año 2023, el Procurador General Raoul anunció un trato con Colony Display LLC que resolvió quejas alegando que Colony habilitó acuerdos entre sus tres agencias temporales para no contratar empleados de la competencia y participó en un esquema para congelar los salarios de sus trabajadores. Bajo el acuerdo, Colony pagará un millón de dólares como compensación para sus trabajadores que fueron impactados por esta práctica ilegal. Colony también acordó no tomar acciones que podrían violar las leyes contra los monopolios de Illinois e implementar medidas diseñadas para asegurar que cualquier empleado que se haya visto impactado por estas prácticas pueda regresar a trabajar a Colony.



*En enero del año 2024, el Procurador General Raoul asistió al 38° desayuno interreligioso anual en Chicago. El Procurador General Raoul trabaja con varias partes interesadas para defender los derechos de los trabajadores.*

De manera similar, en julio del año 2024, el Procurador General Raoul anunció un trato con Elite Staffing Inc., una de las agencias temporales que se alegó participó en este acuerdo para no contratar a los empleados de la competencia. Bajo el trato, Elite acordó pagar 1.5 millones de dólares para compensar a trabajadores impactados por esta práctica ilegal y acordó también notificar a los trabajadores de sus derechos y a prevenir violaciones similares en el lugar de trabajo de sus otros clientes.

**Protegiendo el Mercado de Labor contra Trampas Anticompetitivas:** En enero del año 2024, la Corte Suprema de Illinois otorgó un fallo unánime a favor del Procurador General en un caso donde múltiples agencias temporales tenían un acuerdo, facilitado por su cliente para no contratar los empleados de la competencia. Los demandados argumentaron que estaban exentos de las leyes contra los monopolios de Illinois. La Corte Suprema de Illinois decidió que el mercado de labor no es exento de las leyes contra los monopolios en Illinois y que el acuerdo entre las agencias temporales y su compañía cliente era ilegal bajo las leyes contra los monopolios de Illinois.

**Protegiendo a los Trabajadores en las Franquicias de los Acuerdos para no Contratar los Empleados de la Competencia:** En octubre del año 2023, el Procurador General Raoul se unió a otros procuradores generales en archivar un escrito amicus con la Corte de Distrito de los Estados Unidos para el Distrito de Nueva Jersey para apoyar a preparadores de impuestos ex-empleados de Jackson Hewitt que alegaron que fueron dañados por un acuerdo para no contratar a los empleados de la competencia, el cual prohibía a los diferentes locales corporativos y a las diferentes franquicias de Jackson Hewitt contratar a los empleados de unos y otros. Raoul también argumentó que la práctica representaba restricciones en el comercio por que Jackson Hewitt y sus franquicias compiten de forma directa en el mercado laboral para contratar a preparadores de impuestos. En abril del año 2024, Jackson Hewitt resolvió esta litigación al acordar pagar 10.8 millones de dólares a los empleados preparadores de impuestos afectados por el acuerdo para no contratar a los preparadores de impuestos de la competencia.

# ESFUERZOS MULTI-ESTATALES PARA PROTEGER LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

La Oficina del Procurador General trabaja con procuradurías generales estatales a través del país para promover los derechos de los trabajadores, incluyendo a nivel federal. La oficina frecuentemente hace recomendaciones sobre regulaciones federales que fortalecerían los derechos de los trabajadores, archiva escritos amicus en litigación con implicaciones nacionales para los trabajadores, y manda cartas al liderazgo congresista promoviendo propuestas de leyes para el beneficio de los trabajadores. Cuando las leyes y las regulaciones federales que son propuestas o implementadas hieren a los trabajadores, nuestra oficina trabaja con otras oficinas de procuraduría general para archivar demandas contra el gobierno federal y escritos amicus en apoyo a los trabajadores.



*El Procurador General Raoul habla en una conferencia celebrada por Blacks in Green, una organización comunitaria para la justicia ambiental. La Oficina del Procurador General se asocia con entidades estatales y federales para abogar por políticas que protegen a los trabajadores de lesiones en los lugares de trabajo peligrosos.*

## TRABAJO DESTACADO

### **Protegiendo el Derecho a los Salarios Prevalcientes en la Economía Verde:**

El Procurador General Raoul encabezó una coalición de 11 procuradores generales urgiendo al Departamento de Tesorería de los Estados Unidos y al Servicio de Recaudación de Impuestos que adoptaran medidas que protegieran el derecho de los trabajadores a recibir salarios prevalcientes

bajo el Acta de Reducción de Impuestos en proyectos de energía renovable, y proyectos de la economía verde donde los empleadores reclaman una deducción de impuestos por el proyecto. Raoul y la coalición notaron que el Servicio de Recaudación de Impuestos tiene la autoridad para iniciar colaboración formal con el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, el cual tiene experiencia extensa en hacer cumplir requerimientos de paga de salarios prevalcientes, y que dicha colaboración permitiría al Servicio de Recaudación de Impuestos adquirir nóminas de pago certificadas de los empleadores que tienen intención de reclamar una deducción de impuestos por sus proyectos de economía verde.

### **Luchando contra Acuerdos de Arbitraje que Reducen el Poder de los**

**Trabajadores:** En noviembre del año 2023, el Procurador General Raoul encabezó un escrito amicus archivado con la Corte Suprema de Justicia de los Estados Unidos urgiendo que la decisión de una corte inferior dictando que solo los trabajadores empleados por una compañía en la industria de transportación podían estar exentos bajo el Acta Federal de Arbitraje fuera revertida. En su escrito Raoul y los procuradores generales pidieron a la Corte Suprema de Justicia de los Estados Unidos que revertiera esta decisión por ser inconsistente con el texto claro de la ley y porque a un nivel practico dicha decisión no se podría seguir. En abril del año 2024, la Corte Suprema de los Estados Unidos revirtió la decisión de la corte inferior y dictamino que un empleado trabajando en transportación no tenía que estar empleado dentro de la industria de la transportación para poder ser exento del Acta de Arbitraje Nacional.

### **Defendiendo el Fin de los Acuerdos de No Competencia a Nivel Nacional:**

El Procurador General Raoul se unió a una coalición de 18 procuradores generales que sometieron comentarios en apoyo de la regulación propuesta por la Comisión de Comercio Federal, la cual haría ilegal el uso de acuerdos de no competencia en contratos de empleo en la mayoría de las circunstancias.

En su comentario, Raoul y la coalición argumentaron que la regulación de la Comisión de Comercio beneficiaría en gran forma a los trabajadores, especialmente a los trabajadores de bajos y medios recursos, así como a los negocios y a la económica en general; promovería igualdad a través de géneros y razas; y mejoraría las condiciones de trabajo en la industria de salud. En abril del año 2024, la Comisión de Comercio adoptó una regulación final, la cual prohíbe el uso de acuerdos de no competencia a nivel nacional y requiriendo que los empleadores notifiquen a los trabajadores sujetos a acuerdos de no competencia existentes que dichos acuerdos no serán hechos valer.

### **Deteniendo los Acuerdos para no Contratar a los Empleados de la Competencia en Contratos de Franquicia:**

En seguimiento de esfuerzos pasados para detener el uso de acuerdos de no competencia en la industria de comida rápida, la Oficina del Procurador General Raoul encabezó una coalición bi-partidaria de 21 procuradores generales que archivo un escrito amicus frente a la Corte de Apelaciones del Séptimo Circuito en contra de la provisiones acordando no contratar los empleados de la competencia utilizado por McDonald's en sus acuerdos de franquicia. En este escrito, Raoul y la coalición argumentaron que dichos acuerdos violan leyes federales contra conducta anticompetitiva e interfieren con la habilidad de los trabajadores para adquirir mejores oportunidades de empleo, salarios, y beneficios. El Séptimo Circuito otorgó una decisión a favor de los trabajadores y mando el caso de vuelta a la Corte de Distrito para que esta lo repasará. La Corte Suprema de Justicia negó la petición de McDonald's de revisar el caso una vez más.

### **Defendiendo las Protecciones de Pago por tiempo Extra para Trabajadores Asalariados:**

El Procurador General Raoul se unió a una coalición de 14 procuradores generales en noviembre del año 2023 que archivo comentarios sobre las actualizaciones propuestas a la regulación del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos que otorga exenciones al derecho de salario mínimo y al derecho de pago adicional por horas extras para los trabajadores ejecutivos, administrativos y profesionales bajo el Acta de Estándares de Labor Justos (FLSA). La regla propuesta expande el número de trabajadores asalariados que calificarían para ganar paga adicional por las horas trabajadas arriba de 40 por semana. El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos finalizó la regulación y ésta entró en vigor el primero de julio del año 2024. Bajo la nueva regla los trabajadores asalariados que ganen menos de \$844 por semana (el equivalente a \$43,3888 por año) tendrán derecho a recibir pago adicional por las horas trabajadas arriba de 40 por semana. Este límite aumentaría a \$1,128 por semana (\$58,656 por año) en 2025, y sería ajustado el primero de julio del año 2027, y cada tres años en el futuro.

### **Protegiendo a los Trabajadores en Tiendas Comerciales de Acuerdos Dañinos para no Contratar los Empleados de la Competencia:**

El Procurador General Raoul

se unió a una coalición de 21 procuradores generales en agosto del año 2023 para archivar un escrito amicus con la Corte de Apelación del Segundo Circuito para apoyar a ex-empleados de la tienda Saks quienes fueron dañados por acuerdos para no contratar los empleados de la competencia entre Saks y otras tiendas de marcas lujosas. En el escrito amicus, el Procurador General Raoul hizo énfasis en el hecho de que los acuerdos para no contratar los empleados de la competencia suprimen la competencia entre las compañías por los empleados, deprimen salarios y limitan la movilidad de los trabajadores. La litigación continua.

### **Apoyando los Esfuerzos para Proteger Trabajadores con Empleadores en**

**Conjunto:** En diciembre del año 2022, el Procurador General Raoul se unió a una coalición de procuradores generales urgiendo a la Junta Nacional de Relaciones Laborales que implemente una regulación creando estándares para determinar cuándo una compañía califica como un empleador en conjunto, significando un segundo empleador que comparte o ayuda a determinar los términos y condiciones esenciales de empleo de los trabajadores. La regulación responsabilizará a los empleadores en conjunto y protegerá a los trabajadores contra violaciones de sus derechos laborales. En octubre del año 2024, la Junta de Relaciones Laborales implementó una regulación para cambiar el estándar bajo el cual se determina si una entidad

## **DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO**

Todos los trabajadores en Illinois deben poder trabajar sin miedo a ser víctimas de la discriminación. Desafortunadamente, esto a menudo no sucede. El Buró de Derechos Laborales trabaja con el Buró de Derechos Civiles de la Oficina de la Procuraduría General, el Departamento de Trabajo y el Departamento de Derechos Humanos para investigar y actuar en casos donde los trabajadores enfrentan discriminación debido a su sexo, etnicidad, género, identidad y otras clases protegidas bajo el Acta de Derechos Humanos de Illinois.

Los empleados que son víctimas de discriminación tienen menos posibilidades de ser contratados o promovidos comparado con otros empleados y también suelen ganar menos dinero y enfrentar castigos más severos por cualquier error en su trabajo. A lo largo de sus vidas, los trabajadores que son víctimas de la discriminación ganan mucho menos dinero y viven más estresados que los trabajadores que laboren libres de la discriminación. El Buró de Derechos Laborales ha prometido jugar un papel activo en detener y prevenir la discriminación en el lugar de trabajo y defender la igualdad de oportunidades para todas las personas en sus lugares de trabajo.

### **TRABAJO DESTACADO**

#### **Mejorando el Acta de Derechos Humanos de Illinois para Incrementar Protecciones Para Trabajadores y Nuestras Herramientas Para Hacerlas**

**Cumplir:** Esta primavera, la Procuraduría General encabezó el esfuerzo para pasar la propuesta de ley 5371 de la Cámara a través de la Asamblea General. La propuesta hace enmienda al Acta de Derechos Humanos de Illinois para mejorar nuestra habilidad para

combatir la discriminación al mejorar las protecciones de los derechos civiles del pueblo de Illinois. La legislación aumenta de forma dramática la habilidad de la Oficina del Procurador General para remediar la discriminación al otorgar a la oficina autoridad para obtener restitución para las víctimas de discriminación. Además, la legislación aumenta las cantidades máximas que podemos obtener como multas contra violadores de la ley. Por ejemplo, un negocio que discrimina contra sus empleados rutinariamente puede ser sujeto a una multa por cada empleado que ha sido víctima de discriminación. Las enmiendas también clarifican que las víctimas tienen derecho a tomar acción para coleccionar juicios obtenidos por el estado aun si no participan en una acción del estado para hacer la ley cumplir. El Gob. Pritzker firmó la propuesta de ley en agosto del año 2024. La ley estará en efecto en su totalidad a partir del día 1 de enero del año 2025.



*El Procurador General Raoul cruza el escenario en la gala celebrada por Igualdad Illinois el día 3 de febrero del año 2024. La Oficina del Procurador General trabaja con la Asamblea General, agencias estatales, y otras partes interesadas para fortalecer a las políticas que protegen a los trabajadores de la discriminación.*

**Apoyando la Diversidad en el Mundo Corporativo:** En julio del año 2023, el Procurador General Raoul mandó una carta a las 100 compañías más ricas apoyando esfuerzos de inclusión y para aumentar la diversidad e igualdad en el lugar de trabajo. Raoul aplaudió los esfuerzos corporativos para reclutar una fuerza laboral diversa y crear un ambiente de trabajo inclusivo y alentando a las compañías a comprometerse a sus programas de diversidad. La carta hace hincapié en que lo negocios y los trabajadores de los Estados Unidos no deben sentirse intimidados a abandonar las metas de diversidad ahora que son más importantes que nunca.

**Protegiendo los Derechos de las Trabajadoras Embarazadas:** En octubre del año 2023, el Procurador General sometió una carta apoyando a la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) proponiendo que se implemente su regulación para implementar el Acta Federal para Trabajadoras Embarazadas. La regulación propuesta implementa los requerimientos del Acta y provee ejemplos de posibles acomodaciones razonables, desde descansos frecuentes hasta horarios modificados. La EEOC estableció su regulación final en diciembre 2023, pero una coalición de estados archiva una demanda para detener su implementación. El Procurador General Raoul se unió a una coalición de otros procuradores generales para archivar un escrito amicus apoyando la regulación de la EEOC en mayo del año 2024. Una corte de distrito federal dió de baja la demanda contra la EEOC, pero la coalición de estados que buscan detener la regulación apeló esta decisión. La litigación continua

# INMIGRACIÓN

Los trabajadores inmigrantes que no son ciudadanos a menudo enfrentan grandes retos en el trabajo. Los empleadores sin escrúpulos hacen de su estado migratorio un arma contra ellos, amenazándolos con deportación si no marchan al pie de su letra. La Oficina de la Procuraduría General trabaja para asegurar que los inmigrantes gocen de las mismas protecciones que los otros empleados y puedan reportar violaciones sin miedo a recibir represalias.

## TRABAJO DESTACADO

**Urgiendo al Gobierno Federal a Proteger a las Víctimas y los Testigos de Violaciones de los Derechos Laborales de la Deportación:** El 2 de julio del año 2024, el Procurador General Raoul encabezó una coalición amplia de procuradores generales y oficinas municipales de labor urgiendo al Departamento de Seguridad Nacional (DHS) que el periodo de protección bajo el programa de acción diferida para las víctimas y los testigos de violaciones de los derechos laborales sea extendido de dos a cuatro años. Las protecciones del programa de acción diferida de DHS apoyan los esfuerzos de las agencias laborales por hacer cumplir la ley al remover el miedo de deportación que no permite que muchos trabajadores indocumentados o no ciudadanos reporten violaciones laborales o cooperen con investigaciones del gobierno para investigar dichas violaciones. A menudo, con los empleadores sin escrúpulos que están dispuestos a usar amenazas de deportación para evadir sus responsabilidades bajo las leyes, se requiere litigar con ellos aun después de investigarlos y monitorearlos para asegurar su cumplimiento con la ley. Es importante que las víctimas y los testigos de violaciones de los derechos laborales estén protegidos de las amenazas y acciones por sus empleadores durante todo el periodo de tiempo que tomen los esfuerzos de aplicación de la ley. El 23 de julio del año 2024, DHS anunció que extendería las protecciones bajo el programa de acción diferida a un periodo de hasta cuatro años.



El subdirector del Buró de Derechos Laborales Christian Arizmendi, a la izquierda, con el profesor de DePaul Dr. Lamont Black y Jorge Mújica, organizador de campañas estratégicas en Arise Chicago, después de presentar en el simposio del año 2024 de la Colaborativa de Migración de DePaul, "Ciudades y Migración: Planes, Políticas, y Acción." Arizmendi compartió algunos ejemplos de violaciones laborales en el simposio y hablo sobre cómo reportar sospechosos abusos de las leyes que protegen a los trabajadores. - Crédito de foto Jonathan Michael Castillo

## **Presionando al Gobierno Federal Otorgar Permisos de Trabajo a los Inmigrantes**

**Temporales:** El Procurador General Raoul se unió a una coalición de procuradores generales en agosto del año 2023 urgiendo al Departamento de Seguridad Nacional (DHS) otorgar permisos de trabajo para los inmigrantes que han sido permitidos entrar al país y permanecer aquí temporalmente. Específicamente, el Procurador Raoul pidió que el gobierno federal permitiera que aquellos inmigrantes quienes hayan aplicado por sus permisos de trabajo puedan trabajar durante el trámite de sus solicitudes, que los permisos de trabajo sean renovados automáticamente mientras que el estatus migratorio sea renovado, y que los procesos para los permisos de trabajo sean más eficaces y rápidos.

## **Apoyando los Esfuerzos para Fortalecer Medidas de Protección para los**

**Trabajadores Agropecuarios:** En noviembre del año 2023, el Procurador General Raoul expuso su apoyo a cambios hechos por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos al programa H-2A que fortalecerían las medidas de protección para trabajadores agropecuarios con visas de H-2A e incrementarían la capacidad del Departamento para monitorear el cumplimiento de empleadores con la ley y montar acciones de aplicación de la ley. Estos cambios responden a preocupaciones sobre la habilidad del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos para hacer cumplir las regulaciones relacionadas al reclutamiento de trabajadores extranjeros, aumentan la habilidad del departamento de responsabilizar a empleadores que violan las regulaciones, y fortalecen las protecciones para una fuerza laboral marginalizada.

# SEGURIDAD EN EL TRABAJO

La Oficina del Procurador General aboga por la seguridad de los trabajadores en el trabajo porque ellos merecen ambientes laborales seguros. Según las leyes estatales y federales, los trabajadores tienen el derecho a un lugar de trabajo seguro. A nivel federal, la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA, por sus siglas en inglés), una agencia federal, investiga asuntos relacionados a la seguridad en los lugares de trabajo privados y la Oficina del Procurador General colabora con otras procuradurías para promover normas de seguridad más altas en los lugares de trabajo. A niveles estatales y locales, la Oficina del Procurador General también colabora con Illinois OSHA, una división del Departamento de Trabajo de Illinois que vigila la seguridad en lugares de trabajo gubernamentales, la Junta de Control de Contaminación de Illinois, otras agencias estatales, y la Asamblea General de Illinois para asegurar que todos los trabajadores estén seguros en sus lugares de trabajo.

## TRABAJO DESTACADO

### **Urgiendo a Oficiales Federales Proteger Contra el Calor Extremo en los Lugares de Trabajo:**

En febrero del año 2024, la Oficina del Procurador General urgió a la Administración de Seguridad y Salud implementar normas temporales de emergencia para el calor extremo, urgió al Congreso pasar legislación dirigiendo a OSHA implementar un estándar provisional para el calor,

y urgió a La Casa Blanca apoyar esfuerzos de protección para los trabajadores vulnerables al calor. Esta petición dio seguimiento a una petición hecha en febrero del año 2023. El Procurador General Raoul exhorto a OSHA cumplir con su obligación legal hacia los trabajadores y promulgar un estándar de emergencia temporal, incluso un umbral de exposición al calor y medidas preventivas requeridas, como descansos para tomar agua y buscar sombra, para los agricultores y trabajadores de construcción. En julio del año 2024, OSHA propuso una regla obligando que los empleadores desarrollen un plan para controlar los riesgos de calor en los lugares de trabajo afectados por el calor excesivo al implementar requisitos de agua potable, la toma de descansos, y el control de las temperaturas interiores.

**Resuelto a Proteger la Transparencia Sobre las Lesiones en el Trabajo:** El Procurador General Raoul le solicito a la Corte de Apelaciones del Distrito de Columbia despedir una demanda contra el gobierno federal después de que OSHA adopto una regla final para proteger la seguridad de los trabajadores. En mayo del año 2019, el Procurador General Raoul y varios otros procuradores generales archivaron una demanda contra OSHA después de que la agencia decidió retroceder las obligaciones de los empleadores de hacer informes públicos sobre la salud y la seguridad en los lugares de trabajo. La regla final prevé la presentación de informes sobre las lesiones y enfermedades en las industrias de alto riesgo. La nueva regla también obliga a ciertos empleadores grandes presentar informes anualmente a OSHA conteniendo información sobre las lesiones y enfermedades.

**Resguardando Reglas que Protegen a los Trabajadores Alrededor de las Químicas:** En agosto del año 2022, la Oficina del Procurador General apoyo una nueva regla de seguridad propuesta por la Agencia de Protección Ambiental de los Estados Unidos (EPA por sus siglas en inglés) sobre los accidentes químicos. La EPA publicó una regla final en marzo del año 2024 que fortaleció las protecciones que previenen los accidentes químicos, siguiendo muchas de las recomendaciones ofrecidas por la Oficina del Procurador General en un comentario. La regla final fue desafiada en la Corte de Apelaciones del Distrito de Columbia por varios adversarios estatales y grupos industriales en mayo del año 2024, y en junio del mismo año, la Oficina del Procurador General se unió con una coalición de estados para intervenir en defensa de la EPA y la regla. Esta litigación continua.



*El Procurador General Raoul habla en un almuerzo político celebrado por City Club en Chicago en septiembre del año 2023. El Procurador General actualiza al público frecuentemente sobre los esfuerzos de su oficina de proteger y defender a la gente de Illinois.*

# LEGISLACIÓN

Incluso con los esfuerzos de la Oficina del Procurador General por defender a los trabajadores, el Buró de Derechos Laborales asegura que los habitantes de Illinois sean informados sobre cambios en las leyes laborales en Illinois. En meses recientes, la Asamblea General ha pasado varias leyes que protegen y apoderan a los trabajadores.

**Ampliando las Protecciones Contra las Represalias:** En mayo del año 2024, el Procurador General dirigió el esfuerzo para aprobar la propuesta de ley 5561 de la Cámara en la Asamblea General de Illinois. Esta propuesta de ley amplió de una manera significativa la autoridad de la Oficina del Procurador General para proteger a los testigos y denunciantes que reportan violaciones de la ley en los lugares de trabajo contra las represalias. La propuesta de ley amplió los daños y penalidades disponibles a los trabajadores las cuales son recuperables por la Oficina del Procurador General. La propuesta de ley también amplió el ámbito de conducta protegida por la Ley de Protección al Denunciante de Illinois para proteger a los empleados que reportan o amenazan con reportar violaciones de la ley o amenazas a la salud y seguridad del público. La legislación también amplió la definición de “represalia” para incluir el uso de listas negras y las represalias basadas en el estatus migratorio, y la legislación autoriza demandas por la Oficina del Procurador General contra los empleadores que toman represalias o amenazan con tomar represalias contra los empleados. El Gob. Pritzker firmó la propuesta de ley en agosto del año 2024, y la ley tomará efecto el día 1 de enero del año 2025.

**Protegiendo a los Trabajadores Temporales:** En febrero del año 2024, el Procurador General defendió ante una corte la Ley de Seguridad y Equidad de los Trabajadores Temporales, una ley aprobada en 2023 que requiere la igualdad salarial para los trabajadores temporales. Específicamente, la ley requiere que los salarios totales pagados por las agencias de empleo temporales a sus empleados temporales—ambos los salarios por hora y los costos por hora por los beneficios complementarios—sean equitativos a los salarios recibidos por los empleados directos comparables de la empresa cliente de la agencia temporal. Según esta ley, los trabajadores temporales también tienen el derecho de rechazar las asignaciones de trabajo con empresas clientes que actualmente están experimentando conflictos laborales. Un grupo de agencias temporales impugnaron estas provisiones de la ley ante una corte federal a finales del año 2023, y el Procurador General opuso exitosamente la mayoría de los aspectos del desafío. Sin embargo, la corte bloqueó el requisito de que los costos por hora por los beneficios complementarios sean incluidos en la compensación total. El Procurador General ha apelado esa decisión, y esta litigación continúa.

**Prohibiendo la Asistencia Obligatoria en las Reuniones Políticas y Religiosas:** Durante la sesión legislativa del año 2024, la Asamblea General paso la propuesta de ley 3649 del Senado, conocido como el Acta de Libertad

de Expresión Laboral (WFSA por sus siglas en inglés). La WFSA prohíbe que los empleadores tomen acciones adversas contra empleados que niegan asistir o participar en reuniones que se tratan sobre asuntos políticos o religiosos no relacionados a los deberes de trabajo. La ley no limita los derechos de los empleadores de llevar a cabo reuniones que intentan fomentar ambientes laborales civiles y colaborativos o para prevenir el acoso o discriminación en el lugar de trabajo. El Gob. Pritzker firmó la propuesta de ley, y esta tomará efecto el día 1 de enero del año 2025.

### **Apoiando la Transparencia Laboral Sobre Documentos de Personal y Talones de Cheques:**

Esta primavera, la Asamblea General aprobó dos propuestas de ley que ayudaran a los trabajadores solicitar archivos importantes de sus empleadores. La propuesta de ley 3763 de la Cámara requiere que los empleadores proporcionen copias de contratos de empleo y otros acuerdos a petición por un empleado. Similarmente, la propuesta de ley 3208 del Senado obliga que los empleadores proporcionen copias de los talones de cheques a petición por un empleado. Ambas propuestas ayudaran a los trabajadores obtener de sus empleadores documentos vitales que pueden ser usados en las investigaciones de violaciones laborales y ambas leyes serán efectivas el día 1 de enero del año 2025.

**La Ley de Tiempo Pagado Para Todos Los Trabajadores:** El día 1 de enero del año 2024, la Ley de Tiempo Pagado Para Todos Los Trabajadores (Paid Leave for All Workers Act) tomo efecto, estableciendo el derecho de los trabajadores a recibir una hora de tiempo pagado por cada 40 horas trabajadas, hasta 40 horas de tiempo pagado total cada año. Los trabajadores pueden usar su tiempo pagado por cualquier razón.

## **ALCANCE COMUNITARIO**

El Buró de Derechos Laborales realiza investigaciones estatales sobre presuntas violaciones laborales con la asistencia de varios aliados que ayudan a identificar casos en donde los trabajadores han sido las víctimas de las violaciones. Por todo el estado, los sindicatos, los centros de trabajadores, las empresas, las organizaciones de abogacía, y los trabajadores desempeñan un papel activo en ayudar al Buró de Derechos Laborales identificar a los malos actores y proteger a los trabajadores y habitantes de Illinois. Con frecuencia, el Buró de Derechos Laborales asegura que sus socios sepan como reconocer violaciones de las leyes laborales de Illinois y como reportar cualquier presunta violación. La Oficina del Procurador General trabaja con varias organizaciones, como los sindicatos, centros de trabajadores, y legisladores para realizar actividades de alcance comunitario. El Buró también se une con otros



*El Especialista en Políticas del Buró de Derechos Laborales Andrew Drea habla en una reunión de los comercios de construcción a nivel estatal en enero del año 2024 sobre los esfuerzos del Buró de educar a los trabajadores en Illinois sobre sus derechos laborales bajo las leyes de Illinois.*



*El director del Buró de Derechos Laborales Alvar Ayala contesta una pregunta sobre los casos activos del Buró y victorias recientes en la junta del comité organizador cooperativo de la Federación de Labor de Chicago con el Procurador General. El Procurador General y Ayala también hablaron sobre los esfuerzos de la oficina a nivel nacional y las asociaciones con otras procuradurías generales para proteger a los trabajadores.*

organismos gubernamentales a niveles estatales y federales para mejorar los esfuerzos de aplicación de la ley y para proteger a los trabajadores y a las empresas respetuosas de la ley.

## TRABAJO DESTACADO

### **Trabajando con Legisladores y Grupos Comunitarios para Educar a Los Habitantes**

**de Illinois:** Durante el último año, el Buró de Derechos Laborales se ha asociado con legisladores para asegurar que los habitantes de Illinois sean informados sobre sus derechos laborales. Miembros del Buró de Derechos Laborales han ayudado a varios legisladores al hablar con sus constituyentes y responder a sus cuestiones. Por ejemplo, en septiembre del año 2023, representantes del Buró de Derechos Laborales se unieron con representantes de la Oficina del entonces Representante Mike Marron y el Senador Paul Faraci en una discusión de mesa redonda organizada por Vermilion Advantage. Los representantes conversaron con representantes de recursos humanos del Condado de Vermilion sobre la Ley de Tiempo Pagado para Todos los Trabajadores y la Ley de Seguridad y Equidad de los Trabajadores Temporales.

### **Educando a Grupos Laborales Sobre los Esfuerzos de la Oficina del Procurador**

**General:** El Buró de Derechos Laborales habló con varios grupos de miembros sindicalistas para explicar los procesos sobre cómo se realizan algunas de sus investigaciones. En enero del año 2023, algunos representantes del Buró de Derechos Laborales presentaron en una reunión estatal por los comercios de construcción en Bloomington sobre las actividades e investigaciones del Buró. El Procurador General y representantes del Buró también presentaron en una reunión del comité de organización cooperativa del Condado de Cook de la Federación de Labor de Chicago. Representantes del Buró también han hablado con consejos de trabajo en los condados de Kankakee y Madison sobre los esfuerzos de la Oficina para proteger a los trabajadores.

### **Dando Orientación Sobre los Esfuerzos del Buró de Proteger a los Trabajadores**

**Inmigrantes:** En abril del año 2024, un representante del Buró de Derechos Laborales presentó en un simposio organizado por el Colaborativo Migratorio de DePaul, "Ciudades y Migración: Planes, Políticas, y Acción," el cual exploró varios asuntos impactando a los migrantes en las comunidades urbanas. Uno de los abogados del Buró presentó sobre los esfuerzos del Buró, las leyes laborales en Illinois, y ejemplos ilustrativos donde el Buró logró resolver violaciones laborales que habían impactado significativamente a trabajadores inmigrantes y migrantes.

# RECURSOS

## LA PROCURADURÍA GENERAL DE ILLINOIS

**Oficina principal de Chicago**  
115 S. LaSalle St.  
Chicago, IL 60603

**Oficina principal de Springfield**  
500 S. Second St.  
Springfield, IL 62701

**Oficina principal de Carbondale**  
601 S. University Ave.  
Carbondale, IL 62903



### Buró de Derechos Laborales

Línea directa: 1-844-740-5076

Correo electrónico:

[workplacerrights@ilag.gov](mailto:workplacerrights@ilag.gov)

[www.illinoisattorneygeneral.gov/rights/labor\\_employ.html](http://www.illinoisattorneygeneral.gov/rights/labor_employ.html)

### Buró de Derechos Civiles

Línea directa: 1-877-581-3692

Correo electrónico:

[civilrights@ilag.gov](mailto:civilrights@ilag.gov)

[www.illinoisattorneygeneral.gov/rights/civilrights.html](http://www.illinoisattorneygeneral.gov/rights/civilrights.html)

### Buró de Derechos de Discapacidad

Línea directa en Chicago: 312-814-5684

Línea directa en Springfield: 217-524-2660

Correo electrónico: [disability.rights@ilag.gov](mailto:disability.rights@ilag.gov)

[www.illinoisattorneygeneral.gov/rights/disabilityrights.html](http://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

160 N. LaSalle Street, C-1300  
Chicago, IL 60601  
Teléfono: 312-793-2800

### Oficina de Marion

Edificio de oficinas regionales  
2309 W. Main St., Suite 115  
Marion, IL 62959  
Phone: 618-993-7090

Correo electrónico: [DOL.Questions@Illinois.gov](mailto:DOL.Questions@Illinois.gov)  
<http://labor.illinois.gov>

## CONCILIACIÓN Y MEDIACIÓN

### Clasificación de empleados

Teléfono: 217-782-1710  
Correo electrónico: [DOL.ECA@Illinois.gov](mailto:DOL.ECA@Illinois.gov)

### Personnel Records Review

Teléfono: 312-793-2800  
Correo electrónico: [DOL.PPRA@Illinois.gov](mailto:DOL.PPRA@Illinois.gov)

### Igualdad de salarios

Teléfono: 866-372-4365  
Correo electrónico: [DOL.Questions@Illinois.gov](mailto:DOL.Questions@Illinois.gov)

### Salario prevalente

Teléfono: 217-782-1710  
Correo electrónico: [DOL.PWD@Illinois.gov](mailto:DOL.PWD@Illinois.gov)

### Equal Pay Registration Certificate

Teléfono: 312-793-6797  
Correo electrónico: [DOL.EPRC@Illinois.gov](mailto:DOL.EPRC@Illinois.gov)

### Derecho a la privacidad en el lugar de trabajo

Teléfono: 312-793-5366  
Correo electrónico: [DOL.RTPW@Illinois.gov](mailto:DOL.RTPW@Illinois.gov)

### Oportunidades de trabajo para solicitantes calificados

Teléfono: 312-793-7191  
Correo electrónico: [DOL.BTB@Illinois.gov](mailto:DOL.BTB@Illinois.gov)

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

Teléfono: 312-793-2800  
Correo electrónico: [DOL.Questions@Illinois.gov](mailto:DOL.Questions@Illinois.gov)

### División de Derechos de Licencia

Teléfono: 312-793-2600  
Correo electrónico: [DOL.PaidLeave@Illinois.gov](mailto:DOL.PaidLeave@Illinois.gov)

### Worker Adjustment & Retraining Notification (WARN)

Teléfono: 217-785-4420  
Correo electrónico: [DOL.Questions@Illinois.gov](mailto:DOL.Questions@Illinois.gov)

Para todas las agencias de Illinois, las personas con discapacidades auditivas o del habla pueden comunicarse con nosotros utilizando el servicio de retransmisión 7-1-1.

# DIVISIÓN DE NORMAS LABORALES JUSTAS

## Ley de Trabajo Infantil

Teléfono: 312-793-5570

Línea directa: 800-645-5784

Correo electrónico: [DOL.ChildLaborLaw@Illinois.gov](mailto:DOL.ChildLaborLaw@Illinois.gov)

## Servicios de jornaleros

Teléfono: 312-793-1804

Línea directa: 877-314-7052

Correo electrónico: [DOL.DayLabor@Illinois.gov](mailto:DOL.DayLabor@Illinois.gov)

## Salario mínimo/ horas extra

Teléfono: 312-793-2804

Salario mínimo/ horas extra: 800-478-3998

Correo electrónico: [DOL.MWOT@Illinois.gov](mailto:DOL.MWOT@Illinois.gov)

## Descanso de un día en siete (periodo de comida)

Teléfono: 312-793-2804

Correo electrónico: [DOL.ODRISA@Illinois.gov](mailto:DOL.ODRISA@Illinois.gov)

## Agencias de empleo privadas

Teléfono: 312-793-2805

Correo electrónico: [DOL.PrivateEmployment@Illinois.gov](mailto:DOL.PrivateEmployment@Illinois.gov)

## Salario por debajo del mínimo y talleres protegidos

Teléfono: 312-793-2806

Correo electrónico: [DOL.MWOT@Illinois.gov](mailto:DOL.MWOT@Illinois.gov)

## Pago y cobro de salarios

Teléfono: 312-793-2808

Correo electrónico: [DOL.Wages@Illinois.gov](mailto:DOL.Wages@Illinois.gov)

---

## OSHA DE ILLINOIS

### OSHA de Illinois-Cumplimiento del sector público

Teléfono: 217-782-9386

Correo electrónico: [DOL.Safety@Illinois.gov](mailto:DOL.Safety@Illinois.gov)

### Programa de consultas sobre seguridad y salud en el sitio para empleadores

Teléfono: 800-972-4216

Correo electrónico: [DOL.Consultation@Illinois.gov](mailto:DOL.Consultation@Illinois.gov)

---

## OTRAS AGENCIAS DE TRABAJADORES

### Junta de Relaciones Laborales de Illinois

Oficina de Springfield: 217-785-3155

Oficina de Chicago: 312-793-6400

### Departamento de Derechos Humanos de Illinois

Oficina de Chicago: 312-814-6200

Oficina de Springfield: 217-785-5100

---

## DEPARTAMENTO DE TRABAJO FEDERAL

### División de Salarios y Horarios

Línea directa: 866-487-9243

[www.dol.gov/agencies/whd](http://www.dol.gov/agencies/whd)

### Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA)

Línea directa: 800-321-6742

[www.osha.gov](http://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](mailto: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  
[www.justice.gov/crt](http://www.justice.gov/crt)

### Sección de Derechos de Discapacidad

Teléfono: 202-307-0663  
Fax: 202-307-1197

### Sección de Litigios Laborales

Teléfono: 202-514-3831  
TTY: 202-514-6780  
Fax: 202-514-1005



