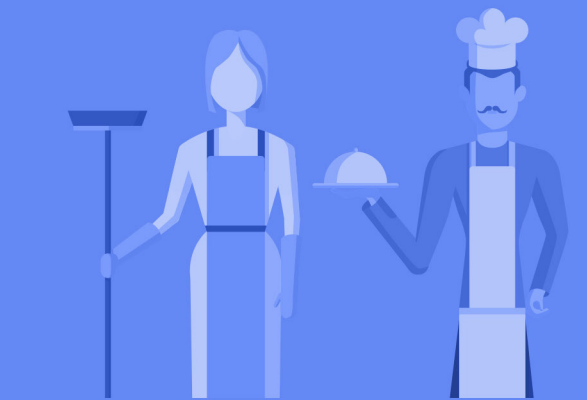


La Procuraduría General de Illinois

2026 INFORME DEL DÍA DEL TRABAJO



CRONOLOGÍA DEL BURÓ DE DERECHOS LABORALES

El Buró de Derechos Laborales fue creado con 3 abogados encargados con hacer cumplir las leyes laborales en nombre del Pueblo del estado de Illinois. Sin embargo, el Buró fue limitado por carecer de un poder expreso y estatutario para aplicar las leyes laborales de Illinois.

En el primer mes de su administración, el Procurador General Raoul propuso nueva legislación para enmendar la Ley del Procurador General y codificar la unidad de protección al trabajador. Dicha enmienda otorgaría nuevas autoridades a su oficina sobre asuntos relacionados a los pagos de salarios, la seguridad en los lugares de trabajo, y prácticas de empleo justas.

El 1 de enero de 2020, la ley entró en vigor, dándole una autoridad expresa al Buró de Derechos Laborales "a intervenir en, iniciar, y hacer cumplir todos los procedimientos legales . . . cuando quiera que el Procurador General determine que dicha acción sea necesaria para proteger los derechos e intereses de los trabajadores y las empresas en Illinois." 15 ILCS 205/6.3.

El 31 de julio, el gobernador Pritzker firmó la Ley Publica 104-0676, una nueva ley que le otorga al Buró herramientas investigativas mejoradas y que eleva las apuestas para empleadores que incumplen con los procedimientos legales en lugar. La ley entra en vigor el 1 de enero de 2027.



LOGROS HASTA LA FECHA

El Procurador General Raoul ha ampliado el Buró de Derechos Laborales al doble de su tamaño original, que hoy consiste en 7 abogados y 2 asistentes.

El equipo multilingüe cuenta con un total combinado de 70 años de experiencia especializada. Inician investigaciones, responden a referencias, y abogan e informan a los trabajadores sobre sus derechos.

Bajo el Procurador General Raoul, el Buró de Derechos Laborales ha iniciado más de 115 investigaciones y recuperado más de 30 millones de dólares en salarios impagados, restitución, y penalidades civiles de empleadores que infringieron las leyes.



Investigaciones Abiertas Desde 2019

DATOS DESTACADOS DEL INFORME DEL DIA DEL LABOR 2026

FY26

(1 de julio de 2025 al 30 de junio 2026)



RECUPERANDO LOS SALARIOS IMPAGADOS

El Buró de Derechos Laborales recupero **\$2,687,500** en salarios, restitución, y sanciones civiles del 1 de julio de 2025 al 30 de junio de 2026.



LUCHANDO CONTRA POLÍTICAS FEDERALES QUE PERJUDICAN A LOS TRABAJADORES

6X impugnamos acciones ilegales por la administración federal:

- Oposición a la reducción de las medidas de seguridad laboral
- Oposición a los intentos de silenciar a los empleados federales
- Oposición a la reducción de los estándares de empleo conjunto
- Impugnación de las tasas de visado para trabajadores indocumentados
- Oposición a los cambios en las normas de clasificación errónea
- Oposición al debilitamiento de las protecciones para los trabajadores agrícolas



FORMANDO LAS LEYES QUE DEFIENDEN Y AMPLÍAN LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES

16 proyectos de ley revisados en la última sesión legislativa

6 proyectos de ley donde recomendamos revisiones

3 Nuevas Leyes Entraron en Vigor (desde el 1 de agosto 2026)

Fortalecimiento del Buró de
Derechos Laborales
Ley Pública 104-0676

Ley de licencia remunerada
en la NICU
Ley Pública 104-259

Abordando la
discriminación por parte de
la inteligencia artificial
Ley Pública 103-804

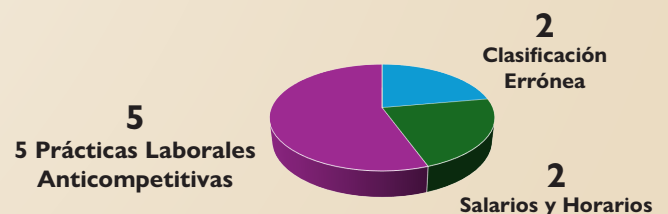


HACIENDO RESPONSABLE A LOS EMPLEADORES

21 INVESTIGACIONES INICIADAS



9 INVESTIGACIONES RESUELTAS



El Buró de Derechos Laborales gestionó más de
1,652 QUEJAS LABORALES



Escanea Para
Ver los Informes
Pasados



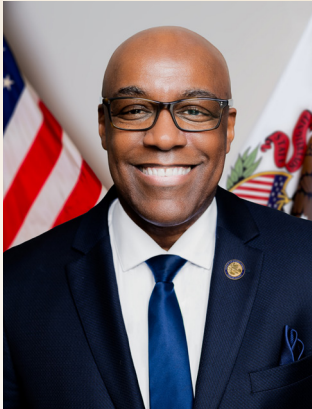
TABLA DE CONTENIDO

Un Mensaje del Procurador General	3
Introducción al Buró de Derechos Laborales	4
Salarios y Clasificación Incorrecta	5
Prácticas Laborales Anticompetitivas.	7
Trabajadores Temporales y Por Encargo	8
Protección Contra el Trabajo Infantil.	10
Discriminación Laboral	11
Derechos de los Trabajadores Inmigrantes	12
Seguridad en el Lugar de Trabajo	13
Colaboraciones Multiestatales	14
Nueva Legislación de Protección Laboral	16
Alcance Comunitario.	18
Recursos.	20



UN MENSAJE

DEL PROCURADOR GENERAL RAOUL



Me complace presentar mi quinto Informe anual del Día del Trabajo, en el que destaco las contribuciones de mi oficina a la protección de los derechos de los trabajadores. Cada Día del Trabajo, reflexionamos sobre el papel histórico que desempeñaron los trabajadores y defensores de Illinois para ayudar a establecer condiciones de trabajo seguras y justas a finales del siglo XIX. En este Día del Trabajo, honramos esas contribuciones históricas y el arduo trabajo necesario para garantizar que esos derechos y normas de seguridad no se vean menoscabados por los cambios en las tecnologías laborales o la influencia política. Mi Informe del Día del Trabajo comparte nuestras recientes victorias y avances en nombre de los trabajadores en Illinois y en todo el país, así como el importante papel que muchos de nuestros aliados y socios han desempeñado en estos logros.

Mi oficina investiga las violaciones graves o reiteradas de las leyes de protección laboral de Illinois a través de nuestro Buró de Derechos Laborales. Estos esfuerzos cumplen el doble propósito de proteger los derechos de los trabajadores y garantizar que las empresas que cumplen la ley puedan prosperar mediante una competencia sana y justa. A nivel nacional, mi oficina también lidera y participa en coaliciones multietnacionales para exigir responsabilidades a la administración federal cuando intenta revertir las normas de protección laboral que tanto nos ha costado conseguir y que benefician a todos los trabajadores. Este informe destaca los esfuerzos de mi oficina en Illinois y en todo el país para hacer cumplir y promover las leyes de protección de los trabajadores, incluyendo asuntos relacionados con violaciones salariales y de jornada laboral, leyes de trabajo infantil, acuerdos laborales anticompetitivos, nueva legislación y más.

Gracias a los defensores, sindicatos, organizaciones, empresas y trabajadores que denuncian las violaciones de las leyes laborales de Illinois. Cada uno de ustedes es fundamental para nuestros esfuerzos por abordar las violaciones de las leyes de protección laboral. Animo a cualquier persona que tenga preguntas o inquietudes sobre su lugar de trabajo a que se ponga en contacto con mi Buró de Derechos Laborales. Nuestros abogados y personal bilingües estarán encantados de hablar con los trabajadores sobre sus inquietudes y proporcionarles recursos informativos para garantizar que conozcan sus derechos y a quién contactar si necesitan ayuda para hacer cumplir las leyes laborales de Illinois. Juntos, haremos de Illinois un líder para todos los trabajadores.

¡Feliz Día del Trabajo!

Kwame Raoul
Procurador General

INTRODUCCIÓN AL BURÓ DE DERECHOS LABORALES

El Buró de Derechos Laborales protege y promueve los derechos laborales de los trabajadores en Illinois, en particular de los residentes más vulnerables del estado y de las poblaciones inmigrantes. El Buró investiga y litiga asuntos relacionados con violaciones graves o reiteradas de las leyes laborales de Illinois y otras prácticas laborales importantes. Además, El Buró supervisa y propone legislación relativa a cuestiones laborales y de empleo, emite comentarios sobre los cambios normativos propuestos y ayuda a redactar informes de

amicus curiae sobre asuntos importantes relacionados con los derechos de los trabajadores. El Buró se creó por primera vez en 2015 y se codificó formalmente en la ley en 2020 mediante una enmienda a la Ley del Procurador General de Illinois, Ley Pública 101-0527. Este año, la Asamblea General aprobó nuevas enmiendas a la Ley para fortalecer aún más la capacidad del Buró para combatir las violaciones de los derechos en el lugar de trabajo.

El Buró de Derechos Laborales tiene amplia autoridad para hacer cumplir las leyes laborales y de empleo de Illinois, y este informe destaca los logros recientes en áreas relacionadas con la clasificación errónea de trabajadores y el robo de salarios, las violaciones del trabajo infantil y el uso indebido de cláusulas laborales restrictivas, como

los acuerdos de no competencia, entre otros. El Buró colabora frecuentemente con el Buró de Derechos Civiles y el Buró de Derechos de las Personas con Discapacidad en asuntos de discriminación laboral ilegal, con El Buró Antimonopolio en asuntos de conductas laborales anticompetitivas y con El Buró de Litigios Especiales en asuntos de litigios complejos.

El Buró de Derechos Laborales acepta quejas del público sobre violaciones sistémicas en el lugar de trabajo y recibe regularmente referencias de otras agencias estatales, como el Departamento de Trabajo de Illinois. Asimismo, el Buró coordina su labor con agencias federales, estatales y locales que hacen cumplir las leyes de protección laboral así como con organizaciones comunitarias y sindicales que protegen a los trabajadores de Illinois.



Entabla una Queja en nuestro sitio web en <https://illinoisattorneygeneral.gov/File-A-Complaint/>.

SALARIOS Y CLASIFICACIÓN INCORRECTA

El Buró de Derechos Laborales investiga las violaciones sistemáticas y generalizadas de las leyes salariales en Illinois, incluidas las violaciones de la Ley de Salario Mínimo de Illinois, la Ley de Clasificación de Empleados, la Ley de Salario Vigente, la Ley de Pago y Cobro de Salarios de Illinois y la Ley de Servicios de Trabajo Diario y Temporal de Illinois. Cuando es necesario, la Oficina también recurre a los tribunales para dirimir sus reclamaciones.

Las investigaciones del Buró a menudo involucran a decenas o cientos de trabajadores que han sufrido robo de salario, y el Buró ayuda a recuperar estos salarios impagos para los trabajadores, al tiempo que garantiza que los empleadores paguen la parte que les corresponde en impuestos relacionados con el empleo, que son necesarios para proporcionar servicios gubernamentales vitales.

TRABAJO DESTACADO

Abogando por leyes laborales sólidas en Illinois: El 19 de marzo de 2026, la Corte Suprema de Illinois dictaminó que los trabajadores tienen derecho a recibir un salario por todo el tiempo que se les exige estar en las instalaciones de su empleador, adoptando una postura que el procurador general Raoul y el Departamento de Trabajo de Illinois habían defendido en un escrito de amicus curiae presentado en apoyo de los trabajadores de almacenes de Illinois en su demanda contra Amazon, *Johnson v. Amazon.com Services LLC*. En la demanda federal, los demandantes alegaron que se les debía una compensación por el tiempo dedicado a someterse a los controles obligatorios de salud pública en el almacén antes de sus turnos de trabajo. La cuestión para dilucidar era si las leyes federales que excluyen las actividades laborales “preliminares” y “postliminares” de la definición de “horas trabajadas” estaban incorporadas en la Ley de Salario Mínimo de Illinois. Inicialmente, el tribunal de distrito desestimó las demandas de los trabajadores, pero en apelación, el panel de apelaciones federal solicitó a la Corte Suprema de Illinois que aclarara si la ley de Illinois incorporaba las exclusiones federales. Raoul y el Departamento presentaron un escrito de amicus curiae en el que afirmaban que Illinois nunca había promulgado ni incorporado estas exclusiones. El Tribunal Supremo coincidió con esta postura y concluyó que la definición de “horas trabajadas” según la ley de Illinois “incluye necesariamente las actividades preliminares y postliminares, abarcando

“Las leyes de Illinois superan las leyes federales cuando se trata de proteger los derechos de nuestros trabajadores. En Illinois, cuando un trabajador es obligado a estar en las instalaciones del empleador y pasar su tiempo valioso haciendo tareas previas al trabajo, tiene derecho a ser pagado para ese tiempo.”

- Procurador General Kwame Raoul

explícitamente todo el tiempo que un empleado es requerido permanecer en las instalaciones del empleador”.

Litigios por clasificación errónea y horas extras no pagadas:

El 3 de noviembre de 2025, el procurador general Raoul presentó una demanda contra la empresa constructora PMJ Enterprises Inc., con sede en Chicago, tras una investigación sobre sus prácticas laborales. La investigación de Raoul reveló que PMJ había clasificado erróneamente a sus trabajadores de la construcción como contratistas independientes, había realizado pagos de salarios no declarados mediante giros postales y cheques emitidos por empresas intermediarias, y no había pagado cientos de miles de dólares en horas extras. La demanda, que aún está pendiente, alega que PMJ violó la Ley de Salario Mínimo de Illinois, la Ley de Clasificación de Empleados, la Ley de Seguro de Desempleo y la Ley de Reclamaciones Falsas de Illinois. Este asunto fue puesto en conocimiento del procurador general por primera vez por el Consejo Regional de Carpinteros de Mid-America.

Presentación de una demanda para

recuperar salarios impagos: El 22 de agosto de 2025, el procurador general Raoul presentó una demanda contra Keystrokes Transcription Service, Inc., Chartnet Technologies Inc. y su propietario común, por no pagar cientos de miles de dólares en salarios a sus transcritores de servicios médicos. Raoul descubrió que Keystrokes contrató empleados para transcribir historiales médicos de forma remota y no les pagó sus salarios durante años, al tiempo que les hacía falsas promesas de pago para inducirlos a seguir trabajando. La demanda alega que Keystrokes y los demandados relacionados violaron la Ley de Salario Mínimo de Illinois y la Ley de Pago y Cobro de Salarios de Illinois, y busca recuperar todos los salarios adeudados, los daños y perjuicios legales, los intereses y las multas, así como medidas cautelares. Estas violaciones fueron denunciadas inicialmente ante el procurador general por trabajadores perjudicados, y el litigio aún está pendiente.

Cobro de sentencias por salarios

impagos: La División de Representación Gubernamental de la Oficina del Procurador General representa al Departamento de Trabajo de Illinois en los tribunales cuando los empleadores ignoran las órdenes del Departamento de pagar a los trabajadores sus salarios impagos.

La División ha recuperado

\$749,063

en salarios impagos y multas en nombre del Departamento para el período comprendido entre el 1 de julio de 2025 y el 30 de junio de 2026.

PRÁCTICAS LABORALES ANTICOMPETITIVAS

Los empleados deben tener la libertad de buscar nuevas oportunidades laborales sin restricciones ilegales. El procurador general Raoul garantiza la protección de estos derechos impugnando los acuerdos de no competencia y de no captación de clientes que violan la Ley de Libertad Laboral de Illinois. Según la ley, los empleadores no pueden utilizar cláusulas de no competencia para impedir que los empleados trabajen para la competencia a menos que el empleado gane más de 75,000 dólares al año, y los empleadores no pueden utilizar cláusulas de no captación para impedir que los empleados soliciten negocios a compañeros de trabajo, clientes o proveedores a menos que el empleado gane más de 45,000 dólares al año. El procurador general también ha impugnado con éxito los acuerdos ilegales de “no captación de empleados”, en los que dos o más competidores se ponen de acuerdo para no contratar a los trabajadores de la competencia, ya que estos acuerdos violan las leyes antimonopolio de Illinois y limitan las oportunidades de los trabajadores para encontrar nuevos empleos.

TRABAJO DESTACADO

Impugnación a acuerdos de no captación: En mayo de 2026, el Buró Antimonopolio y el Buró de Derechos Laborales del procurador general Raoul anunciaron el último de siete acuerdos que resolvieron por completo una demanda contra Vee Pak LLC, que opera bajo el nombre comercial de Voyant Beauty, y seis agencias de personal temporal, por participar en acuerdos ilegales de no captación de empleados. La demanda de 2022 alegaba que Vee Pak facilitó una conspiración ilegal de no captación de personal por parte de las agencias de empleo temporal para que no reclutaran, solicitaran ni contrataran empleados temporales entre sí en el lugar de trabajo de Vee Pak, en violación de la Ley Antimonopolio de Illinois. En virtud del reciente acuerdo, Vee Pak ha accedido a pagar 625,000 dólares, que se utilizarán principalmente para compensar a los trabajadores temporales afectados por el acuerdo de no captación de empleados, y para modificar sus políticas y prácticas con el fin de prevenir futuras infracciones.

Mediante esta demanda, Raoul consiguió más de 2.5 millones de dólares en acuerdos extrajudiciales con todos los demandados, así como una sólida medida cautelar para garantizar que los trabajadores temporales no se vean impedidos de buscar u obtener nuevas oportunidades laborales.

Anulación de cláusulas de no captación ilegales: En febrero de 2026, el procurador general Raoul llegó a un acuerdo en las demandas presentadas contra la agencia de contratación de personal médico Adelphi Staffing, alegando que esta había violado la Ley de Libertad Laboral de Illinois al exigir a los empleados de Illinois que ganaban menos de 45,000 dólares que firmaran acuerdos de no captación de clientes. Los acuerdos de no captación, que restringen a los empleados la posibilidad de contactar a compañeros de trabajo, proveedores o clientes de su empleador para ofrecerles empleo o hacer negocios, están prohibidos por la Ley de Libertad Laboral a menos que el empleado gane más de 45,000 dólares anuales. Además de las sanciones económicas, la empresa accedió voluntariamente a eliminar la cláusula de no captación de clientes de sus contratos e informar a los empleados afectados de que dicha cláusula no era exigible.

TRABAJADORES TEMPORALES Y POR ENCARGO

En los últimos años se ha observado un aumento de los “centros de trabajo fragmentados”, donde las empresas subcontratan sus funciones laborales a subcontratistas, agencias de trabajo temporal o empresas de gestión, lo que crea una red de intermediarios entre los trabajadores y las empresas para las que realizan su trabajo. Estas capas adicionales a menudo resultan en que los trabajadores ganen menos, tengan menos beneficios y carezcan de estabilidad laboral. Con frecuencia, esta fragmentación dificulta determinar qué empresa puede ser responsable de las violaciones de los derechos laborales, incluidos los salarios impagados o las prácticas discriminatorias.

Las relaciones laborales tradicionales también están siendo erosionadas por el auge de la economía colaborativa. Los trabajadores de la economía colaborativa o por encargo, como los conductores de servicios de transporte compartido y los repartidores, realizan tareas bajo demanda mediante un contrato. Sin embargo, la flexibilidad que a menudo se presenta como la principal ventaja de los trabajadores autónomos tiene un precio, ya que estos trabajadores suelen ser clasificados como contratistas independientes y pueden trabajar largas jornadas por su cuenta, sin pago de horas extras, salario mínimo ni ninguna red de seguridad. Las empresas de la economía colaborativa pueden aumentar sus beneficios transfiriendo parte de los costes operativos a sus trabajadores. El Buró de Derechos Laborales garantiza que todos los empleadores, independientemente de si son empleadores tradicionales o de la economía colaborativa, cumplan con las leyes laborales que rigen sus operaciones.

TRABAJO DESTACADO

Combatir la clasificación errónea y las violaciones salariales por parte de las agencias de trabajo temporal: En el último año, el procurador general Raoul ha resuelto demandas contra varios proveedores de plataformas de trabajadores por encargo que incumplen las leyes laborales de Illinois, pagan menos a sus empleados, y perjudican a la competencia. El 2 de julio de 2026, Raoul anunció un acuerdo de 95,000 dólares con el proveedor de plataforma de trabajadores por encargo, GigSmart, que siguió a un acuerdo alcanzado el 23 de julio de 2025 con proveedor similar, Wonolo. Ambas compañías funcionaban esencialmente como agencias de trabajo temporal, pero se presentaban como empresas de servicios que conectaban a trabajadores con puestos de trabajo temporales en las empresas clientes a través de sus aplicaciones. Ambas empresas trataron a la mayoría o a la totalidad de sus trabajadores temporales como contratistas independientes mal clasificados y, como resultado, no les pagaron el salario mínimo, las horas extras ni los mínimos de cuatro horas a los que tienen derecho los empleados temporales por las asignaciones canceladas. En conjunto, los dos acuerdos permitieron a más de 3,800 trabajadores elegibles recuperar los salarios impagos derivados de la clasificación errónea y garantizaron que los futuros trabajadores temporales de Wonolo y GigSmart serán clasificados como empleados, lo que significa que tendrán derecho a salarios mínimos, horas extras, seguro de desempleo, seguro de compensación laboral y un pago mínimo de cuatro horas por turnos cancelados.



El procurador general Raoul habla con la Asociación Estadounidense de Hoteles y Alojamiento en enero 2026 sobre asuntos urgentes en el sector de la hostelería, incluyendo la trata de personas y la trata laboral.

Respaldar la Ley de Servicios Laborales Diurnos y Temporales de Illinois: El 11 de mayo de 2026, un tribunal de Illinois rechazó una impugnación constitucional a la Ley de Servicios de Trabajo Diario y Temporal de Illinois después de que el procurador general interviniera en una demanda privada en nombre del Departamento de Trabajo de Illinois. La demanda fue interpuesta ante un tribunal estatal por la Chicago Workers Collaborative, en nombre de los trabajadores temporales, contra la Ferrara Candy Company. Ferrara argumentó que algunas disposiciones de la Ley eran inconstitucionales y que otras estaban invalidadas por la Ley federal de Seguridad y Salud Ocupacional. Raoul intervino para defender la Ley, y el tribunal de circuito coincidió en que las disposiciones impugnadas, que permitían a las partes interesadas presentar demandas en virtud de la Ley, no eran inconstitucionales y que otras disposiciones de la ley que exigían a las agencias de personal temporal proporcionar capacitación de seguridad y preparar a los trabajadores temporales para los riesgos laborales previstos no estaban invalidadas por la ley federal. Esta decisión ratificó las protecciones que la ley de Illinois otorga a la salud, la seguridad y los derechos de los empleados temporales

Prácticas de remuneración justas para repartidores autónomos: El 26 de febrero de 2026, el procurador general Raoul, junto con un grupo bipartidista de procuradores generales y la Comisión Federal de Comercio, anunció un acuerdo de 100 millones de dólares en una demanda que alegaba que el programa Spark Delivery de Walmart, que entrega a los clientes sus pedidos en línea de Walmart, engañó tanto a los clientes como a los conductores. La demanda presentada por la coalición alegaba que Walmart ofrecía pedidos de entrega a sus repartidores de Spark a través de la aplicación Spark, y que luego dividía o modificaba partes del pedido después de que el repartidor lo hubiera aceptado, lo que provocaba que los repartidores recibieran menos del salario base prometido o la propina completa que figuraba en la oferta inicial. En virtud del acuerdo, Walmart ha pagado a los conductores de Spark en Illinois más de 1.1 millones de dólares por sus infracciones de la Ley de Prácticas Comerciales Engañosas y contra el Fraude al Consumidor de Illinois.

PROTECCIÓN CONTRA EL TRABAJO INFANTIL

Los menores de edad se encuentran entre los trabajadores más vulnerables, y el procurador general Raoul, en colaboración con el Departamento de Trabajo de Illinois, garantiza que estén protegidos contra la explotación laboral y los trabajos peligrosos. La Ley de Trabajo Infantil de Illinois de 2024 modernizó las normas laborales para niños de 15 años o menos, actualizando los estándares sobre el número de horas que pueden trabajar, las ocupaciones peligrosas que no pueden desempeñar y las sanciones para los empleadores que infrinjan las leyes. El procurador general está comprometido con la protección de los menores en el lugar de trabajo y con la exigencia de responsabilidades a los empleadores por las violaciones de las leyes de trabajo infantil.

TRABAJO DESTACADO

Aplicación de las resoluciones sobre trabajo infantil: En marzo de 2026, el procurador general Raoul presentó una demanda alegando que Lockor LLC, un operador de franquicias de McDonald's en Lockport, Illinois, violó la Ley de Trabajo Infantil en más de 550 ocasiones al emplear a trabajadores de tan solo 14 años sin permisos de trabajo, en turnos nocturnos y excesivamente largos, incluyendo hasta 17 horas seguidas durante el año escolar, y sin descansos ni pausas para comer. Raoul representa al Departamento de Trabajo de Illinois en esta demanda, tras la negativa de Lockor a pagar las multas civiles de más de 2.1 millones de dólares que el Departamento le impuso en su propia investigación.

El procurador general Kwame Raoul anima a cualquier menor que pueda ser elegible a presentar sus reclamos en línea con el administrador del acuerdo, Atticus Administration, en hearthsidesettlement.com/.

Menores de edad en Hearthside que pueden optar a fondos de compensación: En enero de 2025, el procurador general y el Departamento de Trabajo de Illinois resolvieron, mediante un acuerdo de 4.5 millones de dólares, una investigación sobre trabajo infantil contra Hearthside Food Solutions, LLC. Los menores que reúnan los requisitos y cuyos derechos laborales infantiles fueron vulnerados mientras trabajaban en Hearthside, incluso si fueron empleados por una agencia de trabajo temporal, tienen derecho a una parte de los fondos de la indemnización en la demanda del Estado.

DISCRIMINACIÓN LABORAL

Todo trabajador en Illinois tiene derecho a trabajar libre de discriminación ilegal. El Buró de Derechos Laborales y El Buró de Derechos Civiles del procurador general investigan patrones y prácticas de discriminación laboral ilegal basadas en el sexo, la raza, el origen étnico, la identidad de género y otras categorías protegidas por la Ley de Derechos Humanos de Illinois. Los empleados que sufren discriminación reciben un trato injusto, tienen menos probabilidades de ser contratados y ascendidos que sus compañeros, suelen cobrar menos y se enfrentan a sanciones más severas por errores en el trabajo. El procurador general Raoul está firmemente comprometido con la investigación de patrones y prácticas ilegales de discriminación en el lugar de trabajo y con la defensa de la igualdad de oportunidades para todas las personas en sus puestos laborales.

TRABAJO DESTACADO

Impugnar las órdenes ejecutivas contra la diversidad, la equidad y la inclusión:

El 10 de junio de 2026, el procurador general Raoul, como parte de una coalición de 20 procuradores generales, demandó a la administración Trump para detener la Orden Ejecutiva No. 14398 del Presidente Trump, que ordena a las agencias federales que adopten nuevas



En una conferencia de prensa en enero de 2026, el Procurador General Raoul detalla un año de acciones impugnando las políticas federales ilegales, incluyendo demandas para proteger los empleados federales en Illinois y los trabajadores en empresas en Illinois.

cláusulas en sus contratos que prohíban a los contratistas federales participar en “actividades de diversidad, equidad e inclusión discriminatorias por motivos raciales” en relación con su trabajo contractual. En su demanda, la coalición afirma que el intento de eliminar la “diversidad, la equidad y la inclusión” de la contratación federal impone requisitos poco claros y confusos a los contratistas, incluidos requisitos que pueden apartarse de las políticas antidiscriminación que los contratistas ya han seguido durante décadas, al tiempo que amenaza con

sanciones severas sin previo aviso de lo que está prohibido. Las cláusulas contractuales vagas y confusas imponen costes innecesarios a los contratistas y amenazan con desalentar los esfuerzos legítimos para prevenir, detectar y remediar la discriminación ilegal. La demanda solicita al tribunal que determine que las acciones son ilegales y que prohíba la imposición de los nuevos términos del contrato.

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES

Los trabajadores no ciudadanos e inmigrantes tienen derecho a los mismos derechos laborales que los trabajadores ciudadanos, pero a menudo se enfrentan a importantes desafíos. Su estatus migratorio puede ser utilizado en su contra, o pueden ser amenazados con ser denunciados ante las autoridades de inmigración si se quejan de violaciones de sus derechos laborales. La oficina del procurador general trabaja para garantizar que los trabajadores inmigrantes reciban las mismas protecciones que todos los demás empleados, sin temor a represalias por alzar la voz. La Ley de Protección de Denunciantes de Illinois protege específicamente el derecho de todos los empleados a quejarse de violaciones en el lugar de trabajo sin represalias y prohíbe a los empleadores tomar represalias relacionadas con la inmigración, como denunciar o amenazar con denunciar a los trabajadores ante las autoridades de inmigración por hacer valer sus derechos.

TRABAJO DESTACADO

Oposición a las barreras que impiden la obtención de permisos de trabajo para los solicitantes de asilo:

El 27 de abril de 2026, el procurador general Kwame Raoul, junto con otros 19 procuradores generales, envió una carta de comentarios oponiéndose a la norma propuesta por el Departamento de Seguridad Nacional de Estados Unidos (DHS), que devastaría económicamente a los solicitantes de asilo al impedirles, en esencia, obtener un empleo legal. El DHS aprueba las solicitudes de los solicitantes de asilo para obtener Documentos de Autorización de Empleo, que son necesarios para obtener un trabajo legal, y la norma propuesta suspendería de manera efectiva e indefinida este proceso de solicitud para los solicitantes de asilo. En la carta de comentarios, Raoul y la coalición instaron al DHS a desistir de la propuesta de reglamentación porque dejará a los solicitantes vulnerables a la explotación y sin los documentos adecuados para mantenerse y contribuir de forma segura a la economía de Illinois.

Defensa del derecho a la privacidad de los inmigrantes en el lugar de trabajo: En agosto de 2025, un juez federal dio la razón al procurador general Raoul y desestimó una demanda del Departamento de Justicia de Estados Unidos que argumentaba que las leyes federales de inmigración prevalecían sobre las disposiciones de verificación de elegibilidad laboral de la Ley de Derecho a la Privacidad en el Lugar de Trabajo de Illinois. La decisión del tribunal de distrito determinó que no existía prevalencia de la ley federal sobre la estatal y confirmó las disposiciones, en particular debido a las facultades históricas del Estado para regular cuestiones laborales.



El procurador general Raoul pronunció el discurso principal en el almuerzo anual de los Premios de Derechos Humanos del Centro Nacional de Justicia para Inmigrantes en junio de 2026 y recibió el premio Jeanne & Joseph Sullivan en reconocimiento de los esfuerzos de su oficina por defender los derechos legales de todas las personas en Illinois, incluyendo la promoción de leyes que protegen a los denunciantes de represalias relacionadas con la inmigración en el lugar de trabajo y la investigación de empleadores que explotan y se aprovechan de poblaciones de trabajadores inmigrantes y vulnerables.

SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

Los empleados tienen derecho a trabajar en condiciones seguras, y el procurador general aboga firmemente por entornos de trabajo seguros. La OSHA de Illinois, una división del Departamento de Trabajo de Illinois, supervisa la seguridad en el sector público para garantizar que todos los trabajadores de Illinois estén seguros en sus lugares de trabajo, mientras que la salud y la seguridad en los lugares de trabajo privados son aplicadas por la Administración Federal de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA).

TRABAJO DESTACADO

Líderes en la oposición a la reducción de las medidas de seguridad: El 1 de noviembre de 2025, el procurador general Kwame Raoul codirigió una coalición multiestatal con la secretaria del Departamento de Trabajo e Industria de Pensilvania al presentar un comentario oponiéndose a una propuesta de norma federal que limitaría drásticamente la responsabilidad de los empleadores por los riesgos conocidos en profesiones inherentemente peligrosas. El comentario de Raoul instó a la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) a retirar su propuesta, que restringiría la Cláusula de Deber General de la OSHA, limitando la aplicación de la normativa en relación con los riesgos considerados inherentes a ciertas actividades profesionales, como espectáculos en vivo, adiestramiento de animales, deportes de motor y deportes extremos. Raoul y la coalición argumentaron que la norma propuesta contravenía el texto literal y la intención del Congreso en la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional (OSH Act) y dejaría a muchos trabajadores de estas industrias sin protecciones federales de seguridad fundamentales.



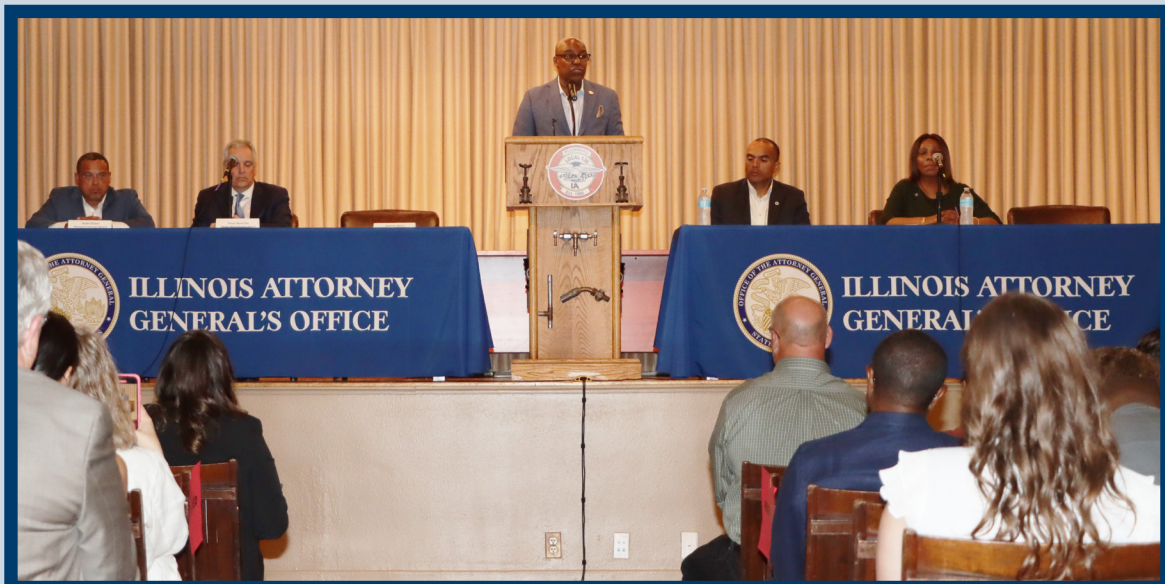
Raoul habla en un foro del City Club de Chicago en junio de 2026. El Procurador General Raoul terminando de dar comentarios en un foro del City Club de Chicago sobre como su Oficina puede actuar en nombre del Pueblo del estado de Illinois, incluyendo para los trabajadores que contribuyen a la salud económica de nuestro estado.

COLABORACIONES MULTIESTATALES

El procurador general Raoul colabora con otros procuradores generales estatales de todo el país para defender los derechos de los trabajadores y cuestionar las acciones de la administración federal que socavan esos derechos y protecciones. Raoul suele liderar y unirse a otros estados para oponerse a propuestas que menoscabarían la protección de los trabajadores, las instituciones y perjudicarían a los trabajadores, presentando demandas, informes de amicus curiae, comentarios a los organismos reguladores y abogando por una mayor protección. A continuación se presentan algunos ejemplos de los esfuerzos del procurador general Raoul para preservar y proteger los derechos de los trabajadores.

TRABAJO DESTACADO

Oposición a los intentos de silenciar a los empleados federales: El 26 de junio de 2026, el procurador general Kwame Raoul presentó un comentario en contra del Acuerdo de Confidencialidad (NDA) propuesto por la Oficina de Administración de Personal de los Estados Unidos (OPM), que silenciaría a los funcionarios públicos federales. El acuerdo de confidencialidad propuesto tendría un efecto disuasorio al amenazar con destituir, inhabilitar o sancionar penalmente a los funcionarios públicos federales por pronunciarse en contra del gobierno federal. En su comentario, la coalición de 16 procuradores generales afirmó que esto podría llevar a que los trabajadores opten por guardar silencio en lugar de arriesgarse a sufrir medidas disciplinarias, despidos o sanciones penales, incluso cuando su libertad de expresión esté protegida por la Constitución y sirva al interés público.



El Procurador General Raoul celebró una audiencia pública en la sede del sindicato de plomeros en julio de 2025. Recibió a los procuradores general de Minnesota, Rhode Island, Washington, y New York para hablar sobre las acciones conjuntas y colaboraciones sobre temas con impactos amplios.

Oposición a la reducción de los estándares de empleo conjunto: El 22 de junio de 2026, el procurador general Raoul presentó un comentario en contra de una propuesta de reglamentación del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos que restringiría el criterio utilizado para determinar si dos o más empleadores son empleadores conjuntos con respecto a un empleado. La norma propuesta utilizaría una prueba de cuatro factores que contradice los precedentes establecidos y restringe las circunstancias en las que se puede determinar la existencia de una relación laboral conjunta según las leyes laborales federales. Una coalición multiestatal se unió con el Procurador Raoul y afirmó que esto afectaría negativamente la capacidad de los trabajadores en centros de trabajo fragmentados, incluidos los trabajadores temporales, para buscar compensación por violaciones salariales y de jornada laboral conforme a la ley federal. Las leyes laborales de Illinois son más fuertes, lo que dificulta que los empleadores conjuntos eviten la responsabilidad por sus infracciones.

Impugnación de las tasas de visado para trabajadores indocumentados: El 8 de junio de 2026, el procurador general Raoul obtuvo un fallo judicial anulando la política ilegal de la administración Trump de imponer un impuesto de 100,000 dólares a las nuevas solicitudes de visa H-1B, que permiten a trabajadores extranjeros altamente cualificados trabajar temporalmente en profesiones y ocupaciones especializadas en los EE. UU. La demanda que presento con una coalición de estados afirmó que la administración impuso esta tasa sin seguir el proceso de notificación y comentarios y sin adherirse a las salvaguardias del Congreso que limitan dichas tasas a una cantidad razonable necesaria para administrar el programa de visas. Los hospitales y centros de salud, las universidades y centros de enseñanza superior públicos y privados, y los distritos escolares locales de todo Illinois dependen del programa de visas H-1B para contratar profesionales en campos con una grave escasez de mano de obra.

Oposición a los cambios en las normas de clasificación errónea: El 27 de abril de 2026, el procurador general Kwame Raoul presentó un comentario en contra de una norma propuesta por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos para debilitar la prueba utilizada para determinar si un trabajador es un empleado o un contratista independiente. La norma propuesta sustituiría la actual prueba de “realidades económicas” por un análisis de “factores fundamentales” a la hora de determinar la situación laboral en virtud de las leyes laborales federales, lo que, según la coalición, se apartaría de décadas de precedentes, daría lugar a un aumento de la clasificación errónea e incentivaría a los empleadores sin escrúpulos a clasificar erróneamente a los trabajadores.

Oposición al debilitamiento de las protecciones para los trabajadores agrícolas: El 2 de septiembre de 2025, el procurador general Raoul presentó un comentario al Departamento de Trabajo de los Estados Unidos oponiéndose a la propuesta de derogación de una norma final de 2024 que reforzaba las protecciones de las visas H-2A. Los trabajadores con visa H-2A son trabajadores agrícolas contratados para trabajar en los EE. UU. de forma temporal y que regresan a sus países de origen una vez finalizado su trabajo. Raoul y una coalición de 18 estados argumentan que la norma propuesta perjudicará a los trabajadores estadounidenses, entre otras cosas, al reducir sus salarios y utilizar criterios arbitrarios para priorizar la contratación de trabajadores con visa H-2A sobre los trabajadores estadounidenses, ya que a estos últimos se les puede pagar menos.

NUEVA LEGISLACIÓN DE PROTECCIÓN LABORAL

Cada año, la Asamblea General de Illinois se reúne en el Capitolio Estatal de Illinois en Springfield para llevar a cabo sus funciones de promulgar, enmendar o derogar leyes estatales, entre otras tareas importantes. El Buró de Asuntos Legislativos del procurador general realiza un seguimiento minucioso de la legislación nueva y propuesta en la Asamblea General, y el Buró de Derechos Laborales ayuda a revisar la legislación que afecta a los derechos de los trabajadores. A continuación se presenta un resumen de los proyectos de ley recientes introducidos en este ciclo legislativo, así como de las nuevas leyes que han sido aprobadas y que entrarán en vigor.

PROYECTOS DE LEY DESTACADOS PRESENTADOS RECIENTEMENTE

Fortalecimiento del Buró de Derechos Laborales: El 20 de mayo de 2026, el procurador general Kwame Raoul aplaudió la aprobación por parte de la Asamblea General de su proyecto de ley para fortalecer el Buró de Derechos Laborales. El proyecto de ley 4725 de la Cámara de Representantes, patrocinado por el senador Omar Aquino y el representante Jay Hoffman, mejora la capacidad del Buró para investigar y enjuiciar posibles violaciones de las leyes que protegen a los trabajadores en Illinois, aclara la jurisdicción del Buró, agiliza los procesos de citación para evitar tácticas dilatorias y costosas batallas judiciales, otorga al Buró herramientas de investigación que ya utilizan otros organismos gubernamentales encargados de hacer cumplir la ley laboral y sanciona a los empleadores que destruyen intencionalmente pruebas o se niegan a cumplir con la ley. El procurador general adjunto Jack Cramer y el subdirector Christian Arizmendi del Buró de Derechos Laborales testificaron en apoyo del proyecto de ley, que fue aprobado con apoyo bipartidista. El proyecto de ley fue firmado por el gobernador Pritzker el día 31 de julio de 2026 como Ley Pública 104-0676 y entrará en vigor el 1 de enero de 2027.



El Procurador General Raoul habla ante el comité de presupuesto del Senado sobre las prioridades que ha establecido para su oficina para proteger los derechos de quienes viven y trabajan en Illinois.

Nuevos derechos de negociación colectiva para los conductores de servicios de transporte compartido: El 26 de junio de 2026, la Asamblea General aprobó el Proyecto de Ley 5090 de la Cámara de Representantes, que crearía la nueva Ley de Relaciones Laborales de los Conductores de Redes de Transporte. Si se convierte en ley, esta ley permitiría a los conductores

de servicios de transporte compartido sindicalizarse y establecería los procesos para hacerlo, allanando en última instancia el camino para que los conductores de servicios de transporte compartido, a través de un sindicato, negocien con sus empresas en relación con los salarios y otras condiciones laborales. Este proyecto de ley está pendiente de la firma del gobernador Pritzker y, de ser firmada, entrará en vigor al convertirse en ley.

Eliminación de las barreras relacionadas con el permiso de conducir para los solicitantes de empleo: El 26 de junio de 2026, la Asamblea General aprobó el Proyecto de Ley 4758 de la Cámara de Representantes, que modifica la Ley de Oportunidades Laborales para Solicitantes Calificados, para prohibir que los empleadores exijan licencias de conducir válidas a los solicitantes de empleo, a menos que conducir sea una función esencial del trabajo y una necesidad empresarial. Este proyecto de ley está pendiente de la firma del gobernador Pritzker y, de ser firmada, entrará en vigor el 1 de enero de 2027.

Protección de los trabajadores voluntarios de emergencia: El 18 de junio de 2026, la Asamblea General aprobó el Proyecto de Ley 1353 de la Cámara de Representantes, que modifica la Ley de Protección del Empleo de los Trabajadores

Voluntarios de Emergencia para reforzar la protección laboral de los empleados que también son trabajadores voluntarios de emergencia. Este proyecto de ley fue firmado por el gobernador Pritzker como Ley Pública 104-0581 y entrará en vigor al convertirse en ley.

Ampliación de la protección contra la discriminación en el sector sanitario: El 26 de junio de 2026, la Asamblea General aprobó el Proyecto de Ley 5284 de la Cámara de Representantes, que además de crear la Ley de Equidad y Atención de la Menopausia de Illinois, modifica la Ley de Derechos Humanos de Illinois para prohibir explícitamente la discriminación laboral o la falta de proporcionar adaptaciones razonables para las empleadas que experimentan perimenopausia, menopausia y afecciones médicas o sintomáticas asociadas. Si se promulga, este proyecto de ley entraría en vigor el 1 de enero de 2027.

Proporcionar tiempo remunerado para el servicio de jurado: El 18 de junio de 2026, la Asamblea General aprobó el Proyecto de Ley 4844 de la Cámara de Representantes, que enmendaría la ley de Illinois para exigir licencia remunerada para el servicio de jurado. Este proyecto de ley fue firmado por el gobernador Pritzker como Ley Pública 104-0683 y entrará en vigor al convertirse en ley.

NUEVAS LEYES EN VIGOR

Ley de licencia remunerada en la NICU: El 1 de junio de 2026 entró en vigor la Ley de Licencia Familiar por Cuidados Intensivos Neonatales de Illinois, mediante la Ley Pública 104-259. La nueva ley concede una licencia sin goce de sueldo, con protección del puesto de trabajo, a los empleados que cumplan los requisitos y tengan un hijo en una unidad de cuidados intensivos neonatales (NICU).

Cómo abordar la discriminación por parte de la inteligencia artificial: El 1 de enero de 2026, la Ley Pública 103-804 modificó la Ley de Derechos Humanos de Illinois para tipificar como violación de los derechos civiles el uso por parte de los empleadores de inteligencia artificial en decisiones relacionadas con el empleo, cuando al hacerlo se somete a los empleados o solicitantes de empleo a discriminación ilegal. La ley también exige que los empleadores revelen el uso que hacen de la inteligencia artificial en la toma de decisiones relacionadas con el empleo.

ALCANCE COMUNITARIO

El Buró de Derechos Laborales colabora con grupos locales, estatales y nacionales para informar al público sobre los derechos de los trabajadores y difundir los logros de nuestra Oficina. El Buró se comunica con sindicatos, centros de trabajadores, legisladores, empresas, organizaciones de defensa de los derechos laborales y trabajadores para ayudar a identificar a los empleadores que puedan estar cometiendo infracciones laborales ilegales en Illinois y ofrece capacitación sobre cómo reconocer y denunciar las violaciones de las leyes de protección laboral en Illinois. La Oficina del Procurador General también trabaja con otras entidades gubernamentales a nivel local, estatal y federal para reforzar la aplicación de la ley y proteger tanto a los trabajadores como a las empresas que la cumplen.

TRABAJO DESTACADO

Colaboración en estrategias de aplicación de la ley: En febrero de 2026, abogados del Buró de Derechos Laborales asistieron a una reunión de líderes de agencias laborales estatales y locales, defensores y expertos en políticas de todo el país para identificar los desafíos actuales en la aplicación de la legislación laboral, compartir estrategias y colaborar en la búsqueda de soluciones.

Conectando con el sector de la construcción: En noviembre de 2025, el Jefe del Buró de Derechos Laborales presentó en una reunión de los sindicatos estatales de la construcción en Bloomington, Illinois, los logros recientes en la protección de los derechos de los trabajadores en la industria de la construcción.



Christian Arizmendi, subdirector del Buró de Derechos Laborales, junto con Geoffrey Griffith, director ejecutivo de la Alianza Nacional para la Contratación Justa, y co-panelista Amy Pechacek, secretaria del Departamento de Desarrollo de la Fuerza Laboral de Wisconsin en la Conferencia Anual de la NAFC celebrada en Chicago en octubre de 2025.

Presentación sobre el Buró de Derechos Laborales: En octubre de 2025, el subdirector del Buró de Derechos Laborales participó en un panel en la Conferencia Nacional Anual de 2025 de la Alianza Nacional para la Contratación Justa, donde compartió información sobre los esfuerzos del Buró para proteger los derechos de los trabajadores de la construcción, como la recuperación de salarios robados, la corrección de la clasificación errónea y la garantía de una competencia justa para los empleadores de Illinois, así como la forma de identificar los esquemas más comunes utilizados para pagar menos a los trabajadores de la construcción.

Apoyo a las nuevas unidades de protección de los trabajadores: El 26 de septiembre de 2025, el procurador general Raoul participó en una mesa redonda virtual organizada por el Departamento de Justicia de Oregón para anunciar la nueva Unidad de Familias Trabajadoras del Procurador General de Oregón, Dan Rayfield, para proteger los derechos de los trabajadores. Raoul compartió información y casos de éxito de su Buró de Derechos Laborales.

Charla con los estudiantes: El 5 de noviembre de 2025, el procurador general Raoul habló con estudiantes en una clase de Derechos Constitucionales en la Facultad de Derecho de la Universidad de Illinois en Chicago sobre la importante labor de su oficina para defender los derechos y limitaciones constitucionales, incluyendo la extralimitación federal en asuntos relacionados con las leyes laborales del estado de Illinois.

RESOURCES

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



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

Línea directa en Springfield: 217-524-2660

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

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
<http://labor.illinois.gov>

CONCILIACIÓN Y MEDIACIÓN

Clasificación de empleados

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

Personnel Records Review

Teléfono: 312-793-2800
Correo electrónico: DOL.PRR@Illinois.gov

Igualdad de salarios

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

Salario prevalente

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

Equal Pay Registration Certificate

Teléfono: 312-793-6797
Correo electrónico: DOL.EPRC@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

Teléfono: 312-793-7191
Correo electrónico: DOL.BTB@Illinois.gov

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

Teléfono: 312-793-2800
Correo electrónico: DOL.Questions@Illinois.gov

División de Derechos de Licencia

Teléfono: 312-793-2600
Correo electrónico: DOL.PaidLeave@Illinois.gov

Worker Adjustment & Retraining Notification (WARN)

Teléfono: 217-785-4420
Correo electrónico: 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.

DIVISIÓN DE NORMAS LABORALES JUSTAS

Ley de Trabajo Infantil

Teléfono: 312-793-5570

Línea directa: 800-645-5784

Correo electrónico: DOL.ChildLaborLaw@Illinois.gov

Servicios de jornaleros

Teléfono: 312-793-1804

Línea directa: 877-314-7052

Correo electrónico: 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

Descanso de un día en siete (periodo de comida)

Teléfono: 312-793-2804

Correo electrónico: DOL.ODRISA@Illinois.gov

Agencias de empleo privadas

Teléfono: 312-793-2805

Correo electrónico: DOL.PrivateEmployment@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

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

Teléfono: 800-972-4216

Correo electrónico: 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

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
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

NOTAS

[illegible]

Gracias a Nuestros Aliados...

Sindicatos y Organizaciones Laborales

Mid-America Carpenters Regional Council

Plumbers Local 130

Painters District Council No. 30

Bricklayers District Council 1

IBEW Local 197

International Union of Bricklayers and Allied Craftworkers

Painters Council District 30

Midwest Region Foundation for Fair Contracting

Roofers and Waterproofers Local 11

Liuna

Teamsters

Indiana, Illinois, Iowa Foundation for Fair Contracting

Centros de Trabajadores

Raise the Floor

Arise Chicago

Chicago Workers Collaborative

National Labor Action Network

Warehouse Workers for Justice

Chicago Community and Workers Rights

... y a todos los trabajadores y defensores que se han puesto en contacto con nosotros para ayudarnos a proteger los trabajadores en Illinois.

