



Un mensaje del
Procurador General de Illinois
Kwame Raoul

Esta guía fue elaborada por la Oficina del Procurador General específicamente para informar a los empleados sobre sus derechos en el lugar de trabajo. Abarca diversas leyes que pueden afectar a los empleados de Illinois, tales como el derecho al pago de horas extras, las deducciones que pueden aplicarse al salario y el derecho a un entorno laboral libre de discriminación.

El Buró de Derechos Laborales (Workplace Rights Bureau) del Procurador General de Illinois hace cumplir estas y otras leyes laborales que protegen a los trabajadores del estado investigando a los empleadores que incurren en infracciones graves y persistentes de dichas leyes o en otras prácticas ilegales significativas.

Si tiene preguntas sobre alguna práctica en su lugar de trabajo, le animo a comunicarse con El Buró de Derechos Laborales llamando al 1-844-740-5076. Las personas con discapacidad auditiva o del habla pueden comunicarse con nosotros a través del servicio de retransmisión 7-1-1.



Kwame Raoul
Procurador General

Si cree que sus derechos han sido violados:

**Contacte al Buró de Derechos Laborales
de la Oficina del Procurador General de Illinois
844-740-5076**

Individuos con discapacidades auditivas o del habla
pueden comunicarse con nosotros utilizando el
Servicio de retransmisión 7-1-1.

También puede contactar al
Departamento de Trabajo de Illinois
312-793-2800
(TTY: 1-800-526-0844)

Contacte al Departamento de
Derechos Humanos de Illinois
312-814-6200
(TTY: 1-866-740-3953)

IMPORTANTE:

Su estatus migratorio es irrelevante para sus
derechos bajo estas leyes. CUALQUIER trabajador
puede presentar una queja.

Un empleador NO PUEDE tomar represalias
contra usted por quejarse de discriminación en el
lugar de trabajo o por el robo de salario.

www.IllinoisAttorneyGeneral.gov

Conozca sus derechos laborales



**Buro de Derechos
Laborales**

Derecho al salario mínimo

Todos los empleados, incluidos los trabajadores domésticos, tienen derecho a recibir al menos el salario mínimo por todas las horas trabajadas. Desde 2025, Illinois garantiza un salario mínimo de \$15.00 por hora.

A los empleados que reciben propinas se les puede pagar un salario mínimo más bajo, siempre y cuando sus propinas sean suficientes para elevar sus ingresos por hora al nivel del salario mínimo completo. Este salario mínimo reducido debe equivaler, como mínimo, al 60 % del salario mínimo completo. Desde 2025, Illinois garantiza un salario mínimo de \$9.00 por hora para los empleados que reciben propinas.

Si trabaja en Chicago, el condado de Cook o cualquier otro municipio con una ordenanza salarial, es posible que su salario mínimo sea superior al salario mínimo de Illinois.

Derecho al pago de horas extras

Si usted es un empleado remunerado por hora y no está exento de las normas de horas extra, tiene derecho a recibir una tarifa de tiempo y medio (1,5 veces su tarifa habitual) por todas las horas trabajadas que excedan las 40 horas en una semana laboral. Puede calcular su tarifa de horas extra multiplicando su salario actual por 1,5. Por ejemplo, un empleado que gana el salario mínimo de \$15 tiene derecho a recibir \$22,50 por cada hora extra trabajada (p. ej., $15 \times 1,5 = \$22,50$). Si usted está afiliado a un sindicato, las normas aplicables a sus horas extra podrían ser diferentes.

Si usted es un empleado ejecutivo, administrativo o profesional genuino, cuyo salario y funciones cumplen con los requisitos federales, es posible que no tenga derecho a recibir pago por horas extra.

Terminaciones de la relación laboral a voluntad

En Illinois, el empleo se rige por el principio de “voluntad de las partes” (*at-will*), lo que significa que tanto el empleador como el empleado pueden poner fin a la relación laboral en cualquier momento, por cualquier motivo o sin motivo alguno, siempre y cuando la terminación no sea discriminatoria ni constituya una represalia.

Derecho a un lugar de trabajo libre de discriminación

Es ilegal que un empleador, una agencia de empleo o una organización laboral lo discrimine por motivos de raza, color, religión, sexo, origen nacional, ascendencia, edad, condición de tener una orden de protección, estado civil, discapacidad física o mental, situación militar, orientación sexual, embarazo, decisiones sobre salud reproductiva o baja desfavorable del servicio militar, o que haga un uso ilegal de sus antecedentes de arresto o condena para discriminarlo.

Sin represalias

Los empleados están protegidos contra represalias cuando intentan hacer valer sus derechos o denuncian prácticas laborales ilegales. En Illinois, se prohíbe a los empleadores tomar represalias contra los empleados que revelen —o amenacen con revelar— infracciones de la ley. Esto significa que los empleadores no pueden tomar represalias incluyendo a los empleados en listas negras ni amenazando con llamar a las autoridades de inmigración.

Permiso Pagado

En Illinois, la mayoría de los empleados tienen derecho a acumular hasta 40 horas de licencia remunerada al año, las cuales pueden utilizar por cualquier motivo y sin necesidad de dar explicaciones.

Ejemplos de infracciones salariales comunes

Algunos empleadores utilizan tácticas o esquemas ilegales para evitar pagar el salario completo o los impuestos correspondientes. A continuación, se

presentan algunas señales de alerta comunes que debe tener en cuenta.

Esquemas de salario fijo: Si ocupa un puesto de nivel inicial, de trabajo operativo o de primera línea, y recibe una tarifa fija diaria o semanal pero trabaja más de 40 horas a la semana, es probable que se le esté negando el pago de horas extras.

Clasificación errónea: Si fue contratado como contratista independiente (bajo el esquema “1099”), pero no tiene control sobre su trabajo, remuneración, horario, asignaciones o clientes, es posible que su empleador lo haya clasificado incorrectamente en lugar de tratarlo como empleado. Esta clasificación errónea puede llevar a que se le nieguen injustamente el salario mínimo, el pago de horas extras, los beneficios por desempleo, la compensación para trabajadores y otros derechos y beneficios laborales.

Trabajo antes o después del turno y tiempo de desplazamiento: El empleador debe remunerarle por todo el tiempo que deba permanecer en sus instalaciones, incluido el trabajo realizado antes de comenzar o al finalizar su turno programado. Si su trabajo requiere desplazarse de un lugar a otro una vez iniciado el turno, ese tiempo de traslado debe ser remunerado.

Deducciones ilegales: Cualquier deducción de su salario debe contar con su autorización por escrito en el momento en que se efectúa. Por ejemplo, las deducciones recurrentes de su sueldo para cubrir uniformes o equipos, sin la debida autorización, podrían infringir la ley.

Retraso en el pago: Usted tiene derecho a recibir el pago de su salario de manera regular por todas las horas trabajadas durante el periodo de pago. Si su relación laboral termina, tiene derecho a recibir su salario final. El empleador no puede negarse a pagarle alegando que usted renunció, fue despedido por causa justificada o le debe dinero a la empresa.