



LA PROCURADURÍA
GENERAL DE ILLINOIS

Informe del Día del Trabajo

2025





Informe del Día del Trabajo de 2025
La Oficina del Procurador General de Illinois



El Procurador General habla con un grupo de estudiantes organizado por la Escuela de Derecho de la Universidad de DePaul.

TABLA DE CONTENIDO

Introducción al Buró de Derechos Laborales	4
Salarios y Clasificación Incorrecta	4
Prácticas Laborales Anitcompetitivas.	8
Trabajadores Temporales y de Plataformas Digitales . .	10
Discriminación Laboral	12
Trabajo Infantil	13
Inmigración.	14
Seguridad en el Lugar de Trabajo	15
Iniciativas Interestatales.	16
Legislación.	19
Nuevas Leyes en Vigor	21
Alcance Comunitario.	22
Recursos	24



UN MENSAJE

DEL PROCURADOR GENERAL RAOUL



Cada año, en el Día del Trabajo, nos reunimos para reconocer las importantes contribuciones que los trabajadores de Illinois y de todo el país realizan en construir y desarrollar nuestra sociedad. Como firme defensor de los derechos de los trabajadores, me complace presentar el cuarto Informe Anual del Día del Trabajo de mi oficina y compartir con ustedes nuestros esfuerzos y logros en la aplicación y defensa de las leyes laborales que protegen e impulsan a los trabajadores de Illinois.

El año pasado, los miembros de mi oficina hicieron contribuciones significativas para proteger a los trabajadores en nuestro estado y en todo el país. Los abogados y el personal dedicados del Buró de Derechos Laborales trabajan todos los días para defender las leyes de Illinois, resolver violaciones graves y constantes de las leyes laborales y garantizar que las empresas que respetan la ley no se vean socavadas por aquellas que la violan para obtener ventajas competitivas injustas. Los abogados y el personal de toda mi oficina también han contribuido a garantizar que los trabajadores de Illinois puedan desempeñarse en entornos seguros, libres de discriminación y robo de salarios, y que gocen de movilidad laboral. Además, en este informe, me enorgullece destacar una serie de colaboraciones interestatales que mi oficina ha liderado o a las que se ha unido para exigir cuentas a la administración federal cuando sus políticas, leyes o acciones han debilitado las leyes de protección laboral o afectado la seguridad en el empleo de los trabajadores. Estoy satisfecho con el trabajo de mi personal para que nuestra oficina y el estado de Illinois sean líderes nacionales en la protección de los derechos de los trabajadores.

Los logros de mi oficina en la defensa y protección del trabajador deben mucho a la ardua tarea de los defensores de los trabajadores, sindicatos, organizaciones, empresas y trabajadores que denuncian las violaciones de las leyes laborales de Illinois. Estos aliados son fundamentales para nuestros esfuerzos y ayudan a garantizar que las violaciones se denuncien con prontitud para que podamos abordarlas. Animo a toda persona que tenga preguntas o inquietudes sobre su lugar de trabajo a comunicarse con el Buró de Derechos Laborales. Nuestros abogados y personal bilingües se complacen en brindar apoyo, recursos y actividades de divulgación educativa para garantizar que los trabajadores conozcan sus derechos y sepan a quién acudir si necesitan ayuda para hacer cumplir las leyes laborales de Illinois. Juntos, podemos seguir haciendo de Illinois un gran estado 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 todos los trabajadores de Illinois. El presente año, el Buró celebra su décimo aniversario y cinco años desde su incorporación a la ley. En 2020, el Gobernador Pritzker promulgó el Acta Pública 101-0527, que modifica la Ley del Procurador General de Illinois para crear oficialmente la Unidad de Protección del Trabajador dentro de la Oficina del Procurador General de Illinois. Esta ley también otorgó a la oficina mayor autoridad para hacer cumplir las leyes laborales en Illinois.

El Buró de Derechos Laborales a menudo trabaja en conjunto con otras áreas de la Oficina del Procurador General. Por ejemplo, colabora con el Buró de Derechos Civiles para abordar la discriminación laboral ilegal, con el Buró Antimonopolio para garantizar que las empresas no incurran en prácticas anticompetitivas que dañen los derechos de los trabajadores, y con la División de Cumplimiento Ambiental y la Oficina de Delitos Ambientales para hacer cumplir las leyes ambientales estatales que protegen a los trabajadores.

El Buró de Derechos Laborales también trabaja con nuestra División de Apelaciones Civiles, la cual representa al estado en tribunales de apelaciones federales y estatales en casos que afectan los derechos de los trabajadores y coordina acciones interestatales con las oficinas de procuradores generales en todo el país que protegen esos derechos. Además, la División de Representación Gubernamental de la oficina representa a agencias estatales en litigios civiles, incluido el Departamento de Trabajo de Illinois, para hacer cumplir las determinaciones salariales en los tribunales de todo el estado. Asimismo, la oficina 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.

SALARIOS Y CLASIFICACIÓN INCORRECTA

El Buró de Derechos Laborales investiga y litiga contra los empleadores que cometen violaciones sistemáticas y generalizadas de la ley salarial en Illinois, incluidas violaciones de la Ley de Salario Mínimo, 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.

A través de este trabajo, el Buró de Derechos Laborales del Procurador General Raoul ayuda a recuperar los salarios impagos de los trabajadores de Illinois. Al mismo tiempo, estos esfuerzos garantizan que los empleadores



El Procurador General Raoul habla a los oyentes del programa The Workers' Mic de WGN, con John Jarger del Consejo Regional de Carpinteros de Chicago, sobre los esfuerzos de su Buró de Derechos Laborales para abordar problemas comunes en la industria de construcción, como la clasificación errónea de los empleados, el robo de salarios, y el fraude fiscal.

que cumplen la ley no estén en desventaja competitiva frente a las empresas que violan las leyes salariales de Illinois para ofrecer servicios de menor costo. Como resultado, el Buró de Derechos Laborales desempeña un papel importante a la hora de garantizar que los empleadores paguen su parte de los impuestos sobre la nómina, que son necesarios para prestar servicios gubernamentales esenciales.

TRABAJO DESTACADO

Recuperación de salarios por horas extras no pagadas: En septiembre de 2024, el Procurador General Raoul anunció un acuerdo con una gran empresa de construcción residencial, TBJ Drywall & Taping, Inc., que resolvió denuncias de que TBJ clasificó incorrectamente a sus empleados y no les pagó las horas extras con las tarifas correspondientes. La investigación de Raoul mostró que, desde 2018, TBJ había tratado a la mayoría de sus instaladores y encintadores de paneles de yeso como contratistas independientes, pagado a sus trabajadores una tarifa fija por cada día de trabajo sin importar la cantidad real de horas trabajadas, y pagado en efectivo a sus empleados las horas extras a su tarifa regular en lugar de la prima obligatoria por horas extras. El esquema de clasificación incorrecta de TBJ le permitió eludir las obligaciones fiscales y las contribuciones por desempleo. El acuerdo obligó a TBJ a pagar \$718,000 en horas extras no pagadas a más de 480 empleados, modificar sus prácticas y someterse a cuatro años de supervisión por parte del Procurador General. Este caso fue remitido al Buró de Derechos Laborales por el Consejo de Pintores del Distrito 30.

Detección de esquemas de clasificación incorrecta en la industria de la construcción:

En noviembre de 2024, el Procurador General Raoul llegó a un acuerdo de \$550,000 con dos empresas constructoras, Polo Masonry Builders, Inc. y su sucesora, United Builders Group Co., y sus propietarios, resolviendo denuncias de que habían participado en un esquema para clasificar incorrectamente a sus empleados como contratistas independientes para eludir sus obligaciones de pago de horas extras, contribuciones al seguro de desempleo y compensación laboral. La investigación de Raoul mostró que las empresas exigían a sus empleados que establecieran sus propias entidades comerciales y emitían los pagos de salarios a dichas entidades en lugar de a los empleados individualmente, lo que no incluía el pago de horas extras con la prima correspondiente. El acuerdo del Procurador General recuperó las horas extras impagas para casi 100 empleados indebidamente clasificados y exige que los empleadores se sometan a la supervisión del Procurador General. Este caso fue remitido al Buró de Derechos Laborales por el Consejo de Albañiles y Artesanos Afines del Distrito 1.

Recuperación de horas extras y corrección de prácticas de registro: En noviembre de 2024, el Procurador General obtuvo un acuerdo de \$250,000 con Direct Food Service (DFS), Inc., empresa productora de comidas preparadas para aerolíneas, trenes, escuelas y centros de atención médica, que resolvió reclamos por horas extras no pagadas. Los empleados de DFS preparaban y empaquetaban comidas, como lasaña y macarrones, para enviarlas a los clientes de la empresa.

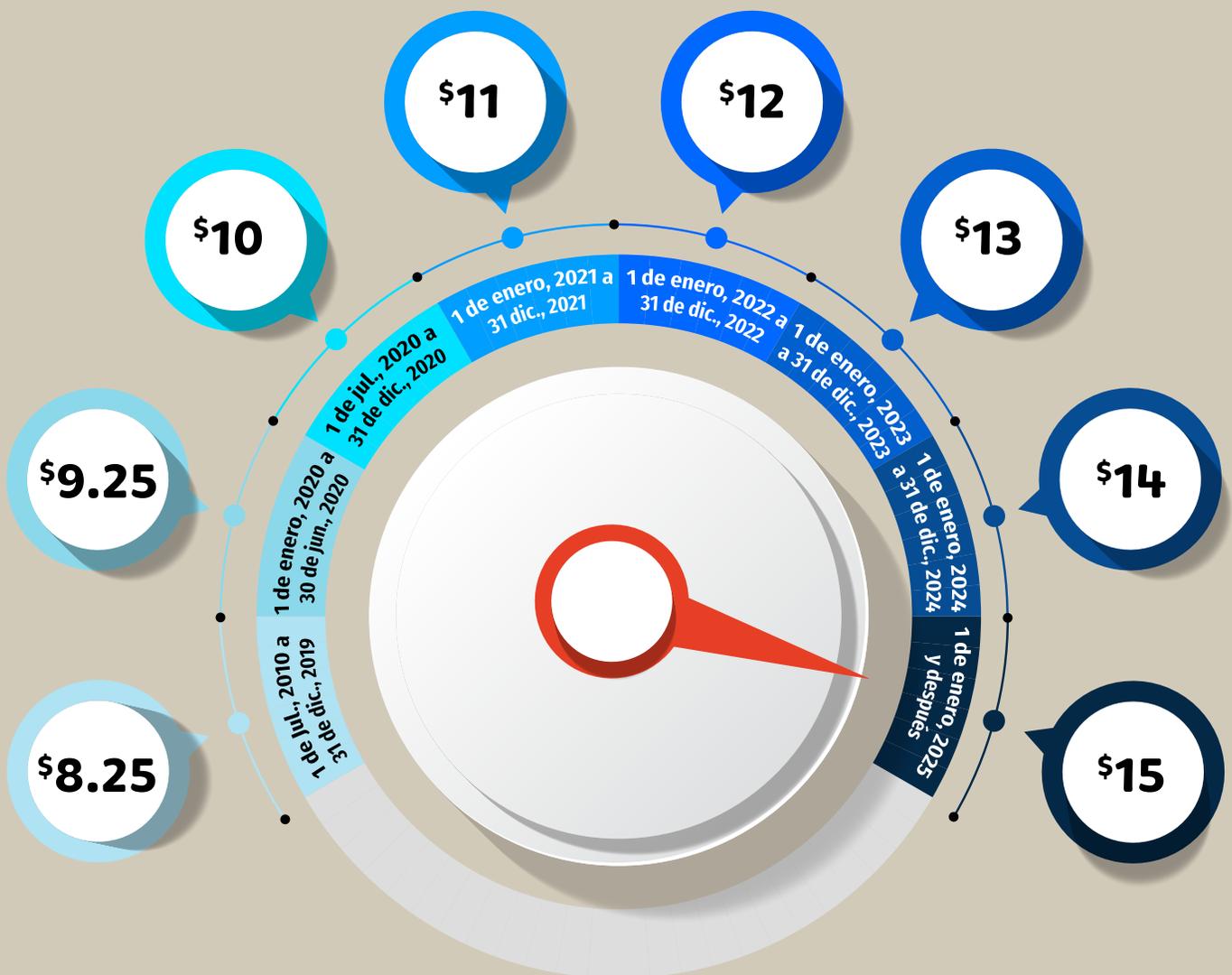
“Sin importar la industria en cual uno trabaja, todos los trabajadores en Illinois tienen derecho a recibir sus salarios ganados. Mi oficina investiga quejas sobre prácticas laborales ilegales e injustas y no dejará de proteger los derechos de todos los trabajadores en Illinois.”

Procurador General Kwame Raoul

La investigación de Raoul reveló que DFS no pagó a sus empleados las horas extras, omitió el total de horas trabajadas en los recibos de pago y no mantuvo registros precisos de quiénes eran sus empleados y cuántas horas trabajaban. El acuerdo recuperó las horas extras impagas de más de 52 empleados actuales y anteriores y exige que DFS cumpla con las leyes de Illinois sobre pago, mantenimiento de registros, emisión de comprobantes salariales detallados y se someta a supervisión.

Restitución de la dignidad en el salario del personal de limpieza: En enero de 2025, el Procurador General Raoul anunció un acuerdo de \$350,000 con Quality Leaders Inc., que opera como Wilmette Maids, una empresa de limpieza residencial. El personal de Wilmette Maids trabajaba en limpieza doméstica y dedicaba un tiempo considerable de su jornada a desplazarse entre varias viviendas por día. Sin embargo, la investigación de Raoul mostró que Wilmette Maids no le pagaba a los empleados por el tiempo de traslado a los hogares de los clientes

Salario Mínimo en Illinois aumentará anualmente hasta 2025



ni las horas extras trabajadas y ocultaba las infracciones omitiendo el número de horas trabajadas en los recibos de pago. El acuerdo de Raoul resolvió estos reclamos y recuperó las horas extras impagas de 62 empleados actuales y anteriores y obliga a Wilmette Maids a reformar sus prácticas de control de tiempo y pago. Este asunto fue remitido originalmente al Procurador General por Arise Chicago.

Defensa de prácticas justas de pago de horas extras: En diciembre de 2023, el Procurador General y el Departamento de Trabajo de Illinois presentaron un escrito amicus ante la Corte Suprema de Illinois en el caso Mercado v. S&C Electric Company en apoyo a los trabajadores de fábrica que demandaron a su empleador por no pagar las horas extras correspondientes. En este caso, los trabajadores por hora de la fábrica argumentaron que su empleador debía incluir los pagos de bonos en el cálculo de su salario base, lo que afecta el cálculo de la tarifa de horas extras. El Procurador General y el Departamento argumentaron en su escrito que los empleadores generalmente deben contar toda la compensación de los empleados, no solo la compensación por hora, al calcular el salario base y que un empleador no puede pagar a los trabajadores salarios que no sean por hora y luego alegar que el pago es un regalo. También argumentaron que una demanda por horas extras no debe considerarse resuelta si el empleador paga salarios retroactivos por horas extras impagas pero no las indemnizaciones legales exigidas por la ley, ya que ello socavaría las compensaciones para los empleados.

En enero de 2025, la Corte Suprema de Illinois falló a favor de los empleados, citando el escrito amicus del Procurador General Raoul y el Departamento. El Tribunal determinó que los empleadores deben incluir los bonos por desempeño al calcular las horas extras y que el caso no se resolvía únicamente con el pago retroactivo si no incluía las indemnizaciones. Este fallo garantiza que los trabajadores recibirán el monto total de los salarios por horas extras y las multas a las que tienen derecho según la Ley de Salario Mínimo de Illinois.

Cobro a presuntos infractores de las leyes laborales: En nombre del Departamento de Trabajo de Illinois, entre el 1 de julio de 2024 y el 30 de junio de 2025, el Buró de Asuntos Jurídicos Generales de la Oficina del Procurador General recuperó \$752,555 en salarios impagos y multas a partir de casos derivados por el Departamento.

Cobro a presuntos infractores de las leyes laborales: En nombre del Departamento de Trabajo de Illinois, entre el 1 de julio de 2024 y el 30 de junio de 2025, el Buró de Asuntos Jurídicos Generales de la Oficina del Procurador General recuperó \$752,555.41 en salarios impagos y multas a partir de casos derivados por el Departamento.



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.

PRÁCTICAS LABORALES ANTICOMPETITIVAS

El Procurador General Raoul protege los derechos de los trabajadores a buscar nuevas oportunidades

de empleo desafiando los acuerdos de no competencia y de “no captación de personal”. Los acuerdos de no competencia impiden que los trabajadores dejen sus empleos y trabajen para un competidor de su antiguo empleador. Los acuerdos de “no captación” son arreglos entre dos o más competidores que acuerdan no contratar a los trabajadores del otro, lo que reduce las oportunidades de los trabajadores de obtener mejores salarios y condiciones al limitar la cantidad de empleadores dispuestos a contratarlos.

TRABAJO DESTACADO

Protección del mercado laboral temporal frente a esquemas anticompetitivos:

En julio de 2025, los burós de Antimonopolio y de Derechos Laborales del Procurador General Raoul resolvieron por completo una demanda presentada contra tres agencias de empleo temporal, Elite Staffing, Inc., Metro Staff, Inc. y Midway Staffing, Inc. y su cliente común, Colony Display, LLC. La demanda, presentada en 2020, alegó que las agencias de empleo participaron en una conspiración ilegal de “no captación” para no reclutar, solicitar ni contratar empleados temporales entre sí en el lugar de trabajo de su cliente común y acordaron no competir en los salarios por hora pagados a los empleados temporales asignados a Colony. El acuerdo de “no captación” tuvo el efecto de impedir que los empleados temporales se cambiaran de una agencia a otra si buscaban mejores condiciones de empleo o pago. En 2022, la Corte Suprema de Illinois emitió un fallo unánime en este caso a favor del Procurador General, sentando un precedente de que el mercado laboral no estaba exento de la Ley Antimonopolio de Illinois y los acuerdos entre los acusados, según se alegó, eran tan anticompetitivos que violaban la ley antimonopolio.

El acuerdo de julio de 2025 resolvió los reclamos del Procurador General contra Midway Staffing, luego de acuerdos previos con todos los demás demandados. El acuerdo obliga a Midway Staffing a pagar \$1 millón para compensar a los trabajadores temporales afectados por el acuerdo de no captación y a tomar medidas para garantizar que dichos trabajadores puedan trabajar para el empleador de su elección. Asimismo, exige que Midway implemente medidas de cumplimiento y no incurra en conductas que violen las leyes antimonopolio. Con el litigio totalmente resuelto, la oficina recuperó un total de \$5.5 millones de los cuatro demandados.

Impugnación a acuerdos de no captación: En julio de 2025, el Procurador General Raoul anunció un segundo acuerdo con Midway Staffing, Inc. relacionado con una segunda demanda presentada contra un grupo de seis agencias de empleo temporal y su cliente común, Vee Pak, LLC. La demanda, presentada en 2022, alegó que las agencias de empleo



El Procurador General Raoul modera un panel de discusión titulado “Los Salarios Bajo Demanda: Su Innovación, Impacto, y Camino Por Delante,” sobre las estructuras de pago que les permiten a los empleados acceder sus salarios ganados antes del día de pago.

participaron en una conspiración ilegal de “no captación”, facilitada por su cliente común, para no reclutar, solicitar ni contratar empleados temporales entre sí en el lugar de trabajo compartido. En virtud de este acuerdo, Midway pagará \$200,000 que se destinarán principalmente a compensar a los trabajadores temporales afectados por la participación de la empresa en el acuerdo de “no captación”. Midway también deberá implementar medidas de cumplimiento similares a las exigidas en el primer acuerdo.

El acuerdo se produce tras acuerdos previos en este litigio con American Quest Staffing Solutions, Inc. y Creative Staffing, Inc. En abril de 2025, el tribunal de circuito denegó una moción por los demandados restantes para desestimar el caso. Este litigio continúa.

Eliminación de acuerdos de no competencia para trabajadores de salarios bajos: En agosto de 2024, el Procurador General Raoul, junto con otros seis procuradores generales, anunció un acuerdo

con la empresa de servicios de cambio de aceite y automotrices, Valvoline, relacionado con su uso de acuerdos de no competencia para trabajadores por hora y de salarios bajos. La Ley de Libertad para Trabajar de Illinois se modificó en 2022 para prohibir que los empleadores establezcan acuerdos de no competencia con cualquier empleado que gane menos de \$75,000 por año. La investigación multiestatal mostró que Valvoline requería que sus empleados por hora y de salarios bajos firmaran acuerdos de no competencia que les prohibían trabajar para cualquier competidor en el negocio de cambio de aceite dentro de un radio de 100 millas de una sucursal de Valvoline hasta un año después de dejar Valvoline, en violación de la Ley de Libertad para Trabajar de Illinois. Según el acuerdo, Valvoline dejó de exigir a estos trabajadores que firmen acuerdos de no competencia y debe notificar a todos los empleados actuales y anteriores afectados por los acuerdos que estos ya no están vigentes. Se estima que el acuerdo beneficiará a 440 empleados actuales y 500 ex empleados en todos los estados incluidos en la coalición.

TRABAJADORES TEMPORALES Y DE PLATAFORMAS DIGITALES

En los últimos años, los “lugares de trabajo fragmentados” se han vuelto más comunes. En este tipo de lugares, las empresas contratan subcontratistas, contratan agencias de empleo temporal o utilizan otras vías para evitar ser el empleador principal de sus trabajadores. Debido a que existen capas adicionales entre el empleador principal y los trabajadores, los empleados de menor nivel tienden a recibir salarios inferiores y tener menos beneficios.

El auge de la economía de trabajos por encargo también ha acelerado la erosión de la relación tradicional entre los empleadores y los empleados. Los trabajadores por encargo a menudo no tienen acceso a empleos a tiempo completo ni a beneficios, y la flexibilidad que suele promocionarse

como el sello distintivo de la economía por encargo ha venido acompañada de una pérdida de estabilidad para los trabajadores. Los trabajadores por encargo a menudo son clasificados como contratistas independientes y trabajan muchas horas a su propio costo, y sin pago de horas extras, salario mínimo garantizado ni red alguna de protección. Las empresas de la economía por encargo pueden aumentar sus ganancias transfiriendo todos los costos de operación a sus trabajadores. El Procurador General Raoul se compromete a exigir a todos los empleadores de trabajadores temporales y de plataformas digitales que rindan cuentas ante la ley.



El Procurador General Raoul y algunos miembros de su Buró de Derechos Laborales anuncian la resolución de una investigación sobre las prácticas de pago de DoorDash en noviembre de 2024 por más de \$11.25 millones, por no pagar propinas a los repartidores. Todos los fondos del acuerdo fueron distribuidos a los repartidores afectados.

TRABAJO DESTACADO

Recuperación de propinas para conductores por encargo: En noviembre de 2024, el Procurador General Raoul anunció un acuerdo de \$11.25 millones con DoorDash, Inc. por denuncias de que la empresa no pagó correctamente las propinas a los conductores de reparto. El acuerdo resolvió las acusaciones de que DoorDash violó las leyes de protección al consumidor de Illinois al hacer creer a los clientes que el 100% de sus propinas se destinaban a los conductores de DoorDash. En realidad, según la investigación de Raoul, entre 2017 y 2019, DoorDash utilizó las propinas de los clientes para compensar sus propias obligaciones de pago a los conductores, en lugar de entregárselas como compensación adicional. Eso significó que los conductores rara vez recibieran las propinas que ganaban. El acuerdo incluyó a más de 79,000 conductores en Illinois y todos los fondos del acuerdo se distribuyeron a los conductores afectados. En virtud del acuerdo, DoorDash tiene prohibido utilizar el mismo modelo de pago y debe brindar información clara sobre su modelo de pago a clientes y trabajadores.

Acción contra la clasificación indebida por agencias de empleo temporal basadas en plataformas digitales: En enero de 2025, el Procurador General Raoul anunció un acuerdo de \$320,000 con Veryable Inc., un proveedor en línea de trabajadores por día bajo demanda, para resolver acusaciones de que la empresa clasificó incorrectamente a trabajadores temporales que buscaron puestos de trabajo mediante su plataforma en línea y de aplicación móvil. La investigación de Raoul mostró que Veryable clasificaba a los trabajadores temporales como contratistas independientes, los colocaba en puestos temporales con sus clientes y les pagaba una tarifa por hora regular sin ninguna prima por las horas extras trabajadas. Si bien Veryable operaba como una agencia de empleo temporal, no estaba registrada como proveedor de servicios para trabajadores por día y temporales y no pagaba a los trabajadores el mínimo de cuatro horas por asignaciones canceladas, como lo exige la Ley de Servicios para Trabajadores por Día y Temporales de Illinois.

El acuerdo del Procurador General Raoul permitió que más de 870 empleados elegibles recuperen los salarios por horas extras que debieron haber recibido. Además, el acuerdo garantiza que los futuros trabajadores temporales de Veryable sean clasificados como empleados y disfruten de las protecciones de la Ley de Servicios para Trabajadores por Día y Temporales de Illinois, incluido el seguro de desempleo, el seguro de compensación laboral, el salario mínimo, el pago de horas extras y el pago mínimo de cuatro horas por turnos cancelados.

En defensa de la Ley de Protección de Trabajadores Temporales:

El Procurador General logró derrotar múltiples impugnaciones a la Ley de Servicios para Trabajadores por Día y Temporales, que había sido enmendada para exigir que las agencias de empleo temporal pagaran igual salario por igual trabajo a los trabajadores temporales. A fines de 2023, un grupo de agencias de empleo presentó una demanda en un tribunal federal para impugnar las provisiones de la ley obligándolos a pagar a los trabajadores temporales a largo plazo al menos la misma compensación total (incluyendo tanto el salario por hora como el costo por hora de los beneficios adicionales) que a los empleados permanentes comparables de la empresa cliente. El Procurador General se opuso con éxito a la mayor parte de la impugnación, pero apeló una parte de la decisión bloqueando el requisito de incluir el costo por hora de los beneficios adicionales en la compensación total. Las agencias temporales archivaron una nueva acción impugnando la ley después de una enmienda posterior a la ley, pero el tribunal de distrito rechazó la solicitud y suspendió la demanda en mayo de 2025.

DISCRIMINACIÓN LABORAL

Todo trabajador en Illinois tiene derecho a trabajar libre de discriminación. El Buró de Derechos Laborales trabaja con el Buró de Derechos Civiles del Procurador General y con los Departamentos de Trabajo y de Derechos Humanos de Illinois para investigar patrones y prácticas de discriminación laboral ilegal por motivos de sexo, raza, etnia, identidad de género o cualquier otra categoría protegida por la Ley de Derechos Humanos de Illinois.

Los empleados que sufren discriminación tienen menos probabilidades de ser contratados y promovidos que sus pares, tienden a recibir un salario menor y enfrentar sanciones más severas por errores en el trabajo. A lo largo de sus vidas, los trabajadores discriminados ganan mucho menos dinero y tienen carreras mucho más estresantes que otros trabajadores. El Buró de Derechos Laborales se ha comprometido a desempeñar un papel activo para detener y prevenir patrones y prácticas ilegales de discriminación laboral y defender la igualdad de oportunidades para todas las personas en sus lugares de trabajo.

TRABAJO DESTACADO

Fortalecimiento de la Ley de Derechos Humanos de Illinois: En enero de 2025, entraron en vigor varias enmiendas a la Ley de Derechos Humanos de Illinois, incluidas algunas impulsadas por el Procurador General. La legislación amplió considerablemente la capacidad del Procurador General para remediar casos de discriminación al otorgarle autoridad para solicitar resarcimiento para las víctimas de discriminación. Además, la legislación aumentó los montos máximos de las multas que pueden recibir los infractores. Por ejemplo, una empresa que discrimine de forma sistemática a varios empleados podría ser sancionada con una multa por cada trabajador que sufra discriminación. Las enmiendas también aclararon que las víctimas tienen derecho a emprender acciones para cobrar sentencias, incluso



El Procurador General Raoul habló con el Caucus Legislativo Latino de Illinois en enero de 2025 sobre cómo sus esfuerzos por los derechos laborales habían impactado a las comunidades Latinas de Illinois.

si no intervienen en la acción de ejecución del estado. Además, la Ley ahora prohíbe el acoso laboral por motivos de responsabilidades familiares y amplió de 300 días a dos años el plazo para que una persona presente una denuncia ante el Departamento de Derechos Humanos de Illinois.

Orientación a empresas sobre diversidad, equidad e inclusión (DEI): En febrero de 2025, el Procurador General Raoul y el procurador general de Massachusetts lideraron una coalición de 16 procuradores generales para elaborar una guía destinada a ayudar a empresas, organizaciones sin fines de lucro y otras entidades a comprender la viabilidad e importancia de las políticas y prácticas de diversidad, equidad, inclusión y accesibilidad (DEIA) en la creación y mantenimiento de lugares de trabajo prósperos y en cumplimiento de la ley. La guía responde a inquietudes de empleadores tras una orden ejecutiva de la Administración Trump que supuestamente apunta a “políticas ilegales de DEI y DEIA”. Es importante destacar que la guía de la coalición informa a las empresas que los esfuerzos para promover y apoyar lugares de trabajo diversos, equitativos, inclusivos y accesibles no son ilegales, y que el gobierno federal no puede prohibir estos esfuerzos en el sector privado mediante una orden ejecutiva.

TRABAJO INFANTIL

El Procurador General Raoul trabaja con el Departamento de Trabajo de Illinois y se coordina con agencias federales para garantizar que los menores, quienes se encuentran entre los trabajadores más vulnerables, estén protegidos contra la explotación laboral por parte de empleadores inescrupulosos. En enero de 2025, entró en vigor la nueva Ley de Trabajo Infantil de Illinois de 2024, que reemplazó la ley anterior con un marco moderno. La nueva ley establece normas sobre las condiciones laborales de los niños de 15 años o menos, como la cantidad de horas que pueden trabajar y los puestos que son demasiado peligrosos para ellos. El Procurador General se ha comprometido a proteger a los menores en el lugar de trabajo y a responsabilizar a los empleadores que violen la ley.

TRABAJO DESTACADO

Detección de violaciones a las leyes de trabajo infantil en plantas de

procesamiento de carne: En enero de 2025, el Procurador General y el Departamento de Trabajo de Illinois resolvieron, mediante un acuerdo de \$4.5 millones, una investigación sobre trabajo infantil contra Hearthside Food Solutions, LLC. El acuerdo se alcanzó justo antes de que la empresa se declarara en quiebra y puso fin a las conclusiones de que Hearthside, uno de los mayores fabricantes de alimentos del país, había utilizado a menores como trabajadores temporales en puestos peligrosos en sus instalaciones de Illinois. El acuerdo exige que Hearthside implemente medidas estrictas para prevenir futuras violaciones a las leyes de trabajo infantil, y los menores que trabajaron en la empresa podrían tener derecho a recibir una parte del monto acordado. Este caso fue remitido originalmente al Procurador General y al Departamento por la organización Chicago Workers Collaborative.

INMIGRACIÓN

Los trabajadores inmigrantes que no son ciudadanos a menudo enfrentan desafíos importantes en sus lugares de trabajo. Empleadores inescrupulosos utilizan el estatus migratorio de sus empleados como herramienta de coerción, amenazando con deportarlos si no se someten a sus condiciones. La Oficina del Procurador General trabaja para garantizar que los trabajadores inmigrantes gocen de las mismas protecciones que cualquier otro empleado y cualquier trabajador que no es ciudadano pueda denunciar infracciones ante el Procurador General sin temor a represalias.

TRABAJO DESTACADO

Ampliación de las protecciones a denunciantes para trabajadores inmigrantes: En enero de 2025 entraron en vigor las enmiendas a la Ley de Denunciantes de Irregularidades de Illinois. Entre otras disposiciones, las enmiendas ampliaron la definición de represalia para incluir específicamente conductas relacionadas con inmigración por parte del empleador, como contactar o amenazar con contactar a las autoridades migratorias para informar sobre el estatus migratorio, real o presunto, de un empleado o un miembro de su familia o del hogar. Conforme a la ley enmendada, un empleador que tome este tipo de represalia contra un denunciante podría ser responsable de daños y sanciones en una acción judicial presentada por el empleado o por el Procurador General.

Apoyo a la autorización de trabajo para no ciudadanos: En marzo de 2025, el Procurador General Raoul se unió a una coalición de 19 procuradores generales para presentar un escrito amicus en apoyo a la impugnación de un demandante contra las rescisiones anticipadas por parte de la Administración Trump del Estatus de Protección Temporal (TPS, por sus siglas en inglés) para haitianos y venezolanos. El TPS es un programa humanitario que permite a los ciudadanos de determinados países permanecer legalmente en los EE. UU. durante un período específico debido a conflictos armados, desastres u otras condiciones extraordinarias en sus países de origen y que otorga a las personas autorización para trabajar. En su escrito, Raoul y la coalición señalaron que la comunidad de beneficiarios del TPS está mayoritariamente empleada y que retirarles su estatus protegido y su autorización de trabajo provocaría pérdidas económicas en el mercado, desempleo y desvío de trabajadores a trabajos “no registrados” con salarios más bajos, sin contribuir a los ingresos fiscales.

Defensa de los derechos de los inmigrantes a la privacidad en el lugar de trabajo:

En mayo de 2025, el Departamento de Justicia de los EE. UU. demandó al estado de Illinois, alegando que las leyes federales de inmigración prevalecen sobre las recientes enmiendas a la Ley de Derecho a la Privacidad en el Lugar de Trabajo con respecto, en parte, al uso del sistema E-Verify por parte de los empleadores. El Procurador General Raoul y el Departamento de Trabajo de Illinois han solicitado desestimar la demanda del Departamento de Justicia, y este litigio sigue en curso.



El Procurador General Raoul habla en la 25ª gala anual de la Asociación del Patrimonio DuSable, que celebra el legado del Haitiano Jean-Baptiste Point DuSable, fundador de la Ciudad de Chicago.

SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

La Oficina del Procurador General aboga por la seguridad en el lugar de trabajo porque los trabajadores merecen entornos laborales seguros. Según la ley estatal y federal, los trabajadores tienen derecho a desempeñarse en un lugar de trabajo seguro. A nivel nacional, la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA, por sus siglas en inglés) federal hace cumplir las normas de salud y seguridad en lugares de trabajo del sector privado, incluidos los empleadores privados de Illinois, y la Oficina del Procurador General colabora con otras oficinas de procuradores generales para impulsar normas de seguridad laboral más estrictas. A nivel estatal y local, la Oficina del Procurador General también trabaja con Illinois OSHA, una división del Departamento de Trabajo de Illinois, que supervisa la seguridad en el sector público para garantizar que todos los trabajadores de Illinois estén seguros en sus lugares de trabajo.

TRABAJO DESTACADO

Apoyo a los requisitos de tamaño seguro de las tripulaciones

de trenes: En octubre de 2024, el Procurador General Raoul encabezó una coalición de 15 estados que presentaron un escrito amicus en apoyo de una norma de la Administración Federal de Ferrocarriles que exige que los trenes de carga y de pasajeros cuenten, por lo general, con al menos dos miembros en la tripulación. En el escrito, Raoul y la coalición explicaron que los requisitos mínimos establecidos por la norma promueven un entorno laboral más seguro que las tripulaciones de un solo miembro, dado que los trabajadores ferroviarios realizan tareas físicamente y cognitivamente exigentes durante largas jornadas y, con frecuencia, en horarios irregulares. Los entornos de trabajo ferroviarios más seguros reducen el riesgo de accidentes de tren, incluidos los descarrilamientos, que pueden causar la muerte o lesiones a los miembros de la tripulación y a residentes, sobrecargar los recursos locales y provocar daños ambientales cuya mitigación requiere una cantidad considerable de tiempo y fondos.

INICIATIVAS INTERESTATALES PARA PROTEGER LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

El Procurador General Raoul trabaja con oficinas de procuradores generales de todo el país para defender los derechos de los trabajadores y responsabilizar a quienes socavan la ley, incluido el gobierno federal. Raoul con frecuencia lidera o se une a otros procuradores generales para impugnar acciones de la Administración Trump que han amenazado con revertir las protecciones laborales, dismantelar instituciones de protección de los trabajadores y perjudicar a la fuerza laboral. Cuando el gobierno federal propone o implementa leyes, políticas o normas que disminuyen las protecciones laborales, la oficina se une a otros procuradores generales para presentar demandas contra el gobierno federal o escritos amicus en apoyo de los trabajadores, influir en cambios regulatorios federales que fortalezcan los derechos laborales y abogar por la aprobación de nuevas leyes que beneficien a los trabajadores. A continuación, se presentan algunos ejemplos de los esfuerzos del Procurador General Raoul para preservar y proteger los derechos de los trabajadores.



El Procurador General Raoul habla en una conferencia de prensa en enero de 2025 con el Gobernador JB Pritzker y la Vicegobernadora Juliana Stratton para anunciar una demanda judicial impugnando en congelamiento de fondos federales por la administración de Trump.

TRABAJO DESTACADO

Oposición a la compra caótica e ilegal de renuncias de empleados federales: En febrero de 2025, el Procurador General Raoul, con una coalición de 20 procuradores generales, solicitó autorización para presentar un escrito amicus en el Tribunal de Distrito del Distrito de Massachusetts en apoyo de la moción de varios sindicatos federales para suspender la llamada directiva del gobierno conocida como “Fork in the Road”

(Encrucijada). La directiva, enviada por correo electrónico a los empleados federales a fines de enero de 2025, los obligaba a decidir si renunciaban antes de un plazo arbitrario de 10 días, con el fin de conservar su salario y beneficios hasta el 30 de septiembre de 2025, o si continuaban trabajando bajo la amenaza implícita de que sus puestos podrían ser eliminados igualmente. En su escrito, los procuradores generales argumentaron que la directiva vaciaría de personal a las agencias federales y pondría en riesgo colaboraciones esenciales entre el gobierno federal y los estados para responder a desastres naturales, brindar atención a veteranos y administrar los beneficios del Seguro Social.



El Procurador General Raoul habla en una conferencia de prensa en octubre de 2024 donde se anunció el lanzamiento de un programa del Departamento de Derechos Humanos de Illinois y la Comisión de Discriminación y Crímenes de Odio de Illinois llamado Help Stop Hate, que proporciona apoyo y recursos a las personas y a las comunidades por todo Illinois afectadas por crímenes de odio. La oficina de Raoul está comprometida a combatir el odio y los sesgos en Illinois.

Detención de despidos masivos y reincorporación de empleados federales en período de prueba:

El Procurador General Raoul, como parte de un grupo de 20 procuradores generales, presentó una demanda en el Tribunal de Distrito del Distrito de Maryland para impugnar el despido masivo de empleados federales en período de prueba y buscar su reincorporación. En febrero de 2025, la Administración Trump despidió a empleados en período de prueba en más de una docena de agencias federales sin cumplir con los requisitos de notificación y procedimiento. A nivel nacional, decenas de miles de empleados federales perdieron sus empleos. El 13 de marzo de 2025, los procuradores generales obtuvieron una medida cautelar preliminar que ordenaba a la Administración Trump detener los despidos y reincorporar a los empleados, medida que la administración federal apeló.

Protección de mediadores de conflictos laborales frente a recortes ilegales:

El Procurador General Kwame Raoul, como parte de una coalición de 21 procuradores generales, presentó una demanda en un tribunal de distrito federal para impugnar la Orden Ejecutiva No. 14,238 del Presidente Trump, que instruía a las agencias federales a reducir sus funciones y personal a los mínimos exigidos por la ley. Entre estas agencias se encuentra el Servicio Federal de Mediación y Conciliación, que ayuda a resolver conflictos laborales, ofrece capacitación en resolución de disputas y certifica sindicatos mediante tarjetas de autorización. Los procuradores generales argumentaron que la Orden Ejecutiva violaba la Constitución y otros estatutos federales y el 13 de mayo de 2025 obtuvieron una orden que suspendía temporalmente su entrada en vigor, medida que fue apelada por la administración federal.

Apoyo a la Junta Nacional de Relaciones Laborales:

En febrero de 2025, el Procurador General Raoul se unió a una coalición de 20 procuradores generales estatales para presentar un escrito amicus en apoyo de una moción de juicio sumario presentada por miembro de la Junta Directiva de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB, por sus siglas en inglés), Gwynne Wilcox, en su demanda contra su destitución. Al remover a la miembro Wilcox, la Administración Trump privó a la NLRB del número mínimo de miembros necesarios para funcionar. En su escrito, los procuradores generales del estado argumentaron que cualquier acción destinada a incapacitar a la NLRB anula ilegalmente los derechos de los trabajadores contemplados en la Ley Nacional de Relaciones Laborales. Cada año, empleados, sindicatos y empleadores presentan entre 20 000 y 30 000 denuncias por prácticas laborales desleales ante la NLRB, y los estados no pueden intervenir para resolver estas disputas ni hacer cumplir los derechos laborales en lugar de la NLRB. El litigio continúa.

Impugnación de despidos masivos en el Departamento de Salud y

Servicios Humanos: En mayo de 2025, el Procurador General Raoul se unió a una demanda interestatal en el Tribunal de Distrito del Distrito de Rhode Island contra el Departamento de Salud y Servicios Humanos de los EE. UU. (HHS, por sus siglas en inglés) en respuesta a una directiva de cerrar oficinas regionales y despedir a 10,000 empleados del HHS sin previo aviso, incluido todo el equipo encargado de actualizar las pautas federales de pobreza que determinan la elegibilidad para programas como SNAP, Medicaid y asistencia para vivienda. En julio de 2025, el tribunal concedió la solicitud de los estados de una medida cautelar preliminar y prohibió al HHS seguir adelante con sus planes de reorganización para evitar el despido de empleados. El litigio sigue en curso.

Resistencia al desmantelamiento del Departamento de Educación por parte de la Administración Trump:

En marzo de 2025, el Procurador General Raoul y otros 20 procuradores generales estatales demandaron a la Administración Trump en el Tribunal de Distrito del Distrito de Massachusetts después de que se anunció una reducción masiva de personal en el Departamento de Educación para desmantelar inconstitucionalmente, y sin aprobación del Congreso, el Departamento de Educación. La reducción de personal eliminaría a más de la mitad de la plantilla total del Departamento y cerró siete de las doce Oficinas de Derechos Civiles, que protegen a los estudiantes de la discriminación por raza, sexo y discapacidad. Los estados lograron obtener una orden preliminar que obligaba a la Administración Trump a detener los despidos masivos y reincorporar a los empleados afectados, orden que posteriormente fue suspendida mientras se resuelven las apelaciones.

Impugnación de la eliminación de programas de capacitación

profesional: En junio de 2025, el Procurador General Raoul se unió a una coalición de estados para presentar un escrito amicus en apoyo de una impugnación contra la decisión del Departamento de Trabajo de poner fin a Job Corps, un programa de capacitación profesional residencial establecido por el Congreso. Job Corps ayuda a trabajadores de bajos ingresos a través de programas técnicos y de aprendizaje, asesoramiento profesional y otros servicios, y muchos de sus participantes son estudiantes sin vivienda o en hogares de acogida, que dependen de los servicios que brinda el programa. Raoul y la coalición de estados presentaron un escrito amicus instando al tribunal a conceder la solicitud de los demandantes de una medida cautelar preliminar. El escrito sostuvo que la terminación ilegal del programa pondría en riesgo de quedarse sin hogar a miles de jóvenes estadounidenses inscritos y alojados en campus universitarios de los 50 estados. El tribunal emitió una medida cautelar preliminar a favor de los demandantes, señalando la oposición de la coalición a la eliminación del programa.

LEGISLACIÓN

Como parte de los esfuerzos de la Oficina del Procurador General para defender a los trabajadores, el Buró de Derechos Laborales se esfuerza por garantizar que los residentes de Illinois estén informados sobre los cambios en las leyes estatales de protección laboral. En los últimos meses, la Asamblea General de Illinois ha aprobado varias leyes que protegen y empoderan a los trabajadores.



El Procurador General Raoul da testimonio en una audiencia del comité judicial del Senado en octubre de 2024 sobre los precios de los medicamentos recetados. La oficina de Raoul está comprometida a abordar los problemáticos precios altos de los medicamentos recetados que impactan negativamente a la salud y bienestar de los pacientes en Illinois.

PROYECTOS DE LEY DESTACADOS

Ampliación del derecho de los empleados públicos a la negociación colectiva: El 31 de mayo de 2025, la Asamblea General aprobó el Proyecto de Ley del Senado 453 que modifica la Sección 7 de la Ley de Relaciones Laborales Públicas de Illinois. La enmienda aclara y amplía los deberes de negociación colectiva de los empleadores gubernamentales y sus representantes exclusivos. La enmienda reafirma que, aun cuando otras leyes abordan estos temas, la negociación colectiva debe incluir salarios, horarios y otras condiciones laborales, salvo prohibición expresa de otra ley. Asimismo, establece procedimientos generales para la modificación o rescisión de contratos y amplía las categorías de empleados a los que se aplican procedimientos especiales. El Gobernador Pritzker firmó el proyecto de ley que entró en vigor el 15 de agosto de 2025.

Protección de los trabajadores de Illinois frente a recortes federales en derechos laborales: El 30 de mayo de 2025, la Asamblea General aprobó el Proyecto de Ley del Senado 1976, que crea la Ley de Derechos de los Trabajadores y Seguridad Laboral y la Ley de Lugar de Trabajo Seguro y Saludable de Illinois. La Ley de Derechos de los Trabajadores y Seguridad Laboral establece un estándar mínimo para salarios, horarios y seguridad en minas de carbón en Illinois, disponiendo que, si los estándares federales se vuelven menos estrictos, las agencias de Illinois deberán adoptar reglas que mantengan un nivel de protección igual o mayor al de las leyes federales a partir del 28 de abril de 2025. Además, faculta al Departamento de Trabajo de Illinois para establecer normas de salud y seguridad ocupacional en el sector privado cuando no exista una norma federal y permite al Departamento imponer sanciones de entre \$1000 y \$70,000 por cada violación en materia de salud y seguridad, junto con honorarios de abogados y otras compensaciones. El proyecto de ley también modifica la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de Illinois para disponer que si la ley federal se vuelve menos eficaz para garantizar lugares de trabajo seguros y saludables después del 28 de abril de 2025, el Departamento debe aplicar los estándares federales más protectores.

El 14 de agosto de 2025, el Gobernador Pritzker firmó el Proyecto de Ley como Acta Publica 104-0161.

Aumento de sanciones para empleadores que violen leyes

salariales: El 22 de mayo de 2025, la Asamblea General aprobó el Proyecto de Ley del Senado 2164, que modifica la Ley de Pago y Cobro de Salarios de Illinois. La enmienda aumenta las tasas administrativas para empleadores que adeudan salarios, compensaciones finales o suplementos salariales, elevando las tarifas a \$500, \$750 o \$1250 dependiendo del monto adeudado, y especifica que las sanciones y los daños por salarios impagos continuarán acumulándose hasta que la orden final del Departamento se convierta en una deuda con el estado. La ley también incrementa las sanciones por falta de pago intencional, incluidos cargos penales que se agravan con infracciones repetidas, y prevé sanciones y tarifas adicionales por demoras en el cumplimiento. Además, refuerza la facultad del Departamento de Trabajo de Illinois para investigar reclamos salariales, emitir citaciones y hacer cumplir decisiones administrativas como deudas contraídas con el Estado, cobrables mediante todos los recursos legales disponibles. El Gobernador Pritzker firmó el Proyecto de Ley y lo convirtió en ley el 1 de agosto de 2025.

Concesión de licencias a empleados con hijos en cuidados intensivos neonatales:

El 1 de junio de 2025, la Asamblea General aprobó el Proyecto de Ley de la Cámara de Representantes 2978, que crea la Ley de Licencia por Cuidados Intensivos Neonatales. La Ley otorga licencias no remuneradas a empleados cuyos hijos sean pacientes en una Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales, además del permiso otorgado por la Ley de Licencia Familiar y Médica. Los empleadores con entre 16 y 50 empleados deben conceder 10 días de licencia, o el tiempo que el hijo del empleado permanezca en la Unidad de Cuidados Intensivos, lo que sea menor. Los empleadores con 51 empleados o más deben conceder 20 días de licencia, o el tiempo que el hijo del empleado permanezca en la Unidad de Cuidados Intensivos, lo que sea menor. Los empleados conservan sus derechos a los beneficios de seguro médico y a la reincorporación, y los empleadores tienen prohibido tomar medidas laborales adversas contra un empleado que ejerza sus derechos bajo esta Ley, se oponga a prácticas que considere violatorias de la Ley, o apoye a otro en el ejercicio de sus derechos. Los empleadores que violen la Ley enfrentan sanciones civiles de hasta \$5000 por infracción. El proyecto espera la decisión del Gobernador Pritzker y, de ser promulgado, entrará en vigor el 1 de junio de 2026.

NUEVAS LEYES EN VIGOR

Como parte de los esfuerzos de la Oficina del Procurador General para defender a los trabajadores, el Buró de Derechos Laborales se esfuerza por garantizar que los residentes de Illinois estén informados sobre los cambios en las leyes estatales de protección laboral. En 2025 entraron en vigor varias leyes nuevas que fortalecen la protección de los trabajadores.

TRABAJO DESTACADO

Ampliación de las protecciones contra represalias en el lugar de trabajo: En enero de 2025 entraron en vigor las enmiendas a la Ley de Denunciantes de Irregularidades de Illinois. Estas enmiendas aumentaron significativamente la capacidad del Procurador General para proteger a testigos y otros denunciantes frente a represalias laborales por denunciar violaciones de la ley. La ley incrementó los daños y las sanciones que los trabajadores afectados pueden reclamar y que la oficina puede recuperar. Además, amplió el alcance de la conducta protegida por la Ley de Denunciantes de Irregularidades de Illinois para proteger a los empleados que denuncian o amenazan con denunciar violaciones de la ley y amenazas a la salud y seguridad públicas. Asimismo, amplió la definición de represalia para abarcar la inclusión en listas negras y represalias basadas en la condición migratoria y otorga autoridad legal a la Oficina del Procurador General para demandar a empleadores que incurran o amenacen con incurrir en represalias contra empleados.

Eliminando los Salarios Submínimos para las Personas con Discapacidades: En enero de 2025, el Gobernador Pritzker firmó la nueva Ley de Dignidad en Salarios, Acta Pública 103-1060, que implementa un plan para eliminar sobre un plazo de cinco años las autorizaciones bajo la Ley del Salario Mínimo que permiten que se paguen salarios submínimos a los trabajadores con discapacidades para el 31 de diciembre del 2029. La nueva ley también contiene obligaciones adicionales para aumentar y apoyar a los programas que abren el acceso a las oportunidades para empleo para las personas con discapacidades.



Prohibición de la asistencia obligatoria a reuniones políticas y religiosas: En enero de 2025 entró en vigor la Ley de Libertad de Expresión de los Trabajadores. Esta nueva ley prohíbe a los empleadores tomar acciones adversas contra los empleados que se nieguen a asistir o participar en reuniones sobre asuntos políticos y religiosos que no estén relacionados con sus funciones laborales. La capacitación destinada a fomentar un lugar de trabajo cívico y colaborativo o prevenir el acoso o la discriminación en el trabajo sigue estando permitida bajo la nueva ley.

Facilitación del acceso de empleados a expedientes personales y recibos de pago: En enero de 2025 entraron en vigor enmiendas a la Ley de Revisión de Expedientes Personales. Las enmiendas ayudan a los trabajadores a solicitar y recibir de sus empleadores documentos

importantes, incluidas copias de contratos, acuerdos laborales y recibos de pago. Estos cambios facilitan que los empleados obtengan documentos esenciales de sus empleadores que puedan utilizarse en investigaciones sobre violaciones a las leyes laborales.

Creación de protecciones para trabajadores independientes: En julio de 2024 entró en vigor la Ley de Protección de Trabajadores Independientes. Esta nueva ley otorga a la mayoría de los contratistas independientes el derecho a recibir pagos puntuales, celebrar contratos escritos y acceder a protección contra la discriminación ilegal. La ley permite a los contratistas independientes presentar reclamos ante el Departamento de Trabajo de Illinois y autoriza al Procurador General a investigar patrones y prácticas de violaciones de la ley.

ALCANCE COMUNITARIO

El Buró de Derechos Laborales trabaja frecuentemente con grupos locales, estatales y nacionales para informar al público sobre los derechos de los trabajadores y dar a conocer los esfuerzos y logros de nuestra oficina. Además, realiza actividades de difusión con sindicatos, centros de trabajadores, legisladores, empresas, organizaciones de defensa y trabajadores en todo Illinois para ayudar a identificar a empleadores que incurren en prácticas laborales ilegales y brindar capacitación sobre cómo reconocer y denunciar 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

Capacitación de estudiantes universitarios próximos a graduarse sobre sus derechos laborales: En abril de 2025, el Buró de Derechos Laborales realizó una presentación virtual a más de 75 estudiantes próximos a graduarse de los City Colleges de Chicago. La exposición explicó el papel del Procurador General en la protección de los derechos de los trabajadores y proporcionó una descripción general de las leyes laborales básicas con escenarios hipotéticos para ayudar a los estudiantes a aplicar la ley a casos reales.

Orientación a educadores sindicalizados sobre desafíos nacionales: En marzo de 2025, el Procurador General Raoul habló ante la junta ejecutiva de la Federación de Maestros de Illinois para exponer los esfuerzos de su oficina frente a intentos del gobierno federal de obstaculizar e interferir en la forma en que los docentes y las escuelas educan a los estudiantes. Los miembros de la Federación también recibieron información sobre el trabajo de la Oficina en los niveles de educación primaria, secundaria y superior en Illinois y las formas en que el sindicato puede contribuir a estas iniciativas.

Presentación de las iniciativas de la Oficina para proteger a inmigrantes y trabajadores: Al comienzo del período legislativo 2025, el Procurador General Raoul se reunió con integrantes del Caucus Legislativo Latino de Illinois durante su retiro anual. El Procurador General habló sobre las acciones de su oficina para impugnar la orden ejecutiva federal destinada a eliminar el derecho a la ciudadanía por nacimiento y sobre los programas y servicios que ayudan a los inmigrantes y sus comunidades. Además, abordó el impacto de esfuerzos legislativos recientes como la Ley TRUST, la Ley VOICES y la Ley de Denunciantes de Irregularidades.

Facilitación de debates sobre opciones de pago flexible: En junio de 2025, el Procurador General Raoul moderó un panel sobre el acceso anticipado a salarios, una modalidad que permite a los trabajadores recibir un adelanto de su sueldo antes del día de pago. Participaron representantes de los sectores de tecnología financiera, laboral, nómina y servicios públicos, quienes debatieron sobre la creciente demanda de estas opciones y el impacto que pueden tener en los trabajadores cuando se ofrecen como beneficio.

Información a asociaciones profesionales sobre las facultades de la Oficina del Procurador General: En octubre de 2024, un representante del Buró de Derechos Laborales habló con la Asociación de Trabajadores de Tuberías de Illinois en su reunión trimestral en Champaign. Durante el encuentro, el representante distribuyó el Informe del Día del Trabajo de 2024 y explicó a los miembros de la Asociación el proceso y las herramientas que utiliza el Buró de Derechos Laborales para investigar violaciones a las leyes laborales estatales.



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

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.PPRA@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 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

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



