MANUAL DE DERECHOS OBREROS

TERCERA EDICIÓN

Elaborado por
ARISE CHICAGO

1436 W. Randolph Street, Suite 202
Chicago, IL 60607
Teléfono: 773-769-6000
Fax: 844-270-4436
info@arisechicago.org

Este documento está planeado como una guía educativa sobre los derechos de los trabajadores y los derechos básicos en las leyes. Las sugerencias que se hacen para solucionar problemas son solamente recomendaciones, y no sustituyen los consejos legales. Si usted necesita asesoría legal, por favor consulte a un abogado.

Reconocimientos

Arise Chicago agradece a los sindicatos Laborers International Union of North America y United Food and Commercial Workers Local 881 por su generoso apoyo para que la traducción e impresión de las primeras 1000 copias de nuestra Tercera Edición del Manual de Derechos de los Obreros

Aunque el contenido, opiniones y recomendaciones del Manual de Derechos Obreros son exclusivamente de Arise Chicago, le agradecemos a las siguientes personas y organizaciones por su invaluable contribución y apoyo en la actualización y ampliación de este recurso para los trabajadores del área de Chicago:

Reconocimientos en la Tercera Edición:

Carla M. Casas

Yolanda Carrillo

Lisa Friedheim-Weis

Michael Hellman

David Huffman-Gottschling

Melissa Josephs

Adam Kader

Nancy Maldonado

César F. Rosado Marzán

Carolyn Morales

Sean Morales-Doyle

Jorge Mújica

Rebecca Rodriguez

Lisa Sciolaro

Christopher Williams

Y a todos los demás que ofrecieron comentarios y sugerencias

Impreso por: Salsedo Press, Inc.

Traducción al español: Jorge Mújica Murias

Edición: Manuel Díaz

Mensaje de la Directora Ejecutiva

Arise Chicago se enorgullece en presentar nuestro Manual de Derechos de los Trabajadores, la única publicación de su tipo en Illinois. Esperamos que será una valiosa fuente de información para usted y que lo compartan con sus compañeros de trabajo, amigos, vecinos y su comunidad de fe.

El Manual de Derechos de los Trabajadores de Arise Chicago fue publicado por primera vez en 2002, actualizado en 2009, y se actualizó de nuevo en 2016. Desde que se publicó por primera vez en 2002, este manual ha sido replicado en muchos estados de los Estados Unidos, como modelo para enseñar a los trabajadores sus derechos básicos.

Independientemente de su sexo, raza, orientación sexual, estado de la documentación, país de origen, etc., nadie debería tener que soportar explotación en el lugar de trabajo. Aunque Estados Unidos e Illinois necesitan leyes laborales y de empleo mucho más fuertes, iguales a las que otros países industrializados disfrutan, cada trabajador tiene que saber que hay algunas leyes para protegerlo de la explotación, discriminación, lesiones, y otras ocurrencias ilegales del lugar de trabajo.

El Manual de Derechos de los Trabajadores de Arise Chicago es un homenaje a los 50,000 trabajadores que han utilizado el manual lo largo de los últimos 14 años para aprender y hacer valer sus derechos.

Nuestro Manual es un homenaje a los trabajadores que se asociaron con el personal y la Junta Directiva de Arise Chicago para combatir el millón de dólares al día que los patrones se roban de los trabajadores en el Condado de Cook, y que ahora han recuperado más de $7 millones.

Nuestro manual es un homenaje a todos los trabajadores que se asociaron con la vasta red religiosa, comunitaria, académica de Arise, con el gobierno de Chicago con y los funcionarios electos para pregonar la verdad moral de que los abusos de los lugares de trabajo no deben ser tolerados.

Nuestro manual es un homenaje a los trabajadores que se han asociado con el Consejo Asesor Legal de Arise Chicago, que sin descanso abogan por los trabajadores en sus despachos de abogados y con organizaciones de asistencia legal sin fines de lucro. Es nuestro Consejo Asesor Legal el que cuidadosamente revisó y actualizó las partes principales de este manual, por lo cual cuentan con nuestro más profundo agradecimiento.

Nuestro manual es un homenaje a todos los trabajadores que aún no han pasado a través de nuestras puertas o se han convertido en miembros de Arise Chicago. El conocimiento en este manual les dará la fuerza y la visión que necesita para unirse a Arise Chicago en la lucha contra los abusos en el trabajo.

Rev. C. J. Hawking
Arise Chicago Directora Ejecutiva

Indice

INTRODUCCIÓN 7

ACERCA DE LA NECESIDAD DE ESTE MANUAL 7
ARISE CHICAGO 7
PRINCIPIOS BÁSICOS DEL CENTRO DE TRABAJADORES ARISE CHICAGO 8

LO BÁSICO 9

MITOS COMUNES 9
LEY DE EMPLEO A VOLUNTAD 9
ACTIVIDAD CONCERTADA PROTEGIDA 9
REGISTRO Y DOCUMENTACIÓN 11
PETICIÓN DE UN ARCHIVO DE PERSONAL 12
AGENCIAS Y PLAZOS PARA PRESENTAR QUEJAS LEGALES 12

EL DERECHO A ORGANIZARSE EN EL TRABAJO 19

LA LEY NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO 19
CÓMO ORGANIZAR UN COMITÉ MINORITARIO EN SU LUGAR DE TRABAJO 21
¿QUÉ ES LA JUNTA NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO Y QUÉ HACE? 22
PRÁCTICAS INJUSTAS DE TRABAJO 23
PREPARACIÓN PARA PRESENTAR UNA QUEJA CON LA NLRB 24
¿QUÉ ES UN SINDICATO? 25
LA CAMPAÑA SINDICAL - ¿QUÉ ESPERAR? 26
ACTIVIDADES COMUNES ANTISINDICALES DE LOS PATRONES 26
SUS DERECHOS COMO TRABAJADOR CONFORME A LA NLRA: 27
QUÉ HACER SI QUIERE ORGANIZAR UN SINDICATO 28
LA NEGOCIACIÓN DE UN CONTRATO SINDICAL 31
LOS DERECHOS DE LOS MIEMBROS DE UN SINDICATO 31
¿QUÉ HACER SI USTED TIENE PROBLEMAS CON SU SINDICATO? 33

LEYES DE HORARIOS Y SALARIOS 35

EL SALARIO MÍNIMO Y TIEMPO EXTRA EN LA CIUDAD DE CHICAGO 35
LA LEY DE SALARIO MÍNIMO Y TIEMPO EXTRA DEL ESTADO DE ILLINOIS 38
LA LEY DE NORMAS RAZONABLES DE TRABAJO (FAIR LABOR STANDARDS ACT) 39
CLASIFICACIÓN DE TRABAJADOR CONTRA CONTRATISTA INDEPENDIENTE 41
LOS DESCUENTOS DEL SALARIO 44
IRREGULARIDADES EN EL CHEQUE DE PAGO 44
EL ROBO DE SALARIOS (FALTA DE PAGO DE SALARIOS) 46
¿QUÉ HACER SI SU PATRÓN ESTÁ VIOLANDO LAS LEYES DE HORAS Y SALARIOS? 48
ORDENANZA DE CHICAGO CONTRA EL ROBO DE SALARIOS 50

ORDENANZA DEL CONDADO DE COOK CONTRA EL ROBO DE SALARIOS 51
LA ORDENANZA DE CHICAGO DEL SALARIO BASE Y LA ORDEN EJECUTIVA 2014-1 52
LEY DE IGUALDAD SALARIAL 53
LAS LEYES DE SALARIO PREVALENTE 53
AUMENTOS, BONOS Y RECORTES SALARIALES 54
DESCANSOS Y COMIDAS 55
VACACIONES, DÍAS DE ENFERMEDAD, DESCANSOS Y HORAS EXTRAS 55
LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA 56

LEYES DE SALUD Y SEGURIDAD 59

LEY DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL (OSH) 59
VIOLACIONES FRECUENTES A LAS LEYES DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO 61
¿QUÉ HACER SI SU PATRÓN VIOLA LAS LEYES DE SALUD Y SEGURIDAD? 63
BENEFICIOS PARA TRABAJADORES HERIDOS 65
COMPENSACIÓN OBRERA (COMPENSACIÓN AL TRABAJADOR) 65

LEYES DE DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO 71

¿QUÉ ES UNA DISCRIMINACIÓN ILEGAL? 71
DISCRIMINACIÓN POR EDAD 71
DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDAD 72
DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO 73
DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO 74
DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL 75
ACOSO SEXUAL 76
DISCRIMINACIÓN POR RAZA Y COLOR 77
DISCRIMINACIÓN RELIGIOSA 78
DISCRIMINACIÓN POR ORIGEN NACIONAL Y REGLAS DE "INGLÉS SOLAMENTE" 79
DISCRIMINACIÓN POR CIUDADANÍA Y USO INDEBIDO DE DOCUMENTOS 80
ANTECEDENTES PENALES E HISTORIAL DE ARRESTOS 83
QUÉ HACER SI USTED EXPERIMENTA DISCRIMINACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO 84
PREGUNTAS QUE LOS PATRONES NO PUEDEN HACER ANTES DE CONTRATAR 85

LOS DERECHOS DE LOS INMIGRANTES EN EL TRABAJO 89

AUTORIZACIÓN PARA TRABAJAR: 89
E-VERIFY 89
RE-VERIFICACIÓN DE AUTORIZACIÓN DE TRABAJO 90
AUDITORÍAS DE I-9 DE INMIGRACIÓN Y CONTROL DE ADUANAS (ICE): 92
¿QUÉ DEBO HACER SI MI PATRÓN DICE QUE HAY UN PROBLEMA CON MIS DOCUMENTOS? 93
¿QUÉ COSAS NO PUEDE HACER EL PATRÓN DURANTE UNA AUDITORÍA I-9? 93
¿QUÉ HACER EN CASO DE UNA REDADA DE ICE 94
VISAS U - LAS VÍCTIMAS DE CIERTOS DELITOS 96

LAS VISAS T - TRÁFICO LABORAL: 98
CARTAS "NO-MATCH" DEL SEGURO SOCIAL 99

LEYES LABORALES ADICIONALES 103

DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS 103
LEYES DE TRABAJO INFANTIL 104
TRATA DE PERSONAS 105
LEY DE SERVICIOS DE MANO DE OBRA TEMPORAL Y POR DÍA 106
SEGURO DE DESEMPLEO 107
CIERRE DE TRABAJO O DESPIDO MASIVO SIN PREVIO AVISO O COMPENSACIÓN 109

RECURSOS ADICIONALES Y CONTACTOS ÚTILES 112

CONSEJOS ÚTILES PARA CONTRATAR A UN ABOGADO 112
AGENCIAS DEL GOBIERNO ENCARGADAS DE HACER CUMPLIR LAS LEYES DEL TRABAJO 114

APÉNDICES 128

A. MUESTRA DE CÓMO DOCUMENTAR SUS HORAS DE TRABAJO 128
B. EJEMPLO DE UN ACUERDO DE UN COMITÉ DE TRABAJADORES 129
C. MUESTRAS DE CARTAS PARA SOLICITAR UN ARCHIVO DE PERSONAL 131
D. PETICIÓN DE ORGANIZACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO 133
E. CARTA PARA RECHAZAR LA PETICIÓN DE RE-VERIFICACIÓN DE DOCUMENTOS 135
F. FORMA I-9 DE VERIFICACIÓN MIGRATORIA 139

Introducción

Acerca de la Necesidad de este Manual

¿Por qué Arise Chicago ha compilado un manual tan completo sobre los derechos de los trabajadores?

Hasta que se publicó la primera edición de esta publicación, en el 2002, no había ningún material único de referencia que se ocupara de los derechos básicos de los trabajadores garantizados por la ley, tales como el salario mínimo y la compensación de las horas extraordinarias, las normas de salud y seguridad, la libertad de discriminación en el lugar de trabajo, los derechos de los trabajadores inmigrantes, y el derecho a organizarse, negociar colectivamente, o actuar colectivamente por ayuda y protección mutua. Además del Manual, Arise Chicago conduce talleres sobre derechos de los trabajadores en las congregaciones y organizaciones comunitarias.

Como personas de fe, nuestra preocupación por la justicia en el lugar de trabajo es tan antigua como los profetas y tan nuevo como los titulares de hoy. Creemos en la dignidad del trabajo, en un ambiente de trabajo seguro y saludable, y en un salario digno para todos los trabajadores. El trabajo es sagrado porque mediante el trabajo mantenemos a nuestras familias, fomentamos el crecimiento personal, y construimos comunidades saludables. Como una guía de recursos para los trabajadores que buscan la justicia en el lugar de trabajo, este Manual es parte de nuestro testimonio de la naturaleza sagrada de trabajo. Sostenemos el derecho humano de salarios justos y de dignidad en el trabajo. Este manual intenta ayudarle a entender sus derechos legales en el trabajo y guiarlo para tomar acción si es necesario, para defenderlos.

Arise Chicago

Arise Chicago crea asociaciones entre las comunidades de fe y los trabajadores para luchar contra la injusticia en el lugar de trabajo mediante la educación, la organización y la promoción de cambios de política pública. El Centro de Trabajadores Arise Chicago es un organización de la comunidad basada en la afiliación de los trabajadores, tanto inmigrantes como nacidos en el país, para conocer sus derechos y organizarse con los compañeros de trabajo para mejorar las condiciones del lugar de trabajo. Desde que abrió sus puertas en el año 2002, el Centro de Trabajadores Arise Chicago ha colaborado con casi 4,000 trabajadores para recuperar más de $7

millones en salarios caídos e indemnizaciones. El Centro de Trabajadores Arise Chicago conduce campañas de justicia del lugar de trabajo y capacita a los trabajadores para conocer sus derechos, interponer quejas ante los organismos gubernamentales, organizar acciones directas, y da acceso a los trabajadores a la representación legal.

Principios Básicos del Centro de Trabajadores Arise Chicago

1- **La organización**: Creemos que la organización sindical es la solución más eficaz a largo plazo para los problemas del lugar de trabajo. Un contrato de unión puede ser la herramienta más fuerte de los trabajadores para garantizar los derechos y beneficios no previstos por la ley.

2- **La autodeterminación**: los defensores de los Derechos de los Trabajadores, abogados, líderes religiosos, y los amigos pueden proporcionar información y apoyo, pero en última instancia, los trabajadores deben ejercer su propio poder para lograr cambios en el lugar de trabajo y deben ser responsables de tomar las decisiones que afectan a sus vidas.

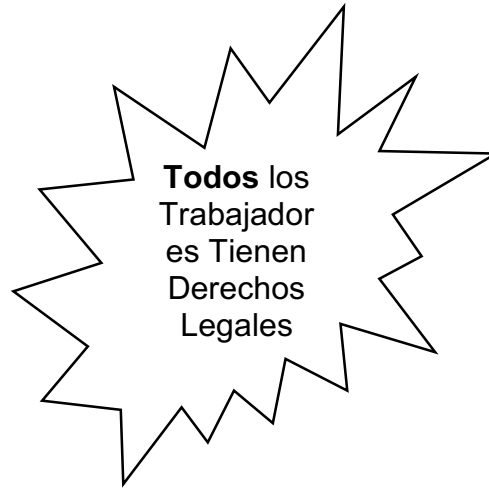
3- **Hospitalidad**: Todas las personas son bienvenidos en el Centro de Trabajadores Arise Chicago independientemente de su edad, raza, sexo, religión, origen étnico, nacionalidad, orientación sexual, nivel educativo, idioma o condición de ciudadanía y se les invitará a colaborar en un espacio seguro.

4- **Respeto y Dignidad**: Creemos que todas las personas merecen ser tratados con respeto y dignidad. Este principio es particularmente importante, dado que la mayoría de las personas que vienen al Centro de Trabajadores de Arise Chicago (trabajadores inmigrantes en puestos de trabajo con salarios bajos) a menudo son tratados sin respeto, sobre todo en el lugar de trabajo, y también en los medios y en otros ámbitos de nuestra sociedad.

5- **La Toma de Riesgos**: desafiar los sistemas injustos a menudo implica un riesgo personal. Los trabajadores deben tener en cuenta los riesgos que implica (como ser despedido o represalias en su contra) antes de actuar. Si bien la asunción de riesgos puede ser necesario para lograr el cambio, respetamos que algunos no sean capaces de hacerlo. Apoyamos totalmente y participamos activamente en actividades de los trabajadores riesgosas que mejoren sus condiciones de trabajo y logren justicia por los abusos que sufren.

Lo Básico

Mitos Comunes



Muchos trabajadores no saben qué tienen protecciones legales. Aquí hay algunos mitos comunes:

> *"Si trabajo duro y sigo las reglas, no me van a despedir"*

Ley de Empleo a Voluntad

Muchos trabajadores creen que si no se quejan y trabajan duro no pueden ser despedidos sin una razón justificada. En el estado de Illinois, un patrón puede despedir a un trabajador por cualquier motivo o sin motivo alguno en cualquier momento. Existen algunas excepciones si el despido es discriminatorio o como venganza (represalia) contra un trabajador que participó en una acción colectiva con compañeros de trabajo. Pero en general, los patrones no tienen que justificar los despidos a menos que haya un contrato de unión (sindical).

> *"Hablar es demasiado arriesgado"*

Actividad concertada protegida

Muchos trabajadores piensan que hablar sobre un problema del lugar de trabajo es peligroso y hacerlo es correr el riesgo de perder su empleo o sufrir otro tipo de represalias. En general, es ilegal para la mayoría de los patrones tomar represalias contra los trabajadores que se unan para mejorar sus condiciones de trabajo. Esto significa que un patrón no lo puede amenazar o intimidar, reducir sus horas o cambiar su horario, disciplinar, o despedir si se entera de que usted estaba discutiendo o tomando acciones con sus compañeros de trabajo para mejorar sus condiciones de trabajo. *(Vea la Sección: "*El Derecho a Organizarse en el Trabajo*", página 19)*

> *"Como soy inmigrante, mi patrón no tiene que pagarme el salario mínimo o las horas extras"*

Recuerde: <u>TODOS</u> los trabajadores tienen derechos bajo la ley.

Al trabajador se le debe pagar por todo el tiempo que trabaja.

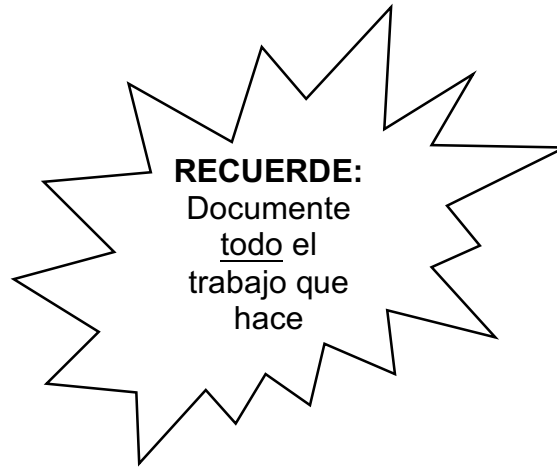
Esto incluye:

- Manejar desde la oficina de su patrón a un sitio de trabajo si es necesario reportarse, recoger materiales o realizar algún trabajo antes de ser enviado a otro sitio de trabajo, así como entre diferentes sitios durante la jornada de trabajo.
- Ponerse y quitarse el equipo de seguridad necesario
- Tomar un descanso de menos de 15 minutos si su empleador lo permite, y
- Los tiempos de capacitación o entrenamiento necesarios.

(Vea la Sección: " *Leyes de Horarios y Salarios*", página 7)

Recuerde: <u>TODOS</u> los trabajadores tienen el derecho legal de:

- Que se les pague de acuerdo con la ley por su trabajo
- Tomar ausencias (licencia) sin sueldo por razones médicas o para cuidar a un cónyuge, padre o hijo (hay que cumplir algunas condiciones para hacer uso de este derecho legal).
- Tener un ambiente de trabajo seguro y saludable
- Ser compensados por los gastos médicos y tiempo de trabajo perdido por enfermedades y accidentes
- Trabajar en un ambiente libre de discriminación al ser contratado, despedido o disciplinado
- Organizar un sindicato o trabajar juntos para cambiar su lugar de trabajo
- Ejercer sus derechos legales y reportar violaciones ley sin represalias
- Declarar en favor de otros demás trabajadores que ejerzan sus derechos



laborales

Registro y Documentación

Mantenga registros precisos para ayudar a asegurar la protección de sus derechos fundamentales de acuerdo con la ley. Mientras más detalles tenga de su trabajo, mejor podrá proteger sus derechos como trabajador. El registro detallado de lo que sucede le ayudará a identificar cualquier problema y describir su situación con exactitud si necesita presentar una queja sobre un problema en el trabajo.

Cuando comience un nuevo trabajo, asegúrese de anotar:

- Los días y las horas que trabaja
- Los lugares y direcciones si se trabaja en diferentes sitios.
- El nombre completo de sus supervisores y de ser posible tener la dirección y número de teléfono de su patrón.
- El número de teléfono de su trabajo

Guarde copias de todos los contratos u otros acuerdos que firme. Guarde sus facturas telefónicas y apunte las conversaciones de conversaciones, mensajes de texto o correos electrónicos (e-mail). Si puede, tome fotografías de su trabajo, con sus compañeros de trabajo, de los anuncios y memorándums que ponga o reparta el patrón, y de las irregularidades, maquinaria o condiciones de trabajo que considere insegura o peligrosa.

Mantenga sus registros como si fueran un diario personal. Si cree que hay un problema, anote cuál es, cuando sucede, y dónde ocurre. Anote quién más lo vio o a quién puso en peligro. Si es posible, informe a su supervisor de un problema antes de tomar medidas legales contra su empleador.

Preste especial atención a cualquier actividad relacionada con el problema o incidente, incluyendo:

- Fecha de los hechos;
- Tiempo del incidente;
- Lugar del incidente;
- Las conversaciones sobre el incidente;
- Nombres de los testigos; y

- Las llamadas telefónicas a las agencias gubernamentales, centros de trabajadores, servicios de apoyo, abogados y agentes de seguros.

**Tenga en cuenta que la grabación de una conversación sin el consentimiento de la persona que está siendo grabado puede ser ilegal y no se podrá utilizar como prueba en ningún procedimiento legal. En su lugar, tratar de tomar notas de todo lo que se diga en una conversación que tenga relación con su caso o queja.*

Mantenga cuidadosamente sus talones de pago, políticas o manuales de personal, contratos, tarjetas de la unión, y copias de todos los documentos o cartas que se envían o reciben relacionados con su trabajo.

Petición de un Archivo de Personal

La Ley Revisión de Documentos de Personal de Illinois (820 ILCS 40/) le permite *"consultar todos los documentos de personal que son, han sido o están destinados a ser utilizados en la determinación de las calificaciones de un trabajador para el empleo, promoción, transferencia, compensación adicional, despido u otras medidas disciplinarias"*. También puede obtener una copia de dichos documentos. Usted puede solicitar revisar y obtener copias de sus documentos hasta dos veces al año. Si le dicen o usted cree que su archivo de personal tiene información que pueda ser útil, pida una copia. Si cree que su archivo puede tener información inexacta o perjudicial, usted tiene la oportunidad legal de corregirla. *(Vea las muestras en la sección de apéndices en la página 131, "*Muestras de Cartas para Solicitar un Archivo de Personal*", en español e inglés.)*

Agencias y Plazos Para Presentar Quejas Legales

Hay diferentes agencias gubernamentales para hacer cumplir diferentes leyes y derechos en el trabajo. Para el ejercicio de sus derechos legales, debe presentar su queja con la agencia gubernamental correcta dentro del plazo determinado por dicho organismo o por la ley. Algunas leyes se aplican solamente a los patrones con determinados números de trabajadores. En la siguiente tabla se enumeran los organismos gubernamentales encargados de hacer cumplir sus derechos legales en el lugar de trabajo y los plazos (conocidas como fechas de prescripción) asociados con esas leyes. Para saber qué organismo es responsable de hacer cumplir sus derechos, consulte el capítulo que se refiere a su problema en el

trabajo. Para la información sobre cómo entrar en contacto y las horas de oficina de cada una, consulte la sección de Agencias de Gobierno Encargadas de Aplicar las Leyes del Trabajo.

Agencia de Gobierno	Derechos que Ejerce	Límite de Tiempo	Número Mínimo de Trabajadores
Departamento Federal del Trabajo	Violaciones al Salario Mínimo	2-3 años después de que los salarios debían haberse pagado	Dos trabajadores si el patrón es una “empresa”.
			Si es un patrón individual, solo un trabajador no-exento.
	Violaciones a la FMLA (Ausencias Médicas y Familiares)	2-3 años después de que ocurrió la violación	50 o más trabajadores durante por lo menos 20 semanas laborales en el año actual o el anterior

Departamento del Trabajo de Illinois	Violaciones a los salarios del estado	365 días después de que los salarios debían haberse pagado	4 trabajadores de tiempo completo o parcial.
	Clasificación de los Trabajadores (en la industria de la construcción)	365 días después de ocurrida la violación	
	Ley de Un Día de Descanso en Siete		
Departamento de Asuntos de Negocios y Protección al Consumidor de la Ciudad de Chicago	Violaciones al salario mínimo de la Ciudad	Hasta 365 días después de ocurrida la violación	4 trabajadores de tiempo completo o parcial.
Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo	Discriminación basada en raza, religión, género, origen nacional, edad, discapacidad	300 días después de ocurrido el incidente	15 trabajadores de tiempo completo o parcial.

Departamento de Derechos Humanos de Illinois, IDHR	Discriminación basada en las mismas categorías de EEOC, más estatus de ciudadanía, embarazo, estatus matrimonial, servicio militar, baja negativa del ejército y orientación sexual	180 días después de ocurrido el incidente	15 trabajadores de tiempo completo o parcial; 1 trabajador para casos de Hostigamiento Sexual o Discapacidad.
Comisión de Relaciones Humanas de la Ciudad de Chicago	Discriminación basada en las mismas categorías de EEOC, más orientación sexual, identidad de género, estatus matrimonial, estatus familiar (paternidad-maternidad), baja del servicio militar o fuente de ingresos	180 días después de ocurrido el incidente	Uno o más trabajadores en el año actual o el anterior.
Comisión de Derechos Humanos del Condado de Cook	Discriminación basada en las mismas categorías que la Comisión de Relaciones Humanas de la Ciudad de Chicago	180 días después de ocurrido el incidente	Uno o más trabajadores.

Oficina del Consejero Especial para Prácticas Injustas Relacionadas con Inmigración	Discriminación basada en el estatus de ciudadanía, origen nacional, y uso indebido de documentos	180 días después de ocurrido el incidente	4 trabajadores de tiempo completo o parcial
Administración de Salud y Seguridad, OSHA	Condiciones de Salud y Seguridad en el trabajo	Por quejas de seguridad y salud: Dentro de los 6 meses de la fecha en que el (los) trabajador(es) se expusieron a una situación de peligro;	Uno o más trabajadores.
	Conocimiento sobre substancias tóxicas		
	Discriminación basada en quejas sobre condiciones peligrosas o insalubres (a OSHA o al patrón), o por participar en una inspección de OSHA, por hablar con un inspector de OSHA, o por ejercer sus derechos establecidos en la Ley OSH	En general, por haber denunciado problemas (represalia por ejercer derechos de OSHA): Dentro de los 30 días naturales a partir de la fecha en que la decisión de represalia fue comunicada al trabajador	

Comisión de Compensación Obrera de Illinois	Compensación por daños a la salud (accidentes y enfermedades) en el trabajo	2-3 años después del accidente	Uno o más trabajadores.
Departamento de Illinois de Seguridad en el Empleo	Seguro de desempleo	La persona debe solicitar tan pronto como pierda el trabajo	Cualquier patrón que haya pagado por lo menos $1,500 en salarios en un trimestre del año, o contratado una o más personas por 20 semanas en un año-calendario

Junta Nacional de Relaciones Laborales	Represalias por participar en campañas de organización sindical	180 días después de que ocurra la represalia	Uno o más trabajadores.
	Represalias por petición de elección sindical	En cualquier momento, excepto si se llevó a cabo una elección sindical en los 12 meses anteriores	Por lo menos un 25 por ciento de los trabajadores deben solicitar la elección sindical
Servicio de Rentas Internas (IRS)	Clasificación de trabajadores para efectos de pago de impuestos	No hay límite de tiempo	No hay número establecido de trabajadores

El Derecho a Organizarse en el Trabajo

La Ley Nacional de Relaciones del Trabajo

La **Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA)** cubre a los trabajadores que laboran para la mayoría de las empresas privadas (pero no cubre trabajadores de los estados, ciudades, del gobierno, o trabajadores de los distrito escolares). Si usted es un trabajador del sector público en Illinois (trabajador de una ciudad, el estado de Illinois, o un municipio), probablemente esté cubierto por la Ley de Relaciones del Trabajo de Illinois. Si lo emplea un distrito escolar debe estar cubierto por la Ley de Relaciones de Trabajo Educativo de Illinois.

De acuerdo con la Ley NLRA usted tiene derecho a:

- Hablar y organizarse con sus compañeros de trabajo para mejorar las condiciones de trabajo, incluso sin afiliarse a un sindicato (como conseguir un mejor salario, preocupaciones por los horarios, horas de trabajo, salud y seguridad, sin miedo a represalias. (Vea la sección sobre Actividades Conjuntas Protegidas más adelante);
- Organizar, crear, o convertirse en un miembro de una organización de trabajo (y de optar por abstenerse de estas actividades); y
- Negociar colectivamente (un contrato con un patrón como grupo de trabajadores) por medio de representantes sindicales elegidos.

Actividad Conjunta Protegida

Incluso si usted no tiene un sindicato en su lugar de trabajo y no busca una representación sindical, todavía tiene protecciones legales bajo la Ley NLRA para buscar mejorías en sus salarios, beneficios y condiciones de trabajo. Cuando se actúa sin un sindicato para buscar este tipo de mejoras o para presentar quejas sobre sus condiciones de trabajo, estas acciones se califican como Actividades Conjuntas Protegidas.

Las Actividades Conjuntas Protegidas se producen cuando al menos dos o más trabajadores se unen para mejorar sus condiciones de trabajo, como pedir un aumento o quejarse de no tener los días de vacaciones que les prometieron. Los objetivos de las quejas con la gerencia deben ser sobre salarios u otros términos y condiciones de

trabajo (como las horas extras, el seguro médico, vacaciones, días festivos, malos supervisores/gerentes, etc.).

Sin embargo, sólo un trabajador tratando de preparar o incitar a la acción de grupo, o quién está hablando en nombre de otros trabajadores, en un esfuerzo por mejorar las condiciones de trabajo para el grupo y también está protegido por la Ley NLRA. Toda acción del trabajador debe ser para el beneficio del grupo.

No solamente las quejas verbales están protegidos. Los esfuerzos para organizar sus compañeros de trabajo para hacer frente a la compañía, como discutir los salarios, las condiciones de trabajo, circular peticiones o distribuir literatura, también están protegidos. Las acciones legales sobre los salarios, horarios o condiciones de trabajo, al igual que la presentación de una demanda o queja a una agencia gubernamental, también están protegidas. Las acciones directas de los grupos de trabajo como paros y el rechazo del grupo para trabajar horas extras están también protegidas, hasta cierto grado.

Sin embargo, hay que tener cuidado, porque actividades como el “tortuguismo”, las “huelgas de brazos caídos“ o los paros repetidos pueden ser considerados como "acoso al patrón" y no pueden estar protegidos. Los daños a la propiedad y las amenazas de violencia no están protegidos. Si usted tiene pregunta acerca de si una acción que está pensando tomar está legalmente protegida, debe comunicarse con un centro de trabajadores para buscar ayuda.

La NLRA protege a los trabajadores no sindicalizados, así como a los trabajadores sindicalizados. Es importante recordar que sus acciones pueden estar protegidas por la NLRA incluso si usted no tiene un sindicato. Pero a final de cuentas, aunque su patrón no puede castigarlo por tomar medidas para mejorar su salarios y condiciones de trabajo, a menos que esté representado por sindicato, la compañía es libre, legalmente, de ignorar sus demandas. Si

puede usted organizar con éxito un sindicato que obtenga legalmente apoyo de la mayoría, entonces la empresa sí está obligada por ley a negociar con usted.

Cómo Organizar un Comité Minoritario en su Lugar de Trabajo

Incluso si usted no tiene un sindicato, se puede trabajar en conjunto con sus compañeros de trabajo para mejorar los términos y condiciones de su empleo sin ser víctima de represalias. Consulte la muestra de un Acuerdo de Comité de Trabajadores en el apéndice. Aquí hay una lista de sugerencias sobre cómo adoptar medidas colectivas con sus compañeros de trabajo:

Fase 1: Organizar

1. **¡Hable con sus compañeros de trabajo!** ¿Qué tan bien conoce a sus compañeros de trabajo?
    - ¿Se junta usted con sus compañeros después del trabajo o socializa durante el almuerzo? ¿Quién está interesado en hacer cambios? Comience con los compañeros de trabajo de más confianza.
2. **Identifique los puntos más importantes**: ¿Cuáles son los temas de los que más se quejan los trabajadores? ¿Qué les gustaría cambiar en su lugar de trabajo?
3. **Comparta conocimientos**: Recuerde a todos los trabajadores que tienen derechos. Hable sobre las represalias y lo que se puede hacer para protegerse. Contacta al Centro de Trabajadores Arise Chicago para recibir entrenamiento sobre sus derechos.

Fase 2: Documentos

4. **Seleccione el nombre de su comité** (por ejemplo: comité de trabajadores de la limpieza)
5. **Haga una lista de asistencia para cada reunión**. Asegúrese de guardar los mensajes de correo electrónico, texto, mensajes escritos u otras formas de comunicación que sean creadas. Guarde agendas y notas de las reuniones
6. **Establezca las reglas del comité y haga un acta "oficial" de su creación.** *(Vea la muestra de "*Ejemplo de un Acuerdo de un Comité de Trabajadores*" en el apéndice, página 129).*
    a. Aspectos a considerar:

- ¿Cuántos miembros del comité tienen que estar presentes para tomar una decisión?
- ¿Qué puede hacer la comisión para protegerse de las represalias?
- ¿Qué otras preocupaciones tienen los trabajadores?
- ¿En qué se debe centrar primero el comité?

Fase 3: ¡Pase a la Acción!

7. **Notifique al patrón** de la existencia del comité y recuérdele su derecho a no ser objeto de la represalia a través de una carta.
8. **Circule su pliego de demandas** entre todos los trabajadores e infórmeles de su derecho a organizarse sin temor a represalias. Entregue una copia de su pliego de demandas al patrón, incluyendo propuestas de lo que necesita mejorarse en el lugar de trabajo. Incluya una fecha en la que el Comité desearía recibir una respuesta por escrito de un representante de la compañía.
9. **Informe a sus compañeros de trabajo** sobre si el patrón hace planes de hacer algunos cambios. Lleve a cabo reuniones mensuales abiertas donde los trabajadores puedan compartir sus preocupaciones y votar sobre futuras demandas.

¿Qué es la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo y Qué Hace?

La Junta Nacional de Relaciones del Trabajo ("NLRB" o "Junta") es la agencia federal del gobierno que hace cumplir la Ley NLRA. Investiga las quejas (llamadas Prácticas Injustas de Trabajo, “ULP”) presentadas por los trabajadores y ex trabajadores, sindicatos, centros de trabajadores y patrones.

Todas las quejas con la Junta deben ser presentadas dentro de los 6 meses siguientes a la fecha en que el evento ilegal (como un despido) se llevó a cabo, o dentro de los 6 meses de cuando el trabajador o el sindicato se enteraron del evento. No espere demasiado tiempo para presentar una acusación ante la NLRB o podría estar fuera de los límites.

La NLRB también procesa peticiones de elecciones sindicales y las lleva a cabo.

Si tiene alguna pregunta sobre una queja o una petición, o incluso si sólo quiere saber si algo que le pasó en el trabajo está cubierto por la Ley NLRA, llame a la oficina de Chicago de la NLRB al: 312-353- 7570. Pida hablar con un Oficial de Información, que puede hablar con usted acerca de su problema en Inglés, español, polaco (y puede pedir un traductor para otro idiomas) de 8:30 am a 5 pm, de lunes a viernes, sin cita.

Prácticas Injustas de Trabajo

Los tipos más comunes de quejas bajo la ley NLRA son las siguientes, aunque esta no es una lista completa:

8 (a) (1): Quejas presentadas por un trabajador o un sindicato porque un patrón ha hecho lo siguiente a un trabajador:

- Amenazas de disciplina, despido, o peores beneficios debido a que el trabajador trató de unirse a otros trabajadores para mejorar su o sus condiciones de empleo;
- Vigilancia de Actividad Sindical de los trabajadores u otras acciones colectivas de los trabajadores para mejorar sus condiciones de trabajo, o porque los trabajadores estaban involucrados en ese tipo de actividades.
- Promesas de mejores beneficios (como salarios más altos) a fin de evitar un sindicato;
- Interrogatorios (preguntarle) a los trabajadores acerca de un sindicato;
- Disciplinas o advertencias de disciplina a los trabajadores sin sindicato debido a que los trabajadores actúan juntos para mejorar sus condiciones de trabajo;
- Establecer reglas de trabajo que no permiten a los trabajadores comunicarse en persona o incluso por vía electrónica (por ejemplo, por correo electrónico o "Facebook") entre ellos y con el público sobre su trabajo condiciones de trabajo, incluyendo cosas temas como salarios, horas, salud y las condiciones de seguridad en el trabajo, e incluso temas políticos relacionados con el trabajo, tales como los salarios mínimos, entre otras.

8 (a) (3): Quejas presentados por un trabajador o un sindicato porque un patrón ha disciplinado o despedido a un trabajador o reducido sus beneficios porque participa en actividades sindicales.

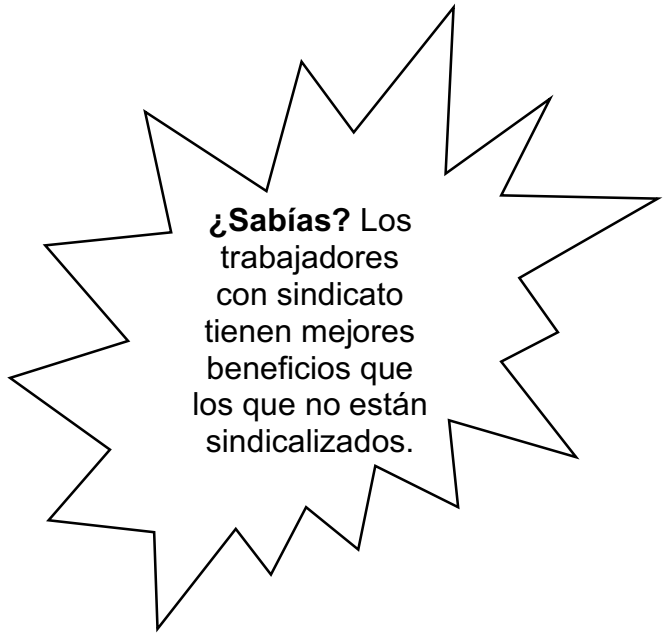
8 (a) (5): Quejas presentadas - por lo general por un sindicato - porque un patrón no está negociando de buena fe con un sindicato electo. Esto incluye no proporcionar información importante (sobre la situación financiera de la compañía, números de trabajadores, etc.); no reunirse en tiempos razonables; hacer propuestas de mala fe al sindicato; negociar sin intención real de llegar a un acuerdo.

8 (b) (1) (A): Quejas presentadas por un trabajador en contra de un sindicato porque no representa justamente a un trabajador, ya sea negándose a presentar una queja por violaciones al contrato o por no procesar la queja.

Preparación para Presentar una Queja con la NLRB

Si usted piensa presentar una queja ante la NLRB, recuerde que debe presentarla en un plazo de 6 meses a partir de la fecha en que se ocurrió la ilegalidad. Puede ponerse en contacto con el Centro de Trabajadores Arise Chicago para ayudarlo a completar la queja o para llenar un formulario de queja en el sitio web de la NLRB, http://www.nlrb.gov, o puede ir a la oficina de la NLRB de Chicago para presentar su queja por escrito sin necesidad de una cita previa, o puede llamar a un oficial de información para ayudarle con la presentación la queja. Nunca hay costos asociados con la presentación o la investigación de una queja con la NLRB.

Una vez que se presenta su queja, tendrá que proporcionar una declaración jurada, conocida como “affidavit”, a un Agente de la Junta. Esto por lo general se lleva a cabo más o menos en una semana después de presentar la queja, por lo general en la oficina de la NLRB. Se le harán preguntas por parte del Agente de la Junta sobre lo que pasó, y usted debe



firmar su declaración jurando que su testimonio es la verdad tal como usted la entiende. Puede usar traductores si usted no se siente cómodo hablando en inglés. El patrón no recibirá copias de su declaración jurada durante la investigación de su queja.

¿Qué es un sindicato?

Los Sindicatos y sus Derechos bajo la Ley Nacional de Relaciones Laborales

Un sindicato es una “organización de trabajadores" que actúan colectivamente para mejorar los salarios, las horas, los beneficios, las condiciones de trabajo, las reglas del lugar de trabajo y el trato por parte de dirección de una empresa. El sindicato negocia un contrato con el patrón en nombre de los trabajadores.

En un contrato sindical, usted, el trabajador, obtiene muchas protecciones y beneficios que sin un contrato simplemente no tiene legalmente. Por ejemplo, muchos contratos de unión incluyen protecciones contra:

- El favoritismo
- Ser despedido sin justificación
- Trato irrespetuoso o poco digno
- Riesgos de salud y seguridad no cubiertos por la OSHA
- Ser despedido, degradado, o sometido a otras medidas disciplinarias sin previo aviso
- Cualquier otra protección por la que los trabajadores estén dispuestos a luchar

Muchos contratos sindicales incluyen beneficios tales como:

- La antigüedad
- El seguro de salud
- Los aumentos salariales y los descansos en el trabajo
- Procedimiento de quejas para resolver violaciones del contrato y problemas en el trabajo
- Pensión
- Maternidad y paternidad

- Vacaciones pagadas, días de fiesta, días personales, licencia por enfermedad
- Paga extra por días festivos trabajados
- Licencia sin sueldo
- Colocar carteles acerca de las actividades sindicales
- Cualquier otro derecho o beneficio por el que los trabajadores estén dispuestos a luchar

Sin un contrato sindical, la empresa no tiene por qué ofrecer cualquiera de estas protecciones o beneficios.

La Campaña Sindical - ¿Qué esperar?

Si hay una campaña de organización sindical en su trabajo, **es ilegal** que su patrón:

- **Pregunte lo que se piensa** del sindicato, si usted firmó una tarjeta, o quién más firmó una tarjeta o quién asiste a las reuniones sindicales; preguntarle a quién ha visitado o quiénes apoyan la sindicalización;
- **Prometa aumentos de salario**, promociones o cualquier otro beneficio como un intento de "comprar" a los partidarios del sindicato;
- **Amenace o despida**, transfiera de puesto, reduzca su salario o sus horas o beneficios por apoyar a un sindicato;
- **Discipline**, transfiera, o trate a alguien de manera diferente porque usted apoya el sindicato; o
- **Rechace el derecho del sindicato de hablar con usted** o tratar de evitar que usted hable con el sindicato.

Actividades Comunes Antisindicales de los Patrones

Cuando una empresa se entera de que los trabajadores están interesados en la formación de un sindicato, la gerencia por lo general responde con una campaña propia, que a menudo incluye la contratación de asesores y abogados antisindicales para convencer o intimidar a los trabajadores para votar en contra del sindicato sin ser acusados de violar la ley.

Algunas tácticas comunes de los patrones comunes incluyen:

- Obligar a asistir a reuniones en las que jefes o un oficiales de recursos humanos tratarán de convencerte de que la formación de un sindicato es una mala idea.
- Llamar a los trabajadores individualmente a reuniones privadas con los supervisores o los responsables de recursos humanos.
- Decir que el sindicato "sólo quiere su dinero de las cuotas", o decir que "Tendrá que pagar más cuotas que lo que obtendrá en un aumento," que “el sindicato es un "extraño" o una "tercera parte" y que el sindicato al cual los trabajadores quieren unirse es corrupto.
- Decir que la fábrica o tienda en la que trabaja tendrá que cerrar si usted y sus compañeros de trabajo quieren formar un sindicato.
- Solicitar una "segunda oportunidad" para corregir los problemas con los que los trabajadores están descontentos.
- Decir que el sindicato revisará los papeles de trabajo de todo el mundo y que le informará a Inmigración sobre los trabajadores indocumentados.
- Despedir trabajadores, cambiar sus turnos, y/o reducir sus horas de trabajo.
- Supervisar rigurosamente a los trabajadores que se cree que son responsables del esfuerzo de organización.

Sus Derechos como Trabajador Conforme a la NLRA:

Si usted tiene sindicato en su lugar de trabajo o está pensando ponerse en contacto con un sindicato para representar un grupo de trabajadores, tiene varias protecciones bajo la NLRA. Usted puede hacer legalmente estas cosas:

- Usar un botón o ropa del sindicato mientras trabaja y dependiendo del contacto con el público;
- Asistir a las reuniones del sindicato;
- Hablar del sindicato fuera de las horas de trabajo y en las áreas no laborales (como la cafetería);
- Hablar con representantes del sindicato fuera de las horas de trabajo, pero no dentro del trabajo

- Votar en una elección sindical

Es una buena idea documentar cuidadosamente todas las acciones antisindicales y las comunicaciones que emita el patrón, y consultar con Arise Chicago, un abogado laboral y/o presentar quejas por prácticas laborales injustas con la NLRB si cree que su patrón viola la ley con amenazas ilegales, intimidación o promesas.

Qué Hacer Si Quiere Organizar un Sindicato

Usted y sus compañeros de trabajo no necesitan permiso de nadie para formar un sindicato. Usted es parte de un movimiento sindical a partir del momento que empieza a actuar como tal; haciendo actividades colectivas para mejorar el lugar de trabajo. Pero para obtener el derecho de obligar al patrón de negociar de buena fe para un contrato colectivo legal, es necesario ganar el reconocimiento formal del sindicato. Estos son algunos primeros pasos recomendados para la formación de un sindicato en el lugar de trabajo:

- **Formar un comité organizador**. Identificar un grupo de compañeros de trabajo que también creen que se necesita un cambio en su lugar de trabajo y que están dispuesto a trabajar por ello. Asegúrese de que tiene su información correcta para contactarlos. Este grupo será el comité de organización inicial. Es una buena idea mantener su organización secreta al principio, para poder hacer un sólido grupo de trabajadores antes de que el patrón se dé cuenta de la campaña, ya que la empresa se opondrá activamente. Asegúrese de discutir el sindicato sólo en su tiempo libre, antes o después del trabajo, en los descansos, o fuera del lugar de trabajo.
- **Identifique lo que desea cambiar, y cómo quiere hacerlo.** Encuentre un momento en que el comité pueda reunirse fuera del lugar de trabajo para discutir los próximos pasos. Si gusta, invite a un organizador del sindicato o un defensor de los derechos del trabajador a unirse a la reunión para dar consejos y asesoría. Identifique algunas cuestiones claves que usted y sus compañeros de trabajo quieran cambiar en su lugar de trabajo, discutan las formas de actuar y decidan como grupo si quieren seguir adelante con la formación de un sindicato. Hablen acerca de qué pueden esperar los trabajadores si el patrón inicia una campaña antisindical. Saber qué esperar ayudará a los

trabajadores a apoyar una campaña sindical, así que hay que asegurarse de hablar de ello con cada trabajador que participe.

- **Reparta una Petición por el Sindicato**. Cuando los compañeros de trabajo se unan al comité organizador, cada uno debe firmar y fechar una petición indicando que todos están "actuando colectivamente para buscar mejoras en la el lugar de trabajo". *(Vea la muestra de, "*Petición de Organización en el Lugar de Trabajo*, página 133.)* En caso de que su patrón tome represalias contra cualquier miembro del comité, la petición ayudará a demostrar que la disciplina o acción de represalia fue en respuesta a la participación de los trabajadores en la actividad sindical.
- **Investigue su Empresa**. Empiece a juntar toda la información que pueda acerca de su empleador. La información crucial incluye:
    - ¿Quién es el dueño de la empresa?
    - ¿Cuántos trabajadores trabajan para la empresa?
    - Los nombres, números de teléfono, direcciones y títulos de trabajo de todos
    - Otros lugares, sucursales, lugares de trabajo, etc., de la empresa
    - Horarios y turnos de trabajo
    - Los nombres, números de teléfono y direcciones de todos los clientes y proveedores
    - Los nombres, números de teléfono y direcciones de clientes clave
    - ¿Hay alguna violación a los derechos de los trabajadores, la seguridad o la salud?
- **Elija la unión o sindicato al que quiera unirse**. En cuanto tenga un grupo sólido (al menos 5-10 trabajadores de cada turno), organice una reunión formal con un organizador del sindicato, usted y los compañeros de trabajo que deseen unirse, para ver si pueden asignarles un organizador a su campaña. Es importante que el mayor número posible de miembros de su comité organizador asista a la reunión. Algunos sindicatos son muy estrictos con los grupos con los que aceptan trabajar, y

sobre todo por el tamaño del grupo antes de que puedan asignar personal para apoyar su campaña.

Hay dos grandes coaliciones sindicales: la AFL-CIO y la Coalición Cambio para Ganar. Puede ponerse en contacto con cualquiera de ellos directamente para obtener ayuda para organizar su lugar de trabajo. También hay algunos sindicatos independientes de estas dos coaliciones. Incluso si el sindicato no puede comprometer a poner un organizador especial para su campaña, pueden ofrecerle consejos sobre cómo seguir adelante o le pueden dar referencias de otra unión que podría ser más adecuada para la situación de su lugar de trabajo. Una vez que se haya establecido una asociación con un sindicato para su campaña de organización, trabaje con ellos para planear y desarrollar su estrategia de acción.

- **Identifique Aliados de la Comunidad**. Busque grupos religiosos, estudiantiles, políticos, líderes comunitarios, y organizaciones de trabajadores para que apoyen su campaña. Estos grupos pueden contribuir a poner presión moral y como consumidores a la compañía para que respete sus derechos. Un organizador sindical o un activista por los derechos de los trabajadores puede ya conocer y tener muchos aliados y pueden ayudarle a hacer contactos. Usted y sus compañeros de trabajo también pueden usar las redes sociales, comunitarias y organizaciones de las que ya formen parte, desde Facebook, hasta clubes de oriundos. Recuerde, la mayoría de los clérigos y líderes de la comunidad quieren saber si los miembros de sus comunidades están en alguna lucha porque generalmente quieren ayudarlos.
- **Decida quienes serán los portavoces entre sus compañeros de trabajo**. Las campañas tienen un gran peso sobre las personas que luchan para que les alcance la quincena. Puede que usted se las vea difíciles con el seguro de salud, el salario, los horarios familiares, y tendrán que sentirse cómodos diciendo sus historias sobre por qué su lucha es importante, y por qué el apoyo de la comunidad hará una diferencia duradera en las vidas de sus familias.

Arise Chicago puede ofrecer apoyo y asesoramiento para la organización de su lugar de trabajo, tales como: ayudarle en la elección de un sindicato apropiado; proporcionar una espacio seguro para las reuniones iniciales de organización; y ofrecer oportunidades para que

usted hable con otros trabajadores que son miembros de sindicatos y/o han sido parte de una campaña de organización sindical.

La Negociación de un Contrato Sindical

Una vez que el sindicato está reconocido en su lugar de trabajo, tiene que negociar un contrato con la compañía. Todos los trabajadores en el lugar de trabajo deben reunirse para elegir un comité entre sus compañeros de trabajo para representarlos a todos durante las negociaciones del contrato y escribir una propuesta de contrato para presentárselo a la empresa.

La propuesta de contrato puede incluir cualquier tema, dentro de lo razonable, que le afecte a usted en el trabajo, incluyendo:

- Salarios y horas extras
- Seguro de salud pagado por el patrón
- Seguridad en el empleo
- Promociones y ascensos basados en la antigüedad (señoría)
- Vacaciones

Después de que el contrato se ha negociado, los trabajadores votarán para aceptar o rechazarlo. Si los trabajadores rechazan el contrato, el sindicato y la compañía continuarán las negociaciones hasta que llegan a un acuerdo.

En algunos casos, cuando la empresa y el sindicato llegan a un punto muerto en la negociación y no pueden llegar a un acuerdo, los trabajadores pueden decidir ponerse en huelga. Una huelga requiere el mismo esfuerzo que una campaña sindical, porque la huelga sólo funciona cuando los trabajadores se mantienen unidos. La mayoría de los contratos se negocian sin huelgas.

Fuente: Adaptado de "El manual de Unión" del Sindicato Internacional de Trabajadores Comerciales UFCW

Los Derechos de los Miembros de un Sindicato

Como miembro de un sindicato, usted tiene el derecho y la obligación de participar en la vida de su sindicato. La mayoría de los sindicatos quieren participación de sus miembros porque creen que el sindicato solamente es fuerte por la fuerza de sus miembros.

- *Usted tiene el derecho de participar en las reuniones de su sindicato*.

La mayoría de los sindicatos le dan la bienvenida a los miembros que asisten a las reuniones que están abiertas a toda la membresía. Esta es la mejor manera de hacer que su voz sea escuchada dentro de su sindicato. Además, usted puede aprender cómo su sindicato está tratando los problemas de trabajo que usted y otros miembros del sindicato enfrentan, los problemas que la administración pueda no estar cumpliendo según el contrato, y la forma en que el sindicato está respondiendo y, después de unos años, también de los esfuerzos del sindicato para negociar un nuevo contrato.

- *Usted tiene el derecho a participar en las elecciones de los oficiales del sindicato.*

En las reuniones sindicales usted aprenderá acerca de elecciones del liderazgo sindical y la forma de participar en la votación, en caso de que desee postularse para un cargo. También puede nominar candidatos. Todos tienen el derecho de emitir su voto en secreto.

- *Usted tiene derecho de revisar una copia del Contrato Colectivo.*

Es importante que usted entienda cuáles son sus derechos bajo el contrato. Puede pedir una copia a su representante del sindicato o en la oficina sindical. Si no entiende algo del contrato colectivo, póngase en contacto con su representante sindical o llame a la oficina del sindicato.

- *Usted tiene el derecho a recibir una copia de los estatutos y constitución del sindicato*.

Hay que leer y entender las reglas del sindicato y sus procedimientos, tales como cuándo y cómo se llevan a cabo las elecciones, o si los trabajadores tienen que votar para aprobar una nuevo contrato. Puede pedir una copia a su representante del sindicato o en la oficina sindical.

- *Usted tiene el derecho a ser justamente representado por su sindicato*.

Cuando un sindicato tiene un contrato con la empresa, debe representar a todos los trabajadores cubiertos por el contrato, sean o no miembros del sindicato. Legalmente, esto se llama “obligación de representación justa”, y establece que el sindicato deberá representar a todos los miembros de buena fe y sin discriminación alguna.

En la mayoría de los contratos colectivos se establece que si la empresa viola el contrato el sindicato puede presentar una queja por la

violación. Si el sindicato y la empresa no pueden resolver la queja, la mayoría de los contratos dicen que se puede contratar un árbitro neutral para decidir. Si se presenta una queja al sindicato, el sindicato debe investigarla y debe enviar toda queja válida a la compañía.

Pero incluso si el sindicato presentó la queja, no necesariamente tiene que llevarla a un arbitraje; el sindicato no puede someter cada queja a arbitraje debido a sus altos costos. Si el sindicato no va a procesar su queja, pida que le expliquen por qué no.

Si después de hablar con su representante o líderes sindicales todavía tiene preguntas sobre si su sindicato lo ha representado justamente, puede llamar a la Junta Nacional de Relaciones Laborales (para trabajadores del sector privado) o la Junta de Illinois de Relaciones Laborales (para trabajadores del sector público) y ellos le darán toda la ayuda posible.

Fuente: Adaptado del documento "Los Derechos de los Miembros del Sindicato y los Trabajadores Representados por Sindicatos".

¿Qué Hacer si Usted Tiene Problemas con su Sindicato?

Aunque los sindicatos son la mejor manera para que los trabajadores obtengan una voz en su lugar de trabajo, es posible que en ocasiones tengan problemas, igual que con cualquier otra organización a la cual usted pertenece.

Si tiene alguna pregunta acerca de las acciones de su sindicato, discútalas con su representante sindical o un líder del sindicato. Es posible que haya leyes, disposiciones contractuales, o circunstancias que usted no conozca. Pida al representante sindical que haga un esfuerzo para investigar su preocupación y, si es posible, le muestre la disposición del contrato que tenga que ver con su asunto. Asista a las reuniones del sindicato y haga preguntas. Un sindicato siempre necesita miembros activos y educados.

Si la respuesta de su representante sindical no es clara o no es satisfactoria, puede comunicarse con un oficial electo de su sindicato. Si todavía no recibe una respuesta satisfactoria, póngase en contacto con el presidente de su sindicato o el agente de negocios. Tal vez pueda pedir una reunión personal para aclarar el asunto, y traiga a su delegado sindical a la reunión. Si después de todo esto no está satisfecho, puede ponerse en contacto con la Oficina de Estándares Obrero-Patronales (OLMS) del Departamento del Trabajo para hacer más preguntas. *(Vea "*Agencias del Gobierno Encargadas de Hacer

Cumplir las Leyes del Trabajo*" en la página 114 para información de contacto.)*

Si cree que su sindicato o su patrón lo están discriminando por motivos de raza, religión, origen nacional, sexo, edad o discapacidad, es posible presentar una queja ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo. Si usted es un trabajador de servicio público, posiblemente debe dirigirse a una oficina estatal, como la Junta de Relaciones del Trabajo de Illinois, el Departamento de Trabajo de Illinois, o la Comisión de Derechos Humanos de Illinois. En cualquiera de estos organismos pueden decirle si se ha comunicado con la agencia apropiada para el problema que tenga en su lugar de trabajo, o si debe consultar a otra agencia.

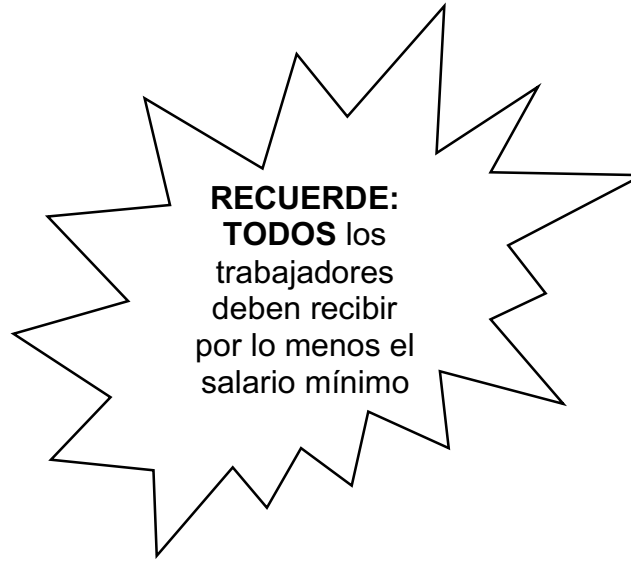
Además, considere llamar a Arise Chicago u otro centro de trabajadores para preguntar acerca de sus preocupaciones y derechos. También es necesario tomar en cuenta que muchos patrones tratan de dividir a los miembros del sindicato y ponerlos unos contra otros. No confíe en un patrón que le aconseje a tomar medidas en contra de su sindicato. Hable primero con el sindicato o vaya a un centro de trabajadores si necesita más información.

Fuente: Adaptado de la Oficina de Relaciones Obrero-Patronales (OLMS) del Departamento de Trabajo de EE.UU.

Normas de gestión web
http://www.dol.gov/esa/olms_org.html~~number=plural

Leyes de Horarios y Salarios

El Salario Mínimo y Tiempo Extra en la Ciudad de Chicago



Para calificar para el salario mínimo de Chicago, se debe realizar el trabajo dentro de los límites de la ciudad. En general, la Ordenanza de Salario Mínimo Chicago se aplica a los patrones con (por lo menos) 4 trabajadores de tiempo completo (por lo menos) por seis meses del año. Pero este mínimo de trabajadores no se aplica a las trabajadoras domésticas que son auto-empleadas.

Hay algunas excepciones a la ley de salario mínimo. Los patrones de las siguientes clasificaciones de trabajadores pueden pagar menos que el salario mínimo:

- Trabajadores en los primeros 90 días de empleo (se les puede pagar una tarifa "de prueba" de 50 centavos menos que el salario mínimo actual si tienen 18 años de edad o más). Los trabajadores temporales están exentos de este tipo de tarifa.
- Trabajadores que reciben propinas (se les puede pagar un salario base de $5.45 por hora), pero deben recibir por lo menos el equivalente del salario mínimo de Chicago por hora en salarios y propinas, o el patrón debe compensar la diferencia, para que el salario total llegue por lo menos al salario mínimo. Un trabajador de propinas es alguien que recibe por lo menos $30.00 dólares al mes en propinas. El salario base de un trabajador de propinas puede ser el mínimo o más alto, pero las propinas, independientemente de cuánto sean, le pertenecen completamente al trabajador.
- Los trabajadores menores de 18 años (se les puede pagar 50 centavos por hora menos que el salario mínimo)

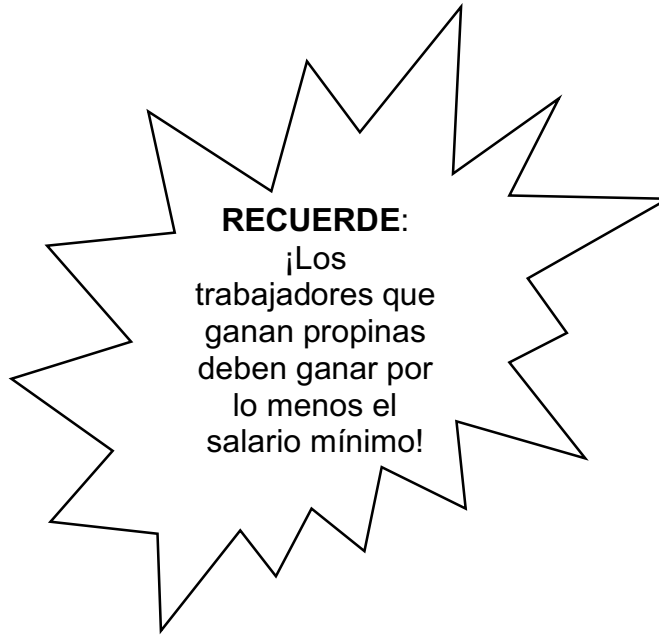
- Algunos trabajadores agrícolas.
- Trabajadores y trabajadoras domésticas en casas privadas.
- Algunos vendedores a comisión
- Algunos trabajadores de organizaciones religiosas.
- Ciertos estudiantes en las universidades del estado de Illinois,
- Los trabajadores de gobierno, excepto los de la Ciudad de Chicago
- Algunos choferes de vehículos de transporte, y
- Los trabajadores con discapacidades que están bajo el programa de certificación federal, a los cuales se les puede pagar "una porción" de salarios según su grado productividad.

Salarios Mínimos para Trabajadores que no Ganan Propinas

- El salario mínimo en Chicago es de $10.00 por hora desde el 1 de julio de 2015; $10.50 por hora a partir del 1 de julio de 2016; $11.00 por hora desde el 1 de julio de 2017; $12.00 por hora desde el 1 de julio de 2018, y $13.00 por hora desde el 1 de julio de 2019. A partir del 1 de julio de 2020,el salario mínimo de Chicago será aumentado cada año de acuerdo a la inflación según el Índice de Precios al Consumidor, (CPI). *(vea la tabla en la siguiente página para mayor información sobre estos aumentos).*

Salarios de los Trabajadores de Propina en Chicago

El salario mínimo en Chicago para los trabajadores que reciben propinas es **$5.45 por hora** a partir del 1 de julio de 2015. Este salario aumentará 50 centavos de dólar el 1



de julio de 2016. A partir del 1 de julio de 2017, el salario mínimo para trabajadores de propina en Chicago aumentará cada año de acuerdo a la inflación según el Índice de Precios al Consumidor, (CPI). *(vea la tabla en la siguiente página para mayor información sobre estos aumentos).*

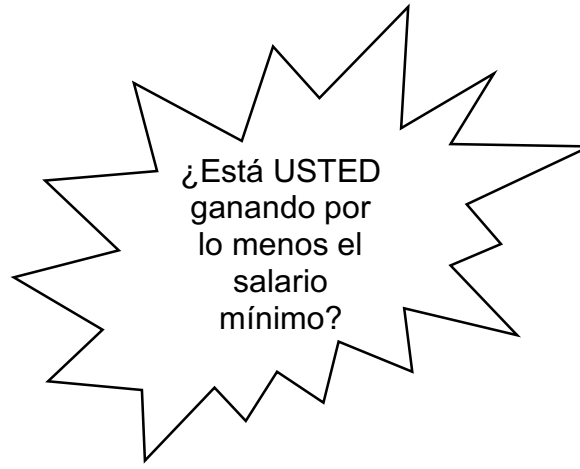
Los trabajadores que reciben propinas tienen derecho a recibir por lo menos el equivalente al salario mínimo por cada hora de trabajo, y tienen derecho al pago de horas extras. Si un trabajador que recibe propinas en Chicago recibe un salario de base de $5.45 por hora y no recibe al menos, en promedio, $4.55 cada hora de propinas, el patrón debe cubrir la diferencia. La misma regla se aplica para las horas extraordinarias. En Chicago, un trabajador de propinas debe ganar por lo menos, en promedio, $15.00 por hora. Teniendo en cuenta el salario base de un trabajador de propinas, y que las horas extras se pagan a una y media veces el salario base, la hora extra de un trabajador de propinas debe pagarse a por lo menos **$8.17**.

Pago por Horas Extras

La mayoría de los trabajadores (excepto agrícolas) que ganan por hora y trabajan más de 40 horas a la semana tienen derecho a pago de horas extras por cada hora extra. El pago de horas extras es igual a una vez y media su salario regular por hora. Vea la próxima sección para ver la lista de excepciones. Consulte a continuación las excepciones de tiempo extra, y vea la tabla más adelante para los pagos de horas extras en la Ciudad de Chicago.

Salario Mínimo de Chicago			
A partir de:	**Salarios regulares**	**Trabajadores a Propina**	**Tiempo Extra**
Julio 1, 2015	$10.00	$5.45	$15.00
Julio 1, 2016	$10.50	$5.95	$15.75
Julio 1, 2017	$11.00	Aumenta según el CPI*	$16.50
Julio 1, 2018	$12.00	Aumenta según el CPI*	$18.00
Julio 1, 2019	$13.00	Aumenta según el CPI*	$19.50
Julio 1, 2020	Aumenta según el CPI*	Aumenta según el CPI*	Aumenta según el CPI*

Cada 1º de julio, comenzando en 2020, el salario mínimo aumentará de acuerdo con el Índice de Precios al Consumidor (la tasa de inflación), conocido como CPI.



La Ley de Salario Mínimo y Tiempo Extra del Estado de Illinois

El salario mínimo en Illinois es **$8.25** por hora desde el 1 de julio de 2010. Esto es más alto que el salario mínimo federal ($7.25 por hora desde el 24 de julio de 2009). Los patrones en Illinois deben pagar el salario mínimo en Illinois, a menos que estén en Chicago, en cuyo caso tienen que pagar los salarios más altos de Chicago. El patrón está obligado a poner en un lugar público un cartel con el salario mínimo actual.

Hay algunas excepciones a la ley de salario mínimo. Los patrones de las siguientes clasificaciones de trabajadores pueden pagar menos que el salario mínimo:

- Trabajadores en los primeros 90 días de empleo (se les puede pagar una tarifa "de prueba" de 50 centavos menos que el salario mínimo actual si tienen 18 años de edad o más). Los trabajadores temporales están exentos de este tipo de tarifa.
- Trabajadores que reciben propinas (se les puede pagar un salario base de $4.95 por hora), pero deben recibir por lo menos el equivalente del salario mínimo de Illinois por hora en salarios y propinas, o el patrón debe compensar la diferencia, para que el salario total llegue por lo menos al salario mínimo. Un trabajador de propinas es alguien que recibe por lo menos $30.00 dólares al mes en propinas. El salario base de un trabajador de propinas puede ser el mínimo o más alto, pero las propinas, independientemente de cuánto sean, le pertenecen completamente al trabajador.
- Los trabajadores menores de 18 años (se les puede pagar 50 centavos por hora menos que el salario mínimo)
- Algunos trabajadores agrícolas.

- Trabajadores y trabajadoras domésticas en casas privadas.
- Algunos vendedores a comisión
- Algunos trabajadores de organizaciones religiosas.
- Ciertos estudiantes en las universidades del estado de Illinois,
- Los trabajadores de gobierno, excepto los de la Ciudad de Chicago
- Algunos choferes de vehículos de transporte, y
- Los trabajadores con discapacidades que están bajo el programa de certificación federal, a los cuales se les puede pagar “una porción” de salarios según su grado productividad.

Aunque esta sección describe el salario mínimo, según la Ley de Pago y Cobro de Salarios de Illinois, los trabajadores tienen derecho a que les paguen lo que sea que el patrón aceptó pagarles, incluyendo acuerdos escritos o verbales.

La Ley de Normas Razonables de Trabajo (Fair Labor Standards Act)

Bajo leyes federales, todos los trabajadores tienen el derecho a:

Pago por Horas Extras

La mayoría de los trabajadores (excepto agrícolas) que ganan por hora y trabajan más de 40 horas a la semana tienen derecho a pago de horas extras por cada hora extra. El pago de horas extras es igual a una vez y media su salario regular por hora. Por ejemplo, un empleado que gana $8.25 por hora debe ser pagado $12.37 por hora por cada hora más de 40 horas trabajadas durante el curso de una semana. Los empleados asalariados, que no están exentos, también tienen derecho a pago por tiempo extra. *(Consulte a continuación las excepciones de tiempo extra, y vea la tabla más adelante para los pagos de horas extras en la Ciudad de Chicago.)*

Trabajadores Exentos (salariados)

Muchos trabajadores no están cubiertos en absoluto por los requisitos federales de pago de horas extras (estos trabajadores se conocen a menudo como trabajadores "exentos" o “exceptuados”). Se incluyen en este grupo las clasificaciones que figuran a continuación, pero recuerde que muchos patrones clasifican erróneamente a sus trabajadores para evitar el pago de las horas extras. Si no está completamente seguro de

qué tipo de trabajo hace, busque asesoría de un centro de trabajadores o de un abogado laboral:

- Trabajadores ejecutivos (que tienen poder para contratar y despedir), administrativos, creativos y cargos profesionales;
- Trabajadores en ocupaciones relacionadas con la informática;
- Trabajadores de establecimientos al por menor pagados en base a comisiones;
- Trabajadores agrícolas y otros trabajadores similares;
- Vendedores de automóviles;
- Conductores de camiones que transportan mercancías en el comercio, especialmente interestatales;
- Cargador de camiones que transportan mercancías en el comercio; y
- Los contratistas independientes.

Existen otras excepciones a las leyes de pago de horas extras:

- **Los hospitales, hogares de ancianos y residencias de atención médica** pueden optar por pagar tiempo y medio después de ocho horas de trabajo en un día o de 80 horas trabajadas en un período de catorce días. En otras palabras, si usted trabaja en una instalación de este tipo, su patrón no tiene que pagar horas extras hasta que haya trabajado más de 80 horas en menos de dos semanas o si ha trabajado más de 8 horas en un solo día. Un patrón que utiliza este sistema "8 y 80" debe: (1) tener un acuerdo previo con los trabajadores el uso de este sistema; (2) utilizar un período fijo de 14 días; y (3) pagar todos los trabajadores bajo el sistema de "8 y 80", incluyendo a los trabajadores a tiempo parcial, las horas extras después de 8 horas de trabajo en un solo día, incluso si el trabajador no trabaja 80 horas o más en el período de 2 semanas.
- **Los gobiernos estatales y locales** pueden dar a los trabajadores "tiempo de compensación" (una hora y media de tiempo compensatorio-tiempo libre pagado –por cada hora más de las 40 trabajadas durante el transcurso de una semana) en lugar del pago de horas extras.

- **Los departamentos de policía estatales y locales**, y el personal de bomberos pueden pagar las horas extraordinarias sobre la base de un "período de trabajo" de 7 a 28 días consecutivos en lugar de la tradicional semana de trabajo de 40 horas.
- **Los empleadores en Illinois con menos de cuatro trabajadores** no están obligados a pagar las horas extraordinarias.

Kilometraje

Los choferes de reparto u otros empleados que estén obligados a usar su propio vehículo para realizar su trabajo pueden ser reembolsados por el kilometraje y gastos relacionados, de acuerdo con una tarifa por milla determinará cada año por el Servicio de Rentas Internas (IRS). En 2016, la tasa de reembolso es de de 54 centavos de dólar por milla recorrida.

La ley requiere que los patrones reembolsen a los trabajadores que por los gastos de usar su vehículo para fines relacionados con el trabajo terminen ganando menos del salario mínimo. Aunque algunos patrones empleadores no están necesariamente obligados a reembolsar a los trabajadores por su kilometraje, se acostumbra pagarlo si el patrón le pide al trabajador usar su propio vehículo.

Para los propósitos de impuestos, si el empleador le reembolsa el kilometraje, puede descontar su kilometraje en su declaración de impuestos. Recuerde que la tarifa por milla se determina cada año por el Servicio de Impuestos Internos.

Clasificación de Trabajador contra Contratista Independiente

La ley protege en general los derechos de los "trabajadores" que no son "contratistas independientes". **Sin embargo, los trabajadores muchas veces están mal clasificados por sus patrones como contratistas independientes en lugar de trabajadores**, para evitar el pago de horas extras, de impuestos, la compensación de trabajadores y otros beneficios que los trabajadores

merecen. Lo que su patrón le dice no es la última palabra. El Departamento de Trabajo y los tribunales utilizan la prueba de "**realidades económicas**" para determinar la condición de empleo, con una prueba que enlista muchos factores a considerar antes de clasificar a un trabajador o de determinación la condición de contratista independiente. Algunas diferencias entre trabajadores y contratistas independientes bajo esta prueba son los siguientes:

Trabajador	Contratista Independiente
No es dueño de un negocio contratado para hacer un trabajo.	Es dueño de un negocio contratado para hacer un trabajo.
El trabajo que se hace es una parte esencial del negocio del patrón.	El trabajo de un contratista independiente no es una parte esencial del negocio del patrón.
El trabajador no tiene una inversión significativa en el negocio del patrón.	El contratista independiente invierte de manera importante en su propio negocio.
El patrón controla los elementos esenciales de las labores del trabajador.	El Contratista Independiente ejerce su propio juicio para llevar a cabo un trabajo.
Es usualmente pagado por hora.	Es usualmente pagado por una obra completa o por comisión.
El trabajo no requiere una habilidad especial.	El trabajo requiere de alguna habilidad especial.
El Patrón le proporciona al trabajador las herramientas y materiales.	El Contratista Independiente tiene sus propias herramientas y equipo.
El patrón decide las horas de labores del trabajador.	El Contratista Independiente establece sus propios horarios.
El patrón retiene los impuestos de los cheques de los trabajadores (incluyendo el Seguro Social, Medicare y los impuestos federales y estatales sobre los ingresos).	No se retienen los impuestos de los cheques de los contratistas independientes.

Tenga en cuenta que la definición de "trabajador" contra "contratista independiente" es distinta bajo diferentes leyes. Además, puede que no sea clara su situación laboral particular si usted está clasificado como "trabajador" o "contratista independiente", pero si usted es clasificado como contratista independiente y cree que puede satisfacer la definición de "trabajador", su patrón puede estar violando la ley. Hable con un abogado o un centro de trabajadores para aprender mas sobre sus derechos.

Trabajadores de la Construcción y la Ley de Clasificación de los Trabajadores

Trabajadores de la construcción en Illinois están más protegidos que antes bajo la Ley de Clasificación de los Trabajadores. Desde el 1 de enero de 2008, si usted trabaja en construcción en el estado de Illinois, usted es un trabajador a menos que el patrón pueda demostrar que:

- Usted decida por sí mismo el trabajo que debe hacer y cómo hacerlo;
- El contratista que lo contrató no tiene experiencia en el tema o no tiene conocimientos en el tipo de trabajo que hay que llevar a cabo;
- Usted tiene su propio negocio, diferente de la persona que la contrata.

El trabajo de construcción incluye cualquier trabajo que implique el transporte de materiales relacionados con la construcción o hacer mejoras, modificaciones, reparaciones, remodelaciones, mantenimiento o adiciones a cualquier camino, carretera, puente, edificio, estructura, instalaciones de estacionamiento o bien para cualquiera de las siguientes áreas:

- Construcción privada y pública;
- Carreteras, puentes, ferrocarriles, alcantarillado, excavación y trabajos de agua;
- Edificios comerciales y residenciales;
- Jardinería, pintura y trabajos de decoración;
- Mantenimiento, renovación y reparación;

- Movimiento de materiales de construcción hacia o desde el lugar de trabajo.

Cualquier contratista de la construcción con uno o más trabajadores que no sean supervisores debe publicar estos requisitos en inglés, español y polaco en cada lugar de trabajo y en la oficina de la compañía.

Cualquier persona puede presentar una queja ante el Departamento de Trabajo de Illinois contra un contratista que clasifique erróneamente a un trabajador. El Departamento de Trabajo puede enviar investigadores al lugar de trabajo y solicitar los registros de la compañía. Es ilegal tomar represalias contra un trabajador que ha presentado una denuncia o testimonio en una investigación bajo esta ley.

Los Descuentos del Salario

Por lo general, su patrón no puede hacer descuentos de su sueldo a menos que usted esté de acuerdo con ellos por escrito en el momento de efectuar el descuento. Las excepciones incluyen los impuestos sobre la renta, de la Seguridad Social (FICA), las deducciones ordenadas por la corte, tales como los pagos de manutención de niños o los embargos de salarios y el pago de un préstamo o adelanto hecho por el empleador.

Hay muchos descuentos para los que el patrón está obligado a obtener su permiso por escrito para tomar dinero de su cheque en cada ocasión. Éstos incluyen:

- Cobrar por un uniforme o equipo de seguridad que usted está obligado a utilizar
- Cobrarle si la caja registradora salió “corta” o con déficit
- Cobrar por equipo o materiales faltantes, dañados o desperdiciados
- Forzar a un trabajador para compartir sus propinas con otro trabajadores o con la administración.

Irregularidades en el cheque de pago

A veces a los trabajadores se les paga en efectivo, en una suma global o se les paga tarde. Aunque estas prácticas no son usuales, por lo general no son ilegales, a menos que usted y su patrón tengan un acuerdo escrito que diga lo contrario.

La Ley de Illinois de Cobro y Pago de Salarios (820 ILCS 115) establece que el patrón puede pagar hasta "13 días después del período de pago que termina", pero no más que eso. Esto es lo que crea la ilusión de una "Semana de Depósito", ya que los salarios son retenidos por el patrón.

Los salarios deben ser pagados en moneda de curso legal, ya sea en efectivo, con cheque, o depósito directo en la cuenta bancaria de un trabajador. Sin embargo, el patrón no puede decidir qué banco, o no puede dar vales para gastar en algún lugar en particular.

El empleador también debe proporcionar a cada trabajador con "un recibo escrito que muestra las horas trabajadas, la tarifa de pago, el pago de horas regulares y horas extras, el salario bruto (antes de los impuestos), y una lista detallada de todas los descuentos, así como los salarios y los descuentos que se han hecho hasta la fecha".

Además, un patrón puede pagar salarios con tarjetas de crédito, pero esta práctica tiene limitaciones. El empleo no puede ser condicionado a aceptar tarjetas de crédito o depósitos directos, y los salarios no se pueden pagar de tal manera a menos que los trabajadores estén de acuerdo; todos los descuentos y comisiones bancarias o de tarjetas se expliquen claramente a los trabajadores, y las opciones para obtener la tarjeta de forma gratuita o estados de cuenta gratuitos estén incluidas. El patrón debe proporcionar formas alternativas de pago, y los trabajadores deben ser capaces de retirar todo su salario sin pagar cuotas o comisiones y consultar sus saldos de la misma manera. Las tarjetas de crédito de nómina no deben cobrar por hacer compras con ellas en ningún lugar, y no puede estar vinculadas a una tarjeta de crédito.

(Fuente: Enmendada en 38 Ill 18517, a partir del 22 de agosto de 2014, http://www.ilga.gov/commission/jcar/admincode/056/056003000C06000R.html *)*

Si usted experimenta cualquiera de estas irregularidades en el pago, asegúrese de mantener un registro escrito de:

- Los días en que trabajó
- El número de horas que trabajó cada día
- Cuando se le pagó
- La forma en que se le pagó, en efectivo o cheque

- La cantidad que se le pagó.

Mantener un registro cuidadoso le ayudará a confirmar si se les paga por cada hora de trabajo y de las horas extras que debe estar ganando.

Recuerde, siempre es una buena idea llevar un registro detallado incluyendo el nombre completo del supervisor(es), el nombre, dirección y número de teléfono de la compañía de su patrón y las placas de automóviles (si trabaja para un individuo o una empresa sin oficina formal). También se deben mantener copias de los recibos de pago, tarjetas de tiempo y los horarios de trabajo (si los tiene). Se pueden necesitar estos registros para presentar una demanda contra su patrón en caso de que le queden a deber salarios.

El Robo de Salarios (Falta de Pago de Salarios)

El robo de salarios o la falta de pago de salarios, es ilegal. Si su patrón se niega a pagar los salarios que se le debe, él o ella podría ser acusado de un delito menor, multas y se le pueden poner sanciones por parte del Departamento de Trabajo de EE.UU. y el Departamento de Trabajo de Illinois.

Su patrón tiene que pagar por cada hora de trabajo, así como por cualquier tiempo extra. Usted tiene el derecho legal de ser pagado por su trabajo, independientemente de su condición migratoria.

Su patrón también tiene que pagar sus salarios (y su último cheque si su empleo ha sido despedido) dentro de un cierto período de tiempo, dependiendo de la frecuencia con que se paga (esto no se aplica a los trabajadores estatales o federales). En general, su patrón debe pagar todas las horas trabajadas antes del final del siguiente período de pago.

Tipos de Robo Salarial

En nuestro trabajo con los miembros de Arise Chicago a través de los años, hemos identificado más de 20 formas en que los patrones le roban sus salarios a los trabajadores:

1. Falta total de pago de los salarios de plano (común entre los contratistas de construcción, que prometen pagar al terminar un trabajo y entonces desaparecen)
2. Falta de pago de tiempo y medio por horas extras trabajadas más allá del estándar de la semana laboral de 40 horas
3. Pago por debajo del salario mínimo
4. Pagar los trabajadores tarde (después de que termina el período de pago)
5. Obligar a los trabajadores a laborar antes y después de “ponchar”, como exigirles presentarse a trabajar temprano antes de su turno o pedirle a los trabajadores que se queden después del trabajo con el fin de limpiar, etc.
6. Negarles su último cheque (cuando salen de la empresa o la empresa cierra)
7. Descontarle dinero a los trabajadores o multar o deducir algo de sus salarios por violar algún reglamento o romper algún producto en el trabajo
8. Descontar dinero de su salario a los trabajadores por los uniformes proporcionados por la empresa o por el transporte proporcionado por la compañía sin solicitar permiso por escrito del trabajador, cuando se exige el uso de uniformes o el transporte
9. Descontarle a los trabajadores por "beneficios" tales como conseguir un ascenso o tomar un día de enfermedad
10. No pagarle a los trabajadores por el tiempo empleado en viajes o trayectos durante horas de trabajo
11. No pagar a los trabajadores por “tiempo acumulado” pagado (PTO), tales como vacaciones no usadas o días de enfermedad, cuando pagar esos días es política de la compañía
12. No pagar a los trabajadores la primera semana después de la terminación o despido, comúnmente conocido como "semana de depósito"
13. Clasificación errónea de los trabajadores como "contratistas independientes", con lo cual se les niegan ciertas protecciones y beneficios, tales como el acceso al seguro de desempleo o

compensación obrera, y no quedan cubiertos por las leyes de salario mínimo y horas extras estatales y federales

14. Clasificar a los trabajadores erróneamente como "exentos" o "empleados asalariados" en lugar de trabajadores por hora
15. No dar a los trabajadores a propina la totalidad de sus propinas, u obligarlos a compartirlas con trabajadores que no reciben propinas
16. No pagarle a los trabajadores por los descansos para comer que no toman efectivamente, o negarle a los trabajadores un descanso para comer
17. Pagarle a los trabajadores con tarjetas de débito que cobran una tarifa (cuotas por transacciones de rutina, como el consultar el saldo de la tarjeta o por retiros en efectivo)
18. Cobrarle a los trabajadores o no reembolsarles dinero gastado en productos que compran que son necesarios para el trabajo
19. Presionar a los trabajadores para que no presenten demandas por compensación obrera cuando se lesionan en el trabajo
20. Negarle a los trabajadores su cheque de pago por cualquier razón, por ejemplo si los trabajadores no pueden abrir una cuenta de cheques con un banco en particular, si no firman algún acuerdo o renuncia, o los obligan a estar de acuerdo con otros requisitos
21. Exigir a los trabajadores donar una parte del sueldo a una caridad que elige el patrón
22. Solicitar a los trabajadores a hacer trabajo “voluntario” (como trabajar en un parque o asistir a eventos de caridad)

¿Qué Hacer si su Patrón está Violando las Leyes de Horas y Salarios?

1) *Recopilar toda la información de identificación del patrón y como contactar que pueda*, incluyendo el nombre completo del patrón, nombre, dirección y número de teléfono de la empresa, o licencia o números de placa del patrón si usted no puede encontrar otra información de contacto, etc.
2) *Recopilar información del lugar de trabajo*, tales como el número de trabajadores empleado por la empresa, el número de

trabajadores que son víctimas de robo de salarios, nombre e información de contacto de su representante sindical si tiene uno, etc. Hable con compañeros de confianza en el trabajo, para ver si a alguien más le deben salarios. **Si a usted le roban sus salarios es probable que le roben a los demás también**. Un grupo de trabajadores, (aunque algunos ya no trabajan) tiene un caso más fuerte, ya que cada persona es un testigo de que los salarios no fueron pagados correctamente.

3) *Reunir alguna evidencia de que no se le han pagado salarios*, incluyendo copias de cheques o talones de pago, hojas de horarios, horario de trabajo, testigos, copias de correos electrónicos, mensajes de texto y cualquier otro documento o comunicación. Si usted no tiene evidencia en papel de los salarios adeudados, trate de encontrar a alguien que trabajó con usted y que estaría dispuesto y sería capaz de confirmar que trabajó para la empresa y no le pagaron correctamente. O hacer un registro de las horas de trabajo que recuerda.

Cuando haya recogido la información necesaria se puede optar por hacer cualquiera de las siguientes acciones:

- Hable con su representante sindical, si tiene. Su sindicato debe tener un contrato colectivo con la empresa y por lo tanto tiene poder e influencia sobre el patrón. El sindicato debe ayudarle a hablar con su patrón acerca de su problema del salario y a resolver la cuestión relativamente con rapidez.
- Contacte al Centro de Trabajadores Arise Chicago para aprender más acerca sus derechos como trabajador, sus opciones para resolver los problemas del lugar de trabajo, y cómo sus esfuerzos pueden hacer una diferencia para los compañeros trabajadores.
- Puede hablar directamente con su patrón acerca de sus salarios no pagados. Su patrón debe saber que es ilegal no pagar salarios o pagar horas extras. Hágase acompañar de una persona de confianza cuando se reúna con su patrón, por apoyo moral y para que sea testigo de la conversación.
- Presentar una queja por robo de salarios con el Departamento de Trabajo de Illinois o el Departamento de Trabajo de EE.UU. *(Vea "*Agencias del Gobierno Encargadas de Hacer Cumplir las Leyes del Trabajo*" en la página 114 para información de contacto.)*

Cualquier persona, independientemente de su condición migratoria, puede presentar una queja con éstas agencias gubernamentales. Es bastante fácil de hacer, pero tenga en cuenta que el proceso se lleva a menudo más de un año y no hay garantía de un resultado positivo. Asegúrese de notificar al Departamento de Trabajo si cualquiera de su información de contacto (nombre, dirección, número de teléfono) cambia, de modo que puedan comunicarse con usted; de lo contrario su reclamo puede ser descartado.

- Presente una demanda privada contra su patrón con un abogado. Un abogado puede ser muy útil, pero tenga en cuenta que le puede cobrar una tarifa por los servicios *(Vea* Consejos Útiles Para Contratar a un Abogado *en la página 112, para obtener consejos sobre la contratación de un abogado.)* Tenga en cuenta que el proceso legal se mueve despacio, puede demorar más de un año y no garantiza un resultado positivo. Es común no tener noticias de su abogado para semanas a la vez, pero si usted tiene preguntas o preocupaciones, es su responsabilidad ponerse en contacto con su abogado. Generalmente, su estatus migratorio no es importante en un caso de salarios y horarios.

Ordenanza de Chicago Contra el Robo de Salarios

Esta ordenanza protege a los trabajadores, proporcionándoles herramientas adicionales para luchar contra los patrones que incurran en prácticas de robo de salarios. La ordenanza permite a la Ciudad negar, revocar o suspender una licencia de negocios si comete estas prácticas.

Una solicitud de licencia de negocios puede ser negada si durante los 5 años anteriores a la fecha de la petición el solicitante admitió culpabilidad o responsabilidad o ha sido declarado culpable o responsable en cualquier procedimiento judicial o administrativo por:

- Una violación intencional o dos o más violaciones de las leyes de salarios estatales o federales;
- Una violación de cualquier ley estatal o federal que regule el cobro de la deuda;
- Tres o más violaciones de la Ordenanza de Salario Mínimo de Chicago.

Una licencia de negocios puede ser revocada o suspendida si la empresa admitió culpabilidad o fue declarado culpable de cualquiera de los delitos mencionados anteriormente:

- Durante el período de validez de la licencia; o
- Durante los 5 años anteriores a la expedición de la licencia.

La ordenanza se aplica solamente a violaciones que se produjeron a partir del 1 junio de 2013.

Ordenanza del Condado de Cook Contra el Robo de Salarios

Esta ordenanza protege a los trabajadores proporcionándoles herramientas adicionales para luchar contra los patrones que incurran en prácticas de robo de salarios. La ordenanza otorga 3 herramientas que sirven para animar a los patrones a cumplir con la ley:

(1) Los contratos del Condado

Bajo la ordenanza, las empresas tienen que certificar que obedecen las leyes básicas de salarios al aplicar para recibir un contrato del Condado. Si una empresa ha sido encontrada repetida o deliberadamente en violación de cualquiera de estas leyes en los 5 años anteriores, no es elegible para recibir un contrato. Si una empresa tiene un contrato con el Condado y comete repetida o deliberadamente violaciones a las leyes de salarios, puede perder el contrato.

(2) Beneficios fiscales para las empresas industriales

Según la Ordenanza, las empresas tienen que certificar que durante los 5 años anteriores han cumplido las leyes de salario mencionadas anteriormente, o no serán elegibles para recibir los descuentos de impuestos. Las empresas tienen que cumplir con las leyes para poder continuar recibiendo los descuento de impuestos.

(3) Licencias de Negocios

Las áreas del Condado de Cook que no son parte de una ciudad o pueblo son conocidos como "no incorporados." En las áreas no incorporadas, el Condado es responsable de dar las licencias comerciales. Según la Ordenanza, las empresas tienen que certificar que en los 5 años anteriores han cumplido con las leyes de salario antes mencionados, con el fin de recibir su licencia de negocio.

La Ordenanza de Chicago del Salario Base y la Orden Ejecutiva 2014-1

La ciudad de Chicago exige salarios mínimos más altos para los trabajadores de los contratistas y subcontratistas con fines de lucro de la ciudad, en su Ordenanza de Salario Base y en la Orden Ejecutiva 2014-1.

Según la Orden Ejecutiva 2014-1, todos los contratistas con fines de lucro de la Ciudad, los concesionarios y subcontratistas, deben pagar a sus trabajadores por hora un salario mínimo de **$13.00 por hora**. Estos salarios aumentan cada año en proporción al Índice de Precios al Consumidor el 1 de julio de cada año. Esta orden sólo se aplica a los contratos otorgados a partir del 1 octubre de 2014.

La Ordenanza del Salario Base de Chicago dice que a partir del 1 de julio de 2015, todos los contratistas y subcontratistas con fines de lucro de la Ciudad deben pagar un "salario digno" de $12.13 por hora (reajustado cada mes de julio), a los siguientes tipos de empleados:

- Los trabajadores de oficina
- Los trabajadores de custodia o seguridad
- Los cajeros
- Los jornaleros
- Los operadores de elevadores
- Los trabajadores de asilos y de cuidado de salud en el hogar
- Los encargados de estacionamientos
- Los guardias de seguridad

La Ordenanza de Base Salarial no se aplica si hay menos de 25 trabajadores o si los trabajadores no tienen jornadas de tiempo completo. Ésta solamente se aplica a los trabajadores de contratistas o subcontratistas a los que la ciudad de Chicago ha otorgado contratos. Los patrones privados o contratistas o subcontratistas que no trabajan con contratos de la Ciudad de Chicago no están cubiertos por esta ley.

Si el contratista está obligado a pagar al trabajador el salario prevalente (que revisamos más adelante), y éste es más alto que el salario fijado por la Ordenanza de Salario Base, el contratista debe pagar el salario prevalente.

Ley de Igualdad Salarial

El Título VII de la Ley de Derechos Civiles dice que es ilegal que los patrones que tienen por lo menos 15 trabajadores:

- Le paguen menos a las mujeres por un trabajo similar al realizado por los hombres bajo el mismo patrón;
- No ofrezcan las misma oportunidades de formación o capacitación a las trabajadoras (mujeres) que le ofrecen a los hombres;
- Se nieguen a considerar los ascensos de mujeres a puestos directivos o profesionales mejor pagados; o
- Fijen salarios más bajos para los "trabajos de mujeres" que para "trabajos de hombres" que requieren la misma habilidad, esfuerzo, responsabilidad y condiciones de trabajo.

Vea la Sección sobre Leyes de Discriminación en el Trabajo *en la página 71, para saber qué hacer si su patrón está violando la Ley de Igualdad Salarial*

Las Leyes de Salario Prevalente

La Ley Davis-Bacon requiere que los trabajadores que trabajan en proyectos federales de obras públicas de construcción en Illinois, de más de $2,000 dólares de fondos, paguen no menos que los salarios vigentes locales para proyectos similares. El Secretario del Trabajo determina las tasas de los salarios prevalentes locales.

La Ley de Salario Prevalente de Illinois requiere que los trabajadores en proyectos de construcción de obras públicas en Illinois ganen salarios justos y beneficios basados en el "salario prevalente" por un trabajo similar realizado en cada condado. El salario prevalente es determinado por el Departamento de Trabajo de Illinois y se reajusta mensualmente. En febrero de 2015, por ejemplo, el salario vigente para los trabajadores en el condado de Cook varió de $32.75 para un trabajador de seguridad de tráfico de la carretera, a $55.10 para un ingeniero técnico. Los patrones están obligados por ley a publicar las tasas de sueldo prevalentes en los lugares de trabajo.

Algunos ejemplos de violaciones de las leyes de salarios prevalentes incluyen:

- Clasificar de forma incorrecta a un trabajador para pagar un salario más bajo. (Por ejemplo, la reclasificación de un

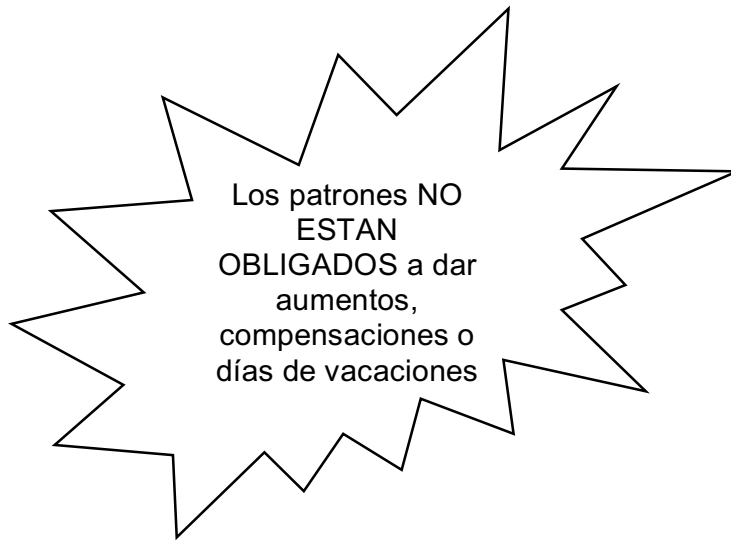
trabajador como técnico de instalación eléctrica en tierra, que pueden ganar $28.12 por hora, en vez de instalador de líneas de energía eléctrica, que puede ganar $36.05 por hora.)

- Reportar menos horas que las que los trabajadores efectivamente laboran;
- Hacer que los trabajadores trabajen en un proyecto privado con un salario menor al mismo tiempo que están trabajando en un proyecto de obras públicas bajo el salario vigente, con el fin de reducir el costo total de la mano de obra;
- Evadir el pago de las horas extras por obligar a los trabajadores a las "horas de banca" mediante la transferencia de las horas extras a la semana siguiente o el siguiente periodo de pago.

El *Código de Contratación de Illinois* requiere que los trabajadores de servicios que trabajan en contratos estatales en Illinois ganen el salario prevalente. Estos trabajos incluyen conserjes, limpiadores de ventanas, trabajadores de servicio de alimentos y guardias de seguridad.

Fuente: Adaptado del folleto "Ley de salario prevaleciente" el Fiscal General de Illinois
http://www.illinoisattorneygeneral.gov/consumers/Prevailing_Wage_Act.pdf

Aumentos, Bonos y Recortes Salariales



Los aumentos de sueldo por encima del salario mínimo no son obligatorios por ley. Los aumentos de sueldo y el pago de bonos, (por ejemplo un pago extra por fines de semana o días festivos de trabajo) son generalmente un acuerdo entre el patrón y el trabajador(es), al igual que los recortes salariales, siempre que no se violen las leyes de salario mínimo.

La paga extra por trabajar los fines de semana o de noche son cuestión de acuerdo entre el patrón y el trabajador(es). La ley no obliga a un pago extra por el fin de semana o de trabajo nocturno. Sin embargo, la Ley de Normas Justas de Trabajo requiere que los trabajadores que cubre, no exentos reciban el pago de horas extras a uno y medio salarios regulares del trabajador - por trabajar más de 40 horas en una semana laboral.

No hay ningún requisito en la ley para la indemnización por despido. La indemnización por despido es una cuestión de acuerdo entre el patrón y el trabajador(es).

Los aumentos de salario, el pago de bonos y las prestaciones por separación del trabajo (despido o layoff) son condiciones que normalmente se negocian en un contrato colectivo de trabajo de un sindicato. Un contrato sindical (de unión) es un documento legal.

Descansos y Comidas

En Illinois, si usted trabaja 7 horas y media o más al día, **usted tiene derecho a un descanso de 20 minutos para comer**. El descanso para comer de 20 minutos puede no ser pagado y debe ocurrir en las primeras 5 horas de trabajo. Si trabaja 15 horas o más en un día, usted tiene derecho a dos descansos separados de 20 minutos cada uno para comer.

Los patrones deben permitir que los trabajadores usen el baño cada vez que se necesite. Su patrón puede obligar a seguir un procedimiento particular para avisar que necesita un descanso o ser relevado por un momento de sus obligaciones laborales. Además, si un patrón tiene el número necesario de baños para cumplir con los estándares de sanidad o los mantiene encerrados o están inaccesibles para los trabajadores, está violando las normas de sanidad del gobierno federal.

Vacaciones, Días de Enfermedad, Descansos y Horas Extras

La ley no obliga a los patrones a proporcionar vacaciones (pagadas o no pagadas), o días pagados por enfermedad, pero si su patrón proporciona el tiempo de vacaciones, ya sea a través de un contrato de unión o como una política de la empresa, entonces usted tiene el derecho a disfrutar de ese beneficio. La política de la empresa no necesariamente tiene que estar por escrito. Además, en Illinois, el pago de vacaciones se acumula a medida que trabaja. En otras

palabras, si la política de la empresa proporciona dos semanas de vacaciones pagadas después de un año, se ha ganando una semana de vacaciones pagadas al final de seis meses (es decir, la mitad de un año = mitad del pago de vacaciones). Por lo tanto, si usted deja su trabajo a mediados de año, usted tiene derecho al pago de vacaciones que ha ganado (1 semana en este ejemplo) como parte de su salario final. Pero, de nuevo, esto sólo se aplica si su patrón tiene una política de vacaciones.

Los patrones le pueden exigir a los trabajadores trabajar más de 40 horas por semana o más de ocho horas en un día, pero le tienen que pagar horas extras a menos que usted sea un trabajador exento.

La ley de Illinois de Un Día de Descanso en Siete (ODRISA), requiere que los patrones den a los trabajadores de tiempo completo **por lo menos un día (un período de 24 horas) de descanso a la semana**. Los trabajadores de medio tiempo y los trabajadores agrícolas no están cubiertos por esta ley.

Las vacaciones, días de enfermedad y días festivos suelen ser negociados en un contrato sindical. Un contrato sindical es un documento legalmente obligatorio para ambas partes.

Ley de Ausencia Familiar y Médica

La Ley de Federal de Ausencia Médica y Familiar (FMLA) permite a los trabajadores de compañías con por lo menos 50 trabajadores, hasta 12 semanas de licencia sin sueldo por una o más de las siguientes razones:

- El nacimiento y cuidado de un niño recién nacido;
- La colocación con el trabajador de un niño en adopción y para cuidar al niño recién adoptado;
- Para cuidar a un miembro de la familia inmediata (cónyuge, hijo, padre, pero no los suegros) con una condición de salud grave; y
- Si el trabajador no puede trabajar debido a una condición médica grave.

Para ser elegible para la licencia sin sueldo bajo la FMLA, usted debe:

- Haber trabajado para su patrón por lo menos 12 meses o 1,250 horas en los últimos 12 meses (aproximadamente 25 horas por semana); y
- Trabajar para una empresa que tiene al menos 50 trabajadores dentro de 75 millas de su lugar de trabajo. Por ejemplo, si usted trabaja en una instalación que cuenta con 10 empleados, pero a cinco millas de distancia hay 40 trabajadores que trabajan para la misma empresa, usted tiene derecho a tomar tiempo libre bajo el FMLA.

La FMLA le permite tomar hasta 12 semanas de tiempo libre si cumple con estos requisitos. La ley no obliga a que su tiempo de licencia sea pagado, aunque algunas compañías tienen políticas que le permiten recibir pagos cuando se toma tiempo libre bajo el FMLA.

Si solicita una licencia FMLA, su patrón puede obligarlo a usar primero todos los días de enfermedad pagados o los días de vacaciones que tiene como parte del tiempo que estará fuera del trabajo. Su patrón tiene que decirle cuando comience su licencia si esos días se contarán en contra de la licencia total de 12 semanas usted puede tomar.

Usted no tiene que utilizar las 12 semanas al mismo tiempo.

Los patrones pueden seleccionar una de cuatro opciones para determinar el período de 12 semanas durante los cuales se pueden tomar 12 semanas de ausencia:

- El año calendario;
- Cualquier periodo fijo de 12 meses, como un “ejercicio fiscal” o un año a partir de la fecha del "aniversario" de un trabajador;
- Un período de 12 meses a partir de la fecha en que comienza la primera licencia FMLA de un trabajador; o
- Un período de 12 meses anteriores a la fecha en que un trabajador solicita una licencia FMLA.

Su patrón debe continuar proporcionando el mismo seguro de salud durante la licencia que se tenía mientras estaba trabajando. Usted también tiene el derecho de volver al mismo trabajo o una posición equivalente en términos de salarios, remuneración, beneficios y otros términos y condiciones de empleo después de regresar de su licencia.

Usted puede tomar una licencia intermitente o tomar ausencias reducidas por problemas graves de salud. Una **ausencia intermitente** es tiempo tomado en bloques separados de tiempo. Por ejemplo, se puede utilizar una licencia intermitente por horas, para cosas como citas con el médico para el cuidado de una condición médica grave. Una **ausencia reducida**, por ejemplo, reduce el número de horas de trabajo. La ausencia reducida se utiliza para cosas como la terapia física.

Pasos para la obtención de licencia médica:

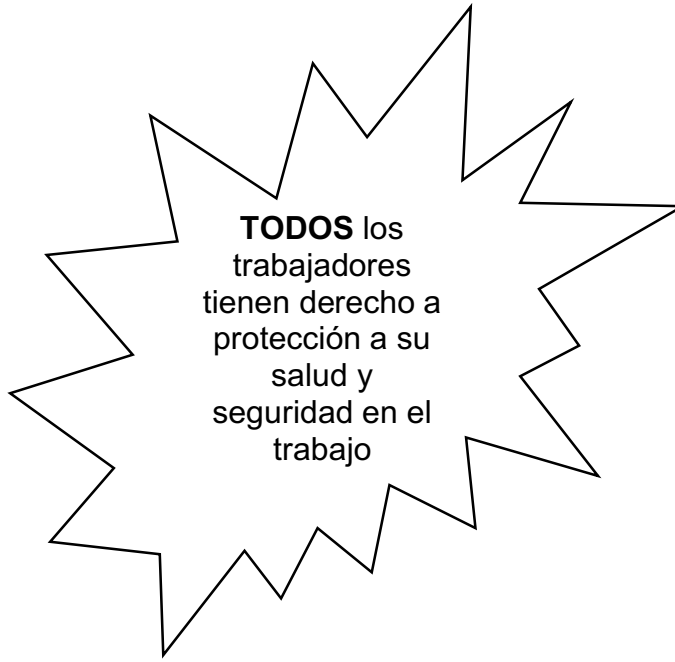
- Si su patrón le pide una solicitud por escrito, hay que enviarla tan pronto como sepa que va a necesitar tiempo libre. Si es posible, déle a su patrón el aviso con 30 días de anticipación. Asegúrese de informar a su patrón que usted necesita tomar tiempo libre por razones de salud. Guarde una copia de su aviso para sus archivos.
- Su patrón le debe proporcionar un aviso por escrito de sus derechos y responsabilidades durante la licencia. Guarde una copia para sus archivos.
- Obtenga y mantenga copias de todos la papelería médicos correspondiente.
- Guarde copias de todos los documentos que envíe o reciba de su patrón.
- Asegúrese de que su patrón conozca la ley. Si su patrón le niega su petición, es posible que desee hablar con su patrón acerca de la ley. Su patrón puede no estar bien informado sobre la FMLA.
- Obtenga más información. Llame a la División de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo de EE.UU., a un abogado, o al Instituto de Mujeres Trabajadoras para obtener más información *(Vea "*Agencias del Gobierno Encargadas de Hacer Cumplir las Leyes del Trabajo*" en la página 114 para información de contacto)*

Fuente: Adaptado del Instituto de Mujeres Trabajadoras y del USDOL

Leyes de Salud y Seguridad

Ley de Salud y Seguridad Ocupacional (OSH)

La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional (OSH), de 1970 existe para evitar que los trabajadores mueran o sean lesionados en el trabajo. La ley requiere que los patrones proporcionen a sus trabajadores condiciones de trabajo que estén libres de peligros conocidos.



Usted tiene derecho a:

- Recibir la capacitación necesaria para hacer su trabajo de manera segura y en un idioma que pueda entender;
- Recibir equipo de protección personal adecuado para hacer su trabajo con seguridad. (En la mayoría de los casos, el equipo de seguridad debe ser pagado por su patrón, y el costo del equipo no puede ser descontado de su salario);
- Conocer los nombres y los peligros que representan los productos químicos u otros materiales peligrosos que se utilizan en su lugar de trabajo;
- Ver la lista de los accidentes o daños en el trabajo que han causado días de trabajo perdidos (llamada la Log 300 de OSHA)
- Hacer sugerencias para mejorar la seguridad de su trabajo;
- Que se corrijan las condiciones peligrosas o insalubres;
- Presentar quejas ante la **Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA),** la agencia gubernamental

encargada de fijar y vigilar las condiciones de trabajo peligrosas o insalubres;

- Una revisión confidencial de cualquier queja de seguridad y de salud que presente directamente con OSHA o con la asistencia de un representante - OSHA no revelará su nombre a su empleador;
- Una inspección de su lugar de trabajo si hay problemas de seguridad o salud de OSHA que debe atender; y
- A no ser despedido o sufrir represalias por plantear inquietudes o solicitar información relacionada con la seguridad y la salud, la notificación de lesiones, la presentación de una queja, participar en una inspección de OSHA u otras actividades protegidas.

Los trabajadores del sector privado en el estado de Illinois pueden presentar una queja para que su sitio de trabajo sea inspeccionado por la OSHA federal. Los trabajadores del sector público en Illinois pueden presentar quejas ante el Departamento de Trabajo de Illinois - OSHA Illinois *(Vea "*Agencias del Gobierno Encargadas de Hacer Cumplir las Leyes del Trabajo*" en la página 114 para información de contacto.)*

RECUERDE: Si usted siente que su vida o la vida de sus compañeros de trabajo está en peligro inminente, usted tiene el derecho a negarse a trabajar. Sin embargo, esta negativa puede dar lugar a una acción disciplinaria.

Para negarse a trabajar:

- Debe haber una amenaza de muerte o lesiones físicas graves. "Daño físico serio" significa que una parte del cuerpo puede ser dañada tan severamente, que no puede ser usado o no se puede utilizar bien para trabajar.
- En relación con sustancias químicas, debe haber una expectativa razonable de que las sustancias tóxicas u otros peligros para la salud y la exposición están presentes y exponerse a ellas puede disminuir la vida útil o causar una reducción sustancial de la capacidad física o mental. El daño causado por el peligro presente no tiene que suceder inmediatamente.
- La amenaza debe ser inmediata o inminente. Esto significa que usted debe creer que la muerte o daños físicos graves podrían

ocurrir en un corto período de tiempo, por ejemplo antes de que OSHA pudiera investigar el problema.

- Si un inspector de OSHA cree que existe un peligro inminente, debe informar a los trabajadores afectados y al patrón de que OSHA recomienda que tome medidas para detener el peligro inminente .
- OSHA tiene el derecho a solicitar a un tribunal federal que le ordene al patrón eliminar el peligro inminente.

*Fuente: (*https://www.osha.gov/as/opa/worker/danger.html*)*

Violaciones Frecuentes a las Leyes de Seguridad en el Trabajo

Violaciones Generales

Algunas violaciones comunes de seguridad y salud incluyen:

- No proporcionar equipo adecuado para evitar caídas de trabajadores de la construcción que trabajan por lo menos a 10 pies (3 metros) del suelo
- No proporcionar capacitación adecuada de seguridad
- No cerrar (cortar) correctamente las fuentes eléctricas de la maquinaria durante su mantenimiento y servicio por parte de los trabajadores, lo cual puede dar lugar a que los trabajadores se expongan al arranque accidental del equipo
- No proporcionar respiradores o mascarillas adecuadas y bien ajustadas
- Falta de guardas sobre las partes móviles de una máquina
- No proporcionar protección para ojos y rostro contra partículas en el aire, salpicaduras de líquidos o gases peligrosos

Fuente: Normas de OSHA y el Consejo Nacional de Seguridad

Productos Químicos Peligrosos

Los patrones están obligados a proporcionar información y capacitación sobre los productos químicos peligrosos a los que están expuestos los trabajadores. Los patrones deben:

- Tener un inventario de todos los productos químicos que se utilizan en el lugar de trabajo;

- Evaluar los materiales peligrosos mediante el uso utilizando listas para determinar si causan cáncer, daños reproductivos o defectos de nacimiento;
- Desarrollar un programa escrito de Comunicación de Riesgos, que incluye dónde y cómo obtener información sobre todos los productos químicos utilizados en el lugar de trabajo;
- Etiquetar los recipientes de productos químicos con el nombre, las advertencias del producto, el fabricante y los peligros que representa;
- Proporcionar Hojas de Datos de Seguridad (MSDS) que contienen información sobre los peligros a la salud, las propiedades físicas y químicas, el manejo seguro y el procedimiento de almacenamiento y requisitos de equipo de protección personal; y
- Capacitar a los trabajadores sobre los productos químicos, incluidos los efectos a la salud asociados con el uso, así como la forma de manejar, almacenar y transportar los productos químicos de manera segura. La capacitación debe estar en un lenguaje comprensible para el trabajador.

El inventario de sustancias químicas y la MSDS deben estar accesibles en todo momento, en todos los turnos. Si no está seguro acerca de cómo manejar cualquier producto químico o no sabe los efectos nocivos de cualquier sustancia química, consulte la MSDS. Si una MSDS no está disponible, solicítela por escrito a su supervisor o a OSHA antes de usar la sustancia peligrosa. Es particularmente importante que una MSDS está disponible cada vez que un nuevo producto químico se introduce en el lugar de trabajo o cada vez que hay un cambio en el proceso. Dentro de los 15 días de su solicitud, su patrón le debe proporcionar una copia de la MSDS. (La MSDS no substituye a las etiquetas de los envases de productos químicos peligrosos).

Si su patrón no cumple con su solicitud, póngase en contacto con el Centro de Trabajadores Arise Chicago, OSHA, su representante sindical si es usted miembro de un sindicato, o con un abogado.

Todos los trabajadores tienen el derecho de ver todos los registros que mantengan los patrones en relación con la exposición a materiales peligrosos, o los resultados de los registros médicos.

Fuente: Comunicación de Riesgos de la norma de OSHA (29 CFR 1910.1200 y el acceso de los trabajadores de OSHA para la exposición y la historia clínica (29 CFR 1910.1020)

Lesiones por Movimientos Repetitivos

Los trabajadores que realizan los mismos movimientos una y otra vez corren el riesgo de desarrollar lesiones. Las posturas incómodas o limitadas, las vibraciones y las temperaturas frías en el lugar de trabajo también aumentan el riesgo de lesiones por movimientos repetitivos. Muchos trabajadores de producción desarrollan síntomas de lesiones por movimientos repetitivos.

El Síndrome del Túnel Carpiano es una lesión seria y común por los movimientos repetitivos. Puede ser permanente si no se recibe tratamiento médico. La constante flexión y torsión de las muñecas ocasiona el síndrome del túnel carpiano. Los tendones de la muñeca se inflaman y presionan el nervio en la muñeca causando dolor o entumecimiento.

Los síntomas del síndrome del túnel carpiano son:

- Dolor y/o entumecimiento en las manos;
- Hormigueo o ardor en las manos y los primeros tres dedos;
- Entumecimiento y/o dolor en las manos mientras duerme; y
- La dificultad para levantar, cargar, agarrar y tirar cosas.

También hay otros tipos de lesiones por movimientos repetitivos que afectan a otras partes del cuerpo, tales como el cuello y los hombros.

¿Qué Hacer si su Patrón Viola las Leyes de Salud y Seguridad?

Si la situación es una emergencia o hay un peligro que pueda ser mortal, llame al 1-800-321-OSHA. Es una línea de emergencia que funciona las 24 horas. Se le pondrá en contacto con la oficina más cercana a su lugar de trabajo.

Póngase en contacto con el *Centro de Trabajadores Arise Chicago* para aprender acerca de sus derechos a la salud y la seguridad en el trabajo, y para hacer un plan de acción para mejorar la salud y seguridad en el trabajo.

Hable con su supervisor acerca de los peligros que se están produciendo. Anote sus preocupaciones y guarde una copia. Acompañado de otra persona que pueda servir como testigo o un

representante de su sindicato, muéstrele a su supervisor las condiciones de trabajo potencialmente peligrosas. Su patrón puede ponerse en contacto con OSHA o un servicio de consulta del estado para aprender cómo mejorar las condiciones de trabajo.

Llame a su oficina local de OSHA para discutir las preocupaciones de salud y seguridad, cualquier pregunta que pueda tener, así como las posibilidades de presentar una queja si su patrón no corrige la situación. Si usted no sabe cómo contactar a su oficina local, llame al 1-800-321-OSHA.

Si su patrón no corrige las violaciones de salud y seguridad, puede *presentar una queja ante la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA)*. Esto se puede hacer descargando el formulario de queja en internet, en http://www.osha.gov en la página de "trabajadores" o llamando a su oficina local de OSHA para solicitar una. *(Vea "*Agencias del Gobierno Encargadas de Hacer Cumplir las Leyes del Trabajo*" en la página 114 para información de contacto.)* Llene el formulario y envíelo por correo o por fax a la oficina de OSHA. Asegúrese de incluir su nombre, dirección y número de teléfono para que pueda ser contactado.

Es ilegal que pueda ser acosado o despedido por presentar una queja a OSHA, y también usted puede solicitar que su nombre no sea revelado a su patrón. (También puede presentar una, denuncia anónima informal en línea, pero se resolverá de manera informal a través del teléfono con su empleador. Las quejas presentadas en persona o por escrito son más propensos a resultar en una investigación de los lugares de trabajo.)

Proporcione información específica, completa y precisa al llenar el formulario de queja. Esto ayudará a que el proceso se mueva más rápido. Haga una lista de todos los detalles sobre la situación hasta donde sea posible, incluyendo los riesgos e incidentes específicos, quién estuvo involucrado, cuándo y dónde se produjeron los incidentes, etc. Hable con todos los trabajadores que pueda, averigüe quiénes están conscientes del problema y si se lo permiten, dele sus nombres a la OSHA.

OSHA procesará su queja y decidirá si se hace una investigación fuera del sitio de trabajo, que se puede resolver con mayor rapidez por teléfono o fax, o si se requiere una investigación en el lugar. Las quejas que requieren una investigación en el sitio de trabajo se manejan en

base a la gravedad del peligro y el número de trabajadores expuestos, y pueden tardar más tiempo para ser resueltas.

Usted tiene el derecho a que haya un representante de los trabajadores acompañando al inspector de OSHA durante la inspección del lugar de trabajo. Usted también tiene el derecho de hablar en privado con el investigador de forma confidencial, independientemente de si se elige o no un representante de los trabajadores.

Después de la inspección, el patrón y el representante de los trabajadores recibirán una copia de los resultados. Si se encuentran violaciones, al patrón se le puede dar un citatorio (aviso de que tiene que corregir alguna situación), y se le notificará la pena o multa correspondiente. El patrón debe colocar copias de los citatorios en el lugar de trabajo y corregir los riesgos para la fecha límite que OSHA determine. OSHA le dará seguimiento con su patrón para asegurarse de que se han hecho las correcciones.

Beneficios para Trabajadores Heridos

Compensación Obrera (Compensación al Trabajador)

Bajo las leyes de Compensación Obrera de Illinois, los trabajadores que se enferman o se lesionan *como resultado directo de su trabajo* deben ser reembolsados por su tratamiento médico y pueden obtener un cheque semanal de su patrón para cubrir parcialmente las pérdidas de salarios causados por la enfermedad o lesión.

Tipos de Compensación para Trabajadores:

- Incapacidad Total Temporal (TTD). Si su enfermedad o lesión le impide trabajar por más de tres días de trabajo, usted tiene derecho a recibir TTD. TTD es igual a dos tercios (2/3) de su

salario bruto promedio, sin incluir las horas extraordinarias. Tenga en cuenta que TTD tiene ciertas cantidades máximas y mínimas.

- Pago por Incapacidad Permanente. Si su enfermedad o lesión le ha causado una incapacidad permanente, usted tiene derecho a recibir una compensación adicional según la naturaleza y daño causado por su lesión. También puede tener derecho a rehabilitación médica o profesional si no puede volver a su ocupación.
- Muerte. Si un accidente de trabajo causa la muerte de un trabajador, su cónyuge y sus hijos tienen derecho a una indemnización.

Es ilegal que el patrón acose o despida a un trabajador por presentar un reclamo de compensación obrera. En Illinois todos los trabajadores, incluso los trabajadores indocumentados, están cubiertos por el seguro de compensación obrera de su patrón.

¿Qué Hacer si se Lesiona en el Trabajo?

Obtenga tratamiento médico inmediatamente. Lo que puede parecer una lesión menor puede ser un problema médico más grave. Usted puede optar por visitar hasta dos médicos y darle seguimiento con tratamiento. Informe a su patrón por escrito del nombre y la dirección del médico u hospital que elija. Usted no tiene que aceptar el tratamiento médico que su patrón recomienda. En caso de lesiones graves o potencialmente mortales (por ejemplo lesiones en la cabeza, hemorragia severa, huesos rotos, quemaduras de tercer grado, exposición química) vaya a la sala de urgencias del hospital más cercano, o llame a una ambulancia si es necesario. Para las lesiones no mortales, buscar a un hospital o clínica con un departamento de Medicina del Trabajo.

Informe al médico exactamente cómo y que se lesionó en el trabajo. Si el médico le recomienda restricciones de trabajo, que se las dé por escrito. Asegúrese de que el médico ponga por escrito que es una lesión relacionada con el trabajo.

Mantenga sus propios registros del accidente y las condiciones físicas (por ejemplo un piso mojado) que puedan haber contribuido a su accidente.

Notifique a su patrón tan pronto como sea posible que usted se ha lastimado y el nombre y la dirección del hospital o clínica que ha elegido para su tratamiento. Si usted no le notifica a su patrón dentro de 45 días, es posible que pierda la elegibilidad para la compensación obrera. Si notifica a su patrón por escrito, describa todas las circunstancias con la mayor precisión posible, debido a que su patrón puede impugnar un reclamo de compensación obrera. Aunque usted **no tiene que aceptar** el tratamiento de un médico o clínica elegido por su patrón, éste puede **demandar que usted que sea evaluado por un médico o clínica en particular.**

Mande una solicitud a su patrón para el reembolso de los gastos médicos y salarios perdidos como consecuencia de la lesión. Usted es elegible para un máximo de 2/3 de su salario promedio de tiempo regular por el tiempo que no pudo trabajar. Su patrón puede tener un procedimiento formal para esto. Asegúrese de guardar copias o notas todo el papeleo, documentación, facturas, médicos, etc.

Si necesita más ayuda para la compensación del trabajador, puede elegir cualquiera de las siguientes opciones:

- Póngase en contacto con un abogado especializado en compensación a los trabajadores si: su patrón no atiende rápidamente su petición, su patrón le niega su reclamo, usted necesita continuar los pagos de incapacidad permanente, o para obtener una indemnización por la muerte en el lugar de trabajo de un cónyuge, padre o madre. *(Vea* Consejos Útiles Para Contratar a un Abogado *en la página 112 para obtener más información.)*
- Póngase en contacto con el Centro de Trabajadores Arise Chicago para aprender más sobre sus derechos como trabajador, sus opciones para resolver los problemas en el trabajo, y cómo sus esfuerzos pueden hacer una diferencia para los compañeros de trabajo.
- Póngase en contacto con la Comisión de Compensación Laboral de Illinois para solicitar la compensación obrera *(Vea "*Agencias del Gobierno Encargadas de Hacer Cumplir las Leyes del Trabajo*" en la página 114 para información de contacto.)*

La Compensación por Discapacidad

Los trabajadores que son incapaces de trabajar debido a una lesión o enfermedad, pueden calificar para beneficios por incapacidad.

Hay tres tipos de beneficios por discapacidad: La Incapacidad del Seguro Social, el Seguro Social Suplementario, y los seguros privados.

Incapacidad del Seguro Social: Paga beneficios en efectivo a las personas que no pueden trabajar durante un año o más debido a una discapacidad. Los beneficios continúan hasta que una persona sea capaz de trabajar de nuevo de manera regular. Si usted no recibe compensación obrera y cumple con los siguientes requisitos de elegibilidad, puede solicitar la Incapacidad del Seguro Social.

Elegibilidad: Para tener derecho a beneficios de Incapacidad del Seguro Social, debe:

- Haber trabajado el tiempo suficiente para ganar suficientes "créditos de la Seguridad Social." (Llame a la oficina local del Seguro Social para determinar si tiene suficientes créditos.)
- Tener un impedimento físico o mental que le impide hacer ningún trabajo "sustancial" durante al menos un año. (Por lo general, los ingresos mensuales de $500 o más se consideran "sustanciales").
- Tener una condición que se espera que resulte en su muerte.

En la mayoría de los casos, los beneficios por incapacidad comenzarán con el sexto mes completo de su discapacidad. Si recibe compensación obrera, es probable que usted no sea elegible para los beneficios de Incapacidad del Seguro Social.

Es Posible Acelerar su Reclamo de Incapacidad del Seguro Social. Tenga la siguiente información cuando la solicite:

- Los registros médicos de sus doctores, terapeutas, hospitales, clínicas y trabajadores sociales;
- Sus resultados de exámenes y laboratorios;
- Los nombres, direcciones y números de teléfono y fax de sus doctores, clínicas y hospitales;
- Los nombres de todos los medicamentos que esté tomando; y
- Los nombres de sus patrones y sus responsabilidades de trabajo en los últimos 15 años.

El Seguro Social Suplementario (SSI) está disponible para las personas que llegan a padecer discapacidad y que no tienen mucho dinero u otros activos (propiedades o ingresos). A diferencia de la Incapacidad del Seguro Social, los trabajadores no contribuyen al programa de SSI. En su lugar, el SSI es financiado por los fondos de ingresos generales del Tesoro EE.UU. y existe como una fuente de ingresos para las personas que nunca han trabajado (como los niños) o que no han trabajado el tiempo suficiente para ser elegible para la Incapacidad del Seguro Social. los trabajadores que se lesionan en el trabajo rara vez son elegibles para el SSI. Sin embargo, si se le niega Incapacidad del Seguro Social porque no ha trabajado el tiempo suficiente para calificar, usted debe solicitar el SSI.

Elegibilidad. Para tener derecho a beneficios por incapacidad del Seguro Social Suplementario, usted debe:

- Tener un ingreso por debajo de un cierto límite. Este límite de ingresos varía de estado a estado. Llame a su oficina local del Seguro Social para conocer el límite de su estado;
- Tener activos (propiedades) que ascienden a menos de $2,000 por persona o $3,000 por pareja; y
- Ser ciudadano de EE.UU. o residente nacional. Algunos inmigrantes con documentos legales califican para SSI. Llame a su oficina local del Seguro Social para averiguar si cumple los requisitos.

La mayor parte de las reglas que se utilizan para decidir si una persona tiene una enfermedad lo suficientemente grave como para tener derecho a beneficios por Incapacidad del Seguro Social también se aplican a SSI. Las personas que califican para SSI por lo general también califican para cupones de alimentos y Medicaid. Si recibe compensación de trabajadores, es probable que usted *no sea elegible* para el Seguro Social Suplementario.

Solicitud de Prestaciones del Seguro Social

Se debe solicitar la Incapacidad del Seguro Social y el Seguro Social Suplementario en persona. Llame a la Administración del Seguro Social al 1-800-772-1213 para obtener más información o para encontrar la oficina del Seguro Social más cercana. Las oficinas de servicios sociales y centros comunitarios en su área también pueden tener más información. Si le dicen que usted no es elegible para la

Incapacidad del Seguro Social o el SSI, puede meter una solicitud de reconsideración.

Seguro privado. Algunas compañías, especialmente las que clasifican a sus trabajadores como contratistas independientes, pueden tener un seguro de discapacidad a través de una empresa privada. Si es así, es posible que pueda recibir beneficios por incapacidad de ese plan de seguro.

Leyes de Discriminación en el Trabajo

¿Qué es una Discriminación Ilegal?

Bajo diversas leyes federales y estatales, es ilegal discriminar en el lugar de trabajo sobre la base de:

- Edad
- Discapacidad
- Género
- Embarazo o el estado civil
- Orientación sexual
- Raza o color
- Religión
- Origen nacional / ascendencia
- Estatus de ciudadanía (lo que significa que si está autorizado legalmente para trabajar en los Estados Unidos, un patrón no puede discriminar contra usted porque usted no es ciudadano de EE.UU.)
- Expedientes criminales (historial de arrestos)

Los patrones no pueden cometer discriminaciones al:

- Contratar o despedir;
- Promover trabajadores, aplicar el escalafón, ejercer despidos;
- Dar o quitar compensaciones y beneficios;
- Asignar trabajo o dar capacitación;
- Anunciar empleos o usar compañías de reclutamiento;
- Usar las instalaciones de la empresa;
- Pagar planes de jubilación y ejercer acciones por discapacidad

Discriminación por Edad

Es ilegal para un patrón con por lo menos 15 trabajadores discriminar basándose en la edad al momento de contratar, clasificar, evaluar, despedir, promover, disciplinar, compensar o imponer otras acciones o

condiciones de trabajo. Esta ley protege a los trabajadores mayores de 40 años.

Discriminación por Discapacidad

La Ley de Americanos con Discapacidades (ADA) protege a los solicitantes de empleo y los trabajadores contra la discriminación en la contratación, clasificación, en sus evaluaciones, disciplina, compensación u otros términos o condiciones de empleo en base a su discapacidad.

La ley sólo considera que una persona tiene una discapacidad si esa persona tiene un impedimento físico o mental que limita sustancialmente al menos una actividad importante de la vida. Debido a esa definición, muchas personas que se consideran con alguna discapacidad en realidad no están protegidas por la ADA.

Los patrones privados que tienen al menos 15 empleados, los gobiernos estatales y locales, agencias de empleo y los sindicatos no pueden:

- Reclutar únicamente a los solicitantes de trabajo sin discapacidades obvias;
- Pedir que los solicitantes de empleo describan su discapacidad y tomen exámenes médicos que otros trabajadores no están obligados a tomar antes de una oferta de trabajo;
- Ofrecer un menor número o menos atractivas oportunidades de avance a los trabajadores calificados con discapacidades que a otros, o despedir a los trabajadores calificados debido a una discapacidad; o
- Tratar a los trabajadores calificados con una discapacidad peor que otros trabajadores a causa de la discapacidad.

La ley dice que si usted es un individuo calificado con una discapacidad y puede hacer el trabajo, su empresa debe hacer un ***"acomodo razonable"*** para llevar a cabo el trabajo con tal de que no imponga una carga excesiva en la operación del negocio. La adaptación puede incluir un cambio en el equipo para que usted pueda usarlo, cambiar su horario de trabajo, y hacer más accesibles los edificios. Recuerde, un patrón no puede preguntar acerca de su discapacidad al solicitar un trabajo. Sólo pueden preguntar si se puede realizar el trabajo.

Si usted cree que ha experimentado discriminación por discapacidad, puede presentar una acusación ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, el Departamento de Derechos Humanos de Illinois, la Comisión del Condado de Cook de Derechos Humanos o la Comisión de Relaciones Humanas de Chicago. Para obtener más información, consulte *¿Qué hacer si usted está experimentando discriminación lugar de trabajo?*.

Fuente: Oficina de la Mujer del Departamento de Trabajo de los EE.UU.

Discriminación Salarial por Género

La ley dice que es ilegal pagar menos a las mujeres que los hombres que hacen un trabajo similar. Sin embargo, en promedio, el salario de una trabajadora (mujer) de tiempo completo es de solamente 74 centavos por cada dólar que se paga a un hombre.

Si cualquiera de las siguientes situaciones le ocurre a usted, puede tratarse de una discriminación ilegal.

- Usted fue "dirigida" a un empleo menos pagado porque el patrón supone que solamente estaba interesada en un "puesto de trabajo para mujeres."
- Un patrón que le preguntó si estaba casada o planeaba casarse, si tuvo hijos o ha planeado tener hijos, y luego se niega a contratarla o colocarla en determinados puestos de trabajo.
- Usted fue contratada para un trabajo con un salario más bajo que lo que un hombre hubiera recibido.
- Usted volvió de embarazo o licencia de maternidad a un trabajo de menor salario que el que tenía cuando se fué.
- Se capacitó a un hombre para un trabajo que a usted le negaron.

El Título VII de la Ley de Derechos Civiles dice que es ilegal que los patrones con al menos 15 trabajadores:

- Le paguen menos a las mujeres por un trabajo similar al realizado por los hombres;
- No den las mismas oportunidades de capacitación a las trabajadoras (mujeres) que le ofrecen a los hombres;

- Se nieguen a considerar el ascenso o promoción de las mujeres a los puestos directivos o profesionales mejor pagados; o
- Tengan salarios más bajos para los "trabajos de mujeres" que para "trabajos de hombres" que requieren la misma habilidad, esfuerzo, responsabilidad y condiciones de trabajo.

Fuente: Oficina de la Mujer del Departamento de Trabajo de los EE.UU.

Discriminación por Embarazo

En los Estados Unidos, es ilegal que un patrón con 15 o más trabajadores:

- Se niegue a contratar a una mujer debido a su embarazo;
- Despida o force a una trabajadora a abandonar su empleo debido a un embarazo;
- Reste antigüedad, beneficios acumulados de jubilación o antigüedad por tomar licencias de maternidad;
- Despida o se niegue a contratar a una mujer porque tuvo un aborto.

Si no puede trabajar debido a complicaciones con el embarazo, usted tiene derecho a los mismos derechos, privilegios y beneficios que los demás trabajadores que están sin trabajo por un corto tiempo debido a otras discapacidades. Además, la Ley de Ausencia Familiar y Médica requiere que los patrones con 50 o más trabajadores concedan a las empleadas hasta 12 semanas de licencia sin sueldo por el embarazo, siempre y cuando cumplan con los requisitos básicos de la ley (ver sección sobre la FMLA).

Desde el 1 de enero de 2015, los patrones de Illinois de cualquier tamaño deben proporcionar a las trabajadoras o solicitantes de trabajo que están embarazadas o en recuperación de parto, adaptaciones razonables, que podrían incluir:

- Más frecuentes o más largos descansos para ir al baño;
- Descansos para tomar agua;
- Descansos periódicos;
- Un espacio privado para la extracción de leche materna y la lactancia materna, no necesariamente en baño ;

- Asientos;
- Asistencia para el trabajo manual;
- Trabajo de baja intensidad;
- Traslado temporal a una posición menos extenuante o peligrosa;
- Proporcionar un sitio de trabajo accesible;
- Adquirir o modificar equipos que se adapten al embarazo;
- La reestructuración de un empleo;
- Trabajo de tiempo parcial o un horario de trabajo modificado;
- Ajustes o modificaciones de exámenes, materiales de capacitación o políticas adecuadas;
- La reasignación a un puesto vacante;
- Tiempo libre para recuperarse de condiciones relacionadas con el parto;
- Ausencia necesaria durante el embarazo, el parto, condiciones médicas o comunes relacionadas con el embarazo o el parto.

Además, también se requiere que los patrones devuelvan su trabajo original o un puesto equivalente a alguien que tome tiempo libre para el embarazo, parto o condiciones médicas o comunes relacionadas con el embarazo o el parto después de que ella exprese su intención de volver o cuando su necesidad de acomodamiento razonable ya no sea necesario, a menos que el patrón pueda demostrar que el ajuste impondría una carga excesiva para el funcionamiento ordinario del negocio.

Recuerde, ningún patrón puede obligar a una persona embarazada a aceptar algún acomodo que ella no quiere. Es ilegal que un patrón tome represalias contra usted debido a la solicitud de un acomodo relacionado con el embarazo.

Fuente: Instituto de la Mujer Trabajadora, Oficina de la Mujer del Departamento de Trabajo de EE.UU., Departamento de Derechos Humanos de Illinois, Ley de Derechos Humanos de Illinois

Discriminación por Orientación Sexual

Los trabajadores de Illinois están protegidos contra la discriminación en la contratación, clasificación, evaluación, disciplina, compensación u

otros términos o condiciones de empleo basada en su orientación sexual, definida por la ley y que incluye la homosexualidad, heterosexualidad, bisexualidad, o la identidad de género.

Fuente: Comisión de Relaciones Humanas de Chicago

Acoso Sexual

El acoso sexual es la atención sexual no deseada en el trabajo. Se incluye tocar, hacer comentarios sexuales, solicitar relaciones sexuales o hacer sugerencias sexuales. El acoso sexual le puede suceder a cualquier persona, hombre o mujer.

El acoso sexual es ILEGAL en particular si:

- Usted tiene que aceptar una situación no deseada para obtener o mantener un empleo;
- Usted tiene que aceptar una situación no deseada para conseguir aumento de sueldo o vacaciones, o para influir en otras decisiones acerca de su trabajo;
- Es frecuente o severo;
- El acoso hace que trabajar sea más difícil para usted.

La ley federal la puede proteger:

- Incluso si nadie fue testigo de la conducta de acoso;
- Aunque el comportamiento de acoso no la amenace o haga que pierda su trabajo;
- Independientemente de si se trata de un jefe, compañero de trabajo o cliente que la acosa; e
- Incluso si el acoso ocurrió sólo una vez.

Si usted está siendo acosada sexualmente, *debe decirle al acosador que pare,* si piensa que no corre algún riesgo mayor. Es un requisito primero decirle al acosador que no desea dicha atención sexual. Averigüe si su patrón tiene una política de acoso sexual en su lugar de trabajo. Si hay una política de este tipo, asegúrese de seguir las instrucciones para informar del acoso sexual. Aunque no haya una política, denuncie el acoso a su patrón, por escrito si es posible, y mantenga una copia para usted.

Anote las posibles violaciones cuando ocurran e incluya tantos detalles como sea posible. Si puede hacerlo de forma segura, hable con otros

empleados. Es posible que haya otros y otras trabajadoras que experimentan acoso también o son testigos que puedan prestar apoyo si decide presentar una queja.

Es ilegal que su patrón la despida, discipline o la cambie de trabajo en represalia por la presentación de una demanda por acoso sexual o cualquier otro reclamo de discriminación o acoso. Si el acoso no se detiene, siga los mismos procedimientos que se describen a continuación para hacer frente a otros tipos de discriminación. Puede presentar una denuncia de acoso sexual, incluso si usted es la única persona en su lugar de trabajo que experimenta el acoso.

Fuente: Oficina de la Mujer del Departamento de Trabajo de los EE.UU.

Discriminación por Raza y Color

La Ley de Derechos Civiles de 1964 protege a las personas contra la discriminación en el empleo por motivos de raza y color. Es ilegal que un patrón lo discrimine debido a su raza o color en cuanto a la contratación, despido, promoción, remuneración, capacitación para el trabajo o cualquier otra condición del empleo. Su patrón no puede basar las decisiones acerca de sus asignaciones de trabajo en estereotipos y presunciones sobre las capacidades, rasgos, o el rendimiento de su grupo racial.

También es ilegal que un patrón discrimine debido a su matrimonio o asociación con una persona de otra raza; la afiliación o asociación con las organizaciones o grupos de base étnica; o su asistencia o participación en escuelas o lugares de culto generalmente asociados con ciertos grupos minoritarios.

Los insultos étnicos, "bromas" raciales, comentarios ofensivos o despectivos u otra conducta verbal o física basada en la raza o el color de un individuo constituye un acoso ilegal si la conducta crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo, o interfiere con el desempeño laboral del individuo .

Los patrones no pueden:

- Aislar físicamente a los trabajadores minoritarios de otros trabajadores o de tener contacto con los clientes;
- Asignar comúnmente miembros de minorías a establecimientos o zonas geográficas principalmente minoritarias;

- Excluir a las minorías de ciertas posiciones o grupos o categorizar a los trabajadores o los puestos de trabajo de manera que ciertos trabajos se lleven a cabo generalmente por las minorías; o
- Usar códigos o currícula para designar la raza del solicitante. Dicha codificación es evidencia de discriminación en lugares donde las minorías están excluidas del empleo o de ciertas posiciones.

La discriminación sobre la base de una característica inmutable asociada con la raza - como el color de la piel, la textura del cabello, o ciertos rasgos faciales, viola la Ley de Derechos Civiles de 1964. También es ilegal discriminar sobre la base de una condición que afecta predominantemente una raza a no ser que la práctica sea consistente con las necesidades y los negocios relacionados con el trabajo. Por ejemplo, la anemia de células falciformes se produce predominantemente en los afroamericanos, por lo tanto, una política que excluya a las personas con anemia de células falciformes sólo puede imponerse si es consistente con las necesidades de negocio y relacionada con el trabajo, y no para excluir a los afroamericanos.

Fuente: Comisión de Igualdad de Oportunidades

Discriminación Religiosa

El Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 prohíbe a los patrones con más de 15 trabajadores discriminar contra ellos debido a su religión en cuanto a la contratación, despido, promoción, remuneración, capacitación para el trabajo, o cualquier otro término, condición o privilegio de empleo. Los patrones se deben acomodar razonablemente a las prácticas religiosas de un trabajador o futuro empleado, a menos que ello creara una carga excesiva al empleador.

Algunos ejemplos de acomodamiento del patrón incluyen:

- Horarios flexibles;
- Sustitución o permutas voluntarias de horarios o responsabilidades;
- Reasignaciones de empleo; y
- Transferencias laterales.

Por ejemplo, los patrones generalmente no pueden programar los exámenes u otras actividades de selección en conflicto con las necesidades religiosas de un trabajador actual o futuro; no deben informarse acerca de la disponibilidad futura de un solicitante en determinados momentos; no deben tener un código de vestimenta restrictiva, o negarse a permitir la libre observancia de un sábado o día religioso, a menos que el patrón pueda probar que no hacerlo le causaría dificultades excesivas.

Un patrón puede reclamar una dificultad excesiva para acomodarse a las prácticas religiosas de un trabajador, entre otras razones, si prueba que verdaderamente le ocasiona un mayor costo administrativo.

Fuente: Comisión de Igualdad de Oportunidades

Discriminación por Origen Nacional y Reglas de "Inglés Solamente"

Es ilegal bajo el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 para un patrón con más de 15 trabajadores negar el empleo a causa de su país de origen o el de sus antepasados, o porque usted tiene características físicas, culturales o lingüísticos de un grupo racial o étnico determinado.

Un patrón no puede negar el empleo sobre la base de su origen nacional o linaje. Del mismo modo, un patrón no puede solicitar más documentación sobre su estatus de ciudadanía de lo que está legalmente obligado a mostrar simplemente por su apariencia, lenguaje, acento, o cualquier otro atributo que sean sugestivos de un origen nacional.

Su patrón tiene la responsabilidad de mantener su lugar de trabajo libre de acoso por razón de su origen nacional o linaje. Los insultos étnicos graves o generalizados, bromas, u otra conducta verbal o física relacionada con su lugar de origen pueden constituir acoso cuando tal comportamiento hace que se sienta intimidado u ofendido, interfiere con su capacidad para hacer su trabajo, o de alguna manera afecta sus posibilidades de empleo.

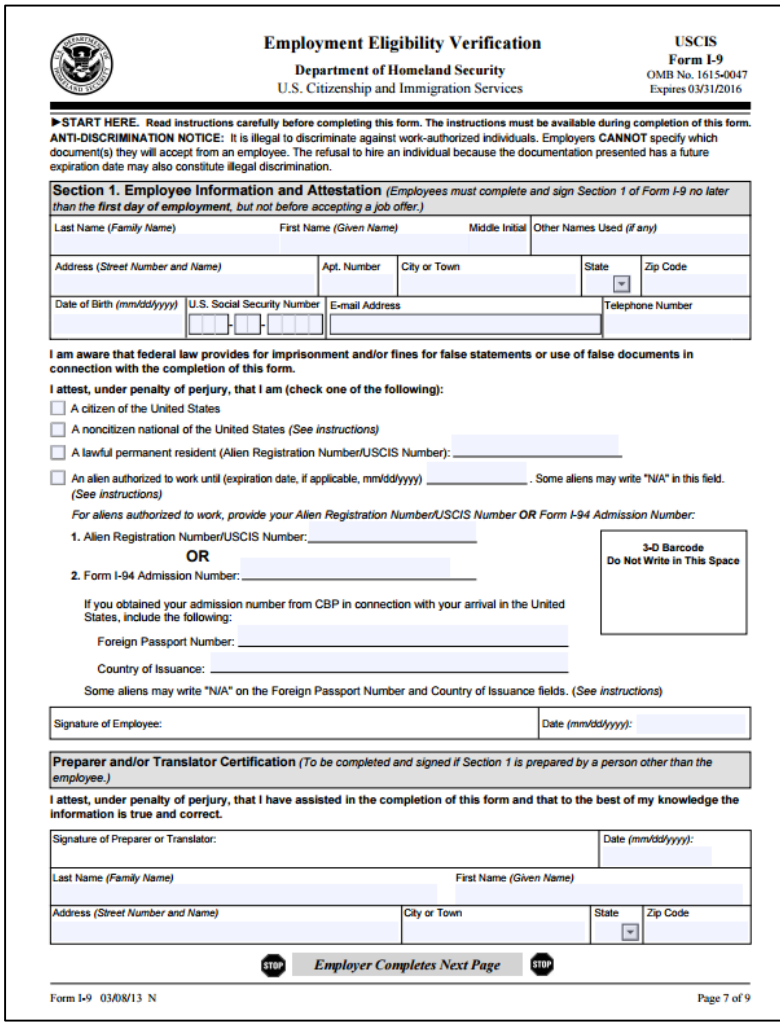
Las reglas de "Inglés Solamente" requieren que los trabajadores solamente hablen Inglés en el lugar de trabajo. Para que sea legal, el patrón debe demostrar que la regla es necesaria para ciertos propósitos relacionados con la empresa, como razones de seguridad; de otra forma, una regla de este tipo puede ser considerada discriminación por origen nacional o linaje. Por lo general, un patrón no

puede obligar a que los trabajadores hablen solamente en inglés durante sus descansos o fuera de las horas de trabajo.

Fuente: Proyecto de Ley de la Mujer y la Comisión de Igualdad de Oportunidades

Discriminación por Ciudadanía y Uso Indebido de Documentos

La discriminación por ciudadanía se produce cuando un patrón se niega a contratar a un trabajador o lo despide, o cuando un reclutador se niega a referir a alguien para un trabajo debido a su ciudadanía o estatus migratorio. Si usted tiene papeles de trabajo legales la ley lo protege contra la discriminación basada en la ciudadanía. Por ejemplo, es ilegal que un patrón contrate sólo a los ciudadanos de EE.UU. o sólo a los trabajadores con tarjetas de residencia, a menos que sea requerido por la ley, reglamento o contrato con el gobierno. Hay una excepción en la ley de los trabajos de seguridad nacional, contratistas de defensa y labores del gobierno.



Employment Eligibility Verification

Department of Homeland Security
U.S. Citizenship and Immigration Services

USCIS
Form I-9
OMB No. 1615-0047
Expires 03/31/2016

►START HERE. Read instructions carefully before completing this form. The instructions must be available during completion of this form.
ANTI-DISCRIMINATION NOTICE: It is illegal to discriminate against work-authorized individuals. Employers **CANNOT** specify which document(s) they will accept from an employee. The refusal to hire an individual because the documentation presented has a future expiration date may also constitute illegal discrimination.

Section 1. Employee Information and Attestation *(Employees must complete and sign Section 1 of Form I-9 no later than the first day of employment, but not before accepting a job offer.)*

Last Name (*Family Name*) | First Name (*Given Name*) | Middle Initial | Other Names Used (*if any*)

Address (*Street Number and Name*) | Apt. Number | City or Town | State | Zip Code

Date of Birth (*mm/dd/yyyy*) | U.S. Social Security Number | E-mail Address | Telephone Number

I am aware that federal law provides for imprisonment and/or fines for false statements or use of false documents in connection with the completion of this form.

I attest, under penalty of perjury, that I am (check one of the following):

☐ A citizen of the United States
☐ A noncitizen national of the United States (*See instructions*)
☐ A lawful permanent resident (Alien Registration Number/USCIS Number): _____
☐ An alien authorized to work until (expiration date, if applicable, mm/dd/yyyy) _____. Some aliens may write "N/A" in this field. (*See instructions*)

For aliens authorized to work, provide your Alien Registration Number/USCIS Number **OR** *Form I-94 Admission Number:*

1. Alien Registration Number/USCIS Number: _____
OR
2. Form I-94 Admission Number: _____

3-D Barcode Do Not Write in This Space

If you obtained your admission number from CBP in connection with your arrival in the United States, include the following:
Foreign Passport Number: _____
Country of Issuance: _____
Some aliens may write "N/A" on the Foreign Passport Number and Country of Issuance fields. (*See instructions*)

Signature of Employee: | Date (*mm/dd/yyyy*):

Preparer and/or Translator Certification *(To be completed and signed if Section 1 is prepared by a person other than the employee.)*

I attest, under penalty of perjury, that I have assisted in the completion of this form and that to the best of my knowledge the information is true and correct.

Signature of Preparer or Translator: | Date (*mm/dd/yyyy*):

Last Name (*Family Name*) | First Name (*Given Name*)

Address (*Street Number and Name*) | City or Town | State | Zip Code

STOP *Employer Completes Next Page* STOP

Form I-9 03/08/13 N | Page 7 of 9

La misma ley que le protege contra la discriminación por

ciudadanía también requiere que los patrones se aseguren de que los trabajadores son legalmente elegibles para trabajar. Para ello, el patrón debe llenar un formulario para cada persona contratada. La forma se llama **Forma de Verificación de Elegibilidad de Empleo I-9.**

Para que su patrón llene la forma I-9, usted deberá proporcionar documentos que prueben su identidad y su elegibilidad para el empleo. Los documentos se agrupan en tres categorías. Se puede elegir un solo documento del Grupo A, ya que muestra tanto su identidad como su elegibilidad para trabajar o puede optar por un documento del Grupo B, que muestra una identidad y una del Grupo C, lo que demuestra la elegibilidad para trabajar. *(Ejemplo ampliado en la página 139)*

Grupo A - Documentos que prueban identidad y de autorización de trabajo al mismo tiempo:

- Pasaporte de EE.UU. (vigente o vencido)
- Pasaporte extranjero con sello I-551 o con la forma INS I-94 que indica la autorización de empleo no vencida.
- Tarjeta de Registro de Extranjero o Tarjeta de Residente Permanente (INS Forma I-551)
- Tarjeta de Residente Temporal no vencida (I-688)
- Tarjeta de autorización de empleo no vencida (I-688A)
- Documento de Autorización de Empleo vigente que contiene una fotografía (INS Forma I-688B)
- Tarjeta de autorización de empleo (I-766)
- Pasaporte extranjero vigente con Registro de Entrada y Salida no vencida, Forma I-94

Los grupos B y C. - Documentos que muestran identidad y elegibilidad para trabajar

Grupo B - Identidad

- Licencia de conducir o identificación del Estado
- Identificación oficial de escuela con fotografía
- Tarjeta militar o registro militar de EE.UU.
- Tarjeta de identificación como dependiente militar

- Tarjeta de Marino Mercante emitida por el Guardacostas de EE.UU.
- Licencia de conducir Canadiense
- Identificación de tribu como Nativo Americano
- Tarjeta de registro de elector
- Identificación del gobierno federal, estatal o local con fotografía

Los menores de 18 años que no puedan presentar uno de los documentos anteriores:

- Registro escolar o boleta de calificaciones
- Archivos de clínica, médico u hospital
- Archivos de guardería o jardín de niños

Grupo C - Documentos que prueban autorización de trabajo

- Documento de una tribu Nativo-Americana
- Original o copia certificada del Acta de Nacimiento de EE.UU.
- Identificación como ciudadano de EE.UU. (Forma I-197)
- Tarjeta de la Seguridad Social EE.UU. (excepto las que dicen “No es válida para el empleo")
- Acta de Nacimiento de Ciudadano nacido en el Extranjero de EE.UU. (Formulario FS-545 o DS-1350)
- Tarjeta de Identificación de Ciudadano Residente en los EE.UU. (Formulario I-179)
- Documento del Departamento de Seguridad Nacional con las palabras "Autorizado para Trabajar" (Forma I-94)

Consulte el sitio web del Servicio de Ciudadanía e Inmigración de EE.UU. para una lista actualizada de los documentos aceptables *(*http://www.uscis.gov/files/form/i-9.pdf).

Usted puede elegir entre los documentos legalmente aceptables que quiera mostrar a su empleador. Su patrón no puede hacer que le muestre documentos en especial, o más que el número requerido por la forma I-9 sólo porque quiere verlos. Si su patrón le hace mostrar más documentos de los que se necesitan legalmente, o si rechaza los

documentos válidos que parecen genuinos, puede estar haciendo un uso indebido de documentos.

Recuerde: El patrón no debe pedir ver sus documentos antes del proceso de entrevista o de selección.

Fuente: Centro Nacional de Leyes de Inmigración y la Oficina del Consejero Especial Contra la Discriminación a los Trabajadores Extranjeros.

Antecedentes Penales e Historial de Arrestos

De acuerdo con la Ley de Illinois de Oportunidades para los Solicitantes Calificados, a un patrón no se le permite preguntar acerca de, o considerar sus antecedentes penales o su historial de arrestos (incluyendo cualquier arresto o condenas) hasta que: (1) ha determinado que usted está calificado y se haya puesto en contacto para programar una entrevista; o (2) haya recibido una oferta condicional de empleo.

Esto significa que los patrones potenciales no deben preguntar en una solicitud de empleo si usted alguna vez ha sido arrestado o condenado por un delito. Los patrones solamente están autorizados a preguntar si usted ha sido arrestado o condenado por un delito después de llenar los requisitos y si está programada una entrevista, o después de haber recibido una oferta de trabajo. El propósito de esta ley es evitar que los trabajadores que tienen las calificaciones adecuadas sean excluidos automáticamente sobre la base de sus antecedentes penales. Si un patrón le pregunta acerca de su historial criminal desde un principio, en violación a la ley, usted no tiene derecho a daños y perjuicios pero puede reportar la conducta del patrón al Departamento de Trabajo de Illinois, el cual puede imponer una multa contra el patrón.

Además, la Ley de Derechos Humanos de Illinois prohíbe la discriminación basada en un registro de arrestos o historia criminal que se haya ordenado que sea expurgado (que esté oculta excepto para el gobierno), sellada, o embargada. Tenga en cuenta que la prohibición es contra el uso de los *registros de arresto*, (no los expedientes de condenas, que sí pueden ser utilizados). Si usted cree que se rechazó contratarlo basado en sus antecedentes penales o historial de arrestos, puede presentar una queja con el Departamento de Derechos Humanos de Illinois dentro de los 180 días a partir del supuesto acto discriminatorio.

Hay algunas excepciones a estas leyes ya que algunos trabajos pueden requerir la consideración de antecedentes penales por razones

de seguridad (por ejemplo, el trabajo con niños). Lo mejor es consultar con un centro de trabajo o un abogado si usted cree que su historia criminal ha sido un factor en una decisión de empleo.

Qué Hacer si Usted Experimenta Discriminación en el Lugar de Trabajo

- *Mantenga un registro claro y por escrito del incidente(s)*. Mantenga registros igual que mantiene un diario personal. Si usted cree que ha sido discriminado, anote cómo se le ha discriminado, y cuándo y dónde ocurrió la discriminación. Anote quién más ha experimentado o presenciado el acto discriminatorio. Tome nota de todas las conversaciones y correspondencia con sus compañeros de trabajo en relación con el incidente(s). Si finalmente decide presentar una queja de discriminación con una agencia del gobierno, guarde copias de todos los documentos o cartas que manda o recibe. Mantenga un registro especial de todas las llamadas telefónicas a los organismos gubernamentales, servicios de apoyo, abogados y agentes de seguros. Asegúrese de poner fechas en sus notas. Guarde estos registros fuera del lugar de trabajo.
- *Continúe realizando su trabajo con calidad y mantenga un registro de su rendimiento en el trabajo.* Es especialmente importante asegurarse de que la calidad de su trabajo no sufra como resultado de la presión que pueda sentir. Su patrón puede criticar su rendimiento en el trabajo para justificar los comportamientos discriminatorios.
- *Hable con sus compañeros de trabajo para averiguar si han experimentado* alguna *discriminación similar*. Los compañeros de trabajo pueden ofrecer apoyo y sugerencias. Si los compañeros de trabajo han experimentado una discriminación similar en su actual lugar de trabajo, es posible que quieran unirse a usted para abordar el problema o para servir como testigos de su reclamo.
- *Póngase en contacto con un centro de trabajadores* para aprender sobre sus derechos en el trabajo y para planear qué hacer para resolver el problema.
- *Cómo decidir sobre un curso de acción*. Algunos trabajadores tratan de resolver el problema a través de conversaciones con el patrón o mediante el uso de procedimientos formales

disponibles a través del Departamento de Recursos Humanos de la empresa o delineados en un manual de personal. Otros trabajadores deciden presentar reclamamos con la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, la agencia gubernamental encargada de hacer cumplir las leyes contra la discriminación, o con el Departamento de Derechos Humanos de Illinois, la agencia estatal equivalente. Recuerde que cada agencia gubernamental tiene una fecha límite para la presentación de quejas, por lo que si se elige esta opción usted tendrá una cantidad limitada de tiempo para presentarla. Los trabajadores también pueden ponerse en contacto con un abogado privado que se especialice en discriminación.

- *Notifique al patrón de lo que está sucediendo.* Averigüe si su lugar de trabajo tiene una política de personal respecto a discriminación o acoso. En algunos lugares de trabajo usted debe notificar a una persona en particular (a alguien en Recursos Humanos, su patrón, etc.) de lo que está sucediendo. Si no existe tal política, escríbale una carta a su patrón y guarde una copia. Si usted habla con su patrón, lleve a un amigo o compañero de trabajo para que lo apoye y sea testigo de la conversación. Si su supervisor o gerente es el acosador, póngase en contacto con el jefe de ellos.

Preguntas que los Patrones No Pueden Hacer Antes de Contratar

(Adaptado de Canmybossdothat.com)

Preguntas sobre los Sindicatos. Las preguntas sobre su membresía a un sindicato o si apoya a los sindicatos pueden ser sospechosas. Si se le pregunta, usted no tiene ninguna responsabilidad de responder con honestidad. Se puede responder que no sabe mucho sobre los sindicatos, incluso si tiene conocimiento. Los patrones sí pueden decirle a uno qué piensan sobre los sindicatos: "aquí no hay sindicato y queremos que siga siendo así." Solamente diga que entiende lo que le

dicen y recuerde: los trabajadores deciden si hay una unión o sindicato, no la empresa.

Preguntas sobre la Edad. Los patrones no deben juzgar a un trabajador por su edad y preguntar sobre su edad puede ser discriminación. Hay preguntas que dan buenas pistas sobre su edad, como por ejemplo cuándo se graduó, y son preguntas sospechosas. No se debe preguntar cuánto tiempo se va a trabajar. La única pregunta que está bien es "¿tienes al menos 18 años de edad", cuando hay leyes estatales sobre el empleo de los jóvenes.

Preguntas sobre Medicinas. Muchos jefes preguntan si usted está tomando algún medicamento, lo cual es un problema cuando no se quiere revelar alguna condición médica privada. La única pregunta que puede hacerse es si se "está tomando medicamentos que podrían afectar su capacidad para hacer este trabajo?" No importa lo que preguntan, es suficiente con responder si los medicamentos podrían afectar su desarrollo en el trabajo.

Una vez que se le ha ofrecido un trabajo, los patrones tienen más derechos para obtener información médica, pero deben recibir la misma información de todos los trabajadores. Eventualmente, pueden retirar la oferta de trabajo en base a su historial médico o los medicamentos que está tomando solamente si éstos pudieran afectar su capacidad para realizar el trabajo o si usted no dio información precisa. No pueden retirar una oferta de trabajo a una persona por ser VIH positivo.

Preguntas sobre Discapacidad. El patrón no puede preguntarle si usted tiene una discapacidad. Sí podrían preguntar, por ejemplo, "¿eres capaz de realizar cada uno de los requisitos del trabajo, con o sin un acomodo especial?" Pero aunque vaya a necesitar un acomodo para una discapacidad, usted no tiene que decirles antes de ser contratado.

Preguntas sobre Lesiones de Trabajo. Si le preguntan si alguna vez ha tenido una lesión en el trabajo o ha presentado una demanda de compensación obrera, podrían estar tratando de averiguar si usted tiene una discapacidad. Y por supuesto, también podrían estar tratando de averiguar si usted es un trabajador que conoce sus derechos a la compensación de los trabajadores.

Preguntas acerca de su Religión. Preguntar qué religión se practica o cómo se práctica puede ser un signo de discriminación religiosa. Está

bien que un patrón explique los requisitos del trabajo y que pregunte si se pueden cumplir. Por ejemplo, "este trabajo incluye trabajar el sábado y el domingo. ¿Es eso un problema?" Usted tiene algunos derechos de pedir acomodos especiales para practicar su religión después de ser contratado.

Preguntas sobre el Origen Nacional. Preguntas como "¿De qué país eres?", "¿Cuál es tu lengua materna?", "¿Ha cambiado su nombre?", o "¿Nació usted en EE.UU.?", sugieren que el patrón quiere saber sobre su "origen nacional". La única cosa que deberían preguntar es si va a ser capaz de demostrar que puede trabajar en Estados Unidos o que idiomas habla.

Preguntas sobre los Niños y Cuidado Infantil. Es muy común que los jefes supongan que los padres, especialmente las mujeres, se distraigan o necesitan tiempo libre para cuidar de sus hijos. Pero no le deben preguntar sobre el número de hijos que tiene o si usted está planeando tener hijos. Todo lo que deben preguntar es si se puede cumplir con los requisitos del trabajo, después de describir los horarios y la necesidad de horas extras.

Preguntas Sobre Antecedentes Penales. Por lo general, es muy difícil encontrar un trabajo si tiene antecedentes penales. Se puede tratar de demostrar discriminación cuando los patrones no contratan a ningún trabajador con antecedentes penales ya que un alto porcentaje de personas de minorías tienen historial criminal. Algunos estados fijan límites a las preguntas que se pueden hacer, dependiendo del tipo de delito y el tiempo en que ocurrió. En general, los jefes no deben preguntar "¿ha sido arrestado?", porque un arresto no significa que haya sido encontrado culpables de nada. Las preguntas más legítimas sobre los antecedentes penales son cuando se refieren al trabajo, como un trabajo de contador cuando ha sido condenado por malversación de fondos.

Las preguntas que no tienen importancia en relación al trabajo, sobre cuestiones personales que no están relacionados con lo bien o mal que puede hacer el trabajo son un problema. La información personal hace más probable que los jefes quieran contratar a una persona más parecida a ellos, como por ejemplo si le preguntan sobre los clubes o grupos sociales a los que pertenece, en lugar de solamente preguntar si es miembro activo de alguna organización profesional.

Las preguntas más normales que se pueden hacer son: su nombre, dirección, número de Seguro Social, el tipo de trabajo que desea, su patrón y su trabajo actual, si pueden ponerse en contacto con su patrón, su salario, las razones que tiene para dejar su trabajo actual donde ya tiene antigüedad, su servicio militar, referencias, información de contacto y la información de contacto de emergencia. También pueden preguntar si va a ser capaz de hacer cada parte del trabajo (Si puede cargar cajas pesadas, conducir un camión durante un cierto número de horas, si puede estar de pie por períodos largos, si puede trabajar fines de semana de trabajo según sea necesario, etc.) La única razón para hacerle preguntas personales es si están relacionadas con el trabajo, llamadas "Bona Fide Occupational Qualification " (BFOQ, o “Calificación Profesional de Buena Fe), o porque la compañía tiene un un plan legal, formal, para llevar la cuenta de cuántos trabajadores de minoría tienen trabajando.

Los Derechos de los Inmigrantes en el Trabajo

Los trabajadores inmigrantes generalmente tienen los mismos derechos laborales y de empleo que los trabajadores nacidos en el país y de los ciudadanos. En esta sección se detallan algunas reglas especiales que afectan a los trabajadores inmigrantes en Estados Unidos.

Autorización para Trabajar:

La ley de inmigración obliga a los patrones a contratar solamente trabajadores que tienen autorización del gobierno de EE.UU. para trabajar en este país. La ley requiere que los patrones verifiquen la identidad y elegibilidad de trabajo de cada empleado. Es por ello que todos los empleados, no sólo a los inmigrantes, deben completar una Forma I-9 (Forma de Verificación de Elegibilidad de Empleo) después de que se les haya ofrecido formalmente un puesto de trabajo.

Su patrón debe pedirle que complete la Forma I-9 en los primeros 3 días después de comenzar su trabajo. En la Forma I-9 se enlistan los documentos que se pueden mostrar para establecer su identidad y elegibilidad de empleo. El trabajador, no el patrón, tiene derecho a elegir cuál de los documentos apropiados va a mostrar. Es ilegal que su patrón exija mostrarle solamente un documento específico, o solicitarle que presente más documentos que los que se requieren. Por ejemplo, su patrón no puede exigir que se le muestre una tarjeta verde si usted tiene otros documentos que se indican en el Forma I-9 que muestran que está autorizado para trabajar en los EE.UU. El patrón podría estar cometiendo un tipo de discriminación llamado "uso indebido de documentos" si no le permite elegir qué documentos mostrar *(Vea la Seccion:* Discriminación por Ciudadanía y Uso Indebido de Documentos *en la página 80.)*

E-Verify

El E-Verify es un programa federal que permite a los patrones verificar la elegibilidad para el empleo en Estados Unidos. El programa sólo es obligatorio para los contratistas y subcontratistas federales y sus vendedores, las empresas de más de diez mil trabajadores y empresas en algunas categorías se consideren importantes para la seguridad nacional. En el Estado de Illinois, todas las demás empresas pueden participar voluntariamente en el E-Verify, pero no están obligadas a ello. Cualquier empresa que utiliza el E-Verify de manera voluntaria debe publicar un anuncio indicando su participación en un lugar visible.

El E-Verify **solamente** debe utilizarse para verificar a los nuevos trabajadores, y no se debe utilizar para volver a verificar la información de los trabajadores ya contratados antes de que la compañía se afiliara en el E-Verify, o antes de despedir a un trabajador.

Tras la contratación de un nuevo trabajador, el patrón inscrito en E-Verify tiene **tres días hábiles** (72 horas) para verificar los documentos e información que el trabajador presentó, y la información se compara con los datos del Seguro Social y la seguridad nacional. E-Verify envía los resultados al empleador. Si hay una discrepancia, el patrón debe dar al trabajador la oportunidad de corregir la información.

Desde el 1 de enero de 2010, en el estado de Illinois está vigente la Ley de Illinois del Derecho a la Privacidad en el Trabajo (**820 ILCS 55 /**). Según la ley, los patrones están obligados a firmar una declaración jurada sobre su inscripción inicial en E-Verify. La Forma de certificación afirma que el patrón ha recibido los materiales de capacitación del E-Verify requeridos por el Departamento de Seguridad Nacional ("DHS"), y que todos los trabajadores con acceso a la cuenta de E-Verify de la compañía han completado una capacitación obligatoria por internet sobre el E-Verify. Además, obliga a que el patrón haya publicado los avisos legales necesarios sobre su inscripción en el E-Verify y los procedimientos de no discriminación. El patrón debe retener el certificado original, firmado y la prueba de su capacitación en el E-Verify.

Algunos patrones hacen mal uso del programa E-Verify o no son conscientes de todas sus complejidades. Si cree que su patrón no está usando el E-Verify de acuerdo con sus reglas, por ejemplo, que está re-verificando las tarjetas verdes (Green cards), o verificando a los trabajadores ya existentes, póngase inmediatamente en contacto con el Centro de Trabajadores Arise Chicago, que puede ayudarle a asegurarse de que su patrón cumpla las reglas. El centro le puede ayudar a usted y su patrón a aprender más sobre los derechos de los trabajadores inmigrantes y sus opciones para resolver los problemas de documentación.

Re-verificación de Autorización de Trabajo

En ciertos casos, el patrón debe pedir a los trabajadores mostrar nuevamente sus documentos de autorización de trabajo (después de que ya han llenado la Forma I-9 cuando fueron contratados) si el documento de autorización de trabajo que presentará tenía una fecha

de caducidad. Esto se llama "re-verificación," porque el patrón está comprobando una vez más para asegurarse de que todavía está autorizado a trabajar. Por ejemplo, si en el momento de ser contratado el trabajador mostró un permiso de trabajo que tiene una fecha de caducidad, entonces en esa fecha o poco antes de esa fecha de vencimiento, el patrón debe pedir que le muestre que todavía está autorizado para trabajar en los EE.UU. Una vez más, es su elección qué documento(s) presenta para demostrar que puede seguir trabajando. Es decir, el patrón no puede exigirle presentar otro permiso de trabajo con una nueva fecha de vencimiento si usted tiene otros documentos que establecen su autorización de trabajo.

Los patrones también pueden ser obligados a volver a verificar la elegibilidad de trabajo de todos sus trabajadores en caso de recibir un contrato del gobierno federal.

Si ha mostrado documentos que prueban que usted es un residente legal permanente (una tarjeta verde - Green Card-Forma I-551) entonces, el patrón no debe pedir documentos de nuevo. Por ejemplo, si su tarjeta verde tiene una fecha de caducidad, ésto solamente significa que su tarjeta necesita ser renovada, no que su autorización de trabajo ha expirado. Su patrón no debe pedir sus documentos de nuevo ya que usted ha mostrado con una “Green Card” que tiene autorización para trabajar en los EE.UU. de manera permanente. Del mismo modo, si se le ha concedido asilo, ha demostrado que está autorizado a trabajar de forma indefinida. Por eso es buena idea presentar documentos que responden a la Forma I-9 que no tienen una fecha de caducidad. Por ejemplo, puede mostrar una tarjeta de identificación o licencia de conducir para establecer su identidad y una tarjeta de la Seguro Social sin restricciones que sólo lleva su nombre y número del Seguro Social (sin la leyenda "válido para trabajar solamente con la autorización del DHS").

Además, se le considera ser un "trabajador permanente" y el patrón no debe volver a verificar su autorización de trabajo en las siguientes circunstancias:

- Si usted está en huelga o se ha quejado de sus condiciones de trabajo;
- Cuando regresa después de haber sido temporalmente despedido por falta de trabajo, siempre y cuando no hayan sido más de 3 años;

- Como castigo después de llevar a cabo una actividad relacionada con un sindicato o de reunirse para hablar sobre condiciones de trabajo que no le gustan;
- Después de una licencia temporal aprobada por el patrón, como por ejemplo una ausencia por razones familiares o médicas;
- Por el hecho de que lo han promocionado, degradado o le han dado un aumento de sueldo;
- Si usted es transferido a otra unidad de la misma empresa; y
- Si ha vuelto a su trabajo debido a una decisión legal, de un árbitro de trabajo u otra agencia laboral.

Su patrón puede volver a verificar los documentos de autorización de trabajo de toda la plantilla (incluidos supervisores y gerentes), siempre que todos los trabajadores sean tratados de la misma forma. Es contra la ley que el patrón vuelva a verificar los documentos de autorización de trabajo de solamente algunos trabajadores o grupos específicos, porque puede tener la intención de discriminarlos a causa de su estado migratorio (por ejemplo no ser ciudadanos de EE.UU.), o por su origen nacional. Pero fuera de la "intención de discriminar", un patrón puede volver a verificar los documentos de autorización de trabajo de todos los trabajadores por igual, si decide hacerlo.

Fuente: http://www.nilc.org/provworkauth.html

Auditorías de I-9 de Inmigración y Control de Aduanas (ICE):

Con alguna frecuencia, ICE realiza las llamadas "Auditorías Forenses I-9", donde ICE inspecciona los documentos de los patrones para asegurarse de que están cumpliendo con las leyes de inmigración. Como parte de esta inspección, el ICE puede revisar la Forma I-9 del trabajador.

La Forma I-9 es un documento que es obligatorio llenar cuando se empieza un nuevo trabajo. Usted probablemente llenó una Forma I-9 cuando comenzó a trabajar en su trabajo actual. ICE revisa la información en las formas y compara los nombres de los trabajadores, números de Seguro Social u otros números de identificación, con diferentes bases de datos del gobierno para asegurarse de que la información coincide.

ICE también busca cualquier falta de información en las Formas I-9. Después de que ICE revisa los registros del empleador, le da al patrón

una lista de los trabajadores con los posibles problemas en sus Formas I-9. Al final, ICE determina si un patrón violó la ley. Si el patrón violó la ley, el ICE puede imponer una multa o incluso arrestar al patrón.

¿Qué debo hacer si mi patrón dice que hay un problema con mis documentos?

Si su patrón le dice que hay un problema con los documentos que le mostró cuando fue contratado, haga lo siguiente:

1. Localice los documentos (por ejemplo licencia de conducir, tarjeta de Seguro Social, tarjeta de residencia, etc.) que mostró su patrón, para comprobar si la información en ellos coincide con la información que su patrón tiene. (Puede haber habido problemas al deletrear o copiar su nombre, su número, etc.)
2. Pidale a su patrón que le diga los problemas específicos que haya con sus documentos.
3. Pidale a su patrón que le ponga por escrito qué problema específico encontró ICE con sus documentos.
4. Si tiene documentos válidos que podrían ayudar a resolver el problema, muéstrelos a su patrón. Si presenta documentos actualizados o diferentes, su patrón le enviará la nueva información al ICE. ICE puede entonces pedir entrevistar al trabajador. Es importante recordar que si cuando se entrevista con ICE se descubre que usted no está autorizado para trabajar, ICE podría arrestarlo en la entrevista.
5. Si el ICE encuentra un problema con sus documentos y usted decide no presentar nuevos documentos para resolverlo, puede ser inmediatamente despedido.

¿Qué Cosas no Puede Hacer el Patrón Durante una Auditoría I-9?

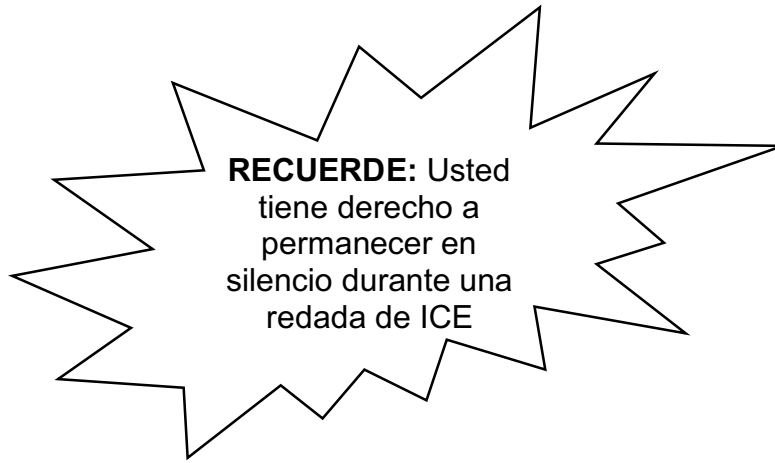
- Su patrón NO PUEDE limitar los tipos de documentos que usted use para probar la autorización de trabajo o de su identidad, pidiéndole documentos específicos (ejemplo: tarjeta de residencia, autorización de empleo Documento-EAD, pasaporte). Usted puede presentar cualquier documento o combinación de documentos que figuran en la Forma I-9, excepto si el ICE identificó un problema específico con el documento.

- Su patrón NO PUEDE tratar a los trabajadores de manera diferente durante el proceso I-9, ya sea sobre la base de su estatus migratorio, raza, origen nacional, color, religión o sexo. Esto significa que el patrón no puede hacer una revisión interna de las I-9 de solamente algunos trabajadores, o dar a diferentes trabajadores diferentes plazos para la presentación de documentos.
- Su patrón NO PUEDE despedirlo a causa de una auditoría I- 9, sin darle primero la oportunidad de presentar los documentos actualizados o resolver los problemas con sus documentos.
- Su patrón NO PUEDE forzarlo a hablar sobre su estado migratorio. Usted tiene derecho a permanecer en silencio.

Fuente: http://www.nilc.org/document.html?id=355

¿Qué Hacer en Caso de una Redada de ICE

Los funcionarios del ICE se encargan de administrar y hacer cumplir las leyes de inmigración que regulan el país. ICE conduce redadas en lugares de trabajo donde los inmigrantes están trabajando.



Si usted es interrogado por el ICE u otros agentes de la ley, independientemente de si tiene o no documentos, usted tiene derecho a:

- Permanecer en silencio y no responder a las preguntas, incluyendo preguntas acerca de dónde nació, si usted tiene documentos o cómo llegó a EE.UU.;

- Que no se les pida o se le obligue a mostrar sus documentos simplemente porque es extranjero, tiene un acento o no habla inglés;
- Negarse a permitir que los agentes de inmigración o la policía entren en su casa sin una orden de registro firmada con su nombre y la dirección correcta. De hecho, el patrón tiene también el derecho de no permitir la entrada de los agentes de ICE a la planta o fábrica a menos que le muestren una orden de registro con la dirección correcta y que indique a quién o a quienes van a buscar o qué papeles deben inspeccionar.

Si usted es detenido o arrestado por el ICE u otros agentes de la ley, usted tiene derecho a:

- Permanecer en silencio y no responder a las preguntas, incluyendo preguntas acerca de dónde nació, si usted tiene documentos, o cómo llegó a EE.UU.;
- Pedir una llamada telefónica a su familia o abogado (siempre debe memorizar el número de teléfono de su abogado!);
- Pedir y que se le entregue una lista de servicios de inmigración a bajo costo si usted no tiene un abogado;
- Hablar con un abogado antes de contestar cualquier pregunta y tener un abogado presente si acepta responder preguntas;
- Salir de la cárcel bajo fianza (a menos que haya sido condenado por ciertos delitos graves);
- No firmar ningún papel que no pueda leer y entender completamente;
- No firmar ningún papel que dice que va a salir voluntariamente de los EE.UU. a cambio de no tener que ir a la corte (usted puede ser elegible para quedarse);
- Hablar con el consulado de su país de origen;
- Aparecer frente de un juez en una corte; y
- Ser tratado con humanidad.

Usted puede aumentar sus posibilidades de ser deportado si contesta preguntas sin consultar con un abogado, por llevar documentos falsos, por tratar de escaparse del ICE o por resistirse al arresto. Mentir a un

agente del gobierno es un delito, así que hasta que haya hablado con un abogado debe permanecer en silencio cuando se le interrogue. Incluso si ya respondió algunas preguntas, puede negarse a responder otras hasta que haya un abogado presente.

Si es maltratado por el ICE o la policía (y puede pasar):

- Pida y anote el nombre del agente, su número de placa y toda la información que pueda;
- Anote los nombres y números de teléfono de cualquier testigo;
- Si lo lesionan, obtenga atención médica y tome fotografías de las lesiones;
- Póngase en contacto con una organización comunitaria o un abogado tan pronto como sea posible.

Si tiene documentos legales para estar en los EE.UU. debe llevarlos con usted para evitar ser deportado o acusado de un crimen. Guarde una copia de sus documentos de inmigración con un miembro de la familia o un amigo que sea capaz de enviárselo por fax si es necesario.

Fuente: Adaptado del folleto del Gremio Nacional de Abogados "Conoce tus derechos" http://www.nlg.org/resources/kyr/kyr_English2004.pdf

"Usted tiene derecho a permanecer en silencio"
http://www.nlg.org/sites/default/files/kyrpamphlet Eng 2014 FINAL.pdf

Visas U - Las víctimas de ciertos delitos

La visa U es un beneficio de inmigración que se puede otorgar a inmigrantes indocumentados víctimas de ciertos delitos, que ayuden o hayan ayudado previamente aplicación de la ley en la investigación o el enjuiciamiento de ese delito, o que es probable que sean útiles en la investigación o el enjuiciamiento de actividades criminales.

La visa U le da a las víctimas elegibles del crimen un estatus de no-inmigrante con derecho a permanecer temporalmente en los Estados Unidos mientras que ayuda a hacer cumplir la ley. Si se cumplen ciertas condiciones, una persona con estatus de no-inmigrante puede llegar a obtener una tarjeta verde de residencia permanente.

Para ser elegible para una visa U, la víctima debe presentar una certificación de cumplimiento de la ley completado por un organismo de certificación. Las agencias de certificación incluyen todas las

autoridades responsables de la investigación, enjuiciamiento, condena o condena de la actividad criminal, incluyendo pero sin limitarse a:

- Las fuerzas del orden (policías), locales, federales y estatales;
- Fiscalías locales, federales y estatales;
- Jueces locales, federales y estatales;
- Agencias de Protección de la Familia locales, federales y estatales;
- Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo;
- Departamento Federal y estatales del Trabajo; y
- Otros organismos de investigación.

Además, la persona debe haber sido víctima de un "crimen clasificado" tal como se definen por la ley, que pueden incluir algunos delitos en el lugar de trabajo. Tenga en cuenta que la simple violación de la Ley de Normas Justas de Trabajo, por sí mismo, no es un crimen calificado para una Visa U, pero si se produce en conjunto con uno de los siguientes crímenes, la persona puede ser elegible para la visa U:

- La servidumbre involuntaria, el peonaje, la trata (es decir, el individuo recibió poco o ningún pago por los servicios, a veces esto ocurre si el patrón “trafica” al trabajador desde su país y el trabajador labora bajo una "deuda", de forma gratuita)
- Obstrucción de la justicia (es decir, el patrón amenaza con llamar a ICE, despide al trabajador por quejarse por falta de pago, etc.)
- Manipulación de testigos/perjurio (es decir, el patrón intimida a un potencial testigo o intenta evitar que los trabajadores cooperen con el Departamento del Trabajo u otras investigaciones, etc.)
- Contacto sexual abusivo, violación, asalto sexual, explotación sexual (es decir, que el trabajador es víctima de alguno de estos delitos sexuales, además de que no se le paguen salarios legales)
- El chantaje/extorsión (esto también podría estar relacionado con el estatus migratorio de los empleados)
- Asalto criminal

- Fraude en Contratos de Mano de Obra Extranjera (el patrón contrató trabajadores extranjeros de manera fraudulenta, illegal, etc.)

Algunos ejemplos de otros delitos que califican incluyen aunque no se limitan a: asalto sexual, explotación sexual, incesto, asalto criminal, asesinato, homicidio, violencia doméstica, violación y secuestro.

Las Visas T - Tráfico Laboral:

Las Visas T están disponibles para las personas que son víctimas de "una forma grave de trata de personas." *(Vea La Seccion: "*Trata de personas*" en la página 105)* Si son aprobados, a los solicitantes se les dan permisos de trabajo. Las personas con Visas T pueden obtener una tarjeta de residencia tres años después de que se les conceda la Visa T.

Los requisitos de elegibilidad para la Visa T son los siguientes:

- Una persona debe ser una víctima que ha sufrido de una "forma grave de tráfico de personas," que incluye "... tráfico para participar en un acto sexual comercial en el que el acto se realiza por fuerza, fraude o coerción o que se realiza con una víctima de tráfico que es menor de 18 años de edad; o la contratación de una persona mediante la fuerza, fraude o coerción "con el propósito de someterlo a servidumbre involuntaria, peonaje, la servidumbre por deudas o esclavitud." Ejemplos de ésto sería obligar a alguien a trabajar sin pago de salarios, obligar a seguir trabajando con la promesa de futuros pagos de salarios, o deduciendo tantos gastos adicionales del salario del trabajador que el trabajador nunca será capaz de pagar su deuda con el patrón.
- Para calificar para una visa T:
  - El individuo debe estar presente en los Estados Unidos por su condición de víctima de tráfico.
  - El individuo debe sufrir dificultades extremas, lo que implica un daño inusual y severo si fuera deportado de Estados Unidos.
  - El individuo ha cumplido con las peticiones razonables de asistencia para la investigación del tráfico o el juicio correspondiente, o tiene menos de 18 años de edad. Los

inmigrantes mayores de 18 años también deben presentar, de ser posible, el respaldo certificado de una agencia de aplicación de la ley. Los niños víctimas menores de 18 años de edad no tienen que demostrar que ayudaron a la aplicación de la ley, en la investigación o el enjuiciamiento de los traficantes.

Fuente: http://icwclaw.org/services-available/victims-of-trafficking-and-violence-protection-act-t-and-u-visas/

Cartas "No-Match" del Seguro Social

Cada año miles de trabajadores en EE.UU reciben cartas "no-match" de la Administración del Seguro Social (SSA). Una carta de la SSA de "no correspondencia" se envía cuando el nombre o número del Seguro Social que aparece en el Forma W-2 del trabajador no está de acuerdo con los registros de la SSA. Estas cartas se envían para que los trabajadores y los patrones puedan corregir los errores con el fin de garantizar que las ganancias del trabajador se acrediten adecuadamente para futuros beneficios de jubilación o incapacidad.

Hay 3 tipos de cartas "no-match":

1- Una carta enviada al domicilio del trabajador;

2- Una carta enviada al patrón debido a que la SSA no tiene la dirección correcta del trabajador;

3- Una carta enviada cuando un patrón tiene 10 o más trabajadores con errores no-match.

Una carta "no-match" no implica que el trabajador o el patrón dieron a propósito información falsa a la SSA o que el trabajador no tiene documentos. A menudo, los trabajadores reciben un "no-match" porque no había información completa o por un error cometido en la Forma W-2 o porque el nombre del trabajador cambió debido a un matrimonio o un divorcio. Tenga en cuenta también que es más común que los trabajadores inmigrantes reciban cartas "no-match" porque suelen usar nombres compuestos, apellidos paternos y maternos, porque sus nombres son comúnmente mal escritos, y a menudo sus nombres se deletrean de manera distinta en diversos documentos legales. Por último, los trabajadores que alguna vez trabajaron sin autorización, pero ya han obtenido un estado legal y un SSN válido pero siguen trabajando bajo el SSN antiguo por temor a perder su trabajo, también podrían recibir una carta "no-match".

Un patrón no debe despedir, suspender o discriminar a un trabajador por una carta "no-match" de la SSA, porque la carta por sí misma no es prueba de que el trabajador no tiene documentos. Las cartas "no-match" se envían para dar a los trabajadores la oportunidad de corregir la información presentada a la SSA para que sus contribuciones al Seguro Social puedan ser correctamente depositadas. Una carta de "no correspondencia" no debe dar al patrón una base para disciplinar o despedir a un empleado. El patrón que lo hace puede estar violando las leyes contra la discriminación.

Una carta no-match por sí sola no obliga a que un patrón le solicite a un trabajador traer su tarjeta del Seguro Social u otra documentación relacionada con inmigración. Si un patrón exige una nueva verificación basada sólo en una carta de no-coincidencia, el patrón puede estar violando la ley.

La SSA no hace cumplir las leyes de inmigración. **En general, los trabajadores no tienen que discutir su situación migratoria con su empleador.**
La información sobre las cartas no-match tiene cambios constantemente. Para revisar la información más actualizada, visite el sitio web del Centro Nacional de Inmigración (National Immigration Law Center): http://www.nilc.org

Fuente: el Centro Nacional de Leyes de Inmigración

¿Qué Hacer si Recibe una Carta "No-Match" de la SSA

- No deje que le entre el pánico.
- Si usted pertenece a un sindicato, póngase en en contacto con su representante del sindicato y pídales que le acompañen a cualquier reunión con la empresa. Los sindicatos también pueden apoyar a los trabajadores contra las represalias. Si usted no pertenece a una unión, pida a un compañero de trabajo que le acompañe a cualquier reunión con su patrón.
- Pídale al patrón una copia de la carta original.
- No hable de su situación migratoria en el trabajo.
- No renuncie a su trabajo sólo porque su nombre aparecio en una carta "no-match". Legalmente, usted pierde muchos derechos si renuncia al trabajo, y se hace más difícil remediar la situación.

- No es necesario que informe a su patrón si recibe una carta "no-match" en su casa. Esto no quiere decir que su patrón obtendrá una también.

¿Qué Hacer si Usted Víctima de Represalias por Recibir una Carta de "no correspondencia" de la SSA?

Si su patrón comienza a tomar represalias contra usted por una carta "no-match", escriba lo que él o ella le digan. Si es posible, hable con los compañeros de trabajo de confianza para determinar si otros han recibido cartas similares y quieren resolver la situación de forma colectiva. Es posible que desee considerar la posibilidad de proceder con las siguientes opciones:

- Póngase en contacto con Arise Chicago. Podemos ayudarle a organizar un grupo de personas para hablar con el patrón.
- Si usted pertenece a un sindicato, póngase en contacto con su representante sindical para recibir ayuda.
- Reúnase con un abogado para discutir si usted ha sido discriminado.
- Si los trabajadores están autorizados para trabajar, podrían presentar una acusación legal con la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC); el Departamento de Derechos Humanos de Illinois si es discriminación por raza, color u origen nacional, presentar una acusación ante la Oficina del Consejero Especial Contra la Discriminación a Trabajadores Extranjeros (OSC). *(Vea "*Agencias del Gobierno Encargadas de Hacer Cumplir las Leyes del Trabajo*" en la página 114 para información de contacto.)*
- Los trabajadores indocumentados NO podrán utilizar esta opción, pero la OSC puede representar a todos los trabajadores en un grupo si al menos algunos de ellos tienen documentos válidos y números del Seguro Social.

Es importante tener en cuenta que el Departamento de Trabajo de Estados Unidos y la Oficina de Inmigración y Aduanas tienen un "Memorándum de Entendimiento" que limita la aplicación de las leyes de inmigración en algunos casos de conflictos laborales declarados. En otras palabras, los trabajadores pueden ejercer los siguientes derechos sin temor a sufrir represalias relacionada con la inmigración:

- El derecho a ser pagado el salario mínimo legal, los salarios prometidos o un salario contratado, y las horas extras;
- El derecho a recibir una licencia médica familiar y otros beneficios a que los trabajadores tienen derecho legalmente;
- El derecho a tener un lugar de trabajo seguro y recibir una compensación por lesiones relacionadas con el trabajo;
- El derecho a no ser objeto de discriminación ilegal;
- El derecho a formar, unirse o ayudar a una organización laboral; a participar en la negociación colectiva de las condiciones de trabajo, y para participar en actividades colectivas protegidas para ayuda o protección mutua;
- Los derechos de los miembros de los sindicatos a la democracia sindical, a las uniones libres de irregularidades financieras, y para acceder a la información relativa a los derechos de los trabajadores y las actividades financieras de los sindicatos, los patrones y los asesores de relaciones laborales; y
- El derecho a no ser objeto de represalias por tratar de hacer valer los derechos anteriores, sin temor a la intervención del ICE.

Fuente: (http://www.dol.gov/asp/media/reports/DHS-DOL-MOU.pdf)

Leyes Laborales Adicionales

(Una aclaración de lenguaje: en la sección de Derechos de las Trabajadoras Domésticas, consideramos que hay más mujeres que hombres, y el español no permite ser neutro en el género. Por lo tanto, el traductor prefiere usar el género femenino en esta sección, aunque también se refiere a los hombres en este tipo de trabajo).

Derechos de las Trabajadoras Domésticas

Las trabajadoras domésticas son trabajadoras que trabajan en casa de otra persona. Pueden ser niñeras, nanas, cuidadoras y trabajadoras de mantenimiento y limpieza. Las trabajadoras domésticas, en general, trabajan de forma aislada, individual. Pueden no tener compañeras de trabajo que puedan informarles de sus derechos. Muchas son inmigrantes con un conocimiento limitado de las leyes que las protegen. Mientras que la protección legal para las trabajadoras domésticas es limitada, sí hay algunas, y ¡se están agregando más cada día!

Estos son los derechos básicos de las trabajadoras domésticas en el estado de Illinois:

- **Si trabajan en Chicago**: Las trabajadoras domésticas que trabajan en Chicago deben ser pagadas de acuerdo al salario mínimo por hora de de la Ciudad de Chicago de **$10.00 por hora,** y se les deben pagar horas extras de acuerdo con al salario mínimo de Chicago
- **Si trabajan fuera de Chicago para un lugar no privado**: deben ser pagadas según el salario mínimo de Illinois de **$8.25** y tienen derecho a horas extras.
- **Si trabajan fuera de Chicago para una casa privada**: Las trabajadoras domésticas empleadas únicamente por un hogar privado (y si son menos de 4 trabajadoras en el hogar) no están cubiertos por la ley de Illinois. Se les deben pagar las tarifas por hora y horas extras federales.

(Vea Sección: El Salario Mínimo y Tiempo Extra en la Ciudad de Chicago*, página 35)*

Otros derechos que los trabajadoras domésticas tienen bajo la ley federal incluyen:

- **Registro de Horarios**: Los patrones deben llevar un registro de las horas semanales que se trabajan, el salario que ganan, y cualquiera y todas las deducciones que se hagan al pago de las trabajadoras.
- **No Se Pueden Hacer Descuentos Injustos**: Los patrones no pueden hacer descuentos por costos relacionados con el trabajo (por ejemplo: uniformes) si la trabajadora doméstica termina ganando menos que el salario mínimo federal por causa de los descuentos.
- **Tiempo de viaje**: Las trabajadoras domésticas empleadas por una agencia u otro patrón que envía a la trabajadora doméstica a múltiples clientes, tienen derecho a pago por el tiempo dedicado a ir de la casa de un cliente al otro.

Las leyes ofrecen algunos derechos especiales a las trabajadoras que viven en el hogar de su patrón. Estos son:

El pago por todas las horas trabajadas. Las trabajadoras en el hogar pueden ponerse de acuerdo con sus patrones para excluir de su salario las horas de sueño y de la comida. Pueden estar de acuerdo para excluir otras horas de pago, pero sólo si la trabajadora doméstica tiene **completa libertad** (incluida la libertad de salir de la casa o dormir sin interrupción) durante ese tiempo. Si esas horas son interrumpidas por el trabajo, a la trabajadora doméstica se debe pagar por el tiempo interrumpido. **El patrón debe guardar una copia de este acuerdo.**

(Esta información ha sido adaptada de: Alianza Nacional de Trabajadoras del Hogar: http://www.domesticworkers.org/homecare)

Por desgracia, la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRB), la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA), las leyes federales de discriminación laboral y sus equivalentes estatales no cubren a las trabajadoras domésticas. Sin embargo, hay un creciente movimiento a favor de la protección laboral para las trabajadoras domésticas. Para obtener más información contacte a Arise Chicago o la Alianza Nacional de Trabajadoras del Hogar (http://www.domesticworkers.org/homecare) para involucrarse en este movimiento.

Leyes de Trabajo infantil

Un trabajador debe tener al menos 16 años de edad para laborar en la mayoría de los empleos no agrícolas, y por lo menos 18 años de edad

para trabajar en empleos no agrícolas que son declarados peligrosos por la Secretaría del Trabajo.

En Illinois, los jóvenes de 14 y 15 años de edad pueden trabajar fuera del horario escolar en varios trabajos que no sean de manufactura ni de minería, o trabajos no peligrosos bajo ciertas condiciones. No pueden trabajar más de 3 horas en un día escolar o 24 horas en una semana escolar; ni más de 8 horas en un día no escolar o 48 horas en una semana no escolar. Además, el trabajo no puede comenzar antes de 7 a.m. o terminar después de las 7 p.m., excepto desde el 1 de junio hasta el Día del Trabajo en septiembre, cuando las horas de la tarde se extienden hasta las 9 de la noche. Todos los menores de edad que trabajan deben tener un certificado de empleo emitido por el Superintendente de Escuelas. En el trabajo agrícola se aplican reglas distintas.

Trata de personas

La trata o tráfico de personas es una forma de esclavitud moderna. Las personas que son víctimas de la trata de seres humanos se ven obligados, coaccionados o engañados para hacer trabajos forzados o ser explotados sexualmente en contra de su voluntad por medio de la fuerza física, engaño o amenazas. Las víctimas pueden ser traficadas a través de fronteras internacionales, a través de fronteras estatales o dentro de la misma ciudad. Pueden trabajar en el servicio doméstico, fábricas, talleres clandestinos, trabajo agrícola migrante, prostitución o la industria del entretenimiento sexual. Muchas personas que son objeto de tráfico dentro de EE.UU. no hablan o entienden inglés y por lo tanto no pueden comunicarse con la policía u otras personas que podrían ser capaces de ayudarles. A menudo no están familiarizados con su paradero, las costumbres locales y el transporte. Incluso si son capaces de salir de su situación, es posible que no sepan a quién acudir para pedir ayuda o cómo llegar a las autoridades.

El tráfico de personas es un delito estatal y federal. La Ley de Protección de Víctimas del Tráfico del año 2000 protege a las víctimas del tráfico y procesa a los traficantes. Las víctimas que no son ciudadanos de Estados Unidos pueden ser elegibles para una visa especial para permanecer en el país, así como beneficios y servicios sociales. Las víctimas que son ciudadanas Estadounidenses pueden ser elegibles para beneficios como parte de su estatus de ciudadanía.

Si usted o alguien que usted conoce ha sido víctima de la trata de personas, debe comunicarse con el Centro Nacional de Justicia para Inmigrantes (http://www.immigrantjustice.org) para obtener ayuda para obtener protección legal y beneficios públicos.

Fuente: Adaptado del Departamento de Salud y Servicios Humanos de EE.UU., Campaña de Rescate y Restauración de las Víctimas del Tráfico de Personas

Ley de Servicios de Mano de Obra Temporal y por Día

La *Ley del Trabajo por Dia y Servicios Temporales* requiere que los jornaleros (trabajadores temporales) en Illinois que utilizan las agencias de trabajo día reciban:

- Un lugar para esperar con asientos y baños adecuados hasta que se colocan para el trabajo;
- Información de la agencia sobre el tipo y la ubicación de la obra, los salarios, las comidas, el transporte y costos de comida y equipo;
- Una declaración detallada, que muestre el nombre y número de teléfono del lugar de trabajo, el número de horas trabajadas, la tasa de pago por hora incluidas las horas extras, u otro pago adicional, los ingresos totales del período de pago, y los descuentos;
- La compensación por un mínimo de 4 horas de pago cuando se envían de vuelta de los lugares de trabajo debido, a que la agencia envió demasiados trabajadores;
- El derecho a aceptar un trabajo permanente con un cliente de la agencia de jornaleros sin restricciones por parte de la agencia de trabajo diario.

Los jornaleros están protegidos contra:

- Cobros por honorarios o descuentos poco razonables por gastos de comida y equipo;
- El pago con cheques que tienen cuotas para poder ser cambiados;
- Ser utilizados como rompehuelgas o esquiroles (trabajadores que se usan para sustituir a los trabajadores en huelga);

- Descuentos salariales por el transporte entre la oficina de empleo diario y el lugar de trabajo;
- Represalias por ejercer sus derechos bajo la ley.

Todas las agencias de trabajo diario deben estar registrados en el Departamento del Trabajo de Illinois y seguir las leyes del trabajo. Los contratistas que utilizan las agencias de trabajo diario deben verificar que la agencia se ha registrado en el Departamento del Trabajo de Illinois o enfrentar posibles sanciones. Los trabajadores que son víctima de represalias por ejercer sus derechos bajo la ley también tienen derecho a demandar por daños y perjuicios si son perjudicados por la violación a sus derechos.

La Ordenanza de Chicago de Servicios de Trabajo Diario:

- Requiere que las agencias de servicios de trabajo diario tengan una licencia y documentos de a quién contratan y a quién no, para evitar la discriminación;
- Da a todos los trabajadores el derecho a una boleta de trabajo cada día y un recibo de solicitud cada día que no sean contratados, para documentar la posible discriminación;
- Prohíbe a las agencias cobrar a los trabajadores por el equipo de seguridad y la ropa cuando regresen después de terminar un trabajo;
- Prohíbe a las agencias cobrar a los trabajadores por el transporte cuando se les proporciona.

Las agencias que violen estas leyes pueden ser multadas por el Departamento de Asuntos de Negocios y Protección de los Consumidores de la Ciudad de Chicago.

Seguro de Desempleo

Si usted pierde su trabajo o se ve obligado a renunciar, usted puede ser elegible para el seguro de desempleo. Para ser elegible, usted debe cumplir con ciertos criterios, incluyendo:

- Tiene que haber recibido al menos $1,600 durante un período reciente de 12 meses (conocido como el "período de base"), incluyendo las ganancias sustanciales en dos de los cuatro trimestres de ese período de base.

- Debe haber trabajado para un patrón que está sujeto a la ley de desempleo del estado.
- Estar completamente desempleado en el momento, o trabajar menos de la mitad del tiempo y ganar menos de un cierto umbral (el umbral se basa en su historial de ganancias).
- Su desempleo debe ser involuntario.
- Usted debe estar disponible para trabajar y buscar trabajo activamente.

Usted puede ser descalificado para recibir beneficios si usted:

- Deja su trabajo
- Fue despedido por mala conducta
- Se niega a aceptar un nuevo empleo adecuado
- Está involucrado en un conflicto laboral en curso (como una huelga), o
- Vuelve al trabajo

Para solicitar el seguro de desempleo, necesitará:

- Hacer una solicitud con el Departamento de Seguridad Laboral de Illinois en persona, tan pronto como sea posible después de perder su trabajo, el mismo día si es posible. El Departamento de Seguridad Laboral de Illinois tiene varias oficinas en y alrededor de Chicago. Usted puede llamar a su oficina administrativa al (312) 793-5700 o al 1-888-367-4382 para encontrar la oficina más cercana o visite el sitio web en http://www.ides.state.il.us.
- Llevar los nombres, fechas y direcciones de todos sus patrones durante los últimos 18 meses y los registros de sus salarios con estos patrones.
- Llevar dos formas de identificación. Una licencia de conducir, una tarjeta de identificación del estado o de una tarjeta del Seguro Social son formas adecuadas de identificación.
- Llevar los nombres de sus hijos a su cargo (dependientes) y el nombre, número de Seguro Social y condiciones de empleo de su cónyuge.

- Demostrar que está buscando trabajo. Mantenga una lista de los patrones con los que se ponga en contacto, con sus nombres, direcciones y números de teléfono.

En general, los trabajadores indocumentados no son elegibles para el seguro de desempleo. Es recomendable consultar a un abogado para estar seguro. Si está listado como un contratista independiente o su empleador le paga en efectivo o cheque sin deducir los impuestos o retenciones, usted no es elegible para recibir beneficios de desempleo. Si cree que su patrón debería haber descontado los impuestos de su sueldo, puede informar de un posible fraude al Departamento de Seguridad Laboral de Illinois (IDES).

La cantidad de beneficios que reciba dependerá de la cantidad de dinero que ganaba en su trabajo, la cantidad de dinero que su patrón paga al gobierno para el Seguro de Desempleo y el número de sus dependientes. Los beneficios pueden durar hasta 26 semanas.

Cierre de trabajo o Despido Masivo sin Previo Aviso o Compensación

Ley de Illinois de Notificación, Ajuste y Reentrenamiento de Trabajadores (WARN)

La ley WARN de Illinois requiere que los patrones den aviso con 60 días de anticipación si esperan el cierre de plantas o despidos masivos. Un patrón que no avise como es requerido por la ley será castigado con darle a cada trabajador afectado hasta un máximo de 60 días por salarios caídos y beneficios. El patrón también puede quedar sujeto a una multa civil de hasta $500 por cada día en que falló en dar el aviso.

La ley se aplica a las "empresas comerciales" con 75 o más empleados (excepto los trabajadores de medio tiempo). La ley WARN de Illinois también define los eventos que deben dar lugar a una notificación, y son diferentes de los que señala la ley federal. Un "despido masivo" en Illinois es la reducción de la fuerza de trabajo ("RIF") en un solo sitio de trabajo, que no es el resultado de un "cierre de la planta" y se traduce en pérdidas de empleo durante cualquier período de 30 días (o, en algunos casos, durante cualquier período de 90 días) para al menos el 33% de los trabajadores y, al menos, 25 trabajadores, o al menos 250 trabajadores, independientemente del porcentaje. Esta ley no se aplica al gobierno federal, los estatales o locales.

Fuente: (Departamento de Comercio y Oportunidad Económica de Illinois http://www.illinois.gov/dceo/WorkforceDevelopment/warn/Pages/default.aspx*)*

Ley Federal de Ajuste y Reentrenamiento de Trabajadores (WARN)

La Ley Federal WARN requiere que los patrones den un aviso con 60 días de antelación antes del despido masivo o cierre de la planta. Si su patrón no le da el aviso requerido, usted puede demandar por daños, pago retroactivo y beneficios, hasta por 60 días, dependiendo del número de días de anticipación con que hayan recibido el aviso.

Usted está protegido por la WARN si su empresa es:

- Una empresa con 100 o más trabajadores de tiempo completo (sin contar los trabajadores que tienen menos de 6 meses en el trabajo y de los trabajadores que laboran menos de 20 horas por semana), o
- Emplea a 100 o más trabajadores que trabajan al menos una combinación de 4,000 horas a semana y
- Es un negocio privado con objeto lucrativo, una organización sin ánimo de lucro, o una cuasi entidad pública organizada por separado del gobierno regular (como una organización privatizada que prácticamente ejecuta funciones de gobierno).

Los trabajadores protegidos por WARN pueden ser los que reciben salarios por horas o bajo salarios (exceptuados), incluyendo los empleados de dirección y supervisión.

Usted puede estar protegido por WARN si su pérdida de empleo se produce como parte:

- Del cierre de una planta donde su patrón elimina una unidad de instalación o de operación dentro de un lugar de trabajo y despide al menos a 50 trabajadores de tiempo completo;
- De un descanso masivo, en el que el patrón despide entre 50 y 499 trabajadores de tiempo completo en un solo sitio de trabajo y ese número es por lo menos el 33% del número total de trabajadores a tiempo completo en un solo lugar de trabajo; o
- De una situación en la que su empleador despide a 500 o más trabajadores de tiempo completo en un solo sitio de trabajo.

Algunas acciones de los patrones están cubiertas por la WARN. Usted tiene derecho al aviso de la WARN si las condiciones anteriores se aplican a su situación y:

- Lo despiden del trabajo, pero no si renuncia voluntariamente, se retira, o lo despiden con causa justificada;
- Lo mandan a descansar más de 6 meses; o
- Le recortan sus horas regulares de trabajo en más de la mitad durante cada mes durante un período de 6 meses.

Usted no está protegido por la Ley WARN si se encuentra en una de las siguientes condiciones:

- Está en huelga o es un o trabajadores que está fuera del trabajo por un conflicto laboral;
- Si es un trabajador que labora en un proyectos o instalaciones temporales de la empresa que se entienden claramente que por su naturaleza son temporales y así se especificó al ser contratado;
- Si es un socio comercial, asesor o empleado bajo contrato asignado al negocio pero que tiene una relación de trabajo por separado con otro patrón y le paga ese otro patrón, o si trabaja por cuenta propia; y
- Si es trabajador del gobierno federal, gobiernos estatales o locales

*Fuente: Departamento de Trabajo de EE.UU., Administración de Formación para el Empleo (*https://www.doleta.gov/layoff/pdf/WorkerWARN2003.pdf*)*

Recursos Adicionales y Contactos Útiles

Consejos Útiles Para Contratar a un Abogado

Algunas de las leyes discutidas en este manual son muy complicadas, y conseguir la ayuda de un abogado puede ayudarle a ejercer plenamente sus derechos. Hay abogados honestos, competentes y sensibles que se ocupan de este tipo de casos y que pueden ayudar a determinar si usted tiene un caso y qué hacer al respecto. Usted puede buscar a su propio abogado, preguntarle a sus amigos y en organizaciones confiables para una referencia, o trabajar con una organización que mantiene una clínica legal.

Terminología relacionada con los derechos y cuotas

- *Sin cargo*. Algunos servicios legales no cobran una cuota, pero por lo general los clientes deben tener un ingreso por debajo de un cierto límite para ser elegibles para sus servicios.
- *Cuota de retención*. Una cuota de retención es una cuota que tiene que pagar para obtener los servicios de un abogado. Es una cuota inicial que garantiza que el abogado lo represente. Probablemente se le cobren costos adicionales después de pagar la cuota de retención tanto si se gana el caso como si se pierde.
- *Cuotas contingentes*. Muchos abogados toman casos sobre una base "contingente", lo cual significa que se paga cuando se termine el caso. La comisión es un porcentaje (por lo general entre 20 por ciento y 40 por ciento, dependiendo del tipo de caso) de cualquier ganancia o arreglo. Por lo general, no hay cuota contingente si se pierde el caso.
- *Cuota Fija*. Un abogado puede cobrar una tarifa fija establecida independientemente del resultado del caso.
- *Pro Bono*. A veces, los abogados que cobrarían por un caso lo toman de manera pro bono, es decir, sin costo alguno. Esto es poco frecuente, y sólo se produce si el cliente no tiene dinero y tiene un buen caso particular que representa un tema de gran importancia pública.
- *Cuotas cubiertas por la Corte*. En algunos tipos de casos, el demandante (la persona que demanda) por medio de un abogado, puede pedir a la corte que el lado culpable pague su

abogado. Solamente se pueden obtener cuotas de abogado otorgadas por la corte si gana el caso. Usted todavía tiene que pagarle al abogado por adelantado, Es decir, el dinero se le da al abogado, el abogado retiene su cuota y le entrega el resto al demandante. Usted debe tener un caso muy fuerte para que un abogado decida llevar su caso con la esperanza de que va a ganar y que el tribunal ordenará el pago de sus cuotas, pero vale la pena explorarlo.

Tenga en cuenta que mientras que a los abogados se les permite pedir por adelantado los costos y gastos al cliente, al abogado tampoco se le permite pagar por los costos y gastos. Tales costos y gastos son responsabilidad del cliente, independientemente de si el abogado cobra una tarifa o no.

Preguntas que hacerle a los abogados

Cuando busque un abogado, hay ciertas preguntas que le ayudarán a decidir cuál es adecuado para usted:

- ¿Cuánto cobra el abogado por una consulta inicial?
- ¿Está especializado el abogado en derecho laboral o del trabajo?
- ¿Qué casos similares al suyo ha manejado el abogado? ¿Cuántos? ¿Con qué resultados?
- ¿Será el mismo abogado que hace su consulta inicial el que maneje su caso o será otro abogado dentro de la misma oficina? ¿Se remitirá su caso a otro abogado de otra oficina para que se encarga de su caso?
- ¿Cuáles son las cuotas u honorarios del abogado, incluyendo los honorarios por hora? ¿Puede el abogado tomar casos con honorario de contingencia? Si es así, qué debe usted esperar pagar por los costos y, aproximadamente cuánto sería esa cantidad?
- ¿Puede el abogado proporcionar referencias (de otros clientes, abogados o de organizaciones con las que ha trabajado)? Obtenga los nombres y números telefónicos de tales referencias.
- ¿Qué demandas tiene usted, bajo qué leyes, y en qué lugares? Pídale al abogado una explicación de los pros y los contras que

haya en cada caso sobre el tipo de demanda a presentar y en dónde (cortes federales, estatales, de distrito, de apelaciones). Pídale al abogado que le explique lo que envuelve una demanda y en el pleito posterior; por ejemplo, un lapso de tiempo realista para un juicio y liquidación, y cuál será su papel y el de su abogado.

HAGA COMPARACIONES. Usted no tiene que contratar al primer abogado que se encuentre. Antes de decidir si contrata a un abogado, usted puede consultar si él o ella han sido disciplinados por cualquier violación ética profesional con la organización de Registro de Abogados y Comisión Disciplinaria de Illinois (ARDC). Puede comprobar si hay violaciónes en el sitio web del ARDC: http://www.iardc.org/lawyersearch.asp

Recuerde: usted tiene el derecho de despedir a su abogado si él o ella no es sensible a sus peticiones o no coopera con usted, pero esto puede hacerlo responsable de algunos honorarios de los abogados y de los costos y gastos que se hayan hecho en su nombre por parte del abogado.

Agencias del Gobierno Encargadas de Hacer Cumplir las Leyes del Trabajo

Departamento de Asuntos de Negocios y Protección al Consumidor de la Ciudad de Chicago
121 N de LaSalle Street
Suite 805
Chicago, IL 60602
Teléfono: (312) 744-6060
TTY: 312.744.1944
Fax: 312.744.0246
http://www.cityofchicago.org/city/en/depts/bacp.html
De lunes a viernes: 8:30 am - 4:30 pm.

El Departamento de Asuntos de Negocios y Protección del Consumidor (BACP) emite licencias, educa y regula a las empresas de Chicago, y también recibe y procesa quejas de los consumidores. El BACP ofrece sesiones informativas para ayudar a que las empresas actúen de forma responsable, y educa a las pequeñas empresas y los consumidores para asegurar que el público está protegido contra las prácticas fraudulentas. El Departamento se encarga de hacer cumplir el salario mínimo de Chicago. Para hacer una denuncia sobre falta de pago del

salario mínimo de la Ciudad de Chicago, se puede llamar al número 3-1-1, y ellos dirigirán su llamada al BACP. Su denuncia será tomada por teléfono y se establecerá una cita para que se presente en persona y firme la demanda una vez que esté escrita.

Comisión de Relaciones Humanas de la Ciudad de Chicago
740 North Street Sedgwick
Suite 400
Chicago, IL 60654
Teléfono: (312) 744-4111
TTY: (312) 744-1088
Fax: (312) 744-1081
http://www.cityofchicago.org/humanrelations
De lunes a viernes: 9:00 am - 5:00 pm.

La Comisión de Relaciones Humanas de la Ciudad de Chicago hace cumplir las Ordenanzas de Derechos Humanos y la Ordenanza de Equidad de Vivienda de Chicago, e investiga y sanciona los actos de discriminación por motivos de raza, sexo, color, edad, religión, discapacidad (mental o física), origen nacional, ascendencia, orientación sexual, estado civil, situación de los padres, por la forma en que un veterano fue dado de baja en el ejército, fuente de ingresos, o la identidad de género, el empleo, el crédito, el sindicato y por discriminación en el acceso a lugares públicos.

- Se ofrece asistencia en español. Tiene un servicio telefónico de traducción para las personas que llaman a la Comisión y hablan polaco, mandarín, árabe e hindú.
- Es recomendable abrir un caso en persona, pero también se puede hacer por correo postal o correo electrónico. La atención sin cita previa funciona hasta las 2 pm.
- No se cobra por los servicios.
- Los trabajadores sin documentos de inmigración pueden presentar quejas ante este organismo. No se informa sobre los trabajadores indocumentados al Departamento de Seguridad Nacional (DHS).
- La discriminación debe haber ocurrido dentro de la ciudad de Chicago.

La Comisión investiga quejas de discriminación, lleva a cabo una audiencia administrativa y emite un fallo si hay evidencia sustancial de

una violación; puede imponer multas, daños y perjuicios en caso de una violación comprobada. La Comisión pone en práctica la Ordenanza sobre Delitos de Odio mediante al control de la vigilancia de tales actos en Chicago y ayuda a sus víctimas.

Las personas que sienten que han sido discriminados en Chicago debido a su pertenencia a una o más de las siguientes 15 "clases protegidas", pueden presentar una queja ante la Comisión: raza, sexo, color, orientación sexual, identidad de género, origen, nacionalidad, religión, estado civil, situación de los padres, discapacidad, baja militar, estatus, fuente de ingresos, edad (más de 40), e historial de crédito (para casos de empleo solamente).

Misión: La Comisión de Relaciones Humanas de Chicago (CCDH) se encarga de hacer cumplir la Ordenanza de Derechos Humanos de Chicago y la Ordenanza de Equidad de Vivienda de Chicago. La Comisión investiga las quejas para determinar si puede haber ocurrido discriminación, y utiliza sus facultades de ejecución para sancionar los actos de discriminación. Según la Ley de Crímenes de Odio de la Ciudad, la agencias ayuda a las víctimas de esos crímenes. La CCDH también tiene programas educativos, de intervención, y ayuda a la creación de grupos para desalentar la intolerancia y reunir gente de diferentes grupos étnicos y sociales.

Comisión del Condado de Cook de Derechos Humanos
69 W. Washington, Suite 3040
Chicago, IL 60602
Teléfono: (312) 603-1100
TDD: (312) 603-1101
E-mail: human.rights@cookcountyil.gov
Horas de atención y recepción de solicitudes:
De lunes a viernes: 9:00 am - 4:00 pm (o con cita previa)

La Comisión de Derechos Humanos del Condado de Cook hace cumplir la Ordenanza de Derechos Humanos del Condado, que protege a todas las personas que viven y trabajan en el Condado contra la discriminación y acoso por razón de raza, color, sexo, edad, religión, discapacidad, nacionalidad, ascendencia, orientación sexual, estado civil, situación de los padres, motivo de baja militar, fuente de ingresos, el estado de la vivienda, o la identidad de género.

- Se ofrece asistencia en español y polaco.

- Se recomienda abrir los casos personalmente, o llamar para solicitar un formulario de queja que será enviado a su casa. Se atiende a las personas sin cita previa.
- El proceso de la entrevista puede durar hasta 2 horas.
- Los trabajadores sin documentos de inmigración pueden presentar quejas ante este organismo. No se informa sobre los trabajadores indocumentados al Departamento de Seguridad Nacional (DHS).

La Comisión de Derechos Humanos hace cumplir la Ordenanza mediante la investigación de quejas de discriminación y acoso por parte del público, la mediación de conflictos cuando sea posible y la realización de audiencias sobre los daños compensatorios y otras reparaciones cuando sea necesario.

Se puede comunicar con los investigadores de la Comisión de lunes a viernes, de 9 de la mañana a 4 de la tarde por teléfono, correo electrónico o en persona (o fuera de este horario con cita previa). Debido al volumen de entrevistas, las consultas iniciales se limitan a 30 minutos. Por favor, considere enviar a la Comisión un Formulario de Queja por adelantado. No hay ningún cargo o cuota por presentar una queja.

Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC)
500 W Madison - Suite 2000
Chicago, IL 60661
Teléfono: (312) 353-2713
Número para Presentar una Queja: (312) 869-8060
Línea gratuita: 1-800-669-4000
TTY: 1-800-669-6820
http://www.eeoc.gov
De lunes a viernes: 8:30 am a 5:00 pm

La EEOC es parte del gobierno federal, y ejerce el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, que prohíbe la discriminación en el empleo por motivos de raza, color, religión, sexo, u origen nacional en los lugares de trabajo con 15 o más trabajadores.

- Se ofrece ayuda en inglés, español y polaco.
- Se pueden presentar quejas en persona. Se recomienda hacer citas previa y se les da prioridad, pero los que no tienen cita son bienvenido hasta las 3:30 pm. Los visitantes deben mostrar una

identificación para entrar al edificio. Se pueden hacer entrevistas telefónicas en ciertas situaciones. Se puede llamar al número de teléfono gratuito para comenzar a presentar una queja por teléfono.

- El proceso de la entrevista puede durar hasta 2 horas.
- Los trabajadores sin documentos de inmigración pueden presentar quejas ante este organismo. No se informa sobre los trabajadores indocumentados al Departamento de Seguridad Nacional (DHS).

Departamento de Derechos Humanos de Illinois
James R. Thompson Center
100 W. Randolph Street, Suite 10-100
Chicago, IL 60601
Teléfono: (312) 814-6200
TTY: (866) 740-3953
Administración Fax: (312) 814-1436
Fax proceso de carga: (312) 814-6251
http://www.state.il.us/dhr
De lunes a viernes: 8:30 am - 5:00 pm

El Departamento de Derechos Humanos ejerce la Ley de Derechos Humanos de Illinois, que prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, religión, sexo, origen nacional, ascendencia, estado de ciudadanía (con respecto al empleo), por edad, de 40 años o más, el estado civil, desventaja física o mental, servicio militar, baja militar desfavorable, y la orientación sexual.

- Ofrece asistencia en español y polaco. Si necesita un intérprete para otro idioma; es posible llevar a alguien que sea su intérprete (el intérprete debe ser mayor de 18 años).
- Se puede iniciar una acusación de discriminación por teléfono, por escrito o presentándose en persona dentro de los 180 días siguientes a la fecha en que la supuesta discriminación se llevó a cabo.
- Se puede acudir en persona de lunes a jueves. No es necesario hacer una cita.
- Se requiere que los visitantes muestren una identificación válida emitida por el gobierno y pasar a través de detectores de

metales; las bolsas son revisadas por la Unidad de Servicio de Protección de la Policía del Estado de Illinois.

- No se cobra por los servicios.
- El proceso de la entrevista puede durar hasta 2 horas.
- Los trabajadores sin documentos de inmigración pueden presentar quejas ante este organismo. No se informa sobre los trabajadores indocumentados al Departamento de Seguridad Nacional (DHS).

Misión: Garantizar que todas las personas en el Estado de Illinois estén libres de discriminación ilegal, así como establecer y promover la igualdad de oportunidades y acción afirmativa como política del estado para todos sus residentes.

Departamento de Trabajo de Illinois (IDOL)
160 N. LaSalle St. Suite C-1300
Chicago, IL 60601
Teléfono: (312) 793-2800
TTY: 888-758-6053
http://www.state.il.us/agency/idol
De lunes a viernes: 8:30 am - 5:00 pm.

El IDOL es una agencia del gobierno estatal encargada de administrar y hacer cumplir, entre otras leyes del estado de Illinois, la Ley del salario mínimo, la de un día de descanso en siete, la de Pago de Salarios y Cobros de Illinois, la Ley de Revisión de Registros de Personal, la Ley de Servicios Diarios y Temporales, la Ley de Salario Prevalente, la Ley de Seguridad y Salud en Illinois y la Ley de Seguridad Económica para Víctimas en Illinois.

- Se ofrece asistencia en español y polaco.
- Hay que llamar para solicitar un formulario de quejas, que será enviado a su domicilio, o se puede descargar del internet. Complete la forma y devuélvala a la dirección de IDOL que viene en la misma forma.
- Puede tomar 12 meses o más para procesar completamente su reclamo.
- Tiene una mejor oportunidad de recuperar su salario cuando otros empleados presentan quejas similares.

- Los servicios son gratuitos.
- Los trabajadores sin documentos de inmigración pueden presentar quejas ante este organismo. No se informa sobre los trabajadores indocumentados al Departamento de Seguridad Nacional (DHS).

Misión: Promover y proteger los derechos, los salarios, el bienestar, las condiciones de trabajo, seguridad y salud de los trabajadores de Illinois a través de la aplicación de las leyes estatales de trabajo, para proteger al público a través de la regulación de los juegos mecánicos y para garantizar el cumplimiento de todas las demás normas laborales.

Junta de Relaciones de Trabajo de Centros Educativos de Illinois
160 North Street LaSalle
Suite de N-400
Chicago, IL 60601-3103
Teléfono: (312) 793-3170
TTY: 1-800-526-0844
Fax: 312-793-3369
http://www.illinois.gov/elrb/contact.cfm
De lunes a viernes: 8:30 am - 5:00 pm.

La Junta de Relaciones de Trabajo de Centros Educativos de Illinois regula las relaciones laborales entre los sindicatos y los trabajadores empleados a tiempo completo o parcial por un empleador educativo.

- Se puede presentar una acusación o petición en persona, por correo o por fax.
- Los visitantes a la oficina deben mostrar una identificación para entrar al edificio.
- Llame para hablar con un representante con respecto a los primeros documentos que necesitará.

Junta de Relaciones del Trabajo de Illinois
160 North Street LaSalle, Suite S-400
Chicago, Illinois 60601-3103
Teléfono: (312) 793-6400
Español: (312) 793-6353
TTY: (312) 793-6394
Fax: (312) 793-6989

http://www.state.il.us/ilrb
De lunes a viernes: 8:30 am - 5:00 pm.

La Junta de Relaciones del Trabajo de Illinois regula las relaciones laborales entre los sindicatos y los empleadores públicos, tales como los gobiernos estatales o municipales. El ILRB protege el derecho a formar, unirse o ayudar a organizaciones laborales sin temor a la discriminación, sanción o represalias.

- Se ofrece asistencia en español.
- Se puede presentar una acusación o petición en persona en la oficina estatal o local (dependiendo del tipo de acusación), a través de correo de primera clase, correo registrado o certificado, o por fax (siguiendo las instrucciones específicas).
- Llame para hablar con un representante con respecto a los papeles que se necesitan y en dónde se debe presentar.
- En general, una demanda se debe presentar dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha en que ocurrió la presunta violación, o dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha en que el demandante reconoció que podía haber existido la presunta violación.

Comisión de Compensación de los Trabajadores de Illinois (IWCC)
100 W. Randolph St. Planta -8, Suite 200
Chicago, IL 60601
General: (312) 814-6611
Línea gratuita: 1-866-352-3033
TTY: (312) 814-2959
http://www.iwcc.il.gov
E-mail: infoquestions.wcc@illinois.gov
De lunes a viernes: 8:30 am - 5:00 pm.

El IWCC es una agencia del gobierno estatal encargada de cumplir la Ley de Compensación Obrera de Illinois, un sistema que no atribuye culpas a nadie, sino que solamente se encarga de las prestaciones pagadas por los empleadores para quienes sufren lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo.

- Ofrece asistencia en español.

- Se deben presentar cargos llamando para solicitar que se envíe un formulario a su casa o se pueden descargar por internet. Usted puede llamar para hablar con un representante o enviar sus preguntas a través del correo electrónico.
- Los trabajadores sin documentos de inmigración pueden presentar quejas ante este organismo. No se informa sobre los trabajadores indocumentados al Departamento de Seguridad Nacional (DHS).

Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRB)
Dirksen Federal Building
219 South Dearborn Street, Suite 808
Chicago, IL 60604-5208
Teléfono: (312) 353-7570
Fax: (312) 886-1341
Línea gratuita: 1-866-667-NLRB (6572)
TTY: 1-866-315-NLRB (6572)
http://www.nlrb.gov
De lunes a viernes: 8:30 am - 5:00 pm

La NLRB administra la Ley Nacional de Relaciones Laborales, que regula las relaciones entre los sindicatos y los empleadores en el sector privado. Es una agencia federal independiente que tiene competencia para resguardar los derechos de los trabajadores a organizarse colectivamente para mejorar los términos y condiciones de empleo y para determinar si se tiene un sindicato como representante en una negociación. La agencia también actúa para prevenir y corregir las prácticas laborales injustas cometidas por los patrones del sector privado y los sindicatos.

- Se ofrece asistencia en español y polaco.
- Llame para hablar con un representante para iniciar el proceso.
- Dependiendo de la demanda que esté presentando, es posible que tenga que acudir en persona. De lo contrario, puede solicitar que se envíe un formulario a su casa o llenarlo por internet. Debe llenarlo y enviarlo por correo a la dirección en el formulario.
- Se procesan quejas hasta 6 meses después de la fecha del supuesto evento o conducta ilegal.

- Los trabajadores sin documentos de inmigración puedan presentar quejas ante este organismo. No se informa sobre los trabajadores indocumentados al Departamento de Seguridad Nacional (DHS). Sin embargo, si la NLRB se entera de la situación migratoria de un trabajador, esto puede cambiar el resultado de la investigación.

Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA)
Oficina Regional:
John C. Kluczynski Edificio Federal
230 South Street Dearborn, Sala 3244
Chicago, Illinois 60604
Teléfono: (312) 353-2220
Emergencia: 1-800-321-OSHA (6742)
TTY: 7-877-889-5627
Fax: 312-353-7774
http://www.osha.gov
De lunes a viernes: 8:00 am -4: 30 pm

Chicago sur y suburbios del sur:
1600 167th Street, Suite 9
Calumet City, IL 60409
Teléfono: (708) 891-3800
Fax: (708) 862-9659
De lunes a viernes: 8:00 am -4: 30 pm

Chicago norte y suburbios del noroeste:
701 Lee Street, Suite 950
Des Plaines, IL 60016
Teléfono: (847) 803-4800
Fax: (847) 390-8220
De lunes a viernes: 8:00 am -4: 30 pm

OSHA es parte del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y hace cumplir la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo da a los empleados y sus representantes el derecho a presentar queja y solicitar inspecciones de OSHA en sus lugares de trabajo si creen que existe un peligro grave o su patrón no cumple las normas de OSHA. Además, la Ley otorga a los quejosos el derecho a solicitar que sus nombres no sean revelados a sus empleadores.

- Se ofrece asistencia en español y polaco.

- Se puede presentar una queja en persona, por correo, por fax, o en internet. No se requiere cita, pero si necesita ayuda en español o polaco, debe llamar primero para hacer una cita.
- Es mejor si baja un formulario de queja de internet, lo llena y envía por correo o por fax a la oficina. Las quejas presentadas por internet son manejados de manera más informal, en ocasiones solamente haciendo una llamada telefónica al patrón. Las quejas escritas se consideran más sólidas y dan lugar a una investigación directamente en el centro de trabajo.
- Los trabajadores sin documentos de inmigración puedan presentar quejas ante este organismo. No se informa sobre los trabajadores indocumentados al Departamento de Seguridad Nacional (DHS).

Oficina del Consejero Especial para Prácticas Injustas Relacionadas con inmigrantes (OSC)
Departamento de Justicia de EE.UU.
División de Derechos Civiles
950 Pennsylvania Avenue, N.W.
OSC, 9000 NYA
Washington, DC 20530
Línea gratuita: 1-800-255-7688
TTY: 1-800-237-2515
http://www.usdoj.gov/crt/osc/index.html

La OSC es una agencia del gobierno federal que hace cumplir las disposiciones de la Ley de Inmigración y Nacionalidad que protegen a los ciudadanos estadounidenses e inmigrantes legales de discriminación en el empleo basada en su ciudadanía, estatus migratorio, el origen nacional, del abuso de documentos y de las represalias del empleador.

- Se ofrece ayuda en cualquier idioma.
- El personal de la OSC puede ayudar a los trabajadores llamando a los empleadores y explicándoles las prácticas correctas de verificación de documentos, y cuando sea necesario, proporcionando a las víctimas de discriminación las formas para hacer acusaciones directas.

- Tras la recepción de una denuncia de discriminación, las investigaciones OSC normalmente no se llevan más de 7 meses.
- Las víctimas pueden obtener diferentes tipos de reparaciones, incluyendo el regreso al trabajo y el pago de salarios atrasados.
- No se aceptan quejas por teléfono. Hay que llamar para solicitar un formulario que será enviado a su domicilio, o consultar el sitio web donde se pueden encontrar formas traducidas a 10 idiomas.
- Envíe el formulario completo por correo, fax o email (sccrt@usdoj.gov).
- Los trabajadores indocumentados no están protegidos de la discriminación en virtud de esta ley, por lo tanto no pueden presentar acusaciones ante la OSC.

Departamento de Trabajo de EE.UU. (USDOL)
División de Horas y Salarios, Oficina del Distrito de Chicago
230 South Street Dearborn, Sala 412
Chicago, IL 60604-1591
Teléfono: (312) 789-2950
Línea gratuita: 1-866-487-9243
Fax: 312-596-5251
http://www.wagehour.dol.gov
De lunes a viernes: 8:30 am - 4:30 pm, excepto los días de fiesta

El USDOL es una agencia del gobierno federal encargada de administrar y hacer cumplir, entre otras leyes federales, la Ley de Normas Razonables de Trabajo, la Ausencia Médica y Familiar, la Ley de Protección de Trabajadores Agrícolas, Temporales y Migrantes, la Ley Davis Bacon, y la Ley WARN.

- Se ofrece asistencia en español y polaco.
- Se puede acudir sin cita, o enviar una carta o fax describiendo su problema. Incluya su número de teléfono y a qué hora se le puede localizar.
- Puede dejar un mensaje en el número de la oficina, incluyendo su número de teléfono y la hora en que se le pueda localizar, y un representante le devolverá la llamada al siguiente día hábil. O

puede llamar al número de teléfono gratuito de 7:00 am - 7:00 pm, hora centro, de lunes a viernes.

- El Departamento de Trabajo de EE.UU. investiga las quejas presentadas por los trabajadores independientemente de su nacionalidad y condición migratoria.

Dentro del US DOL, la División de Horas y Salarios (WHD) es responsable de administrar y aplicar algunas de las leyes de protección al trabajador más importantes de la nación. La DHS se encarga de garantizar que a los trabajadores en este país se les pague correcta y legalmente todas las horas que trabajan, independientemente de su condición migratoria.

Departamento de Trabajo de EE.UU. - Oficina de Normas Obrero-Patronales (OLMS), Oficina de Distrito de Chicago
230 South Street Dearborn, Suite 774
Chicago, IL 60604
Teléfono gratuito: (866) 4-USA-DOL
Teléfono: (312) 596-7160
http://www.olms.dol.gov
De lunes a viernes, de 8:30 am - 5:00 pm.

La Oficina de Normas Obrero-Patronal del Departamento de Trabajo de Estados Unidos es una agencia federal encargada de hacer cumplir la Ley de Notificación y Divulgación Obrero-Patronal de 1959, que asegura que los sindicatos y las organizaciones de trabajadores en el sector privado actúen de conformidad con las normas de la democracia y la responsabilidad fiscal.

- Se ofrece asistencia en español.
- Se puede acudir sin necesidad de hacer cita, o llamar al número de la oficina y dejar un mensaje si no hay nadie disponible para contestar la llamada.
- Se pueden bajar las formas de reclamaciones de internet, llenar y enviar por correo a la dirección que aparece en la forma o llamar al número gratuito desde las 7:00 am - 7:00 pm hora central, de lunes a viernes.
- No se cobra por el servicio.

- El Departamento de Trabajo de Estados Unidos investiga las quejas presentadas por los trabajadores independientemente de su nacionalidad y condición migratoria.

Tribunal Pro Se
Daley Center, Room 602
50 W. Washington
Chicago, IL 60602
Teléfono: (312) 603-5626
De lunes a viernes: 8:30 am a 3:30 pm.
Hay asistencia en español de 10:00 am-3:00pm, de lunes a viernes.

- En el Tribunal Pro Se, una persona que se le debe $1,500 o menos de salarios puede presentar una demanda contra un patrón sin asistencia de un abogado.
- Hay que llenar un formulario de queja, en persona en el Tribunal Pro-Se para iniciar la demanda. Ahí le podrán ayudar, pero no ofrecen asesoramiento legal.
- Se le cobrará una cuota de presentación por la demanda en base a la cantidad de dinero que se le debe. Se puede pedir ayuda en la Mesa de Ayuda Tribunal Pro Se para saber exactamente qué cantidad.
- Debe presentar su reclamo dentro de los 5 años si usted tenía un contrato verbal con su empleador y dentro de 10 años si tenía un contrato escrito.
- Puesto que usted se está representando a sí mismo, usted tiene que estar presente en cualquier y todas las audiencias ante el juez y presentar toda la documentación necesaria hasta que su caso se cierre.
- Para obtener más información, póngase en contacto con el servicio de asistencia del Tribunal Pro Se, al número de teléfono indicado anteriormente.
- Los trabajadores sin documentos de inmigración pueden presentar quejas ante este organismo. No se informa sobre los trabajadores indocumentados al Departamento de Seguridad Nacional (DHS).

Apéndices

A. Muestra de Cómo Documentar sus Horas de Trabajo

Mes y Año: Día	Hora	Dom.	Lun.	Mar.	Mier.	Jue.	Vie.	Sab.
	Llegada							
	Inicio							
	Final							
	Salida							
	Descanso (Comida)							
	Otros Descansos							
	Llegada							
	Inicio							
	Final							
	Salida							
	Descanso							
	Otros							
	Llegada							
	Inicio							
	Final							
	Salida							
	Descanso							
	Otros							
	Llegada							
	Inicio							
	Final							
	Salida							
	Descanso							
	Otros							

Mes y Año: Escriba el mes y el año.
Día: Escriba el número del día del calendario ("1" para 1 de enero, por ejemplo)
Llegada: Escriba la hora a la que llega al trabajo ese día.
Inicio: Escriba la hora en la que comienza a trabajar ese día.
Final: Escriba la hora a la que termina el trabajo ese día.
Salida: Escriba la hora a la que sale del trabajo ese día.
Descanso (lunch) y Otros Descansos: Escriba cuántos minutos en total tomó de descanso en el día.

B. Ejemplo de un Acuerdo de un Comité de Trabajadores

Acuerdo del Comité de los Trabajadores

Nuestra misión: Mejorar los términos y condiciones de trabajo.

Deberes de los miembros del Comité

- Todos los miembros del Comité serán miembros de Arise Chicago
- Las conversaciones en las reuniones del comité serán tratados con respeto y la información no será compartida. Todas las conversaciones serán confidenciales hasta que se haya llegado a un acuerdo. A partir de ese momento los detalles del acuerdo pueden llegar a ser públicos.
- Ningún miembro del Comité puede reunirse individual o personalmente con algún supervisor/director/propietario del lugar de trabajo. No se podrá tomar ninguna decisión de importancia (incluyendo la firma de papeles o acuerdos de cambio en el trabajo) sin consultar al comité.

Nosotros, _____, asumimos las responsabilidades anteriores y de acuerdo para formar un comité de trabajadores bajo el nombre de _____.

Nuestras metas principales son:

1._____

2._____

3._____

Firma:_____ Fecha_____

Firma:_____ Fecha_____

Firma:_____ Fecha_____

Ejemplo en Inglés:

Worker's Committee Agreement

Our mission: To improve the terms and conditions of employment.

Duties of Committee Members

-Every committee member will be a member of Arise Chicago

-The conversations in committee meetings will be treated with respect and no -information about them will be shared. All conversations will remain confidential until an agreement has been reached, at which point the details of the agreement may become public.

-No individual meeting can take place between any member of the committee and any supervisor / manager / owner. No crucial decisions can be made (any papers signed, any change in work) without consulting the committee.

We, _____, assume the above responsibilities and agree to form a worker's committee under the name of _____.

Our primary goals are:

1._____

2._____

3._____

Signature:_____ Date:_____
Signature:_____ Date:_____
Signature:_____ Date:_____
Signature:_____ Date:_____

C. Muestras de Cartas para Solicitar un Archivo de Personal

Solicitud para inspeccionar un ARCHIVO DE PERSONAL EN ILLINOIS

A: **Representante de Recursos Humanos / Nombre del Patrón**

De: **NOMBRE DEL TRABAJADOR**

Fecha: **DÍA MES, AÑO**

En virtud de la Ley Revisión de Documentos de Personal de Illinois (820 ILCS 40/ y 40/2-12,) tengo el derecho de inspeccionar y obtener copias de mis archivos de personal en un máximo de 7 días hábiles. Estoy solicitando copias de mis archivos de personal y otros documentos de personal relacionados conmigo que usted tenga en su poder.

Por favor envíe una copia de todos los documentos contenidos en mi archivo personal a más tardar para el **FECHA** (7 días hábiles desde que se envíe la carta) a mi dirección: **PONGA AQUÍ SU DIRECCIÓN**

Gracias.

_____

NOMBRE Y FIRMA DEL TRABAJADOR

Nota para el empleador: la Ley Revisión de Documentos de Personal de Illinois (820 ILCS 40/ y 40/2-12,), puede consultarse en http://www.ilga.gov bajo Estatutos Compilados (Compiled Statutes).

Ejemplo en Inglés:

REQUEST TO INSPECT PERSONNEL FILE IN ILLINOIS

To: **Human Resources Representative/ OWNER NAME**

From: **WORKER NAME**

Date: **MONTH DAY, YEAR**

Under the Personnel Record Review Act, 820 Illinois Revised Statute 40/2-12, I have a right to inspect and get copies of my personnel files within 7 business days. I am requesting copies of my personnel files and any other personnel documents relating to me which you maintain.

Please send a copy of all the documents contained in my personnel file no later than **DATE 7 Business Days from when letter is received** to my address at: **ADDRESS HERE**

Thank you.

_____

WORKER NAME

Note to employer: if you wish to read Personnel Record Review Act, 820 Illinois Revised Statute 40/2-12, go to http://www.ilga.gov under Compiled Statutes.

D. Petición de Organización en el Lugar de Trabajo

Trabajando Juntos Para Mejorar el Lugar de Trabajo

Nosotros, los abajo firmantes, como empleados de _[nombre de la empresa]_ estamos trabajando juntos para proteger nuestros derechos y buscar mejoras en el lugar de trabajo.

Los siguientes son los problemas en el lugar de trabajo:

1._____

2._____

3._____

Demandamos que se hagan los siguientes cambios:

1._____

2._____

3._____

Nos gustaría tener una respuesta, por escrito, a estas preocupaciones, a no más tarde el _____[fecha]_____.

Miembros del Comité de Trabajadores

Nombre del Trabajador	Firma	Fecha
1._____		
2._____		
3._____		
4._____		
5._____		
6._____		

Nota: Este documento puede ser cambiado para reflejar las necesidades y objetivos del grupo que lo utiliza.

Ejemplo en inglés:

Working Together to Improve the Workplace

We, the undersigned, as employees of _[name of company]_ are working together to protect our rights and to seek improvements in the workplace.

The following are problems in the workplace:

1._____

2._____

3._____

We demand the following changes:

1._____

2._____

3._____

We would like a written response to these concerns no later than _____[date]_____.

Members of the workers' committee

Name of Employee	Signature	Date
1._____		
2._____		
3._____		
4._____		
5._____		
6._____		

Note: This document may be changed to reflect the needs and goals of the group using it.

E. Carta Para Rechazar la Petición de Re-Verificación de Documentos

La siguiente es una carta que debe ser firmada por más de un trabajador, con argumentos para rechazar colectivamente la verificación de documentos que prueben que está autorizado a trabajar en EE.UU.

El ejemplo está en inglés, y se recomienda buscar ayuda para ajustar la carta a las necesidades específicas de un grupo de trabajadores, por ejemplo, si se les ha dado aviso por escrito, si se les han dado plazos para presentar documentación, y otras.

Los argumentos de la carta, de manera general, son los siguientes:

[FECHA]

A: [NOMBRE] (Director Ejecutivo, Director de Recursos Humanos, Presidente)

[NOMBRE DE LA COMPAÑIA]

[DIRECCIÓN DE LA COMPAÑIA]

[CIUDAD, ESTADO, CODIGO POSTAL]

“Somos trabajadores a los que se ha (amenazado o) despedido (o se les ha dado un plazo para presentar documentos o se les han pedido documentos específicos) y demandamos que se ponga un alto inmediato a esa petición”.

“La Oficina del Asesor Especial para Evitar la Discriminación Contra Trabajadores Extranjeros establece que los patrones no deben tomar acciones contra los trabajadores por falta de documentación completa; que no deben re-verificar la elegibilidad para trabajar y no deben pedirle a los trabajadores documentos específicos para la forma I-9”.

“Pedir algunos de estos documentos para seguir trabajando en la empresa puede ser una violación a las recomendaciones del Departamento de Justicia”.

“Además, el Manual para Patrones y Guía para Completar las Formas de Empleo I-9 del Servicio de Ciudadanía e Inmigración (USCIS) establece, en su página 10, que los ciudadanos de Estados Unidos no deben ser nunca re-verificados. No re-verifique los siguientes

documentos: Pasaporte o Tarjeta Pasaporte, Tarjeta de Residente Legal Permanente (Forma I-551 - Green Card), o un documento de la Lista B que haya expirado".

"Además, el Manual de USCIS dice que las Formas I-551 (Green Cards), no tienen fecha de expiración. tienen fechas de 10 años o de dos años, pero se le dan a personas cuya condición de Residentes Permanentes no expira o expira por condiciones no relacionadas con la fecha sino por otros motivos, así que estas Tarjetas son de la Lista A y no deben ser re-verificadas."

"Por lo tanto, demandamos que la compañía suspenda su intención ilegal de re-verificar basada tal vez en interpretaciones erróneas del Seguro Social u otras fuentes".

Para mayor información de las previsiones anti-discriminatorias de la Ley de Inmigración, llame a la OSC al (800) 255-8155 o visite su sitio en Internet: http://www.justice.gov/crt/osc

Finalmente, le recordamos que esta carta es prueba de una actividad concertada y protegida, y que no se pueden tomar represalias contra nosotros, de acuerdo con lo establecido en la Sección 7 de la Ley de la Ley de Estándares Justos de Trabajo ((49 Stat. 449) 29 U.S.C. § 151–169)".

Respetuosamente,
(Nombres y firmas)

Ejemplo en Inglés:

[DATE]

To: Mr. / Ms.: [NAME]

(Chief Executive Officer, Human Resources Director, Board President)

At [COMPANY NAME]

[COMPANY ADDRESS]

[CITY, STATE, ZIP]

Regarding: possible violations of several Federal laws

We are workers (whom your company intends to wrongfully dismiss based on erroneous information regarding their documentation) (being notified of a final date to present documents) and threatened with being dismissed if we don't comply as instructed. We are asking from you to immediately correct this situation before legal action is taken, in order to avoid costly litigation and possibly fines by Court and/or the federal and state government.

In the last few weeks, Human Resources issued orders advising that the office's records were incomplete and giving timelines to us to complete such paperwork. She has stated that the company "is required to complete this audit due to state and Federal regulations".

The Office of Special Counsel for Immigration-Related Unfair Employment Practices establish, among other provisions, that employers should NOT suspend or take other adverse action against the employee because of missing or incomplete paperwork; should NOT re-verify the employee's employment eligibility; should NOT require employees to produce specific I-9 documents.

By requesting some of the above documents and not allowing us to continue our employment at Id Commerce, you may violate several of those recommendations from the Department of Justice.

Furthermore, the Handbook for Employers, Guidance for Completing Form I-9 (Employment Eligibility Verification Form) by the U.S. Citizenship and Immigration Services establishes, on page 10, that "U S citizens and noncitizen nationals never need re-verification. Do not reverify the following documents: An expired U S passport or passport

card, an Alien Registration Receipt Card/Permanent Resident Card (Form I-551), or a List B document that has expired".

Also, on the same page, the USCIS Manual states that "If an employee presents a Form I-551, you should know that Forms I-551 may contain no expiration date, a 10-year expiration date, or a two-year expiration date Cards that expire in 10 years or not at all are issued to lawful permanent residents with no conditions on their status Cards that expire in two years are issued to lawful permanent residents with conditions on their status Conditional residents can lose their status if they fail to remove these conditions Permanent Resident Cards with either an expiration date or no expiration date are List A documents that should not be reverified."

Therefore, we are strongly requesting that you immediately stop all policies regarding the illegal re-verification based on an erroneous interpretation of the Social Security Administration information.

For more information on the anti-discrimination provision of the Immigration and Nationality Act, call OSC through its employer telephone hotline at (800) 255-8155 or visit OSC's Website: (http://www.justice.gov/crt/osc)

Finally, we would like to state that this letter is proof of protected concerted activity, and no retaliation whatsoever can be taken against any or all of us, as established on Section 7 of the Fair Labor Standards Act ((49 Stat. 449) 29 U.S.C. § 151–169).

Respectfully,

(Names and Signatures)

F. Forma I-9 de Verificación Migratoria

Employment Eligibility Verification

Department of Homeland Security
U.S. Citizenship and Immigration Services

USCIS
Form I-9
OMB No. 1615-0047
Expires 03/31/2016

►START HERE. **Read instructions carefully before completing this form. The instructions must be available during completion of this form.**
ANTI-DISCRIMINATION NOTICE: It is illegal to discriminate against work-authorized individuals. Employers **CANNOT** specify which document(s) they will accept from an employee. The refusal to hire an individual because the documentation presented has a future expiration date may also constitute illegal discrimination.

Section 1. Employee Information and Attestation *(Employees must complete and sign Section 1 of Form I-9 no later than the **first day of employment**, but not before accepting a job offer.)*

Last Name *(Family Name)*	First Name *(Given Name)*	Middle Initial	Other Names Used *(if any)*

Address *(Street Number and Name)*	Apt. Number	City or Town	State	Zip Code

Date of Birth *(mm/dd/yyyy)*	U.S. Social Security Number	E-mail Address	Telephone Number
	___-___-____		

I am aware that federal law provides for imprisonment and/or fines for false statements or use of false documents in connection with the completion of this form.

I attest, under penalty of perjury, that I am (check one of the following):

☐ A citizen of the United States

☐ A noncitizen national of the United States *(See instructions)*

☐ A lawful permanent resident (Alien Registration Number/USCIS Number): _____

☐ An alien authorized to work until (expiration date, if applicable, mm/dd/yyyy) _____. Some aliens may write "N/A" in this field. *(See instructions)*

*For aliens authorized to work, provide your Alien Registration Number/USCIS Number **OR** Form I-94 Admission Number:*

1. Alien Registration Number/USCIS Number: _____

OR

2. Form I-94 Admission Number: _____

3-D Barcode
Do Not Write in This Space

If you obtained your admission number from CBP in connection with your arrival in the United States, include the following:

Foreign Passport Number: _____

Country of Issuance: _____

Some aliens may write "N/A" on the Foreign Passport Number and Country of Issuance fields. *(See instructions)*

Signature of Employee:	Date *(mm/dd/yyyy)*:

Preparer and/or Translator Certification *(To be completed and signed if Section 1 is prepared by a person other than the employee.)*

I attest, under penalty of perjury, that I have assisted in the completion of this form and that to the best of my knowledge the information is true and correct.

Signature of Preparer or Translator:	Date *(mm/dd/yyyy)*:

Last Name *(Family Name)*	First Name *(Given Name)*

Address *(Street Number and Name)*	City or Town	State	Zip Code

STOP *Employer Completes Next Page* STOP

Mes y Año:								
Día	**Hora**	**Dom.**	**Lun.**	**Mar.**	**Mier.**	**Jue.**	**Vie.**	**Sab.**
	Llegada							
	Inicio							
	Final							
	Salida							
	Descanso (Comida)							
	Otros Descansos							
	Llegada							
	Inicio							
	Final							
	Salida							
	Descanso							
	Otros							
	Llegada							
	Inicio							
	Final							
	Salida							
	Descanso							
	Otros							
	Llegada							
	Inicio							
	Final							
	Salida							
	Descanso							
	Otros							

Mes y Año: Escriba el mes y el año.

Día: Escriba el número del día del calendario ("1" para 1 de enero, por ejemplo)

Llegada: Escriba la hora a la que llega al trabajo ese día.

Inicio: Escriba la hora en la que comienza a trabajar ese día.

Final: Escriba la hora a la que termina el trabajo ese día.

Salida: Escriba la hora a la que sale del trabajo ese día.

Descanso (lunch) y Otros Descansos: Escriba cuántos minutos en total tomó de descanso en el día.

Mes y Año:								
Día	**Hora**	**Dom.**	**Lun.**	**Mar.**	**Mier.**	**Jue.**	**Vie.**	**Sab.**
	Llegada							
	Inicio							
	Final							
	Salida							
	Descanso (Comida)							
	Otros Descansos							
	Llegada							
	Inicio							
	Final							
	Salida							
	Descanso							
	Otros							
	Llegada							
	Inicio							
	Final							
	Salida							
	Descanso							
	Otros							
	Llegada							
	Inicio							
	Final							
	Salida							
	Descanso							
	Otros							

Mes y Año: Escriba el mes y el año.

Día: Escriba el número del día del calendario ("1" para 1 de enero, por ejemplo)

Llegada: Escriba la hora a la que llega al trabajo ese día.

Inicio: Escriba la hora en la que comienza a trabajar ese día.

Final: Escriba la hora a la que termina el trabajo ese día.

Salida: Escriba la hora a la que sale del trabajo ese día.

Descanso (lunch) y Otros Descansos: Escriba cuántos minutos en total tomó de descanso en el día.

Mes y Año:								
Día	**Hora**	**Dom.**	**Lun.**	**Mar.**	**Mier.**	**Jue.**	**Vie.**	**Sab.**
	Llegada							
	Inicio							
	Final							
	Salida							
	Descanso (Comida)							
	Otros Descansos							
	Llegada							
	Inicio							
	Final							
	Salida							
	Descanso							
	Otros							
	Llegada							
	Inicio							
	Final							
	Salida							
	Descanso							
	Otros							
	Llegada							
	Inicio							
	Final							
	Salida							
	Descanso							
	Otros							

Mes y Año: Escriba el mes y el año.

Día: Escriba el número del día del calendario ("1" para 1 de enero, por ejemplo)

Llegada: Escriba la hora a la que llega al trabajo ese día.

Inicio: Escriba la hora en la que comienza a trabajar ese día.

Final: Escriba la hora a la que termina el trabajo ese día.

Salida: Escriba la hora a la que sale del trabajo ese día.

Descanso (lunch) y Otros Descansos: Escriba cuántos minutos en total tomó de descanso en el día.

Mes y Año:								
Día	**Hora**	**Dom.**	**Lun.**	**Mar.**	**Mier.**	**Jue.**	**Vie.**	**Sab.**
	Llegada							
	Inicio							
	Final							
	Salida							
	Descanso (Comida)							
	Otros Descansos							
	Llegada							
	Inicio							
	Final							
	Salida							
	Descanso							
	Otros							
	Llegada							
	Inicio							
	Final							
	Salida							
	Descanso							
	Otros							
	Llegada							
	Inicio							
	Final							
	Salida							
	Descanso							
	Otros							

Mes y Año: Escriba el mes y el año.

Día: Escriba el número del día del calendario ("1" para 1 de enero, por ejemplo)

Llegada: Escriba la hora a la que llega al trabajo ese día.

Inicio: Escriba la hora en la que comienza a trabajar ese día.

Final: Escriba la hora a la que termina el trabajo ese día.

Salida: Escriba la hora a la que sale del trabajo ese día.

Descanso (lunch) y Otros Descansos: Escriba cuántos minutos en total tomó de descanso en el día.

Arise Chicago
1436 W. Randolph Street, Suite 202
Chicago, IL 60607
Phone: 773-769-6000
Fax: 844-270-4436
www.arisechicago.org
info@arisechicago.org

Salario Mínimo del Condado de Cook

A partir del 1 de julio de 2017, el salario mínimo aumentó en el Condado de Cook* (el área suburbana alrededor de Chicago) Usted está cubierto por la Ordenanza de Salario Mínimo del Condado de Cook si:

• Ha trabajado para su empleador en el Condado de Cook por lo menos 2 horas en cualquier período de dos semanas; y

• Su patrón tiene cuatro o más trabajadores (o usted es una trabajadora doméstica) y tiene su lugar de negocios en el Condado de Cook o una licencia emitida por el Condado de Cook.

El incremento continuará así:

Salario Mínimo del Condado de Cook			
Fecha de Inicio	**Salario Regular**	**Salario Mínimo con Propinas**	**Tiempo Extra**
1o de Julio, 2017	$10.00	$4.95	$15.00
1o de Julio, 1, 2018	$11.00	Ajustado por la inflación	$16.50
1o de Julio, 2019	$12.00	Ajustado por la inflación	$18.00
1o de Julio, 2020	$13.00	Ajustado por la inflación	$19.50
1o de Julio, 2021	Aumento según la inflación	Aumento según la inflación	Aumento según la inflación

Si cree que su patrón le paga menos puede comunicarse con el Centro de Trabajadores Arise Chicago para obtener ayuda, presentar una queja al Condado de Cook dentro de los 3 años a partir de la fecha de los salarios adeudados, o presentar una demanda en la Corte de Circuito del Condado de Cook.

**Algunas ciudades en el Condado de Cook han optado por no aumentar el salario mínimo. Revise en la página www.arisechicago.org/suburbios o pregunte en la alcaldía de la ciudad donde trabaja para saber si el salario mínimo se aplica en su área.*

Tiempo Pagado por Enfermedad en Chicago y el Condado de Cook

Desde el 1 de julio de 2017, todos los trabajadores en la Ciudad de Chicago o en el Condado de Cook* pueden acumular tiempo pagado por enfermedad.

El Tiempo Pagado por Enfermedad se puede usar para ir al médico, cuidar de uno mismo o de un miembro enfermo de la familia, para emergencias de salud pública (como el cierre de la escuela) o para tratar asuntos legales relacionados con la violencia doméstica.

En la mayoría de los casos, usted puede usar tiempo pagado de enfermedad si:
• Trabaja para su patrón en Chicago o el Condado de Cook por lo menos 2 horas en cualquier período de dos semanas, y
• Su patrón tiene un centro de negocios en Chicago o en el Condado de Cook.
• Trabaja para el patrón por lo menos 80 horas en 120 días
• Usted es un empleado, trabajadora doméstica, trabajador del cuidado de la salud en el hogar o jornalero

Usted acumulará 1 hora de tiempo pagado de enfermedad por cada 40 horas que trabaje. Se puede acumular hasta un máximo de 40 horas pagadas de enfermedad (5 días de trabajo) en un período de 12 meses.

El Tiempo Pagado por Enfermedad comienza a acumularse el primer día calendario después del inicio del empleo o el 1 de julio de 2017, lo que ocurra más tarde.

Usted tiene derecho a:
• Ganar a una hora de Tiempo Pagado por Enfermedad por cada 40 horas trabajadas para su patrón;
• Que se le pague su salario normal cuando se ausente con Tiempo Pagado por Enfermedad, a más tardar en el siguiente pago de nómina;
• A conservar la mitad de las horas no utilizadas en el año para usarlas el año siguiente (hasta un máximo de 20 horas) en caso

de no usar todas sus horas de Tiempo Pagado por Enfermedad en un año determinado.

Dependiendo de su patrón, usted podría no usar sus días pagados de enfermedad durante los primeros 180 días (6 meses) de un nuevo trabajo.

Su empleador **no puede** tomar represalias contra usted por usar su Tiempo Pagado por Enfermedad y no puede solicitar que busque un reemplazo mientras está fuera.

Si usted usa menos de 3 días, su empleador no puede exigirle que traiga una nota del médico para demostrar que usted o un miembro de la familia estaba enfermo.

Los trabajadores que ya tienen por lo menos 5 días pagados al año, personales o por enfermedad, no están cubiertos por esta ordenanza. Tampoco los trabajadores miembros de sindicatos que tengan en su contrato por lo menos 5 días pagados al año, personales o por enfermedad

** Algunas ciudades en el Condado de Cook optaron por no aceptar los días pagados de enfermedad.*
Revise en la página www.arisechicago.org/suburbios o pregunte en la alcaldía de la ciudad donde trabaja para saber si la ordenanza se aplica en su área.

Declaración de derechos de las trabajadoras domésticas

¡A partir del 1 de enero de 2017, los y las trabajadoras domésticas en el estado de Illinois están protegidas por leyes importantes!

¿Qué se considera trabajo doméstico?
• La gestión del hogar, servicios de niñera, incluidos el cuidado de los niños y la vigilancia de los niños; el cuidado y la asistencia sanitaria en el hogar para las personas mayores y las personas con discapacidad; lavado, cocina, transporte de personas, servicios de acompañamiento, y otros servicios domésticos.

Nuevas protecciones legales y derechos:
• Protección de salario mínimo de Illinois para aquellos que trabajan más de 8 horas a la semana
• El derecho a ganar horas extras, pagadas a 1 vez y media su salario por hora si trabaja más de 40 horas en una semana
• El derecho a un día completo (24 horas consecutivas) de descanso a la semana. Si un trabajador decide trabajar en su día de descanso, tiene derecho a compensación a la tasa de horas extras
• Protección contra el acoso sexual
• Protección contra la discapacidad y la discriminación por embarazo

En la Ciudad de Chicago y el Condado de Cook, las Trabajadoras Domésticas pueden ser elegibles para recibir el Tiempo Pagado de Enfermedad y el Salario Mínimo más alto (vea las siguientes secciones).

Las trabajadoras domésticas pueden negociar beneficios adicionales no cubiertos por la ley mediante la creación de un contrato con su empleador. Estos son algunos ejemplos de lo que se puede incluir en un contrato con su empleador:
• Descripción clara de cuáles son sus responsabilidades de trabajo
• 8 semanas de permiso de maternidad sin sueldo + protección laboral
• Notificación de 2 semanas o indemnización por despido si el trabajo perdido no es culpa suya

Contacte Arise Chicago si usted quiere aprender más sobre cómo hacer un contrato y negociar con su patrón.