



# GUÍA DE DERECHOS LABORALES

## Conozca sus derechos en el trabajo

- Derecho a salario mínimo y pago por horas extras
- Derecho a un área de trabajo segura
- Derecho a compensación por lesiones de trabajo
- Derecho a no ser discriminado
- Derecho a organizarse
- Derechos de las trabajadoras domésticas
- Derechos de los inmigrantes en el trabajo



**LAS LEYES DE TRABAJO LO PROTEGEN SIN IMPORTAR SU  
SITUACIÓN MIGRATORIA**

## Índice

1. Derecho a un área de trabajo segura.....	2
a. COVID-19.....	2
2. Compensación por lesiones en el trabajo.....	4
3. Derecho al pago del salario mínimo y el tiempo extra de trabajo.....	6
4. Derechos para los trabajadores en el área de la agricultura (viveros, ranchos granjas, huertas).....	8
5. La Ley de Trabajo Temporal.....	8
6. Derecho a no ser discriminado.....	8
7. Derecho a ausencia familiar o médica (FMLA, por sus siglas en inglés).....	9
8. Derecho a acciones colectivas o para formar un sindicato.....	10
9. Los “contratistas independientes”.....	12
10. Derechos de las trabajadoras domésticas.....	12
11. Derechos de los inmigrantes en el trabajo.....	13
12. Directorio.....	18

## 1. Derecho a un área de trabajo segura

El Código de Seguridad y Salud Ocupacional establece la obligación del empleador a proporcionar un lugar de trabajo seguro a sus trabajadores.

<b>Entrenamiento y equipo de protección</b>	<p>El empleador debe:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Proporcionar entrenamiento sobre cómo protegerse cuando se usan materiales que pueden ser dañinos para la salud.</li> <li>● Etiquetar y almacenar adecuadamente los productos y materiales peligrosos.</li> <li>● Proporcionar equipo de protección adecuado para realizar el trabajo con seguridad.</li> </ul>	
<b>Derecho a pedir información a su empleador</b>	<p>Usted debe:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Conocer los nombres y peligros de los materiales y productos que se utilizan en su lugar de trabajo.</li> <li>● Recibir capacitación para realizar su trabajo de forma segura y en un idioma que entienda</li> </ul> <p>Usted tiene derecho a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Solicitar información a su empleador respecto a los riesgos que existen en el área de trabajo.</li> </ul>	
<b>Derecho a solicitar que su empleador corrija riesgos y violaciones</b>	<p>Usted tiene derecho a solicitar a su empleador que corrija los riesgos a la salud en su trabajo. Asegúrese de mantener copia de estas peticiones por escrito.</p>	
<b>Derecho a presentar una queja en la Oficina de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA, por sus siglas en inglés)</b>	<p><u>OSHA</u>: agencia del gobierno federal de EUA encargada de fijar y vigilar las condiciones de trabajo peligrosas o insalubres.</p> <p>Usted tiene derecho a presentar una queja ante OSHA, para solicitar que se haga una inspección en su lugar de trabajo. Puede pedir que la queja sea confidencial.</p>	
<b>Entrenamiento y equipo de protección en la industria agrícola (viveros, granjas, huertos, etc.)</b>	<b>Equipo de protección</b>	El empleador debe proporcionar equipo de protección a los trabajadores que aplican o trabajan cerca de pesticidas.
	<b>Protección durante la aplicación de pesticidas</b>	Los pesticidas deben ser aplicados de una manera que no se exponga a los trabajadores.
	<b>Períodos de entrada restringida</b>	La etiqueta de los pesticidas debe establecer el tiempo de restricción de entrada al área donde fueron utilizados.
	<b>Materiales de descontaminación</b>	Los trabajadores expuestos a pesticidas deben tener acceso a un amplio suministro de agua, jabón y toallas para enjuagarse continuamente y para casos de emergencia.
	<b>Entrenamiento para el uso de pesticidas y carteles de seguridad</b>	El empleador tiene la obligación de dar entrenamiento a los trabajadores sobre cómo usar pesticidas y cómo protegerse al aplicarlos.

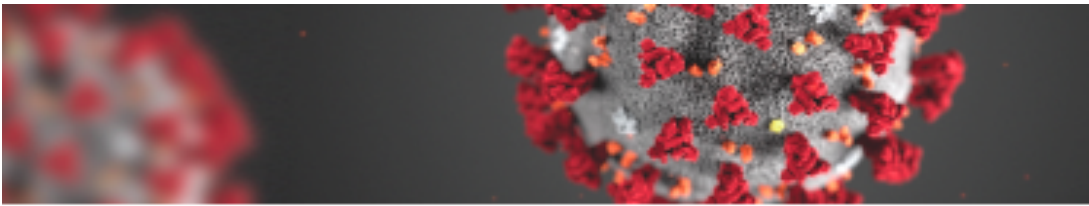
### COVID-19

Durante la pandemia del COVID-19 es esencial que los empleadores sigan con las medidas y directrices indicadas por la Oficina de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA, por sus siglas en inglés) para proporcionar un lugar de trabajo seguro y salubre para las y los empleados y así evitar la propagación del virus.

Para ello, OSHA ha formulado una guía sobre la preparación de los lugares del trabajo para el virus COVID-19 que puede consultar en el siguiente link: <https://bit.ly/3gp62FO>

De igual forma, el Departamento de Salud Pública de Illinois (IDPH, por sus siglas en inglés) ha elaborado una guía para los empleadores y empleados sobre los derechos y la seguridad de los trabajadores durante la Fase 4: <https://bit.ly/31fFMZR>

## Medidas preventivas



### Diez Medidas que Todos los Lugares de Trabajo Pueden Tomar para Prevenir la Exposición al Coronavirus

Todos los lugares de trabajo pueden tomar las siguientes medidas para la prevención de infecciones y proteger a los trabajadores:

- 1 Alentar que los trabajadores permanezcan en sus hogares si están enfermos.
- 2 Alentar buenos hábitos respiratorios, incluyendo cubrirse la boca al toser y estornudar.
- 3 Proveer un lugar para lavarse las manos o toallitas de mano que contengan al menos un 60% de alcohol.
- 4 Limitar el acceso al lugar de trabajo sólo al personal esencial, de ser posible.
- 5 Establecer la flexibilidad para el lugar de trabajo (e.g., trabajos desde la casa) y el horario de trabajo (e.g., turnos de trabajo escalonados), en cuanto sea posible.
- 6 Desalentar que los trabajadores utilicen los teléfonos, escritorios, u otras herramientas y equipo de trabajo de sus compañeros de labores.
- 7 Limpiar y desinfectar con frecuencia las superficies, equipo y otros elementos del ambiente de trabajo.
- 8 Usar químicos de limpieza con etiquetas de desinfectantes aprobados por la Agencia de Protección Ambiental (EPA, por sus siglas en inglés).
- 9 Seguir las instrucciones del fabricante para el uso de todo producto de limpieza y desinfección.
- 10 Alentar que los trabajadores denuncien cualquier preocupación acerca de la seguridad y la salud en el trabajo.

Para más información, visite [www.osha.gov/coronavirus](http://www.osha.gov/coronavirus) o llame al 1-800-321-OSHA (6742).



**OSHA** Administración de Seguridad y Salud Ocupacional  
[www.osha.gov](http://www.osha.gov)

1-800-321-OSHA (6742)  
TTY 1-877-889-5627

OSHA 319104 2020

## ¿Qué debe haber en el lugar de trabajo durante la emergencia sanitaria?

- Mascarillas que cubran la nariz y la boca para prevenir la propagación del virus.
- Mantener al menos 6 pies de distancia entre las y los trabajadores y practicar el distanciamiento social.
- Asegurar que los visitantes al lugar de trabajo puedan practicar distanciamiento social y alentar el uso de protección facial si no es posible guardar la distancia social.
- Usar químicos de limpieza de la Lista N calificados para usarse contra el coronavirus: <https://www.epa.gov/pesticide-registration/list-n-disinfectants-use-against-sars-cov-2>
- Si las herramientas o equipo de trabajo deben de compartirse, proporcione e instruya a los trabajadores usar toallas desinfectantes a base de alcohol para limpiar las herramientas antes y después de usarlas.
- Los artículos que se tocan con frecuencia deben ser desinfectados múltiples veces.
- Publicar clara y visiblemente las directrices del IDPH y la Oficina del Fiscal General de Illinois.

## Protecciones contra represalias

- Las leyes estatales y federales protegen a los empleados de represalias por plantear problemas de seguridad y salud con el empleador o con sus compañeros de trabajo.
- Los empleados del sector privado que creen haber sido objeto de represalias pueden presentar una queja ante OSHA: <https://www.osha.gov/whistleblower/WBComplaintSpanish.html>
- Los empleados del gobierno estatal y local que creen haber sido objeto de represalias pueden presentar una queja ante OSHA Illinois: <https://bit.ly/2QfOJMK>
- Los empleados que trabajan dentro de la ciudad de Chicago y que creen haber sido objeto de represalias pueden presentar una queja ante la Oficina de Estándares Laborales: <https://rb.gy/itrgvg>

Si requiere mayor información o material de difusión sobre medidas de prevención, puede consultar la página de OSHA: <https://www.osha.gov/pls/publications/publication.athruz?pType=Industry&pID=651>

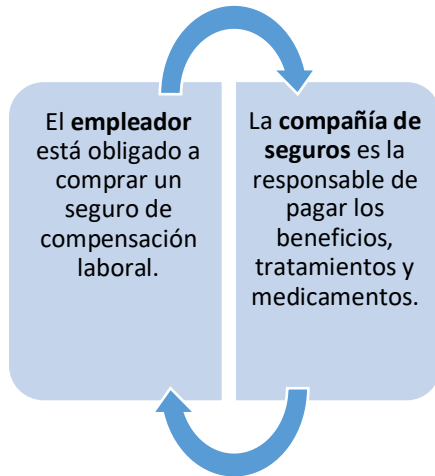
Si desea presentar una queja sobre las condiciones en su lugar de trabajo, además de reportarlo a OSHA, la Oficina del Procurador General del Estado de Illinois pone a su disposición el teléfono: 844-740-5076.

## 2. Compensación por lesiones en el trabajo

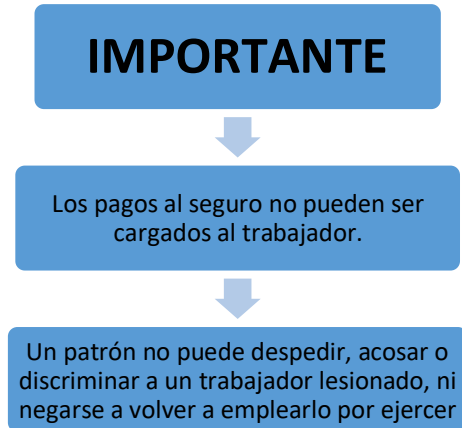
La Ley de Compensación de los Trabajadores en Illinois, establece que el empleador deberá estar asegurado para compensar a cada trabajador que sufra lesiones o accidentes en el trabajo.

La Comisión de Compensación Laboral de Illinois (IWCC, por sus siglas en inglés) resuelve disputas entre empleados lesionados y empleadores. Sin embargo, se sugiere consultar a un abogado si se tiene una disputa con su empleador o si tienes preguntas sobre sus derechos.

**IMPORTANTE: En Illinois todos los trabajadores, sin importar su condición migratoria, deben estar cubiertos por un seguro de compensación obrera pagado por su patrón.**



¿Quién paga los beneficios?



¿Qué beneficios proporciona la ley?	<b>Costos médicos</b>	El seguro deberá cubrir todos los gastos médicos incurridos como resultado de cualquier enfermedad o lesión a consecuencia del trabajo. Los gastos incluyen: ayuda de primeros auxilios, servicios de sala de emergencias, ambulancia y servicios de hospital o clínica.
	<b>Incapacidad Total Temporal (TTD, por sus siglas en inglés)</b>	Si la enfermedad o lesión le impide trabajar por más de tres días, el trabajador tiene derecho a recibir la TTD. Recibirá el pago de una compensación equivalente a 2/3 del promedio de su sueldo semanal, sin incluir las horas extraordinarias.
	<b>Pago por incapacidad permanente (PPD, por sus siglas en inglés)</b>	Si la enfermedad o lesión causa una incapacidad permanente, el trabajador tiene derecho a recibir una compensación adicional según la naturaleza y daño causado por la lesión.
	<b>IMPORTANTE</b>	<b>Si un accidente de trabajo causa la muerte de un trabajador, su cónyuge y sus hijos tienen derecho a una indemnización.</b>

¿Qué hacer si se lesiona en el trabajo?

1. Tiene un máximo de 45 días a partir de la fecha del accidente para notificar al empleador.
2. Si es una emergencia, acuda al hospital o clínica más cercano para recibir atención.
3. El empleador lo puede mandar con un médico de su preferencia. Usted puede continuar con el tratamiento de este médico o buscar una segunda opinión.
4. Asegurarse de que el médico ponga por escrito que se lesionó en el trabajo.

5. Asistir puntualmente a todas sus citas médicas.

6. No firme ningún documento sin haber consultado antes a algún abogado.

7. Si se le acerca algún representante de la aseguradora, usted tiene derecho a permanecer en silencio e indicarle que se comunique con su abogado.

8. Los trabajadores que han quedado incapacitados como consecuencia de una lesión o enfermedad en el trabajo, pueden calificar y solicitar los beneficios por incapacidad que brinda la Comisión de Compensación Laboral de Illinois (IWCC).

**IMPORTANTE:** Consulte a un abogado especialista en compensación de trabajadores si: el patrón no atiende rápidamente la petición o niega el reclamo; si necesita que continúen los pagos de incapacidad permanente, o para obtener una indemnización por el fallecimiento en el lugar de trabajo de su cónyuge, padre o madre. Puede acudir a su Consulado para recibir asistencia legal gratuita y especializada.

### 3. Derecho al pago del salario mínimo y el tiempo extra de trabajo

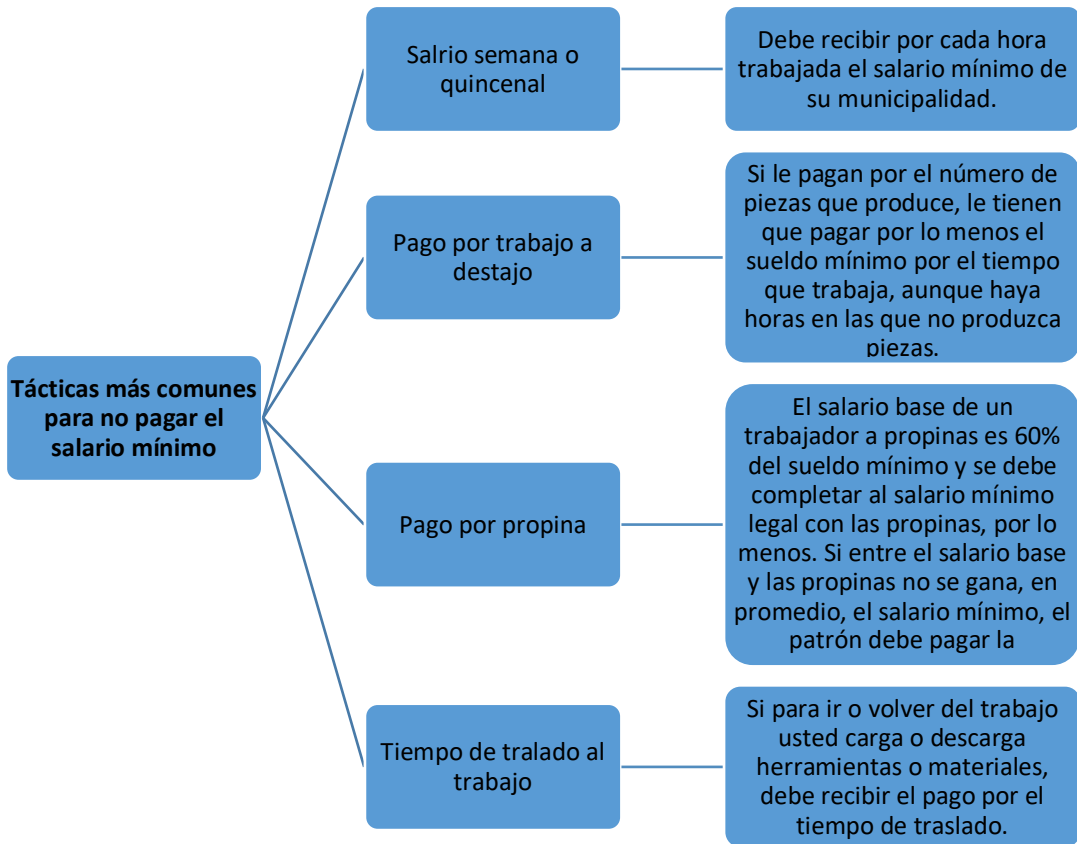
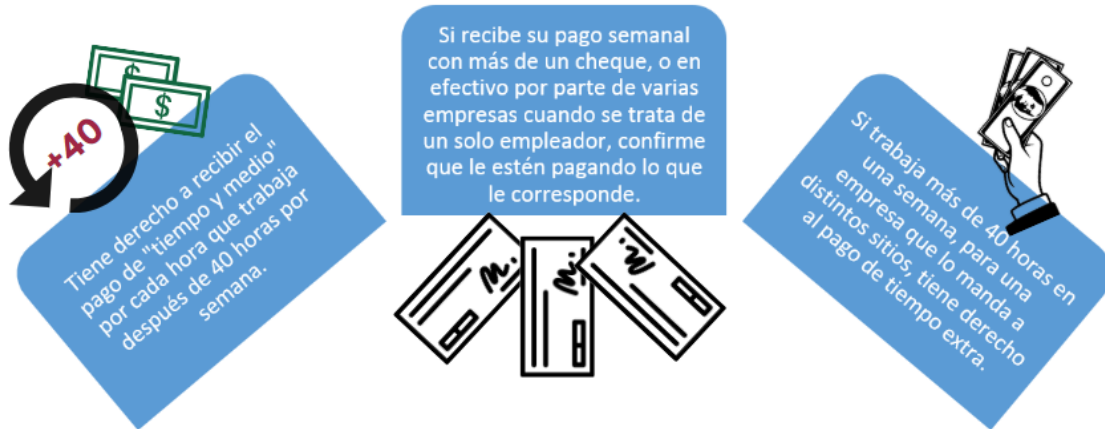
El salario mínimo por hora al que tienes derecho depende de la municipalidad en la que trabajas. Varias municipalidades en el condado de Cook tienen un salario mínimo de \$12.00 por hora.

- Para mayor información consultar: [www.arisechicago.org/suburbios](http://www.arisechicago.org/suburbios) o llamar al Consulado de México en Chicago al 312-738-202

Salario Mínimo	Fecha efectiva	Salario por hora (si no se reciben propinas)	Salario por hora extra (después de 40 horas en una semana)	Salario base por hora (si se reciben propinas)	Salario por hora extra (después de 40 horas en una semana)
Estado de Illinois	1 enero 2020	\$9.25	\$13.87	\$5.55	\$9.22
	1 julio 2020	\$10.00	\$15.00	\$6.00	\$9.97
Ciudad de Chicago	1 julio 2019	\$13.00	\$19.50	\$6.40	\$12.90
	1 julio 2020	\$14.00*	\$21.00	Aumento igual a la inflación	Igual a la hora extra del salario mínimo menos el salario base de la propina
Ciudades del condado de Cook	1 julio 2019	\$12.00	\$18.00	\$5.25	\$10.90
	1 julio 2020	\$13.00	\$19.50	Aumento igual a la inflación	\$19.50 menos el salario base
	1 julio 2021	Aumento igual a la inflación		Aumento igual a la inflación	

\*Excepto pequeñas compañías y trabajadoras domésticas. (Esta información ha sido adaptada de ARISE: <https://bit.ly/2tgmKoe>).

## Pago del tiempo extra de trabajo "overtime":





## 4. Derechos para los trabajadores en el área de la agricultura (viveros, ranchos granjas, huertas)

<b>Derecho al sueldo mínimo</b>	Todos los trabajadores tienen derecho a recibir al menos el sueldo mínimo por cada hora trabajada.
<b>Derecho a tiempo extra</b>	Los trabajadores de la industria agrícola (campesinos) en general no gozan de este derecho, salvo excepciones. Los trabajadores de viveros pueden tener derecho a recibir tiempo extra, si trabajan después de las cuarenta horas en una semana, si el vivero en el que trabajan importa plantas de otros agricultores y las vende dentro de un corto tiempo.
<b>Deducciones ilegales</b>	Si le están realizando deducciones ilegales de su salario, como por uniformes, uso de herramientas, etc., es posible que estén violando sus derechos.

## 5. La Ley de Trabajo Temporal

Los trabajadores temporales tienen los mismos derechos que los demás trabajadores y algunos derechos adicionales de acuerdo con una ley reciente aprobada en el estado de Illinois. Estos derechos incluyen:

<b>Notificación del Empleo (Employment Notice)</b>	Al iniciar un nuevo trabajo, la empresa de contratación temporal está obligada a proporcionar el nombre y dirección de la empresa en la que se prestará el servicio, indicar en qué consiste este servicio, el sueldo, los términos del transporte y si hay cobros por proporcionarle equipo.
<b>Recibo de Trabajo (Work Ticket)</b>	En trabajos temporales de un solo día, la compañía deberá dar al trabajador un registro que incluya: su nombre, la fecha, la localidad y el número de horas trabajadas ese día. Los trabajadores asignados de forma permanente a una compañía pueden solicitar este registro a la empresa de contratación temporal.
<b>Talones de cheque</b>	La empresa de contratación temporal está obligada a incluir en el talón del cheque de pago la lista de horas laboradas en cada lugar distinto de trabajo, el total de horas trabajadas y una lista de todas las deducciones.
<b>Conflictos de pago</b>	Si cree que la empresa de contratación temporal no le pagó todas las horas que trabajó, tiene el derecho a revisar los expedientes de esa empresa, donde se registra cuantas horas cobro tal empresa a la compañía.
<b>Pago mínimo de 4 horas</b>	Si la empresa lo envía a una compañía y ésta lo envía de regreso sin trabajar, o antes de haber trabajado un tiempo mínimo de 4 horas, la empresa está obligada a pagarle un mínimo de 4 horas por el tiempo que usted invirtió ese día.
<b>Cobro por transporte</b>	Si la agencia proporciona el transporte o lo obliga a tomar un transporte específico, no le puede cobrar por usarlo.
<b>Área de espera</b>	La empresa de contratación temporal debe proporcionar suficientes asientos para los trabajadores, agua potable y baños.
<b>Derecho a la organización sindical</b>	Los trabajadores temporales también tienen derecho a sindicalizarse o formar parte de un sindicato. Busque asesoría con un sindicato o centro de trabajadores para ver los detalles de su agencia temporal.

## 6. Derecho a no ser discriminado

<b>Discriminación por raza, sexo, origen nacional o religión</b>	El Título VII del Código de Derechos Civiles prohíbe la discriminación en el trabajo por la raza, sexo, origen nacional	<b>Ejemplo 1:</b> Prohibir hablar español en el trabajo puede violar el Título VII, a menos que el patrón demuestre que es necesario por seguridad o que otros trabajadores expongan, por escrito, que se sienten ofendidos.
--	---	--

	religión, entre otras razones. También prohíbe que se tomen represalias contra cualquier trabajador por presentar una denuncia de discriminación o por participar en una investigación, procedimiento o audiencia sobre la denuncia de discriminación.	<p><b>Ejemplo 2:</b> Hacer propuestas sexuales no solicitadas, pedir favores sexuales, y otros comportamientos verbales o físicos de naturaleza sexual como condiciones para mantener o mejorar el empleo son hostigamientos sexuales. Si aceptar estos comportamientos o rechazarlos, de una u otra forma, afecta el empleo de un individuo, interfiere indebidamente en el desempeño de su trabajo o crea un ambiente laboral intimidante, hostil u ofensivo, se clasifica como discriminación.</p> <p><b>Ejemplo 3:</b> Pagar salarios diferentes a hombres y mujeres solamente por su género. La ley de Igualdad Salarial (EPA, por sus siglas en inglés) requiere que hombres y mujeres reciban el mismo salario por el mismo tipo de trabajo.</p>	
<b>Discriminación por discapacidad</b>	El Capítulo I de la Ley de Americanos con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés) prohíbe la discriminación en el empleo contra personas calificadas para trabajar, pero que tienen alguna discapacidad.		
<b>Discriminación por embarazo</b>	La Ley de Discriminación en el Empleo por Embarazo (PDA, por sus siglas en inglés) prohíbe la discriminación por embarazo, parto, o condiciones relacionadas, y otorga derechos especiales a las embarazadas.	<b>Contratación</b>	Mientras una mujer embarazada pueda realizar el trabajo que está solicitando, un empleador no puede rehusarse a contratarla solo por estar embarazada.
		<b>Desempeño en el trabajo</b>	Mientras una mujer embarazada pueda realizar su trabajo, un empleador no la puede obligar a incapacitarse por maternidad ni puede restringir su regreso a trabajar después del parto.
		<b>Ausencia por maternidad</b>	Si una mujer no puede realizar su trabajo por causa de su embarazo, el empleador debe tratarla como a cualquier otro trabajador con una discapacidad que le impida realizar su trabajo.
<b>Discriminación por edad</b>	La Ley de Discriminación por Edad en el Empleo (ADEA, por sus siglas en inglés) prohíbe discriminar en el trabajo por su edad a los trabajadores mayores de 40 años.		
<b>Discriminación por Orientación Sexual</b>	La Ley de Derechos Humanos de Illinois prohíbe la discriminación por Orientación Sexual. Algunas Cortes Federales también consideran ilegal este tipo de discriminación.		
<b>¿Qué puede hacer si usted es discriminado en el trabajo?</b>	Presentar una denuncia de discriminación en la Comisión para Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) o el Departamento de Derechos Humanos de Illinois (IDHR, por sus siglas en inglés). En Chicago, también en la Comisión de Relaciones Humanas.		
	El límite para presentar una demanda con IDHR es generalmente 180 días después de que ocurrió el último agravio. En EEOC es generalmente 300 días después de ocurrido el último agravio o de que se tuvo conocimiento del mismo.		
	También puede consultar a un abogado si desea entablar una demanda ante la Corte. El plazo para esto último es mayor a un año.		

## 7. Derecho a ausencia familiar o médica (FMLA, por sus siglas en inglés)

Compañías sujetas a la Ley	Una empresa debe cumplir con la FMLA si tiene más de 50 personas empleadas dentro de un radio de 75 millas del lugar de empleo.
	Las entidades públicas, así como las escuelas primarias públicas y privadas, están bajo la FMLA sin importar el número de personas empleadas.

de Ausencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés):	Estas empresas deben otorgar hasta 12 semanas de ausencia del trabajo, sin pago y con protección de su puesto, por las siguientes cuestiones médicas; embarazo o adopción de un niño(a); o para atender a un hijo(a), cónyuge, o padres de un trabajador(a) con una condición médica.
	En la mayoría de los casos, esta ley protege el derecho de un trabajador a regresar a su mismo puesto o a un puesto similar.
	Usar las ausencias autorizadas por la ley no hace perder beneficios como antigüedad o vacaciones.
	Durante una ausencia por la FMLA, el patrón debe continuar pagando su parte del seguro médico del trabajador si el empleado sigue pagando su propia porción del seguro.
	Para usar las ausencias de FMLA, hay que trabajar un mínimo de 12 meses anteriores y trabajar por lo menos 1,250 horas durante esos 12 meses.

### Días pagados por enfermedad

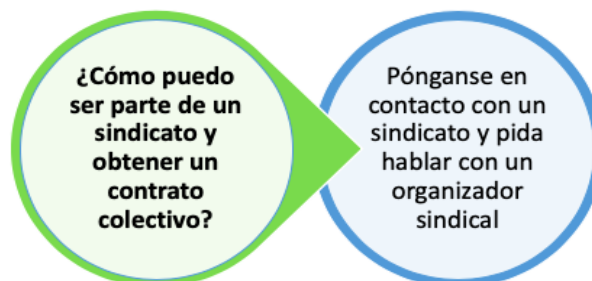
En la Ciudad de Chicago y algunos suburbios del condado de Cook existe el derecho a tomar cierto número de horas y días pagados de enfermedad. Los trabajadores ganan una hora pagada de enfermedad por cada 40 horas trabajadas, hasta 5 días en un año. El tiempo pagado se puede usar por 4 horas o días completos para uno mismo, o para cuidar familiares cercanos enfermos. Si no se usa todo el tiempo acumulado durante el año se puede sumar la mitad restante al año siguiente. No es obligatorio llevar recibos o justificantes médicos a menos que se usen tres días completos al mismo tiempo. Consulta si hay este derecho en la municipalidad donde trabajas, en [www.arisechicago.org/suburbios](http://www.arisechicago.org/suburbios)

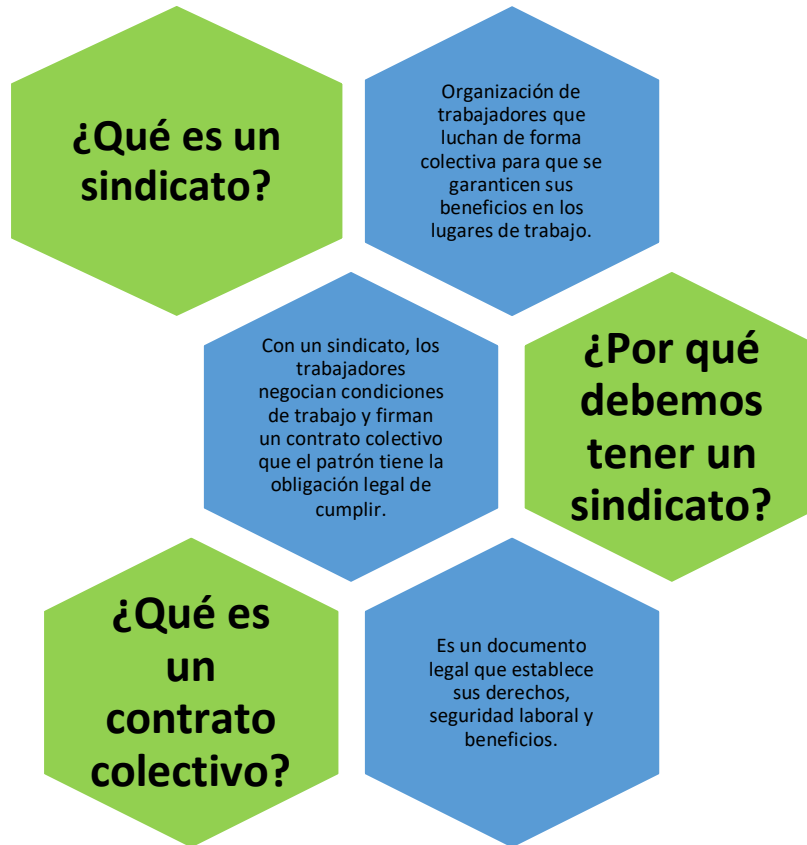
## 8. Derecho a acciones colectivas o para formar un sindicato

### La Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRB, por sus siglas en inglés)

La Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRB, por sus siglas en inglés) lleva a cabo elecciones para determinar si los empleados desean formar o unirse a un sindicato u otro grupo que los represente colectivamente. Normalmente, las elecciones ocurren en el lugar de trabajo. La NLRB es imparcial y el voto es absolutamente secreto.

La sección 7 de la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA, por sus siglas en inglés) establece que los trabajadores tienen el derecho a:	Organizarse, formar, unirse o ayudar a organizaciones sindicales para negociar colectivamente sus condiciones de trabajo mediante representantes electos por ellos mismos.
	No participar en actividades en grupo o actividades sindicales.
	El gobierno federal protege el derecho de los trabajadores a organizar, formar y unirse a sindicatos para negociar colectivamente un contrato colectivo mediante la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB, por sus siglas en inglés).
	Los trabajadores tienen derecho de actuar para el beneficio colectivo de sus compañeros de trabajo. Sus acciones están protegidas siempre y cuando tengan el objeto de mejorar las condiciones de trabajo para varios trabajadores y no solo de algún individuo.
	<b>Ejemplo:</b> Si dos trabajadores se unen para pedir mejores sueldos para un grupo de trabajadores, esto constituye una acción en beneficio común y no pueden ser objeto de represalias.





**IMPORTANTE:** El patrón no puede interferir con el derecho del trabajador a organizarse, y tampoco tomar represalias contra los trabajadores por tratar de sindicalizarse, pero, aunque sea ilegal muchos patrones lo hacen.

Por ejemplo:

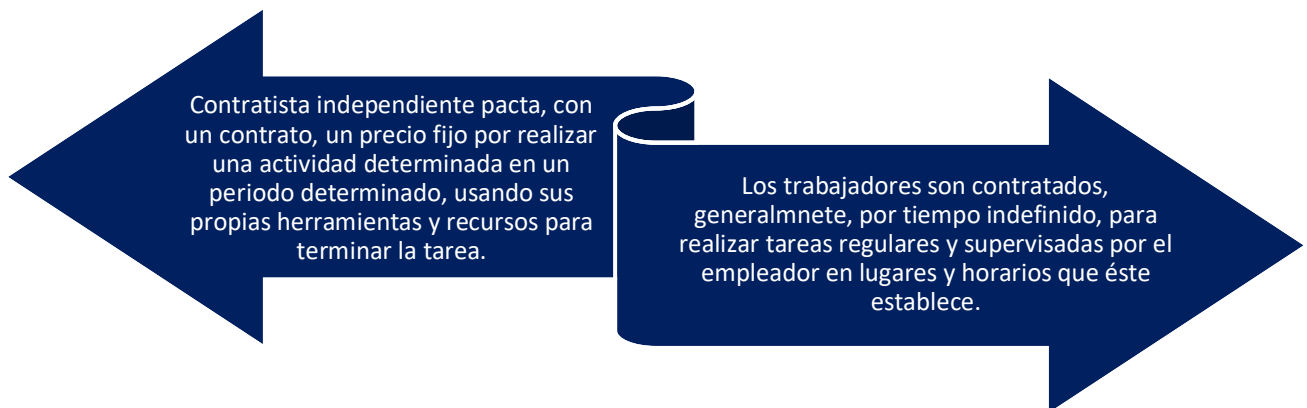
- Decir a los trabajadores que la compañía los va a despedir o castigar por participar en actividades sindicales o colectivas.
- Tomar represalias o amenazar con represalias contra los trabajadores por participar en actividades sindicales o colectivas.
- Dar aumentos de salario, concesiones especiales o beneficios a los empleados para que rechacen al sindicato.
- Prohibir a un trabajador o representante del sindicato que pida a otros afiliarse al sindicato dentro y fuera de la empresa durante horas que no sean de trabajo.
- Preguntar a los trabajadores que piensan del sindicato o cómo piensan votar.
- Anunciar que la empresa no va a negociar con el sindicato.
- Cerrar, amenazar con cerrar o mover la planta a otra localidad para evitar negociaciones.
- Preguntar a los trabajadores si firmaron para ser representados por el sindicato.
- No conceder beneficios o aumentos previamente acordados en represalia por participar en las actividades del sindicato.

**Por otro lado, los sindicatos no pueden:**

- Amenazar a empleados por no votar a favor del sindicato
- Negarse a procesar una queja porque el empleado no apoyó al sindicato

Falsos argumentos que utilizan las compañías para obstruir sus derechos a sindicalizarse	La verdad
Trabajadores con situación migratoria irregular no se pueden sindicalizar	El derecho a organizarse y formar un sindicato en Estados Unidos es para todos los trabajadores sin importar su situación migratoria.
Cierre de la empresa o planta si los trabajadores se sindicalicen	Amenazar con cerrar la compañía como respuesta a la sindicalización está prohibido por ley. La compañía solo puede cerrar por dificultades económicas.
El sindicato lo obligará a irse a huelga lo que le costará su trabajo	Hacer esta amenaza está prohibido por ley. El sindicato no obliga a nada, son los trabajadores quienes deciden si tomar, o no, esta acción.
La empresa no estará de acuerdo con un contrato sindical	La mayoría de las compañías negocian y generalmente llegan a un acuerdo con los sindicatos.
Pérdida de beneficios	Esta amenaza es ilegal. El sindicato negocia su primer contrato con el salario y beneficios que usted ya tiene en ese momento y a partir de ahí trata de conseguir algo mejor.
Promesas de mejorar su situación laboral	Por lo general, solo se tiene una oportunidad para sindicalizarse.

## 9. Los “contratistas independientes”



**IMPORTANTE:** Los patrones pueden decir que usted es un “contratista independiente” cuando en realidad es un trabajador. Es una práctica común de los patrones para privar a los empleados de sus derechos.

## 10. Derechos de las Trabajadoras Domésticas



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

<b>Si trabajan en Chicago</b>	El salario mínimo por hora en la ciudad de Chicago es de \$11.00 y tienen derecho al pago de horas extras.
<b>Si trabajan fuera de Chicago para un lugar no privado</b>	El salario mínimo de Illinois es de \$8.25 y tienen derecho a horas extras. Para conocer el salario mínimo de los suburbios consulte: <a href="http://www.arisechicago.org/suburbios">www.arisechicago.org/suburbios</a>
<b>Si trabajan fuera de Chicago para una casa privada</b>	Si una trabajadora doméstica es únicamente empleada por un hogar privado, y son menos de 4 trabajadoras en el hogar, no están cubiertas por la ley de Illinois. Se les deben pagar las tarifas por hora y horas extras federales.

Otros derechos que las trabajadoras domésticas tienen bajo la ley federal son:

<b>Registro de horarios</b>	Los patrones deben llevar un registro de las horas semanales que se trabajan, el salario que pagan y todas las deducciones que se hagan al pago de las trabajadoras.
<b>No se pueden hacer deducciones injustas</b>	Los patrones no pueden hacer descuentos por costos relacionados con el trabajo (ejemplo: uniformes) si la trabajadora doméstica termina ganando el salario mínimo federal por causa de los descuentos,
<b>Tiempo de viaje</b>	Las trabajadoras domésticas empleadas por una agencia o patrón que las envía a trabajar con múltiples clientes tiene derecho a recibir pago por el tiempo dedicado en 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.

<b>Pago por todas las horas trabajadas</b>	Las trabajadoras pueden acordar con sus patrones el excluir de su salario las horas de sueño y de la comida. Se pueden excluir otras horas de pago si la trabajadora tiene completa libertad (para salir de la casa o dormir sin interrupción) durante ese tiempo. Si esas horas son interrumpidas por el trabajo, se le debe pagar por el tiempo interrumpido. El patrón debe guardar una copia de este acuerdo.
--	---

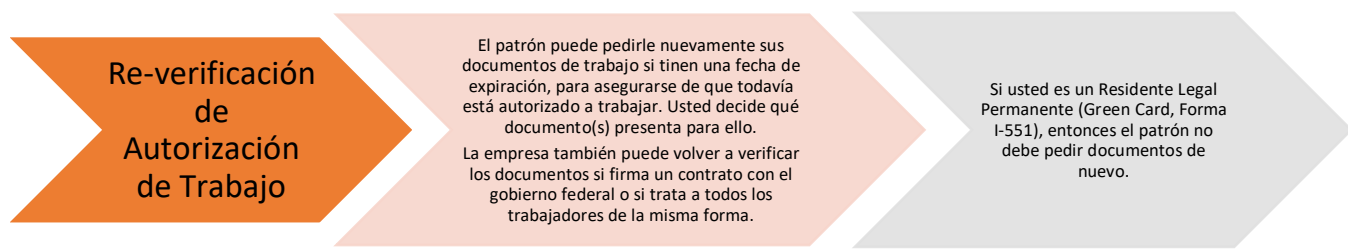
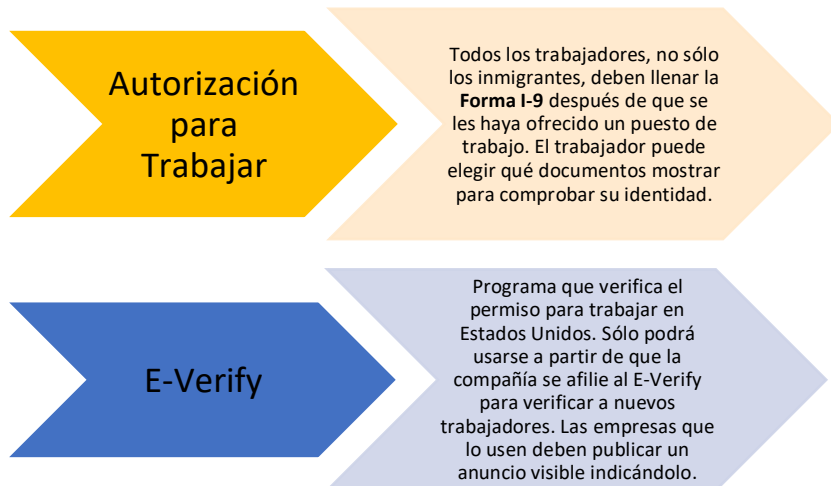
Para obtener más información contacte al Consulado o un Centro de Trabajadores o la Alianza Nacional de Trabajadoras del Hogar

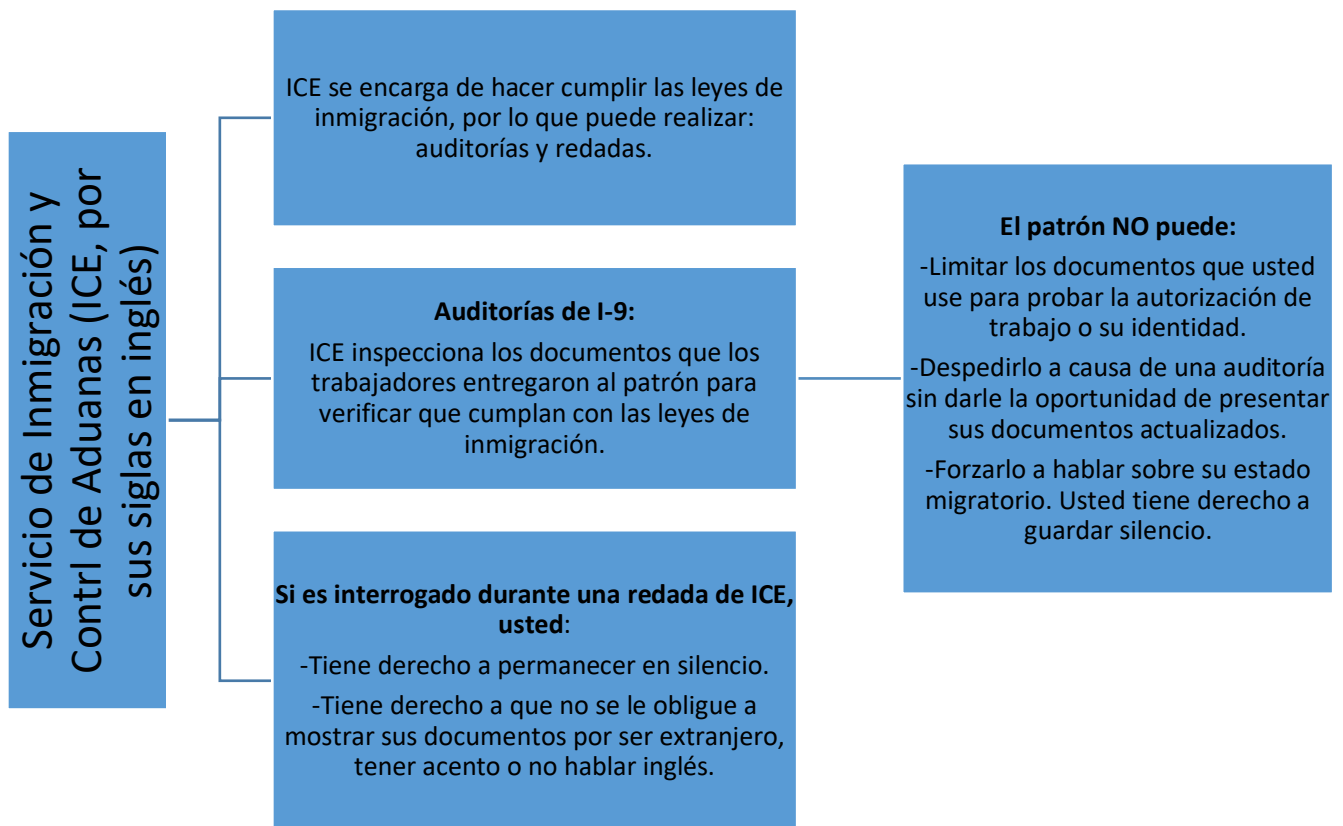
(Esta información ha sido adaptada de: Alianza Nacional de Trabajadoras del Hogar:

<http://www.domesticworkers.org/homecare>)

## 11. Derechos de los Inmigrantes en el Trabajo

Los trabajadores inmigrantes tienen los mismos derechos laborales que los residentes y ciudadanos, excepto en algunos casos.





Si usted es interrogado en su lugar de trabajo por los oficiales de ICE, u otros agentes de la ley, usted tiene derecho a:

- Guardar silencio.
- No revelar su situación migratoria.
- Pedir una llamada telefónica para contactar a su abogado.
- Hablar con un abogado antes de contestar preguntas y tener un abogado presente si acepta responder preguntas.
- No firmar nada.
- No mentir.
- No muestre documentos falsos.
- Hablar con el consulado o embajada de su país de origen.

Si es maltratado por los oficiales de ICE o la policía:

- 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.



Alivio migratorio:

<b>Visa U para víctimas de ciertos delitos</b>	<b>Visa T para víctimas de "Trata de personas"</b>
Si usted ha sido sometido/a, o conoce a alguien que esté bajo condiciones de servidumbre involuntaria, peonaje, trata, que haya sido víctima de contacto sexual abusivo, violación, asalto sexual, explotación sexual, incesto, asalto criminal, asesinato, homicidio, violencia doméstica, secuestro, entre otras, podría ser elegible para este tipo de visa.	Si usted ha sido víctima, o conoce a alguien que sea víctima de "una forma grave de trata de personas" puede ser elegible para esta visa. De ser aprobados, a los solicitantes se les dan permisos de trabajo.

Cartas "No-Match" del Seguro Social

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":

- Una carta enviada al domicilio del trabajador;
- Una carta enviada al patrón debido a que la SSA no tiene la dirección correcta del trabajador;
- Una carta enviada al patrón que tenga 10 o más trabajadores con errores no-match.

Un patrón no debe despedir, suspender, disciplinar 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.

¿Qué hacer si recibe una Carta "No-Match" de la oficina del Seguro Social (SSA)?

- Guarde la calma.
- Si usted pertenece a un sindicato, póngase en contacto con su representante y pídale que le acompañen a cualquier reunión con la empresa.
- 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 apareció 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 es víctima de represalias por recibir una Carta de "No-Match" de la oficina del Seguro Social (SSA)?

Si su patrón comienza a tomar represalias contra usted por una carta "no-match", escriba todo lo que 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 el Consulado o un Centro de Trabajadores. Se le puede ayudar 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.

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.

## 12. Directorio

### AGENCIAS DE GOBIERNO

Tema	Oficina	Dirección	Teléfono
Seguro de desempleo	Departamento de Pensión Alimenticia en el Illinois Department of Human Services (DHS-DRS, por sus siglas en inglés)	7222 W Cermak Road Suite 501 North Riverside, IL 60546	Teléfono: 708-442-8640
Supervisión de áreas de trabajo seguras	Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA, por sus siglas en inglés)	701 Lee St., Suite 950 Des Plaines, IL 60016	Teléfono: 847-803-4800
Salarios	Departamento de Trabajo de EUA (USDOL, por sus siglas en inglés) División de Horas y Salarios	230 S. Dearborn St., Room 412 Chicago, IL 60604	Teléfono: 312-789-2950 Línea gratuita: 1-866-487-9243
Organización	Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRB, por sus siglas en inglés)	219 S. Dearborn St., Suite 808 Chicago, IL 60604	Teléfono: 312-353-7570 Línea gratuita: 1-866-667-6572
Discriminación	Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés)	230 S. Dearborn St., Suite 1866 Chicago, IL 60604	Línea gratuita: 1-800-669-4000
Discriminación	Departamento de Derechos Humanos de Illinois (IDHR, por sus siglas en inglés)	100 West Randolph St., Suite 10-100 Chicago, IL 60601	Teléfono: 312-814-6200
Beneficios por incapacidad	Comisión de Compensación Laboral de Illinois (IWCC, por sus siglas en inglés)	100 West Randolph St., Suite 8 Chicago, IL 60601	Teléfono: 312-814-6611 Línea gratuita: 1-866-352-3033
Denuncias	Procuraduría de Illinois	100 West Randolph St., 11 <sup>th</sup> Floor Chicago, IL 60601	Línea gratuita: 844-740-5076
Jubilación, incapacidad, Medicare y seguro social	Administración del Seguro Social	Horario de atención: lunes a viernes de 9:00 am a 4:00 pm	Línea gratuita: 1-800-722-1213

### ORGANIZACIONES Y ASISTENCIA LEGAL

Tema	Oficina	Dirección	Teléfono
Organización que defiende los derechos de los trabajadores	Ayuda para el trabajador – Farmworker & Landscaper Advocacy Project (FLAP)	33 N. LaSalle, Ste. 900 Chicago, IL 60602	Teléfonos: 1-888-451-3527 Correo: <a href="mailto:info@flapillinois.org">info@flapillinois.org</a>
Servicios legales para temas laborales	Legal Aid Chicago (LAC)	120 South LaSalle Street, Suite. 900 Chicago, IL 60603	Teléfono: (312) 229-6376 Línea gratuita: 1-800-445-9025
Trata internacional de personas y servicios	Legal Aid Society of Metropolitan Family Services <i>Iniciativa de Trata de Personas</i>	One North Dearborn, Suite 1000 Chicago IL 60602	Teléfono: 312-986-4015 Línea gratuita:

legales para temas laborales			312-986-4200 (escritorio de admisión)
Trata internacional de personas	National Immigration Justice Center	8 South La Salle Street suite 1818 Chicago IL 60604	Teléfono: 312-660-1362
Trata internacional de personas	The Salvation Army Trata de personas. <i>Programa Stop-it</i>	4800 N. Marine Drive Chicago, IL 60640	Línea gratuita: 877.606.3158
Organización que protege los derechos de los latinos en EUA	Mexican American Legal Defense and Educational Found (MALDEF)	11 East Adams St., Suite 700 Chicago, IL 60611	Teléfono: 312-427-0701
Bufete de abogados	Goldberg Weisman Cairo	1 East Wacker Dr., 39 <sup>th</sup> floor Chicago, IL 60601	Teléfono: (312) 464-1200 Línea gratuita: 800-486-1002
Organización que defiende los derechos de los trabajadores	Raise the Floor Alliance	1 N LaSalle St., Ste. 1275 Chicago, IL, 60602	Teléfono: (312) 795-9115
Derechos de los trabajadores	Chicago Legal Clinic	1914 South Ashland Avenue, nivel bajo Chicago IL. 60608	Teléfono: 773-731 1762
Derechos de los trabajadores (seguro de desempleo, despido injustificado, reclamaciones salariales)	Legal Assistance Foundation of Metropolitan Chicago	111 W Jackson Boulevard, piso 5 Chicago IL 60604	Teléfono: 312- 341-1070
Trabajadoras domésticas	Alianza Nacional de Trabajadoras del Hogar		Teléfono: 646-360-5806
Centro de trabajadores	Chicago Community and Workers Rights	2801 S Hamlin Avenue Chicago IL, 60623	Teléfonos: (773) 653-3664
Centro de trabajadores	Unión Latina de Chicago	4811 N Central Park Ave. Chicago, IL 60625	Teléfono: 312-491-9044
Centro de trabajadores	ARISE-CHICAGO	1436 W Randolph St., Suite. 202 Chicago IL. 60607	Teléfono: (773)-769-6000
Centro de trabajadores	Centro de Trabajadores Unidos	9546 S Ewing Avenue Chicago, IL. 60617	Teléfono: (773) 297-3370
Centro de trabajadores	Chicago Worker's Collaborative	37 S Ashland Avenue Chicago, IL. 60607	Teléfono: 312-847-5185
Centro de trabajadores	Warehouse Workers for Justice	37 S. Ashland Ave., 1 <sup>st</sup> floor Chicago, IL. 60607	Teléfono: 815-722-5003

## SINDICATOS

Oficina	Dirección	Teléfono
Local 881 United Food and Commercial Workers	10400 W. Higgins Rd. Rosemont, IL 60018	Teléfonos: (847) 294-5064
SEIU Local 1	111 E Wacker, Suite 1700 Chicago, IL 60601	Teléfono: (877) 233-8880 (312) 233-8880

United Electrical, Radio and Machine Workers of America (UE)	37 S. Ashland Avenue Chicago, IL 60607	Teléfono: (312) 829-8300
Workers United	333 S. Ashland Avenue Chicago, IL 60607	Teléfono: (312) 738-6100

**Consulado General de México en Chicago**

**204 S. Ashland Ave.  
Chicago, IL 60607  
Teléfono del Departamento de Protección  
(312)-738-2383, ext. 9**

**Centro de Información y Asistencia a Mexicanos**

**CIAM  
520-623-7874**

**Teléfono de emergencias: 1 888-755-5511**

# Trata de personas en el trabajo

Si tú o alguien que conoces está pasando por alguna de estas situaciones en el trabajo, podría ser **víctima de trata de personas**:

- ¿Trabajas gratis como pago de una deuda?
- ¿Trabajas en condiciones que no aceptaste y bajo amenazas?
- ¿Controlan tu dinero y tu tiempo?
- ¿Retuvieron tus documentos de identificación personal?
- ¿No eres libre de ir a dónde quieres o no dejan de vigilarte?
- ¿Te someten a maltrato físico o psicológico?
- ¿Trabajas en condiciones inhumanas o de explotación?
- ¿El pago que recibes por tu trabajo es mínimo o nulo?
- ¿No se te permite tener comunicación con tu familia o amistades?



La trata de personas es un delito federal y las víctimas cuentan con la protección de las leyes. Denuncia llamando las 24 horas del día al **National Human Trafficking Hotline** al **1 888 373 7888**.

También puedes llamar al **Centro de Información y Asistencia a Mexicanos (CIAM)** las 24 horas del día, los siete días de la semana, para recibir orientación y asistencia consular.



# 520 623 7874



**RELACIONES EXTERIORES**  
SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES



DESCARGA LA APP  
**MICONSUMEX**

[f](#) [t](#) [@](#) [v](#) [gob.mx/ciam](#)

# Semana de Derechos Laborales 2020

**CIAM**

CENTRO DE INFORMACIÓN Y ASISTENCIA A MEXICANOS

PARA MÁS INFORMACIÓN LLAMA AL

**520 623 7874**



**Del 31 de agosto al 4 de septiembre** el Consulado de México llevará a cabo eventos, talleres y capacitaciones en línea para informarte **sobre tus derechos laborales** y los beneficios a los que puedes acceder en el marco de la contingencia por **COVID-19**.

**¡Participa!**

Para más información, comunícate al **Centro de Información y Asistencia a Mexicanos (CIAM)**.



**¡Tus derechos, como tú, son esenciales!**



**RELACIONES EXTERIORES**

SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES



DESCARGA LA APP  
**MICONSUMEX**

[f](#) [t](#) [@](#) [v](#) [gob.mx/ciam](#)

# Semana de Derechos Laborales 2020

**CIAM**

CENTRO DE INFORMACIÓN Y ASISTENCIA A MEXICANOS

PARA MÁS INFORMACIÓN LLAMA AL  
**520 623 7874**

**del 31 de agosto al 4 de septiembre**

Si trabajas en Estados Unidos, asegúrate de conocer:

- Datos completos de tu empleador (nombre, domicilio y teléfono).
- Condiciones generales del empleo.
- Tipo de trabajo que realizarás.
- Nombre y lugar de la empresa.
- Salario y número de horas laborables.
- Si alguna persona te lleva al trabajo, debes conocer su nombre y teléfono.

Esta información será **muy importante** en caso de presentar una denuncia o queja.



**¡Tus derechos, como tú, son esenciales!**



**RELACIONES EXTERIORES**  
SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES



DESCARGA LA APP  
**MICONSUMEX**

[f](#) [t](#) [@](#) [v](#) [gob.mx/ciam](#)



# Semana de Derechos Laborales 2020

**CIAM**

CENTRO DE INFORMACIÓN Y ASISTENCIA A MEXICANOS

PARA MÁS INFORMACIÓN LLAMA AL

**520 623 7874**

**del 31 de agosto al 4 de septiembre**



## ¡Infórmate!

Recuerda que sin importar tu situación migratoria, **tienes derecho a trabajar en un ambiente libre de acoso, discriminación y violencia.**

Si has sufrido algún tipo de abuso, contacta al Consulado de México para recibir orientación.

**¡Estamos aquí para ayudarte!**

**¡Tus derechos, como tú, son esenciales!**



**RELACIONES EXTERIORES**

SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES



DESCARGA LA APP  
**MICONSUMEX**

[f](#) [t](#) [@](#) [v](#) [gob.mx/ciam](#)

# Conoce tus derechos

Recuerda que tienes derechos sin importar tu situación migratoria.



# CIAM

CENTRO DE INFORMACIÓN Y  
ASISTENCIA A MEXICANOS

**520 623 7874**

Descarga la App MICONSULMEX o llama al CIAM

## En caso de detención por cualquier autoridad, recuerda que tienes derecho a:

- Permanecer en silencio. Si te piden que te identifiques, sólo debes dar tu nombre. Di ***"I want to remain silent"***.
- Expresar que no estás de acuerdo en que revisen tu persona, tu casa o tus pertenencias. Di ***"I do not consent to a search"***.

## Si te arrestan, tienes derecho a:

- Solicitar un abogado. Di ***"I want to speak to a lawyer"***.
- Realizar una llamada dentro de las primeras horas de arresto. Di ***"I want to make a call"***.
- Comunicarte con tu consulado. Di ***"I am a Mexican citizen and I want to speak to my consulate"***.
- No firmar ningún documento que no entiendas. Pide hablar con tu abogado. Di ***"I refuse to sign any document. I want to speak to a lawyer"***.

### Recuerda:

- Mantén la calma, obedece las indicaciones del oficial y actúa siempre con respeto.
- No opongas resistencia ni forcejees.
- No reveles tu situación migratoria.
- No muestres documentos falsos ni des información falsa.
- No conduzcas bajo la influencia del alcohol o drogas, sin licencia de conducir y sin seguro.