



CONSULADO GENERAL DE MÉXICO
CHICAGO, ILLINOIS

VENTANILLA LABORAL

¡Conozca sus Derechos en el Trabajo!



- Derecho a trabajo seguro y salubre
- Derecho a compensación por lesiones en el trabajo
- Derecho a salario mínimo y pago por horas extras
- Derechos del trabajador temporal
- Derecho a no ser discriminado
- Derecho a formar sindicatos
- Cartas no-match
- Derechos en caso de redadas

*¡Las leyes del trabajo le protegen
sin importar su situación migratoria!*

A continuación se dan orientaciones sobre derechos laborales básicos. Si tiene duda consulte a un especialista en asuntos laborales o al Consulado de México en Chicago.

Los llamados “contratistas independientes”

Los trabajadores cuentan con Derechos Laborales establecidos por leyes federales y estatales que no aplican para los llamados “contratistas independientes”, que en la realidad son trabajadores que deben ser igualmente protegidos por la ley.

OJO: Los empleadores acostumbran decir que usted es un “contratista independiente” cuando en realidad es un trabajador, para privarlo de sus derechos.

Un “contratista independiente” pacta (mediante un contrato) un precio fijo por realizar una actividad determinada a ejecutar en un periodo de tiempo acordado, utilizando sus propias herramientas y recursos para terminar la tarea.

Los trabajadores son contratados, la mayoría de las veces, por tiempo indefinido para realizar tareas asignadas y supervisadas por el empleador en lugares y horarios que este establece.

Por ejemplo, si usted trabaja en la construcción, lo más seguro es que sea trabajador y no un “contratista independiente” de acuerdo con la Ley de Clasificación de Empleados de Illinois (*Illinois Employee Classification Act*).

Si su presunto empleador lo clasifica como “contratista independiente”, hágase estas preguntas: La persona para la que usted trabaja ¿supervisa su trabajo? ¿Controla sus horas de trabajo? ¿Usted usa herramientas o equipo propiedad del empleador?, ¿Usted realiza una parte rutinaria o esencial para las operaciones de la persona para la que trabaja? Si la respuesta es sí a algunas de estas preguntas, es muy probable que usted sea un trabajador y no un contratista.

DERECHO A UN ÁREA DE TRABAJO SEGURA

Todo trabajador tiene derecho a un lugar de trabajo seguro

- El Código de Seguridad y Salud Ocupacional establece que todo empleador debe proporcionar a sus trabajadores un lugar de trabajo seguro, libre de riesgos que puedan causar muerte o daño a la salud de sus trabajadores.

Entrenamiento y equipo para protegerse

- Su empleador debe proporcionarle entrenamiento sobre cómo protegerse en el uso de químicos y materiales que pueden dañar su salud. En casos donde lo dicta la ley debe proporcionarle equipo de protección.
- Su empleador debe tomar medidas para que esos materiales estén almacenados de manera segura. Todo material peligroso debe ser etiquetado de forma adecuada.

Derecho a pedir información a su empleador

- Usted tiene derecho a solicitar información a su empleador respecto a los riesgos que existen en su área de trabajo debido a los químicos que usa o a otras circunstancias, así como respecto a lo que ha hecho para medir el nivel de estos riesgos.

Derecho a solicitar que su empleador corrija riesgos y violaciones

- Usted tiene el derecho a solicitar que su empleador corrija riesgos a la salud en el trabajo aun si no son de los especificados en el Código. Asegúrese de mantener copia de estas peticiones por escrito.

Derecho a presentar una queja en la Oficina de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA)

- Usted tiene derecho a presentar una queja con OSHA informando sobre las condiciones de salud y seguridad en su trabajo y solicitar que hagan una inspección en su lugar de empleo. Es mejor hacer esta queja en persona, aunque usted puede hacerla por fax o por teléfono (consulte los números al final de esta guía).
- Si desea que su empleador no sepa quien hizo la queja dígaselo a los empleados de OSHA cuando la presente. Insístales en que desea permanecer anónimo.

OJO: Las leyes laborales aplican sin importar la situación migratoria de usted, pero esta puede afectar el resultado de ciertos procesos legales. Consulte a un especialista o al Consulado.

COMPENSACIÓN POR LESIONES EN EL TRABAJO

La Ley de Illinois garantiza el derecho a compensación por lesiones en el trabajo

- Los trabajadores que laboran en Illinois están cubiertos por la ley estatal. Esta ley afirma que el empleador debe pagar beneficios a todo trabajador que sufra lesiones en el desarrollo de su actividad.
- La Comisión de Compensación Laboral de Illinois (IWCC) resuelve disputas entre empleados lesionados y empleadores. Sin embargo procure consultar a un abogado si tiene una disputa con su empleador.

¿Quién paga los beneficios?

El empleador es responsable por el costo de la compensación.

La mayoría de los empleadores compran un seguro de compensación laboral comercial, de manera que la compañía de seguros paga los costos de cualquier beneficio con que se compense al trabajador. Ninguna parte de la prima del seguro por compensación laboral u otros beneficios debe ser cargada al trabajador.

Beneficios proporcionados por la ley dependiendo de las circunstancias

- **Cuentas médicas.** Su empleador debe pagar todos los gastos médicos relacionados con una lesión laboral. El trabajador lesionado puede escoger su propio doctor, no tiene que aceptar el doctor de la empresa.
- **Pago por incapacidad temporal total.** Puede ser elegible a recibir los pagos por incapacidad temporal que establece ley o las dos terceras partes de su pago regular semanal mientras este incapacitado para trabajar.
- **Pago por incapacidad temporal parcial.** También puede recibir pagos por el tiempo en que se esté recuperando de la lesión pero trabajando en labores livianas (*light duty*).
- **Pago por incapacidad permanente.** Si sufre la pérdida permanente del uso de alguna parte de su cuerpo a causa de la lesión, puede ser elegible a recibir 60% de su pago regular semanal multiplicado por un número de semanas que determina la ley por el tipo de incapacidad.
- **Rehabilitación vocacional.** Estos beneficios también se proporcionan para un empleado lesionado que está participando en un programa de rehabilitación vocacional aprobado por la Comisión de Compensación al Trabajador.
- **Beneficios por causa de muerte para sobrevivientes de la familia.** Si un trabajador muere en el trabajo, sus familiares son elegibles para recibir indemnización.

Si usted se lesiona debe:

- Notificar a su empleador o supervisor inmediatamente (hay que notificarlos en no más de 45 días o puede perder sus derechos).
- Decir al médico que le atiende que la lesión ocurrió en el trabajo.
- Consultar a un abogado. La mayoría de los abogados le darán una consulta gratuita.
- No firme ningún documento sin hablar antes con un abogado.

- No tiene que ir con el doctor de la empresa. Si es una urgencia, vaya usted a un hospital o clínica que atienda emergencias.

PROTECCION CONTRA REPRESALIAS

- Un empleador no puede despedir, acosar, discriminar a un trabajador lesionado ni negarse a volver a emplearlo por ejercer sus derechos.

OJO: Su situación migratoria no afecta sus derechos.

DERECHO A SALARIO MÍNIMO Y TIEMPO EXTRA

Todas las personas tienen el derecho a exigir el salario mínimo

Salario Mínimo por hora en Illinois a partir de:	Antes de Julio 1 del 2009	Julio 1 del 2009	Julio 1 del 2010
Primeros 90 días (período de prueba).	\$ 7.25	\$ 7.50	\$ 7.75
Después de los 90 días.	\$ 7.75	\$ 8.00	\$ 8.25
Empleados que reciben propinas	\$ 4.65	\$ 4.90	\$ 5.15

Los engaños más comunes para no pagar el sueldo mínimo son

- **Salario semanal o quincenal.** Aun si le pagan por semana o quincena, le deben de pagar por lo menos \$7.75 por cada hora que trabaje. Puede calcular cuánto le están pagando por hora si divide el número de horas que trabaja por semana entre el pago semanal.
- **Pago por trabajo a destajo.** Si le pagan por el número de piezas que produce, le tienen que pagar por lo menos el sueldo mínimo. Hay que hacer el mismo cálculo dividiendo el pago semanal entre el número de horas que trabaja.
- **Pago por propina.** Se puede pagar a los trabajadores 60% del sueldo mínimo (\$4.65 por hora) más las propinas, solo si el empleador reparte las propinas en forma equitativa y si el salario a recibir, incluyendo las propinas, es mayor o igual al salario mínimo.

Todas las personas tienen el derecho de recibir el pago de tiempo extra, se le debe pagar “tiempo y medio” por todas las horas que trabaje después de las 40 horas regulares de una semana laboral¹, a menos que exista una excepción en la ley por el tipo de trabajo que realiza.²

Otras violaciones comunes a sus derechos son:

- **Salario semanal o quincenal.** No importa si le pagan su sueldo por semana o por quincena usted tiene el derecho a recibir el pago de “tiempo y medio” por cada hora que trabaja después de 40 horas por semana.
- **Cheques múltiples (en especial para trabajadores temporales).** Hay empleadores que pagan el trabajo semanal con varios cheques para no pagar las horas extras como “tiempo y medio”. Si recibe su pago semanal con más de un cheque o en efectivo por parte de varias empresas cuando en realidad se trata de un solo empleador, tenga cuidado que no le dejen de pagar lo que le corresponda.
- **Empresas de contratación temporal que lo mandan a varias empresas.** Si trabaja más de 40 horas en una semana para una empresa que lo manda a laborar a distintos sitios, usted tiene derecho a que se le paguen las horas extras a “tiempo y medio” acumuladas en la semana. Por ejemplo en labores de limpieza.

Tiene el derecho de poner una demanda en la Corte. Si su empleador viola sus derechos al sueldo mínimo o al tiempo extra, puede demandarlo en la Corte. Si gana, puede recibir hasta lo doble de lo que el empleador no le pagó y el Juez puede ordenar que la empresa pague los honorarios de su abogado.

OJO: Su situación migratoria no afecta sus derechos.

¹ La ley no requiere el pago de tiempo extra por día después de 8 horas trabajadas. El cálculo se hace por el total de horas trabajadas a la semana.

² Si tiene duda sobre las excepciones consúltelo.

LA LEY DE TRABAJO TEMPORAL

Nuevos derechos para trabajadores temporales desde enero del 2006

Los trabajadores temporales tienen los mismos derechos que los demás trabajadores. Sin embargo, la nueva ley les da algunos derechos adicionales entre los que se incluyen:

- **Notificación del Empleo (Employment Notice):** Al principio de cada 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 cobro por provisión de equipo.
- **Recibo de Trabajo (Work Ticket):** Para trabajos temporales de un solo día, la compañía en donde trabajó deberá dar al trabajador un registro que incluya: su nombre, la fecha, la localidad y el número de horas trabajadas ese día. Trabajadores que están asignados de forma permanente a una compañía pueden solicitar este registro a la empresa de contratación temporal.
- **Talones de cheque:** La empresa de contratación temporal está obligada a incluir en el talón del cheque de pago el detalle del número de horas laboradas en cada lugar de trabajo, el total de horas trabajadas y una lista de todos los descuentos.
- **Conflictos de pago:** 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.
- **Pago mínimo de 4 horas:** Si la empresa lo envía a una compañía y esta lo regresa sin trabajar, la empresa está obligada a pagarle un mínimo de 4 horas por el tiempo que usted invirtió.
- **Cobro por Transporte:** Si la empresa provee el transporte o le condiciona a tomar un transporte específico, no le puede cobrar por usarlo. Esa empresa se hace responsable por su seguridad.
- **Área de espera:** La empresa de contratación temporal debe de proveer suficientes asientos para los trabajadores, agua potable y baños.
- **Tiene el derecho de poner una demanda en la Corte:** Si la empresa de contratación temporal viola sus derechos y usted gana la demanda en la corte, puede recibir hasta el doble de lo que la empresa le debe y el Juez puede ordenar que la empresa pague los honorarios de su abogado.

OJO: ¡Es ilegal que la compañía le castigue, suspenda o despida por hacer valer sus derechos! Su situación migratoria no afecta sus derechos

DERECHO A NO SER DISCRIMINADO

Discriminación por raza, sexo, origen nacional o religión

- El Título Siete del Código de Derechos Civiles prohíbe la discriminación en el trabajo basada en raza, sexo, origen nacional o religión.
- También prohíbe que se tomen represalias contra cualquier trabajador por presentar una denuncia de discriminación o por participar en una investigación, procedimiento o audiencia con respecto a la denuncia de discriminación.

Discriminación por discapacidad

- El Título Uno del Código de Americanos con Discapacidades (**ADA**) prohíbe la discriminación en el empleo contra personas que están calificadas para trabajar pero sufren una discapacidad.
- También prohíbe que se tomen represalias contra trabajadores por oponerse a prácticas ilegales o por presentar una denuncia por discriminación, o participar en una investigación, procedimiento o audiencia con respecto a la denuncia de discriminación.

Discriminación por embarazo

- El Código de Discriminación en el Empleo por Embarazo (**PDA**) afirma que la discriminación por embarazo, parto, o condiciones relacionadas a estos es ilegal.
- Un empleador tiene que tratar la discapacidad por embarazo de la misma forma que trata cualquier otra discapacidad.

Contratación

- Mientras una mujer embarazada pueda realizar el trabajo que está solicitando, un empleador no puede rehusarse a contratarla solo por el hecho de estar embarazada.

Desempeño en el trabajo

- Mientras una mujer embarazada pueda realizar su trabajo, un empleador no la puede obligar a incapacitarse por maternidad. Mientras una mujer pueda realizar su trabajo después del parto, un empleador no puede restringir su regreso a trabajar.

Ausencia por maternidad

- Si una mujer embarazada no puede realizar su trabajo por causa de su embarazo, el empleador debe tratarla como a cualquier otro empleado con una discapacidad que le impida realizar su trabajo. Por ejemplo, si el empleador permite que un trabajador con discapacidad realice labores ajustadas a su discapacidad, o se tome un tiempo de descanso (quizás pagado, quizás no pagado), el empleador debe otorgar esos mismos beneficios a la mujer embarazada.

Discriminación por edad

- El Código de Discriminación por Edad en el Empleo (**ADEA**) prohíbe la discriminación en el trabajo basada en edad con respecto a personas de 40 años de edad o mayores.

Si usted es discriminado en el empleo en cualquiera de los casos anteriores puede:

- Presentar una denuncia de discriminación ante la **Comisión para Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC)** o ante el **Departamento de Derechos Humanos de Illinois (IDHR)**.

- Es importante que presente su denuncia ante esas agencias lo más pronto posible después de que ocurrió el acto de discriminación.
- También puede consultar a un abogado si desea entablar una demanda en la Corte. El plazo para esto último es mayor que el plazo para recurrir las agencias.

OJO: Las leyes laborales aplican sin importar la situación migratoria de usted, pero esta puede afectar el resultado de ciertos procesos legales. Consulte a un especialista o al Consulado.

DERECHO A ACCIONES COLECTIVAS O PARA FORMAR UN SINDICATO

Todos los trabajadores tienen el derecho a organizarse colectivamente, así como a apoyar al sindicato que ellos escojan¹. Usted tiene derecho a:

- Firmar tarjetas del sindicato y pedir a otros que las firmen. También puede ponerse botones distintivos del sindicato, compartir literatura sobre el sindicato y hablar con otros trabajadores acerca del sindicato.
- Unirse con sus compañeros para trabajar en equipo con el propósito de ayudarse los unos a los otros o negociar con el empleador aun sin sindicato.
- Negociar colectivamente junto con sus compañeros para obtener metas comunes, mientras sus acciones no violen la ley.

Actividades de sindicato durante el horario de trabajo

- Estas actividades no deben hacerse durante las horas de trabajo y no deben interferir con sus tareas en el trabajo. Su tiempos de descanso y almuerzo no cuentan cómo horas de trabajo, por lo durante estos periodos usted puede tomar parte en la actividades mencionadas.

El empleador no puede interferir con el derecho del trabajador a organizarse, ni puede tomar represalias contra él² por estas acciones. Por ello no puede:

- Decir a los empleados que la compañía va a despedirlos o castigarlos 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, concesiones especiales o beneficios a los empleados que rechacen al sindicato.
- Prohibir a un trabajador representante del sindicato que solicite la membresía de otros trabajadores dentro y fuera de la empresa durante las horas que no sean de trabajo.
- Preguntar a los trabajadores que piensan del sindicato o como piensan votar.
- Anunciar que la empresa no va a negociar con el sindicato.
- Cerrar o amenazar con cerrar o mover la planta para evitar negociaciones.
- Preguntar a los trabajadores si firmaron para ser representados por el sindicato.
- Discriminar contra trabajadores afiliados con el sindicato al asignar tiempo extra o los mejores trabajos.
- No conceder un beneficio o aumento previamente acordado, en represalia por haber participado en las actividades con el sindicato.

¹ La sección 7 del la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA) establece que los trabajadores tienen el derecho a organizarse, formar, unirse o ayudar a organizaciones laborales, para negociar colectivamente a través de representantes que ellos mismos elijan y participar en otras actividades con el propósito de la negociación colectiva u otra ayuda mutua o protección.

² La sección 8(a) de la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA) afirma que se considerará como práctica laboral injusta por parte del empleador—1) interferir con, o intimidar a los empleadores en el ejercicio de sus derechos garantizados bajo la sección 7; —2) Discriminar en la forma de contratar o entregar el trabajo, para animar o desanimar la membresía en cualquier organización.

- Iniciar una petición o circular algún documento en contra del sindicato o, si la circulación fue realizada por trabajadores, animar a otros a tomar parte de ella.

OJO: Las leyes laborales aplican sin importar la situación migratoria de usted, pero esta puede afectar el resultado de ciertos procesos legales. Consulte a un especialista o al Consulado.

CARTAS NO-MATCH

La Administración del Seguro Social (SSA) envía cartas para reportar que hay información que no concuerda en su base de datos (“no-match letters”) a los empleadores o a los trabajadores. El propósito de estas cartas es asegurar que los beneficios que le corresponden al trabajador se le acrediten correctamente.

Qué hacer si su empleador dice que recibió una carta no-match

Si su empleador recibió una de estas cartas no debe despedirlo o disciplinarlo por ello. Un empleador que tome estas medidas puede estar violando ley. Consulte a un especialista o al Consulado.

QUE HACER EN CASO DE UN ARRESTO

Qué hacer si un oficial de la policía quiere entrar a su casa

- **Pedir al oficial ver la orden de cateo (search warrant).** Un oficial de policía no puede registrar su vivienda salvo que tenga una orden de cateo. Esta, es una orden de un juez autorizando al oficial a realizar una búsqueda específica dentro de su casa. Si el oficial solicita registrar su casa sin esta orden no de su consentimiento.

Qué hacer si un oficial de policía lo detiene en la calle

- Pregunte si puede irse, si le dicen que sí váyase. Si la policía le dice que no está arrestado, pero que no puede irse, usted está siendo detenido.
- Si está detenido la policía puede registrarlo por fuera de su vestimenta siempre y cuando tengan una razón válida para sospechar de usted.
- No de su autorización para que lo registren más a fondo si los oficiales de cualquier forma lo hacen, esto ayudara a su defensa posteriormente.

Qué hacer si un oficial de la policía o de migración lo arresta

- Permanezca en silencio.
- No mienta, no presente documentos falsos.
- Ponga atención de quien lo está arrestando y quien es testigo de su arresto, pídale a esa persona apuntar el nombre y datos del oficial que lo arresto.
- Pida hablar con un abogado:
 - Si es arrestado por la policía, el estado debe de proporcionarle un abogado si usted no puede pagar uno.
 - Si es arrestado por migración, tendrá que pagar su propio abogado. Tiene el derecho de llamar a su familia o a un abogado y a que su abogado lo visite mientras se encuentra detenido. Los funcionarios de inmigración también le tienen que mostrar una lista abogados gratuitos o de bajo costo.

Pida hablar con el Consulado de México

- Usted tiene el derecho de hablar con el Consulado o solicitar a la autoridad que lo detuvo que notifique a al Consulado sobre arresto.
- Este derecho es adicional al que tiene para hablar con un abogado.

OJO: No firme ningún documento ni haga declaración alguna sin antes hablar con un abogado o con el Consulado.

Agencias de Gobierno, Sindicatos y otras Organizaciones que apoyan al Consulado en la protección laboral*

AGENCIAS DEL GOBIERNO	SINDICATOS
<p align="center"><u>Asuntos de Pago</u></p> <p>US Department of Labor Wage & Hour Division Tel .(866)-487-9243</p> <p>Illinois Dept of Labor: Fair Labor Standards Div. Tel. 312-793-2800</p>	<p><u>Local 881 United Food and Commercial Workers</u> 10400 W. Higgins Rd. Rosemont, IL 60018 Tel. (847) 294-5064</p> <p><u>United Electrical, Radio and Machine Workers of America (UE)</u> 37 S. Ashland Ave, Chicago, IL Tel. (312) 829-8300</p> <p><u>Workers United</u> 333 S. Ashland Ave, Chicago, IL Tel. (312) 738-6100</p>
<p align="center"><u>Asuntos de Discriminación</u></p> <p>Equal Employment Opportunity Commission Tel . 312-353-2713</p> <p>Illinois Department of Human Rights (IDHR) Tel . 312-814-6200</p>	<p>CENTROS DE TRABAJADORES</p>
<p align="center"><u>Seguridad en el Trabajo</u></p> <p><u>Occupational Safety & Health Adm</u> Chicago Area Office Tel: (847) 803-4800</p>	<p><u>Centro de Trabajadores Unidos</u> 3200 E. 91st St, Chicago, IL. 60617 Tel. (773)297-3370</p> <p><u>Chicago Workers' Collaborative</u> 3753 W. 28th Street, Chicago, IL. 60623 Tel: 1-877-77LUCHA (1-877-775-8242)</p> <p align="center"><i>Información general y para trabajadores temporales</i></p>
<p>SERVICIOS LEGALES</p>	
<p><u>Clínica Legal Manos Obreras</u> <i>Especialista en derechos laborales</i> 77 W Washington St. Ste 1402 Chicago, Il. 60602 Tel. 312-795-9115</p>	

**** Tales entidades son independientes del Consulado y dan su apoyo de manera honoraria, es decir, sin pago a cambio.***

Ventanilla Laboral en el Consulado General de México en Chicago

*204 S. Ashland Ave.
Chicago, IL. 60607
Tel. (312) 738-2383 Ext. 135
Emergencias: 1 888-755-5511*

Con la participación de:



United Food and Commercial Workers



Centro de Trabajadores Unidos



Chicago Workers Collaborative

**WORKING HANDS LEGAL
CLINIC**



Clínica Legal Manos Obreras