

Conoce tus Derechos Laborales como Trabajador

ILLINOIS WORKERS IN ACTION



TRABAJADORES DE ILLINOIS EN ACCIÓN

WORKERS
TRABAJADORES

POWER
PODER



ACTION
ACCIÓN

DONDE LA ABOGACÍA SE ENCUENTRA CON LA ACCIÓN

WWW.ILLINOISWORKERSINACTION.ORG

Entrene al entrenador: Derechos de los empleados



Immigrant Justice
THE RESURRECTION PROJECT

ILLINOIS WORKERS IN ACTION



TRABAJADORES DE ILLINOIS EN ACCIÓN

Objetivos

1. Derechos de los empleados
2. Cómo prepararse y responder ante una visita de ICE en el lugar de trabajo
3. Recursos para que los empleados creen planes de emergencia



¿Qué es un Derecho?

*Lo que
pertenece a
una persona
por Ley,
naturaleza o
tradición.*



**¿Qué derechos
tienes como
empleado?**



Sus derechos independientemente de su estatus migratorio:

- Derecho al trabajo
- El derecho a recibir un salario mínimo por cada hora trabajada.
- El derecho a recibir tiempo y medio después de 40 horas de trabajo.
- Un lugar de trabajo seguro, saludable y libre de accidentes.
- El derecho a no ser discriminado por motivos de raza, color, religión, orientación sexual, edad, sexo, idioma u otros motivos.
- El derecho a presentar demandas colectivas o grupales y a no sufrir represalias por parte de su empleador.
- En el estado de Illinois, los trabajadores tienen derecho a 24 horas de descanso semanal; sin embargo, pueden trabajar siete días libres por decisión propia, no por obligación.

Derechos legales y contractuales

Tanto los empleadores como los empleados tienen derechos y responsabilidades legales en el trabajo. En efecto, los derechos de los empleados son responsabilidades de los empleadores y viceversa. Estos derechos pueden ser legales o contractuales. Investiga el sitio web a continuación y añade la información a tu respuesta:

<http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=4701&q=Statutor+and+Contractual+Rights>

Estatutario

Contractual



Estatutario

Los derechos legales son aprobados por el parlamento y se aplican a todas las personas en el ámbito laboral. Garantizan aspectos como el derecho de los empleados a la seguridad en el trabajo (Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo de 1974). El derecho de los empleados a consultar cualquier información personal que tenga sobre ellos un empleador también es otro derecho (Ley de Protección de Datos de 1998).

Contractual

Estos derechos pueden variar según el puesto de trabajo. Son acordados entre el empleador y el empleado y se especifican en el contrato de trabajo del empleado.

¿Qué derechos y responsabilidades legales afectan su función?

Piense en los derechos y responsabilidades legales de los **empleados**

Legislación laboral vigente - Reglamento sobre el tiempo de trabajo de 2007

Legislación contra la discriminación: Ley de Igualdad de 2010, raza, religión, color, discapacidad

Contrato de trabajo: salario mínimo, baja por enfermedad, tiempo libre.

Seguridad - Protección de datos, seguridad de la información



Preguntas generales al solicitar un empleo

¿Cómo hablo con un empleador potencial?

1. Solicita detalles del trabajo. ¿Qué? ¿Dónde? ¿Cuándo?
2. ¿Te ofrecen al menos el salario mínimo?
3. Solicita un contrato si te consideran contratista general.
4. El contrato debe incluir la información de contacto de ambas partes, la fecha, el costo total, la duración del trabajo, la fecha límite de pago, una descripción del trabajo y un espacio para que ambas partes firmen.
5. Lleva un registro de las horas trabajadas cada semana e infórmasele a tu empleador.
6. Intenta mantener la comunicación por escrito, no por teléfono.

Contratos de trabajo y nóminas

¿Qué es un contrato de trabajo?

¿Qué debería indicar tu contrato de trabajo?

- Nombre del empleador
- Dirección principal del empleador
- Fecha de inicio
- Fecha de inicio del empleo continuo
- Título del puesto o breve descripción del mismo
- Ubicación del puesto
- Referencia a convenios colectivos
- Remuneración: importe e intervalos de pago
- Referencia a los detalles de los procedimientos disciplinarios y de quejas
- Horario laboral
- Derecho a vacaciones
- Derecho a baja y paga por enfermedad
- Derecho a pensión y plan de pensiones (incluso si no existe) e indicación de si está vigente o no una subcontratación de pensión
- Preaviso de rescisión
- Tipo de contrato y, si es fijo, su duración

Sección 1: Cumplimiento de la legislación laboral básica (Illinois y federal)

Salario mínimo y horas extras

- **Salario mínimo de Illinois (2025):** \$15/hora (en todo el estado)
 - Empleados con propinas: \$9/hora. Si las propinas de un empleado, combinadas con el salario del empleador, no alcanzan el salario mínimo, el empleador debe compensar la diferencia.
 - Se aplica un salario de \$13 por hora a los jóvenes (menores de 18 años) que trabajan menos de 650 horas por año calendario.
- **Chicago** \$16.60/hora (para 4+ empleados)
 - Empleados con propinas: \$12.62/hora.
 - \$15/hora aplica para jóvenes (menores de 18 años) que trabajan menos de 650 horas por año calendario.
 - Se requiere el pago de horas extras (1.5 veces la tarifa regular) después de 40 horas semanales (Ley de Salario Mínimo de Illinois y FLSA)

talón

Money Instructor, INC.				EARNINGS STATEMENT		
EMPLOYEE NAME		SOCIAL SEC NO.	EMPLOYEE ID	CHECK NO.	PAY PERIOD	PAY DATE
John Doe		xxx-xx-1234	1011	101	9/7 - 9/18	9/25
INCOME	RATE	HOURS	CURRENT TOTAL	DEDUCTIONS		YEAR TO DATE
Gross Income	20.00	40.00	800.00	FEDERAL TAX	120.00	600.00
				FICA SS TAX	48.31	241.55
				FICA MEDICARE	11.60	58.00
				STATE TAX	42.25	211.25
YTD GROSS INCOME	YTD DEDUCTIONS	YTD NET INCOME	CURRENT TOTAL	CURRENT DEDUCTIONS	NET INCOME	
4000.00	1110.80	2889.20	800.00	222.16	577.84	

YTD - year to date

Sección 1: Cumplimiento de la legislación laboral básica (Illinois y federal)

Licencia por enfermedad remunerada

- **Desde el 1 de enero de 2024**, todos los empleados de Illinois ganan 1 hora de licencia paga por cada 40 horas trabajadas (hasta 40 horas/año) – *LA LEY DE TIEMPO PAGADO PARA TODOS LOS TRABAJADORES (PLAWA)*
- Chicago y el condado de Cook tienen protecciones adicionales bajo sus propias ordenanzas.

Pausas para comer y descansar

- Se requiere un descanso para comer no remunerado de 20 minutos para turnos de más de 7.5 horas (debe comenzar dentro de las primeras 5 horas de trabajo) – Ley de Un Día de Descanso en Siete (ODRISA)



Sección 1: Seguridad en el lugar de trabajo

- Los empleadores deben cumplir con las normas de OSHA y proporcionar un entorno de trabajo seguro.
- Informar sobre lesiones graves, publicar avisos de seguridad y mantener prácticas de comunicación de peligros.



¿Qué es el robo de salario?

1. Esto ocurre cuando un empleado ya ha realizado un trabajo y la empresa no le paga el salario/horas completo acordado.
2. Esto puede ser el horario regular, horas extras o incluso el salario mínimo.
3. Cuando un empleado es despedido, la empresa debe pagarle las últimas horas o semanas trabajadas, incluyendo vacaciones, bonos o cualquier otro beneficio.
 - a. Las vacaciones se pagan en proporción al final del empleo.

¿Cómo identificar el robo de salario?

- Falta de pago por horas regulares y extras
- Cuando la empresa te obliga a fichar minutos antes de tu hora de entrada y salida programada.
- Robo de salario, cuando solo algunos empleados reciben aumentos.
- Cuando solo algunos empleados reciben pago de vacaciones y otros beneficios.



Agencias federales que protegen los derechos de los trabajadores

Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL)

Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC)

Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA)

Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB)

Agencias estatales que protegen los derechos de los trabajadores

Departamento de Trabajo de Illinois

Departamento de Derechos Humanos de Illinois

Oficina de Compensación para Trabajadores de Illinois



Protecciones para denunciantes

Su empleador no puede tomar represalias contra usted por ejercer los derechos mencionados.

Ejemplos de represalias:

- Terminar su empleo
- Bajar de categoría en el trabajo
- Amenazar con despedirlo
- Acciones disciplinarias
- Cambiar sus condiciones laborales para hacerlas desfavorables
- Amenazar con llamar a la policía o al Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (ICE)



Actividad concertada

En derecho laboral, la actividad concertada se refiere a las acciones adoptadas por dos o más empleados para mejorar sus condiciones de trabajo, a menudo para su ayuda o protección mutua.



Descarga constructiva:

Cuando un empleador deliberadamente hace intolerables las condiciones de trabajo para obligar a un empleado a renunciar.



**¡Habla con tus
compañeros/
compañeras
de trabajo!**



Sección 2: Derecho de inmigración y empleo

1. Verificación de empleo (Formulario I-9)

- Todos los empleadores deben completar y conservar un Formulario I-9 para cada empleado a fin de verificar su identidad y autorización para trabajar.
- No deben discriminar por motivos de ciudadanía u origen nacional (Ley de Inmigración y Nacionalidad - INA)

2. E-Verify (opcional en Illinois)

- No es obligatorio en Illinois, pero las empresas que utilizan E-Verify deben seguir reglas estrictas de no discriminación.
- La ley de Illinois prohíbe el uso indebido de E-Verify para intimidar o tomar represalias contra los trabajadores.

3. Las represalias son ilegales

- Es ilegal amenazar con llamar a ICE o usar el estatus migratorio para intimidar a los trabajadores.
- Los trabajadores tienen protección, independientemente de su estatus, bajo la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA), el Título VII, la Ley de Derechos Humanos de Illinois y otras leyes.



Banderas rojas

- Auditorías selectivas dirigidas a trabajadores por etnia o rumores.
- Uso de auditorías para tomar represalias contra denunciantes.

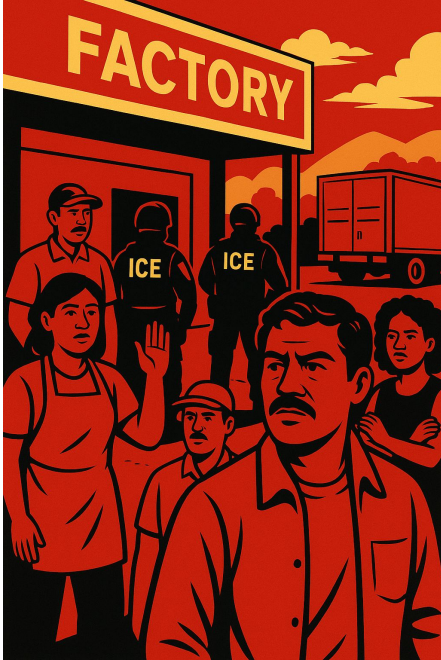


Conozca sus derechos en el trabajo

Con el aumento de la aplicación de medidas migratorias bajo la actual administración, es más importante que nunca que trabajadores y empleadores estén informados y preparados. Esta presentación busca brindar información clave sobre sus derechos y qué hacer si ICE llega a su lugar de trabajo.



Pasos para prepararse para una posible visita de ICE en el trabajo



- Paso 1: Conozca sus derechos
- Paso 2: Cree un plan de protección y respuesta en el lugar de trabajo
- Paso 3: Si no existe uno, solicítelo

Comprenda los tipos de acciones que toma ICE

- Auditoría del Formulario I-9: El ICE revisa los documentos de sus empleados para verificar su autorización de trabajo.
- Redada del ICE: Una visita inesperada para detener o interrogar a los trabajadores.
- Arrestos selectivos: El ICE busca a personas específicas, pero podría interrogar a otras.



Áreas Privadas

- Los espacios privados son áreas donde las personas tienen una expectativa razonable de privacidad, como áreas interiores o espacios marcados con un letrero de "privado".
- Los empleados nunca deben consentir que los agentes entren en áreas privadas sin una orden judicial.
- Las empresas deben etiquetar las áreas privadas del lugar de trabajo con letreros de "Solo empleados" o mantenerlas cerradas al público.
- Esto garantizará que los agentes de ICE no puedan entrar legalmente en áreas privadas del lugar de trabajo sin consentimiento.

Muestra de señales para delimitar áreas privadas



Antes de una acción de ICE – Preparar

- Cree un plan de respuesta por escrito (como un simulacro de incendio).
- Capacite al personal para que diga: "Debe hablar con mi empleador".
- Coloque letreros de "Privado" y limite el acceso a esas áreas.
- Ofrezca capacitación sobre sus derechos y comparta una lista de abogados de confianza.
- Conéctese con una red local de respuesta ante la inmigración.



En caso de una visita de ICE a nuestras oficinas

¿Qué hacer?	¿Qué decir?
Mantén la calma y la alerta. NO abras la puerta.	"No estoy autorizado a permitir el acceso"
Solicitar ver identificación y una orden judicial válida	¿En qué agencia trabaja? ¿Me puede dar su nombre y número de placa? ¿Tiene una orden judicial?
No proporciones información	
Contacte con el equipo de liderazgo y legal	"No estoy autorizado a proporcionar esta información"
Siga los consejos y la orientación del equipo legal	"Estoy buscando asesoría legal y esperando instrucciones"
Documentar la interacción	

Durante una visita de ICE

- No entre en pánico ni corra; esto puede empeorar la situación.
- El ICE puede ingresar a áreas públicas, pero no a áreas privadas, sin una orden judicial.
- Solicite y revise cualquier orden judicial. Deniegue el acceso si no es válida.
- No comparta información de los empleados ni ayude a separarlos según su estatus migratorio.
- Registre o documente la visita si es seguro hacerlo.

**¿Qué has estado
escuchando en la
comunidad?**



Es hora de crear planes de
emergencia



Plan de protección y respuesta en el lugar de trabajo (Prevención)

A. Designación del equipo de respuesta

- Punto de contacto (POC): [Nombre, título, Teléfono]
- Contacto(s) de respaldo: [Nombre(s), título(s)]

Estas personas son las únicas autorizadas a comunicarse con ICE/agentes federales.



Plan de protección y respuesta en el lugar de trabajo (Prevención)

C. Señalización y control del espacio

- Se colocarán letreros de "Área Privada" en espacios no públicos.
- El acceso a estas áreas está restringido al personal autorizado.
- Las puertas de las áreas privadas permanecerán cerradas o con llave.



Plan de protección y respuesta en el lugar de trabajo (RESPUESTA DURANTE UN INCIDENTE)

A. Si llegan agentes de ICE o federales

1. Mantén la calma y no entres en pánico ni corras.
2. Dirigir a los agentes al POC designado
3. No proporcione ningún documento, información ni acceso sin revisión.
4. Si se le presenta una orden judicial:
 - Solicitar copia y verificar si se trata de una orden judicial (firmada por un juez)
 - Si se trata de una orden administrativa (I-200 o I-205), negar el acceso a áreas privadas
5. Registre o documente las acciones del agente, si es seguro hacerlo.

Plan de protección y respuesta en el lugar de trabajo (RESPUESTA DURANTE UN INCIDENTE)

B. Comunicación

- Notificar al asesor legal y a los representantes sindicales (si corresponde).
- Informar a los trabajadores y a la gerencia únicamente con información verificada.
- Contactar a los familiares de los trabajadores afectados si es necesario.

Plan de protección y respuesta en el lugar de trabajo

(V. ACCIONES POSTERIORES AL INCIDENTE)

A. Apoyo de los trabajadores

- Ofrecer licencia a los trabajadores mientras obtienen apoyo legal.
- Pagar puntualmente los salarios y beneficios adeudados.
- Permitir el regreso con antigüedad completa una vez autorizado.

Plan de protección y respuesta en el lugar de trabajo (V. ACCIONES POSTERIORES AL INCIDENTE)

B. Respuesta legal y comunitaria

- Conectar a los trabajadores con asistencia legal migratoria y redes de respuesta rápida.
- Apoyar la recaudación de fondos para la defensa legal.
- Proporcionar referencias laborales según sea necesario.



Recursos

VI. Recursos

- Contacto de Asistencia Legal: [Nombre / Organización / Teléfono / Correo electrónico]
- Red Local de Respuesta Rápida: [Información de contacto]
- Materiales para conocer sus derechos: [Ubicación o enlace]

Petición de Trabajadores para un Plan de Protección y Respuesta en el Lugar de Trabajo

Para: Gerencia / Departamento de Recursos Humanos de [Nombre de la Empresa]

Asunto: Solicitud de un plan de protección en caso de intervención de ICE u otras agencias en el lugar de trabajo

Estimado/a [Gerente o Encargado/a de RRHH]:

Las personas abajo firmantes, trabajadores y trabajadoras de [Nombre de la Empresa], solicitamos respetuosamente que la empresa desarrolle y comunique un **Plan de Protección y Respuesta en el Lugar de Trabajo** en caso de que agentes de ICE, autoridades federales o locales intenten ingresar a nuestro lugar de trabajo sin una orden judicial válida.

Como empleados comprometidos, creemos que todas las personas que trabajan en esta empresa—sin importar su estatus migratorio—merecen sentirse seguras y protegidas en su lugar de trabajo. El reciente aumento en operativos de inmigración ha generado miedo e incertidumbre en nuestras comunidades. Es fundamental que [Nombre de la Empresa] tome medidas proactivas para proteger los derechos y la dignidad de todas las personas trabajadoras y asegurar que el lugar de trabajo cumpla con la ley.

Solicitamos específicamente que la empresa:

1. **Establezca un protocolo claro y por escrito** que describa cómo deben responder la gerencia y el personal si agentes de inmigración u otras autoridades llegan al lugar de trabajo.
2. **Capacite a supervisores y personal** sobre cómo actuar, incluyendo la diferencia entre una orden judicial y una orden administrativa.
3. **Designa y señale claramente las áreas privadas/no públicas** conforme a las leyes laborales y de privacidad.
4. **No comparta información personal ni el estatus migratorio de los empleados voluntariamente** sin una orden judicial válida.
5. **Garantice que no habrá represalias** contra quienes ejerzan sus derechos o expresen inquietudes relacionadas con acciones de cumplimiento migratorio.

Al implementar estas protecciones, [Nombre de la Empresa] demuestra su compromiso con la seguridad, la dignidad y el bienestar de su equipo de trabajo. No estamos pidiendo nada fuera de la ley, sino simplemente que se respeten nuestros derechos y se promueva un ambiente de trabajo seguro y justo. Solicitamos también una reunión para dialogar sobre esta propuesta y colaborar en la elaboración de un plan que refleje nuestros valores compartidos.

Atentamente,

[Espacio para nombres, firmas, puestos y fechas]

Consejos para recordar

- ¡Todos tenemos derechos!
- Derecho a **organizarse** y afiliarse a sindicatos (NLRA)
- Derecho a **denunciar robo de salario, discriminación** o condiciones inseguras sin sufrir represalias
- Derecho a **igualdad de remuneración por trabajo** igual, independientemente de la raza, el género o el estatus
- Derecho a un **lugar de trabajo libre de acoso y discriminación**
- **Capacitar a los trabajadores para que mantengan la calma, el silencio y soliciten un abogado.**

Recursos legales

The Resurrection Project (Immigration)

<https://www.illinoisimmigrationinfo.org/>

Illinois Workers in Action (Labor)

<https://www.illinoisworkersinaction.org/>

Email: Info@illinoisworkersinaction.org

**Illinois Coalition for immigrant and
refugee rights**

Family Support Hotline at

1-855-435-7693

<https://www.icirr.org/resources>

**The Midwest Immigration Bond
Fund**

www.mibfc.org



¿Cómo utilizarás esta
información?



