



Obra de arte de Aaron Hughes del informe COVID de Food Chain Workers Alliance

**La Iniciativa de Compra de Buenos Alimentos de Chicago  
Manual de derechos y medios de vida de los  
trabajadores de la cadena alimentaria**

Primera edición, octubre de 2023

Producido por: Policy Research Collaborative, Roosevelt University

[Prc@roosevelt.edu](mailto:Prc@roosevelt.edu)

## Tabla de Contenido

Agradecimientos .....	1
La Iniciativa de Compra de Buenos Alimentos y el Proyecto de Derechos y Medios de Vida de los Trabajadores de la Cadena Alimentaria).....	2
Derechos de los trabajadores .....	6
• Derechos de los trabajadores de GFPI y Protección del trabajador	
Protección del trabajador.....	7
• Derechos de los trabajadores de GFPI y Protección del trabajador	
• Discriminación, acoso y represalias en el trabajo	
• Relaciones del empleador y obligaciones con los trabajadores	
• Salario Mínimo and Horas extras	
• Clasificación errónea	
• Ley de Servicios Laborales Temporales y Diurnos de Illinois	
Descripción general de la agencia de aplicación de la ley.....	16
• El Departamento de Trabajo de Illinois (IDOL)	
• La Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA)	
• La Oficina de Normas Laborales de Chicago (OSL)	
• El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos	
• La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC)	
• El Departamento de Derechos Humanos de Illinois (IDHR)	
• La Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA)	
Salud y seguridad en el trabajo.....	21
• ¿Qué es el trabajo saludable?	
• La Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA)	
• Lesiones y Enfermedades en el Lugar de Trabajo.	
• Ley de Compensación para Trabajadores de Illinois	
• La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA)	
Defensa y Organización de los Trabajadores.....	37
• GFPI y la defensa y organización de los trabajadores	
• Organizando	
Biografía e información de contacto de los socios del proyecto .....	48
• Socios Nacionales	
• Socios del centro de trabajadores	
• Socios de investigación	
• Información de contacto de los presentadores	

---

## Agradecimientos

---

El Proyecto sobre Derechos y Medios de Vida de los Trabajadores de la Cadena Alimentaria fue desarrollado y apoyado por socios y presentadores clave.

### Líderes del proyecto

- Marlie Wilson, Consejo de Políticas de Acción Alimentaria de Chicago (CFPAC)
- Laura Nussbaum-Barberena, Universidad Roosevelt, Colaborativa de Investigación de Políticas

### Coordinador del proyecto

- Rachel Mallinga, Universidad Roosevelt, Colaborativa de Investigación de Políticas

### Socios del centro de trabajadores

- Fredy Amador, Colaboración de Trabajadores de Chicago
- Martín Unzueta, La comunidad de Chicago y los derechos de los trabajadores
- Alexandra Sossa y Sasha Reyes, Proyecto de Defensa de Trabajadores Agrícolas y Paisajistas-FLAP,
- Tommy Carden, Trabajadores de Almacén por la Justicia

### Socios universitarios

Centro para el Trabajo Saludable de la Universidad de Illinois, Chicago: Kirsten Staggs Almborg, Liz Fisher, Shelby Melissa Bran dy Rocío Bautista

### Socios Nacionales

- Christina Spach, Alianza de Trabajadores de la Cadena Alimentaria
- Rosie Fitz y José Oliva, Heal Food Alliance

### Presentadores del taller

- Alianza Levante el Piso
- Howard Ankin y Anita M DeCarlo en Ankin Law

### Organizadores del comité de seguridad de los trabajadores.

- Yolanda Alvarado, Maricela Gaytán, Gicela Medina & Francisco Mora
- Rosalía Tenorio: Coordinadora del Programa de Recursos Comunitarios de Chicago Workers Collaborative.

### Asistente de proyectos estudiantil

- Kitzia Ruvalcaba, Universidad Roosevelt
-

## **La Iniciativa de Compra de Buenos Alimentos y el Proyecto de Derechos y Medios de Vida de los Trabajadores de la Cadena Alimentaria**

El Proyecto de Derechos y Medios de Vida de los Trabajadores de la Cadena Alimentaria es parte de la **Iniciativa de Compra de Buenos Alimentos (GFPI) de Metro Chicago**, que apoya a **las instituciones públicas que brindan acceso a alimentos a las comunidades de Chicago y el condado de Cook** en la transición hacia la compra y el servicio de alimentos que promueven **un buen sistema alimentario para todos**. GFPI involucra a agencias públicas, organizaciones y otros que brindan acceso a alimentos a las comunidades de toda la región metropolitana de Chicago y están comprometidos a comprar más alimentos locales, sostenibles, saludables, humanos y producidos de manera justa.

GFPI es el marco de implementación específico de Chicago para el **Programa de Compra de Buenos Alimentos (GFPP)**, aprobado por como resolución de política por el Concejo Municipal de Chicago en 2017. Dos de las agencias hermanas de la ciudad de Chicago, las Escuelas Públicas de Chicago y el Distrito de Parques de Chicago, también adoptaron el lenguaje GFPP en sus políticas de bienestar. En 2018, el gobierno del condado de Cook, que administra la cárcel del condado de Cook, el centro de detención temporal de menores, y los hospitales del condado de Cook, también adoptó el GFPP como resolución de política.

GFPP compromete a todos los programas de comidas y entornos alimentarios administrados por la ciudad y el condado a cambiar los alimentos que compran y sirven a productos que cumplan con los estándares de producción por su impacto en: contribuir a las economías locales, promover la sostenibilidad ambiental y **adherirse al bienestar animal**, contribuir a **la nutrición** y cumplir con las normas laborales que reflejan prácticas que valoran la **fuerza laboral**. GFPI proporciona una hoja de ruta que vincula los objetivos de la política con sus valores.

**El Proyecto de Derechos y Medios de Vida de los Trabajadores de la Cadena Alimentaria** tiene como objetivo garantizar que los trabajadores locales de la cadena alimentaria estén informados sobre la GFPI, incluidos en la creación de objetivos de la GFPI y la elaboración de estrategias para aprovechar la GFPI, apoyándoles al organizarse en el lugar de trabajo o respaldar las transiciones a cooperativistas. A lo largo de 2023, socios claves realizaron talleres para llevar a cabo capacitación en derechos y divulgación con trabajadores, aprender sobre GFPI, y construir poder colectivo en el lugar de trabajo. Temas de taller incluyeron la historia del trabajo en la cadena alimentaria, los derechos de los trabajadores, las leyes y reglamentos de salud y seguridad en el lugar de trabajo; organización y defensa de los trabajadores. Esta primera versión del manual contiene información clave compartida con los trabajadores en cada taller; se actualizará a medida que se desarrollen talleres adicionales y avance la iniciativa.

De acuerdo al GFPP, cada programa de comidas administrado por la ciudad de Chicago y el gobierno del condado de Cook trabaja con el Center for Good Food Purchasing para analizar cómo sus compras de alimentos se alinean con los estándares del GFPP. El Consejo de Acción de Política Alimentaria de Chicago (CFPAC) los asesora mientras desarrollan planes de acción para crear vías de implementación para comprar productos alimenticios de origen local, producidos de manera sostenible, saludables, criados humanamente y suministrados por centros comerciales que defienden prácticas laborales justas.

***Instituciones metropolitanas de Chicago que implementan el GFPP***

Escuelas públicas de Chicago <ul style="list-style-type: none"> <li>• Programas de desayuno, almuerzo y cena escolar</li> </ul>	Distrito de parques de Chicago <ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa de meriendas y comidas de verano después de la escuela</li> </ul>
Departamento de Servicios Familiares y de Apoyo de Chicago <ul style="list-style-type: none"> <li>• El programa de asistencia alimentaria de emergencia</li> <li>• Comidas a domicilio para personas mayores</li> <li>• El programa Golden Diners (comidas para personas mayores)</li> </ul>	Universidades de la ciudad de Chicago Departamento de Aviación de Chicago <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aeropuertos O'Hare y Midway</li> </ul>
Autoridad de Vivienda de Chicago	Departamento de Bienes, Información y Servicios de Chicago <ul style="list-style-type: none"> <li>• Paseo del río Chicago</li> </ul>
Centro de detención temporal de menores del condado de Cook	Departamento de Asuntos Culturales y Eventos Especiales de Chicago Salud del condado de Cook <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hospitales Stroger y Providence</li> </ul>
Cárcel del condado de Cook	

**¿Cómo se puede utilizar el GFPP como herramienta de organización para lograr lugares de trabajo y condiciones más seguros y salarios más altos para los trabajadores?**

- Cuando las empresas violan sus derechos, los trabajadores pueden involucrar a instituciones comprometidas con el GFPP que les abastecen de alimentos y servicios para apoyar sus campañas de organización. En apoyo a los trabajadores, las instituciones pueden comprometerse públicamente a suspender o rescindir contratos con las empresas hasta que traten a sus trabajadores de manera justa o negocien de buena fe.
- Para comprar más alimentos que respalden el Estándar de Fuerza Laboral Valorada del GFPP, se alienta a las instituciones a comprar a

empresas sindicalizadas, de propiedad cooperativa de sus trabajadores o que mantengan una certificación de organizaciones como Fair Trade International, el Programa de Alimentos Justos, Leche con Dignidad o El Proyecto de Justicia Agrícola.

**¿Cómo puede la Iniciativa de Compra de Buenos Alimentos de Metro Chicago apoyar a los trabajadores que desean utilizar el GFPP como una forma de apoyar sus esfuerzos de organización?**

- Reforzar la conciencia de los trabajadores de la cadena alimentaria local sobre las protecciones legales de sus derechos en el trabajo, incluido su derecho a organizarse sin represalias y su derecho a una compensación justa; Difundir información sobre los procedimientos legales que los trabajadores pueden emplear para hacer cumplir las leyes de seguridad en el lugar de trabajo, incluyendo: presentar reclamos de compensación laboral en caso de lesiones en el trabajo y quejas ante la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA);
- Fortalecer las conexiones de los trabajadores de la cadena alimentaria con los centros de trabajadores locales, las organizaciones laborales y las campañas de trabajadores que puedan brindar apoyo a quienes experimentan problemas en el trabajo;
- Generar más transparencia en la cadena de suministro difundiendo información sobre las empresas alimentarias de las que las instituciones locales obtienen alimentos y servicios alimentarios;
- Aumentar la visibilidad y el apoyo a las campañas activas que los trabajadores y las organizaciones laborales están llevando a cabo contra las empresas de alimentos a las que les compran las instituciones locales participantes en el GFPP.
- Explorar y cultivar oportunidades para que la GFPI apoye **las transiciones hacia modelos de autodeterminación colectiva para los trabajadores del sector alimentario.**

## DERECHOS de los TRABAJADORES

### Derechos de los trabajadores de GFPI y Protección del trabajador

Las instituciones inscritas en el Programa de Compra de Buenos Alimentos se comprometen a cambiar sus compras de alimentos a alimentos provenientes de productores que siguen todas las leyes laborales y tratan a sus trabajadores con respeto. El Estándar de “Fuerza Laboral Valorada” en GFPP requiere que una institución desarrolle sanciones para cualquier empresa a la que le compren alimentos y que sea:

- en violación del derecho de los trabajadores a organizarse;
- utilizar trabajo esclavo o forzado, incluido el trabajo penitenciario;
- utilizar trabajo infantil;
- mantener un patrón de violaciones graves, deliberadas, repetidas y/o generalizadas de salud y seguridad y/o salarios y horas y/u otras violaciones de las leyes locales, estatales o federales aplicables; o
- tomar represalias contra cualquier denunciante, incluidos los trabajadores, que informen sobre los derechos de los trabajadores y/o violaciones de las leyes laborales

Las instituciones de la ciudad y del condado que participan en GFPP reciben una lista de todas las empresas de alimentos que han violado las leyes de la Ley de salud y seguridad ocupacional durante los últimos cuatro años. Si existe un patrón de violaciones de salud y seguridad por parte de una determinada empresa, la institución puede sancionar a esa empresa cancelando su contrato o no comprando más productos de esa empresa, hasta que esa empresa pueda demostrar que está creando un entorno laboral más seguro.

Si es empleado de una empresa que suministra alimentos a una institución participante del GFPP, los trabajadores o un centro de trabajadores pueden interactuar con esa institución o presionarla para que exija a la administración de la empresa que cumpla con las leyes municipales, estatales y federales, y con los estándares del GFPP. De lo contrario, corre el riesgo de recibir sanciones. Esta amenaza a las ventas de la empresa puede respaldar los esfuerzos de los trabajadores por organizarse para lograr condiciones laborales más seguras para todos los empleados.

## PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR

### Discriminación, acoso y represalias en el trabajo

Desafortunadamente, muchos trabajadores sufren discriminación, acoso o represalias en el trabajo. Todos los trabajadores están protegidos de esto.

**La discriminación** ocurre cuando un trabajador o un solicitante de empleo recibe un trato menos favorable por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen nacional, discapacidad o condición de veterano protegido.

Algunos ejemplos de discriminación incluyen:

- Pagar menos a las mujeres que a los hombres por el mismo trabajo
- Asignar a todos los empleados de Latine a un área de trabajo en particular
- Promocionar solo a ciertos empleados según su sexo o raza.

**El acoso** incluye comentarios, acciones o tratos ofensivos relacionados con la identidad de una persona, incluida su raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen nacional, discapacidad o condición de veterano protegido. **El acoso ocurre cuando el tratamiento es tan frecuente o severo que crea un ambiente de trabajo hostil** o resulta en una decisión laboral severa (como que la víctima sea despedida o degradada). Los acosadores pueden ser una

mujer o un hombre, el empleador o jefe de la víctima, un supervisor en otra área, un compañero de trabajo, un cliente o un cliente.

Algunos ejemplos de acoso incluyen:

- Chistes ofensivos o despectivos.
- Insultos raciales o étnicos
- Caricaturas o imágenes de grafitis ofensivos.

**El acoso sexual** es una forma común de acoso que los trabajadores pueden experimentar en el trabajo. El acoso sexual puede ocurrirle a cualquier trabajador independientemente de su género. El acoso sexual incluye:

- Cualquier insinuación sexual o contacto físico no deseado,
- Solicitudes de favores sexuales,
- Chistes o comentarios sobre actos sexuales.
- Exigirle que participe en actos sexuales para obtener o conservar su trabajo.
- Obligarle a ver materiales de naturaleza sexual.
- Comentarios sobre su apariencia o atractivo.
- Otro acoso verbal o físico de naturaleza sexual.

Si sufre discriminación, acoso o represalias:

- **Mantenga un registro de todos los ejemplos o incidentes.** Escriba en un cuaderno todo lo que pueda recordar sobre todos los incidentes que haya experimentado; asegúrese de incluir fechas, nombres, qué se dijo y dónde se dijo.
- Organizar con compañeros de trabajo o solicitantes para **rastrear quién se vio afectado por las actividades y cómo**, en casos de discriminación.
- **Siga las políticas antidiscriminación o antiacoso de su empresa.** Si la compañía tiene una política anti discriminación o antiacoso en el lugar de trabajo, siga esa política. Si no existe una política de la empresa, asegúrese de notificarlo al gerente, supervisor, recursos

humanos, propietario, etc. Intente notificar a su empleador por escrito. Si la notificación es verbal, lleve consigo un testigo.

### ¿Cómo se protege a los trabajadores?

La **Ley de Derechos Humanos de Illinois** prohíbe la **discriminación, el acoso, el acoso sexual y las represalias** contra personas en relación con el empleo, la vivienda y la educación. El Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 protege a los empleados y solicitantes de empleo **de la discriminación laboral por motivos de raza, color, religión, sexo y origen nacional.** El **Departamento de Derechos Humanos de Illinois (IDHR)** investiga cargos de discriminación y violaciones de la Ley de Derechos Humanos de Illinois y el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964.

### Presentar una denuncia ante el IDHR:

Debe presentar una queja ante el IDHR dentro de los **300 días** posteriores a la presunta discriminación. En este momento, debido a las restricciones de COVID, no puede completar el formulario en persona. Si necesita ayuda o apoyo para presentar un cargo, llame o envíe un correo electrónico a IDHR o comuníquese con un centro de trabajadores local. **El proceso incluye:**

1. **Admisión:** Complete una **Hoja de información de quejas (CIS)**
  - a. Descargue en el sitio web del IDHR:  
<https://dhr.illinois.gov/content/dam/soi/en/web/dhr/filingacharge/documents/idhr-complainant-information-sheet-cis-emp-pa-fc-sh-04-2023.pdf>
  2. Envíe (presente) el formulario completo en persona, por correo postal, correo electrónico o fax:
    - Por correo a: 555 W Monroe, Suite 700 Chicago, IL 60661 o 524 S. 2nd Street, 3rd Floor Springfield, IL 62701
    - Por correo electrónico: [IDHR.Intake@illinois.gov](mailto:IDHR.Intake@illinois.gov)
    - Por fax Chicago: 312-814-625 o Springfield: 217-785-5106

- Numero de teléfono IDHR: (312) 814-6200

Al recibir sus formularios, el IDHR tomará los siguientes pasos:

- **Opción 1: Mediación:** La mediación es una oportunidad para que tanto usted como su empleador discutan la disputa y, con suerte, lleguen a una resolución. Usted y su empleador deben aceptar participar en la reunión. No es necesario. No es necesario tener un abogado, pero sí debe tener un abogado presente.
- **Puede encontrar más información sobre el proceso de mediación aquí:**
- <https://dhr.illinois.gov/filing-a-charge/mediation.html>

Otro proceso que ambas partes pueden acordar:

- **Opción 2: Investigación:** Un investigador asignado del IDHR se comunicará con ambas partes para discutir el asunto en detalle.
- **Hallazgos y resultados:** Si los hallazgos del investigador sugieren que hay evidencia sustancial de una violación de la ley, el caso puede ser revisado por un juez de derecho administrativo de la **Comisión de Derechos Humanos de Illinois (HRC)** o el tribunal de circuito estatal correspondiente.
- **del HRC o solicitud de revisión:** para solicitar la revisión del HRC, el denunciante debe solicitar que el IDHR presente una queja ante el HRC en su nombre, dentro de los **90 días** . Si un juez administrativo desestima los cargos por falta de pruebas, el denunciante también tiene 90 días para presentar una solicitud de revisión. Un juez administrativo preside casos que involucran agencias gubernamentales y federales como el Departamento de Derechos Humanos de Illinois.

## RELACIONES DEL EMPLEADOR Y OBLIGACIONES CON LOS TRABAJADORES

### Categorización de la relación empleador-trabajador

**Existen dos categorías de relación entre los trabajadores y la persona que los contrata:**

1. Una relación de empleador y empleado;
2. Cuando un empleador contrata a un contratista independiente.

**¿Por qué es importante la diferencia?** Los empleadores le deben legalmente a cualquier persona clasificada como su empleado lo siguiente:

- Salarios mínimos
- Pago de horas extras, por labores sobrando 40 horas a la semana.
- Compensación laboral si un trabajador se lesiona en el trabajo
- Ciertos beneficios, dependiendo de los detalles de cuánto tiempo está empleado el trabajador.
- Los empleadores también tienen la responsabilidad de cómo pagan impuestos sobre sus ingresos y nómina.

**Los contratistas independientes** son trabajadores autónomos. Esto significa que la persona que les paga tiene derecho a controlar o dirigir el resultado del trabajo, únicamente. Es posible que no controlen *lo que se hará para lograr el resultado ni como se hará*. Ejemplos de Los trabajos de contratista independiente son conductores de camiones o paisajista. Los contratistas independientes no están protegidos por muchas leyes y deben pagar sus propios impuestos sobre la renta.

### Salario Mínimo y Horas Extras

**Salario mínimo:** Chicago, el condado de Cook e Illinois establecen salarios mínimos por hora para empleados que reciben y no propinas. Se le debe pagar de acuerdo con Ley de la ciudad, el condado o Illinois.



Las horas extras son la cantidad de tiempo que usted trabaja más allá del horario laboral normal. Los empleados tienen derecho a salarios mínimos y pago de horas extras sin importar su estatus migratorio.

Si trabaja más de su horario laboral normal, debe recibir **pago de horas extras** por las horas trabajadas **más de cuarenta en una semana laboral individual** a una tarifa *no inferior a tiempo y medio de la tarifa de pago regular*. Si le pagan **\$13 por hora** pero trabaja **50 horas** a la semana, recibirá **\$13 por hora** durante las primeras **40 horas** y **\$19,50 por hora** durante las **10 horas restantes**.

Un empleado **remunerado quincenalmente** que trabaja 50 horas en la primera semana y 30 horas en la segunda semana tiene derecho a **10 horas extras** en ese período de pago.

#### Salario mínimo y tarifas de horas extras de la ciudad de Chicago

Tamaño del lugar de trabajo	Empleados que reciben propinas	Empleados que no reciben propinas
<b>21 o más trabajadores</b>	\$9.48/hora <i>Horas extras: 1,5 veces el salario</i>	\$15.80/hora <i>Horas extras: 1,5 veces el salario</i>
<b>4 a 20 trabajadores</b>	\$9/hora <i>Horas extras: 1,5 veces el salario</i>	\$15/hora <i>Horas extras: 1,5 veces el salario</i>

#### Salario mínimo y tarifas de horas extras del condado de Cook

Tamaño del lugar de trabajo	Empleados que reciben propinas	Empleados que no reciben propinas:
<b>Todos los lugares de trabajo</b>	\$8/hora <i>Horas extras: \$14,30/hora (1,78x)</i>	\$13.70/hora <i>Horas extras: \$20,55/hora (1,78x)</i>
Para <b>los empleados que reciben propinas</b> , el salario más las propinas deben igualar al menos el salario mínimo completo para los empleados que no reciben propinas.		

#### El salario mínimo de Illinois y las tarifas de horas extras

Tamaño del lugar de trabajo	Empleados que reciben propinas	Empleados que no reciben propinas:
<b>Todos los lugares de trabajo</b>	\$13/hora <i>Horas extras: 1,5 veces el salario</i>	\$7.80/hora <i>Horas extras: 1,5 veces el salario</i>
Para <b>los empleados que reciben propinas</b> , el salario más las propinas deben igualar al menos el salario mínimo completo para los empleados que no reciben propinas.		

#### Clasificación errónea

La **clasificación errónea** ocurre cuando un empleador **contrata trabajadores como empleados**, pero los **clasifica legalmente como "contratistas independientes"**. "¿Por qué los empleadores hacen esto? Los empleadores intentarán clasificar erróneamente la situación laboral de los trabajadores para evitar realizar pagos por beneficios críticos de los trabajadores y garantizar la protección de sus normas laborales.

#### ¿Cómo diferencia la ley a los contratistas independientes de los empleados?

Los estados tienen diferentes medidas para clasificar a los contratistas independientes. El **Estado de Illinois** utiliza una prueba "1, 2, 3" para determinar quién es un contratista independiente:

1. El trabajador ha estado y seguirá estando **libre de control** o dirección sobre su trabajo, tanto bajo el contrato con el pagador como en el trabajo; **y**
2. El trabajo está fuera de los tipos de trabajo que el pagador realiza habitualmente **y**
3. El trabajador realiza negocios como individuo en un comercio establecido.

**Debe cumplir con las tres partes de la prueba para calificar al trabajador como contratista independiente.**

### ¿Qué hacer si te clasifican mal o quieres presentar una denuncia?

Para presentar una queja por clasificación errónea, verifique lo siguiente sobre su empleador:

- Nombre de la compañía
- Dirección y número de teléfono
- Tipo de empresa para la que trabaja ya sea una empresa. Por ejemplo, fábrica, embalaje o almacén.

Para someter una queja de clasificación errónea, contacte a uno de los socios de este proyecto. Se puede acceder el formulario aquí:

- <https://labor.illinois.gov/employees/employer-misclassification-of-workers.html>

Or obtain the form at IL Department of Labor's office:

- 160 N LaSalle Street, Suite 1300  
Chicago IL 60601

Mail the form to the above address or email it to: [IDOL.ECA@illinois.gov](mailto:IDOL.ECA@illinois.gov)

If you have questions, please call: (217) 782-1710

### Ley de servicios laborales temporales y diurnos de Illinois

**El trabajo temporal y jornalero** es el trabajo realizado por un tiempo determinado o indefinido. Las empresas contratan agencias temporales para reclutar trabajadores para las empresas. Una agencia temporal es una empresa de personal contratada por una empresa para encontrar trabajadores a corto plazo o trabajadores subcontratados. La agencia temporal es responsable de pagar a los trabajadores.

La Ley de Trabajo Temporal y Diurno de Illinois brinda ciertas protecciones a los trabajadores temporales y jornaleros, regula los salarios y el tipo de trabajo realizado, además de prohibir otros abusos que los trabajadores puedan sufrir por parte de las agencias de trabajo temporal.

La ley exige que las agencias de trabajo diurno y temporal hagan lo siguiente:

- Publicar un aviso en la oficina de su agencia que describa la ley.
- Proporcionar un aviso por escrito a los trabajadores que describa:
  - Qué tipo de trabajo realizará la persona,
  - ¿Cuánto se les pagará por los servicios?
  - Dónde se realizará el trabajo,
  - Cómo serán transportados los trabajadores al lugar de trabajo y
  - Si habrá deducciones por gastos como comidas y equipo.

La ley también exige que las agencias **de trabajo temporal y jornalero**:

- Proporcionar a los trabajadores que trabajaron un día un formulario de verificación de trabajo al final del día que muestre las horas trabajadas.
- Pague a los trabajadores cuando lleguen al lugar de trabajo incluso si no hay trabajo disponible.
- Regístrese en el **estado de Illinois** y mantenga registros de a quién emplearon.
- Pagar al trabajador no menos que la tasa de pago o beneficios equivalentes como el empleado peor pagado contratado por la empresa que realiza un trabajo similar, **si los trabajadores temporales son asignados a un lugar por más de 90 días calendario de la agencia.**
- Las agencias de trabajo temporal y jornalero **no pueden** tomar represalias contra un trabajador por presentar una queja ante el **Estado de Illinois.**

Si sufre abuso, puede presentar una queja ante el Departamento de Trabajo de Illinois (IDOL). Los trabajadores dentro de Chicago pueden presentar una queja ante la Oficina de Normas Laborales.

Comuníquese con uno de nuestros socios del proyecto del centro de trabajadores para obtener ayuda para presentar una queja sobre el Servicio de Trabajo Diurno y Temporal. Se encuentra el formulario aquí:

- <https://labor.illinois.gov/complaints.html>

Debe conocer el nombre y la información de contacto de su agencia temporal y el lugar de trabajo al que fue asignado.

## DESCRIPCIÓN GENERAL de la AGENCIA DE APPLICACIÓN de la LEY

Diferentes agencias gubernamentales estatales y nacionales manejan diferentes tipos de violaciones de los empleadores y algunas agencias manejan quejas similares. Esta sección describe las áreas de trabajo de las agencias. El Apéndice A del manual incluye una tabla con las agencias gubernamentales, las quejas que abordan y la documentación requerida para presentar cargos.

---

El Departamento de Trabajo de Illinois (IDOL)

El **Departamento de Trabajo de Illinois (IDOL)** protege los derechos, salarios, condiciones laborales y seguridad de los trabajadores mediante la aplicación de las leyes laborales estatales. Maneja **reclamos por robo de salario** tales como:

- Salarios no pagados
- Salarios mínimos
- Horas extras no remuneradas

IDOL también hace cumplir la **Ley de Descanso de un día en siete (ODRISA)**. ODRISA requiere que los empleadores proporcionen a los empleados:

- **24 horas de descanso** por cada período de 7 días consecutivos.
- Un **período de comida** de 20 minutos por cada turno de 7,5 horas.

Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA)

La **Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA)** trabaja para garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables para los trabajadores estableciendo estándares y brindando capacitación y educación. OSHA maneja reclamos relacionados con:

- Condiciones de trabajo peligrosas
- Condiciones de trabajo inseguras
- Condiciones de trabajo insalubres

El capítulo sobre “Salud y seguridad en el lugar de trabajo” describirá cómo puede identificar una infracción de OSHA, la documentación que necesita para presentar una queja y el proceso de una investigación.

---

La Oficina de Normas Laborales de Chicago

La **Oficina de Normas Laborales de Chicago (OSL)** supervisa las leyes laborales de Chicago a través de la participación comunitaria y su aplicación mediante el procesamiento de quejas, la realización de investigaciones, la mediación en disputas, la dirección de procedimientos de conciliación, la emisión de infracciones y la disciplina de licencias contra los empleadores.

OSL hace cumplir los reclamos laborales en toda la ciudad, que incluyen:

- robo de salario
- Salarios mínimos
- Con el tiempo
- Semana de Trabajo Justo
- Derechos de los trabajadores domésticos
- Represalias

**La Ordenanza de Semana Laboral Justa** de Chicago exige que los empleadores proporcionen a los trabajadores horarios de trabajo predecibles. Esto se aplica a las siguientes siete industrias: servicios de construcción, atención médica, hoteles, manufactura, restaurantes, comercio minorista y servicios de almacén.



El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos El **Departamento de Trabajo de los Estados Unidos** promueve el bienestar de los trabajadores y jubilados, regula las condiciones laborales y garantiza beneficios y derechos relacionados con el trabajo.

Supervisa:

- Reclamaciones por robo de salario
- Reclamaciones de la Ley de Licencia Médica Familiar
- Reclamaciones de la Ley de Protección de Trabajadores Agrícolas Migrantes y Temporales

La **Ley de Licencia Médica Familiar (FMLA)** otorga a los empleados elegibles el derecho a tomar una licencia no remunerada y con protección laboral por razones familiares y médicas. Los empleados tienen derecho a **12 semanas laborales de licencia no remunerada** en

un período de 12 meses para ciertos eventos. Este manual ampliará la FMLA en la sección 'Salud y seguridad en el lugar de trabajo.'

La **Ley de Protección de Trabajadores Agrícolas Migrantes y Temporales (MSPA)** protege a los trabajadores migrantes y estacionales estableciendo estándares de empleo relacionados con **salarios, vivienda, transporte y divulgaciones.**



Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) La **Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC)** es responsable de hacer cumplir las leyes federales que hacen ilegal discriminar a un solicitante de empleo o empleado por:

- Carrera
- Color
- Religión
- Sexo
- Origen nacional
- Edad
- Discapacidad

Información genética La EEOC se extiende a numerosas situaciones laborales, incluida **la contratación, el despido, los ascensos, el acoso, la capacitación, los salarios y los beneficios.**

---

Departamento de Derechos Humanos de Illinois (IDHR)

El **Departamento de Derechos Humanos de Illinois (IDHR)** administra la **Ley de Derechos Humanos de Illinois**, que prohíbe la discriminación con respecto a:

- Empleo
- Crédito Financiero
- Alojamientos públicos
- Alojamiento
- Acoso sexual

El IDHR busca establecer y promover **la igualdad de oportunidades y la acción afirmativa** como política de Illinois y todos sus residentes.

---

Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA)

Tienes derecho a organizarte. Usted y sus compañeros de trabajo están protegidos contra represalias por organizarse según la **Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA)**. Esta ley permite que dos o más empleados se organicen colectivamente para:

- Dos o más trabajadores realizando alguna acción en el trabajo (como presentar una petición)
- Un trabajador pide a otros trabajadores que actúen (el “llamado a la acción”)
- Discusiones sobre las condiciones de trabajo.
- Peticiones circulantes
- Discutiendo unirse a un sindicato
- abogar por cambios en las condiciones laborales
- Sorprendentes

Según la NLRA, un empleador no puede despedirlo, transferirlo, quitarle horas, recortarle horas extras, degradarlo o disciplinarlo como castigo por participar en una actividad protegida. Si una empresa toma represalias contra usted o sus compañeros de trabajo, **comuníquese**

**con un centro de trabajadores** para que lo ayude a presentar una investigación ante el Departamento de Trabajo o la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB). Se debe presentar un cargo ante la NLRB dentro de los 6 meses posteriores a la infracción.

Si desea presentar una queja contra su empleador ante la NLRB, primero comuníquese con el Oficial de Información en su oficina de Chicago: Su información de contacto es:

- (312) 353-7570  
[retransmision.servicio@nlrb.gov](mailto:retransmision.servicio@nlrb.gov)

El formulario de queja para NLRB está aquí:

<https://www.nlrb.gov/guidance/fillable-forms>

Para el formulario, necesita saber el nombre de su empresa, la información de contacto y cuántas personas trabajan para su empresa.

## **SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

GFPI tiene como objetivo garantizar que todos los trabajadores de la cadena de suministro de alimentos trabajen en condiciones laborales saludables. La sección de Salud y Seguridad en el Lugar de Trabajo describe esas condiciones y el papel y los procesos de las agencias públicas encargadas de hacerlas cumplir. Para ver cómo los trabajadores pueden utilizar la GFPI para apoyar a los trabajadores en la defensa de un lugar de trabajo saludable, consulte la sección GFPI en la página (x).

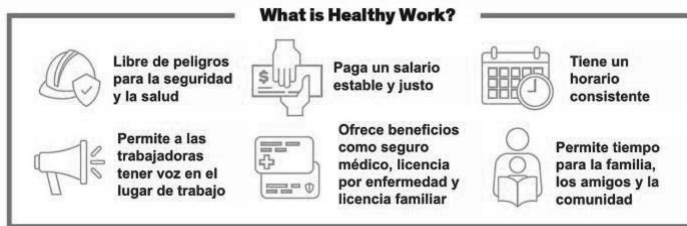
---

### ¿QUÉ ES EL TRABAJO SALUDABLE?

Un trabajo saludable es un lugar de trabajo que:

- Está libre de peligros químicos, físicos y de otro tipo en el lugar de trabajo.
- Paga a los trabajadores un salario estable y justo.
- Garantiza que los trabajadores tengan un horario constante
- Está libre de discriminación y explotación.

- Ofrece seguridad laboral y oportunidades de avance.
- Proporciona beneficios como seguro médico, vacaciones, licencia por enfermedad y jubilación.
- Permite y respeta el tiempo personal de los trabajadores para su familia, amigos y comunidad.
- Brinda la libertad de expresar inquietudes, organizarse y participar en las decisiones en el lugar de trabajo.



Muchas industrias tienen tasas de lesiones más altas que el promedio nacional, incluidas la agricultura, la manufactura y el almacenamiento, el transporte, los operadores de fresadoras, la jardinería y los servicios alimentarios. Los trabajadores de preparación de alimentos tienen la decimotercera tasa de lesiones más alta en los EE. UU. Es probable que estas cifras sean una subestimación de la tasa real de lesiones. El recuento insuficiente de lesiones laborales puede deberse a:

- El miedo de los empleados a recibir medidas disciplinarias por informar una lesión o enfermedad
- Presión sobre los profesionales de la salud ocupacional para que minimicen la gravedad de las lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo por parte de los empleadores
- Subdeclaración intencional por parte de los empleadores
- Subdeclaración involuntaria por parte de los empleadores debido a una falta de conocimiento sobre lo que se debe informar
- Mantenimiento de registros inexacto

Desde 2014, las nuevas reglas de mantenimiento de registros requieren que los empleadores informen lo siguiente directamente a la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA).

- Todas las muertes relacionadas con el trabajo dentro de las 8 horas
- Toda hospitalización de pacientes hospitalizados dentro de las 24 horas
- Todas las amputaciones y/o pérdidas de un ojo dentro de las 24 horas.

Los riesgos más comunes de lesiones en el trabajo incluyen:

- Trabajar en entornos desconocidos
- violencia en el trabajo
- Transporte
- Uso de cuchillos o cortes afilados.
- Uso de químicos
- Paisajismo y silvicultura
- Construcción y perforación
- Escalada
- uso de maquinaria
- Falta de entrenamiento

Las muertes en el trabajo suelen ser causadas por:

- Resbalones, tropezones y caídas
- Transporte
- Contacto con maquinaria o equipo pesado.
- Exposición a sustancias o ambientes nocivos.

La tasa de lesiones mortales en el trabajo es más alta para:

- Trabajadores de mayor edad (65+)
- Contratistas independientes, subcontratistas y trabajadores temporales

- Trabajadores latinos y, en particular, trabajadores latinos nacidos en el extranjero

Para prevenir lesiones y enfermedades profesionales, queremos **controlar la exposición a los riesgos laborales**. La jerarquía de controles determina qué acciones son efectivas para controlar las exposiciones.

Hay 5 niveles para eliminar peligros.

El orden de actuación recomendado es:

- Eliminación
- Sustitución
- Controles de ingeniería
- Controles administrativos
- Equipo de Protección Personal (EPP)

## JERARQUÍA DE CONTROLES



Las intervenciones y los esfuerzos de aplicación de la ley tienen distintos grados de eficacia. Esta lista clasifica estas intervenciones de más a menos efectivas en términos de reducir las lesiones en el lugar de trabajo y mejorar el cumplimiento de las normas de salud y seguridad.

- Controles de ingeniería/ambientales
  - Calificación de experiencia (primas de WC)
  - Cumplimiento/Inspecciones
  - Incentivos para trabajadores
  - Elogios/Retroalimentación
  - Exámenes previos al empleo
  - Educación/formación
  - EPI
  - Solo regulaciones
  - Subvenciones a los empresarios
  - Mejorar la seguridad del clima
- Mas efectivo
- Menos efectivo

Hay varias agencias federales dedicadas a promover la salud y seguridad de los trabajadores, incluidas

- Departamento de Trabajo de Illinois (IDOL)
- Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA)
- Comisión de Compensación para Trabajadores de Illinois (IWCC)

¡Estas agencias establecen estándares y promueven empleos saludables y seguros!

## LA ADMINISTRACIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL (OSHA)

### Ley de seguridad y salud en el trabajo:

Todos los trabajadores tienen los mismos derechos básicos según la **Ley de seguridad y salud en el trabajo**. La ley establece y hace cumplir un conjunto de normas que respaldan la seguridad de los trabajadores en el lugar de trabajo. Según la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional, se debe proporcionar a los trabajadores un lugar de trabajo libre de peligros conocidos que puedan causar la muerte o lesiones graves a sus empleados. La **Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA)** hace cumplir esta Ley.

Estos derechos incluyen:

- Derecho a un lugar de trabajo sano y seguro
- Derecho a recibir información
- Derecho a recibir formación
- Derecho a solicitar que se cambie una situación peligrosa, a presentar denuncias y a participar en el proceso de investigación.
- Derecho a ser protegido contra represalias

¿Qué cubre cada uno de estos derechos?

(1) Tienes derecho a un lugar de trabajo saludable y seguro.

Hay varios peligros a los que un trabajador puede estar expuesto en el trabajo, incluidos, entre otros, **peligros físicos, químicos y biológicos**. **Los peligros físicos pueden causar enfermedades o lesiones cuando transfieren energía del objeto a la persona.** Ejemplos incluyen:

- **Ruidos:** Los ruidos fuertes pueden causar daños auditivos, ya sea inmediatamente o con el tiempo.
- **Calor:** Una superficie caliente o la sobreexposición al sol o al calor pueden provocar quemaduras o deshidratación.

- **Frío:** La exposición al frío o quedar atrapado en un lugar frío puede provocar congelación, hipotermia e incluso la muerte.
- **Varios:** Cualquier otro objeto físico que pueda causar lesión o enfermedad.

**Los peligros químicos pueden ser sólidos, polvo, líquidos, vapores o gases**. Pueden ingresar al cuerpo de un trabajador de las siguientes maneras:

- Inhalación (respiración)
- Ingestión (comer)
- Absorción (a través de la piel)
- A través de cortes o aberturas en la piel.

**Los peligros biológicos son seres vivos que pueden causar lesiones o enfermedades a los seres humanos.** Los peligros biológicos incluyen:

- animales
- Insectos y roedores
- Gente enferma
- Agujas y jeringas
- Plantas

Otros peligros que no pueden clasificarse como químicos, físicos o biológicos incluyen la violencia, el estrés y los peligros psicosociales. Si un riesgo no puede eliminarse por completo, el empleador debe proporcionar protección, como guantes o máscaras.

(2) Tiene derecho a recibir información, por escrito, de su empleador sobre lo siguiente:

- **Tus derechos como trabajador.** Los empleadores deben tener una copia del cartel de OSHA que explica sus derechos publicado en el lugar de trabajo.
- **Lesiones y enfermedades en su lugar de trabajo, incluida una copia del Registro OSHA 300.** Esto se requiere en una empresa



con más de 10 empleados. El registro OSHA 300 DEBE registrar todas las muertes, lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo si involucraron:

- Muerte
- Pérdida de consciencia
- Transferir a otro trabajo
- Lesión o enfermedad significativa diagnosticada por un médico o profesional de la salud autorizado
- Cada lesión y enfermedad que resultó en días laborales perdidos,
- Trabajo restringido,
- Transferencia a otro trabajo debido a lesión o enfermedad,
- Cualquier otro incidente que requiera más que atención médica básica (es decir, primeros auxilios).

Tiene derecho a revisar este registro y todos los registros mantenidos por su empleador durante los últimos 5 años.

- **Registros médicos y registros de exposiciones peligrosas.** OSHA exige que su empleador mida el nivel de exposición a sustancias nocivas en su lugar de trabajo. Los trabajadores tienen derecho a observar esto y examinar los resultados.
- **Exposición a productos químicos peligrosos.** Los empleadores deben proporcionar información por escrito sobre productos químicos peligrosos. Esto incluye etiquetado de contenedores, **hojas de datos de seguridad (SDS)** y capacitación adecuada.
- SDS enumera las precauciones de seguridad para manipular y trabajar con productos químicos peligrosos. Esto incluye
  - Recomendaciones para el manejo de químicos incompatibles o 2 químicos que son peligrosos al interactuar.
  - Cómo minimizar la liberación de sustancias químicas peligrosas al medio ambiente

- Proporcionar asesoramiento sobre prácticas generales de higiene (p. ej., está prohibido comer, beber y fumar en las áreas de trabajo)

(3) Tiene derecho a recibir capacitación de su empleador sobre las reglas de OSHA.

Esta capacitación puede ser sobre diferentes temas dependiendo de su trabajo, pero debe cubrir sus derechos y el uso adecuado de equipos, maquinaria y sustancias.

(4a) Tiene derecho a pedirle a su empleador que cambie una situación peligrosa y a presentar una queja ante OSHA para garantizar un lugar de trabajo saludable y seguro.

Si se queja con su empleador sobre las condiciones del lugar de trabajo, OSHA dice que su **empleador no puede:**

- Transferirte a otra posición
- negarte un aumento
- Reduce tus horas
- Despedirte
- Penalizarte de alguna otra manera

Las quejas deben presentarse “de buena fe”, lo que significa que usted realmente cree que existe una infracción y no se queja para molestar o acosar a su empleador.

**(4b) Puede presentar una queja ante OSHA si cree que ha habido una infracción o si cree que se encuentra en peligro inmediato en su lugar de trabajo.**

Si presenta un reclamo, tiene derecho a saber qué acciones decidió tomar OSHA con respecto a su reclamo. Puede solicitar una revisión si OSHA no realiza una inspección.

Si va a presentar una queja, los siguientes consejos le ayudarán a que el proceso sea más sencillo. Los centros de trabajadores pueden ayudarlo a presentar estas quejas si necesita ayuda.

- **Presente rápidamente:** después de que se haya identificado un evento o infracción.
- **Detalles:** Sea específico al describir los procesos de trabajo, los equipos utilizados, si el peligro continúa, si ha habido represalias y cuántos trabajadores están en riesgo.
- **Su información de contacto:** para que OSHA pueda dar seguimiento. Alternativamente, puede solicitar confidencialidad.

**(4c) Usted tiene derecho a participar en una inspección de OSHA y puede:**

- Haga que un representante acompañe al inspector de OSHA durante la inspección.
- Haga que su representante laboral participe en cualquier reunión o audiencia relacionada con la inspección.
- Hable con el inspector en privado. Puede mostrarle al inspector los peligros y lesiones, o hacer preguntas que pueda tener sobre la salud y seguridad en el lugar de trabajo.
- Solicite los resultados de la investigación de OSHA y solicite una revisión si OSHA no cita a su empleador.
- Conozca los resultados de la inspección y lo que OSHA le dijo a su empleador que hiciera para corregir el problema. OSHA exige que el empleador publique los resultados de la inspección y las sanciones. Si el empleador no publicó la citación, puede comunicarse con OSHA.
- Objetar la fecha que OSHA le dio a su empleador para solucionar el problema y ser notificado si su empleador apela la decisión de OSHA.

**(5) Aunque es posible que desee presentar una queja de forma confidencial, tiene derecho a estar protegido contra represalias por hacer valer sus derechos.** Esto significa que un empleador no puede penalizar ni discriminar a los trabajadores por hacer valer sus derechos a:

- Quejarse ante el empleador, OSHA, su sindicato o cualquier otra agencia gubernamental sobre la salud y seguridad en el lugar de trabajo.
- Participar en inspecciones, conferencias, audiencias y otras actividades de OSHA.
- Si cree que ha sido sancionado por hacer uso de sus derechos, debe comunicarse con OSHA dentro de los **30 días**. Tiene derecho a negarse a realizar un trabajo si “de buena fe” cree que va a estar expuesto a un peligro inmediato. Si hay tiempo, se debe informar la condición peligrosa a OSHA u otra agencia gubernamental.
- Los trabajadores inmigrantes pueden estar preocupados por presentar una queja y proporcionar su nombre u otra información de identificación. OSHA **nunca** preguntará sobre el estatus migratorio de los trabajadores durante una inspección. OSHA ha adquirido recientemente nueva autoridad para proteger a los trabajadores inmigrantes involucrados en investigaciones activas de OSHA. Bajo esta autoridad, OSHA puede:
  - Apoyar a los trabajadores para que obtengan un estatus migratorio legal temporal por hasta 2 años (“acción diferida”).
  - Certificar que los trabajadores deben recibir una visa para permanecer en los EE. UU. por hasta 4 años.

Para presentar una queja a OSHA, llamen  
Ciudad de Chicago: (312)353-2220  
Región norte de Chicago (Arlington Heights): (847) 227-1700  
**O presente una que en el web a**  
**<https://www.osha.gov/workers/file-complaint>**

## LESIONES Y ENFERMEDADES EN EL LUGAR DE TRABAJO

Es posible que tenga derecho a una compensación a través de la **Ley de Compensación para Trabajadores de Illinois** si se lesiona o se enferma mientras realiza su trabajo. Esto incluye:

- Casi todas las enfermedades crónicas que ocurren mientras haces tu trabajo.
- Lesiones causadas por el uso repetido de una parte del cuerpo en el trabajo; También conocido como trauma repetitivo, acumulativo o lesiones por estrés.
- Condiciones preexistentes agravadas por el trabajo.
- Lesiones causadas por equipos en el trabajo.
- Enfermedades causadas por la exposición a productos químicos en el trabajo.

Si bien no es necesario que su trabajo sea la única causa de su enfermedad o lesión, debe poder demostrar que su lesión o enfermedad está relacionada con su trabajo de alguna manera. Usted está cubierto antes y después de su llegada al trabajo y mientras viaja por trabajo si es un empleado que viaja.

Si se lesiona o se enferma en el trabajo, debe:

- Notifique inmediatamente a su supervisor, líder o departamento de recursos humanos.
- ¡Reciba tratamiento médico! Si es una emergencia, llame al 911. Si no es una emergencia, consulte a un médico ocupacional.
- Mantenga registros de lo sucedido.
- Hable con un abogado que se especialice en compensación laboral.

## LEY DE COMPENSACIÓN PARA LOS TRABAJADORES DE ILLINOIS

Si se lesiona o se enferma debido a su trabajo, tiene derecho a ser compensado por ley según la **Ley de Compensación para Trabajadores de Illinois** que exige que los empleadores tengan un seguro de

Compensación para Trabajadores si sus empleados se lesionan o enferman debido a su trabajo. Si una empresa tiene uno o más empleados, incluso empleados a tiempo parcial, **DEBEN** tener cobertura de seguro de compensación laboral.

Si es elegible para recibir compensación laboral, cada trabajador está cubierto por el seguro del empleador en su primer día de trabajo. Los empleados, incluso los empleados a tiempo parcial, tienen derecho a beneficios de compensación laboral. Su estatus migratorio no importa y no debería afectar su elegibilidad para recibir beneficios. Los contratos independientes **no son** elegibles para compensación laboral.

Si es elegible para recibir compensación laboral, está cubierto dondequiera que trabaje para su empleador, incluso si no es su lugar o lugar de trabajo habitual. Esto incluye:

- Salas de descanso
- Baños
- Estacionamientos

Es posible que tenga derecho a una compensación a través de la Ley de Compensación para Trabajadores de Illinois si se lesiona o se enferma mientras realiza su trabajo. Los beneficios a los que puede tener derecho incluyen:

- El tiempo que faltas al trabajo
- Tratamiento médico
- Incapacidad permanente, parcial o total
- Diferencias salariales
- Rehabilitación vocacional para desarrollar habilidades para el empleo futuro

El sistema de compensación para trabajadores es complicado y muchas personas tienen preguntas durante el proceso, por lo que es útil trabajar con un abogado calificado en compensación para trabajadores. Las preguntas típicas se incluyen a continuación:

### ¿Cuánto tiempo llevará esto?

Los reclamos deben presentarse dentro de los 3 años posteriores a la fecha de su lesión o enfermedad. Debe presentar la solicitud dentro de los 2 años posteriores al último pago de beneficios si recibió beneficios.

### ¿Me despedirán?

Si bien puede resultar aterrador compartir su lesión o enfermedad con su empleador, ellos **no pueden** tomar represalias o despedirlo por presentar un reclamo de compensación laboral.

### La empresa nunca me envió a un médico ni llamó para ver cómo estaba.

La empresa no necesita “enviarlo” a un médico. Si necesita ir a una sala de emergencias, no espere a su empleador. Si necesita consultar a un médico, puede acudir a su médico de atención primaria. Si va más allá de sus opciones, el seguro de compensación para trabajadores no tiene la obligación de pagar el tratamiento médico. Revisar su plan de tratamiento médico con un abogado puede confirmar que no ha ido más allá de sus opciones. La ley no exige que su empleador sea amable ni que lo controle.

### La compañía dijo que tenía que usar mi tiempo libre pagado (PTO) por enfermedad/vacaciones/.

Tiene derecho a recibir **incapacidad total temporal (TTD)** por el tiempo que falte al trabajo debido a su lesión. TTD es una lesión o enfermedad que causa que una persona quede completamente discapacitada por un período de tiempo temporal y fijo. Algunas empresas exigen que utilice su permiso de enfermedad/vacaciones/PTO. Si esta es una política de la empresa que se aplica en todos los ámbitos, debe hacerlo. Sin embargo, si la empresa le obliga a utilizar su enfermedad/vacaciones/PTO pagados, debe recibirlos además de sus beneficios TTD. Además, puede solicitar tiempo libre a través de la Ley de Licencia Médica y Familiar (FMLA).

### ¿Debo solicitar el desempleo?

Si no puede trabajar, **no debe** solicitar el desempleo. Si recibe beneficios TTD mientras no trabaja, este es el beneficio adecuado. Si no le pagan mientras no trabaja, esto creará un problema. Cuando solicitas el desempleo, estás afirmando que eres capaz de trabajar. Esto se opone directamente a la nota de su médico de que no puede trabajar. La compañía de seguros seguramente mencionará esto para argumentar que usted pudo trabajar.

### ¿Cómo se paga la manutención de los hijos?

La manutención de los hijos se paga exactamente como se hacía antes de la lesión o enfermedad. Si su empresa pagaba la manutención de los hijos con su salario antes de su accidente, el seguro de compensación laboral debería pagar la manutención de los hijos con su cheque TTD. Dado que el beneficio se basa en los ingresos, es posible que desee intentar cambiar los pagos cuando no esté trabajando. Si tiene una deuda pendiente, la manutención de los hijos solicitará una parte del total para cobrar la deuda pendiente.

### ¿Necesito un abogado?

Se recomienda que trabaje con un abogado para ayudarlo a resolver su caso y aumentar los beneficios que recibe. Puedes visitar el **Asociación de Abogados de Compensación Laboral de Illinois** sitio web para identificar un abogado calificado en compensación laboral. Además, puede comunicarse con uno de los centros de trabajadores asociados con el Proyecto de Derechos de los Trabajadores de la Cadena Alimentaria.

Datos de contacto para la Asociación de Abogados para la Compensación de Trabajadores de Illinois:  
1018 W. Madison St, Suite 9  
Chicago, Illinois 60607  
E-mail: [wcla@navandassoc.com](mailto:wcla@navandassoc.com)  
Teléfono: 708.338.0760  
Sitio web: <https://www.wcla.info/>

## LA LEY DE LICENCIA MÉDICA FAMILIAR (FMLA)

La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) proporciona a los empleados elegibles hasta **12 semanas laborales de licencia no remunerada al año y exige que se mantengan los beneficios de salud durante la licencia**. Los empleados también tienen derecho a regresar a su mismo trabajo o a uno equivalente al final de su licencia FMLA.

FMLA se puede utilizar para:

1. Nacimiento y cuidado de un niño recién nacido o colocación de un niño con el empleado para adopción o cuidado de crianza
2. Para cuidar a un familiar directo con una condición de salud grave.
3. Una condición de salud grave que incapacita al empleado para trabajar.

Una condición de salud grave que puede calificar para una licencia según la FMLA es una condición que:

- Requiere pasar la noche en cualquier centro de atención médica.
- Le impide a usted o a un miembro de su familia asistir al trabajo o a la escuela durante más de 3 días consecutivos y requiere tratamiento médico continuo
- Es crónico y ocasionalmente puede impedirle a usted o a un miembro de su familia trabajar o asistir a la escuela y requiere tratamiento médico al menos dos veces al año.
- El embarazo, en determinados casos, puede considerarse un problema de salud grave.

Los empleadores cubiertos **deben** brindar beneficios y protecciones de la FMLA a los empleados elegibles y cumplir con otras responsabilidades requeridas según la FMLA. Los empleadores elegibles incluyen:

- Aquellos que trabajan para empleadores del sector privado con 50 o más empleados durante 20 o más semanas laborales al año.
- Organismos públicos independiente del número de empleados.
- Agencias educativas locales: juntas escolares públicas y escuelas públicas y privadas, independientemente del número de empleados.

Si trabaja para uno de los empleadores anteriores, es elegible para tomar una licencia según la FMLA si:

- Ha trabajado para su empleador durante al menos 12 meses, al menos 1250 horas durante los últimos 12 meses,
- **y** trabaja en un lugar donde la empresa emplea a 50 o más trabajadores dentro de un radio de 75 millas.

Según el Departamento de Trabajo (DOL), el tiempo trabajado como empleado temporal sí cuenta para el servicio de 12 meses y el requisito de 1250 horas. Sin embargo, tanto la agencia de empleo como el empleador deben emplear 50 o más trabajadores. Los contratistas independientes no son elegibles para tomar licencia según la FMLA.

Al notificar a su empleador que necesita tomar una licencia, no es necesario que le proporcione un diagnóstico, pero sí debe proporcionar información que indique que su licencia se debe a una condición protegida por la FMLA.

---

## DEFENSA Y ORGANIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES

### **Iniciativa de buena compra de alimentos y defensa y organización de los trabajadores.**

Las organizaciones e instituciones involucradas en la **Iniciativa de Compra de Buenos Alimentos de Metro Chicago (GFPI)** quieren asegurarse de que esta iniciativa apoye a los trabajadores de la cadena alimentaria que se están organizando para obtener **mejores salarios, condiciones de trabajo más seguras y representación sindical**. Si usted y sus compañeros de trabajo están organizando campañas para defender sus derechos en el trabajo, las instituciones locales que participan en el GFPP pueden ser socios de apoyo para los trabajadores.

**El Consejo de Acción de Política Alimentaria de Chicago (CFPAC)**, que administra **GFPI**, lanzará un sitio web a finales de 2023 donde los

trabajadores podrán consultar si las instituciones locales compran los productos que sus empresas producen, almacenan o distribuyen, y cuánto ha gastado en esos productos durante un año. Luego, los trabajadores podrían utilizar esta información para conectarse con instituciones locales y solicitarles que tomen medidas en apoyo de su organización en el lugar de trabajo. Esto podría parecerse a una institución que firma una carta de apoyo, se comunica con la empresa para alertarla sobre su conocimiento de la campaña y/o compra productos de una empresa diferente hasta que la empresa responda a las demandas de los trabajadores.

Si los trabajadores deciden crear sus propios negocios alternativos que produzcan alimentos de manera más ética, el **CFPAC** también puede brindar apoyo a cooperativas de propiedad de los trabajadores, empresas sindicalizadas y empresas con certificaciones en estándares laborales más altos. La iniciativa está organizando eventos de networking para ayudar a construir relaciones entre los productores de alimentos y los compradores potenciales.

**CFPAC** también creó una **Guía para Productores y Empresas de Alimentos** donde las empresas de alimentos que están alineadas con los Estándares de Buena Alimentación pueden aprender más sobre las oportunidades y requisitos involucrados en el suministro de alimentos a instituciones y otros sitios comunitarios de acceso a alimentos.

Si es un trabajador interesado en crear su propia empresa de alimentos con otros trabajadores, ¡le animamos a participar en los próximos eventos relacionados con GFPI! Obtenga más información uniéndose al boletín de GFPI:

<https://www.chicagofoodpolicy.com/procurement#gfpi-get-involved>

## Organizarse

La organización es una herramienta que tienen los trabajadores para generar cambios en el lugar de trabajo. A lo largo de la historia de la cadena alimentaria, los trabajadores han luchado por leyes que aborden el acoso sexual, la inmigración, lugares de trabajo más seguros y salarios justos. Recomendamos a los trabajadores que se pongan en contacto con nuestros socios del proyecto antes de confrontar a los empleadores; Los socios pueden proporcionar información, orientación y apoyo legal y de recursos.

### **¡Hay poder en ORGANIZARSE!**

¡Los trabajadores tienen el poder y el derecho de organizarse y abogar por el cambio en el trabajo! Esta sección cubrirá los primeros pasos de los trabajadores hacia la organización.

Entonces, usted y varios compañeros de trabajo han estado discutiendo sus experiencias comunes en el trabajo y los problemas que tiene. A partir de estas discusiones, usted desea organizar una campaña para abordar un problema en el lugar de trabajo. Estáis empezando a crear un comité organizador. Un comité organizador de trabajadores es un grupo de compañeros de trabajo que se reúnen para resolver problemas en el lugar de trabajo. Organizan reuniones, realizan actividades de divulgación, se reúnen con la dirección, informan a los trabajadores sobre el progreso de la campaña y organizan acciones colectivamente. A continuación se presentan algunos pasos comunes y recomendados que toman los comités organizadores de trabajadores:

#### PASO #1: MAPEA TU LUGAR DE TRABAJO

Una vez formado el comité, usted y sus compañeros de trabajo deben crear un mapa de su lugar de trabajo. Crear un mapa ayuda a identificar trabajadores y líderes que puede reclutar para su campaña. Esto implica

saber qué departamentos existen, la cantidad de trabajadores y otra información para saber con quién hablar.

Para mapeo pregunte:

- ¿Cuántos trabajadores hay empleados en su empresa?
- ¿Cuántos trabajan por turno?
- ¿Cuántos departamentos diferentes hay en su empresa?

Una vez que mapee los diferentes departamentos y turnos, identifique posibles líderes de cada departamento y turno de trabajo que estarían interesados en organizarse y que pueden ser discretos hasta que llegue el momento de anunciarlo a los trabajadores.

#### PASO #2: CONOCE LAS EXPERIENCIAS DE TUS COMPAÑEROS DE TRABAJO

Una vez que haya completado esto, el comité debe decidir quién hablará para conocer las experiencias de otros trabajadores y su campaña. Asegúrate de hablar con todos los trabajadores. Para ello hay que pensar en:

- **Cuándo** se sentirán seguros los trabajadores al hablar sobre sus experiencias en el trabajo o en su organización? ¿Es durante el trabajo? ¿Es antes o al final de su turno, durante la pausa del almuerzo o el fin de semana?
- **Dónde** puedes hablar con tus compañeros de trabajo sobre tu campaña de organización? ¿Es seguro hablar con compañeros de trabajo en la sala de descanso, la cafetería, el baño o el estacionamiento? ¿O fuera del trabajo en un restaurante, en las casas de los trabajadores, en un parque?

Estas preguntas también se aplican a su *reunión de organización de trabajadores*: ¿dónde y cuándo es seguro tener una reunión de organización?

#### PASO #3: CONTACTAR A SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO PARA CREAR UNA CAMPAÑA

Una vez que identifique a los miembros del comité organizador que hablarán con sus compañeros de trabajo, recuerde que no solo desea informarles sobre la campaña, sino también conocer sus experiencias. Para este paso, recomendamos comunicarse con un centro de trabajadores para aprender cómo hablar con sus compañeros de trabajo sobre la organización. Pero aquí hay pasos básicos para hablar con sus compañeros de trabajo:

- **No sólo hables, escucha.** Usted sabe qué cuestiones son importantes para usted, pero probablemente haya otras cuestiones importantes para sus compañeros de trabajo. Permítales decirle cuáles son sus problemas y luego hable con ellos sobre cómo unirlos puede ayudar a resolver el problema.
- **Sea honesto acerca de lo que sabe.** Si no sabes la respuesta a una pregunta, admítelo, pero dile a tu compañero de trabajo que obtendrás la respuesta. Luego, asegúrese de realizar el seguimiento lo antes posible y devolverle la información a la persona que tiene la pregunta.
- **Manten tu temperamento.** Algunos de tus jefes o compañeros de trabajo pueden acosarte para intentar hacerte perder los estribos y tener una excusa para despedirte. Por ejemplo, es posible que lo trasladen a un trabajo diferente y no le brinden la capacitación adecuada o el tiempo para prepararse, no le proporcionen el equipo para hacer su trabajo o cambien su horario para afectar su tiempo personal con su familia. No caigas en este truco. Si se enoja en el trabajo, manténgalo en secreto hasta que pueda hablar con alguien más del comité de trabajadores. Además, recuerde que es ilegal tomar represalias contra los trabajadores por organizarse.
- **Concéntrate en hablar con tus compañeros de trabajo, no con tu jefe.** Es posible que su jefe intente hablar con usted sobre lo que está

haciendo, ya sea para reflexionar o para evitar que hable con otros trabajadores.

Si esto sucede, debe documentar lo sucedido y preguntar a sus compañeros organizadores y compañeros de trabajo si tuvieron la misma experiencia con su jefe. Haga que todos documenten exactamente lo que sucedió, busquen testigos y se conecten con un centro de trabajadores. Las actividades de organización de los trabajadores están protegidas por la Junta Nacional de Relaciones Laborales.

- **Sea respetuoso al hablar con sus compañeros de trabajo.** Incluso cuando sufren abuso, algunas personas tendrán miedo de organizarse y otras no están familiarizadas con lo que implica, lo cual no es lo mismo que ser estúpidos. Si sabes más que otra persona sobre el proceso, comparte la información respetuosamente. No dejes que el jefe aisle a nadie. Si eres más fuerte que otra persona o tienes menos miedo, comparte tus fuerzas y elige el momento y el lugar adecuados para entablar una conversación.



Obra de arte de Aaron Hughes del informe COVID de Food Chain Workers Alliance

- **¡No presiones demasiado!** Es necesario convencer a la gente para que se una a la campaña, no intimidarla. Pregúnteles qué los está frenando y aborde sus inquietudes. Además, tal vez otro miembro del comité conozca mejor a este compañero de trabajo. Si es así, pida ayuda a los miembros del comité o hable con ellos.

- **Si sientes que lo necesitas, tómate un descanso.** Hablar con sus compañeros de trabajo sobre sus problemas laborales y los suyos puede resultar agotador física y mentalmente.
- **Recuerde que este trabajo es difícil.** Cuando hablas con un compañero de trabajo, es posible que solo estés hablando de problemas laborales. Eso puede ser difícil para usted pero también para sus compañeros de trabajo. Además, pregunte qué está pasando en sus vidas.
- **Sea un buen ejemplo para sus compañeros de trabajo.** Los trabajadores juzgarán lo que usted está haciendo por lo que sienten acerca de los miembros del comité organizador. Si creen que eres un buen trabajador y una buena persona, respetarán el esfuerzo. Si te ven, por ejemplo, llegar tarde todos los días y buscar peleas, no se tomarán en serio el esfuerzo de reunirse.



Obra de arte de Aaron Hughes del informe COVID de Food Chain Workers Alliance

- **¡Finalmente, manténganse unidos!** Hable con todos los trabajadores, turnos y departamentos de su empresa. Cuando los empleadores se enteran de que los trabajadores se están organizando, quieren que luchemos entre nosotros. Intentarán enfrentar a trabajadores de tiempo completo contra trabajadores de tiempo parcial; decirle a diferentes departamentos que no tenéis nada en común; y tratar de lograr que los trabajadores con



salarios más altos luchan contra los trabajadores con salarios más bajos; Trabajadores negros contra blancos; trabajadores cis contra trabajadores trans y hombres contra mujeres. Están todos juntos en esto y deben permanecer juntos.

Cuando tus compañeros de trabajo acepten unirse a la campaña, debes decidir democráticamente en torno a qué tema laboral te vas a organizar. Aprenda de los centros de trabajadores cómo incluir de manera justa las opiniones de todos al establecer prioridades y tomar decisiones. Discuta esto con sus compañeros de trabajo. Tenga una discusión respetuosa y decida sobre un cambio que se pueda ganar. Además, decida colectivamente cómo se comunican los miembros del comité, dónde celebrar reuniones, almacenar información importante y *tomar decisiones*.

#### **PASO #4: CONÉCTATE CON ORGANIZACIONES Y APOYADORES EXTERNOS**

Las cuestiones laborales no sólo afectan a los trabajadores sino también a las personas fuera del trabajo. Conectarse con partidarios externos genera conciencia sobre su campaña y los problemas de la comunidad en su conjunto. Además, los partidarios externos pueden conectarlo con recursos que ayudarán a su causa. Para encontrar apoyo externo, piense en:

- ¿Con quién podemos contar para que nos apoye o quién se unirá a nosotros? Los partidarios pueden ser miembros de la comunidad, familiares, amigos, grupos comunitarios, organismos religiosos, organizaciones comunitarias y funcionarios electos.
- ¿Cómo encontrar el apoyo comunitario que buscamos? Habla con el miembro de tu comité organizador si formas parte de estos grupos. Un compañero de trabajo puede pedir apoyo al pastor de su iglesia y sus congregaciones, a sus familiares, amigos y a la organización comunitaria de la que forma parte. Alguien puede comunicarse personalmente con un representante estatal, un representante de distrito u otros políticos.

Conéctese con un centro de trabajadores local. Pueden brindar capacitación sobre los derechos de los trabajadores, cómo identificar violaciones en el lugar de trabajo, qué agencia gubernamental procesa sus quejas laborales, qué tipo de documentación necesita para presentar una queja y ayudarlo a analizar los riesgos y desafíos que puede enfrentar al organizar su campaña.

Los demás miembros del comité deben compartir lo que aprendieron con sus compañeros de trabajo. Esto generará impulso para su campaña con otros. Si ha completado la capacitación sobre derechos, protección u organización de los trabajadores, comparta lo que aprendió con otros miembros del comité y sus compañeros de trabajo.

#### **PASO #5: PREPARAR DOCUMENTOS PARA PRESENTAR UNA QUEJA**

Debe estar preparado para presentar una queja ante la agencia correspondiente si la gerencia no actúa según su queja. Esto significa organizar la documentación, ponerse en contacto con testigos y pruebas contra su empresa y conectarse con un abogado laboralista o un centro de trabajadores antes de reunirse con la gerencia.

Al reunir documentos para ayudar en su caso, piense en:

- ¿Qué pruebas necesitas?
- ¿Dónde encuentro estos documentos?

Es posible que necesite algunos documentos de su empleador, por ejemplo, su expediente personal. Es su derecho tener acceso a su expediente personal u otros documentos de su empleador. Además, es ilegal que su empleador lo reprenda por esto. Se recomienda solicitar esto después de reunirse con la gerencia.

Si le preocupa pedir documentos a la gerencia, comuníquese con un centro de trabajadores para obtener orientación. También te pueden ayudar a presentar una denuncia y si no lo has hecho, te conectan con un abogado laboralista.

## **PASO #6: PREPARARSE Y REUNIRSE CON LA ADMINISTRACIÓN**

Una vez que haya decidido cuál es una queja que se puede ganar, solicite y prepare una reunión con la gerencia. Un centro de trabajadores puede brindar asesoramiento importante, basado en la experiencia, para ayudar a su comité a tomar esta decisión. Antes de la reunión, elija un tema que afecte a la mayoría de los trabajadores. Puede optar por escribir una petición o reunirse con la gerencia en persona. Si decide escribir una petición, asegúrese de que todos los que apoyan la campaña firmen su nombre. Además, asegúrese de incluir la fecha y el nombre de la persona a quien va dirigida la petición.

Si el comité acepta reunirse con la gerencia o con RR.HH., planifique lo que dirá. Es posible que deba comunicarse con un centro de trabajadores para obtener orientación sobre esto. Durante la reunión, asegúrese de que alguien esté tomando notas. Las notas deben incluir la fecha, hora y lugar donde se llevará a cabo la reunión.

- ¿Quiénes participaron en la reunión?
- ¿Qué se discutió?

Después de la reunión, envíe una copia de las notas de la reunión a la gerencia para verificar el contenido y pedirles que las firmen. Esto demuestra que usted quería confirmar lo discutido, si la gerencia se niega a firmar el documento, esto le da un caso más fuerte de violación laboral.

## **PASO 7: LOS TRABAJADORES ESTÁN BAJO ATAQUE, LEVANTARSE, LUCHAR CONTRA**

Después de la reunión, hay dos resultados posibles: la gerencia hará cambios o lo ignorará. ¿Qué vas a hacer después? Si tiene sus documentos y otras pruebas listas, comuníquese con un centro de trabajadores. Ellos pueden guiarlo en la presentación de su reclamo y ayudarlo a planificar qué hacer a continuación.

Contar con el apoyo de la comunidad es una buena táctica para amplificar su causa y amplificar las voces de los trabajadores. Los trabajadores pueden ponerse en contacto con la prensa o las redes sociales para presionar a su empleador. También puede pedir a los seguidores de su comunidad que le ayuden a organizar una manifestación pacífica. Los trabajadores deben seguir construyendo redes de apoyo.

Además, comuníquese con la empresa local que utiliza los productos de su empresa si está dispuesta a brindarle apoyo. Lugar donde se encuentra la empresa, o la zona donde se comercializan sus productos. Puedes repartir folletos con informes de campaña y otra información.

## SOCIOS COMUNITARIOS Y DE PROYECTOS

---

### Socios Nacionales

---

#### **ALIANZA DE TRABAJADORES DE LA CADENA ALIMENTARIA**

La Food Chain Workers Alliance es una coalición de organizaciones de trabajadores cuyos miembros plantan, cosechan, procesan, empaacan, transportan, preparan, sirven y venden alimentos, organizándose para mejorar los salarios y las condiciones laborales de todos los trabajadores a lo largo de la cadena alimentaria. Actualmente, FCWA tiene 33 miembros que representan a más de 375.000 trabajadores de la alimentación en Estados Unidos y Canadá.

Datos de contacto:

[\(213\) 700-8372](tel:2137008372) | [info@foodchainworkers.org](mailto:info@foodchainworkers.org)

#### **ALIANZA ALIMENTARIA HEAL**

La misión de HEAL es construir poder colectivo  
Crear sistemas alimentarios y agrícolas que sean nutritivos para nuestras familias, accesibles y asequibles para todas las comunidades, y justos para las personas trabajadoras que cultivan, distribuyen, preparan y sirven nuestros alimentos, al mismo tiempo que protegemos el aire, el agua y la tierra que todo depende on.

Datos de contacto::

Correo electrónico:[info@healfoodalliance.org](mailto:info@healfoodalliance.org)

## Socios del centro de trabajadores

---

#### **DERECHOS DE LA COMUNIDAD Y DE LOS TRABAJADORES DE CHICAGO**

Chicago Community and Workers' Rights es una organización dirigida por trabajadores para trabajadores – independientemente de su estatus migratorio – dedicada a educar, desarrollar liderazgo y reunir recursos para desarrollar herramientas organizativas y estrategias colectivas de resistencia contra el abuso de los empleadores, hacia condiciones de vida justas para nuestros familias.

Datos de contacto:

Números de teléfono: (773) 653-3664; (773) 827-2490

Correo electrónico: [info@chicagoworkersrights.org](mailto:info@chicagoworkersrights.org)

#### **COLABORACIÓN DE TRABAJADORES DE CHICAGO**

La misión de la Colaboración de Trabajadores de Chicago (CWC) es promover la creación de empleos estables y con salarios dignos con equidad racial y de género a través del liderazgo, el desarrollo, la promoción y la acción directa facilitando recursos comunitarios para beneficiar a las familias trabajadoras.

CWC Ampliar la educación laboral a través de varios talleres donde los miembros de la comunidad pueden aprender sobre los derechos laborales, para desarrollar el liderazgo y el poder colectivo de los trabajadores. Utilizamos talleres como herramientas y recursos como nuestra Clínica Legal de Familia de Trabajadores para defender a las familias trabajadoras. Nuestros servicios legales incluyen Migración, Trabajo y Familia.

En 2021, CWC creó un programa de recursos que se encarga de encontrar recursos comunitarios, completar solicitudes de seguro médico para familias inmigrantes pobres y hacer referencias a más de

60 organizaciones que participan en el programa estatal de acceso a la justicia. CWC tiene oficinas en Chicago, Waukegan y Elgin.

Datos de contacto:

Correo electrónico: [Info@chicagoworkerscollaborative.org](mailto:Info@chicagoworkerscollaborative.org)

Oficina de Chicago: (773)456-5482

#### **PROYECTO DE DEFENSA DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS Y PAISAJISTAS**

La organización lleva a cabo su misión a través de promoción, extensión y educación comunitaria, litigios, educación legal comunitaria, información y referencias, asociándose con otras organizaciones para luchar contra la trata de mano de obra humana, previniendo separaciones familiares ayudando a los inmigrantes a obtener la doble ciudadanía para sus hijos y facilitando el acceso a las transferencias de efectivo a poblaciones de muy bajos ingresos. FLAP brinda estos servicios de forma gratuita y sin importar el estatus migratorio. Tienen oficinas en Chicago y Evanston.

Datos de contacto:

Número de teléfono: 1-888-451-3527 (1-888-IL1-FLAP)

Correo electrónico: [info@flapillinois.org](mailto:info@flapillinois.org) [asossa@flapillinois.org](mailto:asossa@flapillinois.org)

#### **Trabajadores de almacén por la justicia**

Warehouse Workers for Justice (WWJ) es un centro de trabajadores fundado en 2008 para conseguir empleos estables y con salarios dignos para los cientos de miles de trabajadores de la industria de logística y distribución de Illinois. WWJ ofrece talleres sobre los derechos en el lugar de trabajo, une a los trabajadores de los almacenes para defender sus derechos en el trabajo, genera apoyo comunitario para las luchas de los trabajadores de los almacenes y lucha por políticas públicas y privadas que promuevan el trabajo a tiempo completo con salarios decentes en la industria de los almacenes. Tienen oficinas en Chicago y Joliet.

Números de teléfono: 815-722-5003; 815-722-5003

Correo electrónico: [chicago@warehouseworker.org](mailto:chicago@warehouseworker.org);

[Joliet@warehouseworker.org](mailto:Joliet@warehouseworker.org)

#### **Socios de investigación**

##### **CENTRO PARA EL TRABAJO SALUDABLE DE LA UNIVERSIDAD DE ILLINOIS**

El Centro UIC para el Trabajo Saludable es un centro de investigación y educación establecido en 2016 para promover la salud y el bienestar de los trabajadores en Chicago, el estado de Illinois y la nación.

La misión del Centro es eliminar las barreras que afectan la salud de los trabajadores con salarios bajos en la fuerza laboral cada vez más contingente.

El Centro para el Trabajo Saludable tiene como objetivo identificar y promover programas, prácticas y políticas de empleo que mejorarán la salud de los trabajadores y la comunidad a nivel local, en todo el estado y en todo el país. Con ese fin, el centro construye colaboraciones a largo plazo con organizaciones, profesionales y socios comunitarios para investigar, apoyar e implementar actividades para apoyar empleos saludables que:

- Están libres de peligros en el lugar de trabajo.
- Pagar un salario digno próspero
- Ofrecer seguridad laboral
- Proporcionar beneficios como seguro médico, vacaciones, licencia por enfermedad, jubilación.
- Están libres de discriminación y explotación.
- Ofrecer oportunidades de avance.
- Brindar libertad para expresar inquietudes, organizarse y participar en decisiones en el lugar de trabajo.

Datos de contacto:

Teléfono: 312-996-2583; Correo electrónico: [healthywork@uic.edu](mailto:healthywork@uic.edu)

---

## Información de contacto de los presentadores

---

### **Alianza Levante el Piso**

Datos de contacto:

Números de teléfono 312) 795-9115

Correo electrónico: [rtflegal@raisetheflooralliance.org](mailto:rtflegal@raisetheflooralliance.org)

### **Howard Ankin y Anita M. DeCarlo; Ley de Ankin**

Números de teléfono 312-600-0000

Correos electrónicos: [howard@ankinlaw.com](mailto:howard@ankinlaw.com) ; [adecarlo@ankinlaw.com](mailto:adecarlo@ankinlaw.com)

### **Organizadores**

**Policy Research Collaborative, Roosevelt University (Colaborativa de Investigaciones de la Política, Universidad Roosevelt)**

**Datos de contacto:** [prc@roosevelt.edu](mailto:prc@roosevelt.edu)

La PRC colabora con organizaciones comunitarias para realizar investigaciones, los cuales informan el diseño de iniciativas, políticas y programas que construya la equidad racial, de clase y de género.

**Chicago Food Policy Action Council Consejo de Acción Política en la Comida de Chicago**

Sitio: <https://www.chicagofoodpolicy.com/contact>

Por estas razones. Es importante documentar las visitas al trabajo y los incidentes (incluya la hora, la fecha, la situación y los nombres de los testigos) y saber dónde obtener información sobre incidentes laborales injustos, como registros médicos o información sobre su empresa. Se incluye material complementario sobre documentación como anexos al manual.

