



**WWW.ROCUNITED.ORG**

**ROC-Michigan**

**2727 2<sup>nd</sup> Ave, Ste. 133**

**Detroit, MI 48201**

**(313) 962-5020**

*Published with the generous assistance of the  
Michigan State Bar Foundation.*

*The Michigan State Bar Foundation's funding for this publication  
does not constitute an endorsement of any content or opinion  
expressed in it.*

# MANUAL DE TRABAJADORES DE RESTAURANTES



**WWW.ROCUNITED.ORG**

**ROC-Michigan**

**2727 2<sup>nd</sup> Ave, Ste. 133**

**Detroit, MI 48201**

**(313) 962-5020**

# Introducción

---

¿Es usted un trabajador de un restaurante en la zona de Detroit? Si es así, USTED TIENE DERECHOS! Este folleto está diseñado para hacerle saber que la legislación protege a usted en el lugar de trabajo. Si usted descubre que sus derechos están siendo violados, le daremos la información que necesita para conseguir la justicia! Antes de que usted vaya al Departamento de Trabajo, consiga un abogado o cualquier otra acción, lo invitamos a venir al Restaurant Opportunities Center of Michigan (ROC-MI), donde nos puede ayudar a determinar el mejor curso de acción. Para los nuevos miembros, nuestras orientaciones son los martes a las 4:30 pm y los miércoles a la 1:00 pm. Estamos en 2727 2nd Ave., Suite 133, Detroit, MI 48201. ¡Llámenos hoy para programar una cita! ¡Nuestros servicios son gratis!

Aunque la información en este manual no se trata de todos sus derechos en el trabajo, estas son las leyes fundamentales sobre sus derechos. Además, esto no es asesoramiento legal personal. Le sugerimos que se acerque a una orientación para obtener información más completa sobre lo que puede hacer en su lucha por la justicia. Llámenos al 313-962-5020 para más información.

## **Tabla de Contenidos**

<b>Salarios y Horas de Trabajo</b>	<b>2</b>
<b>Salud y Seguridad</b>	<b>6</b>
<b>Compensacion de trabajadores</b>	<b>8</b>
<b>Sus Deechos de Organizarse</b>	<b>10</b>
<b>Leyes en contra de discriminacion</b>	<b>14</b>
<b>Tipos de Discriminacion</b>	<b>17</b>

# Salarios y Horas de Trabajo

Aunque usted tenga o no tenga documentos legales para trabajar en este país, está protegido por la mayoría de las leyes laborales federales y estatales. Independientemente de que si se le paga por hora o por salario anual, usted tiene el derecho a ganarse el salario mínimo por cada hora de trabajo. Éstos son algunos de los derechos principales que todos los empleados deberían de recordarse:

- **Los trabajadores tienen derecho a ganar "tiempo y medio" por cada hora trabajada después de las 40 horas regulares en una semana. Esto se refiere como "tiempo extra" o "overtime."**
- **Cada trabajador tiene el derecho a recibir un recibo cada vez que él o ella es pagado. El recibo debe indicar las horas que trabajaba, los salarios pagados a usted, y las deducciones (impuestos) que el empleador quitó. Incluso si le pagan en efectivo, usted tiene el derecho a un recibo. El empleador no puede quitar dinero de su cheque de pago sin dar una explicación escrita de la razón de la deducción.**

Michigan no requiere que los empleadores den descansos a los trabajadores. Sin embargo, los menores de edad (los empleados menores de 18 años de edad) deben tener un descanso de 30 minutos, sin interrupción y sin pago después de 5 horas de trabajo.

## Discriminación Basada en Antecedentes Penales

Michigan no tiene leyes específicas que prohíben la discriminación en contra de las personas con antecedentes penales. En Michigan, los empleadores pueden preguntarle a usted si usted tiene convicciones y arrestos por delitos graves. En la mayoría de los casos, los empleadores no pueden preguntar sobre arrestos de delito menor que no resultó en una condena. En Michigan, los empleadores en general, pueden tomar decisiones sobre a quién contratar. Sin embargo, en ciertos casos, la rechaza contratar a alguien con antecedentes penales puede ser una forma de discriminación racial. Si un empleador se niega a contratar a alguien con un registro criminal, comuníquese con ROC-MI, y podemos ponerle en contacto con recursos legales.

## Eliminación de Antecedentes Penales

Si se elimina el registro de antecedentes penales, esto puede facilitar más oportunidades de empleo, vivienda, o crédito.

Usted puede ser elegible para eliminar su registro de antecedentes penales si: (1) sólo tiene una condena penal de adjudicación y (2) ha sido de más de 5 años desde la fecha de su condena o desde el momento en que se liberó de la cárcel. Si usted cree que califica para la eliminación de sus antecedentes penales, comuníquese con ROC-MI, y podemos ayudarle a obtener asistencia gratuita legal.

## Estado Civil

Bajo las leyes del estado de Michigan, un empleador no puede decidir si desea contratar, despedir, reclutar, o de otro modo discriminar a alguien por ser soltero(a), casado(a), divorciado(a), separado(a), o algo parecido.



## Estado Militar

La Ley Federal de los Servicios Militares (USERRA) protege a los empleados en contra de la discriminación sobre el "estado militar", que incluye el servicio en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, la Guardia Nacional del Ejército y la Guardia Nacional Aérea. El USERRA también da un derecho de re-empleo en determinadas circunstancias.

## Discriminación basada en Registro de Arresto

En la mayoría de los casos, se considera una forma de discriminación ilegal si un empleador:

- Rechaza contratar a alguien o toma otras acciones adversas en contra de un solicitante de empleo a causa de un arresto en el pasado.

## **Usted tiene derecho a:**

- Un salario mínimo de \$ 7.40 por hora si usted no recibe propinas.
- Un salario mínimo de \$ 2.65 a la hora si usted recibe propinas, y su salario por hora más propinas es igual a al menos \$7.40 dólares la hora.
- El pago por las horas trabajadas.
- Pago de horas extraordinarias de 1 y ½ veces su salario regular por hora por cada hora extra que trabajo durante 40 horas en una semana.
- Usted no tiene que aceptar salarios más bajos debido a su estado de inmigración.



## **¿Cuándo recibiré mi primer cheque?**

Si su primer día de trabajo para su empleador es durante la primera mitad del mes (por ejemplo, el 6 de abril), su empleador tiene que pagarle su salario completo a más tardar el primer día del mes siguiente (por ejemplo, el 1 de mayo).

Si su primer día de trabajo para su empleador es durante la segunda mitad del mes (por ejemplo, el 22 de abril), su empleador tiene que pagarle su salario a más tardar el día 15 del mes siguiente (por ejemplo, el 15 de mayo).

Si se cancela su empleo, los salarios deben ser pagados a más tardar el día de pago para el período de pago durante el cual se ganó el salario.

**Si soy un empleado que recibe propinas, ¿cuánto me pagan? Es el salario mínimo diferente para los trabajadores de propinas?**

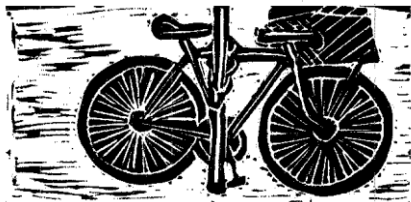
Si usted es un mesero (por ejemplo, camarero o 'busser') o trabajador de entrega o un trabajador que normalmente recibe propinas, usted puede recibir un salario mínimo de \$ 2.65 por hora si sus ingresos (incluyendo propinas) son al menos \$7.40 dólares por hora. También, su empleador necesita su permiso escrito para pagarle de esta manera.

Su jefe debe llevar un registro de las propinas recibidas, que incluyen una declaración de las propinas en escrito firmado por el empleado y fechado antes de la fecha que se recibe sus salarios.

Si un empleado trabaja de propinas a más de 40 horas por semana, el empleado tiene derecho a pago de tiempo extra de al menos \$6.35 dólares por hora por cada hora trabajada después de los 40.

**¿Puede mi empleador deducir dinero de mi cheque de pago sin mi permiso - por ejemplo, para cubrir comidas que comí en el restaurante, el costo de los uniformes, algo que se rompió, o para cubrir la factura de un cliente que se fue sin pagar?**

NO. Su jefe no puede deducir dinero de su cheque de pago sin su permiso pleno, libre, y por escrito. Su empleador no puede intimidar o amenazar a usted para tratar de hacerle firmar su consentimiento. Incluso si usted da libremente su consentimiento del jefe a sacar dinero de su sueldo, su jefe no está autorizado a tomar tanto dinero de su cheque si la deducción traería sus salarios por debajo del salario mínimo.



## **Hay diferentes expectativas para los solicitantes de empleo, y para los empleados.**

Un empleador no le puede preguntar sobre su situación médica cuando usted está solicitando un puesto de trabajo hasta que se le haya dado una "oferta condicional" de empleo. Después de recibir una "oferta condicional", el empleador puede hacer preguntas médicas o requerir exámenes médicos, siempre y cuando hagan las preguntas a cada persona que solicita el mismo trabajo. Basado en las respuestas a las preguntas, se puede retirar la oferta condicional si se determina que tiene una condición médica que se transmitirán durante la manipulación de los alimentos y si bien no hay acomodo razonable que se eliminaría el riesgo de transmitir la enfermedad a través de alimentos o si cualquier tipo de acomodo sería una carga excesiva para sus negocios

**Los exámenes médicos de los empleados deben estar relacionados con el empleo y en consonancia con las necesidades del negocio.**

El Secretario de Salud de EE.UU. y Servicios Humanos mantiene una lista de las enfermedades infecciosas y contagiosas que se transmiten a través de la manipulación de alimentos. Si usted tiene una discapacidad y está desactivado por una de las enfermedades infecciosas o transmisibles incluida en esta lista, y si el riesgo de transmisión de la enfermedad asociada con el manejo de los alimentos no puede ser eliminado por ajustes razonables, puede ser negado de un puesto de trabajo. Sin embargo, si usted es un empleado actual puede ser considerado para la reasignación de un puesto vacante que no implique la manipulación de alimentos

**¿Acaso las leyes sobre la discriminación por discapacidad protege a las personas que abusan de drogas y alcohol?**

Empleados y solicitantes de trabajo actualmente involucrados en el uso ilegal de drogas no están protegidos cuando un empresario actúa sobre el dicho uso de estas substancias. Los empresarios pueden tener las mismas expectativas de personas que están ilegalmente usando drogas y de personas con alcoholismo que a los demás trabajadores.

**Si estoy solicitando un empleo y tengo una discapacidad física, ¿qué tipo de preguntas puede el empleador preguntar para determinar si puedo hacer el trabajo?**

Antes de hacer una oferta de empleo, un empresario no puede preguntarle acerca de la existencia, naturaleza o severidad de una discapacidad.

Se le puede preguntar sobre su capacidad para desempeñar funciones esenciales del trabajo (con o sin alojamiento). Una oferta de trabajo puede estar condicionado a los resultados de un examen médico, pero sólo si el examen es obligatorio para todos los empleados en la misma categoría laboral.

Para más información sobre este tema, vea las publicaciones de la EEOC "How to Comply with Americans with Disabilities Act", disponible en el internet en <http://eeoc.gov/facts/jobapplicant.html> , Y "Preemployment Disability-Related questions nad Medical Examinations", disponible en internet en: <http://eeoc.gov/policy/docs/preemp.html> .

**En la industria del restaurante, tenemos que estar muy preocupados por la situación médica de los empleados que manejan alimentos. ¿Puede mi empleador preguntar a los empleados y solicitantes de empleo si tienen una enfermedad contagiosa?**

La EEOC ha publicado información sobre este tema, que se pueden encontrar en su publicación, "Cómo cumplir con el Americans with Disabilities Act:Guía de Restaurantes de Servicio de Alimentos y otros empleadores ", disponible en el internet en [http://eeoc.gov/facts/restaurant\\_guide.html](http://eeoc.gov/facts/restaurant_guide.html) .  
</http://eeoc.gov/facts></http://eeoc.gov/policy/docs></http://eeoc.gov/facts/jobapplicant.html>



**Resumen de las Leyes Salariales**

**Salarios**

**Salario Mínimo** \$7.40

**Salario Mínimo de Horas Extras** \$11.10

**Salario Mínimo de Trabajadores con Propinas**  
\$2.65

**Salario Mínimo de Horas Extras de Trabajadores con Propinas** \$6.35

**Salario Mínimo de Trabajadores de Menos de 18 Años**  
\$6.29

**Salario Mínimo de Horas Extras de Trabajadores de Menos de 18 Años** \$9.44

**Horas de trabajo para menores de edad**

- Si usted tiene menos de 14 años, no se puede trabajar en un restaurante
- Si usted tiene menos de 18 años, no se les permite trabajar más de 6 días por semana, más de 48 horas en una semana o más de 10 horas por día.
- Si usted tiene menos de 16 años, usted no puede trabajar durante las horas entre las 9 am y las 7 pm
- Si usted tiene entre 16 y 18 años, no se puede trabajar durante las horas entre las 10:30 am y las 6:00 pm. Usted puede trabajar hasta las 11:30 pm los viernes y sábados, en las vacaciones escolares, o durante períodos en los que normalmente no se matricula en la escuela.

# Salud y Seguridad

Salud y riesgos de seguridad como las cocinas calientes, el equipo caliente y el aceite, cuchillos afilados, los riesgos de incendio, pesado bandejas, y suelos resbaladizos son comunes en los restaurantes. Las lesiones más frecuentes incluyen esguinces y distensiones, los cortes y laceraciones, contusiones y quemaduras.

La Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA), escribe y hace cumplir las expectativas y direcciones federales sobre la salud y la seguridad para todos los lugares de trabajo. OSHA requiere que los empleadores proporcionen un entorno de trabajo libre de peligros que causen o puedan causar la muerte o daños graves.

OSHA tiene reglas sobre la cantidad de productos químicos tóxicos que un trabajador pueda estar expuesto. La ley requiere el uso de determinadas prácticas de seguridad y equipo, y exige a los empleadores que verifiquen las condiciones peligrosas en el trabajo y mantengan registros de enfermedad y accidente de trabajo con regularidad. Si su empleador no cumple con estos requisitos, él o ella puede ser penalizado por la OSHA.



## ¿Cuáles son algunos ejemplos de adaptaciones razonables?

**Acomodos razonables pueden incluir, pero no están limitados a:**

- Hacer que las instalaciones existentes utilizadas por los empleados sean fácilmente accesibles y utilizables por personas con discapacidad
- : Modificación de los horarios de trabajo
- Reasignación a un puesto vacante y distinto; una ausencia médica de trabajo no pagada
- Adquirir o modificar equipaje de trabajo
- Ajustar o modificar los exámenes, materiales de entrenamiento o reglas
- Contar con lectores o intérpretes calificados

Un empresario puede ser obligado a ofrecer un acomodo razonable para que una persona con una discapacidad pueda solicitar un trabajo, realizar funciones de trabajo, o disfrutar de los beneficios y privilegios del empleo de que gozan las personas sin discapacidades. Un empleador no está obligado a normas de producción más bajas como una acomodación. Un empresario no está obligado a proporcionar en general, artículos de uso personal como gafas o audífonos.

## ¿Qué pasa si mi jefe no puede hacer ajustes a un solicitante o empleado que él o ella necesita?

Su empresario está obligado a hacer ajustes razonables a un individuo calificado con una discapacidad a menos que ello impondría una carga excesiva sobre el funcionamiento del negocio del empleador. Carga excesiva significa una acción que requiere dificultad o gasto significativo cuando se considera en relación con factores como el tamaño de un centro de negocios, sus recursos financieros, y la estructura de su operación.

## Edad

### **¿Puede mi empleador contratar a empleados en un determinado grupo de edad?**

Leyes federales y estatales prohíben toda limitación, especificación o discriminación por motivos de edad. Un límite de edad sólo pueden ser especificadas en la rara circunstancia de que la edad se ha demostrado una "calificación ocupacional bona fide" (BFOQ).

### **Denegación de beneficios para los trabajadores de edad avanzada**

Un empleador puede reducir los beneficios basados en la edad sólo si el costo de las prestaciones reducido a los trabajadores mayores es el mismo que el costo de dar beneficios a los trabajadores más jóvenes. Los empleadores pueden solicitar que sus empleados renuncien a derechos o reclamaciones en virtud de la Discriminación por Edad en el Empleo de 1967 ("ADEA") o bien en la solución de un cargo de administración o de la ADEA reclamación judicial, o en conexión con un programa de incentivos de salida u otro programa de terminación del empleo . Sin embargo, la renuncia, que deberá cumplir con los trabajadores de edad de beneficios de la Ley de Protección de 1990, que modifica la ADEA. Para más información, consulte <<http://eeoc.gov/types/age.html>> .

## Discapacidad

El acto federal de Americanos con Discapacidades de 1990 (ADA) y el acto de las Personas con Discapacidad de Michigan Ley de derechos civiles prohíben la discriminación basada en la discapacidad de un empleado. Estos actos protegen a las personas con discapacidades mentales, así como las personas que son físicamente discapacitados. Un empleado o solicitante calificado con una discapacidad es un individuo que, con o sin ajustes razonables, puede realizar lo esencial funciones del puesto en cuestión.

### **¿Hay especiales protecciones de salud y la seguridad para los trabajadores que tienen menos de 18 años de edad?**

- Los trabajadores que tienen menos de 18 años, deben tener un permiso de trabajo firmado por un oficial de la escuela en un archivo en el lugar de trabajo
- Los trabajadores que tienen menos de 18 años, no pueden conducir un vehículo de reparto, o cortar carne
- Los trabajadores que tienen menos de 18 años, no pueden vender o servir bebidas alcohólicas
- Si tiene menos de 20 años , puede trabajar en un negocio donde se venden bebidas alcohólicas, si la venta de alimentos u otros bienes es por lo menos el 50 por ciento de todas las ventas
- Si tiene menos de 16 años, no puede trabajar en la parte de la empresa donde se consume alcohol

### **¿Qué puedo hacer si creo que mi lugar de trabajo es peligroso?**

En primer lugar, deben visitar al Centro de Oportunidades de Restaurante de Michigan, donde podemos ayudar a presentar una queja ante la OSHA de forma anónima y confidencial. Tiene que ser muy específico en la denuncia (decir exactamente donde se encuentran los peligros). ROC-MI puede ayudar a enviar la denuncia a la

Michigan Occupational Safety & Health Administration (MIOSHA)  
P.O. Box 30643  
7150 Harris Drive  
Lansing, Michigan 48909-8143  
(800) 866-4674

### **¿Qué pasa si me discriminan o me castigan por presentar mi queja?**

Si se experimenta discriminación o represalias por haber presentado una queja ante la OSHA, ROC-MI puede ayudar a presentar una nueva queja ante la OSHA dentro de 30 días del evento, así que usted puede recibir ayuda. Usted tiene derecho a hablar con los investigadores de OSHA de forma confidencial. Ellos no pueden interrogarlo a usted delante de su empleador.



## Compensación de los Trabajadores

Si se lesiona en el trabajo, o si usted cree que las condiciones de trabajo son peligrosas, hay varias cosas que puede hacer.

Si usted se lesionó en el trabajo, o si tiene una enfermedad causada por sus condiciones de trabajo, usted debe tomar de inmediato medidas para protegerse.

- **NO FIRME NADA QUE LE OFRECE SU EMPLEADOR** sin entenderlo y leerlo bien. A veces, el empleador va a pedir que usted acepte su oferta para pagar sus gastos médicos en lugar de permitir que pida una compensación del gobierno estatal. Usted no debe aceptar esta solución por las siguientes razones. La compensación es un sistema de seguros que ofrece a los trabajadores que han sido heridos en el trabajo una protección más amplia comparado con lo que le puede ofrecer su jefe.

- **NOTIFIQUE A SU JEFE INMEDIATAMENTE DESPUÉS DE HABERSE LESIONADO.** Por ley, usted tiene que notificar a su jefe dentro de los 30 días después del accidente o la lesión, a fin de recibir una compensación de los trabajadores. Cuanto antes se notificará al empleador acerca de la lesión, el mejor.

**¿Es obligatorio que el seguro médico de mi empleador cubra el embarazo?**

Cualquier seguro de salud dado de un empleador a sus trabajadores debe cubrir los gastos relacionados con el embarazo de la misma forma que en otras condiciones médicas. No es necesario ofrecer seguro de salud para los gastos derivados de aborto, con la excepción de cuando se ponga en peligro la vida de la madre.

Gastos relacionados con el embarazo deben ser reembolsados exactamente como los realizados para otras condiciones médicas.

Los patrones deben de dar el mismo nivel de beneficios de salud para los esposos de empleadas y para las esposas de los empleados.

## Pago Igual

**Algunas de las mujeres en un restaurante ganan menos que los hombres, pero no hacen el mismo trabajo. ¿Es esto discriminación salarial?**

Podría ser. Los empleadores no pueden pagar los salarios desiguales a los hombres y a las mujeres que realizan trabajos que requieren "la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad", y que se realizan bajo las mismas condiciones de trabajo en el mismo establecimiento. La Ley federal de igualdad de remuneración, de 1963 exige que los hombres y las mujeres tengan un salario igual por un trabajo igual, si trabajan en condiciones similares y que requieran la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad. "Los salarios incluyen las ganancias de un empleado de los servicios prestados, incluidos los beneficios. Reclamaciones alegando prácticas discriminatorias que afectan a la compensación también puede estar sometido a Elliot Michigan-Larsen Ley de Derechos Civiles. Más información sobre la Ley de igualdad de remuneración se encuentra en el sitio web de la EEOC en <<http://eeoc.gov/types/epa.html>> .

## **¿Se permite que un jefe requiera una nota del médico para verificar mi incapacidad para trabajar?**

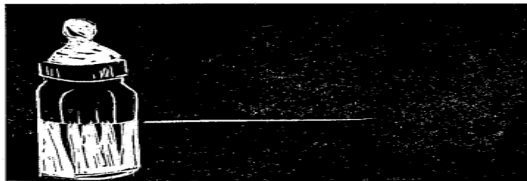
Un patrón no puede imponer requisitos especiales de verificación de una condición médica para el embarazo, ni para cualquier otro tipo de condición particular. Sin embargo, el jefe tiene el derecho a solicitar la declaración de un médico con respeto a su incapacidad para trabajar antes de conceder el permiso de una ausencia o el pago de beneficios por su enfermedad. También puede obligar estos tipos de declaraciones para condiciones relacionadas con el embarazo.

## **¿Puedo pedir que tome una tiempo para irme cuando estoy embarazada?**

Las mujeres embarazadas deben estar autorizadas a trabajar, siempre y cuando sean capaces de realizar sus puestos de trabajo. Si una empleada ha estado ausente del trabajo como consecuencia de una enfermedad relacionada con el embarazo y se recupera, su empleador no la puede obligar a mantenerse en un tiempo fuera hasta el nacimiento del bebé. Un empleador no puede tener una regla que prohíbe a una empleada de regresar al trabajo durante un período predeterminado de tiempo después del parto.

## **¿Mientras estoy en una ausencia por maternidad, cuanto será el tiempo que mi patrón tendrá mi trabajo abierto para que yo regrese?**

Los patrones deben mantener abierta una oferta de empleo para una ausencia por embarazo el mismo tiempo que los trabajos se mantienen abiertos a los empleados por enfermedad o tiempo ausente por una incapacidad.



## **¿Qué es la compensación de los trabajadores?**

- 100% de sus gastos médicos
- Normalmente, el 80% de su salario mientras está en una ausencia médica (después de haber estado fuera del trabajo por al menos 1 semana debido a la lesión)
- Una indemnización adicional por una lesión permanente

## **¿Quién tiene derecho a indemnización?**

Cualquier trabajador que ha sufrido una lesión en el trabajo cumple los requisitos para compensación de trabajadores.

NOTA: Michigan es uno de los pocos estados que limita la capacidad de los trabajadores indocumentados a recuperar los beneficios de la pérdida de salario. Sin embargo, bajo el sistema de compensación, los trabajadores indocumentados tienen derecho a 100% de sus beneficios médicos, así como a la compensación por lesiones permanentes.

## **¿Qué pasos tengo que dar para recibir una compensación?**

Notifique a su patrón o a su representante inmediatamente a menos que el empleador vio el accidente.

## **Mi empleador ha ofrecido a pagar mis gastos médicos si no solicito la indemnización. ¿Qué debería hacer?**

Nunca acepte las ofertas de los empleadores de compensarle por su herido. Siempre es mejor presentar un reclamo de compensación para asegurar que la reclamación se maneja correctamente bajo la ley.

Si usted ha sufrido un accidente o lesión en el trabajo, venga a la ROC-MI para asistencia en la presentación de un reclamo de compensación.

## El Derecho de Organizarse

Usted tiene el derecho de reunirse con otros compañeros de trabajo y hablar con su empleador para tratar de mejorar las condiciones de trabajo, con o sin la ayuda de un sindicato, sin represalias. (Esto se conoce como "actividad concertada protegida".)

Usted también tiene el derecho a formar una unión o un sindicato con otros empleados en un restaurante sin represalias. Usted tiene el derecho a participar en actividades como una huelga, una parada de trabajo, o otras actividades junto con otros trabajadores para obtener mejores condiciones de trabajo.

### Leyes que tienen que ver con su derecho de organizarse:

- Usted no puede ser despedido o en cualquier manera reprochado en su contra (es decir, el cambio en la remuneración, horas, etc) por organizarse o por la presentación de una denuncia de trabajo.
- Si usted habla con su patrón con al menos un otro trabajador o si usted dice que usted está hablando como un representante de sus compañeros de trabajo, el empleador no puede despedir legalmente a usted.
- Un empleador no le puede amenazar con la pérdida de su empleo o de sus beneficios si intenta a organizarse con sus compañeros de trabajo
- Un empleador no puede espiar a usted en sus actividades sindicales. Un empleador no podrá prohibir que conversen de las condiciones de trabajo, salarios, o la disciplina.
- El empleador no podrá conceder aumentos de salarios o hacer otras promesas a fin de desalentar usted o sus compañeros de trabajo de formar o afiliarse a un sindicato.
- El empleador no podrá participar o tratar de controlar la organización de los trabajadores.

### El acoso sexual puede ocurrir en una variedad de circunstancias, incluyendo pero no limitado a lo siguiente:

- La víctima y el acosador puede ser una mujer y un hombre. La víctima y el acosador no tienen que ser del sexo opuesto.
- El acosador puede ser el supervisor de la víctima, un agente del empleador, un supervisor de otra área, un compañero de trabajo, o una persona que no sea un empleado. La víctima no tiene que ser la persona acosada, pero podría ser cualquier persona afectada por la conducta ofensiva.
- El ilegal acoso sexual puede ocurrir incluso cuando no hay daño económico, o el despido de la víctima.
- La conducta del acosador no debe ser bienvenido.

### Embarazo

Empleadores no pueden discriminar contra una mujer sobre la base de embarazo, el parto, o una condición médica. Las mujeres embarazadas deben ser tratados de la misma manera que a otros solicitantes o empleados con limitaciones parecidas en su capacidad para desempeñar el trabajo.

### ¿Qué pasa si no puedo cumplir con las condiciones del puesto de trabajo durante mi embarazo?

Si una empleada temporalmente no puede realizar su trabajo debido al embarazo, el empleador tiene que tratarla igual que cualquier otro empleado con discapacidad.

*Ejemplo: Si el empleador permite que trabajadores temporalmente discapacitados modifiquen sus tareas o estén ausentes sin salarios, el empleador también debe permitir que una empleada que está temporalmente inhabilitada debido al embarazo tenga los mismos acomodos.*

## Religión

Los empleadores no pueden discriminar en contra de un empleado basado en sus creencias religiosas. Los patrones también están obligados a razonablemente acomodar las creencias y prácticas religiosas de los empleados y solicitantes, a menos que la acomodación cause dificultad excesiva en el negocio del empleador.

## Sexo / Género

Es ilegal discriminar contra cualquier empleado o solicitante de empleo a causa de su sexo en la contratación, despido, promoción, compensación, o cualquier otro término, condición o privilegio de empleo. La ley también prohíbe las decisiones de empleo basadas en estereotipos o suposiciones acerca de las habilidades, rasgos, o el rendimiento de las personas por razón de sexo.

### **¿Qué es la discriminación de género?**

La ley prohíbe la discriminación intencional y acciones que pueden afectar, de manera desproporcionada a personas basada en su género.

### **La discriminación de género también incluye:**

- **La discriminación de género de identidad**
- **Acoso Sexual**
- **Discriminación basada en el embarazo**
- **Desigual nivel de la compensación por razón de sexo**

### **¿Qué es el acoso sexual?**

Las insinuaciones sexuales, peticiones de favores sociales, y otra conducta verbal o física sexual constituye un hostigamiento sexual cuando esta conducta explícitamente o implícitamente afecta al empleo de un individuo, interfiera con el rendimiento laboral de un individuo, o crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.

# **Derechos de los Sindicalistas**

## **Los sindicatos y los organizadores tienen derecho a:**

- *Organizar o intentar a organizar un sindicato entre los trabajadores de una empresa*
- *Declarar una huelga para obtener mejores condiciones de trabajo.*

**Todos los sindicatos tienen contratos con los empleadores. Los contratos sindicales normalmente incluyen las siguientes protecciones:**

- *Protecciones en contra de despidos injustos*
- *Salarios, días de feriado, días de enfermedad, beneficios*
- *Procedimientos para denunciar prácticas injustas en el trabajo*



**Como un miembro de un sindicato, usted tiene muchos derechos:**

- *Usted tiene el derecho a la libertad de expresión en su sindicato*
- *Usted tiene el derecho a criticar, quejarse, o protestar*
- *Usted puede hablar a favor o en contra de las políticas y las decisiones de los representantes sindicales*
- *Usted tiene el derecho a organizarse con sus compañeros de trabajo para introducir cambios en el sindicato - los trabajadores son los únicos que pueden introducir estos cambios*
- *Si usted está pagando una cuota sindical, tiene derecho a ver una copia del contrato, los informes anuales sobre las finanzas de la oficina, y la constitución y las normas del sindicato*



**¿Qué sucede si un empleador toma una acción ilegal para desalentar o prohibir los esfuerzos de la sindicalización de los empleados?**

La Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) puede denunciar las acciones ilegales de los empleadores que han tomado represalias ilegales en contra de sus empleados.

**¿Qué ocurriría si un empleador llamara a las autoridades federales de inmigración en contra de empleados después de organizarse?**

El empleador puede ser declarado culpable de una práctica laboral injusta. Este tipo de acción es una violación de las leyes laborales.

## **Tipos de discriminación**

### **Origen Nacional**

Es ilegal discriminar en contra de una persona debido a su lugar de nacimiento, ancestro, cultura o las características lingüísticas comunes a un grupo étnico específico.

La Ley de Reforma y Control de la Inmigración de 1986 exige que los empleadores verifiquen que sus empleados están legalmente autorizados a trabajar en los EE.UU.. Sin embargo, un empleador que solicita la verificación de empleo sólo de los individuos de un origen nacional particular, o sólo de las personas que parecen ser extranjeros, puede violar el Título VII, así como la IRCA. Un empleador está obligado a obtener la verificación de todos los empleados nuevos.

Los empleadores no pueden tomar una decisión de contratar a una persona basada en su origen étnico o nacional.

Acoso basada en la raza, color, origen nacional, religión, edad, discapacidad, orientación sexual y ciudadanía también es ilegal.

**¿Es legal prohibir que los empleados hablen otros idiomas aparte del inglés en un restaurante?**

Reglas que requieren el uso "sólo inglés" en el trabajo se consideran legales si están promovidos por razones no discriminatorias, por ejemplo, para asegurar el funcionamiento de la empresa. Un empleador debe garantizar la notificación de los trabajadores afectados de la regla de sólo Inglés y de las consecuencias de su violación. Un empleador no puede prohibir que los trabajadores hablen otros idiomas aparte del inglés durante su tiempo personal, como en el almuerzo o en los descansos.

## ¿Quién aplica las leyes en contra de la discriminación?

La Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), y el Michigan Department of Civil Rights (MDCR) aplican la mayoría de las leyes en contra de discriminación. El Departamento de Labor de EE.UU. aplica las leyes federales que prohíben la discriminación basada en su estado militar. Para mayor información, visite los siguientes sitios web:

[www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov)

[www.mdcr.gov](http://www.mdcr.gov)

## ¿Cuáles son las obligaciones de mi empleador bajo estas leyes?

Empleadores deben poner noticias en el lugar de trabajo que describen las leyes federales que prohíben la discriminación basada en la raza, sexo, color, origen nacional, religión, edad, y la discapacidad.

La EEOC ofrece carteles con este tipo de información en inglés, árabe, chino y español. Estos avisos deben ser accesibles a las personas con discapacidad visual.

## ¿Puede mi empleador discriminar en contra de un empleado sin la intención de hacerlo?

Sí. La ley prohíbe no sólo la discriminación intencional, sino las prácticas que tienen el efecto de discriminar en contra de personas protegidas bajo la ley.

*Ejemplo: El despido de solamente los empleados lo más altos pagados puede resultar en el despido de la mayoría de los empleados que tienen más de 40 años de edad. Dependiendo de las circunstancias, un tribunal podría determinar que esto tiene un impacto negativo no intencional en contra de las personas mayores, que puede resultar en una violación de las leyes que prohíben discriminación por edad.*

## Si un tribunal o una agencia del gobierno determina que un empleador tomó represalias en contra de los empleados por haber intentado a organizarse, ¿cuáles serán las sanciones?

Un sindicato o un empleado puede presentar una querrela ante la National Labor Relations Board. Si se determina que el empleador ha tomado represalias ilegales, él o ella puede estar obligado a reintegrar a los empleados con sus salarios perdidos. Además, se puede obligar que el empleador ponga un aviso público notificando a todos los empleados de sus derechos bajo las leyes laborales.

Todos los trabajadores –incluyendo a todos los trabajadores de restaurantes - están protegidos por la National Labor Relations Act, con sólo estas excepciones: los trabajadores agrícolas, los trabajadores domésticos, los contratistas independientes, y el los empleados del gobierno.

## ¿Qué puedo hacer si mi empleador ha violado la Ley Nacional de Relaciones Laborales?

Usted debe ir a la ROC-MI donde puede obtener ayuda para presentar una queja ante la National Labor Relations Board. Usted debe presentar la queja no más de 6 meses después de la violación de la ley. ROC-MI puede ayudarle a entender cómo presentar la demanda, y puede ayudarle a enviarla a la siguiente dirección:

**National Labor Relations Board  
477 Michigan Avenue, Room 300  
Detroit, MI 48226-2569  
(313) 226-3200**

## Leyes en contra de la discriminación

Una serie de leyes federales, estatales, y locales prohíben la discriminación en contra de los empleados. Discriminación en el empleo es ilegal cuando se basa en las siguientes categorías protegidas:

- *Raza*
- *Color*
- *Religión*
- *Origen nacional*
- *Sexo o género*
- *Embarazo*
- *Edad*
- *Discapacidad*
- *La predisposición genética*
- *Situación Militar*
- *Estado civil*
- *Altura o peso*
- *Ciudadanía*



**Es ilegal discriminar en cualquier aspecto del empleo, incluyendo pero no limitado a:**

- El contrato y el despido
- Compensación, asignación, o clasificación de los empleados
- Traslados o oportunidades de subir en el trabajo
- Anuncios de trabajos abiertos
- Reclutamiento de solicitantes de trabajo
- Exámenes de solicitantes de trabajo
- Uso de instalaciones de la empresa
- Programas de capacitación o de aprendizaje •
- Beneficios – por ejemplo seguro médico o vacaciones pagadas
- Salarios, un plan de pensión, ausencias de discapacidad
- Otros términos, condiciones y privilegios del empleo

**Las prácticas discriminatorias bajo estas leyes también incluyen:**

- El acoso basado en cualquiera de las anteriores categorías protegidas
- Represalias en contra de una persona por presentar una queja de discriminación
- Las decisiones de empleo basadas en estereotipos acerca de las habilidades, rasgos o el desempeño de los individuos basadas en cualquiera de las categorías anteriores
- Negar oportunidades de empleo a una persona por causa de matrimonio o asociación con una persona de una determinada raza, religión, origen nacional, extranjería / ciudadanía, o una persona con una discapacidad
- La falta de acomodos razonables para los trabajadores que tienen una necesidad religiosa o una discapacidad