

¿tienes derechos?

EN EL EMPLEO?



Manual de preguntas
y respuestas referentes
al empleo en Michigan





RECONOCIMIENTOS

El propósito de este manual es el de proporcionar información a los trabajadores referente a sus derechos en el trabajo. Nos enfocamos específicamente en asuntos de intimidación, discriminación, acoso sexual y condiciones peligrosas de trabajo.

Queremos agradecer a las personas que trabajaron diligentemente para investigar, escribir y editar este manual- Roger Kerson, David Elsila, Nancy Brigham, Frank Joyce, Bill Bowles y Wendy Wagenheim.

También queremos ofrecer especial agradecimiento a la Fundación Nokomis por su apoyo en este proyecto. Agradecemos a las mujeres y estudiantes que participaron en los grupos de enfoque, los cuales ayudaron a determinar que información debíamos incluir en este manual. Gracias a Kary Moss quién inició este proyecto y lo hizo posible.

El ACLU de Michigan creó el Proyecto de Justicia en el Lugar de Trabajo (Workplace Justice Project) en 2001 en memoria del fallecido Hy Kornbluh, sindicalista, educador laboral y miembro por mucho tiempo de ACLU. Estamos muy agradecidos con Joyce Kornbluh quien decidió rendir tributo a su esposo de esta forma.

Con la ayuda de los líderes sindicales de Michigan, educadores laborales, abogados, miembros del clero y líderes de organizaciones civiles, el Proyecto de Justicia en el Lugar de Trabajo ACLU Hy Kornbluh de Michigan continuará trabajando para concientizar a la gente con esfuerzos de mayor alcance, la legislación y los juzgados.

CONTENIDO

	Introducción	3
	Ocho cosas que debes saber	4
Capítulo Uno:	Comenzando	5
Capítulo Dos:	Permisos de Trabajo	6
Capítulo Tres:	En busca de Trabajo	7
Capítulo Cuatro:	Solicitud de Trabajo	9
Capítulo Cinco:	Horas de Trabajo	13
Capítulo Seis:	Tu Derecho a un Salario Justo	16
Capítulo Siete:	Salud y Seguridad	19
Capítulo Ocho:	Exprésate en el Trabajo	21
Capítulo Nueve:	Privacidad en el Trabajo	22
Capítulo Diez:	Despidos, Despidos Temporales y Disciplina	24
Capítulo Once:	Discriminación	27
Capítulo Doce:	Acoso Sexual	28
Capítulo Trece:	Inmigración	30
Capítulo Catorce:	Sindicatos	32
Apéndice:	De que Manera Forman Sindicatos y Negocian Contratos los Trabajadores	36
	Recursos	37
	¿Qué es el ACLU?	39
	¿Cómo decide el ACLU tomar un caso?	40



INTRODUCCIÓN

¿Estás buscando empleo? ¿Empiezas tu primer empleo? ¿Tienes dudas relacionadas con tu salario, beneficios o tus derechos en el lugar de trabajo? ¿Tienes problemas en el trabajo que no sabes como solucionar?

Este folleto está diseñado para ayudarte a responder a estas y otras preguntas relacionadas con el trabajo. Está especialmente diseñado para gente joven que recientemente se ha integrado a la fuerza laboral, pero gran parte de la información aplica a cualquiera que trabaje para ganarse la vida sin importar la edad.

Este folleto abarca muchas áreas que conciernen a los trabajadores jóvenes y a los trabajadores en general, como son:

- qué edad debo tener para conseguir empleo en Michigan
- permisos de trabajo
- horas laborales
- salarios
- salud y seguridad en el trabajo
- disciplina y discriminación
- derecho a afiliarse a un sindicato

Ya que un folleto pequeño como éste no puede responder a todas las preguntas que puedas tener respecto a tus derechos laborales, hemos incluido direcciones de internet, números telefónicos de organizaciones y agencias gubernamentales, además de otros recursos que te ayudarán a obtener más información.

El trabajo puede ser desafiante y gratificante- pero también frustrante, difícil y algunas veces hasta peligroso. Es importante que sepas que tú tienes derechos en el trabajo, incluyendo el derecho a unirse con tus compañeros de trabajo para mejorar las condiciones.

Aquí en Michigan cientos de miles de trabajadores han organizado sindicatos mejorando así sus trabajos e incrementando sus derechos laborales. La sección "Sindicatos" pag. 32 describe tus derechos para organizar un sindicato.

Aunque no todos los empleos cuentan con un sindicato, cada trabajador tiene derechos en el empleo. Los trabajadores menores de 18 años tienen ciertas protecciones relacionadas con las horas que deben trabajar y el tipo de trabajo para el cual son elegibles. Cada trabajador sin tomar en cuenta la edad, tiene derecho a recibir un salario mínimo o mejor. También tiene derecho a un lugar seguro para trabajar y derecho a un lugar libre de discriminación y acoso sexual.

Este folleto describirá con mayor detalle tus derechos y los de tu patrón. Si tienes más dudas o necesitas más información, comunícate con el ACLU de Michigan al (313) 578-6800 o en la red: www.aclumich.org.

OCHO COSAS QUE DEBES SABER ACERCA DE TUS DERECHOS EN EL TRABAJO

1. Tú tienes derechos: El área laboral puede ser intimidante; y puede parecer que el jefe tiene todas las cartas. De hecho; la ley de Michigan y de los Estados Unidos garantizan ciertos derechos para todos los trabajadores, incluyendo el derecho a un salario mínimo, límites en las horas de trabajo, derecho a un lugar seguro y el derecho de afiliarte a u organizar un sindicato.

2. Tú tienes amigos: Los sindicatos laborales de Michigan, el ACLU de Michigan y otras organizaciones no lucrativas, comunitarias y gubernamentales pueden ayudarte si tienes algún problema en el trabajo. Ver la sección de Recursos en la página 37.

3. La ley está de tu lado - algunas veces: Gracias a los esfuerzos de trabajadores, sindicatos y ciudadanos, existen leyes que abordan algunos de los problemas que pueden ocurrir en el trabajo - como discriminación contra mujeres y minorías, acoso sexual y condiciones laborales inseguras. Este folleto te explica como puedes ponerte en contacto con agencias gubernamentales, organizaciones no lucrativas y abogados que te pueden ayudar a hacer cumplir tus derechos ante la ley.

4. Los trabajadores inmigrantes tienen derechos: Incluso si naciste en otro país; tú tienes derechos en el trabajo. Muchas de las leyes que protegen los derechos de los trabajadores aplican a todos los trabajadores sin importar su país de origen; y la discriminación basada en la raza u origen es ilegal. Ver la sección de Inmigración en la página 30.

5. Los trabajadores menores de edad tienen protecciones especiales: Si tienes menos de 18 años, existen límites en la cantidad de horas que puedes trabajar y el tipo de trabajo que puedes realizar. Estas leyes existen para protegerte - y para ayudarte a permanecer en la escuela.

6. Tú tienes responsabilidades: Tú tienes derechos legales que te protegen mientras te encuentras en el trabajo. Pero también eres responsable de presentarte a trabajar a tiempo, de realizar un trabajo justo a cambio de un salario justo y de ser respetuoso con tus compañeros de trabajo y con los clientes de la compañía u organización.

7. Tu patrón tiene derechos: En las áreas de trabajo más privadas, esto incluye por ejemplo, el derecho a establecer un código de vestuario, y el derecho a monitorear tus actividades en el trabajo.

8. Tú puedes hacer la diferencia: Puede ser que te encuentres realizando un trabajo sucio y peligroso, que además no paga bien, y pensar que es repugnante. Pero muchos empleos que antes fueron sucios y peligrosos (como el trabajo en una fábrica automotriz) han mejorado mucho debido a que los trabajadores se unieron, organizaron sindicatos y mejoraron el área de trabajo. Tú también tienes el derecho de unirte a tus compañeros de trabajo para abogar por un mejor salario, mejores condiciones de trabajo y otros asuntos que te conciernen.

UNO: COMENZANDO

P: ¿Qué edad necesito tener para conseguir empleo?

R: Con algunas excepciones, debes tener como mínimo 14 años para obtener empleo en Michigan.

P: ¿Qué pasa si soy menor de 14 años?

R: Puedes trabajar cuidando niños, realizando trabajos de jardinería, agricultura o ganadería.

A los 13 años puedes trabajar en una granja o realizando trabajos de cultivo o cría de ganado.

Si eres actor, bailarín o músico, y quieres trabajar para una organización artística; puedes pedir una excepción a la regulación de 14 años al Departamento de Servicios para el Consumidor y la Industria (Department of Consumer and Industry Services)



DOS: PERMISOS DE TRABAJO

P: ¿Qué es un permiso de trabajo y ¿Necesito uno?

R: Un permiso de trabajo es un documento que debes presentar a tu patrón antes de comenzar un empleo si eres menor de 18 años.

Existen algunas excepciones: No necesitas un permiso de trabajo si eres menor de 18 años y has terminado el bachillerato (high school), o si tienes 17 años y has aprobado el examen GED. Tampoco necesitas un permiso si trabajas para tus padres o tutores o tienes un trabajo en la cooperativa de la escuela o si realizas trabajo en la granja.

Si eres menor de 18 años, existen límites en los tipos de trabajo y la cantidad de horas que puedes trabajar. No debes realizar trabajos peligrosos o durante horarios nocturnos que interfieran con tu escuela. (Ver sección 7, Salud y Seguridad en la página 19)

Un permiso de trabajo debe ser firmado por un oficial de la escuela antes de que empieces a trabajar.

Al presentar un permiso de trabajo a tu patrón antes de ser contratado; queda entendido que habrá restricciones en tu trabajo, tales como la cantidad de horas que puedes trabajar y los tipos de trabajo que puedes realizar.

P: ¿Dónde consigo un permiso de trabajo?

R: Puedes conseguirlo ya sea con tu patrón, o en tu escuela. Dirígete a tu consejero o al director respecto a este asunto.

Si tienes entre 14 y 15 años, necesitas un formulario rosa llamado CA-6. Si tienes 16 o 17 años, necesitas un formulario amarillo llamado CA-7.

Si tu patrón ni tu escuela cuentan con estos formularios, comunícate con el Centro de Carreras y Educación Técnica de Michigan (Michigan Center for Career and Technical Education) al 800-292-1606.

P: ¿Necesito un nuevo permiso de trabajo cada vez que obtengo un nuevo empleo?

R: Sí. Necesitas un permiso de trabajo para cada empleo que tengas mientras seas menor de 18 años.

TRES: EN BUSCA DE TRABAJO

P: Necesito un empleo, pero no sé por donde empezar. ¿Con quién debo hablar?

R: Empieza con la gente que conoces mejor.

- tus padres, amigos y familiares pueden saber de empleos donde ellos trabajan.
- personas para quienes has realizado trabajos de niñera, jardinería, limpiando nieve o entregando periódico. Pregúntales si puedes usarlas como referencias.

P: ¿En dónde más puedo buscar empleo?

R: Revisa los clasificados en los periódicos locales o en internet. (Limita tu búsqueda a lugares locales)

La biblioteca pública local cuenta con recursos para buscar empleo. Ellos te pueden ayudar con clasificados locales y otras fuentes de información.

Pregunta a las tiendas y los negocios de tu vecindario si solicitan personal.

El estado de Michigan también cuenta con centros de trabajo que cuentan con bolsa de trabajo así como entrenamiento y actividades educativas. Para más información dirígete a http://www.michigan.gov/emi/0,1303,7-102-111_123---,00.html.

Algunos sindicatos co-patrocinan programas de aprendizaje y pre solicitud para ayudar a los trabajadores jóvenes a aprender el negocio. Comunícate con el AFL-CIO de Michigan para localizar los sindicatos locales en tu área. Más información en www.miaaflcio.org o al (517)487-5966.

P: ¿Qué es una referencia? y ¿A quién puedo poner en la solicitud?

R: Una referencia es cualquier persona que te conoce bien y que está dispuesta a recomendarte con tu patrón. Puedes poner a tus maestros, consejeros, entrenadores, clero, amigos, familiares, o incluso a tus propios padres.

Si nunca has trabajado, no tienes referencias de empleo, es por ello que está bien poner personas que te conocen bien incluso si nunca has trabajado para ellas.

La mayoría de los patrones revisan las referencias, así que no es bueno inventar una. Si se dan cuenta, no conseguirás el empleo o serás despedido. El mentir en una solicitud de empleo es considerado una ofensa por los patrones.

P: ¿Cómo puedo reconocer y evadir trabajos fraudulentos?

R: Cuando empiezas a buscar empleo, tal vez recibirás mensajes electrónicos, llamadas telefónicas o cartas de compañías que te prometen oportunidades de empleo, o quizá encuentres anuncios que prometen viajes y altos salarios -estos generalmente implican vender productos de puerta en puerta, posiblemente en otros estados.

Ten cuidado si se comunican contigo para ofrecerte empleo, especialmente si tú no llamaste primero. Asegúrate de que son legítimas y que realmente han sido contratadas por el patrón para ofrecer puestos vacantes.

No pagues cargos por adelantado. La mayoría de las agencias de empleo no te cobran a menos de que en realidad te hayan conseguido el empleo, y normalmente es el patrón el que paga por este servicio, no tú.

Pregunta exactamente que servicios se ofrecen. Una agencia de empleo tal vez no ofrezca empleos, y sus servicios sólo se limiten a asesorar o te ayuden a escribir tu curriculum vitae.

Si necesitas asesoría sobre solicitudes en internet, o quieres denunciar un posible fraude, comunícate al National Consumer League's National Fraud Information Center en el www.fraud.org o llama al 1-800-876-7060.



CUATRO: SOLICITUD DE TRABAJO

P: ¿Qué me puede preguntar el patrón en una solicitud o durante la entrevista?

R: El patrón puede hacerte preguntas relacionadas con tu educación, trabajos anteriores y por qué estés calificado para el empleo. También te puede preguntar tu dirección, número telefónico y otros datos para contactarte.

P: ¿Debo contestar a todo lo que me pregunten?

R: Debes responder a todas las preguntas en la solicitud y durante la entrevista, a menos que consideres que la pregunta es ilegal o discriminatoria. Por ejemplo, el patrón no te puede hacer preguntas acerca de tu religión o problemas médicos que no interfieren con tu trabajo.

El Departamento de Derechos Civiles de Michigan (Michigan Department of Civil Rights) cuenta con una publicación que menciona preguntas legales e ilegales en su dirección de internet http://www.michigan.gov/documents/pre-employment_inquiry_guide_13019_7.pdf.

P: ¿Puede el patrón obligarme a realizar una prueba de drogas?

R: Sí, pero el patrón no te puede preguntar si eres o has sido "adicto" a las drogas. La adicción es considerada una discapacidad, y es ilegal discriminar contra alguien que es discapacitado.

P: ¿El patrón puede preguntarme si bebo alcohol?

R: Sí, pero no te puede preguntar que tan seguido bebes o si eres "adicto". Incluso si el patrón se entera de que tienes un problema de alcoholismo por medio de un examen de "personalidad" o por alguien que te conoce, no es legal usar esa información en tu contra cuando deciden si te contratan o no.

P: ¿Debo someterme a un examen médico cuando solicito empleo?

R: No, pero pueden pedirte que te sometas a un examen médico de pre-empleo después de que te ofrecieron el empleo, antes de empezar a trabajar. Este tipo de examen será mas extenso que una simple prueba de drogas. Puede ser requerido únicamente si el patrón lo requiere a todos los demas.



Guía de Preguntas de Pre-contratación

ASUNTO	PREGUNTAS LEGALES PRE-CONTRATACIÓN	PREGUNTAS ILEGALES PRE-CONTRATACIÓN
Nombre	Nombre completo del solicitante ¿Alguna vez has trabajado para esta compañía con otro nombre? Necesitamos más información respecto a tu otro nombre para revisar tu récord de trabajo? Si es así explica por qué	Nombre original del solicitante, el cual ha sido cambiado por una orden judicial, o de otra forma. Apellido de soltera.
Dirección o periodo de residencia	¿Cuánto tiempo has residido en éste estado o ciudad?	
Lugar de nacimiento		Lugar de nacimiento del solicitante. Lugar de nacimiento de los padres del solicitante Exigencia del acta de nacimiento del solicitante, documento de naturalización o bautizo, a menos que sea parte del formulario I-9
Edad	* ¿Eres mayor de 18 años?	¿Qué edad tienes? ¿Cuál es la fecha de tu nacimiento?
Religión o credo		Preguntas relacionadas con la denominación religiosa a la que pertenece el solicitante, afiliaciones religiosas, iglesia, diócesis, pastor o festividades religiosas.
Raza o color de piel		Complexión o color de la piel.
Fotografía		Cualquier solicitud de fotografías antes de ser contratado.
Estatura		Cualquier pregunta relacionada con la estatura del solicitante.
Peso		Cualquier pregunta relacionada con el peso del solicitante.
Estado Civil	¿Tu esposa trabaja para esta compañía?	Solicitar información al solicitante relacionada con su estado civil o sus hijos. ¿Eres soltero o casado? ¿Tu esposa trabaja? ¿Cómo se llama tu esposo/a?
Sexo		Sr., Sra., Srita., o cualquier pregunta referente a sexo. Preguntas relacionadas con tu capacidad reproductiva o preferencia por algún método anticonceptivo. Solicitar que la mujer se someta a un examen pélvico.
Discapacidad	Puedes desempeñar los deberes esenciales del trabajo para el que deseas ser contratado con o sin necesidad de adaptaciones?	Preguntas referentes a la salud mental o física del individuo, que no estén relacionadas directamente con los requisitos de un trabajo específico; y que sean usados como factor para tomar una decisión de empleo en una forma contraria a lo provisto o propuesto por la Ley de Derechos Civiles de las personas Discapacitadas (Persons with Disabilities Civil Rights Act)

ASUNTO	PREGUNTAS LEGALES PRE-CONTRATACION	PREGUNTAS ILEGALES PRE-CONTRATACION
Ciudadanía	<p>Si el solicitante no es ciudadano de los Estados Unidos, ¿pretende serlo?</p> <p>Si no eres ciudadano de los E.U., ¿tienes derecho legal para quedarte permanentemente en el país?</p> <p>¿Pretendes quedarte permanentemente en los Estados Unidos?</p> <p>(Para evitar discriminación en base a tu origen nacional, las preguntas anteriores deben hacerse después de que el individuo ha sido contratado, incluso si se relacionan con el proceso federal I-9)</p>	<p>(Las preguntas siguientes son ilegales a menos que formen parte del proceso federal I-9)</p> <p>¿De qué país eres ciudadano?</p> <p>Preguntar si el solicitante es ciudadano por nacimiento o por naturalización y la fecha en que obtuvo la ciudadanía.</p> <p>Pedir al solicitante que presente evidencia de naturalización.</p> <p>Preguntar si los padres o cónyuge del solicitante son naturalizados o ciudadanos por nacimiento, la fecha en que los padres o cónyuge obtuvieron la ciudadanía.</p>
Origen Nacional	<p>Preguntas sobre los idiomas que el solicitante habla y escribe con fluidez.</p>	<p>Preguntas relacionadas con: a) linaje, b) ancestros, c) origen nacional, d) abolengo e) ascendencia o nacionalidad, a menos que sea según lo acordado en el proceso federal I-9.</p> <p>Nacionalidad de los padres o cónyuge del solicitante.</p> <p>Preguntas sobre cómo aprendió el solicitante a leer, escribir o hablar un idioma extranjero.</p>
Educación	<p>Preguntas relacionadas con la educación académica, vocacional o profesional del solicitante y con las escuelas públicas y privadas a las que asistió.</p>	
Experiencia	<p>Preguntas sobre experiencia laboral.</p>	
Detenciones	<p>¿Alguna vez has sido declarado culpable de un crimen?</p> <p>¿Existen cargos pendientes por delito mayor contra ti?</p>	<p>Preguntas relacionadas con detenciones por delitos menores que no resultaron en condena.</p> <p>(Excepto por agencias judiciales)</p>
Familiares	<p>Nombres de los familiares del solicitante que se encuentran trabajando para esa compañía.</p>	<p>Direcciones de cualquier familiar del solicitante (en los E.U.) otras que no sean las del padre y madre, cónyuge e hijos dependientes menores de edad.</p>
En caso de emergencia	<p>Nombre y dirección de la persona que será notificada en caso de emergencia o accidente.</p>	<p>Nombre y dirección del familiar más cercano que será notificado en caso de emergencia o accidente.</p>
Organizaciones	<p>Preguntas respecto a las organizaciones a las que pertenece el solicitante, excepto nombres que indiquen la raza, color, origen nacional o ascendencia de sus miembros.</p>	<p>Menciona todas las agrupaciones, sociedades y logias a las que perteneces.</p>

**Esta pregunta debe hacerse con el único propósito de determinar si el solicitante tiene edad legal para trabajar.*

*** Esta información fue proporcionada por el Departamento de Derechos Cíviles de Michigan (Michigan Department of Civil Rights) <http://www.michigan.gov/mdcr>*

P: ¿Me pueden pedir que me someta a un detector de mentiras cuando obtengo el empleo?

R: No

P: ¿Pueden tomar mis huellas digitales cuando obtengo el empleo?

R: La mayoría de los empleos no toman las huellas digitales, pero la ley lo permite para empleos del gobierno, hospitales, escuelas de medicina y casas de bolsa.

P: ¿Debo darle al patrón mi número de Seguridad Social?

R: Sí. El patrón necesita esta información para reportar ingresos e impuestos.

Si no sabes tu número de Seguridad Social, o no tienes uno, comunícate al 1 800 772-1213 o visita la página www.socialsecurity.gov. Hay un formulario que puedes llenar para obtener tu número de Seguridad Social y un nexa para ayudarte a encontrar la oficina más cercana.

P: Mucha gente solicitó empleo en una tienda cercana. Ellos sólo contrataron a los hombres y a ninguna mujer. ¿Esto es legal?

R: Es ilegal bajo la ley de Michigan y la ley federal discriminar en base a género, raza, etnicidad, edad, religión, estado civil, peso, estatura, condición familiar, récord criminal o discapacidad.

Ciertamente puede existir un problema si únicamente los solicitantes de cierto género son contratados, pero el que ésta decisión específica sea o no ilegal depende de los hechos y circunstancias del caso.

Si tú crees que fuiste discriminado/a en una decisión para contratarte, puedes comunicarte con el Departamento de Derechos Civiles de Michigan (Michigan Department of Civil Rights) en el www.michigan.gov/mdcr o al 1-800-482-3604 a la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo {Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)}: www.eeoc.gov o al 1-800-669-4000.

Estas agencias gubernamentales son responsables de hacer cumplir las leyes contra discriminación. Ellos investigarán tu queja sin costo alguno para ti.

Tal vez deberás conseguir un abogado. La Asociación del Colegio de Abogados de Michigan (Michigan Bar Association) www.michbar.org o al 1-800-968-0738 te puede recomendar con un abogado en tu comunidad que se especialice en casos de discriminación.

Los abogados recomendados por esta asociación han acordado cobrar no más de \$20 por la primera 1/2 hora de consulta legal.

CINCO: HORAS DE TRABAJO

P: ¿Mi jefe puede obligarme a trabajar 10 horas al día, 6 días a la semana?

R: Sí, si eres mayor de 18 años. Pero no, si eres menor de 18 años. Si existe un contrato sindical en el lugar donde trabajas, tal vez incluya disposiciones que limiten el número de horas y días que debes trabajar.

P: ¿Cuántas horas puedo trabajar?

R: Si eres menor de 18 años:

- No puedes trabajar más de diez horas al día. Durante una semana no puedes trabajar más que el promedio de 8 horas al día. Dicho de otro modo, si trabajas 10 horas un día, debes trabajar menos horas durante los otros días.
- Toque de queda: la ley es diferente dependiendo de tu edad y de que atiendas a la escuela. 16 o menor: No puedes trabajar pasadas las 9 pm o antes de las 6 a.m. 17: No puedes trabajar después de la 10:30 pm o antes de las 6 a.m.

Las reglas son diferentes para los estudiantes durante los fines de semana y el período de vacaciones. Las personas de 16 y 17 años pueden trabajar hasta las 11:30 p.m. los viernes y sábados.

- El patrón no puede pedirte que trabajes tu sólo en la caja registradora cuando empieza a oscurecer o después de las 8 p.m., lo que suceda primero.
- La regla de 48 horas: Si eres menor de 18 años tus horas escolares y laborales combinadas deben sumar no más de 48 horas a la semana.

P: ¿Por qué no puedo trabajar más horas?

R: La ley prohíbe exceso de horas laborales para los estudiantes de bachillerato por una importante razón: si tratas de cumplir con un trabajo 20, 30 o 40 horas a la semana, es seguro que esto interferirá con tu desempeño en la escuela.

Las estadísticas son claras: A largo plazo la gente que se gradúa de bachillerato (high school) gana más dinero que la gente que no se gradúa. Y la gente que se gradúa de la universidad (college) gana más dinero que quién sólo cuenta con un diploma de bachillerato.

En éste momento unas horas más en tu tarjeta de tiempo puede parecerte que vale la pena. Pero si el trabajo interfiere con tu educación, probablemente no sea tan valioso a largo plazo.

¿Cuántas horas puedes trabajar?

Supongamos que estás en la escuela seis horas al día, de lunes a viernes:

seis horas al día por cinco días a la semana es igual a 30 horas:

48 horas máximo de escuela y trabajo combinados

menos 30 horas de escuela

18 horas máximo de trabajo

Llama a tu escuela para averiguar el número de horas que la escuela reporta en la sesión.

P: ¿Qué puedo hacer si mi patrón me pide que trabaje más horas?

R: Tu patrón tal vez trate de ignorar la regla del límite de 48 horas laborales y escolares combinadas. Tú tienes derecho a negarte a trabajar demás durante el año escolar, y tal vez te sorprenda darte cuenta que tu patrón te respetará si eres serio respecto a tu trabajo escolar. Puedes pedir a tus padres, a tu maestro o asesor que te ayuden a encontrar la manera de hablar con tu patrón de este asunto. Puedes incluso pedirles que te acompañen. Y ya que la unión hace la fuerza: si alguno de tus compañeros de trabajo tiene el mismo problema, puede ser de ayuda que juntos hablen con el patrón. Si tu patrón insiste en que trabajes más horas, puedes denunciar estas violaciones al Departamento de Trabajo y Desarrollo Económico de Michigan, División de Horarios y Salarios (Michigan Department of Labor and Economic Growth, Wages and Hours Division) al www.michigan.gov/cis, o al teléfono 517-322-1825.

P: ¿Qué es la indemnización por horas extra y cuándo la obtengo?

R: La indemnización por horas extra es el dinero extra que recibes cuando tienes que trabajar un horario más extenso. Básicamente existen dos tipos de indemnización por horas extra.

Indemnización legal por horas extra es igual a 1 1/2 veces tu salario regular "se requiere generalmente... por las horas trabajadas que exceden 40 horas en una semana laboral" de acuerdo con el Departamento de Trabajo (US Department of Labor) que administra la Ley de Normas Justas de Trabajo (Fair Labor Standards Act FLSA)

La indemnización legal por horas extra no se requiere si trabajas más de 8 horas en un día- sólo si trabajas más de 40 horas en una semana. Y no te autoriza automáticamente una indemnización por el trabajo realizado los sábados, domingos o días festivos.

Además, algunos empleados como: supervisores o quienes trabajan por comisión están excluidos de indemnización por horas extra. Visita la página www.dol.gov/esa/regs/compliance/whd/hrg.htm#8 para averiguar si eres elegible para la indemnización por horas extra.

Si cumples con los requisitos, y tu patrón te pide que trabajes 45 horas en una semana, tu recibirás 1 1/2 veces tu salario por las 5 horas extra. Así que si tu salario normal es de \$10 por hora, recibirás 40 horas pagadas a \$10 más 5 horas extra pagadas a \$15.

Las horas extra por contrato sólo tienen aplicación cuando existe un sindicato en donde trabajas. Dependiendo de lo que diga el contrato, tal vez tengas derecho a indemnización por horas extra más allá de lo que requiere la ley. Por ejemplo, muchos contratos sindicales proveen 1 1/2 veces tu salario regular si trabajas más de 8 horas en un día o el doble de tu salario si trabajas los domingos.

P: Yo trabajé más de 40 horas, pero no recibí indemnización. ¿Qué puedo hacer?

R: Pídele a tu supervisor que rectifique tu cheque. Tu patrón debe hacerlo lo más pronto posible -ellos no tienen derecho a quedarse con tu dinero. Si tu patrón no arregla el problema puedes denunciarlos al Departamento de Trabajo y Desarrollo Económico de Michigan (Michigan Department of Labor and Economic Growth) en la página www.michigan.gov/cis o al 1-800-866-4674 o al Departamento de Trabajo (US Department of Labor) en la página www.dol.gov o al 1-866-4-DOL-USA.

También tienes derecho a conseguir un abogado para demandar a tu patrón para que te pague el salario que te debe. La Asociación del Colegio de Abogados (Michigan Bar Association) en la página www.michbar.org te puede ayudar a conseguir un abogado. Si ganas el caso, es posible que tu patrón deba pagar los honorarios del abogado.

P: ¿Cuánto tiempo debo trabajar para obtener un descanso (break)?

R: Si eres menor de 18 años, el patrón debe darte media hora de descanso después de 5 horas de trabajo. Si eres mayor de 18 años, puedes pedir un período de descanso, pero el patrón no está obligado a dártelo.

Los períodos de descanso son un aspecto que comunmente negocian los contratos sindicales. Si tus compañeros y tú tienen un contrato que requiere descansos, tu patrón debe permitirlos.



SEIS: TU DERECHO A UN SALARIO JUSTO

P: ¿Cuánto me deben pagar?

R: Tú tienes derecho a un salario justo a cambio de un trabajo justo. Pero “lo justo” siempre es según la perspectiva de quien está a cargo.

En un lugar sin sindicato, el patrón tiene derecho a decidir cuánto vas a ganar, siempre y cuando sea al menos el salario mínimo legal.

Si existe un sindicato en donde trabajas, los salarios estarán sujetos a negociación entre los trabajadores y los supervisores, por esta razón los trabajadores sindicalizados ganan, en promedio, 25% más que los no sindicalizados.

En cualquier caso, la ley federal requiere que tú recibas por lo menos el salario mínimo. Algunas ciudades y gobiernos locales en Michigan han aprobado unas leyes llamadas Salarios de Subsistencia o “Living Wage Laws” las cuales requieren un mejor salario para ciertos trabajadores. (Ver tabla a la derecha).

P: ¿Qué es el salario mínimo?

R: El salario mínimo federal es de \$5.15 la hora. Sin embargo, esto no contempla ciertos empleos. Si recibes propinas en tu trabajo; si eres mesera por ejemplo, el salario mínimo es de \$2.13 por hora más propinas, siempre y cuando ambos sumen \$5.15 la hora.

Si la suma de tus propinas más tu salario es menos de \$5.15 la hora, entonces tu patrón debe poner la diferencia. Algunos empleos en la rama de producción, pagan por la cantidad de piezas producidas, en vez de pagar por hora. Pero incluso si a ti te pagan por piezas producidas, tu salario promedio debe ser de por lo menos \$5.15 la hora.

P: ¿Quién decide cuánto debe ser el salario mínimo?

R: El salario mínimo federal es determinado por el Congreso de los Estados Unidos en Washington, DC. Los gobiernos estatales pueden determinar un salario mínimo mayor, pero no menor. Michigan no tiene un salario mínimo más alto, así que se aplica el salario mínimo federal.

P: ¿Cuándo fue la última vez que el salario mínimo fue incrementado?

R: El Congreso incremento el salario mínimo a \$5.15 el 15 de Septiembre de 1997. Desde entonces se han hecho esfuerzos por incrementarlo para contrarrestar el aumento en los precios, pero no ha habido éxito.

Si tienes alguna opinión acerca del salario mínimo, puedes comunicarte con tu Senador o Representante al www.house.gov o www.senate.gov.

P: ¿Qué es el Salario de Subsistencia o “Living Wage”?

R: Debido a la falta de acción por parte del gobierno federal o estatal para elevar el salario mínimo, algunas ciudades y condados han tomado la iniciativa para incrementar los salarios de los trabajadores que reciben salarios bajos. Las leyes de salarios de subsistencia comunmente sólo aplican para los empleados de la ciudad o condado, o para quienes trabajan en compañías que tienen contratos con el gobierno.

Dieciséis ciudades, condados y gobiernos locales en Michigan han aprobado un decreto de Salario de Subsistencia. (Ver la lista completa en la tabla de abajo). Estas leyes generalmente requieren un salario de subsistencia de \$8 a \$9 la hora, o más si el patrón no ofrece beneficios .

El Centro de Recursos de Salarios de Subsistencia (Living Wage Resource Center) en el <http://www.livingwagecampaign.org/victories.php> cuenta con una lista de las ciudades en Michigan (y otros estados) con leyes de salarios de subsistencia. También puedes comunicarte con el centro al 617-740-9500.

P: Yo trabajo para una compañía de custodia que tiene contrato para limpiar el ayuntamiento. ¿Esto significa que estoy cubierto por la ley de salario de subsistencia?

R: Solamente si la ciudad donde trabajas ha aprobado el decreto de salarios de subsistencia. Comunícate con el alcalde o representante del ayuntamiento para averiguarlo.

Si no existe un decreto de salario de subsistencia en tu comunidad, y tú crees que debería existir uno, comunícate con el Centro de Recursos de Salarios de Subsistencia para averiguar como puedes iniciar una campaña en tu área.

LEYES DE SALARIOS DE SUBSISTENCIA EN MICHIGAN

Ciudades (Cities)	Condados (Counties)	Comisiones (Commissions)	Ayuntamientos (Townships)
Ann Arbor	Ingham	Washtenaw	Pittsfield
Detroit	Monroe	County	Ypsilanti
Eastpointe	Washtenaw	Road	
Ferndale		Commission	
Hazel Park			
Lansing			
Southfield			
Taylor			
Ypsilanti			
Warren			

P: ¿Mi patrón puede pagarme menos porque soy joven?

R: Si eres menor de 20 años, el patrón puede pagar un salario mínimo juvenil (youth minimum wage) durante los primeros 90 días de empleo. Sin embargo, éste no puede ser menos de \$4.24 la hora. Después de ese período, tu salario debe incrementarse al salario mínimo completo de \$5.15 la hora.

P: ¿Qué tan seguido debo recibir mi cheque de pago?

R: Debes recibir tu cheque regularmente. El patrón puede pagarte semanal, quincenal o mensualmente. Pregunta sobre esto cuando empiezas a trabajar. Si renuncias o eres despedido debes recibir tu cheque el día regular de pago siguiente a tu último día de trabajo.

P: Yo trabajé 40 horas y mi salario es de \$6 la hora, así que debería recibir \$240. Pero mi cheque es por mucho menos. ¿A qué se debe esto?

R: Tu patrón debe deducir cierta cantidad de tu cheque, esto es para pagar los impuestos estatales y federales. Tus impuestos pagan por servicios públicos como caminos, escuelas, policía, bomberos y fuerzas armadas.

Los pagos a Seguridad Social y Medicare también son descontados de tu cheque. Este dinero va al sistema de Seguridad Social, que te brindará beneficios en caso de que llegues a estar discapacitado, también pagará tu pensión y cuidados médicos cuando te jubiles.

P: ¿Recibiré mi pago si me reporto enfermo?:

R: No bajo la ley, pero muchos patrones permiten algunos días de ausencia por enfermedad cada año sin sanción alguna. Tal vez no te pagarán los días que estuviste ausente, y tu patrón puede despedirte si te ausentas por más días de los permitidos. Si estás enfermo por mucho tiempo, debes hablar con tu patrón.

Muchos contratos sindicales garantizan días de ausencia por enfermedad para los trabajadores sindicalizados.

SIETE: SALUD Y SEGURIDAD

Tu derecho a un lugar seguro para trabajar.

P: ¿Tengo derecho legal a un lugar seguro de trabajo?

R: Sí. La Administración de Salud y Seguridad Ocupacional OSHA (Occupational Safety and Health Administration) requiere que los patrones se aseguren de que no hay peligros serios en el área de trabajo.

P: ¿Cómo puedo saber si el área donde trabajo es peligrosa?

R: Algunos peligros son bastante obvios; una escalera tambaleante, una máquina sin protecciones de seguridad, un cable chispeante. Pero ciertas cosas como los químicos del trabajo, no son tan obvias. El patrón debe hablar contigo sobre las repercusiones en la salud, lo que ellos hacen para protegerte, y entrenarte para que aprendas a protegerte de los peligros en el trabajo. Todo esto deben decírtelo cuando empieces a trabajar y después, una vez cada año.

P: Si soy menor de 18 años, ¿tengo permitido usar la máquina rebanadora en la carnicería del supermercado?

R: No. Los trabajadores menores de 18 años tienen prohibido por la ley utilizar maquinaria de potencia, incluyendo rebanadoras o mezcladoras. (Ver lista al final).

P: ¿Puedo perder mi trabajo si me niego a utilizar maquinaria peligrosa?

R: Es ilegal que el patrón se aproveche de los trabajadores jóvenes no entrenados o inexpertos obligándolos a realizar trabajos peligrosos. Si te despiden por esa razón, debes conseguir un abogado.

P: Sí veo que alguien esta haciendo algo peligroso -como trabajar en una máquina de potencia sin gafas de seguridad- ¿Hay algo que yo pueda hacer?

R: Si. Denuncia los problemas al comité de salud y seguridad; si existe uno en tu trabajo, o al representante sindical. También puedes llamar a OSHA 1-800-321-OSHA o al 1-800-866-4674 o en la página www.mich.gov/miosha.

P: ¿Puedo meterme en problemas si me quejo de los peligros en el trabajo?

R: Es ilegal que el patrón te despida o te castigue por denunciar un problema en el trabajo.

Muchos trabajadores jóvenes, mueren o se lesionan en el trabajo. De acuerdo con el Detroit Free Press (2 de junio, 2003), alrededor de 70 adolescentes mueren cada año por lesiones sufridas en el trabajo, y otros 77,000 van a la sala de emergencias por accidentes ocurridos en el trabajo. Tú tienes derechos, pero debes actuar para hacer que estos derechos sean respetados.

P: ¿Me puedo negar a realizar un trabajo que considero peligroso?

R: Sí. Tú tienes derecho a negarte a realizar un trabajo si en realidad crees que estás en peligro. Pero no tienes derecho a abandonar el trabajo. Comunícate al 1-800-321-OSHA inmediatamente para reportar este probable peligro.

LAS LEYES DE MICHIGAN ESTABLECEN QUE ESTOS TRABAJOS SON MUY PELIGROSOS PARA MENORES DE EDAD

La ley de Michigan establece que si eres menor de 18 años, no debes realizar los siguientes trabajos:

- Conducir un vehículo (entregando pizzas, por ejemplo) o como ayudante dentro de un vehículo.
- En trabajos de construcción que requieran construir, excavar, construir o demoler caminos, carreteras o puentes. (las personas de 16 y 17 años pueden realizar ciertos trabajos de construcción bajo condiciones especialmente aprobadas.)
- Usar pintura con plomo, soldadura de plomo, barniz, solventes o limpiadores peligrosos.
- En la matanza de animales y cortes de carne.
- Operar ascensores, levantar material y conducir camiones industriales
- Utilizar equipo, herramientas y maquinarias de poder (por ejemplo, las sierras mecánicas).

Si eres menor de 16 años, tal vez no debes realizar los siguientes trabajos:

- Utilizar escaleras, andamios, o sus sustitutos u operar cortadoras de césped.
- Trabajos que requieran broncear, soldar, tratar con calor, extracción de hierro y fundición de metales.

Los adolescentes y los negocios que venden alcohol:

- Los adolescentes pueden trabajar en un negocio donde se venden o se consumen bebidas alcohólicas si el total de las ventas de comida u otros productos es al menos la mitad de del total de las ventas.
- Las personas de 14 y 15 años no pueden trabajar en el lugar del negocio donde se consumen bebidas alcohólicas.
- Si eres menor de 18 años, no puedes vender o servir bebidas alcohólicas.

Las personas menores de edad deben ser supervisadas todo el tiempo por una persona de por lo menos 18 años.

OCHO: CÓMO EXPRESARTE EN EL TRABAJO

P: ¿Puedo usar la ropa que yo quiera para ir a trabajar?

R: No. Tu patrón puede tener un código de vestido, y tu debes respetarlo.

Tu patrón también puede pedirte que te cortes el cabello. Si trabajas para una compañía privada, ellos también pueden prohibirte que uses camisetas o botones políticos, o símbolos religiosos como cruces, estrellas de David o pentagramas.

P: Respecto a las perforaciones. ¿Debo quitarme los aretes de los oídos y la nariz cuando voy a trabajar?

R: Sí, si tu patrón te lo pide. Como lo mencionamos anteriormente, tu patrón tiene derecho a establecer un código de vestido.

P: Cuando estoy en público uso una pañoleta sobre mi cabeza debido a mis creencias religiosas. ¿Mi patrón puede pedirme que me la quite?

R: Si trabajas para el gobierno, tus creencias religiosas deben ser respetadas.

Los empleos públicos, incluyendo los gobiernos federales, estatales y locales están restringidos por la Primera Enmienda de la Constitución de los EU, la cual impide al gobierno interferir con la libertad de creencias religiosas.

Pero la Primera Enmienda no aplica a los negocios privados. Así que si tu trabajas para un negocio privado, no tienes protección legal para expresar tus creencias religiosas en el trabajo. Puedes hablar con tu patrón y explicarle tus creencias, pero no existen garantías.

Igual que en otras situaciones, puedes tener más éxito si un grupo de personas habla con el patrón, que si sólo una persona lo hace.

El respeto a las creencias religiosas, lo mismo que cualquier otro asunto laboral, puede ser tema de un contrato sindical.



NUEVE: PRIVACIDAD EN EL TRABAJO

P: ¿Mi jefe puede espiarme en el trabajo con una cámara de video?

R: Sí, pero no en el baño ni en los vestidores o en el lugar donde la gente se viste y desviste. Fuera de estas áreas, sin embargo, es legal que el patrón utilice una cámara escondida para monitorear tus actividades.

Los trabajadores de la oficina de correos en la ciudad de Nueva York descubrieron que la administración había instalado cámaras de video en los baños. Unas mujeres que trabajan en una tienda departamental encontraron una cámara de video en los probadores, y unos camareros de un hotel fueron filmados en secreto en sus vestidores. Todo esto es ilegal.

P: ¿El patrón puede leer mi correo electrónico y escuchar mis conversaciones telefónicas?

R: A menos que cuentes con un contrato sindical que establezca lo contrario, tu patrón puede observarte con cámaras, puede leer tu correo electrónico, ver tus archivos personales en tu computadora y escuchar a escondidas tus conversaciones telefónicas. Aunque al patrón le tome varios minutos determinar si tu conversación es de carácter personal o laboral, es legal que él escuche tus conversaciones telefónicas.

P: ¿Por qué los patrones hacen esto?

R: Los patrones dicen que monitorean las llamadas para asegurarse de que el trabajo se realice adecuadamente y para prevenir robo.

P: ¿Me pueden revisar físicamente?

R: En los negocios privados pueden revisar tu escritorio, tu bolsa o tus bolsillos o tal vez

tomen tu foto cuando te marches del trabajo. Pero el patrón no debe discriminar revisando sólo las bolsas de las mujeres y no las de los hombres. Únicamente los empleos públicos, a los cuales aplica la Cuarta Enmienda de la Constitución de los EU, tienen restringido hacer revisiones o detenciones "irrazonables" en el trabajo. Esto puede incluir revisar los escritorios o cajones.



P: ¿Puedo ver mis archivos de empleo?

R: Sí. Bajo el Decreto Bullard-Plawecki Employee Right-To-Know, tú tienes derecho a revisar tu archivo personal. Es importante hacerlo, ya que el patrón puede permitirles el acceso a tus archivos a los acreedores, arrendadores y agencias de seguros.

P: ¿Debo someterme a un examen detector de mentiras?

R: Como lo mencionamos anteriormente (ver pág.12), tú no debes someterte a un detector de mentiras cuando solicitas empleo. Sin embargo, una vez que obtienes el empleo tu patrón puede requerir un examen detector de mentiras, pero sólo bajo ciertas circunstancias. Consulta a un abogado antes de que aceptes someterte al examen.

Si tú debes someterte al examen detector de mentiras, sólo una persona calificada puede realizarlo, y tú debes obtener por adelantado una lista con todas las preguntas escritas. No te pueden hacer preguntas relacionadas con actividades religiosas, raciales, políticas, sexuales o actividades sindicales legales.

Se calcula que cada año se monitorean las computadoras de más de 20 millones de empleados, y que los patrones escuchan 400 millones de llamadas en secreto.

DIEZ: DESPIDOS, DESPIDOS TEMPORALES Y DISCIPLINA

P: ¿Cómo sé si me han despedido injustamente?

R: A menos que exista un contrato sindical en tu trabajo, tú eres probablemente un “empleado por tu voluntad”. Esto significa que tu patron puede despedirte por casi cualquier motivo. Pero si existe un sindicato en tu trabajo, el contrato negociado entre la compañía y los empleados generalmente incluirá un proceso de reclamación, el cual te permite presentar una queja en caso de que creas que has sido despedido injustamente.

En ausencia de un sindicato, la ley generalmente no protege al empleado por despidos injustos. Pero existen algunas excepciones:

- No pueden despedirte a causa de tu raza, género, religión o por razones similares.
- No pueden despedirte legalmente por negarte a hacer algo ilegal (por ejemplo, si eres cantinero y te niegas a servir cerveza a un menor), o por decir que tu patrón ha hecho algo ilegal.
- No puedes ser despedido porque tu patron no quiere pagarte lo que te debe.

P: ¿Qué puedo hacer si me despidieron injustamente?

R: Si tú crees que tu jefe te despidió sin una buena razón, tal vez debas consultar a un abogado. Si estás afiliado a un sindicato, generalmente tienes derecho a presentar una demanda o queja a tu patrón para que te devuelvan tu empleo. También es posible que tengas ciertos derechos de apelar tu despido bajo las reglas del manual del empleado. Pero desafortunadamente la ley no abarca cada despido injusto.



P: ¿Pueden despedirme por tratar de organizar un sindicato?

R: No. Tu jefe está violando la ley si trata de despedirte o disciplinarte a ti y a los demás empleados que traten de organizar un sindicato.

Tú tienes derecho a asistir a las reuniones sindicales, leer y distribuir literatura sindicalista fuera del área de trabajo, durante los descansos o a la hora del almuerzo, a usar botones y camisetas de sindicatos, a firmar tarjetas para pedir que tu patrón reconozca y negocie con un sindicato y a firmar peticiones.

Estas se consideran “actividades concertadas” y están protegidas por la ley. Si tu patrón te acosa o te discrimina por realizar cualquiera de estas actividades, puedes pedir ayuda al sindicato y a la agencia gubernamental que supervisa las relaciones laborales con ese tipo de compañía.

Incluso si tu patrón dice que te despidió por otra razón, si tú crees que tus actividades con el sindicato son el verdadero motivo, tú puedes estar amparado por la ley. Comunícate con el Comité Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Board) al www.nlr.gov o al (313) 226-3200 o dirígete a la sección “SINDICATOS” en la pág. 33.

P: Mi jefe dice que he estado llegando tarde al trabajo y que mañana debo ir a su oficina para una “advertencia verbal” ¿Puedo llevar a alguien conmigo?

R: Generalmente. El empleado, sindicalizado o no, tiene derecho de pedir a un representante o compañero de trabajo que lo acompañe si lo llaman a una reunión con el supervisor y cree que será despedido o disciplinado.



P: Yo fui despedido temporalmente (laid off) ¿Tengo derecho a indemnización por desempleo?

R: Para recibir indemnización por desempleo en Michigan, tienes que:

- 1) Ser despedido involuntariamente.
- 2) Estar listo, disponible y dispuesto a trabajar.
- 3) Haber trabajado cierto número de semanas y ganado cierta cantidad de salarios durante los 12 meses anteriores (esta cantidad es establecida por la ley).

Para saber si calificas, comunícate a la Agencia de Seguros de Desempleo de Michigan (Michigan Unemployment Insurance Agency) al www.michigan.gov/via o al 1-800-638-3995. Si eres elegible para obtener beneficios, puedes hacer una reclamación por teléfono al 1-800-500-0017, o en la página de la agencia.

P: ¿Puedo renunciar a mi trabajo y seguir recibiendo indemnización por desempleo?

R: Generalmente no. Pero existen casos en que el empleado renuncia por culpa del patrón. Cuando el empleado renuncia "por una razón que se le atribuye al patrón" el empleado tiene derecho a indemnización por desempleo. Por ejemplo, si el empleado es acosado sexualmente y renuncia, tiene derecho a indemnización por desempleo.

P: Mi patrón dice que fui despedido temporalmente " por una razón"; así que no recibiré indemnización por desempleo. ¿Qué significa esto?

R: Tal vez no tengas derecho a indemnización por desempleo si eres culpable de algo serio. Por ejemplo si te encuentran robando en el trabajo, no tendrás derecho a indemnización por desempleo. Sin embargo, podrías tener derecho a indemnización por desempleo si tú desempeñaste tu trabajo lo mejor que pudiste, pero aun así no fuiste capaz de responder a las necesidades de la compañía y por esa razón te despidieron.

No tienes que estar de acuerdo con la decisión del patrón, tú tienes derecho a pedir indemnización y a que un consejero auditor escuche tu versión de lo ocurrido.

El consejero auditor decidirá si tienes o no derecho a recibir indemnización. No necesitas un abogado para tener una audiencia y tienes derecho a que alguien entrenado te represente durante la audiencia. Como lo mencionamos anteriormente, comunícate con la Agencia de Seguros de Desempleo de Michigan (Michigan Unemployment Insurance Agency) para obtener más información.

ONCE: DISCRIMINACIÓN

P: ¿Qué es la discriminación en el empleo?

R: La discriminación tiene que ver con tratar a una persona de manera diferente en base a factores no relacionados con su habilidad para realizar el trabajo. Es ilegal en muchas circunstancias discriminar entre personas en base a su religión, raza, color, origen nacional, edad, sexo, estado civil, estatura, peso, récord criminal, condición familiar o discapacidad.

P: ¿Pueden pagarme menos que a otro empleado si los dos hacemos el mismo trabajo?

R: Sí. El patrón puede pagar diferente a los empleados en base a su experiencia, o al tiempo que tengan en un trabajo específico.

Sin un sindicato, el patrón tiene derecho a pagarle a algunos empleados más, o menos que a otros.

Pero el patrón no puede pagarte menos a causa de tu religión, raza, color, origen nacional, edad, sexo, estado civil, estatura, peso, récord criminal, condición familiar o discapacidad.

El patrón no puede negarse a contratar o ascender a una mujer porque está embarazada, por ejemplo. También puede ser ilegal cuestionar a una mujer que solicita empleo sobre sus embarazos previos, guardería, estado civil, u otras preguntas que no se le harían a los hombres.

La ley de derechos civiles de Michigan y el decreto de derechos civiles Elliot Larsen, prohíben la discriminación contra cualquier persona en base a su religión, raza, color, origen nacional, edad, sexo, estado civil, estatura, peso, récord criminal, condición familiar o discapacidad

P: ¿El patrón puede requerir que sólo hable inglés en el trabajo?

R: No. El patrón no puede tener la regla "Sólo inglés", pero puede requerir a todos sus empleados que hablen inglés en sus escritorios, incluso entre ellos. Esto no aplica durante el tiempo personal, como la hora del almuerzo, o los descansos. Si el patrón tiene una regla de "sólo inglés", ésta debe ser para todos los grupos étnicos.

P: ¿El patrón puede despedir a una mujer si ella está embarazada?

R: No. Es discriminación despedir a una mujer porque está embarazada. El patrón debe tratar a las mujeres embarazadas igual que a los otros empleados con las mismas habilidades.

Por ejemplo, si el dueño de un restaurant pone a una mesera a trabajar en la caja registradora, pero no pone a otros empleados con las mismas habilidades, está discriminando en base a género. Si una agencia de limpieza no permite a una mujer embarazada ausentarse por razones médicas, pero permite a otros empleados ausentarse por razones médicas, está discriminando contra mujeres embarazadas.

DOCE: ACOSO SEXUAL

P: ¿El acoso sexual se considera discriminación?

R: Sí. La discriminación en base a sexo incluye el acoso sexual. Tanto los hombres como las mujeres pueden ser víctimas o perpetradores de acoso sexual.

El acoso sexual es cualquier tipo de acercamiento sexual inoportuno, favores sexuales y cualquier otra conducta o comunicación de naturaleza sexual bajo las siguientes condiciones:

- Si el aceptar un favor sexual es un término o condición para obtener el empleo.
- Si el aceptar o no un acercamiento sexual afecta la decisión para darte empleo.
- Si el acercamiento sexual inoportuno interfiere con tu empleo o crea un ambiente de trabajo hostil.

P: ¿Qué debo hacer si un compañero de trabajo es demasiado amistoso de una manera sexual, o me hace sentir incómodo/a?

R: Habla directamente. Advértele que presentarás una queja, si él o ella no deja de molestarte. Toma notas. Carga una hoja de papel y escribe cada vez que algo suceda.

P: Le dije a mi jefe que uno de mis compañeros de trabajo estaba molestándome, él dijo que "ése era mi problema"

R: Tu jefe está equivocado -es su problema también. Tu patrón tiene la responsabilidad legal de ofrecer un ambiente de trabajo libre de acoso sexual.

Si tu supervisor inmediato no hace nada respecto a tus quejas, habla con el supervisor de planta o de la compañía. También puedes presentar una queja en las agencias federales o de Michigan encargadas de prevenir discriminación, ya que el acoso sexual es otra forma de discriminación.

Departamento de Derechos Civiles de Michigan (Michigan Department of Civil Rights): www.michigan.gov/mdcr o al 1-800-482-3604;

Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo (U.S. Equal Employment Opportunity Commission EEOC): www.eeoc.gov o 1-800-669-4000.

P: ¿Qué pasa si la persona que está molestándome es mi jefe?

R: Si es el/la patrón/a quien te molesta, puede tener más problemas que un compañero de trabajo. Es un claro abuso de autoridad, y es ilegal.

Debes decirle clara y directamente a tu jefe que tú crees que te está acosando y quieres que ese comportamiento termine. Si esto no ayuda, entonces informa al supervisor de tu jefe acerca del acoso. Es buena idea escribir notas sobre lo que dijiste a tu jefe y cuando lo reportaste.

Si existe un sindicato en tu trabajo, puedes presentar una queja sobre el acoso. Incluso si no hay un sindicato, puedes pedir ayuda a tus compañeros de trabajo. Pláticale qué y cuando sucedió a alguien en quien confíes, y pídele su apoyo en caso de que tengas que presentar una queja. También puedes reportar el problema con alguna de las agencias del gobierno mencionadas anteriormente, o contratar a un abogado y llevar el caso al juzgado.

P: ¿Será mi palabra contra la suya?

R: Tus compañeros de trabajo pueden ayudarte a no estar solo/a con el jefe o agregar sus quejas a las tuyas, lo cual puede fortalecer el caso.

P: Si me acosa alguien de mi mismo sexo, ¿es considerado acoso sexual?

R: Sí, es considerado acoso sexual en el trabajo incluso cuando el agredido y el agresor son del mismo sexo. Juegos inofensivos entre dos hombres o dos mujeres pueden no ser ilegales, pero un intento de agresión sexual, puede serlo.

P: ¿Pueden castigarme o despedirme por quejarme de discriminación?

R: Si no se hace nada por cambiar la situación, o si te castigan o despiden por quejarte, puedes presentar una queja en la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC) www.eeoc.gov o al 1-800-669-4000. Para levantar una demanda con base en las leyes federales, debes hacerlo con la EEOC dentro de los siguientes 300 días a partir de la fecha en que sucedió la discriminación.

Bajo la ley estatal debes levantar tu demanda con el Departamento de Derechos Civiles de Michigan dentro de los siguientes 180 días a partir de que sucedió la discriminación. Para encontrar la oficina más cercana, visita la página www.mdcr.gov o llama al 1-800-482-3604.

También puedes pedir ayuda a un abogado especializado en discriminación en el empleo. Comunícate con la Asociación del Colegio de Abogados de Michigan (Michigan Bar Association) www.michbar.gov o al 1-800-968-0738.

TRECE: INMIGRACIÓN

P: Yo nací en los Estados Unidos, pero mis padres son inmigrantes y no tienen documentos legales. ¿Puedo solicitar empleo?

R: Todas las personas nacidas en los E.U. son ciudadanos. Si tienes un acta de nacimiento u otro documento que compruebe que naciste en los E.U., tú tienes los mismos derechos que tienen los demás ciudadanos.

P: ¿Qué pasa si no soy ciudadano de los E.U.? ¿Puedo trabajar en el país?

R: Sí, pero necesitas documentos especiales para comprobar que tienes derecho a trabajar. Los Residentes Permanentes Legales (los que tienen "green card") y las personas a quienes se les concedió Refugio o Asilo, tienen derecho a trabajar en los E.U. con casi los mismos derechos que los ciudadanos. En este caso no necesitas un permiso de trabajo, únicamente los documentos que comprueben dicha condición.

P: ¿El patrón puede negarse a contratarme si no nací en los E.U.?

R: Si tú eres un residente permanente legal o refugiado, es ilegal que te nieguen el empleo o te traten diferente por no ser ciudadano. Sin embargo, hay ciertos empleos sólo para ciudadanos, como son los trabajos de la policía o seguridad aeroportuaria.

P: ¿Si no tengo una tarjeta de Seguridad Social o una "green card", ¿qué tipo de documentos necesito?

R: Todas las personas deben llenar la forma I-9 cuando toman el empleo.

Si no eres ciudadano y no tienes visa de inmigrante o "green card", necesitas obtener un permiso de trabajo llamado "Employment Authorization Document" (EAD). Pero sólo puedes obtenerlo si estás en el país legalmente. La página del Servicio de Inmigración (www.uscis.gov) te mostrará las formas necesarias.

Una vez que obtienes autorización para trabajar, deberás también obtener una tarjeta de Seguridad Social en la oficina de Seguridad Social. Necesitarás un número de Seguridad Social para que te paguen apropiadamente y con las deducciones correctas.

Pero no resuelvas todo este laberinto tu sólo, y no llenes formas para las que no calificas legalmente. Antes de solicitar un empleo, habla con la gente de tu comunidad que ha estado en la misma situación y/o sabe de leyes de inmigración.

P: ¿Qué debo hacer si el patrón me trata diferente porque soy inmigrante o porque mi familia es inmigrante?

R: Es contra la ley que los patrones discriminen a cualquier persona debido a su "lugar de origen, ascendencia, cultura o características lingüísticas comunes en ciertos grupos étnicos". Los patrones deben tratarte de la misma forma que a los trabajadores no-inmigrantes.

Si crees que has sido discriminado a causa de tu procedencia étnica o nacionalidad -ya sea durante el proceso de contratación, o si te despiden o no te contratan, o si el patrón o agencia de referencia te maltrata- comunícate con la Oficina del Departamento de Justicia de los E.U. (U.S. Justice Department's Office of Special Counsel) sin costo al 1-800-255-7688 o al 1-800-237-2515 (TDD).

P: ¿Puedo ser arrestado si no tengo documentos y alguien me contrata de cualquier manera?

R: La realidad es que muchos empleos pasan por alto la ley y contratan inmigrantes indocumentados, pero es riesgoso para ti y para el patrón. Si el patrón se da cuenta de que no tienes derecho a trabajar, se supone que debe despedirte.

Trabajar sin autorización es una violación al estatus de visa no-inmigratoria. Puedes ser deportado incluso si tienes una visa válida. Si trabajas bajo la mesa, es difícil defender tus derechos. Un patrón que contrata inmigrantes ilegalmente, tal vez busca gente que esté dispuesta a recibir un salario menor por miedo a ser deportada.

P: ¿Existen los mismos problemas si deseo trabajar en el extranjero?

R: Hay muchas organizaciones que ofrecen visas de trabajo de verano para los ciudadanos de los E.U. que desean trabajar en el extranjero. Pero trabajar ilegalmente en un país extranjero es una ofensa seria, y puede tornar lo que parece ser una aventura emocionante en una amarga experiencia. Investiga en internet o en la biblioteca local para encontrar el país y el programa que más te convenga. Asegúrate de revisar a fondo la organización que ofrece el empleo.

CATORCE: SINDICATOS

P: ¿Qué hace un sindicato?

R: Un sindicato es un grupo de trabajadores que se unen para negociar mejores salarios y beneficios, respeto en el trabajo y una voz más fuerte en las decisiones laborales. Los trabajadores que pertenecen a un sindicato acuerdan un contrato con la compañía, que incluye: salarios, beneficios y condiciones de trabajo. Los acuerdos colectivos suceden cuando un comité sindical de negociaciones, elegido por ti y por tus compañeros de trabajo, negocian con los representantes de la junta directiva.

P: Cuando me contrataron recibí un manual del empleado que abarca la mayoría de estos asuntos. ¿Entonces por qué necesito un contrato laboral?

R: El manual del empleado no fué escrito por los empleados. Es escrito por la junta directiva y es una manera de poner las políticas por escrito. No obliga legalmente a los supervisores a hacer algo, ellos pueden cambiar las políticas cuando deseen. No es un medio en el que se tomen en cuenta las opiniones de los trabajadores cuando las políticas son establecidas.



Jim West/jimwestphoto.com

P: Si existe un sindicato, ¿esto significa que los empleados pueden decidir cuales serán las políticas?

R: No exactamente. Un contrato laboral es el resultado de negociaciones entre las dos partes -los trabajadores y la compañía.

Supongamos que la política de la compañía donde trabajas es darle a cada empleado una semana de vacaciones. Si no existe un sindicato, la política escrita en el manual del empleado puede ser: "una semana pagada de vacaciones"; pero la compañía puede cambiar esa política cuando desee.

Por el contrario, si existe un sindicato, el período de vacaciones tendría que ser negociado. Si la compañía ofrece una semana, y los empleados pidieron tres, el acuerdo podría ser dos semanas.

Todos tendrían derecho a dos semanas de vacaciones y no podría haber modificaciones en la política de vacaciones, sin futuras negociaciones.

P: ¿Los trabajadores públicos tienen derechos sindicales?

R: Sí, los empleados públicos que trabajan para el gobierno federal, el gobierno del estado, ciudades y condados de Michigan tienen derecho de afiliarse a un sindicato y negociar con el empleador.

P: ¿Qué pasa si los supervisores no respetan el contrato sindical?

R: Los miembros del sindicato tienen derecho a presentar una reclamación. Una reclamación es cualquier queja que puedas tener respecto al trato que recibes en el trabajo. Por ejemplo, tú puedes hacer una reclamación si trabajaste tiempo extra, pero no te lo pagaron; o si tu jefe te despidió por algo que no hiciste. Casi todos los contratos sindicales incluyen un proceso de reclamación que explica como se negociarán las quejas. Generalmente los representantes del sindicato y la compañía se reúnen para hablar sobre tu queja, si el problema no se resuelve, se llama a un juez neutral -llamado árbitro- para que resuelva la disputa. En ese caso, no es sólo tu palabra contra la de tu jefe o supervisor. Ambas partes llevan su caso a una persona neutral, la cual toma la decisión final que compromete a las dos partes.

P: Soy estudiante y trabajo medio tiempo. ¿Realmente me afecta un contrato sindical?

R: Depende de lo que diga el contrato, pero en muchos casos, sí. La mayoría de los asuntos que se tratan en un contrato sindical, -como salarios, asistencia médica, salud y seguridad, y procesos de reclamación afectan tanto a los empleados de tiempo completo, como a los de medio tiempo. Si existe un sindicato donde trabajas, pero sientes que no responde a las necesidades de los trabajadores de medio tiempo, investiga como puedes involucrarte. Tú tienes derecho a participar y ser representado por tu sindicato así seas empleado de medio tiempo o de tiempo completo, y no importa la edad que tengas.

P: ¿Debo pagar la cuota sindical si no quiero afiliarme?

R: Generalmente. Esto depende del acuerdo colectivo entre la compañía y el sindicato. Tal vez debas pagar la cuota sindical, incluso si no quieres ser miembro. Tales cuotas representan tu contribución al costo de negociar y hacer cumplir el contrato, o por representarte en caso de que quieras presentar una queja.

Un lugar de trabajo es mejor si los trabajadores lo mejoran. Tú y los demás pueden organizar juntos un sindicato y negociar un contrato que garantice ciertos derechos en el empleo, salarios y beneficios.

P: ¿Qué pasa si no hay un sindicato en donde yo trabajo? ¿Puedo organizar uno?

R: Sí. Las leyes federales y estatales garantizan el derecho a formar un sindicato en tu trabajo. Por ejemplo, los trabajadores tienen derecho de hablar acerca de lo que creen respecto a los sindicatos, hablar con sus compañeros acerca de su interés en organizar un sindicato, usar botones y asistir a reuniones sindicales.

A pesar de estas leyes, muchas compañías no quieren que sus empleados organicen sindicatos, y llevan a cabo campañas para convencer a los empleados de que no lo hagan. Pero tu jefe no tiene ningún derecho a decidir por ti, ya sea que quieras o no organizar un sindicato; la decisión es únicamente tuya y de tus compañeros de trabajo.

P: Necesitamos un sindicato en el trabajo. ¿A quién debo llamar?

R: El AFL-CIO de Michigan te puede referir a un sindicato en tu área que sea apropiado para el tipo de compañía donde trabajas: www.miaflcio.org o al 1-517-487-5966.

P: ¿El patrón puede decirme que me voy a meter en problemas si trato de organizar un sindicato?

R: Muchas compañías respetan los derechos laborales y la libertad básica de elegir en lo que se refiere a sindicatos, pero algunas veces tratarán de convencer a los trabajadores de no organizar o pertenecer a un sindicato.

La compañía tiene derecho a presentar su opinión a los empleados, pero legalmente no puede amenazarte con castigarte, despedirte o cerrar la planta u oficina sólo porque tú apoyas un sindicato.

P: Nosotros estamos tratando de organizar un sindicato en el trabajo, pero todos los miembros del comité están siendo acosados. ¿Qué podemos hacer?

R: Primero, comunícate con el sindicato que está ayudándoles. Ellos cuentan con un empleado o abogado que les puede ayudar a responder al acoso ilegal. También puedes comunicarte con la agencia gubernamental que supervisa las relaciones laborales con el tipo de compañía en la que trabajas.

El Consejo Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Board - NLRB) www.nlr.gov, abarca la mayoría de las compañías del sector privado. El número gratuito de la agencia es 1-866-667-NLRB. En Michigan el NLRB tiene oficinas en Detroit (313-226-3200) y Grand Rapids (616-456-2679).

Si trabajas para una compañía de ferrocarril o aerolínea, las relaciones laborales son supervisadas por el Consejo Nacional de Mediación (National Mediation Board) www.nmb.gov o al 202-692-5000.

Los empleados del gobierno federal están protegidos por la Autoridad Federal de Relaciones Laborales (Federal Labor Relations Authority) www.flra.gov. La oficina con jurisdicción en Michigan está localizada en Chicago y puedes comunicarte al 312-886-3465.

Los empleados públicos en el estado de Michigan, incluyendo los maestros y empleados de universidades públicas y privadas del estado, están protegidos por la Comisión de Relaciones Laborales de Michigan (Michigan Employment Relations Commission) 313-456-3510.

TU PUEDES:

- Afiliarte a un sindicato.
- Participar en actividades sindicales.
- Negociar con tu patrón sobre los términos y condiciones del empleo.
- Discutir con tus compañeros sobre actividades sindicales y otros asuntos de trabajo, en áreas no laborales.
- Distribuir literatura sindicalista en áreas y períodos de tiempo no laborales.
- Unirte con los demás trabajadores para mejorar su trabajo, sus salarios y sus beneficios, incluso si no están tratando de organizar un sindicato.

TU PATRÓN NO PUEDE:

- Despedirte, amenazarte o castigarte por participar en actividades sindicales o intentar reunirte con tus compañeros para mejorar sus salarios, horarios y condiciones de trabajo.
- Ofrecer favores o concesiones a los empleados que se expresan en contra del sindicato.
- Impedir a los empleados que hablen de sindicalización o de problemas en el trabajo durante las horas no laborales.
- Investigar sobre los asuntos sindicales confidenciales, incluyendo las reuniones, representantes sindicales, o sobre el sindicato mismo.
- Preguntarte como vas a votar, o si actualmente perteneces o no a un sindicato o has firmado para pertenecer a uno.
- Tratar de influenciar tu voto por medio de amenazas o coerción.
- Amenazarte con eliminar beneficios, salarios, vacaciones o seguridad laboral, si votas a favor de un sindicato.
- Exigir que no le digas a nadie cuánto ganas o cuáles son tus condiciones de trabajo.

APÉNDICE:

CÓMO FORMAN SINDICATOS Y NEGOCIAN CONTRATOS LOS TRABAJADORES

- La forma mas fácil y rápida de obtener representación sindical es por medio de un “acuerdo por tarjetas” (card check agreement). Se adquiere representación sindical, una vez que los empleados llenan y firman las tarjetas donde mencionan si quieren ser representados por un sindicato específico. Generalmente, los sindicatos te ofrecen estas tarjetas de “autorización”.

- Si el patrón rechaza el “acuerdo por tarjetas”, tú y tus compañeros pueden enviar una petición al Comité Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Board -NLRB) para que lleven a cabo una elección. Si el 30% de los trabajadores firman la petición, se realizará una elección en las próximas semanas o meses, a través de un voto secreto. Si la mayoría de los empleados que participaron en la elección vota: sí, el siguiente paso es hacer un convenio de negociaciones. Sin embargo, puede haber disputas por la posibilidad de que votaran personas que no eran elegibles para afiliarse al sindicato.



Jim West/jimwestphoto.com

- Durante las negociaciones del contrato, tus compañeros y tú elegirán a un grupo de compañeros que fungirán como comité de negociaciones. Este comité es responsable de determinar las necesidades de los miembros del sindicato, presentar esta información a la junta directiva y negociar un contrato que responda a las necesidades de los trabajadores.
- Una vez que el comité de negociaciones está de acuerdo en que tienen un contrato adecuado, lo presentan a sus compañeros para tomar la decisión final. Si la mayoría de los empleados aprueban el contrato, éste entrará en vigor y representará a todos los empleados en la unidad de negociaciones.

APENDICE: RECURSOS ÚTILES

General

American Civil Liberties Union (ACLU) of Michigan

Sindicato Americano de Libertades Civiles de Michigan

www.aclumich.org

60 West Hancock

Detroit, MI 48201

313-578-6800

Michigan AFL-CIO

www.miaflcio.org

419 S. Washington Sq., Suite 200

Lansing, MI 48933

517-487-5966

AFL-CIO Detroit área metropolitana

www.detroitaflcio.org

600 West Lafayette Blvd. Ste 200,

Detroit, MI 48226

313-961-0800

Quejas: Discriminación

**Michigan Department of Civil Rights
Departamento de Derechos Civiles de Michigan**

www.mdclr.gov

1-800-482-3604

U.S. Equal Opportunity Employment Commission

Comisión para la Igualdad en el Empleo de los E.U.

www.eeoc.gov

1-800-669-4000

U.S. Justice Department

Office of Special Counsel

Departamento de Justicia de los E.U.

1-800-225-7688

Quejas: Salud y Seguridad

U.S. Occupational Safety and Health Administration

Administración de Salud y Seguridad Ocupacional de los E.U.

www.osha.gov

1-800-321-OSHA

Michigan Occupational Safety and Health Administration

Administración de Salud y Seguridad Ocupacional de Michigan

www.michigan.gov/miosha

1-800-866-4674

Quejas: Tiempo Extra

Michigan Department of Labor and Economic Growth, Wages and Hours Division.

Departamento de Desarrollo Laboral y Económico de Michigan, División de Horarios y Salarios

www.michigan.gov/cis

1-517-322-1825

U.S. Department of Labor

Departamento de Trabajo de los E.U.

www.dol.gov

1-800-4-DOL-USA

Quejas: Horarios y Salarios

Michigan Department of Labor and Economic Growth, Wages and Hours Division

Departamento de Desarrollo Laboral y Económico de Michigan, División de Horarios y Salarios

www.michigan.gov/cis

1-517-322-1825

Documentos: Inmigración

U.S. Immigration and Naturalization Service

Servicio de Inmigración y Naturalización de los E.U.

www.uscis.gov

Seguridad Social

**U.S. Social Security Administration
Administración de Seguridad Social de los E.U.**

www.socialsecurity.gov

1-800-772-1213

Bolsa de Trabajo

State of Michigan
Estado de Michigan
www.michigan.gov/emi/0,1303,7-102-111_123--,00.html

Permisos de Trabajo

Michigan Center for Career and
Technical Education
Centro de Carreras y Educación Técnica
de Michigan
1-800-292-1606

Fraudes de Trabajo

National Fraud Information Center
Centro Nacional de Información sobre
Fraude
www.fraud.org
1-800-876-7060

Relaciones Laborales

National Labor Relations Board (private
employers)
Comité Nacional de Relaciones
Laborales (compañías privadas)
www.nlr.gov
313-226-3200 (Detroit)
616-456-2679 (Grand Rapids)

National Mediation Board (railway and
airline employers)
Comité Nacional de Mediación
(compañías ferroviarias o aerolíneas)
www.nmb.gov
202-692-5000

Federal Labor Relations Authority
(federal employees)
Autoridad Federal de Relaciones
Laborales (empleados federales)
www.flra.gov 312-886-3465

Michigan Employment Relations
Commission (state, local, educational
employees)
Comisión de Relaciones Laborales de
Michigan (empleados estatales, locales
y del sistema educativo)
313-456-3510

Referencias de Abogados

Michigan Bar Association
Asociación del Colegio de Abogados
www.michbar.org
1-800-968-7384

Decretos de Salarios de Subsistencia

www.livingwagecampaign.org

Reclamo de Indemnización por Desempleo

Michigan Unemployment Insurance
Agency
Agencia de Seguros de Desempleo de
Michigan
www.michigan.gov/uia
1-800-638-3995

Proyecto Legislativo de Empleo Nacional

National Employment Law Project
www.nelp.org
1-734-426-6773

APÉNDICE

¿QUÉ ES EL ACLU?

El Estatuto de Derechos (Bill of Rights) y la Constitución de Michigan quedarían en promesas bien intencionadas si el pueblo no luchara para protegerlos. El Sindicato Americano de Libertades Civiles (American Civil Liberties Union) es la única organización dedicada a defender y expandir las libertades civiles de toda la gente.

Antes de que el ACLU se fundara en 1920, las mujeres no podían votar, la segregación racial era la ley de la tierra, los maestros eran tratados como criminales por enseñar evolución y la gente era acosada y perseguida por criticar al gobierno y exponer creencias distintas. La Corte Suprema nunca defendió el derecho a la libre expresión.

A partir de 1920 todo eso ha cambiado, y el ACLU ha estado a la vanguardia de ese cambio, manejando más casos en la Corte Suprema que nadie más, excepto el gobierno.

Por más de 80 años el ACLU, con el apoyo de la gente, ha sido el defensor incondicional de los derechos básicos y las libertades de la nación.

El ACLU ha hecho la diferencia. El ACLU está en los juzgados cada día representando a cientos de ciudadanos comunes -siempre que se ve amenazada la libertad de expresión, protección igualitaria, privacidad o cualquier otra libertad civil.



Marching down Woodward avenue. 1960s.

APÉNDICE

CÓMO DECIDE EL ACLU TOMAR UN CASO

El ACLU es una organización privada, no lucrativa formada por sus miembros. Nuestro propósito es el de preservar y proteger las libertades y derechos civiles garantizados por la Constitución de los Estados Unidos, especialmente los principios contemplados en el Estatuto de Derechos (Bill of Rights).

Cuando se envía un caso al ACLU, éste pasa por un proceso de revisión. El Director Legal lo pone en la agenda de nuestro Comité de Abogados Voluntarios. El Comité de Abogados acuerda que el ACLU debe tomar el caso, hace una recomendación al Comité Directivo para obtener la autorización final.

El ACLU de Michigan tiene recursos limitados y debe concentrarlos donde más se necesitan. Nosotros tomamos los casos que generan importantes libertades civiles o constitucionales y que pueden impactar a otros en la misma situación. No tenemos la capacidad de tomar muchos casos, incluso aquellos que implican verdaderas injusticias. Si nuestra oficina no persigue una demanda, eso no significa que no lo amerita. Tal vez desees consultar con la oficina del ACLU de Michigan para obtener más información respecto a otras agencias que pueden ayudarte.

La mayoría de nuestros casos se enfocan en circunstancias en las que el gobierno ha violado la privacidad, religión o expresión de una persona, o en las que el gobierno no ha seguido los procedimientos correctos.

También manejamos casos referentes a discriminación en base a raza, género u orientación sexual de una persona.

Generalmente no manejamos casos referentes a desalojo, disputas entre inquilinos y arrendadores, disputas generales entre empleados y patrones (por ejemplo las relacionadas con salarios y horarios), persecuciones criminales, divorcios, custodia de menores o herencias, a menos que generen mayores intereses constitucionales o de derechos civiles.



La facultad del ACLU en frente del ACLU.

AGRADECIMIENTOS

Este manual es patrocinado, en parte, por las generosas contribuciones de varias oficinas.

Nuestro sincero agradecimiento para:

Sachs Waldman, PC
1000 Farmer St
Detroit, MI 48226

Deborah L. Gordon, PLC
33 Bloomfield Hills Pkwy Ste 275
Bloomfield Hills, MI 48304

Klimist, McKnight, Sale, McClow & Canzano, PC
400 Galleria Officentre Ste 117
Southfield, MI 48034

Mark Cousens
26261 Evergreen Rd Ste 110
Southfield, MI 48076

Dib, Fagan & Brault, PC
25892 Woodward Ave
Royal Oak, MI 48067



ACLU de Michigan
60 W. Hancock
Detroit, Michigan 48201-1343
Teléfono 313.578.6800
Fax 313.578.6811
www.aclumich.org