



Farm Labor Organizing Committee, AFL-CIO
1221 Broadway Street, Toledo Ohio 43609
(419) 243-3456
www.floc.com

IMMIGRANT WORKER RIGHTS

The following is a summary of basic working rights. People should be aware there are specific details that apply to different circumstances. Individual cases should be discussed with legal counsel.

WHAT ARE YOUR WORKING RIGHTS?

Everyone in the United States who works in a job has legal rights. This includes immigrants, even those without valid papers.

An honest employer usually provides an employee with a written copy of his working conditions, including wage rate, hours of work, employee policies, and special work requirements like equipment and practices. A worker should keep this copy, and also keep his own work records.

The following is a summary of your working rights:

- **DISCRIMINATION:** It is illegal to discriminate against a worker on the basis of national origin, race, color, religion, sex, age, or disability. This includes hiring, firing, pay, benefits, assignments, advancement, and retaliation. For example, someone cannot be paid less than someone else because he looks 'Latino', cannot be disciplined for speaking Spanish while on a break, or be denied promotion because she is a woman.
- **MINIMUM WAGE:** When an employer has two or more workers 18 or older, they must be paid at least the official minimum wage (currently \$5.15 an hour). Even in a case where a worker receives a base pay plus tips, the total must be at least the official minimum wage. The wages includes breaks, holidays, and vacations. One situation that is not covered by minimum wage is independent contract work, but 'contract work' is often used by employers to abuse the workers' rights. Every employee must be paid at least twice a month, and receive a pay stub that indicates hours worked, pay rates, and any deductions. (When an employee signs an agreement, deductions like taxes, Social Security payments, health insurance, and union dues can be taken out of the total pay.) For example, someone who is paid \$10 an hour and works 40 hours in a week must be paid \$400 for that week.
- **OVERTIME PAY:** When an employer has two or more workers, they must be paid time and one-half (150%) of their regular hourly rate for every hour over 40 hours worked in a particular week, $40 \text{ hours} + (\text{extra hours} \times 1.5) = \text{actual pay}$. Overtime pay cannot be applied to another week. For example, if an employee works 50 hours in one week and 20 hours in the next week, he must still be paid for 55 hours, $40 + (10 \times 1.5) = 55$, in the first week. There are some exemptions for farmworkers.
- **A SAFE AND HEALTHY WORKPLACE:** An employee is guaranteed safe and healthy working conditions. This includes to be trained to do a job safely, to know the effects of dangerous materials used in his job, and to provide proper safety equipment for the job. A worker should keep his own records of unsafe and unhealthy working conditions. For example, a worker whose job involves working with dangerous chemicals should be informed about these dangers and provided safety equipment to use when around these chemicals.
- **WORKERS' COMPENSATION:** A worker who is injured or becomes sick as a direct result of his job and which makes him unable to do his job is usually eligible for compensation for lost wages. This includes regular payment from his employer to cover in part lost wages and medical care. It is illegal for an employer to harass or fire a worker because of a work-related injury or illness. Some states have differences in specific laws. A worker should keep his own records of any such injury or illness. For example, if a worker suffers a permanent injury to his knee that prevents him from working on his job, he may be eligible to receive half of his wages, unless he takes another job.

- **UNEMPLOYMENT INSURANCE:** In most jobs, the employer and often the employee pay into a state unemployment insurance fund. If a worker is laid off or fired, he may be eligible for unemployment payments for a period of time while he looks for another job. Some states have differences in specific laws. For example, if a worker is laid off from his job, he may receive half of his regular pay for 12 weeks while he is looking for another job. In most cases, an undocumented worker may not be eligible for unemployment insurance, even if he pays into the fund.
- **FAMILY AND MEDICAL LEAVE:** When there are 50 or more employees, a worker who has a clear family or medical need can take up to 12 weeks of unpaid leave and return to the same job. This includes the birth of a child, a serious health condition that makes the worker unable to do his job, or a serious health condition of a close family member that requires the worker to care for him. For example, when a worker's child is injured in an accident, the worker can take an unpaid leave up to 12 weeks to care for that child, and then return to the same job.
- **UNION INVOLVEMENT:** All employees have the right to organize or to join a labor union, and to participate in collective bargaining, where all the workers together negotiate with the employer. It is illegal for an employer to punish or fire any worker for union involvement. For example, an employer cannot threaten to fire a worker for talking outside of work with other employees about forming a union, even though this sometimes happens.

DO YOU GET THESE WORKING RIGHTS?

Which of these working rights do you think you deserve? U.S. laws say that you as a worker deserve *all* of them.

How many of these rights do you actually get?

If you do *not* get these rights, what can you do?

There are several **actions** that you can take to get your legal rights:

- **FILE A COMPLAINT** with the appropriate state or federal agency: These agencies do **not** ask what a person's immigration status is. Check with the agency for deadlines for filing a complaint. They investigate complaints. If they find a law has been violated, they call on the employer to resolve the problem with the worker, or they can fine or sue the employer.

Indiana Department of Labor, 317-232-2688, 317-232-2693

Indiana Department of Workforce Development, 1-800-437-9136

US Department of Labor, 1-866-487-9243, 1-866-275-7922 (Spanish)

US Department of Justice, Office of Unfair Immigration-Related Labor Practices, 1-800-255-7688

Indiana Worker's Compensation Board, 1-800-824-2667

National Labor Relations Board, 317-226-7430,

513-684-3686 (Clark, Dearborn, and Floyd Counties), 312-353-7570 (Lake County)

- **FILE A LAWSUIT:** An employer can be sued by a private lawyer, or in an important case a civil rights organization may file a lawsuit.

These actions do pose some risks to a worker without valid immigration papers. However, they can often be successful without putting an undocumented person at risk.

There are also several **other actions** that can be taken:

- **CONTACT AN ORGANIZATION CONCERNED WITH IMMIGRANT RIGHTS:** A number of organizations are concerned with immigrant rights.

- **SUPPORT LEGISLATION TO LEGALIZE UNDOCUMENTED IMMIGRANTS:** Many immigrants are abused because others take advantage of their fear of being deported. Almost all immigrants today have come to the U.S. for the same reasons as those before them for hundreds of years - for opportunities to support their families and to develop themselves economically and socially. Also, many immigrants have come to the U.S. because industrialization and other economic forces have left them in poverty and with few opportunities back home. For example, international trade treaties have not included worker rights and environmental protections. While these treaties create opportunities for large corporations to do business across borders, they do not allow workers to move across borders.

One way to limit exploitation is to grant legal immigrant status to those undocumented workers who have come for sincere reasons. A number of organizations are actively working for legalization for undocumented immigrants who are hard workers and who support their communities through their taxes, purchases, and civic activities. For example, the National Coalition for Dignity and Amnesty has lobbied Congress for several years to push for legalization. Also the 2003 Immigrant Workers Freedom Ride was sponsored by labor, community, and church organizations to inform Congress and the American public about the need for legalization and civil rights. Immigrants should examine different proposals to see which ones provide for on-going and long-term justice.

- **LOOK FOR AN UNION JOB:** In the U.S., when a person is a member of a union, he receives the same wages, benefits, and working conditions and all the other workers under that union contract. That person's immigration status does not matter, and there are many undocumented union workers. Also, a union provides important protections for its members, such as grievance procedures when an employer mistreats a worker. Unions also provide other important protections. For example, unions have intervened with employers when they have received Social Security 'No Match' letters to protect workers' jobs.

Many studies show that union workers clearly receive higher wages, more benefits like health insurance and retirement insurance, greater job security, and better working conditions than nonunion workers. The collective power of many workers together negotiating with an employer is far greater than any individual alone. For example, Latino union members earn 45% more than nonunion Latino workers. Undocumented who are not in unions experience even worse conditions, such as not being paid for what they have earned or even not being paid at all. It is clear why many employers are against unions.

The Labor Movement in the U.S. has been built by immigrant workers for over a hundred years, and the AFL-CIO has taken a strong stand on Immigrant Rights.

If you cannot find a union job, talk with a union about labor organizing at your worksite. Some unions also have Associate Member programs where people not working under a union contract can still belong to the union and receive some benefits, such as identity cards and legal counsel.

WHAT ARE *YOUR* SOLUTIONS?

We all know that most immigrants do not get the rights and the justice that they deserve. We can get discouraged or depressed, or we can **do something about it**.

The best solutions come from immigrants themselves. *They* know best what they think and feel, what their own situations are, and what will work well for themselves and not work well.

Immigrants do need the support and advice of others in the society who are familiar with the social, economic, and legal systems, and who at times can act without the fear of deportation. But these others need to be examined carefully. Whose interests are they serving? Immigrants are the ones to decide for themselves. The role of these others is to *support* the immigrants. After all, they are **your** solutions!

LAWS THAT GUARANTEE THESE RIGHTS

U.S. Age Discrimination in Employment Act (ADEA)
U.S. Americans with Disabilities Act (ADA)
U.S. Equal Pay Act
U.S. Fair Labor Standards Act (FLSA)
U.S. Fair Labor Standards Act
U.S. Family and Medical Leave Act (FMLA)
U.S. Occupational Safety and Health Act (OSHA)
U.S. Rehabilitation Act of 1973
U.S. Title VII of the Civil Rights Act of 1964

DO YOU WANT TO HELP FIGHT FOR IMMIGRANT RIGHTS?

Please Contact:

Farm Labor Organizing Committee (FLOC), AFL-CIO

1221 Broadway Street

Toledo, Ohio 43609

(419) 243-3456

www.floc.com

January 15 2004



Farm Labor Organizing Committee, AFL-CIO
1221 Broadway Street, Toledo Ohio 43609
(419) 243-3456
www.floc.com

DERECHOS COMO TRABAJADORES INMIGRANTES

Lo siguiente es un resumen de derechos basicos como trabajador. La gente debe estar enterada que hay detalles especificos que aplican a circunstancias diferentes. Los casos individuales deben discurtirse con asesoria legal.

¿CUALES SON SUS DERECHOS COMO TRABAJADOR?

Toda persona que trabaja en los Estado Unidos tiene derechos legales, incluyendo a los inmigrantes, aún sin documentos validos.

Un patrón sincero normalmente provee al empleado una copia escrita de sus condiciones de trabajo. Esta copia debe incluir tarifa de pago, horas de trabajo, póliza de empleo, y requerimientos especiales (como equipo necesario y practicas de seguridad). Un trabajador debe guardar esta copia, y también mantener su propio registro de trabajo.

Lo siguiente es un resumen de sus derechos de trabajo:

- **DISCRIMINACION:** Es ilegal discriminar a un empleado con base en origen nacionalidad, raza, color, religion, sexo, edad, o incapacidad. Esto incluye empleo, despido, pago, beneficios, asignaciones, progreso, y represalias. Por ejemplo, no se le debe pagar menos por parecer "latino", ni disciplinar por hablar español durante el descanso, ni negar promoción por ser mujer.
- **SALARIO MINIMO:** Cuando un patrón emplea dos o más trabajadores de 18 años o más, se le debe pagar por lo menos el salario mínimo oficial (actualmente \$5.15 por hora). Aún en caso donde el trabajador recibe salario más propina, el total debe ser por lo menos el pago mínimo oficial. Los pagos incluyen descansos, días festivos, y vacaciones. Una situación que no está cubierta por el salario minimo es el trabajo de contrato independiente, pero "trabajo de contrato" en ocasiones es utilizado por patrones para abusar de los derechos de los trabajadores. A cada empleado se le debe pagar por lo menos dos veces al mes, y recibir un talonario de pago que indique las horas trabajadas, tasa de pago, y cualquier deducción. (Cuando un empleado firma un contrato, como deducciones de impuestos, Seguro Social, seguro de salud, y cuotas de unión o sindicato pueden ser reducidos del pago total.) Por ejemplo, si a una persona se le paga \$10 por hora y trabaja 40 horas en la semana se le deberá pagar \$400 por esa semana.
- **SALARIO DE HORAS EXTRAS:** Cuando un patrón emplea dos o más trabajadores, se les debe pagar tiempo y medio (150%) de su salario regular por cada hora después de 40 horas trabajadas en una semana, $40 \text{ horas} + (\text{horas extras} \times 1.5) = \text{pago actual}$, multiplique horas extras por 1.5 y después sume las 40 horas. El pago de horas extras no puede ser aplicado a otra semana. Por ejemplo, si un empleado trabaja 50 horas en una semana y 20 horas en la siguiente semana, aún así se le debe pagar 55 horas, $40 + (10 \times 1.5) = 55$, en la primer semana. Hay algunas excepciones para trabajadores agrícolas.
- **UN LUGAR SEGURO Y SALUDABLE PARA TRABAJAR:** Se le garantiza al empleado condiciones de trabajo saludables y seguras. Esto incluye el entrenamiento apropiado para hacer un trabajo de manera segura, saber los daños al usar materiales peligrosos en su trabajo, y facilitar equipo de seguridad apropiado para el trabajo. Un trabajador debe mantener su propio registro de condiciones de trabajo peligrosas e insalubres. Por ejemplo, un empleado cuyo trabajo implica trabajar con químicos peligrosos se le debe informar acerca de estos riesgos y proveer un equipo de seguridad.

- **COMPENSACION PARA TRABAJADORES:** Un empleado que se lastima o se enferma como resultado directo de su trabajo y que lo incapacita generalmente es elegible para la compensación. Esto incluye el pago de salarios perdidos y gastos médicos. Es ilegal que un patrón acose o despida a un trabajador a causa de una herida o enfermedad relacionada con el trabajo. Un trabajador debe mantener su propio registro de tal herida o enfermedad. Algunas estados tienen diferencias en leyes específicas. Por ejemplo, si un empleado sufre una herida permanente en su rodilla la cual le impide trabajar, quizá el sea elegible para recibir compensación, a menos que tome otro trabajo.
- **EL SEGURO DE DESEMPLEO:** En casi todo trabajo, el patrón y a menudo el empleado contribuyen al fondo de seguro de desempleo. Si un empleado es descansado o despedido, es posible que sea elegible para pagos de desempleo mientras busca otro trabajo. Por ejemplo, si un patrón le despide de su trabajo, es posible recibir la mitad de su pago regular por 12 semanas durante el tiempo que busca otro trabajo. En la mayoría de los casos, un trabajador indocumentado no es elegible para seguro de desempleo, sin embargo como empleado normalmente se le deduce de su salario para estos fondos de desempleo.
- **PERMISO PARA AUSENTARSE POR RAZON FAMILIAR O MEDICA:** Cuando hay 50 o más empleados, un trabajador que claramente tiene una necesidad familiar o médica puede tomar un permiso de 12 semanas sin pago y regresar al mismo trabajo. Esto incluye el nacimiento de un hijo, una condición seria de salud que incapacite al trabajador, o una condición seria de salud de un miembro de la familia que requiera el cuidado del trabajador. Por ejemplo, cuando el hijo de un trabajador sufre un accidente, el trabajador puede tomar un permiso de 12 semanas sin pago para cuidar del hijo, y regresar al mismo trabajo.
- **PARTICIPACION EN UN SINDICATO (UNION):** Todos los empleados tienen el derecho de organizar o afiliarse a un sindicato de trabajadores, y de participar en negociación colectiva, donde todos los trabajadores juntos puedan negociar con el empleador. Es ilegal que un patrón hostigue o despida algún trabajador por participar en una unión (sindicato). Por ejemplo, un patrón no debe amenazar de despedir al trabajador por conversar afuera de trabajo con otros empleados acerca de organizar una unión, aunque esto en ocasiones sucede.

¿HA RECIBIDO ESTOS DERECHOS DE TRABAJO?

¿Cuales de estos derechos de trabajo piensa usted que merece? Las leyes de los Estados Unidos dicen que como trabajador Usted se merece *todos*.

¿Cuántos de estos derechos recibe Usted verdaderamente?

Si *no* recibe estos derechos, ¿qué puede hacer?

Hay varias cosas que puede hacer para recibir sus derechos legales:

- **PRESENTE UNA QUEJA** con la agencia apropiada del gobierno de estado y federal: Estas agencias no preguntan la posición migratoria, solo Investigan quejas. Confirme con la agencia cuál es la fecha limite para llenar una queja. Si determinan que una ley ha sido violada, hablaran con el patrón para que resuelva el problema con el trabajador, o pueden multar o demandar al patrón.

Indiana Department of Labor, 317-232-2688, 317-232-2693)

Indiana Department of Workforce Development, 1-800-437-9136)

US Department of Labor, 1-866-487-9243, 1-866-275-7922 España)

US Department of Justice, Office of Unfair Immigration-Related Labor Practices, 1-800-255-7688

Indiana Worker's Compensation Board, 1-800-824-2667

National Labor Relations Board, 317-226-7430,

513-684-3686 (Clark, Dearborn, and Floyd Counties), 312-353-7570 (Lake County)

- **SOMETA UNA DEMANDA:** Un patrón puede ser demandado por un abogado privado, o en un caso importante una organización de derechos civiles puede poner una demanda.

Es posible que estas acciones tengan riesgos para un trabajador sin documentos legales. Sin embargo pueden muchas veces ser exitosas sin arriesgar a la persona indocumentada.

También, hay **otras acciones** que se pueden llevar a cabo:

- **CONTACTE UNA ORGANIZACION QUE SE PREOCUPA POR LOS DERECHOS DE LOS INMIGRANTES:** Hay varias organizaciones que se preocupan por los derechos de los inmigrantes.
- **APOYO PARA LA LEGALIZACION DE LOS INMIGRANTES INDOCUMENTADOS:**

Muchos inmigrantes son maltratados porque otros se aprovechan de su miedo a ser deportados. Actualmente, casi todos los inmigrantes han llegado a los Estados Unidos por la misma razón que los inmigrantes de siglos pasados - por las oportunidades de apoyar a sus familias y de desarrollarse a si mismos económica y socialmente. Muchos inmigrantes han venido a los Estados Unidos porque la industrialización y otras fuerzas económicas los han dejado en la pobreza y con pocas oportunidades en su país de origen. Por ejemplo, los tratados internacionales de comercio no han incluido apartados de derecho laboral y protección ambiental. Mientras estos tratados proveen oportunidades para que las grandes compañías conduzcan negocios a través de las fronteras, no permiten que los trabajadores se muevan a través de las fronteras en las mismas.

Una manera para limitar la explotación es otorgar categoría legal a los trabajadores que han venido por razones sinceras a contribuir a este país. Algunas organizaciones están trabajando activamente para la legalización de inmigrantes indocumentados quienes trabajan con esfuerzo y apoyan a sus comunidades por medio de impuestos, compras, y actividades cívicas. Por ejemplo, por algunos años la Coalición Nacional por Dignidad y Amnistía ha presionado al Congreso para la legalización. También, el En Camino Hacia la Ciudadanía del 2003 fue patrocinado por organizaciones laborales, comunitarias, y religiosos para informar al Congreso y al público de los Estados Unidos sobre la necesidad de la legalización y los derechos civiles. Los Inmigrantes deben examinar las diferentes propuestas para saber cuales proveen justicia que continúe con el tiempo.

- **BUSQUE UN TRABAJO DE UNION (SINDICATO):** En los Estados Unidos, cuando un trabajador es miembro de un sindicato (unión), el recibe los mismos pagos, beneficios, y condiciones de trabajo que los otros trabajadores del contrato de unión. La categoría migratoria no es importante, y hay muchas uniones con miembros que están indocumentados. También, una unión provee protección importante para sus miembros, como procedimientos de queja cuando un patrón maltrata a un trabajador. Las uniones también ortogan otras protecciones importantes. Por ejemplo, algunas uniones han intervenido con patronos para proteger a trabajadores cuando las compañías recibieron cartas de la Administración del Seguro Social (Social Security Administration, o SSA) sobre los nombres o números que no concordaban con los archivos del SSA.

Muchas investigaciones demuestran que los trabajadores afiliados a una unión (sindicato) reciben pagos más altos, más beneficios como seguros de salud y jubilación, mayor seguridad de trabajo, y mejores condiciones de trabajo que trabajadores sin una unión. El poder colectivo de muchos trabajadores juntos negociando con el empleador es mucho más grande que el de una sola persona. Por ejemplo, los Latinos miembros de una unión ganan 45% más que trabajadores Latinos sin una unión. Los indocumentados que no están en una unión sufren peores condiciones, como recibir menos del pago prometido o no recibir pago alguno. Es claro que muchos patronos están en contra de las uniones.

Por más de uno siglo, el Movimiento Laboral en los Estados Unidos ha sido desarrollado por trabajadores inmigrantes, y el AFL-CIO (*American Federation of Labor - Congress of Industrial Organizations*) ha tomado una posición firme en cuanto a los derechos inmigrantes.

Si no puede encontrar un trabajo de unión, hable con una unión sobre como organizar una unión en su lugar de trabajo. También, algunas uniones tienen programas de Miembros Asociados donde la gente que no trabaja bajo contrato de unión puede pertenecer a una unión y recibir algunos beneficios, como tarjetas de identidad y consejería legal.

¿CUALES SON SUS SOLUCIONES?

Todos nosotros sabemos que la mayoría de los inmigrantes no obtienen los derechos y la justicia que merecen. Podemos desalentarnos o deprimirnos... o podemos **hacer algo**.

Las mejores soluciones vienen de los inmigrantes mismos. Ellos saben mejor que nadie lo que piensan y sienten, en que situaciones se encuentran, y lo que trabajará bien para ellos y lo que no.

Los inmigrantes necesitan el apoyo y consejo de otros en la sociedad quienes están familiarizados con los sistemas sociales, económicos, y legales... y que algunas veces puedan actuar sin miedo a ser deportados. Pero estos otros deberán ser examinados con cuidado. ¿Los intereses de quien están sirviendo? Los inmigrantes deberán decidir por si solos. El papel de estos otros es apoyar a los inmigrantes. Después de todo, las soluciones son **suyas**.

LEYES QUE LE GARANTIZAN ESTOS DERECHOS

Indiana Civil Rights Law
Indiana Occupational Safety and Health Act (OSHA)
U.S. Age Discrimination in Employment Act (ADEA)
U.S. Americans with Disabilities Act (ADA)
U.S. Equal Pay Act
U.S. Fair Labor Standards Act (FLSA)
U.S. Fair Labor Standards Act
U.S. Family and Medical Leave Act (FMLA)
U.S. Occupational Safety and Health Act (OSHA)
U.S. Rehabilitation Act of 1973
U.S. Title VII of the Civil Rights Act of 1964

RECURSOS PARA MAS INFORMACION

Mexican Consulate Indianapolis
(317) 951-4175

Neighborhood Christian Legal Clinic
(317) 415-5337, 415-5315 (Español)
www.nclegalclinic.org/

Indiana Civil Liberties Union
(317) 635-4059
www.iclu.org

Coalición Nacional para la Dignidad y Amnistia
(419) 243-3456, ext. 3
bmaya1@floc.com
http://www.floc.com/mayday.htm/im_rights.html

¿QUIERE AYUDAR EN LA LUCHA PARA DERECHOS INMIGRANTES?

Favor de contactar:

Farm Labor Organizing Committee (FLOC), AFL-CIO
1221 Broadway Street
Toledo, Ohio 43609
(419) 243-3456
www.floc.com

15 Enero 2004