

¡CONOZCA SUS DERECHOS!

# DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LAS POLLERAS



PROYECTO  
DE JUSTICIA  
INMIGRANTE

Escrito y distribuido por:  
Proyecto de Justicia Laboral  
del Centro de Justicia e Igualdad  
510 S. Congress Avenue, Suite 206  
Austin, TX 78704  
1-800-883-0037 (extensión 103)

Proyecto de Justicia Inmigrante  
Centro de Leyes de la Pobreza del Sur  
400 Washington Avenue  
Montgomery, AL 36104  
1-800-591-3656  
Desde México: 001-800-591-3656

Servicios Legales Sureños Para Migrantes  
Un Proyecto de Asistencia Legal  
Rio Grande de Tejas  
101 Church St., Ste 325  
Nashville, TN 37201  
Llamada gratis 1-866-721-7828  
Desde México: 001-866-721-7828

## CONTENIDO

Introducción	3
Su Cheque de Pago	4
Sueldo Mínimo	4
“Overtime”	5
Descuentos	7
Impuestos	8
Emergencias Familiares	10
Tomando un Descanso	11
Descansos Para Ir al Baño	13
Discriminación	13
Sindicatos y Organización	15
Trabajadores Contratados	16
Lesiones en el Trabajo	18
Sus Documentos	23
Pescadores de Pollos	25

Los abogados responsables por el contenido de este folleto son Mary Bauer, Proyecto de Justicia Inmigrante, 400 Washington Avenue, Montgomery, AL 36104; y Bill Beardall, Proyecto de Justicia Laboral, 510 S. Congress Avenue, Suite 206, Austin, TX 78722.

No se sugiere que la calidad de los servicios legales a ser ejecutados es mayor que la calidad de los servicios legales ejecutados por otros abogados.

# DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LAS POLLERAS

Todos los empleados, sin importar su estado migratorio, tienen los mismos derechos básicos de empleo. Este folleto contiene información sobre sus derechos en el trabajo y cómo puede usted proteger sus derechos.

Este folleto es publicado conjuntamente por el Proyecto de Justicia Laboral del Centro de Justicia e Igualdad, Servicios Legales Sureños Para Migrantes, Un Proyecto de Asistencia Legal Rio Grande de Tejas, y el Proyecto de Justicia Inmigrante del Centro de Leyes de la Pobreza del Sur. Somos tres organizaciones de base comunitaria que tienen programas de defensa legal y educación sobre los derechos legales de los trabajadores en todo el sur de los Estados Unidos. La intención de este folleto no es servir como consejo legal específico, y si usted considera que sus derechos están siendo infringidos, puede llamar una de nuestras oficinas o un abogado de empleo inmediatamente.

## SU CHEQUE DE PAGO

### Sueldo Mínimo

Todos los trabajadores de las plantas polleras en los Estados Unidos tienen derecho a ganar el sueldo mínimo federal: \$5.15 por cada hora trabajada. Es una violación de la ley si usted no gana \$5.15 por hora antes de los descuentos para los impuestos. También es una violación de la ley si su empleador descuenta dinero de su cheque que disminuye su tasa de pago a menos de \$5.15 por hora. Si usted piensa que no está ganando \$5.15 por hora, puede llamar a un centro de trabajadores, un representante sindical, una oficina de



asistencia legal o un abogado de empleo inmediatamente.

A algunos trabajadores en la industria pollera no se les paga por hora, sino por contrato o pieza. Aun si a usted se le paga por pieza, su tasa de pago semanal debe promediar por lo menos \$5.15 por hora trabajada.

Usted tiene el derecho de ser pagado por cada hora que trabaja. Si usted no recibe pago por alguna labor que tiene que hacer “por fuera de horario”, podría estar recibiendo menos que el sueldo mínimo – aún si su tasa oficial de pago es mayor que el sueldo mínimo.

Algunos estados tienen un sueldo mínimo que es mayor que el sueldo mínimo federal. Cuando este es el caso, usted tiene derecho de recibir el pago mayor.

### **“OVERTIME” (HORAS EXTRAS)**

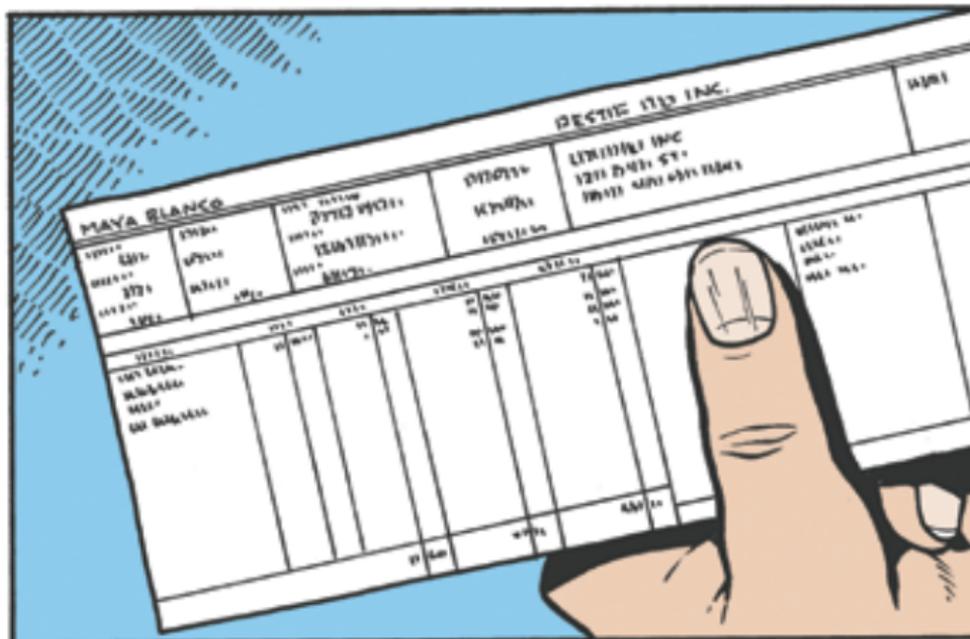
Una semana “regular” de trabajo es de 40 horas por semana (una semana son siete días consecutivos). Si usted trabaja más de 40 horas durante una semana, el empleador está obligado por ley a pagarle “tiempo y medio”, lo que corresponde a su sueldo normal por hora, más 50 por ciento adicional de ese sueldo por cada hora que usted trabaja en exceso de 40 horas. Por ejemplo, si usted gana \$6.00 por hora, su sueldo de “overtime” sería  $\$6.00 + \$3.00 = \$9.00$  por hora.

Si usted no está recibiendo “tiempo y medio” por todas las horas en exceso de 40 horas por semana, su empleador está quebrantando la ley.

## “¿Qué hora es?”

Los empleadores deben pagarle por todas las horas que trabaja, incluyendo todos los descansos de menos de 30 minutos. A algunos trabajadores se les requiere que lleguen al trabajo antes de que sus turnos comiencen. Algunos tienen que permanecer en la planta después de que sus turnos terminan. Es importante asegurarse de que le paguen por todo el tiempo que pasa trabajando o realizando labores requeridas por su empleador.

A usted generalmente se le debe pagar por el tiempo que pasa colocándose o quitándose equipo, vestuario especial, o equipo de protección requerido para el trabajo, y por el tiempo que pasa esperando cuando las máquinas se descomponen, aun si la línea no está funcionando. Si su compañía usa un “reloj maestro” para todos los



trabajadores, el cual arranca y se detiene cuando la línea arranca y se detiene, su empleador debe aun pagarle por el tiempo que pasa esperando a que la línea arranque, y por el tiempo que pasa realizando el trabajo atrasado después de que la línea se ha detenido.

Asegúrese de saber cuantas horas usted trabaja cada día, incluyendo cuándo comienzan sus horas y cuándo terminan. *Usted puede llevar la cuenta de sus horas escribiéndolas cada día en las hojas de la parte trasera de este folleto.*

## DESCUENTOS EN EL CHEQUE DE PAGO

### ¿Tengo yo que pagar por eso?

Algunos empleadores hacen que los trabajadores paguen por uniformes, herramientas, aparejos o equipo relacionado con el trabajo. En una semana en la que no trabaja horas extras, estos descuentos son legales siempre que no disminuyan su promedio de sueldo por hora por debajo de \$5.15 por hora. *En una semana en la que usted trabaje horas extras*, estos descuentos normalmente no pueden ser tomados de su pago.

Los empleadores normalmente *no pueden* cobrar legalmente “tarifas de reclutamiento” ni “tarifas de solicitud” si usted está trabajando horas extras o si un cargo disminuye su salario promedio por hora para la semana por debajo de \$5.15 por hora. Las leyes de algunos estados prohíben todo descuento que no sea autorizado por el empleado por escrito de antemano.



## **IMPUESTOS ¿A dónde se fue mi dinero?**

La ley requiere que los empleadores descuentan ciertos impuestos de su cheque cada vez que a usted se le paga.

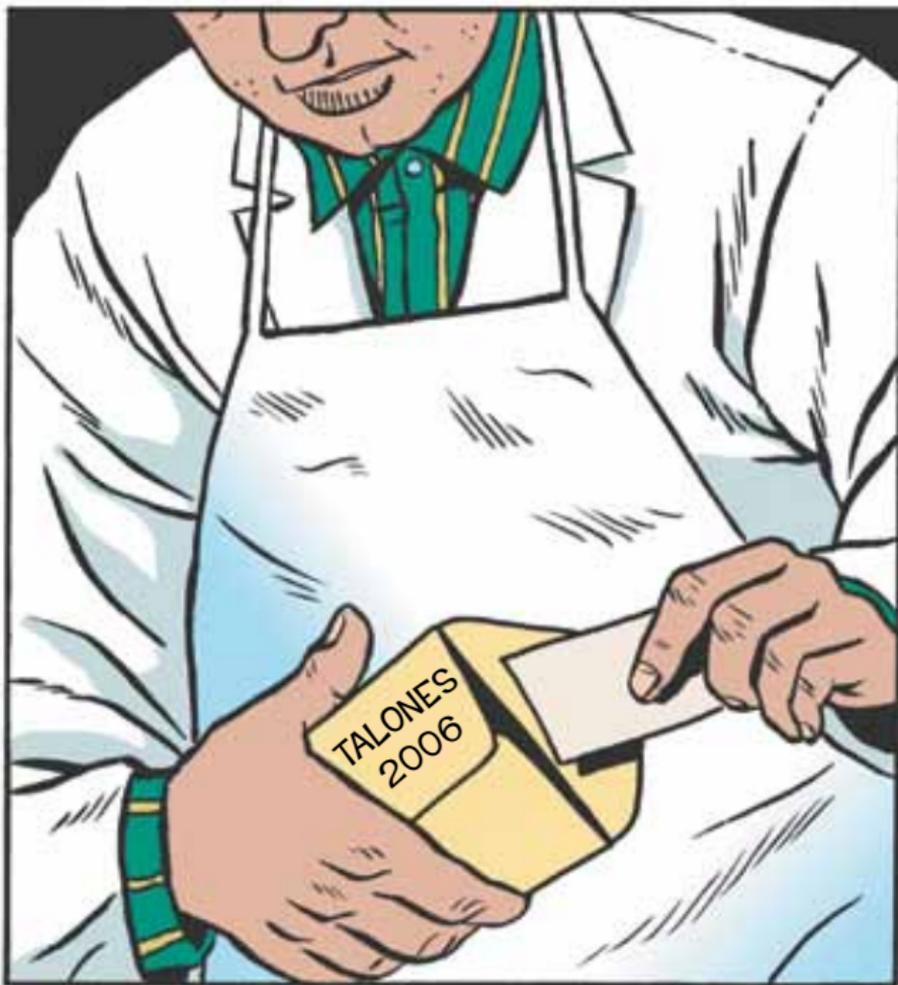
Estos descuentos son:

- Los impuestos FICA (Seguro Social y Medicare) son impuestos federales que todos los empleadores deben descontar. Los descuentos de FICA son 7.65% de su pago.
- A los empleadores también se les requiere descontar impuestos federales al ingreso. En algunos estados los empleadores también tienen que descontar impuestos estatales al ingreso. La suma descontada varía, depende de su ingreso, el tamaño de su familia y el estado donde usted viva.

Asegúrese de verificar las cuentas y asegurarse que se están descontando las cantidades correctas. Si no se está extrayendo dinero, su empleador podría estar quebrando la ley. Y aun si usted esté contento de recibir el dinero adicional, esto podría hacerle daño más adelante porque usted podría no estar ganando beneficios de Seguro Social o podría deber dinero al gobierno por sus impuestos al ingreso personal. Si tiene dudas, debe preguntar a su empleador, a su sindicato, o en un centro de trabajadores o a un defensor de los derechos de los trabajadores, acerca de los descuentos de cheque, ya sea que usted crea que le está sacando mucho o muy poco.

## **¿Preocupado de que no le está pagando la suma correcta?**

Si usted considera que no le está pagando por todas las horas que trabaja, o que su empleador está descontando



demasiado de sus cheques, lo más importante que puede hacer es **guardar todos sus talones de cheque**. Si usted no recibe talones con su cheque, debe fotocopiar su cheque antes de cambiarlo. Esto le servirá como un récord. Usted debe también mantener la cuenta de cuántas horas trabaja cada semana. Usted puede usar la tabla en la parte de atrás de este folleto para apuntar la hora en que reporta para trabajar, el tiempo de los descansos, y la hora en que usted sale del trabajo.

Los cheques de pago con frecuencia pueden ser confusos. Si usted tiene alguna duda acerca de su cheque, puede analizarlo con su representante sindical, un organizador de un centro de trabajadores, una oficina de asistencia legal u otro abogado de empleo.

## EMERGENCIAS FAMILIARES

De acuerdo con la Ley de Ausencia Médica Familiar, usted tiene derecho a un total máximo de 12 semanas de ausencia **no pagada** por año debido a:

- El nacimiento y cuidado de un hijo recién nacido;
- La adopción de un menor o el asumir la custodia de un menor;
- Para cuidar de un miembro de la familia inmediata (esposo(a), hijo(a), o padre/madre) con una condición seria de salud; o
- Una condición seria de salud que le incapacita para trabajar.

Para ser elegible de tomar este tiempo fuera del trabajo, usted debe haber trabajado para su empleador por un mínimo de 12 meses y por lo menos 1.250 horas durante el período de 12 meses inmediatamente anterior a la ausencia (un promedio de 24 horas por semana). Las 12 semanas que usted toma de ausencia no tienen que ser consecutivos. Si es posible dar a

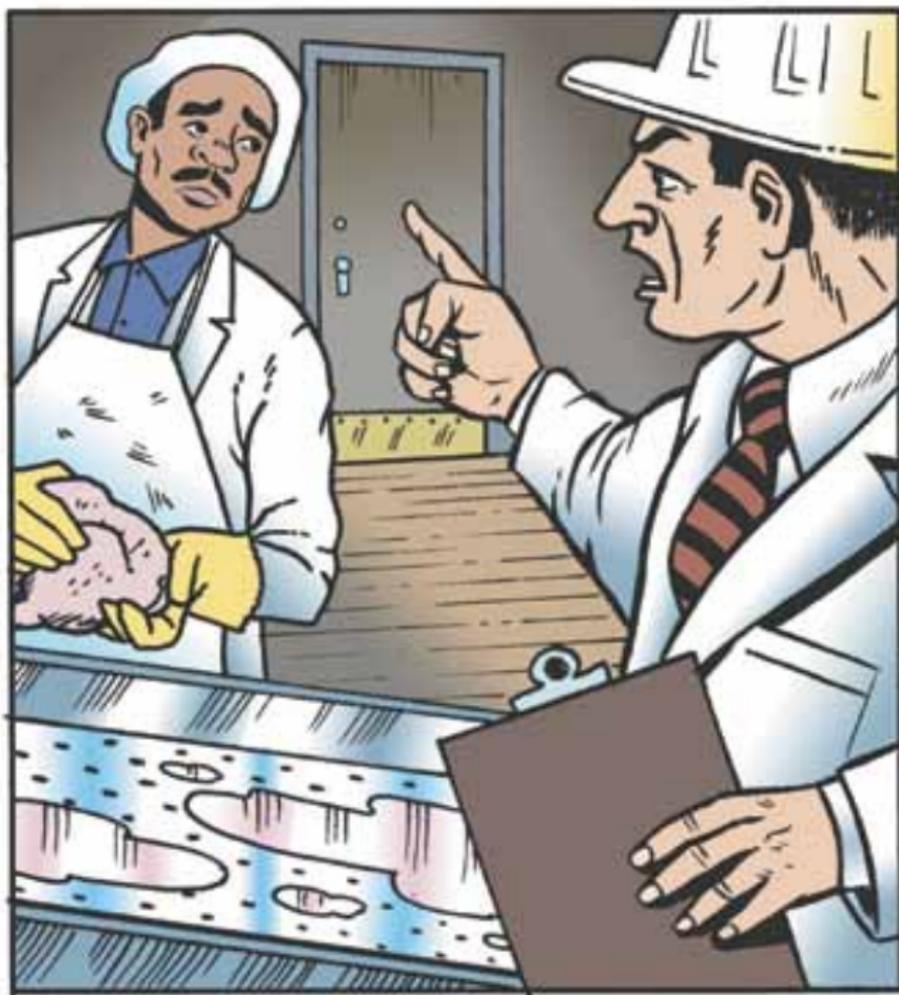


su jefe notificación adelantada de que usted necesitará este tiempo fuera del trabajo, usted tiene que hacerlo. Trate de notificar a su jefe 30 días antes de la ausencia o por lo menos con tanta anticipación como le sea posible.

## TOMANDO UN DESCANSO

La mayoría de los estados no tienen una ley que le garantice un descanso durante el día, pero la política de su empleador o el contrato con el sindicato probablemente le garantice un descanso. Su empleador tiene que pagarle por los descansos que duren menos de 30 minutos. Su empleador no tiene que pagarle por





el tiempo de su almuerzo de 30 minutos o más, si es que usted no tiene que realizar alguna labor durante ese tiempo. Durante un descanso no pagado, no le debe requerir limpiar equipo, esperar en la línea, colocarse o quitarse ropa o equipo, o hacer cosa alguna relacionada con el trabajo. Si usted tiene que trabajar durante su tiempo de descanso, le debe pagar por ese tiempo. Durante un descanso no pagado, usted debe poder salir afuera o ir a su carro.

## **Descansos para ir al baño**

Usted tiene el derecho de tomar tantos descansos como sea razonablemente necesario para ir al baño. No existe una ley que requiera a los empleadores proveer cierta cantidad de descansos para ir al baño, pero las leyes federales de salud y seguridad les requieren a los empleadores permitir a los empleados usar el baño cuando sea necesario y a tener un número suficiente de inodoros accesibles. Si no le dejan ir al baño cuando necesita hacerlo, esto puede causar peligrosos problemas de salud. Si usted toma un descanso de emergencia sin el permiso de su supervisor y es castigado, su representante sindical, un organizador de un centro de trabajadores, o una oficina de asistencia legal puede ayudarle. Usted también puede contactar a la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los Estados Unidos (OSHA) al 1-800-321-6742.

## **DISCRIMINACIÓN**

Las leyes federales prohíben a los empleadores discriminar en contra de –o acosar a– los empleados por razones de raza, etnicidad, origen nacional, edad, religión, género, embarazo o discapacidad. La discriminación incluye tratar a los trabajadores de manera diferente en su pago, horarios, puestos de trabajo, contratación, despidos, ascensos, y paros forzosos. Esto incluye el acoso sexual.

Si usted siente que su jefe, supervisor o compañero de trabajo podría estar discriminando contra usted en base a cualquiera de las categorías anteriores, puede consultar con un centro de trabajadores, un representante sindical,



una oficina de asistencia legal, u otro abogado de empleo o derechos civiles. Usted puede también contactar a la Comisión para Igualdad de Oportunidades en el Empleo al 1-800-669-4000.

## SINDICATOS Y ORGANIZACIÓN

### ¿Qué es un sindicato?

Un sindicato es una organización de trabajadores que se unen para negociar mejores términos de empleo con el empleador. Los trabajadores en una planta sindicalizada negocian un contrato, que se llama un acuerdo colectivo de negociación, el cual garantiza a los trabajadores ciertos



salarios, aumentos de sueldo, beneficios, condiciones laborales, protección contra despidos injustos y otras ventajas. El contrato también establece un procedimiento para las quejas de los trabajadores, que se llama el procedimiento de agravio, en caso de que el empleador infrinja los términos del contrato.

Un contrato sindical protege a los trabajadores de ser despedidos debido a una causa injusta y usualmente garantiza mejor pago y beneficios, tales como seguro de salud y pago por vacaciones, que los de los trabajadores en una planta no sindicalizada.

Todos los trabajadores tienen el derecho de unirse a un sindicato, sin importar su estado migratorio. De hecho, para la mayoría de los trabajadores, un sindicato es la mejor protección que los trabajadores pueden tener en contra de la discriminación causada por su estado migratorio.

### **¿Puede mi empleador evitar que yo me una a un sindicato?**

No. Cada trabajador tiene el derecho de unirse con otros trabajadores para abogar por mejores condiciones en el lugar de trabajo, organizar o unirse a un sindicato, y

colaborar con actividades colectivas de negociación. Es ilegal que su empleador:

- interfiera con las actividades de su sindicato
- le cuestione o le interroque a usted sobre actividades de su sindicato
- le despida por apoyar al sindicato, organizar a otros trabajadores, o participar en cualquier actividad sindical
- *amenace* con despedirle, transferirle o degradarle a usted debido a su apoyo al sindicato o a su participación en cualquier actividad sindical
- le transfiera a usted a un cargo inferior o acosarle debido a cualquier actividad sindical
- amenace con cerrar la planta si los empleados se organizan

La Junta Nacional de Relaciones Laborales es la agencia federal que hace cumplir las leyes laborales que protegen su derecho a organizarse colectivamente. Si su empleador

## YO TRABAJO PARA UN CONTRATISTA. ¿TENGO LOS MISMOS DERECHOS?

Si usted trabaja para un contratista, tiene los mismos derechos básicos de empleo que otros trabajadores. El contratista, *y usualmente la pollera*, son responsables de asegurarse que a usted se le pague el sueldo mínimo y horas extras, de protegerle a usted contra la discriminación, de garantizar que usted obtiene compensación al trabajador si resulta lesionado, y de respetar su derecho legal para organizarse o unirse a un sindicato.

le ha amenazado de cualquier manera cuando usted se ha involucrado en una actividad sindical o se ha unido con uno o más compañeros de trabajo para quejarse de una condición del lugar de trabajo, puede contactar a su representante sindical si tiene, o a un centro de trabajadores, oficina de asistencia legal, u otro abogado de empleo. Usted también puede presentar una queja directamente a la Junta Nacional de Relaciones Laborales. Su número sin cargo es: 1-866-667-NLRB (1-866-667-6572) ó (TTY) 1-866-315-NLRB (1-866-315-6572) para personas con impedimentos auditivos.

### **¿Unirme a mis compañeros de trabajo me protege aun si no tengo un sindicato?**

Sí. En cualquier momento en que dos o más trabajadores se unen para hablar con un supervisor o alguien de la administración acerca de un problema que tienen o una situación que les gustaría abordar, están protegidos por la ley federal. Su empleador no puede despedir, suspender, degradar o acosarle a usted por unirse con sus compañeros de trabajo para abordar los problemas en su lugar de trabajo.

Además, aun si usted no tiene un sindicato, tiene el derecho de pedirle a un compañero de trabajo que esté presente en cualquier junta que usted tenga con su empleador si usted cree que esta junta puede conducir a alguna acción disciplinaria, tal como ser suspendido, degradado o despedido.

## LESIONES EN EL TRABAJO

Si usted se lesiona o se enferma a causa de su trabajo, en la mayoría de los estados tiene el derecho de recibir compensación al trabajador. La compensación al trabajador, o “workers’ comp”, pagará por sus gastos médicos, una porción de su sueldo mientras se está recuperando y una indemnización si está discapacitado permanentemente.

### ¿Qué hago si me lesiono en el trabajo?

Si usted se lesiona en el trabajo, siga estos cinco pasos:

1. Reporte el accidente, lesión o enfermedad a su supervisor. Es mejor hacer esto inmediatamente. Diferentes estados tienen tiempos límites diferentes en lo referente a cuándo se debe reportar una lesión.
2. Anote los nombres de testigos, incluyendo sus domicilios y números telefónicos si puede obtener esta información.
3. Vea a un médico inmediatamente. En algunos estados usted tiene el derecho de seleccionar a su propio médico, pero en otros estados usted debe seleccionar a un médico a partir de una red previamente aprobada.
4. Tome notas usted mismo después del accidente, lesión o enfermedad. Anote exactamente qué sucedió, quién estaba presente, cómo respondió su supervisor y qué acciones tomó usted.
5. Contacte a un centro local de trabajadores, a su representante sindical, o a un abogado calificado de compensación al trabajador en su área.



### **¿Cómo pago por la atención médica?**

Si usted se lesiona o se enferma debido a su trabajo, ¡usted no tiene que pagar los gastos médicos! Todas sus gastos médicos serán pagados a través del seguro de compensación al trabajador de su empleador si usted sigue los pasos apropiados para reportar su lesión a su empleador y si un médico encuentra que su lesión fue causada por su trabajo.

La mayoría de los estados requiere que los empleados tengan seguro de compensación al trabajador, y **todos los empleados son elegibles para compensación al trabajador sin importar por cuánto tiempo han trabajado con ese empleador y sin importar su estado migratorio.**

La compensación al trabajador es un seguro “sin culpabilidad”, lo que quiere decir que usted es elegible para beneficios de compensación al trabajador sin importar quién tuvo la culpa, siempre que usted no estuviera intoxicado o jugando inapropiadamente en el trabajo.

Si su médico le manda a perder días de trabajo debido a su lesión, el seguro de compensación al trabajador le pagará, después de un período de espera, una porción de su sueldo semanal regular hasta que su médico diga que usted está capacitado para trabajar de nuevo. Si su lesión es permanente, usted podría ser elegible para recibir beneficios médicos a largo plazo así como una indemnización final por su discapacidad.

Sus derechos bajo la compensación al trabajador varían de estado a estado. Usted puede consultar con un centro de trabajadores, un abogado calificado de compensación al trabajador o un representante sindical para saber más acerca de sus derechos cuando se lesiona en el trabajo.

### **Ponga atención...**

Su empleador podría ofrecer pagar los costos médicos por usted. Esto probablemente significa que su empleador está infringiendo la ley y no está reportando la lesión a la comisión de compensación al trabajador. **Si usted acepta dinero del empleador para el médico, podría perder la garantía del pago por gastos médicos futuros, o pago por el tiempo que usted está incapacitado para trabajar debido a su lesión.**

## **Tengo dolor todos los días, pero la enfermera de la planta dice que estoy bien.**

Muchos trabajadores en las plantas polleras tienen lesiones causadas por movimientos repetitivos que se desarrollan lentamente con el transcurso del tiempo. Si sus manos, brazos u hombros le duelen, vaya a la enfermería de la planta y pídale a su supervisor que lo cambie a un puesto diferente. También pida ver a un médico para que diagnostique el problema. Si la compañía no acepta su solicitud de ver a un médico, puede contactar a un centro de trabajadores, a una oficina de asistencia legal, a un abogado calificado o a su representante sindical.

Su empleador podría amenazar con despedirle si usted reporta la lesión, o presionarle para que siga trabajando aunque esté lesionado. En la mayoría de los estados, esto es ilegal. Si le despiden, puede contactar inmediatamente a un centro de trabajadores, a su representante sindical, a un abogado calificado, o a la agencia estatal apropiada.

## **Condiciones peligrosas**

Si las condiciones en la planta son peligrosas o insalubres, usted puede presentar una queja con la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA), la agencia gubernamental que regula la seguridad en el empleo, llamando a su número sin cargo: 1-800-321-6742, o TTY para personas con impedimentos auditivos 1-877-889-5627.



Las condiciones peligrosas en el lugar de trabajo que OSHA investigará incluyen:

- velocidades excesivas de la línea
- exposición a químicos
- entornos extremadamente calientes o fríos
- equipo de seguridad inadecuado
- capacitación de seguridad inapropiada / capacitación de seguridad inexistente
- ruido excesivamente alto
- instalaciones sanitarias inapropiadas / negación de privilegios de descanso para ir al baño



Usted tiene el derecho de no hacer algo en el trabajo si usted razonablemente considera que existe un peligro real de muerte o lesión. Usted tiene el derecho de decirle a su supervisor y a un representante sindical si sus condiciones de trabajo son peligrosas o insalubres, sin que le hagan represalias.

## SUS DOCUMENTOS

A todos los empleadores se les requiere llenar un formulario I-9 cuando se le contrata. El formulario I-9 verifica que un empleado puede trabajar legalmente en Estados Unidos. Una vez que su empleador ha aceptado sus documentos como válidos, **no puede venir después a pedir más documentos o a examinar sus documentos nuevamente, excepto en algunas circunstancias específicas**, tales como: (1) cuando su autorización de empleo expira, (2) cuando se realiza una auditoría interna completa (una investigación en toda la compañía) de los formularios I-9 de todos los empleados, o (3) cuando tienen evidencia concreta que su autorización de empleo podría no ser válida.

### **¿Qué sucede si el jefe pide volver a verificar mis documentos de trabajo?**

Si su empleador afirma que existe un nuevo problema con su formulario I-9, pide ver sus documentos nuevamente, o de cualquier otra manera cuestiona su estado migratorio, su intención podría ser amenazarle a usted o tratar de

crear una excusa para despedirlo o para tomar represalias contra usted. Si usted ha sido lesionado, se ha quejado acerca de una condición en el trabajo, o ha estado involucrado en actividad sindical, y su jefe “descubre” un problema con sus documentos de inmigración, él o ella podría estar quebrando la ley.

Si su jefe le pide a usted que le enseñe sus documentos de autorización de empleo nuevamente, usted debe pedir una explicación escrita explicando porqué está su jefe solicitando ver sus documentos. **RECUERDE: Usted tiene el derecho de permanecer callado acerca de su estado migratorio.** Si su empleador pide volver a verificar sus documentos, contacte a un representante sindical o a un centro de trabajadores inmediatamente. Usar su estado migratorio como amenaza puede ser también una forma de discriminación. Si usted tiene autorización del trabajo, usted podría también ser elegible para presentar cargos con la Oficina de Consejería Especial (OSC) del Departamento de Justicia (DOJ) para la discriminación de empleo relacionada con inmigración, contactando el 1-800-255-7688.

## PESCADORES DE POLLOS

Su empleador podría tratar de decirle a usted que usted es un “trabajador agrícola” con el propósito de evitar pagarle horas extras. Los pescadores de pollos generalmente no son considerados “trabajadores agrícolas” y tienen derecho a horas extras. Si su empleador se rehusa a pagarle a usted horas extras, puede contactar a un centro de trabajadores, una oficina de asistencia legal, u otro abogado de empleo.

Los pescadores de pollos con frecuencia trabajan para un contratista, no directamente para la pollera. Aun así, la pollera sigue siendo legalmente responsable, en la mayoría de los casos, de asegurarse que el contratista le paga a usted horas extras y sueldo mínimo, que el contratista cumple con sus promesas de trabajo, y que el contratista respeta sus derechos legales.

Existen muchos riesgos de salud específicos para los pescadores de pollos: el amoníaco del lecho de los pollos es peligroso, estarse doblando todo el día puede causar problemas de espalda, y los pescadores de pollos con frecuencia tienen dolor en sus manos y coyunturas. Puede reportar cualquier lesión o dolor continuo a su empleador, al organizador de un centro de trabajadores, a una oficina de asistencia legal, o a otro abogado de empleo.