



**GUÍA PARA LOS HABITANTES DE ILLINOIS:**  
***EL IMPACTO DEL ESTATUS MIGRATORIO EN LOS***  
***DERECHOS LABORALES***

December 27, 2018



**GUÍA PARA LOS HABITANTES DE ILLINOIS:**  
**EL IMPACTO DEL ESTATUS MIGRATORIO EN LOS DERECHOS LABORALES**

**RESUMEN EJECUTIVO**

En vista de los recientes debates sobre la autorización de empleo para los trabajadores y el litigio pendiente sobre el estatus del programa de Acción Diferida para los Llegados en la Infancia [Deferred Action for Childhood Arrivals, (DACA, por sus siglas en Inglés)], muchos de los trabajadores y empleadores en Illinois están tratando de comprender mejor la intersección de sus derechos y obligaciones bajo las leyes federales de inmigración y las protecciones laborales bajo las leyes estatales y federales.

Este guía discute la ley así como se relaciona a (1) la autorización de empleo para los trabajadores sin la ciudadanía, (2) los derechos que los empleados gozan – sin importar el estatus migratorio o la autorización de empleo – en los lugares de empleo, y (3) varios asuntos más con respecto a las aplicaciones de las leyes federales de inmigración en los lugares de empleo.

- La ley federal requiere que los empleadores verifiquen la autorización de empleo de cada empleado que contratan para trabajar en los Estados Unidos al momento de la contratación. Al contratar a un empleado, los empleadores tienen que pedir ciertos documentos para verificar la autorización de empleo. Si algún documento presentado por un empleado comprobando su autorización de empleo tiene fecha de vencimiento, el empleador debe de volver a verificar la autorización de empleo antes de que pase la fecha de vencimiento para confirmar que haya sido renovada o expedida de nuevo. Los empleados que presentan documentos inauténticos o que no les pertenecen pueden ser sujetos a multas o sanciones penales.
- Una vez contratado, los empleados gozan de ciertos derechos laborales sin importar su estatus migratorio o autorización de empleo. Estos derechos incluyen el derecho de ser pagado un salario mínimo, tener condiciones seguras y saludables de trabajo, recibir la compensación por las lesiones sufridas en el empleo, y estar libre de la discriminación ilegal en el empleo, además de otras protecciones. Cualquier empleado que ha experimentado una violación de sus derechos laborales puede hacer una queja con las agencias gubernamentales apropiadas y en algunos instantes, hacer una demanda privada en los tribunales, sin importar su estatus migratorio o la autorización de empleo.
- En ciertas circunstancias, los agentes federales del Servicio de Inmigración y Control de Aduanas [Immigration and Customs Enforcement (ICE por sus siglas en Inglés)] pueden entrar a los lugares de empleo y cuestionar a cualquier empleado sobre su estatus migratorio y la autorización de empleo. No obstante, los empleados no son obligados a contestar las preguntas de los agentes, pueden elegir a guardar el silencio, y pueden consultar con un abogado antes de responder a las cuestiones o presentar o firmar documentos.

Este guía se dirige hacia los trabajadores, empleadores, defensores laborales, y abogados de inmigración en Illinois y proporciona mayor detalle sobre estas obligaciones y protecciones laborales. Este guía no pretende ser un sustituto para asesoramiento legal por un abogado competente y con licencia.

**GUÍA PARA LOS HABITANTES DE ILLINOIS:**  
**EL IMPACTO DEL ESTATUS MIGRATORIO EN LOS DERECHOS LABORALES**

Bajo las leyes federales de inmigración, ambos empleadores y empleados son obligados a cumplir con el proceso de la verificación de la autorización de empleo. Pero una vez contratado, ni el estatus migratorio ni la autorización de empleo de un empleado deberían de afectar sus derechos laborales – incluyendo el derecho de ser pagado el salario mínimo por cada hora trabajada, el derecho a condiciones de trabajo seguras y saludables, el derecho a recibir la compensación por las lesiones sufridas en el empleo, el derecho de estar libre de la discriminación ilegal, y de poder actuar colectivamente o afiliarse con un sindicato u organización laboral.

La Oficina de la Procuradora General proporciona este guía para educar a los trabajadores, empleadores, defensores laborales, y abogados de inmigración en Illinois sobre los entrelazamientos de las leyes de inmigración y los derechos y obligaciones laborales. Al final de esta guía se encontrará un apéndice proporcionando datos de contacto para las agencias gubernamentales que aplican las varias leyes pertinentes y de asociaciones de abogados y organizaciones de abogacía.

Como se entiende en este guía, la frase “estatus migratorio” se refiere a la autoridad legal de residir en los Estados Unidos.<sup>1</sup> En contraste, la frase “autorización de empleo” se refiere a la autoridad para trabajar legalmente en los Estados Unidos, la cual no necesariamente es conferida por medio del estatus migratorio.<sup>2</sup>

## **I. Las Leyes Federales de Inmigración**

### **a. Las obligaciones de los Empleadores**

Las leyes federales obligan a cada persona o entidad que contrata, recluta, o refiere para empleo a un individuo a verificar la autorización de empleo de ese individuo dentro de los primeros tres días después de la contratación.<sup>3</sup> Los empleadores pueden satisfacer sus obligaciones con hacer a los empleados completar un Formulario I-9 de Verificación de Elegibilidad (Formulario I-9) y presentar un o una combinación de documentos aceptables bajo la ley que establecen su identificación y su autorización de empleo, así como un pasaporte estadounidense, una tarjeta de Seguro Social, una licencia para conducir, una tarjeta de residencia (tarjeta verde o “green card”), o un Documento de Autorización de Empleo

---

<sup>1</sup> Véase 8 U.S.C. §§ 1101(a)(15), (16), (26).

<sup>2</sup> Véase 8 C.F.R. § 274a.12(c); *Bokhari v. Holder*, 622 F.3d 357, 360 (5th Cir. 2010); véase también *Chamber of Commerce of U.S. v. Whiting*, 563 U.S. 582, 637 & n.5 (2011) (Sotomayor, J., disidente).

<sup>3</sup> 8 U.S.C. § 1324a(a)(1)(B)(i); 8 C.F.R. § 274a.2.

[Employment Authorization Document, (EAD, por sus siglas en Inglés)].<sup>4</sup> Si la documentación presentada por un empleado satisface los requisitos legales y parece ser auténtica, los empleadores no deben de exigir al empleado presentar documentación adicional.<sup>5</sup> Los empleadores pueden hacer y guardar copias de la documentación y del Formulario I-9, pero solamente para el propósito de cumplir con las leyes de la verificación de la autorización de empleo.<sup>6</sup>

Los empleadores no pueden re-verificar o intentar de re-verificar la autorización de empleo de cualquier empleado a menos que la documentación presentada por el empleado tenga fecha de vencimiento.<sup>7</sup> Es este instante, los empleadores pueden pedir al empleado presentar nueva documentación comprobando que la autorización de empleo fue renovada o expedida de nuevo no más tarde que la fecha de vencimiento.<sup>8</sup> Por ser la obligación del empleador de verificar y re-verificar la autorización de empleo de sus empleados, los empleados nos son obligados a actualizar a los empleadores sobre cambios en su estatus migratorio a menos que sea parte de una re-verificación legal.<sup>9</sup>

Cualquier empleado que presente documentación fraudulenta, falsificada, alterada, o que le pertenece a otra persona puede ser sujeto a multas y sanciones penales.<sup>10</sup>

## **b. E-Verify**

E-Verify es un programa de internet que permite a los empleadores verificar electrónicamente la autorización de empleo de sus empleados.<sup>11</sup> E-Verify puede verificar la identidad de los empleados y la autorización de empleo por comparar los datos presentados por el empleado en su Formulario I-9 con los registros de la Administración del Seguro Social [Social Security Administration (SSA, por sus siglas en inglés)] y el Departamento de Seguridad Interna [Department of Homeland Security, (DHS por sus siglas en inglés)].<sup>12</sup> Con algunas excepciones limitadas bajo la ley federal, los empleadores no son obligados a usar el programa

---

<sup>4</sup> 8 C.F.R. § 274a.2(b).

<sup>5</sup> 8 U.S.C. §§ 1324a(b)(1)(A); 1324b(a)(6).

<sup>6</sup> 8 U.S.C. § 1324a(b)(3)-(5).

<sup>7</sup> 8 C.F.R. § 274a.2(b)(vii).

<sup>8</sup> *Id.*

<sup>9</sup> Véase 8 U.S.C. § 1324a(a)-(b); 8 C.F.R. § 274a.2(b)(1).

<sup>10</sup> 8 U.S.C. §§ 1324c(a)(1)-(3), 18 U.S.C. § 1546(b); véase también *Hoffman Plastic Compounds, Inc. v. N.L.R.B.*, 535 U.S. 137, 148 (2002).

<sup>11</sup> 8 U.S.C. § 1324a note, Pilot Programs for Employment Eligibility Confirmation (Autorizando el programa de piloto E-Verify, promulgado por Pub.L. 104-208, div. C, título IV, subtítulo A § 404, y posteriormente re-autorizado).

<sup>12</sup> *Id.* en § 1324a note, Sec. 403(a)(2)-(3).

de E-Verify.<sup>13</sup> No obstante, algunos estados, no incluyendo Illinois, han elegido a obligar a los empleadores usar E-Verify.<sup>14</sup>

Para participar en E-Verify, los empleadores tienen que firmar un memorándum de entendimiento con el DHS.<sup>15</sup> Aunque los empleadores en Illinois no son obligados a usar E-Verify, ellos que eligen usarlo tienen que cumplir con todos los requisitos y procedimientos de E-Verify.<sup>16</sup> Por ejemplo, los empleadores no pueden usar E-Verify para pre-seleccionar solicitantes para contratación y tampoco pueden usarlo antes de contratar a un empleado o antes de que un empleado complete el Formulario I-9.<sup>17</sup>

Con respecto a E-Verify, si los datos presentados por un empleado en su Formulario I-9 no conforman con la datos en los registros de la SSA o el DHS, el empleador recibirá un aviso de “no confirmación tentativo” [Tentative Nonconfirmation, (TNC por sus siglas en inglés)] por parte de la agencia que identifico la disconformidad.<sup>18</sup> El empleador debe de notificar al empleado del TNC en privado; proporcionar una copia del TNC, incluyendo una traducción si es necesaria; y referir al empleado a la SSA o el DHS como sea apropiado.<sup>19</sup> Los empleados que reciben un TNC pueden impugnar el TNC con la agencia apropiada.<sup>20</sup> Los empleadores no pueden tomar decisiones de empleo adversas en contra de un empleado que este impugnando un TNC hasta y a menos que el TNC sea escalado a una no confirmación final.<sup>21</sup>

Tal como en la verificación de la autorización de empleo, cualquier empleado que presenta documentación fraudulenta, falsificada, alterada, o que le pertenece a otra persona puede ser sujeto a multas y sanciones penales.<sup>22</sup> Si la SSA o el DHS promulga un aviso de no confirmación final, el empleador debe determinar si despedir al empleado.<sup>23</sup>

---

<sup>13</sup> *Id.* Sec. 402(a).

<sup>14</sup> Alabama, Arizona, North Carolina, South Carolina, Tennessee, y Utah obligan a los empleadores públicos y privados usar E-Verify; otros estados obligan a los empleadores públicos y contratistas estatales usar E-Verify, incluyendo: Arizona, Colorado, Florida, Georgia, Idaho, Indiana, Louisiana, Michigan, Mississippi, Missouri, Nebraska, North Carolina, Oklahoma, Pennsylvania, Utah, Virginia, y West Virginia. *Vease* Table: States Requiring E-Verify, NAT'L CONFERENCE OF STATE LEGISLATURES, <http://www.ncsl.org/research/immigration/everify-faq.aspx#Table:States Requiring E Verify> (visitado por última vez el día 12 de diciembre 2018).

<sup>15</sup> *Véase* Dep't of Homeland Security, The E-Verify Memorandum of Understanding for Employers, *disponible en* [http://www.uscis.gov/sites/default/files/USCIS/Verification/E-Verify/E-Verify\\_Native\\_Documents/MOU\\_for\\_E-Verify\\_Employer.pdf](http://www.uscis.gov/sites/default/files/USCIS/Verification/E-Verify/E-Verify_Native_Documents/MOU_for_E-Verify_Employer.pdf).

<sup>16</sup> 8 U.S.C. § 1324a note, Sec. 403(a); 820 ILCS § 55/12(a); E-Verify Fact Sheet, Ill. Dep't of Labor, *disponible en* <https://www.illinois.gov/idol/Laws-Rules/legal/Documents/everify.pdf>.

<sup>17</sup> 8 U.S.C. § 1324a note, Sec. 404(d)(4)(B); MOU Art. II.A.9-10; 820 ILCS § 55/12(c)(4).

<sup>18</sup> 8 U.S.C. § 1324a note, Sec. 403(a)(4)(B)(i).

<sup>19</sup> *Id.* en Sec. 403(a)(4)(B)(i)-(iii), (iii); MOU Art. III.A.1, B.1; 820 ILCS § 55/12(c)(6).

<sup>20</sup> 8 U.S.C. § 1324a note, Sec. 403(a)(4)(B)(iii); MOU Art. III.A.1, B.1.

<sup>21</sup> 8 U.S.C. § 1324a note, Sec. 403(a)(4)(B)(iii); MOU Art. II.A.13; *véase también* 820 ILCS § 55/12(c)(5).

<sup>22</sup> 8 U.S.C. §§ 1324c(a)(1)-(3), 18 U.S.C. § 1546(b); *véase también* Hoffman Plastic Compounds, Inc. v. N.L.R.B., 535 U.S. 137, 148 (2002).

<sup>23</sup> 8 U.S.C. § 1324a note, Sec. 403(a)(4)(C)(i); MOU Art. II.A.13.

### **c. La Discriminación en la Verificación de la Autorización de Empleo**

Los empleadores no pueden discriminar a los empleados por razón de su raza u origen nacional en cumplir con sus obligaciones relacionadas a la verificación de la autorización de empleo. No pueden tomar en cuenta la raza u origen nacional de los empleados en decidir si verificar la autorización de empleo, rechazar documentos que aparecen ser auténticos, exigir documentación adicional o diferente a lo establecido para verificar la autorización de empleo, o en cumplir con los requisitos y procedimientos de E-Verify.<sup>24</sup> Por ejemplo, los empleadores no pueden decidir verificar la autorización de empleo de solamente los empleados que parecen ser hispanos o latinos.<sup>25</sup>

Cualquier empleado que sospecha una violación de sus derechos con respecto a la verificación de su autorización de empleo puede hacer una queja con el Departamento de Trabajo de Illinois o la Sección de Derechos de Inmigrantes y Empleados del Departamento de Justicia (antiguamente conocida como la Oficina del Consejero Especial para Prácticas Injustas en el Empleo Relacionadas con la Inmigración), cuyos datos de contacto son detallados en el Apéndice.

## **II. Todos Los Empleados en Illinois Gozan de Derechos y Protecciones Laborales**

### **a. El Impacto General de la Autorización de Empleo en las Protecciones Laborales**

Las leyes federales de inmigración no abordan, ni tuvieron la intención de impactar, las leyes estatales y federales regulando los salarios y horarios y las condiciones de empleo.

Las restricciones contra la contratación de personas sin autorización de empleo vienen de la Ley de Reforma y Control de la Inmigración [Immigration Reform and Control Act, (IRCA por sus siglas en inglés)], Pub. L. 99-603.<sup>26</sup> IRCA fue legislada mucho después de las leyes laborales estatales y federales, y su historia legislativa aclara que IRCA no pretendió “minar o disminuir de ninguna manera las protecciones laborales existentes.”<sup>27</sup> Las interpretaciones de los

---

<sup>24</sup> 8 U.S.C. § 1324b(a)(6); 775 ILCS § 5/2-102(G)(1).

<sup>25</sup> 8 U.S.C. § 1324b(a)(6); 775 ILCS § 5/2-102(G)(1).

<sup>26</sup> Véase *Hoffman Plastic Compounds*, 535 U.S. en 147 (analizando el sistema de la verificación de la autorización de empleo establecido por IRCA y exponiendo que el combate contra los trabajadores indocumentados fue un elemento “central a la política de la ley de inmigración.”)(citando *INS v. Nat’l Ctr. for Immigrants’ Rights, Inc.*, 502 U.S. 183, 194 (1991)).

<sup>27</sup> H.R.Rep. No. 99-682 (I), en 58 (1986), publicado en 1986 U.S.C.A.N. 5649, 5662. De hecho, un comité congressional declaró específicamente que “El comité no tiene la intención de que cualquier de las provisiones de esta Ley limite los poderes de las agencias laborales federales y estatales, como la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional [Occupational Safety and Health Administration (OSHA)], la División de Salarios y Horarios del Departamento de Trabajo [Wage and Hour Division of the Department of Labor, (USDOL WHD)], la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo [Equal Employment Opportunity Commission, (EEOC)], la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo De Los Estados Unidos [National Labor Relations Board, (NLRB)], o árbitros

tribunales han sido consistentes con esta historia legislativa.<sup>28</sup> Por lo tanto, como norma general, una vez que un empleado sea contratado y comienza a trabajar, los derechos laborales que goza como empleado no son impactados o disminuidos por cualquier razón relacionada a su estatus migratorio o su autorización de empleo.

De acuerdo con esta separación tradicional entre las aplicaciones de la leyes de inmigración y los derechos laborales, el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos [United States Department of Labor, (US DOL)] firmo un memorándum de entendimiento con el DHS bajo cual el Servicio de Inmigración y Control de Aduanas [U.S. Immigration and Customs Enforcement, (ICE por sus siglas en inglés)] acordó no aplicar las leyes de inmigración en los lugares de empleo donde existen controversias relacionadas a los derechos de recibir el salario mínimo o salario acordado; recibir beneficios de empleo disponibles bajo la ley; tener un lugar de empleo seguro; recibir la compensación por las lesiones sufridas en el trabajo; estar libre de la discriminación; poder organizarse o participar o ayudar a una organización laboral; y estar libre de las represalias por ejercer estos derechos.<sup>29</sup> Aun así, se debe notar que un memorándum de entendimiento no tiene la fuerza de la ley y puede ser revocado por el Presidente o por las agencias signatarias en cualquier momento.

## **b. Las Protecciones Laborales Que Aplican Sin Importar la Autorización de Empleo**

Muchas leyes laborales protegen a todos los empleados sin importar el estatus migratorio o la autorización de empleo. Esta sección presenta un resumen breve sobre estas leyes. Los datos de contacto para las agencias que aplican estas leyes son detalladas en el Apéndice.

### *1. Las Leyes Estatales y Federales Sobre los Salarios y Horarios*

Todos los empleados que trabajan en Illinois tienen el derecho de ser pagado en conformidad con las leyes federales y estatales y de recuperar los salarios no pagados o mal pagados. La Ley de Normas Razonables de Trabajo [Fair Labor Standards Act, (FLSA por sus siglas en inglés)] establece los derechos de los empleados de ser pagado por cada hora trabajada, ser pagado el salario mínimo, y ser pagado el tiempo extra (u “overtime”) por cada hora trabajada más de 40 en una semana laboral.<sup>30</sup> Adicionalmente, algunas leyes estatales establecen

---

laborales, en conformidad con las leyes existentes, de remediar las prácticas injustas contra los empleados indocumentados que ejercen sus derechos ante dichas agencias o participan en actividades protegidas por estas agencias.” H.R.Rep. No. 99-682(II) at 8-9 (1986), publicado en 1986 U.S.C.C.A.N. 5757, 5758.

<sup>28</sup> Véase *Lucas v. Jerusalem Café, LLC*, 721 F.3d 927, 936-37 (8th Cir. 2013) (“[L]a prohibición contra la contratación de extranjeros sin autorización de empleo está en armonía con los requisitos que los empleadores – incluyendo ellos que violan las leyes por contratar a trabajadores sin autorización de empleo – proporcionen salarios y condiciones de trabajo justos.”)

<sup>29</sup> Véase Revised Memorandum of Understanding between the Departments of Homeland Security and Labor Concerning Enforcement Activities at Worksites, U.S. Dep’t of Labor (Dec. 7, 2011), *disponible en* <https://www.dol.gov/asp/media/reports/DHS-DOL-MOU.pdf>.

<sup>30</sup> 29 U.S.C. § 201, *et seq.*

salarios mínimos más altos que lo federal y la frecuencia y los métodos de los pagos salariales.<sup>31</sup> En el momento de la publicación de este guía, por ejemplo, el salario mínimo en Illinois es \$8.25 por hora para los empleados mayor de 18 años,<sup>32</sup> y el salario mínimo en la Ciudad de Chicago es \$12.00 por hora.<sup>33</sup> Los tribunales han consistentemente declarado que el derecho de recibir los salarios ganados no depende en el estatus migratorio o la autorización de empleo.<sup>34</sup> En Illinois, cualquier empleado que no ha sido pagado puede hacer una demanda privada en un tribunal<sup>35</sup> o entablar una queja con los departamentos de trabajo de Illinois [Illinois Department of Labor, (IDOL por si siglas en inglés)] o de los Estados Unidos [Department of Labor, (US DOL por sus siglas en inglés)].<sup>36</sup>

## 2. La Seguridad y Salud Ocupacional

La Ley de Seguridad y Salud [Occupational Safety and Health Act, (OSH Act, por sus siglas en inglés)] es una ley federal que obliga a los empleadores mantener un lugar de empleo seguro y saludable para todos los empleados.<sup>37</sup> Estas reglas protegen a todos los empleados sin importar el estatus migratorio.<sup>38</sup> La Administración de Seguridad y Salud [Occupational Safety and Health Administration, (OSHA por sus siglas en inglés)] hace cumplir esta ley. La OSHA establece las normas de seguridad y salud para los equipos protectores, estándares de equipo, los peligros químicos, y otros asuntos de seguridad y salud en los lugares de empleo.

## 3. La Compensación Para Trabajadores

Con excepciones limitadas, la mayoría de los empleadores en Illinois son obligados a mantener una póliza de seguro de compensación que compensa a los empleados con beneficios de discapacidad temporal o total por las lesiones o enfermedades accidentales sufridas en conexión con el empleo.<sup>39</sup> Los tribunales de Illinois han declarado que los empleados sin el estatus migratorio legal o la autorización de empleo son elegibles, bajo las reglas de la Ley de

---

<sup>31</sup> 29 U.S.C. § 218(a); véase también 820 ILCS § 115/1 *et seq.*

<sup>32</sup> 820 ILCS § 105/4(a)(1).

<sup>33</sup> CITY OF CHICAGO MUN. CODE § 1-24-020.

<sup>34</sup> *Lucas v. Jerusalem Café, LLC*, 721 F. 3d 927, 933 (8th Cir. 2013); *Lamonica v. Safe Hurricane Shutters, Inc.*, 711 F. 3d 1299, 1306-07 (11th Cir.2013); *Patel v. Quality Inn S.*, 846 F. 2d 700, 706 (11th Cir. 1988); *Colon v. Major Perry Street Corp.*, 987 F. Supp. 2d 451, 455 (S.D. N.Y. 2013); *Jing-Ming Lin v. Chinatown Restaurant Corp.*, 771 F. Supp. 2d 185, 190 (D. Mass. 2011).

<sup>35</sup> 29 U.S.C. § 216(b); 820 ILCS § 105/12; 820 ILCS § 115/14.

<sup>36</sup> 29 U.S.C. § 216(c); 820 ILCS § 105/12(a); 820 ILCS § 115/11.

<sup>37</sup> Véase 29 U.S.C. § 654(a).

<sup>38</sup> Véase *Chao v. Occupational Safety & Health Review Comm'n*, 401 F.3d 355, 359-60, 363 (5th Cir. 2005) (afirmando violaciones de las normas de la ley OSH contra empleador con empleados sin autorización de empleo); véase también Fact Sheet: Retaliation Based on Exercise of Workplace Rights Is Unlawful, U.S. DEP'T OF LABOR, <https://www.dol.gov/dol/fact-sheet/immigration/RetaliationBasedExerciseWorkplaceRightsUnlawful.htm> (visitado por última vez el día 14 de diciembre 2018).

<sup>39</sup> 820 ILCS § 305/1 *et seq.*

Compensación, para los beneficios de compensación para trabajadores.<sup>40</sup> La Comisión de Compensación de Trabajadores [Illinois Workers' Compensation Commission, (IWCC por sus siglas en inglés)] administra esta ley.<sup>41</sup> Cualquier empleado que ha sido denegado la compensación de trabajadores puede hacer una queja a la Comisión de Compensación de Trabajadores, cuyos datos de contacto son detallados en el Apéndice.

#### 4. El Derecho de Afiliarse con un Sindicato o Centro de Trabajadores

La Ley Nacional de Relaciones Laborales [National Labor Relations Act (NLRA por sus siglas en inglés)] protege a los derechos de los empleados de “organizar, formar, afiliarse con, o ayudar a las organizaciones laborales, de negociar colectivamente por medio de representantes elegidos, y de participar en otras actividades protegidas relacionadas a las negociaciones colectivas o ayuda mutua o protección.”<sup>42</sup> Estas actividades protegidas incluyen los derechos de los empleados de formar o intentar de formar un sindicato o grupo de empleados para pedir un mejoramiento de los salarios o las condiciones de empleo.<sup>43</sup> La Junta Nacional de Relaciones Laborales [National Labor Relations Board, (NLRB por sus siglas en inglés)] hace cumplir esta ley.<sup>44</sup> Aunque las protecciones bajo la NLRA aplican a todos los empleados, algunos remedios bajo la NLRA, como el derecho a los salarios atrasados en casos de despidos ilegales, no son disponibles para los empleados sin autorización de empleo, como se discute en la siguiente sección (d) de este guía.<sup>45</sup>

#### c. Las Represalias

Cada una de las leyes discutidas anteriormente en este guía, además de proporcionar protecciones substantivas, también prohíben las represalias contra los empleados que ejercen sus derechos bajo esas leyes. En general, es ilegal que un empleador tome alguna acción adversa contra un empleado por razón de que el empleado se quejó sobre los salarios o las condiciones de trabajo, porque entablado una queja, o porque coopero con una investigación de supuestas violaciones laborales.<sup>46</sup> Las represalias pueden tomar varias formas, incluyendo los despidos, las

---

<sup>40</sup> *Economy Packing Co. v. Illinois Workers' Compensation Com'n*, 387 Ill.App.3d 283, 289 (2008).

<sup>41</sup> 820 ILCS § 305/13.

<sup>42</sup> 29 U.S.C. § 157.

<sup>43</sup> Véase Employee Rights, NAT'L LABOR RELATIONS BD., <https://www.nlrb.gov/rights-we-protect/employee-rights> (visitada por última vez el día 4 de oct., 2017).

<sup>44</sup> 29 U.S.C. § 153.

<sup>45</sup> See *Hoffman Plastic Compounds, Inc. v. NLRB*, 535 U.S. 137, 151-52 (2002); *Agri Processor Co. v. N.L.R.B.*, 514 F.3d 1, 7-8 (D.C. Cir. 2008).

<sup>46</sup> Véase 29 U.S.C. § 213(a)(3) (La Ley de Normas Razonables de Trabajo); 820 ILCS §§ 105/11, 115/14(c) (La Ley De Salario Mínimo de Illinois y la Ley de Illinois de Cobro y Pago de Salarios); 29 U.S.C. § 660(c)(1) (La Ley de Seguridad y Salud); 5 ILCS § 5/6-101(A); 29 U.S.C. § 158(a)(1) (La Ley Nacional de Relaciones Laborales); 775 ILCS § 5/6-101(A) (La Ley de Derechos Humanos de Illinois); 8 U.S.C. § 1324b(a)(5) (verificación de la autorización de empleo).

reducciones de horas o de trabajo, o en reportes o amenazas de reportar al empleado a la inmigración o la policía.<sup>47</sup>

Las represalias se pueden reportar a las agencias que aplican las leyes pertinentes, como es detallado en el Apéndice. Por ejemplo, un empleado despedido por hacer una queja con US DOL de horas extras no pagadas puede agregar una queja de represalia a su queja original.

#### **d. Las Limitaciones a Los Remedios para Los Empleados sin Autorización de Empleo**

Aunque todos los empleados son protegidos por las leyes discutidas anteriormente en este guía, algunos de los remedios disponibles a los empleados sin autorización de empleo son limitados. En *Hoffman Plastic Compounds, Inc. v. N.L.R.B.*, el Tribunal Supremo de los Estados Unidos declaró que aunque el empleador violó la ley NLRA en despedir a ciertos empleados, esos empleados, por falta de la autorización de empleo, no eran elegibles para recuperar los salarios atrasados – ósea, los salarios que hubieran ganado si no hubieran sido despedidos ilegalmente.<sup>48</sup> Entonces, aunque un empleador puede ser sancionado por tomar represalias contra sus empleados,<sup>49</sup> el Tribunal razonó que sin alguna autorización para trabajar, los empleados tampoco eran autorizados para ganar cualquier salario atrasado. Este principio aún no ha sido aplicado fuera del contexto del caso *Hoffman Plastics*, pero posiblemente pueda ser extendido hacia otras leyes laborales con el efecto hipotético de restringir aún más los remedios disponibles a los empleados sin la autorización de empleo. No obstante, *Hoffman Plastics* no debería de afectar el derecho a recibir todos los salarios ya ganados o los demás derechos laborales discutidos en este guía.<sup>50</sup>

### **III. Las Leyes Contra la Discriminación Aplican a Todos los Empleados en Illinois**

#### **a. Los Principios Generales**

Todos los empleados en Illinois son protegidos contra la discriminación ilegal bajo las leyes estatales y federales.<sup>51</sup> La Ley de Derechos Humanos de Illinois [Illinois Human Rights Act] es una ley estatal que prohíbe a los empleadores discriminar a los empleados o los

---

<sup>47</sup> Fact Sheet: Retaliation Based on Exercise of Workplace Rights Is Unlawful, U.S. DEP'T OF LABOR, <https://www.dol.gov/dol/fact-sheet/immigration/RetaliationBasedExerciseWorkplaceRightsUnlawful.htm> (visitada por última vez el 5 de octubre 2017).

<sup>48</sup> Véase *Hoffman Plastic Compounds*, 535 U.S. at 151-52.

<sup>49</sup> *Id.* en 152.

<sup>50</sup> Véase, *Agri Processor Co.*, 514 F.3d at 7-8 (discutiendo la ley NLRA); *Lamonica v. Safe Hurricane Shutters, Inc.*, 711 F.3d 1299, 1307 (11th Cir. 2013) (discutiendo la ley FLSA); *Economy Packing Co. v. Illinois Workers' Compensation Com'n*, 387 Ill.App.3d 283, 289 (2008) (discutiendo la ley de Compensación de Trabajadores de Illinois).

<sup>51</sup> Véase 775 ILCS § 5/1-101 *et seq.*; 42 U.S.C. § 2000e.

solicitantes para el empleo en los términos y condiciones de empleo (incluyendo en la contratación, selección, promoción, los pagos de salarios, los despidos, y la disciplina) por razón de las siguientes características protegidas de los empleados: su raza, color, religión, sexo, origen nacional, ascendencia, edad, estatus civil, estatus bajo una orden de protección, orientación sexual, embarazo, baja deshonrosa, ciertos antecedentes de arresto,<sup>52</sup> y la ciudadanía o estatus migratorio.<sup>53</sup> El Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, una ley federal, similarmente prohíbe a los empleadores discriminar a los empleados basado en la raza, color, religión, sexo, y origen nacional.<sup>54</sup> El Título VII, además, específicamente prohíbe a los anuncios de empleo indicando “alguna preferencia, limitación, especificación, o discriminación basada en la raza, color, religión, sexo, u origen nacional.”<sup>55</sup>

### **b. Las Protecciones Anti-Discriminatorias en las Leyes de Inmigración**

Como se discutió anteriormente en la Sección I.a de este guía, los empleadores deben de verificar la autorización de empleo de cada empleado dentro de los primeros tres días después de contratarlos.<sup>56</sup> Si un empleador descubre por medio de los procesos de verificación que un solicitante para empleo no tiene autorización de empleo, el empleador es obligado a negarse a contratar al solicitante, lo cual no será considerado como discriminación ilegal.<sup>57</sup> Un empleador también puede despedir a un empleado actual por falta de la autorización de empleo.<sup>58</sup> Por ejemplo, un empleador puede despedir legalmente a un empleado cuya autorización de empleo se venció sin ser renovada o nuevamente expedida; de hecho, los empleadores son obligados a despedirlos bajo las leyes migratorias.<sup>59</sup>

Los empleados que tienen la autorización de empleo son protegidos contra la discriminación basada en la ciudadanía o estatus migratorio por las leyes estatales y federales.<sup>60</sup> Por ejemplo, un empleador no puede despedir, negarse a contratar, o de otra manera discriminar o tratar diferentemente a cualquier empleado por falta de la ciudadanía a pesar de tener la

---

<sup>52</sup> La ley específicamente prohíbe la discriminación basada en antecedentes de arrestos o penales que hayan sido ordenado borrado de sus antecedentes o sellados del público general.

<sup>53</sup> 775 ILCS §§5/1-102, 2-102 a 103. La Ley de Derechos Humanos de Illinois define “estatus de ciudadanía” como “(1) un ciudadano estadounidense por nacimiento; (2) un ciudadano estadounidense naturalizado; (3) un nacional de los EE.UU.; o (4) una persona nacida fuera de los EE.UU. . . que no es un extranjero sin autorización y que es protegida contra la discriminación bajo las provisiones de la Sección 1324b del Título 8 del Código de los Estados Unidos . . .” 775 ILCS 5/2(101)(K).

<sup>54</sup> 42 U.S.C. § 2000e-2(a).

<sup>55</sup> *Id.* en § 2000e-3(b).

<sup>56</sup> 8 U.S.C. § 1324a(a)(1)(B)(i); 8 C.F.R. § 274a.2(b)(1).

<sup>57</sup> 8 U.S.C. §§ 1324a(a)(1)(A), 1324b(a)(1).

<sup>58</sup> 8 U.S.C. § 1324a(a)(2).

<sup>59</sup> *Id.*; 8 U.S.C § 1321a note, Sec. 403(a)(4)(C)(i).

<sup>60</sup> 8 U.S.C. § 1324b; 775 ILCS § 5/2-102.

autorización de empleo, así como los residentes legales permanentes, residentes temporales, las personas otorgadas acción diferida bajo DACA, los refugiados, o los asilados.<sup>61</sup>

### **c. Otras Protecciones Contra la Discriminación**

La discriminación por falta de un estatus migratorio legal o por falta de una autorización de empleo no es prohibida.<sup>62</sup> No obstante, todos los empleados en Illinois son protegidos contra las otras formas ilegales de discriminación – así como la discriminación basada en el sexo, la raza, color, religión, ascendencia, o edad – sin importar la autorización de empleo o estatus migratorio.<sup>63</sup> Por ejemplo:

- Una empleada que recibe menos de la mitad en salarios que un empleado comparable a ella puede haber sido discriminado basado en su sexo, tenga o no tenga autorización de empleo.
- Un empleado de 65 años que es despedido por ser “muy viejo” puede haber sido discriminado basado en su edad, tenga o no tenga autorización de empleo.
- Un empleado musulmán cuyo supervisor regularmente le comenta denigrantemente sobre el Islam y le niega las solicitudes para descansar en los días festivos religiosos puede haber sido discriminado basado en su religión, tenga o no tenga autorización de empleo.

Es importante reconocer que lo que inicialmente aparece ser discriminación basada en la ciudadanía puede también resultar en ser, o ser un pretexto por, otras formas ilegales de discriminación basadas en la raza u origen nacional.<sup>64</sup> Por ejemplo, un empleador que se niega a entrevistar o contratar a personas calificadas que son o aparecen ser “chinos” porque ha escuchado que algunos trabajadores chinos son indocumentados, probablemente está discriminando ilegalmente en la raza o el origen nacional. En este ejemplo, el empleador parece estar usando la raza o el origen nacional como proxy para el estatus migratorio en lugar de usar

---

<sup>61</sup> 8 U.S.C. § 1324b(a)(1), (a)(3); 8 C.F.R. § 274a.12; 775 ILCS §§ 5/2-101(K), 5/2-102; véase también *Juarez v. Northwestern Mut. Life Ins. Co.*, 69 F.Supp.3d 364, 369 (S.D.N.Y. Nov. 14, 2014) (“La protección de la sección 1981, como la enmienda catorce, se extiende hacia todos los extranjeros legalmente presentes, tengan o no tengan una tarjeta verde.”)

<sup>62</sup> *Cortezano v. Salin Bank & Trust Co.*, 680 F.3d 936, 940 (7th Cir. 2012) (afirmando que el Título VII no protege contra la discriminación basada en la extranjería).

<sup>63</sup> *E.E.O.C. v. Switching Sys. Div. of Rockwell Int’l Corp.*, 783 F. Supp. 369, 374 (N.D. Ill. 1992) (“Las protecciones del Título VII se extienden a los extranjeros presentes en este país legalmente o ilegalmente.”); *E.E.O.C. v. Tortilleria La Mejor*, 758 F. Supp. 585 (E.D. Cal. 1991); véase también *Rivera v. NIBCO, Inc.*, 364 F.3d 1057 (9th Cir. 2004). Pero véase *Egbuna v. Time-Life Libraries, Inc.*, 153 F.3d 184 (4th Cir. 1998) (declarando que un empleado con autorización de empleo vencida no era “cualificado” para trabajar y por consiguiente, no era elegible para el remedio de ser contratado bajo el Título VII).

<sup>64</sup> *Switching Sys.*, 783 F. Supp. at 373 (citando *Espinoza v. Farah Manufacturing Co.*, 414 U.S. 86 (1973)) (exponiendo que la discriminación basada en la ciudadanía es prohibida cuando tiene el propósito o efecto de causar discriminación basada en el origen nacional).

las cualificaciones de los individuos para determinar a quién entrevistar o contratar, y luego verificar la autorización de empleo, como es requerido por la ley.

Cualquier empleado que ha sido discriminado basado en una o más de las categorías protegidas y discutidas en este guía puede hacer una queja con las agencias apropiadas, como es detallado en el Apéndice.

#### **IV. La Policía y La Aplicación de las Leyes de Inmigración en los Lugares de Empleo**

##### **a. Las Aplicaciones de las Leyes de Inmigración y Las Redadas**

El Servicio de Inmigración y Control de Aduanas [Immigration and Customs Enforcement, (ICE por sus siglas en inglés)] lleva a cabo investigaciones civiles y criminales relacionadas a las leyes de inmigración.<sup>65</sup> Bajo su autoridad, ICE puede realizar redadas en búsqueda de personas indocumentadas en los lugares de trabajo con el propósito de aplicar las leyes de inmigración.<sup>66</sup> Los agentes de ICE pueden confiar en tres tipos de órdenes oficiales para entrar y buscar en los lugares de trabajo, pero las órdenes diferentes se distinguen en sus alcances y en las zonas de los locales que se pueden buscar sin el consentimiento del empleador:

1. Orden Judicial de Registro: Las órdenes judiciales de registro validas son ejecutadas por un juez, identifican los locales que se pueden buscar, especifican los artículos o efectos que se pueden apoderar, y especifican un plazo de tiempo en el que se tiene que efectuar el registro.<sup>67</sup> De los tres tipos de ordenes discutidos aquí, las órdenes judiciales de registro son las únicas que apoderan a los agentes de ICE a buscar las zonas no públicas de los lugares de trabajo (ósea, cualquier zona que esté detrás de puertas cerradas o identificadas como “zona privada” o “solo empleados”).<sup>68</sup>

2. Orden Judicial de Arresto: Las órdenes judiciales de arresto también son ejecutadas por un juez, pero apoderan a los agentes de ICE a entrar a los lugares de trabajo con el propósito de buscar y arrestar personas especificadas basado en cause probable que la persona ha violado las

---

<sup>65</sup> U.S. IMMIGRATION AND CUSTOMS ENFORCEMENT, WORKSITE ENFORCEMENT, <https://www.ice.gov/history>. (visitada por ultima vez el 13 de diciembre 2018).

<sup>66</sup> 8 CFR § 287.8(f)(2)

<sup>67</sup> Véase U.S. v. Leon, 468 U.S. 897, 923 (1984) (“[U]na orden puede ser tan deficiente facialmente – por ejemplo, no particularizando el local que será buscado o los artículos que serán apoderados – que los oficiales ejecutando la orden no pueden presumir su validez.”)

<sup>68</sup> 8 CFR § 287.8(f)(2); *Pearl Meadows Mushroom Farm, Inc. v. Nelson*, 723 F. Supp. 432, 439 (N.D. Cal. 1989).

leyes de inmigración.<sup>69</sup> Las órdenes judiciales de arresto no apoderan a los agentes de ICE a entrar a las zonas privadas de los lugares de trabajo sin el consentimiento del empleador.<sup>70</sup>

3. Orden de Inmigración Administrativa: Las ordenes de inmigración administrativas (u “Ordenes de ICE”) son ejecutadas por oficiales de inmigración de DHS, no un juez, y apoderan a los agentes a buscar los lugares de trabajo o arrestar a personas sospechadas de violaciones de las leyes de inmigración.<sup>71</sup> Este tipo de orden apodera a los agentes a buscar solo las zonas públicas de los lugares de trabajo.<sup>72</sup>

Por lo tanto, si agentes de la ley entran a un lugar de trabajo, el empleador y los empleados pueden preguntar si los agentes son agentes de ICE, si los agentes tienen una orden valida, y pedir inspeccionar la orden para confirmar su alcance y las acciones autorizadas. Si los agentes no tienen una orden judicial de registro valida, el empleador no es obligado a dar su consentimiento para buscar las zonas privadas de su lugar de trabajo y puede negárselo a los agentes.<sup>73</sup> Si los agentes están legalmente en el local, tienen el derecho a cuestionar a los empleados, incluyendo pedir nombres, fechas de nacimiento, y estados migratorios.<sup>74</sup>

No obstante, los empleados pueden preguntar si son libres de irse.<sup>75</sup> Cualquier empleado que no es libre de irse tiene el derecho de saber porque ha sido detenido, el derecho de guardar el silencio, y de hablar con un abogado antes de contestar las preguntas o firmar cualquier documento, pero ICE no proporcionará abogados.<sup>76</sup> Una falta de responder a las preguntas de los agentes, sin más, no es suficiente para crear una sospechada violación de la ley.<sup>77</sup> Los empleados también pueden negarse a dar respuestas no verbales: por ejemplo, si los agentes piden que los empleados se separen en grupos basados en sus estados migratorios, los empleados no son

---

<sup>69</sup> Véase *Fulgencio v. City of L.A.*, 131 Fed. Appx. 96, 97-98 (9<sup>th</sup> Cir. 2005). Un agente de ICE también puede arrestar a los individuos sin una orden si el agente tiene una base suficiente para creer que el individuo esta ilegalmente presente y probablemente se escapará antes de que se pueda conseguir una orden. 8 U.S.C. 1357(a)(2); 8 C.F.R. 287.3.

<sup>70</sup> Véase 8 C.F.R. 287.8(f)(2); *Pearl Meadows*, 723 F. Supp. at 439.

<sup>71</sup> 8 U.S.C. § 1357; 8 C.F.R. 287.5(d)-(e); *City of El Cenizo, Tex. v. Tex.*, 890 F.3d 164, 187 (5<sup>th</sup> Cir. 2018) (“Es indiscutible que los oficiales federales de la inmigración pueden arrestar a los extranjeros a base de ordenes administrativas atestiguando a una causa probable de removibilidad.”)

<sup>72</sup> Véase 8 C.F.R. 287.8(f)(2); *Pearl Meadows*, 723 F. Supp. at 439.

<sup>73</sup> 8 C.F.R. 287.8(f)(2); véase también *U.S. v. Ziegler*, 474 F. 3d 1184, 1191 (9<sup>th</sup> Cir. 2007 (un empleador siempre puede dar su consentimiento para buscar el local que posee.) (citando *Mancusi v. DeForte*, 392 U.S. 364 (1968)).

<sup>74</sup> Véase 8 C.F.R. § 287.8(b)(1); *INS v. Delgado*, 466 U.S. 210, 216-17 (1984).

<sup>75</sup> 8 C.F.R. § 287.8(b)(1).

<sup>76</sup> Véase 8 C.F.R. §§ 287.8(c)(2)(iv), 287.3(c); *De Rodriguez-Echeverria v. Mukasey*, 534 F.3d 1047, 1050 (9<sup>th</sup> Cir. 2008)(remitiendo basado en alegaciones que el extranjero arrestado en la frontera fue interrogado ilegalmente sin avisos de su derecho a un abogado y que sus declaraciones podrán ser usadas en su contra.) Pero los extranjeros, sin un arresto o procesos criminales o de deportación, puede que no tengan derechos constitucionales de acceso a un abogado durante las redadas en los lugares de trabajo. *United Food and Commercial Workers Int’l Union v. U.S. Immigration & Customs Enforcement*, No. 2:07-CV-188, 2011 WL 856937 at \*9. (N.D. Tex. March 11, 2011)

<sup>77</sup> *INS v. Delgado*, 466 U.S. 210, 216-17 & n.5 (1984); *Murillo v. Musegades*, 809 F. Supp. 487, 498 (W.D. Tex. 1992); cf. *Hiibel v. Sixth Judicial Dist. Court of Nevada, Humboldt County*, 542 U.S. 177, 187 (2004).

obligados a moverse.<sup>78</sup> Los empleados no deben intentar a huirse o de otra manera evitar a los agentes, porque esto podrá crear una sospecha razonable de una violación de la ley.<sup>79</sup>

Todos los habitantes de Illinois tienen derechos constitucionales sin importar la ciudadanía o estatus migratorio, incluyendo el derecho contra los registros e incautaciones ilegales bajo la enmienda catorce de la constitución de los EE.UU. Los empleados pueden negar su consentimiento a los registros de sus personas o efectos y de proporcionar documentos a los agentes, y estas negaciones, sin más, no creen sospechas de violaciones de la ley.<sup>80</sup> Sin embargo, tenga en cuenta que las leyes federales de inmigración requieren a los extranjeros con papeles de inmigración traer los papeles en su persona en cada momento.<sup>81</sup> Entonces, puede ser un crimen para un extranjero con papeles migratorios y la autorización de empleo negarse a presentar su documentación si agentes se los solicitan.<sup>82</sup> Los empleados no deben presentar documentos falsificados o que les pertenecen a otras personas, ya que podría ser un crimen.<sup>83</sup>

### **b. Las Aplicaciones de las Leyes de Inmigración y las Auditorias**

El Servicio de Inmigración y Control de Aduanas [Immigration and Customs Enforcement, (ICE por sus siglas en inglés)] también puede realizar auditorías de los registros de los Formularios I-9 de los empleadores con el propósito de aplicar las leyes de inmigración.<sup>84</sup> ICE u otras agencias federales pueden promulgar avisos de inspección [Notice of Inspection (NOI por sus siglas en inglés)] a los empleadores para inspeccionar dentro de un plazo de tres días los Formularios I-9 (cuyos registros cada empleador es obligado a mantener) y otros registros de empleo y nómina.<sup>85</sup> Durante una auditoria, se intenta confirmar la autorización de empleo de cada empleado.<sup>86</sup> Si la auditoria determina que el empleador ha empleado a personas sin autorización de empleo en violación de la ley, ICE puede promulgar un aviso de advertencia (Warning Notice) al empleador estableciendo los cargos contra el empleador, las supuestas violaciones, las multas que serán impuestas, y ciertas advertencias al empleador.<sup>87</sup>

---

<sup>78</sup> Véase *supra* n. 77.

<sup>79</sup> Véase *Illinois v. Wardlow*, 528 U.S. 119, 125 (2000).

<sup>80</sup> Véase *United States v. Moreno*, 233 F.3d 937, 940-41 (7th Cir. 2000) (resumiendo casos).

<sup>81</sup> 8 U.S.C. §§ 1324c(a)(1)-(3), 18 U.S.C. § 1546(b); véase también *Hoffman Plastic Compounds*, 535 U.S. at 148

<sup>82</sup> Véase 8 U.S.C. § 1304(e); 8 C.F.R. § 264.1; *Martinez v. Nygaard*, 831 F.2d 822, 828 (9th Cir. 1987).

<sup>83</sup> Véase 8 U.S.C. § 1324c(a).

<sup>84</sup> 8 C.F.R. §§ 274a.2(b)(2)(i)-(ii), 274a.9(b).

<sup>85</sup> 8 C.F.R. §§ 274a.2(b)(2)(ii).

<sup>86</sup> “Los empleadores son obligados a presentar los Formularios I-9 de su compañía dentro de tres días, después de lo cual ICE realizara una inspección de cumplimiento.” U.S. Immigration and Customs Enforcement, Worksite Enforcement, <https://www.ice.gov/worksite>. (visitada por última vez el 13 de diciembre 2018)

<sup>87</sup> 8 C.F.R. 274a.9(c)-(d)(1); U.S. IMMIGRATION AND CUSTOMS ENFORCEMENT, WORKSITE ENFORCEMENT, <https://www.ice.gov/factsheets/i9-inspection>. (last visited Dec. 13, 2018)

Adicionalmente, los empleadores deben ser conscientes que las auditorias de los Formularios I-9 pueden resultar en la divulgación a las autoridades de inmigración de los datos personales de sus empleados, incluso las direcciones de sus hogares. Cualquier empleador que recibe un NOI puede consultar con un abogado privado con respecto a sus obligaciones y derechos antes de cumplir con el NOI.

### **c. Los Policías Locales y Estatales y la Ley TRUST de Illinois**

En agosto del 2017, se hizo ley el TRUST Act de Illinois.<sup>88</sup> La ley TRUST no aborda específicamente a asuntos relacionados a los lugares de empleo o los derechos laborales, pero protege generalmente a los habitantes de Illinois contra las aplicaciones de las leyes de inmigración por los policías locales y estatales.<sup>89</sup> Según la ley TRUST, las agencias policíacas locales y estatales no pueden parar, arrestar, registrar, detener, o mantener detenido a una persona basado solamente en cuestiones de la ciudadanía o estados migratorios.<sup>90</sup> Las agencias policíacas locales y estatales tampoco pueden confiar solamente en órdenes de retención administrativas u órdenes de inmigración administrativas para detener o mantener detenida a una persona.<sup>91</sup> Sin embargo, estas provisiones no aplican si las agencias policíacas locales y estatales tienen una orden judicial válida y ejecutable por un tribunal.<sup>92</sup> La ley TRUST aplica solamente a las agencias de la ley estatales y locales, y no impacta a las operaciones de las agencias federales, incluyendo las operaciones de los agentes de ICE.<sup>93</sup> Adicionalmente, la ley TRUST permite, pero no obliga, que los agentes de las agencias policíacas estatales y locales compartan datos e información con agentes de las agencias federales.<sup>94</sup>

Si usted cree que alguna agencia estatal o local ha violado la ley TRUST, puede contactar a un abogado privado o una de las organizaciones detalladas en el Apéndice.<sup>95</sup>

---

<sup>88</sup> 5 ILCS § 805/1 *et seq.*

<sup>89</sup> *Id.*

<sup>90</sup> *Id.* § 15(b).

<sup>91</sup> *Id.* § 15(a).

<sup>92</sup> *Id.* § 15(c).

<sup>93</sup> *Id.* § 10.

<sup>94</sup> *Id.* § 15(c).

<sup>95</sup> Aunque la ley TRUST no crea remedios para las violaciones de la ley, los recursos legales proporcionados en el Apéndice podrán prestar servicios de asesoramiento sobre las aplicaciones de las leyes de inmigración por parte de las agencias estatales y locales.

## **SI TIENE PREGUNTAS, POR FAVOR CONTACTE A NUESTRA OFICINA**

El Departamento de Derechos Laborales de la Oficina de la Procuradora General de Illinois protege y promueve los derechos laborales de todos los habitantes de Illinois, particularmente los trabajadores más vulnerables y las poblaciones de inmigrantes sin importar el estatus migratorio o la autorización de empleo.

- No solicitamos ni recopilamos datos sobre el estatus migratorio o la autorización de empleo de las personas que contactan a nuestra Oficina.
- No divulgamos las identidades de las personas que nos contactan.
- Puede contactarnos de forma anónima.

LA OFICINA DE LA PROCURADORA GENERAL  
DEPARTAMENTO DE DERECHOS LABORALES

- Línea Directa: (844) 740-5076
- Correo Electrónico: [workplacerrights@atg.state.il.us](mailto:workplacerrights@atg.state.il.us)
- Formulario de Quejas:  
[http://www.illinoisattorneygeneral.gov/rights/WorkplaceRights\\_ComplaintForm.pdf](http://www.illinoisattorneygeneral.gov/rights/WorkplaceRights_ComplaintForm.pdf)

**GUÍA PARA LOS HABITANTES DE ILLINOIS:**  
**EL IMPACTO DEL ESTATUS MIGRATORIO EN LOS DERECHOS LABORALES**

**Apéndice: Recursos Estatales y Federales**

Este Apéndice proporciona descripciones y datos de contacto para las agencias estatales y federales encargadas con hacer cumplir las leyes discutidas en este guía, además de datos de contacto para organizaciones de abogacía y servicios de referencias para ayuda legal. Estas agencias posiblemente puedan ayudarlo si tiene quejas o preguntas sobre sus derechos laborales.

**I. Las Leyes Federales de Inmigración y La Autorización de Empleo**

*El Departamento de Justicia de los EE.UU., Sección de Derechos de Inmigrantes y Empleados (U.S. Department of Justice, Immigrant and Employee Rights Section):* La Sección de Derechos de Inmigrantes y Empleados hace cumplir las provisiones de las leyes federales de inmigración prohibiendo la discriminación y las represalias, especialmente con respecto a la verificación de la autorización de empleo.

- Sitio Web: <https://www.justice.gov/crt/filing-charge>
- Formulario de Quejas: <https://www.justice.gov/crt/filing-charge>
- Teléfono: (800) 255-7688

*El Departamento de Trabajo de Illinois [Illinois Department of Labor (IDOL)]:* El Departamento de Trabajo de Illinois hace cumplir la Ley de Privacidad en los Lugares de Empleo, lo cual regula el uso del programa E-Verify y prohíbe las represalias.

- Sitio Web: <https://www.illinois.gov/idol/Laws-Rules/legal/Documents/everify.pdf>
- Formulario de Quejas: <https://www.illinois.gov/idol/Laws-Rules/legal/Pages/Right-To-Privacy-In-The-Workplace-Form.aspx>
- Teléfono: (312) 793-5366

**II. Todos Los Empleados en Illinois Gozan de Derechos y Protecciones Laborales**

**a. Las Leyes Estatales y Federales de Salarios y Horarios**

*El Departamento de Trabajo de Illinois [Illinois Department of Labor (IDOL)]:* El Departamento de Trabajo de Illinois investiga las quejas de impagos de salarios y tiempo extra y hace cumplir otras leyes laborales estatales incluso la Ley de Servicios de Mano de Obra Temporal y Por Día<sup>96</sup> y la Ley de Un Día de Descanso en Siete.<sup>97</sup>

- Sitio Web: <https://www.illinois.gov/idol/Pages/Complaints.aspx>

---

<sup>96</sup> 820 ILCS § 175/1 *et seq.*

<sup>97</sup> 820 ILCS § 140/1 *et seq.*

- Formulario de Quejas:  
<https://www.illinois.gov/idol/forms/Documents/Wage%20Complaint%20English%20Form.pdf>
- Teléfono: (312) 793-2800

*El Departamento de Trabajo de los EE.UU [U.S. Department of Labor (US DOL)]:* El Departamento de Trabajo de los EE.UU. es encargado con hacer cumplir las leyes del salario mínimo y tiempo extra, además de otras leyes federales que regulan a los lugares de empleo.

- Sitio Web: <https://www.dol.gov/whd/howtofilecomplaint.htm>
- Formulario de Queja: Las quejas se pueden hacer con la oficina regional de la División de Salarios y Horarios. Puede localizar su oficina regional usando el siguiente enlace:  
<https://www.dol.gov/whd/america2.htm>
- Teléfono: (866) 487-9243 o 1-866-4-USWAGE
  - Oficina de Chicago: (312) 596-7230
  - Oficina de Springfield: (217) 793-5028

## **b. La Salud y Seguridad Ocupacional**

*La Administración de Seguridad y Salud [Occupational Safety and Health Administration (OSHA)]:* La Administración de Seguridad y Salud hace cumplir las normas de salud y seguridad en los lugares de empleo.

- Sitio Web: [https://www.osha.gov/workers/file\\_complaint.html](https://www.osha.gov/workers/file_complaint.html)
- Formulario de Queja: <https://www.osha.gov/pls/osha7/eComplaintForm.html>
- Teléfono: (800) 321-6742

## **c. La Compensación Para Trabajadores**

*La Comisión de Compensación de Trabajadores de Illinois [Illinois Workers' Compensation Commission (IWCC)]:* La Comisión de Compensación de Trabajadores de Illinois administra el sistema estatal de compensación para los empleados lesionados en conexión con su empleo.

- Sitio Web: <https://www2.illinois.gov/sites/iwcc/resources/Pages/Resources-for-Employees.aspx>
- Formulario de Reclamación: <https://www2.illinois.gov/sites/iwcc/Documents/ic01FORM.pdf>
- Teléfono: (866) 352-3033
- Carta sobre las reclamaciones entabladas sin abogado, o pro se:  
<https://www2.illinois.gov/sites/iwcc/Documents/proseletter.pdf#search=pro%20se%20letter>
- Más información: <https://www.illinoislegalaid.org/legal-information/filing-your-workers-compensation-claim>

## **d. El Derecho de Afiliarse con un Sindicato o Centro de Trabajadores**

*La Junta Nacional de Relaciones Laborales [National Labor Relations Board (NLRB)]:* La Junta Nacional de Relaciones Laborales es encargada con hacer cumplir las provisiones de la Ley Nacional de Relaciones Laborales que protege a los esfuerzos para la organización laboral y las actividades colectivas relacionadas al empleo.

- Sitio Web: <https://www.nlr.gov/rights-we-protect/employee-rights>
- Formulario de Quejas: <https://apps.nlr.gov/chargeandpetition/#/>
- Teléfono: (312-353-7570 (Oficina Regional))

### **III. Las Leyes Contra la Discriminación Aplican a Todos los Empleados en Illinois**

*El Departamento de Derechos Humanos de Illinois [Illinois Department of Human Rights (IDHR)]:* El Departamento de Derechos Humanos de Illinois hace cumplir la Ley de Derechos Humanos de Illinois,<sup>98</sup> que protege a los individuos contra la discriminación en el empleo.

- Sitio Web: <https://www.illinois.gov/dhr/FilingCharge/Pages/Employment.aspx>
- Formulario de Quejas:  
[https://www.illinois.gov/dhr/FilingCharge/Documents/CIS\\_Emp\\_PA\\_FC\\_SHXX.pdf](https://www.illinois.gov/dhr/FilingCharge/Documents/CIS_Emp_PA_FC_SHXX.pdf)
- Teléfono:
  - Oficina de Chicago: (312) 814-6200
  - Oficina de Springfield: (217) 785-5100

*La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo [Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)]:* La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo hace cumplir el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, la ley federal contra la discriminación.

- Sitio Web: <https://www.eeoc.gov/employees/charge.cfm>
- Información sobre cómo hacer una queja:  
<https://www.eeoc.gov/employees/howtofile.cfm>
- Teléfono:
  - Oficina de Chicago Chicago Office: (800) 669-4000
  - Oficina de St. Louis (sur Illinois): (800) 669-4000

### **IV. La Policía y La Aplicación de las Leyes de Inmigración en los Lugares de Empleo**

*La Asociación Americana de Abogados de Inmigración [American Immigration Lawyers Association (AILA)]:* AILA es una asociación nacional de abogados de inmigración que proporciona servicios de referencia.

- Sitio Web: <http://www.aila.org/>
- Referencias en Línea: <http://www.ailalawyer.org/>

---

<sup>98</sup> 775 ILCS § 5/101 *et seq.*

*Coalición de Illinois para los Derechos de los Inmigrantes y Refugiados [Illinois Coalition for Immigrant and Refugee Rights (ICIRR)]:* ICIRR es una agencia de defensa que proporciona servicios y recursos a las comunidades de inmigrantes y refugiados, incluyendo una red de respuesta rápida en incidentes de redadas en los lugares de trabajo.

- Sitio Web: <https://www.icirr.org/>
- Red de Apoyo Familiar (respuesta rápida): (855) 435-7693

*Buscador de Abogados en Illinois (Illinois Lawyer Finder):* Un servicio de referencia para personas buscando un abogado particular proporcionado por El Bufete de Abogados de Illinois [Illinois State Bar Association (ISBA)]. Las consultas con un abogado cuestan \$25 por 30 minutos y hay disponible un directorio en línea de abogados particulares.

- Sitio Web: <https://www.isba.org/public/illinoislawyerfinder>
- Referencias en Línea: <https://www.zeekbeek.com/isba>
- Teléfono: (800) 922-8757

*Fundación de Asistencia Legal [Legal Assistance Foundation (LAF)]:* LAF ofrece ayuda legal gratuita para personas elegibles dentro del Condado de Cook en ciertos casos relacionados a la inmigración y el empleo.

- Sitio Web: <https://www.lafchicago.org/get-help/client-services/our-legal-services#immigrants-and-workers-rights>
- Solicitud en Línea para una Consulta: <https://www.illinoislegalaid.org/get-legal-help>
- Teléfono: (312) 341-1070

*El Centro Nacional de Justicia para Inmigrantes [National Immigrant Justice Center (NIJC)]:* El Centro Nacional de Justicia para Inmigrantes proporciona servicios legales para los inmigrantes, y en ciertas circunstancias sin cobro.

- Sitio Web: <http://www.immigrantjustice.org/immigrant-resources>
- Solicitud en Línea para una Consulta: <http://www.immigrantjustice.org/apply-legal-services-0?q=apply-legal-aid>
- Teléfono: (312) 660-1370