

En defensa de los trabajadores pobres y desempleados

El Proyecto de Ley de Empleo Nacional

55 John St. 7th Fl.
New York, NY 10038
(212) 285-3025
(212) 285-3044 fax
nelp@nelp.org
www.nelp.org

Si soy indocumentado pero trabajo, ¿tengo algunos derechos? ¡Sí!

Aún cuando es ilícito que un empleador contrate a un trabajador que sea indocumentado a sabiendas, los trabajadores indocumentados todavía tienen muchos de los mismos derechos que los trabajadores con documentos en el lugar de trabajo.

- ✓ **Derecho a organizarse:** Es ilícito que un empleador le castigue o le amenace porque se organizó para mejorar las condiciones laborales.
- ✓ **Derecho a que se le pague:** Tiene el derecho a que se le pague el salario mínimo y las horas extras. Si no recibe todo su salario por el tiempo real que trabajó, puede recuperar ese salario.
- ✓ **Derecho a estar exento de discriminación:** Es ilícito para un empleador el discriminar o acosarle por causa de su: raza, color, religión, edad, incapacidad, origen nacional o género (sexo).
- ✓ **Derecho a estar a salvo en su trabajo:** Está protegido por las normas de salud y seguridad en el trabajo.
- ✓ **Derecho a permanecer callado:** Después de que se le haya contratado, usted tiene el derecho a permanecer callado cuando su empleador o alguna otra persona le interroga acerca de su estatus inmigratorio.

Entonces, ¿de que se trata la decisión de la Corte Suprema en el caso de Hoffman Plastic? En ese caso, un trabajador indocumentado fue despedido porque estaba implicado en organizar un sindicato en el lugar de trabajo. Su despido era ilícito bajo la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA, por sus siglas en inglés), pero la Corte Suprema dijo que, según la NLRA, el trabajador no podía recibir la paga retroactiva porque era indocumentado. La paga retroactiva es la cantidad de dinero que se exigiría que el empleador le pagara al trabajador para reponer el salario que el trabajador habría ganado si no se le hubiera despedido de manera ilícita.

¿Por qué le piden los empleadores a los trabajadores que muestren documentos que prueben que están documentados (autorizados para trabajar en los EE.UU.)? En 1986, el Congreso promulgó la Ley del Control y de la Reforma Inmigratoria de 1986 (IRCA, por sus siglas en inglés). IRCA hizo ilícito que un empleador a sabiendas contratara a un trabajador que no estaba autorizado para trabajar en este país. Se les exige a los empleadores que verifiquen la identidad y la elegibilidad para trabajar de todos los empleados contratados después del 6 de noviembre de 1986, y a que llenen un formulario conocido como Formulario de Verificación de la Elegibilidad para el Empleo, o un “formulario I-9”, para abreviar, por cada nuevo empleado que contraten.

Una vez haya presentado el formulario I-9, ¿tendré que mostrarle a mi empleador documentos de nuevo para volver a verificar que estoy autorizado para trabajar? No. Una vez haya presentado el formulario I-9, se le considerará ser un “empleado continuo” y, por lo tanto, no se le exigirá que llene de nuevo el formulario I-9 o que muestre sus documentos de nuevo mientras esté trabajando para el mismo empleador. La excepción a esta regla es cuando, por ley, se le exige al empleador que vuelva a verificar los documentos de sus empleados.

¿Se exige que el empleador se quede con mis documentos? No. Su empleador no necesita quedarse con los documentos originales. No deberá acceder a entregárselos.

¿Puede pedirme mi empleador que vuelva a verificar mis documentos porque yo “tengo aspecto de extranjero”? No. Un empleador no puede escoger únicamente a aquellos empleados que “tienen aspecto de extranjero o de inmigrante” para verificar de nuevo los documentos. Según sean las circunstancias, esto podría considerarse abuso de verificación de documentos, al igual que discriminación por el origen nacional o la ciudadanía.

¿Bajo qué circunstancias debe el empleador volver a verificar los documentos del trabajador?

- ✓ Cuando la información del empleado que se incluyó en el I-9 indica que su autorización de trabajo está a punto de caducar o ha caducado.
- ✓ Cuando el INS ha realizado una auditoría e informado al empleador que existen problemas con los documentos de los trabajadores.
- ✓ Cuando el empleador se entera de que el trabajador no tiene permiso para trabajar.
- ✓ Cuando el empleador contrata de nuevo a un trabajador, el empleador debe inspeccionar el formulario I-9 y determinar que el formulario está relacionado con el trabajador y que éste todavía reúne los requisitos para trabajar.

¿Qué significa que mi empleador recibió una carta de la Administración del Seguro Social (SSA, por sus siglas en inglés) indicando que mi nombre o mi número de seguro social no coincidían con sus expedientes? La Administración del Seguro Social envía cartas de “no coincidencia” para asegurarse de que sus expedientes y su banco de datos están correctos y para garantizar que la SSA mantiene informes de ingresos correctos para cada empleado. La SSA utiliza esta información para mantener sus informes de ingresos por empleado y para decidir si el empleado puede recibir pagos de beneficios del seguro social y la cantidad de cada pago.

Las cartas de “no coincidencia” de la SSA no tienen nada que ver con los Servicios de Inmigración y Naturalización (INS) o el cumplimiento con la ley de inmigración.

¿Debería pedirme mi empleador que le traiga documentos para volver a verificar que estoy autorizado a trabajar porque recibió una carta de “no coincidencia” de SSA? No. El que se reciba una carta de no coincidencia, en sí, no le notifica al empleador que el trabajador no está autorizado para trabajar. Por lo tanto, una carta de la SSA, sin más, no justifica que el empleador le solicite a usted o a otros trabajadores enumerados en la carta que traigan sus tarjetas de seguro social u otros documentos relacionados con inmigración.

Si el empleador hace este tipo de petición basándose exclusivamente en haber recibido una carta de no coincidencia, puede que éste esté quebrantando la ley. Si surge una situación como esta, se anima a los trabajadores a comunicarse con un grupo comunitario o un defensor de trabajadores de confianza en su zona para que les ayuden.

¿Se le exige a mi empleador que me despidan si mi nombre apareció en una carta de “no coincidencia”? No. Los empleadores no deberán cesar, despedir, suspender, intimidar, discriminar o amenazar a los trabajadores simplemente porque sus nombres aparecieron en una carta de no coincidencia. Es más, un empleador que realiza cualquiera de los actos que se mencionan a continuación, puede estar quebrantando la ley:

- escoger o discriminar contra aquellos empleados que tengan cierto origen nacional o grupo étnico.
- escoger o tomarse represalias contra los empleados porque presentaron un reclamo o queja con una agencia administrativa o ante el tribunal.
- escoger o tomarse represalias contra los empleados por participar en actividades de organización de sindicatos u otras actividades protegidas por el sindicato.

¿Qué debo hacer si mi empleador me dice que ha recibido una carta de la Administración del Seguro Social indicando que mi nombre y número de seguro social no coinciden? Uno de sus derechos más básicos es su derecho a permanecer callado cuando su empleador le interroga sobre su estatus migratorio,

después de que le haya contratado. Hay otras cosas que también debe usted hacer:

- ✓ Pida una copia de la carta para confirmar que su empleador recibió la carta de “no coincidencia” de la SSA.
- ✓ Si puede corregir la información, puede que desee proporcionarle las correcciones a su empleador.
- ✓ Si no puede corregir la información, no tiene que hacer nada. Por ejemplo, si usted sabe que la oficina local de SSA no puede ayudarle, no tiene sentido alguno que vaya usted allí.

- ✓ Si trabaja en un lugar de empleo que tiene sindicato, deberá hablar con el representante del sindicato (si lo tiene) para obtener información y ayuda sobre el asunto de “no coincidencia”, porque, con frecuencia, su contrato de negociación colectiva le proporcionará la mejor protección.
- ✓ **Busque ayuda de un grupo comunitario o defensor de trabajadores de confianza.**