

Los Derechos de Empleo del Trabajador Indocumentado

 legalaidatwork.org/es/factsheet/undocumented-workers-employment-rights/

¿Qué derechos legales tengo como trabajador indocumentado?

Con un par de excepciones, los trabajadores indocumentados disfrutan de derechos legales y remedios provistos por ambas leyes, las Federales y de California. (Las excepciones a esta regla general, principalmente en la organización de sindicatos y beneficios de desempleo se discutirán más adelante).

Como trabajador indocumentado, ¿Cuáles son mis derechos bajo las leyes de salarios y horas?

Por lo general, los trabajadores indocumentados gozan de los mismos derechos de salarios y horas que cualquier otro trabajador. Por ende, las mismas las leyes de salarios y horas federales y de California que aplican para trabajadores con autorización generalmente aplican a personas que trabajan sin estatus legal migratorio. Estas leyes establecen sus derechos a un salario mínimo, pago por tiempo extra, descansos, propinas y otras formas de salario. Por ejemplo, un empleador no puede rehusarse a pagarle a usted diciendo que usted no debió haber estado trabajando, en primer lugar porque no tiene “papeles”. (Sin embargo, si a usted se le ha despedido porque tiene una queja acerca de los salarios, su elegibilidad para recobrar ciertas pérdidas monetarias que usted sufrió a causa de ser despedido podría ser confusa).

Haciendo un Reclamo de Salarios: Si usted prefiere hacer un reclamo, puede ya sea presentarlo ante la División de la Aplicación de los Estándares Laborales, (también conocida como “Comisionado Laboral”) o demandar a su empleador en un tribunal. También puede contactar al Departamento de Labor de los Estados Unidos (DOL). Ninguna de estas dos agencias debería de cuestionarlo acerca de su estado de migración o de reportar su falta de estatus legal si de alguna manera ésta se revela.

Para más información, vea nuestras otras hojas informativas acerca de los salarios y horas.

Como trabajador indocumentado, ¿puedo recibir beneficios de compensación al trabajador?

Sí. Todos los trabajadores quienes se lesionan en el trabajo, *incluyendo a trabajadores indocumentados*, son elegibles para los beneficios de compensación al trabajador de California para cubrir el costo de tratamiento médico y, en algunos casos, de salarios perdidos. Sin embargo, los trabajadores indocumentados no podrían ser elegibles para algunos beneficios de reentrenamiento. Además, si a usted se le ha despedido porque tiene un reclamo acerca de compensación al trabajador, no es muy claro si usted puede recobrar ciertas pérdidas monetarias que usted sufrió a causa de ser despedido.

Haciendo un Reclamo de Compensación al Trabajador: Si usted decide presentar un reclamo de compensación al

trabajador, debería de contactar al empleador para obtener y llenar la forma del reclamo. Si su empleador se niega a proporcionarle una forma de reclamo, entonces debería de contactar a la Junta de Apelaciones de Compensación al Trabajador estatal (WCAB en inglés). Si su reclamo es aprobado, usted podría ser elegible para los beneficios de gastos médicos razonables, de incapacidad y rehabilitación.

Para más información, vea nuestras otras hojas informativas sobre la Compensación al Trabajador.

Como trabajador indocumentado, ¿Cuáles son mis derechos bajo las leyes de salud y bienestar?

Las leyes de salud y bienestar protegen a todos los trabajadores sin importar su estado migratorio. Por lo tanto, los trabajadores indocumentados tienen derecho a información acerca de sus derechos de salud y bienestar. Tienen el derecho de rehusarse a desempeñar un trabajo peligroso si creen con razón que causaría un peligro real y evidente a su mismo o a sus compañeros de trabajo. Pueden presentar una queja de salud y bienestar ante la Administración de Seguridad y Bienestar Ocupacional de California (Cal/OSHA en inglés).

Haciendo un Reclamo de Salud y Bienestar: Si usted decide presentar un reclamo de salud y bienestar, debe de contactar a Cal/OSHA. Esta agencia entonces investigará las violaciones de salud y violaciones y se le puede forzar a su empleador a poner un alto a sus prácticas ilegales. Cal/OSHA no debe de cuestionarle su estatus migratorio o reportar su falta de estatus si por alguna razón ésta se descubre.

Como trabajador indocumentado, ¿Puedo organizar y participar en un sindicato?

Sí. Si usted es un trabajador indocumentado que no trabaja por el gobierno, el Acta Nacional de Relaciones Laborales (NLRA) protege su derecho de organizar un sindicato, elegir un sindicato, y negociar colectivamente con los empleadores. También le permite comprometerse en un “*esfuerzo concertado*” para mejorar las condiciones laborales para todos los trabajadores aun si no existe un sindicato todavía. Un esfuerzo concertado ocurre cuando dos o más trabajadores actúan, con el conocimiento del empleador, para mejorar las condiciones laborales para bien de todos los empleados.

Sin embargo, si su empleador viola el NLRA al tomar represalias contra usted por su actividad sindical, o al incurrir en otras prácticas laborales ilegales, sus recursos estarán limitados debido a su estado migratorio. Por ejemplo, si a usted le despiden injustamente, usted no es elegible a recibir “*pago atrasado*” (sus salarios del tiempo que estuvo desempleado). De igual forma, si a usted se le despiden injustamente, usted no será elegible para recuperar su empleo debido a que, como trabajador indocumentado, no tiene la autorización legal para trabajar.

Haciendo un Reclamo de Actividad Sindical: Si usted decide hacer un reclamo de actividad sindical, debe de contactar a la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB). La NLRB no debe de cuestionarle su estatus migratorio o reportar su falta de estatus si por alguna razón ésta se descubre.

Para más información acerca de sus derechos para organizar un sindicato, vea nuestra hoja informativa [El Derecho para Organizarse](#).

Como trabajador indocumentado, ¿Puedo recibir el seguro de desempleo?

No. Para recibir el seguro de desempleo, los trabajadores deben de ser ambos: “elegible para trabajar” y “disponible para trabajar”. El Departamento de Desarrollo de Empleo de California (EDD), la agencia que decide quién tiene el derecho a recibir el seguro de desempleo, ha determinado que los trabajadores indocumentados no están “disponibles para trabajar” porque no son legalmente elegibles para trabajar. Normalmente y por lo tanto, los trabajadores indocumentados no pueden recibir el seguro de desempleo.

Como trabajador indocumentado, ¿Puedo recibir el Seguro de Incapacidad del Estado?

Sí. El sistema de Seguro de Incapacidad del Estado (SDI) está fundado por contribuciones del empleado y está diseñado para proteger a personas sin empleo o con incapacidades contra la pérdida de salarios cuando no están capacitados para desempeñarse normalmente en su trabajo debido a una enfermedad o lesión. Los empleados, incluyendo a los empleados indocumentados, tienen el derecho a beneficiarse del dinero con el que han contribuido. Los trabajadores indocumentados que hayan sufrido una incapacidad que no está relacionada al trabajo, y haya contribuido al sistema de incapacidad, podría ser elegible a recibir por lo menos tanto como hayan contribuido al sistema.

Para determinar si usted ha contribuido al sistema, debería ver los talones de sus cheques para ver si el seguro de SDI fue deducido. Si a usted se le pagó en efectivo y no tiene talones de cheque, lo más probable es que usted no sea elegible para el SDI porque es casi seguro que no se le hicieron deducciones de su salario. A diferencia del seguro de desempleo, un trabajador no tiene que estar disponible para trabajar para recibir el SDI.

Haciendo un Reclamo del Seguro de Incapacidad: Si usted decide hacer un reclamo de seguro de incapacidad, debe de contactar al Departamento de Desarrollo de Desempleo de California (EDD). El EDD no debe de cuestionarle su estatus migratorio o reportar su falta de estatus si por alguna razón ésta se descubre.

¿Protegen las leyes de anti-discriminación a los trabajadores indocumentados?

Sí. Bajo las leyes de anti-discriminación federales y del estado de California, los empleadores no pueden cometer discriminación contra cualquier trabajador, incluyendo a *los trabajadores indocumentados*. Por lo tanto, si usted es un trabajador indocumentado, su empleador no puede despedirlo, rehusarse a emplearlo, acosarlo o tomar cualquier otra acción contra usted debido a origen nacional (incluyendo sus habilidades para el idioma inglés), raza, color, sexo, embarazo, religión, edad, o incapacidad, o (bajo las leyes de California) por otras razones tales como su orientación sexual, identidad de género sexual (ejemplo: estatus transexual), estado marital y credo político. Sin embargo, si a usted le ha despedido su empleador por discriminación, no es muy claro si usted puede recobrar ciertas pérdidas monetarias que usted sufrió a causa de ser despedido, o si se le puede devolver el trabajo.

Haciendo un Reclamo: Si usted decide hacer un reclamo de discriminación, debe de contactar a la Comisión Federal de Igualdad de Oportunidad de Empleo (EEOC), o al Departamento de Empleo y Vivienda Justa de California (DFEH), dependiendo de la naturaleza de su reclamo. Si su reclamo es aprobado y gana, su empleador tendría que poner alto a sus prácticas ilegales y usted podría ser elegible para remuneraciones, incluyendo posiblemente ciertos daños monetarios.

Para más información acerca de sus derechos contra la discriminación en el lugar laboral, vea la hoja informativa [Discriminación en el Empleo: Protección contra la Discriminación y el Acoso](#).

¿Puede mi empleador discriminarme por la razón de ser indocumentado?

Los empleadores son requeridos a rehusar a contratar, o despedir, a un trabajador indocumentado cuando se enteran de su falta de permiso de trabajo. El Acta de Reforma y Control de Inmigración de 1986 (IRCA) hace ilegal el hecho de que los empleadores conscientemente, den trabajo o continúen empleando a trabajadores indocumentados. Por lo tanto, cuando un trabajador es empleado, su empleador por ley le tiene que pedir documentos de identificación al igual que la autorización para trabajar en los Estados Unidos, y estos documentos deben “de manera razonable parecer que sean genuinos.”

Muy a menudo, sin embargo, los empleadores despiden a trabajadores argumentando que éstos eran indocumentados, cuando la verdadera razón en realidad es otra. Por ejemplo, un empleador podría decir que despidió a alguien debido a

su falta de documentación porque no quiere admitir que la despidió porque ésta se embarazó, o es latinoamericana, o porque se quejó de acoso sexual. En estos casos, ya que los trabajadores indocumentados están protegidos por las leyes generales de discriminación en el empleo, el empleador está quebrantando la ley ya que la razón verdadera del despido era ilegal.

De igual forma, su empleador no puede utilizar su falta de documentación como excusa para despedirle porque usted se quejó por falta de pago, por una lesión en el lugar de trabajo, o porque trató de organizar un sindicato en su trabajo. En estos casos, ya que los trabajadores indocumentados están protegidos por leyes que prohíben a los empleadores a tomar represalias contra trabajadores que quieren ejercer sus derechos, el empleador todavía está infringiendo la ley.

Como trabajador indocumentado, ¿Corro algún riesgo si decido hacer un reclamo legal contra mi empleador?

Sí. El riesgo más grande que puede correr al presentar un reclamo contra su empleador es que el empleador tome *represalias* contra usted. Tomar represalias significa que su empleador actúa o amenaza con actuar contra usted en el lugar de trabajo, reporta o amenaza con reportarle con ICE (ahora el "Servicio de Inmigración y Control de Aduanas de Estados Unidos)", una agencia del Departamento de Seguridad Nacional), debido a que usted presentó un reclamo contra su empleador. Sin embargo, tomar represalias es ilegal. Además, los empleadores que tomen represalias contra usted debido a que usted se quejó acerca de las condiciones laborales peligrosas, están infringiendo la ley de manera doble.

El riesgo de que se tomen represalias, es uno que todos los empleados, documentados e indocumentados, tienen que enfrentar al presentar un reclamo en contra de su empleador. Dependiendo de la ley bajo la cual su reclamo cae, usted puede presentar un reclamo de toma de represalias ante una agencia federal o de California que administre las leyes, o puede presentar su demanda legal de toma de represalias en un tribunal.

Sin embargo, los trabajadores indocumentados enfrentan mayor riesgo cuando los empleadores toman represalias contra ellos, ya que esos empleadores podrían reportarlos a ICE. Aunque el empleador esté actuando de manera ilegal si lo hace, en general ICE está permitido a darle seguimiento al reporte del empleador. Si ICE da seguimiento, puede intentar deportarlo. Aun peor, si usted usó información o documentos falsos cuando usted solicitó su trabajo, a usted se le puede incriminar legalmente, multar, deportar y/ o prohibírsele de regresar para siempre para vivir y trabajar en los Estados Unidos. Estas serias penalidades pueden aplicar aun si usted está casado/a con un/a ciudadano/a estadounidense, si tiene hijos estadounidenses, o ha vivido en los Estados Unidos por muchos años.

Si usted es indocumentado, la decisión de presentar o no un reclamo legal contra su empleador es, en el caso de los trabajadores indocumentados, una que debe de tomar sólo después de una reflexión cuidadosa, y sólo después de haber obtenido consejo legal de abogados competentes en los ramos de ambas leyes de empleo y de migración. Muchos trabajadores indocumentados, encarando las serias consecuencias posibles de ser reportado a las autoridades de inmigración, o de tener que descubrir su estatus migratorio en el proceso de litigio, prefieren no presentar el reclamo acerca de las condiciones laborales, lo cual es perfectamente entendible.

Si estoy pensando en presentar un reclamo de discriminación, de incapacidad estatal, de compensación al trabajador, de labor, de salud y bienestar, o de salarios, ¿qué debería de hacer para protegerme?

Antes de que usted presente un reclamo, debería de llamar a la [Clínica de los Derechos del Trabajador](#), o a una organización legal de la comunidad que trabaje con inmigrantes indocumentados. Estas organizaciones tendrán, o conocerán, asesores quienes pueden asistirle apropiadamente a tomar una decisión para presentar un reclamo si es que está dispuesto a hacerlo. Como se mencionó arriba, usted debería recibir ayuda legal de abogados expertos en los ramos de ambas leyes de empleo y de migración antes de que tome una decisión de presentar un reclamo.

Ya que usted corre el riesgo de que su empleador tome represalias contra usted, debería de tomar en cuenta ciertos factores envueltos en tomar la decisión de presentar un reclamo. Éstas incluyen: amenazas que su empleador le pudo o

no haber hecho a usted; el factor de que su empleador sepa o no que usted es indocumentado; el hecho de que su empleador haya reportado, o haya amenazado con reportar a cualquiera de sus compañeros de trabajo quienes ejercieron sus derechos o quienes no hayan estado de acuerdo con el empleador; y la certeza de usted de que su empleador vaya a querer vengarse y reportarlo.

En cualquier caso, usted no debería de discutir su estado migratorio en el lugar de trabajo o portar falsos documentos en su persona. También, debería buscar consejo legal antes de discutir con cualquiera que sus documentos sean o no falsos.

¿Qué derechos tengo si mi empleador me dice que la Administración del Seguro Social encontró un problema con mi Número de Seguro Social?

En años recientes, los empleadores han suspendido o despedido a más y más trabajadores debido a la información recibida de la Administración de Seguro Social (SSA) acerca de problemas, o “discrepancias” con el Número de Seguro Social. A menudo, los empleadores reciben cartas de la SSA que dicen que “los números no coinciden”. Técnicamente, una carta de discrepancia de la SSA es una situación privada entre la SSA y cada individuo empleado porque la carta la manda la SSA para asegurarse que los trabajadores reciban el crédito apropiado de sus ganancias, lo cual puede afectar los beneficios de retiro o de incapacidad administrados por la SSA. Los empleadores sin embargo, confunden las cartas de discrepancia de la SSA con información concerniente al estado migratorio de los trabajadores. Algunos empleadores hasta utilizan las cartas para intimidar a trabajadores vulnerables, incluyendo a trabajadores indocumentados, quienes estén envueltos en campañas organizadoras laborales.

Si el empleador ha recibido información de la SSA, él debe de tratar igual a todos los trabajadores. Esto significa que si el empleador despidió sólo a *algunos* (pero no todos) trabajadores para quienes recibió las cartas de discrepancia de números de la SSA, el empleador podría estar discriminando a aquellos trabajadores que suspendió o despidió. Un empleador podría también estar infringiendo la ley si utiliza las cartas para tomar represalias contra un grupo de trabajadores. Si su empleador le notifica a usted que la SSA le mandó a él información acerca de un problema con su Número de Seguro Social, usted debería hablar con un abogado de empleo o de migración para ayudarle a usted a entender sus derechos antes de hablar con su empleador acerca de su Número de Seguro Social, su autorización de trabajo, o su estadía con o sin documentos legales.

Ya que la conducta errónea de empleadores con respecto a las cartas de discrepancia de la SSA es un asunto complicado, puede usted contactar al Centro Nacional de Inmigración al 510-663-8282.

¿Cómo pago mis impuestos si no tengo un Número de Seguro Social?

Todos los trabajadores, incluyendo los trabajadores indocumentados, están obligados a reportar sus ingresos al Servicio de Ingresos Internos (IRS) y al estado. Aun si a usted se le paga en efectivo, usted está obligado a reportar sus ingresos. De igual modo, si usted no paga sus impuestos sobre esos ingresos, usted no sería elegible para recibir ciertos beneficios que se pagan con sus impuestos (ejemplo: Seguro de Incapacidad del Estado). Además, los inmigrantes necesitan demostrar que han pagado sus impuestos para que puedan ser elegibles para la mayoría de los beneficios y ayuda migratorios para obtener un estado legal migratorio.

Si usted no tiene un Número de Seguro Social para reportar sus impuestos, y si no puede obtener uno ya es indocumentado (a), puede usar un Número de Identificación de Pagador de Impuestos Individual (ITIN) para reportar sus impuestos correctamente. El Servicio de Ingresos Internos (IRS) puede expedir un ITIN a cualquier individuo quien genere ingresos en los Estados Unidos, pero que no sea elegible para recibir un Número de Seguro Social. Como beneficio adicional, un ITIN normalmente puede ser usado para abrir una cuenta bancaria en ciertas instituciones financieras.

Los trabajadores no deberían nunca dar sus ITIN's a sus empleadores. En vez de hacer esto, los trabajadores deberían usar sus ITIN's para declarar sus impuestos directamente con el IRS.

Solicitando un ITIN: Si usted quiere solicitar un ITIN, contacte al Servicio de Ingresos Internos y solicite una forma W-7. También le puede pedir al IRS información acerca de “Agentes de Aceptación” quienes están autorizados por el IRS para ayudar a la gente a solicitar un ITIN. El IRS puede normalmente procesar su solicitud en un lapso de 6 a 8

semanas, pero podría tomar hasta 12 semanas o más. EL IRS debe mantener en confidencialidad las declaraciones de impuestos que se presentan con un ITIN, lo cual significa que no debería usarlo para entregar a la gente a las autoridades migratorias. Sin embargo, ha habido algunos incidentes, aunque limitados, en que inmigrantes quienes han hecho declaraciones de impuestos usando su ITIN, fueron delatados a las autoridades migratorias.

¿Si tengo algún cambio en mi estatus migratorio, a que riesgos me enfrento al actualizar mi información con mi empleador?

Los empleados pueden actualizar su información personal sin temor a represalias. Bajo la ley de California, los empleadores no pueden despedirle, discriminar, o tomar represalias, o tomar cualquier acción adversa contra un empleado porque ello/as actualizan o intentan actualizar su información personal, incluyendo estatus migratorio, con su empleador, al menos que los cambios sean relacionados con las habilidades, aptitudes (no incluyendo el estado migratorio), o conocimiento relacionado con el trabajo.

RENUNCIA

El propósito de esta hoja es proveerle información general pero exacta con respecto a los derechos legales relacionados con el empleo en California. Pero como las leyes y los procedimientos legales son sujetos a cambios frecuentes y diferentes interpretaciones, el Employment Law Center no puede asegurarle que la información en esta hoja está actualizada ni hacerse responsable por cualquier uso que se le pueda dar. No se atenga a esta información sin consultar un abogado o la agencia apropiada sobre sus derechos legales en su situación particular.