



DERECHOS DEL EMPLEADO INMIGRANTE AMPARADOS BAJO LA LEY NACIONAL DE RELACIONES LABORALES

Independientemente de su estado migratorio, usted tiene los mismos derechos bajo la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA) como también los tienen todos los empleados amparados incluyendo el derecho a:

- Organizarse con una Unión para negociar con su Empleador lo concerniente a sus salarios, horas, beneficios, y otras condiciones laborales.
- Hablar con sus compañeros de trabajo, el público en general, o con una Unión, acerca de condiciones laborales.
- Tomar acción conjuntamente a sus compañeros de trabajo para intentar mejorar sus condiciones de trabajo.
- Optar de no ejecutar ninguna de estas acciones.

Aunque los Empleadores deben de cumplir con las leyes de inmigración, si usted elige hablar con sus compañeros de trabajo o tomar acción junto a los mismos a fin de mejorar sus condiciones de trabajo, es ilegal o ilícito para su empleador utilizar su condición migratoria en contra suya.

Por ejemplo:

- Los Empleadores no pueden amenazar con llamar a ICE («Immigration and Customs Enforcement») debido a que usted y sus compañeros de trabajo intentaron afiliarse a una Unión.
- Los Empleadores no pueden exigir que usted produzca nuevos documentos migratorios debido a que usted habló con sus compañeros de trabajo o con una Unión acerca de sus condiciones de trabajo.

Si usted cree que su empleador ha tomado represalias contra usted, contra sus compañeros de trabajo o su Unión, usted puede contactar a la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRB) a fin de presentar un cargo. La NLRB va a investigar el cargo, lo cual incluye:

- Tomar su declaración jurada y solicitarle su evidencia. Debido a que usted se halla protegido bajo el amparo de la NLRA justamente de la misma manera que cualquier otro trabajador y debido a que el estado migratorio de un individuo no es relevante a si la NLRA ha sido transgredida, la NLRB no le va a preguntar acerca de su estado migratorio o acerca del estado migratorio de otros durante nuestra investigación o litigación para probar infracciones a la NLRA.
- La NLRB puede tomar acción legal en contra de su Empleador si es que la evidencia demuestra que su Empleador está utilizando ilícitamente su estado migratorio para amenazarlo o para tomar represalias en contra suya debido a que usted hizo ejercicio de sus derechos amparados bajo la NLRA. La NLRB puede también trabajar con otras agencias para asegurarse que las leyes de inmigración no sean utilizadas para amenazar o tomar represalias contra los trabajadores por hacer ejercicio de sus derechos amparados bajo la NLRA.
- Si su empleador lo ha despedido debido a que usted hizo ejercicio de sus derechos amparados por la NLRA, la NLRB va a trabajar para obtener su trabajo de vuelta y para hacer que usted sea compensado por los salarios perdidos. Pero si el empleador prueba que usted no estaba autorizado a trabajar, la NLRB no puede ordenar al empleador que le pague salarios perdidos y podría no estar en condiciones de hacerle devolver su empleo. En aquellas situaciones, la NLRB buscará obtener otras soluciones y podría trabajar con agencias de inmigración para asistir a los empleados que han sido víctimas de transgresiones de derechos laborales. Por ejemplo, la NLRB podría considerar si es que usted podría ser elegible de una visa U o T o de una acción diferida o postergada y podría trabajar con agencias de inmigración para intentar obtener este tipo de atenuante.

Contacte a la NLRB: www.nlrb.gov, 1-872-762-NLRB (6572), o descargue nuestra aplicación móvil!