

# Conozca Sus Derechos: Trabajadores con y sin documentación

---

## Qué derechos legales tengo como trabajador/a indocumentado(a)?

Los trabajadores indocumentados reciben derechos legales y medidas compensatorias provistos por ambas leyes, las Federales y estatales.

## Como trabajador/a indocumentado(a), ¿Cuáles son mis derechos bajo las leyes de salarios y horas?

Las leyes federales de salarios y horas definen cómo se le debería de pagar. Esta ley establece sus derechos a un salario mínimo, pago por tiempo extra, descansos, propinas y otras formas de salario.

Por lo general, los trabajadores indocumentados reciben los mismos derechos de salarios y horas que cualquier otro trabajador. Por ejemplo, un empleador no puede negar a pagarle a usted diciendo que usted no debió haber estado trabajando en primer lugar porque no tiene papeles legales.

(Sin embargo, si a usted lo/la han 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).

**Presentar un Reclamo de Salarios:** Si usted prefiere presentar un reclamo, puede hacerlo ya sea ante el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (DOL por sus siglas en inglés) o una agencia estatal que enfuerza las leyes laborales. Ninguna de estas dos agencias debería cuestionarlo(a) acerca de su estado de migración ni reportar su falta de estado legal si de alguna manera ésta información se revela.

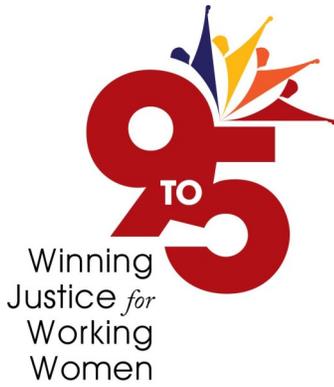
## ¿Las leyes contra la discriminación protegen a los trabajadores indocumentados?

Bajo las leyes federales contra la discriminación, los empleadores no pueden cometer discriminación contracualquier trabajador, incluyendo a los trabajadores indocumentados. Por lo tanto, si usted es un/a trabajador/a indocumentado(a), su empleador no puede despedirlo(a), negarse a contratarlo(a), acosarlo(a) o tomar cualquier otra acción contra usted debido al origen nacional (incluyendo sus habilidades para el idioma inglés), raza, color, sexo, embarazo, religión, edad o incapacidad. Sin embargo, si usted fue despedido(a) por su empleador como parte de discriminación, su elegibilidad para recobrar ciertas pérdidas monetarias que usted sufrió a causa de ser despedido(a) podría ser confusa.

**Presentar un Reclamo:** Si usted decide presentar un reclamo de discriminación, debe contactar a la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC por sus siglas en inglés). Si su reclamo es aprobado y gana, su empleador tendría que ponerle fin a sus prácticas ilegales y usted podría ser elegible para compensaciones, incluyendo posiblemente ciertos daños monetarios.

---

*9to5 is building a movement to achieve economic justice, by engaging directly affected women to improve working conditions. Para mas información sobre sus derechos en el trabajo, llame a la Línea de Ayuda de Supervivencia del Trabajo de 9to5 al (800)522-0925 ó [helpline@9to5.org](mailto:helpline@9to5.org).*



# Conozca Sus Derechos: Trabajadores con y sin documentación

---

## ¿Puede discriminarme mi empleador por razón de ser indocumentado(a)?

La Ley de Reforma y Control Migratoria de 1986 (IRCA por sus siglas en inglés) hace ilegal el hecho de que los empleadores conscientemente den trabajo o continúen empleando a trabajadores indocumentados.

Por lo tanto, cuando un/a trabajador/a es contratado(a), 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.” Los empleadores deben negarse a contratar o despedir a un/a trabajador/a indocumentado(a) una vez que se enteren de su falta de autorización para trabajar.

Muchas veces, sin embargo, los empleadores despiden a trabajadores argumentando que eran indocumentados, cuando la verdadera razón 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 ella se embarazó, o es latinoamericano(a), 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 infringiendo la ley.

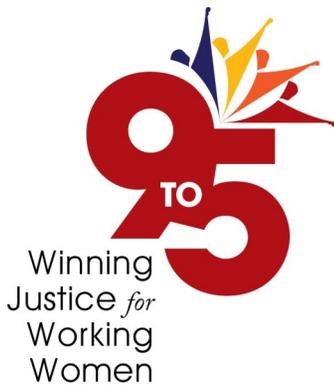
De igual forma, su empleador no puede utilizar su falta de documentación como excusa para despedirlo porque usted se quejó por falta de pago, por una lesión en el lugar de trabajo o porque trató de organizar un sindicato en su trabajo.

En estos casos, ya que los trabajadores indocumentados están protegidos por leyes que prohíben a los empleadores a tomar represalias contra trabajadores que quieran ejercer sus derechos, el empleador todavía está infringiendo la ley.

---

*9to5 is building a movement to achieve economic justice, by engaging directly affected women to improve working conditions. Para más información sobre sus derechos en el trabajo, llame a la Línea de Ayuda de Supervivencia del Trabajo de 9to5 al (800)522-0925 ó [helpline@9to5.org](mailto:helpline@9to5.org).*

[www.9to5.org](http://www.9to5.org) | [facebook.com/9to5org](https://facebook.com/9to5org) | [twitter.com/9to5org](https://twitter.com/9to5org) | [helpline@9to5.org](mailto:helpline@9to5.org)



# Conozca Sus Derechos: Trabajadores con y sin documentación

---

## Como trabajador/a indocumentado, ¿Corro algún riesgo si decido presentar 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 actúe o amenace con actuar contra usted en el lugar de trabajo, reporte o amenace con reportarlo(a) con ICE (antes el “Servicio de Naturalización e Inmigración” ahora el “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 enfrentado por todos los empleados, documentados e indocumentados, quienes presenten un reclamo en contra de su empleador. Dependiendo de la ley bajo la cual caiga su reclamo, usted puede presentar un reclamo de toma de represalias ante una agencia federal que administre las leyes, o puede presentar su demanda legal de toma de represalias en un tribunal.

Sin embargo, son los trabajadores indocumentados que enfrentan mayor riesgo cuando los empleadores toman represalias contra ellos, ya que esos empleadores podrían reportarlos al ICE (Departamento de Seguridad Nacional).

Aún si presenta un reclamo de toma de represalias contra su empleador por reportarlo al ICE, usted no está protegido contra el ICE, ya que en general, ICE está permitido de darle seguimiento al reporte de su empleador.

Si ICE hace el seguimiento, puede tratar de deportarlo(a). Aún peor, si usted usó información o documentos falsos cuando usted solicitó su trabajo, a usted se le puede incriminar legalmente, multar, deportar y/ o prohibírle regresar para siempre para vivir y trabajar en los Estados Unidos. Estas serias penalidades pueden aplicar aún si usted está casado(a) con un(a) ciudadano(a) estadounidense, si tiene hijos estadounidenses, o si ha vivido en los Estados Unidos por muchos años.

La decisión de presentar o no un reclamo legal contra su empleador es, en el caso de los trabajadores indocumentados, una que debe 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, dadas las graves consecuencias posibles de ser reportados a las autoridades de inmigración, o de tener que descubran su estado migratorio en el proceso de litigio, prefieren no presentar el reclamo acerca de las condiciones laborales, lo cual se entiende perfectamente.

---

*9to5 is building a movement to achieve economic justice, by engaging directly affected women to improve working conditions. Para mas información sobre sus derechos en el trabajo, llame a la Línea de Ayuda de Supervivencia del Trabajo de 9to5 al (800)522-0925 ó [helpline@9to5.org](mailto:helpline@9to5.org).*



Winning  
Justice for  
Working  
Women

## Conozca Sus Derechos: Trabajadores con y sin documentación

---

### **Si estoy pensando en presentar un reclamo por discriminación o de salarios, ¿qué debería hacer para protegerme?**

Antes de que usted presente un reclamo, debería llamar 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. 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 tomar en cuenta ciertos factores envueltos en tomar la decisión de presentar un reclamo. Éstos incluyen: amenazas que su empleador le pudo o no haber hecho a usted; el hecho de que su empleador sepa o no que usted es indocumentado(a); el hecho de que su empleador haya reportado, o haya amenazado con reportar a cualquiera de sus compañero(a)s 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 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 cualquier persona que sus documentos sean o no falsos.

---

*9to5 is building a movement to achieve economic justice, by engaging directly affected women to improve working conditions. Para mas información sobre sus derechos en el trabajo, llame a la Línea de Ayuda de Supervivencia del Trabajo de 9to5 al (800)522-0925 ó [helpline@9to5.org](mailto:helpline@9to5.org).*