



DERECHOS DEL EMPLEADO INMIGRANTE BAJO LA LEY NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO

Independientemente de su estatus migratorio, usted tiene los mismos derechos bajo la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRA) que todos los empleados cubiertos, incluyendo el derecho a:

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

Aunque los Empleadores deben obedecer las leyes de inmigración, si usted elige hablar o tomar acción con sus compañeros para mejorar sus condiciones de trabajo, es ilegal que su empleador utilice su estatus migratorio en su contra.

Por ejemplo:

- Los Empleadores no pueden amenazar con llamar a el Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (ICE) porque usted y sus compañeros de trabajo intentaron afiliarse a una Unión.
- Los Empleadores no pueden exigir que usted produzca nuevos documentos de inmigración porque 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, puede contactar a la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRB) para 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 está protegido bajo la NLRA igual que cualquier otro trabajador y debido a que el estatus migratorio de una persona no es relevante para determinar si se ha violado la NLRA, la NLRB no le preguntará acerca de su estatus migratorio o el status migratorio de otros durante nuestra investigación o litigio para probar violaciones 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 estatus migratorio para amenazarlo o tomar represalias contra usted porque ejerció sus derechos bajo la NLRA. La NLRB también puede trabajar con otras agencias para asegurar que las leyes de inmigración no se estén usando para amenazar o tomar represalias contra los trabajadores por ejercer sus derechos bajo la NLRA.
- Si su empleador lo despidió porque usted ejerció sus derechos bajo la NLRA, la NLRB trabajará para que le devuelvan su trabajo y le paguen 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 los salarios perdidos y es posible que no pueda devolverle su trabajo. En esas situaciones, la NLRB buscará obtener otras soluciones y podría trabajar con las agencias de inmigración para ayudar a los empleados que hayan sido víctimas de violaciones de los derechos laborales. Por ejemplo, la NLRB podría considerar si usted podría ser elegible para una visa U o T o una acción diferida y podría trabajar con las agencias de inmigración para intentar obtener este tipo de alivio.

Contacte a la NLRB: www.nlrb.gov, 1-844-762-NLRB (6572), o descargue nuestra aplicación móvil!