

MANIFESTACIONES DE LOS INMIGRANTES

Lo Que Todo Trabajador Debe Saber

Abril del 2006

Los inmigrantes en todo el país están participando en mítines políticos históricos y manifestaciones en contra de los esfuerzos por criminalizar a los inmigrantes y en apoyo a la reforma migratoria. En las próximas semanas, grupos de derechos de los inmigrantes están promoviendo que los inmigrantes no vayan a trabajar, no compren, y no asistan a la escuela como parte de estas actividades, además de que participen en mítines cívicos y no violentos que se están planeando. Defensores de los derechos de los inmigrantes en todo el país han reportado que trabajadores inmigrantes han sido despedidos por participar en las manifestaciones inmigrantes del pasado mes.

Antes de que decidan si van a participar en dichas actividades, los trabajadores deben saber que si participan, podrían sufrir consecuencias relacionadas con su empleo. **ES MUY IMPORTANTE QUE TODO TRABAJADOR SEPA SUS DERECHOS Y ENTIENDA LAS POSIBLES CONSECUENCIAS DE PARTICIPAR EN ESTAS MANIFESTACIONES.**

■ ¿Qué derechos tienen los trabajadores que quieren participar en las manifestaciones?

- La Primera Enmienda Constitucional prohíbe al gobierno restringir su derecho a la libre expresión, lo que quiere decir que usted tiene derecho a participar en manifestaciones políticas, protestas y marchas. Este derecho protege a todos los residentes de los EEUU sin importar su condición migratoria.
- Usted tiene derecho a participar en manifestaciones políticas durante horas libres — por ejemplo en su día de descanso o en un día en el que no está programado que usted trabaje. En la mayoría de los casos, su empleador no puede reprenderlo, despedirlo o tomar alguna represalia en su contra por participar en actividades políticas durante su tiempo libre.
- La Ley Nacional de Relaciones Laborales también proporciona protecciones a los trabajadores que actúan conjuntamente y participan en actividades políticas diseñadas para mejorar las condiciones laborales de todos los trabajadores.
- Algunas leyes estatales proveen mayores protecciones a los trabajadores que participan en actividades políticas. (Por ejemplo, el Código Laboral de California protege a los empleados que toman parte en manifestaciones políticas.) Los trabajadores deben de preguntar a los grupos locales que defienden a los inmigrantes o a la oficina local de la Unión Americana de Libertades Civiles (American Civil Liberties Union, o “ACLU”) para obtener información acerca de las protecciones adicionales que se encuentran bajo las leyes del estado donde usted reside.



NATIONAL
IMMIGRATION
LAW CENTER
www.nilc.org

LOS ANGELES (Headquarters)

3435 Wilshire Boulevard
Suite 2850
Los Angeles, CA 90010
213 639-3900
213 639-3911 fax

WASHINGTON, DC

1101 14th Street, NW
Suite 410
Washington, DC 20005
202 216-0261
202 216-0266 fax

OAKLAND, CA

405 14th Street
Suite 1400
Oakland, CA 94612
510 663-8282
510 663-2028 fax

- Los contratos sindicales que cubren a los trabajadores en uniones PODRÍAN proporcionar mejores protecciones para la participación en actividades políticas comparado con otros trabajadores que no están sindicalizados. Sin embargo, muchos contratos laborales incluyen cláusulas sobre la prohibición de huelga para los miembros del sindicato que quieran formar parte de un paro como los que están programados para el 1º de mayo.
- Si usted toma tiempo libre del trabajo, esto no le da a su empleador el derecho a pedirle que reverifique sus documentos de autorización para trabajar. Un empleador tampoco puede reverificar sus documentos por el sólo hecho de que usted tiene la apariencia de un inmigrante o porque ha participado en las manifestaciones inmigrantes.

■ ¿Pueden los trabajadores ser reprendidos o despedidos por tomar parte en las manifestaciones?

- Aunque la Primera Enmienda Constitucional protege el derecho de la libre expresión de todo trabajador, los empleados también están sujetos a las leyes laborales.
- La mayoría de los empleados trabajan bajo normas laborales llamadas “por voluntad” que le dan al empleador el derecho a despedirlo sin ninguna razón. No ir a trabajar o tener una ausencia sin excusa es, en general, una razón legítima para que su empleador lo despida.
- Los trabajadores que son parte de un sindicato con Acuerdos de Contrato Colectivo tienen mayores protecciones ya que los empleadores sólo les pueden despedir por una “razón justa”.
- Usted puede ser reprendido o despedido si usted no llega al trabajo sin haber pedido permiso de su empleador con anticipación para tomarse el día libre. La actividad política no está protegida si interfiere con su trabajo.

■ Recomendaciones para proteger a los trabajadores que participen en las manifestaciones de los inmigrantes:

- Pídale a su empleador una copia del manual para empleados o cualquier documento que contenga las reglas de la compañía en cuanto a tomar tiempo libre. Pida que le den esta regla por escrito. Si su empleador le da la regla verbalmente, documéntela (escriba lo que el empleador le dice).
- Cuando vaya a reunirse con su empleador, asegúrese de ir con sus compañeros de trabajo que quieran participar en la actividad, y pida el día libre con anticipación. Siempre vaya en grupos de 2 o más compañeros para ir a hablar con su empleador. Esto le puede dar más protección bajo la Ley Nacional de Relaciones Laborales.
- Verifique que la regla se aplique a todos los trabajadores por igual sin importar la raza, el origen nacional, religión o género. Por ejemplo, si su empleador sólo reprende a los empleados latinos por tomarse el día libre, usted podría tener el derecho a demandar por discriminación bajo la Sección VII de la Ley de los Derechos Civiles.
- Sea honesto con su empleador sobre la razón por la cual quiere tomarse el día libre. Use esto como una oportunidad para educar a su empleador acerca de la necesidad de tener una reforma migratoria amplia.
- Si usted es indocumentado, POR NINGUNA RAZÓN revele su condición migratoria o la de sus compañeros de trabajo a su empleador ni a nadie.
- Dígame a su empleador que se está tomando el día libre para apoyar que todos los trabajadores tengan mejores derechos y mejores condiciones de trabajo, así como la legalización de los trabajadores inmigrantes, sin especificar que usted o su familia necesita la legalización.

- Escriba una petición pidiendo el día libre con las firmas de sus compañeros de trabajo y presente esa petición a su empleador en grupo de 2 o más compañeros. La petición debe de declarar que ustedes apoyan mejores salarios, condiciones de trabajo y derechos para todos los trabajadores, incluyendo la legalización para los trabajadores inmigrantes. Un paquete de información para los defensores de los trabajadores inmigrantes puede ser encontrado en: www.democracyinaction.org/dia/organizationsORG/NILC/images/Toolkit_for_Workers_who_are_fired.pdf.
- Si su empleador le niega su petición para obtener el día libre, SEA CONCIENTE de que si no llega a trabajar o llama por teléfono diciendo que está enfermo para poder participar en el boicot, su empleador lo puede despedir por no ir a trabajar y/o por ser deshonesto.
- Si su empleador le niega su petición de obtener el día libre y usted decide tomarse el día libre, escriba una carta al empleador que diga las razones que le dio su empleador para negarle su petición y explique que usted ha decidido tomarse el día libre de todas maneras. Debe de reconocer que Usted lleva el riesgo de ser despedido o reprendido si usted decide tomarse el día libre sin permiso de su empleador.
- Si usted está protegido por un contrato sindical, HABLE CON SU REPRESENTANTE SINDICAL antes de participar en la actividad.

Esta serie de “recomendaciones” puede proteger a los trabajadores que quieran participar en las manifestaciones, en contra de represalias por parte de su empleador. Por ejemplo, siguiendo estos consejos puede prepararlo para archivar un cargo por “práctica laboral injusta” con el Consejo Nacional de Relaciones Laborales si usted y sus compañeros de trabajo son despedidos o sufren cualquier represalia por participar en las manifestaciones. También, si su jefe solamente le prohíbe a los trabajadores Latinos que se tomen el día libre el 1º de mayo, usted puede archivar una demanda por discriminación con la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos (EEOC) o la agencia estatal correspondiente. Sin embargo, aunque usted siga estos consejos, un trabajador que participe en las manifestaciones podría arriesgarse a ser despedido o reprendido.

Este documento fue preparado por el Proyecto de Derechos de los Inmigrantes de la Unión Americana de Libertades Civiles (American Civil Liberties Union Immigrant Rights Project, o “ACLU-IRP”), el Proyecto Nacional de Leyes Laboral (National Employment Law Project, o “NELP”), y el Centro Nacional sobre Leyes Migratorias (National Immigration Law Center, o “NILC”).

■ **A quién contactar en caso de que trabajadores sean despedidos o sufran represalias por participar en actividades políticas:**

Si usted o sus compañeros de trabajo son despedidos, bajados de puesto, reprendidos, o sufren alguna represalia por su participación en las manifestaciones, póngase en contacto con un grupo local que defienda los derechos de los inmigrantes. También puede obtener información adicional del Proyecto de Derechos de los Inmigrantes de la ACLU en el portal: www.aclu.org/immigrantmarches.

PARA MAS INFORMACIÓN COMUNÍQUESE CON

Monica Guizar, abogada laboral en NILC/ guizar@nilc.org / 213.639.3900 x.123