

SEPA USTED SUS DERECHAS

ES POSIBLE QUÉ UN EMPLEADOR PUEDA TERMINAR UN EMPLEADO PORQUE EL EMPLEADO HA PARTICIPADO EN UNA DEMOSTRACIÓN DE INMIGRACIÓN?

Recientemente, gente a través del país no vino a sus trabajos para participar en demostraciones de inmigración. Desdichadamente, muchas de estas personas perdieron sus trabajos. Estas ocurrencias recientes forzaron a que mucha gente contemple si es legal para un empleador terminar a sus empleados por estar ausentes para atender una demostración de inmigración. Este folleto proporciona una descripción general de la ley. No intenciona a proveer consejo legal.

Empleados tienen la derecha a juntarse para tratar a mejorar sus salarios, horas, y otras condiciones de trabajar. Sin embargo, esta derecha no permite a los empleados llegar tarde o estar ausente al trabajo. En muchas situaciones, un empleador puede terminar un empleado cuando el empleado está ausente sin permiso, incluso cuando el empleado está ausente para ejercitar sus derechos legales. Por lo tanto, si un empleado esté ausente para atender una demostración de inmigración, es posible que un empleador pueda terminar el empleado legalmente si se satisfacen las condiciones siguientes:

- El empleado estaba empleado a la voluntad. En otras palabras, el empleador y el empleado pueden terminar la relación en cualquier momento por casi cualquier razón
- Al momento de la ausencia, el empleador tenía una política de asistencia
- Según la política de asistencia, la ausencia del empleado no está considerada permitida. Estas políticas usualmente clasifican una ausencia no permitida como cualquier ausencia cuando un empleador no ha aprobado una petición a usar vacación, licencia personal o licencia de enfermedad. Empleados deben repasar la política de su empleador para determinar que constituye una ausencia no permitida
- El empleador imparcialmente aprobó peticiones de empleados para usar tiempo personal o de las vacaciones, o si el empleado solicitó tiempo apagado para atender una demostración de inmigración o por otra razón
- El empleador tiene una razón legítima para mantener una política de asistencia
- El empleador no castigó a los empleados que estaban ausentes para atender las demostraciones mas grave que los empleados que no tenían ausencias permitidas

COMO PARTICIPAR EN UNA DEMOSTRACIÓN DE INMIGRACIÓN Y EVITAR SER TERMINADA

- ❑ **Intente a utilizar su tiempo personal o tiempo de vacaciones.** Mire a la política de asistencia y determine cuánto tiempo por anticipado Usted tiene que solicitar tiempo personal o de vacaciones. Recuerde que su empleador puede limitar el numero de empleados que pueden ser ausentes en cualquier día. Pregunte a su empleador si su política de asistencia limita el numero de empleados que pueden ser ausentes en cualquier día. Si la política limita el numero de empleados que pueden ser ausentes, pregunte al empleador como determinan cuales empleados pueden ser ausentes.
- ❑ **Intente cambiar su cambio o trabajar cambios adicionales.** Si Usted no puede utilizar tiempo personal o de vacaciones, pregunte a su empleador antes de la demostración si Usted puede estar ausente el día de la demostración en cambio por trabajar cambios adicionales o cambiar cambios con otro empleado. Si su empleador le permite a Usted a cambiar los días o trabajar cambios adicionales, solicite que se ponga el acuerdo por escrito.
- ❑ **Repase la política de licencia de enfermedad de su empleador.** Probablemente la política limita licencia de enfermedad a las instancias que Usted o un miembro de su familia está en realidad enfermo.
- ❑ **Repase la política de asistencia de su empleador.** Específicamente, repase Usted las consecuencias por una ausencia no permitida. Pregunte a su empleador que puede ocurrir si Usted está ausente para participar en la demostración. Pregunte a su empleador poner su respuesta por escrito. Eso servirá como expediente en caso de que le terminen.
- ❑ **Otras opciones.** Si Usted no puede estar ausente, intente a participar en la demostración durante sus recesos o su hora del almuerzo.

QUE DEBE HACER SI USTED ESTÁ TERMINADO POR PARTICIPAR EN UNA DEMOSTRACIÓN DE INMIGRACIÓN

- ❑ **Manténgase tranquilo.** No se asuste o grite a su empleador. Escuche muy atentamente a lo que le dice. Tranquilamente, solicite un momento para pensar en lo que se ha dicho, y para preguntar cualesquiera preguntas que tiene Usted. Si se dice a dejar al sitio del trabajo inmediatamente, preguntale por el numero de teléfono de la persona de contacto si Usted tiene mas preguntas. Solicite una oportunidad para recoger a sus posesiones personales y váyase.
- ❑ **Pregunte por qué Usted estuvo terminado.** Incluso si Usted estaba un empleado de voluntad, Usted debe preguntarle a la persona que le terminó la razón de terminación. Si Usted recibe solamente una razón para la terminación, es posible que es la única razón que su empleador puede dar al corte o una agencia que determina remuneración de desempleo o otros beneficios. Cuidadosamente, apunte la razón exacta que le ha dado. También, apunte el nombre de la persona quien se lo dijo. Algunos estados tienen leyes que requieren patrones a poner las razones de terminación por escrito por los empleados terminados. Si la compañía no responde a su petición, es posible que Usted pueda demandar a su empleador anterior. Normalmente, un empleado no puede estar terminado solamente por participar en una demostración política. Sin embargo, si hay otras razones validas (Usted saltó del trabajo o se fue temprano sin permiso, o llego tarde), es posible que seria más difícil disputar la decisión.
- ❑ **Pregunte quien decidió terminarle.** Esté seguro que Usted tiene el nombre de la persona que tenía el poder a terminarle, incluso si la persona que decidió que Usted esta terminado era su jefe. Si la persona que tenía la autoridad terminarle no se supervisaba, pregunte como esta persona llegó a su decisión, y con quién consultaba sobre terminarle a Usted. Si la decisión a terminarle fue basada en las declaraciones de otra persona, o en información incorrecta, y Usted no estuvo dado la oportunidad defenderse, es posible que Usted pueda hablar con la persona que lo decidió.
- ❑ **Piense cuidadosamente a lo que le prometieron.** Si prometen el día entero o el tiempo de la demostración de vacaciones, escriba la hora cuando la promesa se hizo, el lugar donde se hizo, quien la hizo, y si hay testigos. A veces, las promesas pueden ser contratos obligatorios. Si pide a su empleador que reconsideren una decisión por una promesa que le hizo un supervisor, su empleador necesitará información específica sobre lo que fue prometido, y quién lo prometió.
- ❑ **Pida a ver a su archivo personal.** Ni todos los estados requieren que los empleadores les muestren los contenidos de sus archivos personales a los trabajadores terminados. Sin embargo, si puede ver a este archivo, podría tener recomendaciones favorables y comentarios que podrían protegerle de recomendaciones malas, mientras busca un trabajo nuevo. Si los archivos de funcionamiento son malos, se puede obstruir su cuestionamiento a la decisión del empleador de terminarle. Si el empleador le niega a ver los contenidos del archivo, pide una confirmación escrita que el archivo no será mostrado a nadie sin su permiso.

- ❑ **Si Usted firmó un contrato escrito de empleo, léalo otra vez.** Mire cuidadosamente a lo que dice de terminación. Si la compañía no logra actuar según el contrato, sus derechos podrían ser violados y podrían tener derecho a recompensa. También, examine cuidadosamente el libro de referencias del trabajo, o reglas de la compañía. Aunque no sea de todos los casos considerado parte de su contrato de empleo, en ciertos casos pueden ser.
- ❑ **Pide a su cheque de pago de sueldo final.** En la mayoría de los estados, Usted tiene derecho a pago por todas las horas que trabajó hasta la hora que le terminen, y pago por vacación o tiempo de baja por enfermedad que se ha acumulado, al momento que le terminan. Si su empleo se niega, podría poder entablar acción judicial por su pago.
- ❑ **Examine cuidadosamente todos los documentos antes de firmarlos.** A veces, los empleadores piden a los empleados a firmar una cesión, o promesa de no entablar acción judicial en cambio de dinero. Usted tiene derecho a dinero que ya ha ganado a pesar de si firma una cesión o no. En realidad, en la mayoría de los estados, un empleador no es permitido de usar el cheque de pago como una manera de forzarle firmar una cesión. Sin embargo, si ha recibido su cheque de pago final y un empleador le ofrece dinero en cambio de firmar, asegúrese que comprenden lo que firman antes de firmarla.
- ❑ **Devuelva propiedad de la compañía.** No lleve ni instrumentos ni materiales que proveyó su empleador, y no espere hasta que el empleador pida que devuelva artículos que le proveyó. Artículos como llaves de auto, herramientas, teléfonos, y muestras deben ser devueltos para evitar demandas de robo, fraude, o violación de contrato. Si devuelve artículos por correo, guárdese un recibo para proveer el reparto. Si devuelve artículos en persona, pida al empleador proveer una firma que dice que recibió el artículo. Acuérdesse que si firmó un documento que dice que recibió un artículo, probablemente debe firmar el mismo u otro documento que dice que devolvió el artículo.
- ❑ **Averigüe si es elegible para beneficios de desempleo bajo la ley del estado.** Aunque empleados sin documentos a menudo no pueden recibir beneficios, no se necesita ser Ciudadano de los Estados Unidos para demandar beneficios de desempleo. Usted puede pedir una audiencia si piensa que beneficios fueron rechazados injustamente.
- ❑ **Averigüe lo que su empleador se propone decir a otros.** Muchos estados han promulgado estatutos anti-lista negra que castigan a los empleadores por tratar intencionalmente de evitar empleados pasados a encontrar trabajo Nuevo. En algunos estados, referencias mentirosas son tratadas como crímenes. Usted podría poder entablar acción judicial basado por difamación y aflicción emocional si descubre que su empleador muestra información confidencial con otros. Si Usted descubre que su empleador pasado provee referencias negativas a empleadores potenciales, envíe una carta por correo certificado, pida un recibo de devolver, que informa a su empleador pasado de lo que han escuchado y notifíqueles de su deseo de tomar acción judicial si el problema persiste.

- ❑ **Encuentre un abogado confiado.** Si le deben sueldo a Usted, pago de vacaciones, u otra recompensa, o Usted cree que el empleador violó la ley o su contrato, hable con un abogado. Muchos estatutos ofrecen honorarios de abogado si ganan. Algunos abogados aceptan casos como pro bono (gratis). Algunos abogados aceptan casos de contingencia, que significa que no deben pagarles si no ganan su caso. Todos los abogados deben poner encontrar a alguien que puede traducir a su idioma. Cada estado tiene una asociación de abogacía que guarda una lista de abogados que aceptan referencias de varios tipos de casos, y son de buena gana de consultarle por una cierta cantidad de tiempo por un honorario fijo. Otros abogados y organizaciones de abogacía (también llamadas asociaciones de abogacía) pueden proveer referencias.

Guarde juntos todos los documentos relacionados a su empleador. Usted necesitará guardar algunas notas que escribe por lo que su empleador ha dicho, y todos los documentos que su empleador le da, del día que le emplearon hasta el día que le terminan, en un lugar donde puede encontrarlos fácilmente. Eso le ayudará a Usted o a su abogado a proveer información rápida y precisa si cuestionan la decisión, o si un empleador potencial le pide.

PUEDE UN EMPLEADOR EVALUAR EL ESTADO DE INMIGRACIÓN DE UN EMPLEADO PORQUE EL EMPLEO PARTICIPÓ EN UNA DEMOSTRACIÓN DE INMIGRACIÓN

En general, la respuesta será no. Si un empleador examina apropiadamente y verifica la I-9 Forma de Verificación de Elegibilidad de Empleo del empleado, un empleador no puede examinar el estado de inmigración del empleado menos lo que se describe adelante. Un empleador ha examinado apropiadamente y verificado la forma I-9 del empleado si el empleador examinó las formas de elegibilidad y identificación que acompañan la I-9. Si los documentos parecen auténticos, un empleador debe aceptar los documentos como verdaderos. En consecuencia, en la mayoría de casos, un empleador no puede evaluar otra vez el estado de inmigración del empleado solamente porque el empleado participó en una demostración de inmigración.

Hay excepciones que permiten a su empleador a evaluar el estado de inmigración del empleado después de que lo emplearon:

- **Confesión de documentos fraudulentos:** Si un empleado confiesa que sus documentos son fraudulentos, un empleador es permitido de evaluar su estado de inmigración. La ley requiere que el empleador termine el empleado inmediatamente. El empleador tiene derecho de emplear el empleado si el empleado presenta una I-9 auténtica y documentos que prueban elegibilidad del empleado y identificación que no son mal representados o fraudulentos.

- **Los empleadores saben que el empleado no es autorizado para trabajar:** Es ilegal para un empleador, que sabe que un empleado es o ha sido un extranjero inautorizado, continuar su empleo.
- **El gobierno puede verificar el estado de un empleado:** El Departamento de Seguridad Nacional de los Estados Unidos puede investigar el estado de inmigración de un empleado a cualquier momento. Si el gobierno determine que un empleado es ilegalmente empleado, puede repartir una advertencia o notificación de intento de multar el empleador por emplear un individual con documentos fraudulentos, si el empleador evaluó los documentos y creyeron que eran auténticos.
- **El empleo tenía autorización temporaria de trabajo.** Si la I-9 original indicó que el empleado fue autorizado temporalmente para trabajar, el empleador se requiere verificar de nuevo la elegibilidad para continuar empleo en la fecha o antes la fecha que la autorización expire. Sin embargo, eso se puede hacer solamente en conexión con autorización expirada de trabajo.

Para más información vean:

-United States Citizenship and Immigration Services at:

- <http://www.uscis.gov/graphics/howdoi/EEV.htm>