

Descripción de la discriminación en el lugar de trabajo

Esta hoja informativa está diseñada para proveerle información importante con respecto a sus derechos en el lugar de trabajo. El abuso o acoso de los empleados nunca es aceptable y su jefe puede ser castigado por la ley, independientemente de si usted es indocumentado o no. La ley le prohíbe a su empleador tomar represalias contra usted por afirmar sus derechos en el lugar de trabajo. Con el fin de desanimarle para que no se afirme sus derechos, su jefe no puede amenazarle con la Oficina de Servicios de Ciudadanía e Inmigración (BCIS, por sus siglas en inglés¹), sea usted indocumentado o no.

A menudo los latinos son víctimas de discriminación en el lugar de trabajo debido a su descendencia étnica, raza, o nacionalidad. La ley federal les prohíbe a los empleadores a discriminar contra el individuo (sea documentado o no) en base de su raza, color, religión, sexo, o origen nacional.²

- Un empleador no puede disciplinar, acosar, despedir y negarse a emplear o promocionar a una persona en base de cualquiera de éstos atributos.³
- Es ilegal que un empleador contrate a individuos sin autorización para trabajar, sabiendo que estas personas carecen de esta autorización.⁴
- Cuando solicite un empleo, usted debe proporcionar por lo menos un tipo de documentación que se encuentra en la lista en la parte posterior del formulario I-9.⁵ Si usted ha proporcionado los documentos adecuados, su jefe no puede pedirle otros documentos. **Específicamente, ningún empleador puede requerir una tarjeta de residencia o requerirle divulgar el estado de ciudadanía de los miembros de su familia.**⁶
- La ley también prohíbe a los empleadores tomar represalias contra cualquier persona que afirme sus derechos en el lugar de trabajo.⁷ El abuso o el hostigamiento de empleados nunca es aceptable y puede ser castigado legalmente, sea usted indocumentado o no.⁸ Ellos no pueden utilizar la amenaza de ponerse en contacto con BCIS con el fin de desanimar a los trabajadores indocumentados de afirmar sus derechos.

- Discriminación en la contratación de empleo
- Seguridad en el trabajo
- Seguro médico
- Derecho de hablar en su idioma
- Salarios y horarios
- Participar en un sindicato
- Acciones de parte de la policía

* Varios empleados del Consejo Nacional De La Raza, (NCLR, por sus siglas en inglés) contribuyeron con la publicación de este documento; Angela Arboleda, Analista de Política de Derechos Civiles, Lynda Barros, ex-Directora de la Iniciativa de las Comunidades Latinas Emergentes, y Christine Dolph, ex-Analista de Política de Salud proporcionaron importante supervisión para finalizar el documento. Erica Phillips, ex-pasante de NCLR de Haverford College, investigó y preparó un borrador de esta hoja informativa. Sonia M. Pérez, Vice-Presidente de Investigación e Iniciativas Estratégicas, y Jennifer Kadis, Editora y Nancy Wilberg, Editora Asistente, proporcionaron asesoramiento editorial. Vincent Eng, Director Legal de National Asian Pacific American Legal Consortium (NAPALC), proporcionó asesoramiento legal. El contenido de este documento es la responsabilidad única de NCLR y puede que no refleje las opiniones de los proveedores de financiamiento de NCLR. El propósito de este documento es únicamente para proporcionar información y no es asesoramiento legal. Debe consultar a un abogado para asesoramiento legal.

Si usted ha sido discriminado (o lo han acosado o abusado) en el lugar de trabajo, tiene el derecho de presentar una demanda contra su empleador. **Usted tiene estos derechos sin importar su estado de inmigración.**

Discriminación en la contratación de empleo

P *Creo que no fui contratado simplemente porque soy latino. ¿Qué puedo hacer?*

R Sus opciones dependen del número de empleados en la compañía en la que usted desea trabajar. Si su jefe tiene **15 o más empleados**, la Comisión de Igualdad de Empleo de los Estados Unidos (EEOC, por sus siglas en inglés) tiene jurisdicción sobre su queja. Puede ponerse en contacto con EEOC, el número gratuito es el (800) 669-4000 o también en la página web, www.eeoc.gov.

Si usted hace una queja con el EEOC, el EEOC no revelará su identidad ni su estado migratorio con BCIS. Sin embargo, un abogado puede ser de más ayuda con este proceso.

Una vez que usted haya puesto una queja formal, EEOC evaluará su queja y llevará a cabo una investigación. Ellos le darán una de tres respuestas:

- 1) Le dirá que no hay ningún caso en contra de su empleador;
- 2) El EEOC pueden tomar su caso (hay muy poca posibilidad de esto); o
- 3) Le darán una carta de derecho a demandar (“Right-to-Sue”). Esto permite que usted emplee a un abogado (si usted no lo hizo inicialmente) y que éste lleve el caso a la corte. Hay varias asociaciones de abogados de inmigración que servirán como consejeros legales por tasas más bajas o – en algunos casos – **gratuitamente** (vea la hoja de recursos legales de NCLR).¹⁰

Si su empleador tiene **entre 4 y 14 empleados**, llame a la Oficina de Asesoría Legal Especial (OSC, por sus siglas en inglés) del Ministerio de Justicia de los Estados Unidos: número de teléfono sin costo (800) 225-7688 para hacer una queja; o póngase en contacto con OSC en el correo electrónico, oscrcrt@usdoj.gov. La página web de OSC, que ofrece más información con respecto a la discriminación en el lugar de trabajo, es <http://www.usdoj.gov/crt/osc>.

Si la compañía tiene entre 1 y 3 empleados, no esta sujeta a las provisiones federales, y debe buscar ayuda a nivel estatal para tratar su queja.¹¹

Seguridad en el lugar de trabajo

Según un artículo publicado por la Oficina de Seguridad y Administración de Salud (OSHA, por sus siglas en inglés) del Ministerio de Trabajo, “los trabajadores latinos o hispanos sufrieron un número desproporcionado de las muertes en el lugar de trabajo en el 2000.”¹² Los empleadores en los Estados Unidos deben proporcionar un lugar de trabajo que sea seguro y saludable para sus empleados; OSHA

El propósito de este documento es únicamente para proporcionar información y no es asesoramiento legal.

Debe consultar a un abogado para asesoramiento legal.

protege estos derechos para cada individuo que trabaje en los Estados Unidos. OSHA está haciendo esfuerzos para informar a los trabajadores latinos con las siguientes acciones:

- Traduciendo las publicaciones al español.
- Iniciando un centro nacional de información para materiales de entrenamiento en español.
- Creando una página de internet en español para los empleadores y los empleados en <http://www.osha.gov/as/opa/spanish/index.html>

P *Cuando nos explicaron los asuntos de seguridad y los beneficios en el trabajo, no entendí porque fueron explicados en inglés. ¿Qué puedo hacer?*

R OSHA protege el derecho de los empleados a un lugar de trabajo seguro y saludable para cada individuo que trabaje en los Estados Unidos. Puesto que no se permite que los empleadores discriminen a sus empleados en base a su origen nacional, esto les obliga a proporcionar la información y el entrenamiento adecuado en temas de salud y seguridad en otros idiomas. Si no lo hacen, usted tiene el derecho de reportarlos llamando al (800) 321-6742, presione 2 para hablar con un operador en español.

P *En la fábrica de textiles en donde trabajo el aire está lleno de polvo y de partículas que me han dado alergias y una tos muy seria. ¿Puedo hacer algo sobre esto?*

R OSHA requiere altos estándares de salud en el trabajo, particularmente en las fábricas en donde la maquinaria puede causar daño a su salud. OSHA protege a los trabajadores en varias industrias, específicamente en temas de seguridad en trabajo de construcción, empaque de carne, la aviación, los productos químicos, etc. OSHA regula condiciones en el lugar de trabajo, tales como ventilación en las fábricas de textiles, peligros de la excavación, y la seguridad de en trabajos de astillero.

Si usted está experimentando una situación peligrosa en el trabajo y su empleador no ha respondido a sus peticiones de seguridad, usted puede llamar al teléfono directo de OSHA al (800) 321-6742 y hablar con un operador en español. Todas las llamadas son confidenciales.¹³

P *¿Qué debo hacer si me lastimo en el trabajo?*

R Si bebido al tipo de trabajo que usted hace desarrollo una condición de salud o si sufre heridas serias en el trabajo, tiene derecho a una remuneración laboral (o en inglés "Workers' Compensation). Ésta es una suma de dinero, provista por su empleador, que pagará sus costos médicos por haber incurrido una herida en el trabajo. La remuneración laboral también le da derecho a ser remunerado por

*El propósito de este documento es únicamente para proporcionar información y no es asesoramiento legal.
Debe consultar a un abogado para asesoramiento legal.*

cualquier día de trabajo al que usted falte mientras se recupera, si suman más de siete días de trabajo. **No importa quién tiene la culpa por la lesión: si usted se lastimó en el trabajo, su empleador debe pagar los costos médicos.** Si él/ella se niega a hacerlo, está infringiendo la ley.¹⁴ Si usted sufre algún daño en el trabajo y su empleador no permite que usted tome una baja laboral o que vea a un doctor, él/ella está violando su derecho a laborar de trabajar en un lugar seguro y libre de peligro. En casos como éstos, usted puede ponerse en contacto con OSHA al (800) 321-6742 para poner una queja formal. Si desea, también puede ponerse en contacto con un abogado antes de hacer su queja. El National Employment Law Project ofrece ayuda legal gratuita, al (888) 218-6974 (martes y jueves).

Seguro médico

P *No tengo seguro médico. ¿Qué puedo hacer si me lastimo en el trabajo o me enfermo?*

R Si usted tiene una emergencia, es importante saber que todos los individuos tienen el derecho a recibir tratamiento médico de urgencia (incluyendo el parto y nacimiento) sin importar su estado inmigratorio. Si no es una emergencia, usted también puede intentar buscar servicios en un centro de salud comunitario en su área. No le tema usar servicios médicos, esto no le perjudicará su capacidad de cambiar su estado de inmigración o su capacidad de patrocinar a un miembro de su familia.¹⁵ **Todos los formularios y documentos críticos que explican los servicios médicos deben ser traducidos en español, también deben haber intérpretes bilingües disponibles para usted sin cargo alguno.** Usted no debe ser forzado a utilizar a sus niños como intérpretes/traductores. Usted siempre debe poder entender el cuidado que usted está recibiendo.¹⁶

P *¿Se necesita un número de Seguro Social para recibir tratamiento médico de emergencia?*

R No hay necesidad de proporcionar un número de Seguro Social o estado inmigratorio cuando llene los formularios en la sala de emergencias.

P *¿Cuándo tengo que proveer yo, o un miembro de mi familia, un número de Seguro Social?*

R Solamente se debe dar su número de Seguro Social si usted está solicitando el seguro médico público para usted. No tiene la obligación de dar el número de Seguro social de ningún otro miembro de su familia.

*El propósito de este documento es únicamente para proporcionar información y no es asesoramiento legal.
Debe consultar a un abogado para asesoramiento legal.*

No tiene que proporcionar su número de Seguro Social u otra información si usted está solicitando cuidado médico para otra persona que es elegible, por ejemplo un hijo nacido en este país. Sin embargo, si usted está solicitando cuidado medico gratuito para un niño, generalmente requieren que proporcione información sobre su ingreso familiar, para así determinar su necesidad financiera. Las agencias de asistencia pública pueden pedir su número de Seguro Social para verificar sus ingresos, pero no se les permite *obligarlo* a proporcionar esta información. Si usted no les da un número de Seguro Social, las probabilidades de que su niño reciba cuidado médico no cambian.

P ¿Soy elegible para el seguro médico público que es gratuito?

R Si usted tiene niños o si usted es un residente legal permanente o un ciudadano, debe verificar con la clínica comunitaria local o la oficina de servicios sociales para ver si usted y/o sus hijos pueden ser elegibles para participar en un programa de salud. Las reglas varían por estado pero en general, **si es un residente legal permanente (tiene la residencia) y ha estado en el país por un mínimo de cinco años, puede ser elegible para el seguro médico público**, tal como Medicaid, dependiendo de su ingreso. Para aplicar póngase en contacto con su oficina local de Medicaid o llamar al 1-877-267-2323.¹⁷

Si usted es un residente legal permanente pero usted **NO** ha estado en el país por cinco años, es elegible para el cuidado médico público solamente en ciertos estados. Para averiguar si puede solicitar el cuidado médico donde vive, o para encontrar una clínica de salud comunitaria cerca, llame al Departamento de Salud y Servicios Humanos de los EE UU al (888) 275-4772. Los operadores bilingües están disponibles y la llamada es gratuita y confidencial.

Si usted es un **inmigrante indocumentado** puede haber un centro de salud comunitario en su área que pueda proveerle a usted el cuidado médico a bajo costo o gratis. También puede recibir cuidado de emergencia en un hospital. Es importante saber que si sus hijos son ciudadanos de los EE UU, pueden ser elegibles para los programas sin importar su estado inmigratorio. Su estado inmigratorio no tiene ninguna implicación para su elegibilidad en un programa.

Si usted está **embarazada**, el cuidado prenatal puede estar disponible sin importar su estado inmigratorio (este servicio varía por estado). Para saber más acerca de los centros de cuidado médico en la comunidad, llame al Departamento de Salud y Servicios Humanos de los EE UU al (888) 275-4772. Los operadores bilingües están disponibles y la llamada es gratuita y confidencial.

El propósito de este documento es únicamente para proporcionar información y no es asesoramiento legal.

Debe consultar a un abogado para asesoramiento legal.

P *¿Cree usted que solicitar programas de salud pública y de nutrición perjudicará mi estado de inmigración o mis probabilidades de conseguir la ciudadanía?*

R Participar en programas de salud pública y de nutrición no perjudica que los inmigrantes se conviertan en residentes legales permanentes (que reciban una tarjeta verde), y no les ponga en riesgo de la deportación, ni perjudica su capacidad de patrocinar a un miembro de la familia o de entrar al país nuevamente después de haber viajado al extranjero, *excepto en algunos casos limitados*. Si usted necesita cuidado médico a largo plazo, sospecha que tiene VIH, o necesita aparecer en la corte de inmigración, usted debe pedirle a un abogado de inmigración que lo asesore.

P *¿Cómo puedo conseguir cuidado médico para mis hijos?*

R Si sus **hijos nacieron en los Estados Unidos o son residentes legales permanentes y han vivido en los Estados Unidos por más de cinco años**, puede ser que sean elegibles para los beneficios públicos de cuidado médico independientemente de su estado de ciudadanía, pero depende en sus ingresos. Si usted está embarazada, puede ser que sea elegible para cuidado prenatal para su bebé. Al solicitar beneficios para sus hijos, no está obligado a proporcionar su propio número de Seguro Social o estado migratorio. Las agencias de beneficios públicos no pueden obligarlo a proporcionar esta información de ningún miembro de su familia, con la excepción a los que estén solicitando seguro médico.¹⁸

Si sus **hijos no han vivido en los Estados Unidos por más de cinco años o si son indocumentados**, son elegibles para los subsidios públicos por enfermedad solamente en ciertos estados. Póngase en contacto con la Administración de Recursos y Servicios Humanos (HRSA, por sus siglas en inglés) del Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos al (888) 275-4772 para encontrar una clínica comunitaria en su área.

*El propósito de este documento es únicamente para proporcionar información y no es asesoramiento legal.
Debe consultar a un abogado para asesoramiento legal.*

Derecho de hablar en su idioma

P *Mi jefe no permite que yo ni mis compañeros de trabajo hablemos en español en el trabajo. ¿Es esto legal?*

R Los empleadores solo pueden requerir que los empleados hablen inglés *si es necesario para llevar a cabo el negocio en el lugar de trabajo*. Por ejemplo, muchos trabajos en comercios o de servicios requieren que los empleados puedan comunicarse con los clientes que hablan inglés. Su jefe debe informarle de las normas con respecto a cuando usted puede o no puede hablar español. Si él/ella no especifica estas reglas y toma una decisión laboral que afecta su trabajo sólo porque usted habla español, puede estar infringiendo la ley.¹⁹ Si esto ha ocurrido en su lugar de trabajo, usted puede permitir poner una queja formal de discriminación por origen nacional con la EEOC.²⁰

Salarios y horarios

P *Creo que estoy trabajando muchas horas y no estoy recibiendo pago. ¿Cuál es el salario mínimo y cuánto tiempo es una semana laboral estándar? ¿Merezco más pago por el trabajo que estoy haciendo?*

R Los empleadores están obligados a compensar a todos los empleados por el trabajo que realizan. Cada trabajador debe estar remunerado por lo menos con el salario mínimo por cada hora trabajado, sin importar su estado de ciudadanía. La mayoría de los estados han implementado el salario mínimo federal de \$5.15 por hora o más. Algunos estados incluyendo California, Illinois, y Nueva York tienen escalas de salario mínimo más altas que el salario mínimo federal. Ohio y Kansas siguen una escala más baja de salario mientras que Arizona y muchos de los estados del sudeste no tienen ninguna ley que establezca el salario mínimo. La semana laboral estándar es de 40 horas. Si le niegan el salario mínimo legal y trabaja más de 40 horas a la semana sin beneficios por trabajar más horas, puede ser víctima de prácticas laborales ilegales.²¹ Usted puede poner una queja con la División de Salario y Horas del Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos. Para hacer esto, llame gratis al (866) 487-9243.

El propósito de este documento es únicamente para proporcionar información y no es asesoramiento legal.

Debe consultar a un abogado para asesoramiento legal.

P *Me reclutaron de otro país (o estado) para trabajar en mi nuevo trabajo. Mi patrono proporcionó el transporte cuando me mudé, pero ahora el/ella está deduciendo el dinero de mi cheque para estos costos. Nunca me informaron que sucedería esto. ¿Qué puedo hacer?*

R Los empleadores no pueden quitar el dinero de su cheque al menos que usted haya acordado con ellos para hacer eso. En el caso de que su jefe deduzca el dinero para cubrir esos costos, el/ella todavía está obligado a pagarle el salario mínimo (en los estados que tienen requisitos de salario mínimo).

Es decir, si el dinero que se le paga a usted después que los costos de transporte son deducidos lo deja con un sueldo menor al salario mínimo para cualquier período, **su empleador está infringiendo la ley a menos que usted haya autorizado la deducción por escrito.**

Los empleadores **no** pueden quitar dinero de su cheque para cualquiera de las cosas mencionadas a continuación:

- Para pagar cosas que usted rompió
- Para pagar por bajo rendimiento
- Como castigo por llegar tarde
- Por comprar o limpiar su uniforme

Los empleadores si tienen permitido cobrar remuneración para las cosas listadas a continuación, siempre y cuando no le reduzca el salario por debajo del salario mínimo para ningún período, y solamente si ha sido autorizado por usted por escrito.²²

- Comida
- Vivienda
- Propinas
- Transporte

P *Mi jefe me obliga a ponerme ropa protectora en la planta avícola antes de que registre mi entrada. Esto toma hasta 30 minutos y no me paga por ese tiempo. ¿Es esto legal?*

R El Ministerio de Trabajo (DOL, por sus siglas en inglés) requiere que los trabajadores reciban por lo menos el salario mínimo para cada hora que trabajen. La preparación en una planta avícola, específicamente ponerse la ropa protectora, puede ser considerado tiempo en el trabajo. Si no le han pagado por este tiempo, puede ser que su jefe le deba pago de salario.

El propósito de este documento es únicamente para proporcionar información y no es asesoramiento legal.

Debe consultar a un abogado para asesoramiento legal.

Si usted cree que está siendo víctima de este tipo de discriminación salarial, por favor póngase en contacto con la *Campaña de Justicia Para los Trabajadores Avícolas* de la National Interfaith Committee for Worker Justice (NICWJ) al (773) 728-8400. Esta organización puede ayudarle a ponerse en contacto con DOL para comenzar una investigación.

P *Me despidieron de mi trabajo pero nunca recibí mi último cheque. ¿Qué puedo hacer para conseguir mi dinero?*

R La personas que trabajan en los Estados Unidos tienen el derecho legal a todos sus ingresos, incluso si fueron despedidos. Su jefe debe pagarle cualquier salario pendiente, con un retraso máximo del siguiente día normal de pago. Usted también puede solicitar que se le envíe su salario en el correo.²³ Si no se le paga por las horas que trabajó antes de dejar su trabajo, puede poner una queja con la División de Salario y Horas del Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos. Ellos no pueden preguntarle acerca de su estado inmigratorio cuando pone la demanda, pero usted debe consultar un abogado antes de poner su queja.

Si lo despidieron ilegalmente, usted tiene el derecho de recuperar su trabajo y cualquier salario por el tiempo que no estuvo en el trabajo, siempre y cuando usted sea un residente legal permanente o tiene un permiso de trabajo o residencia.

Tiene derecho a la paga de indemnización – dinero pagado a los empleados que fueron despedidos debido al cierre de una compañía – solamente si fue incluido en el contrato de trabajo inicial.²⁴

P *Me despidieron de mi trabajo por tratar de formar un sindicato. Se que esto es ilegal, pero soy indocumentado. ¿Qué puedo hacer?*

R De acuerdo a la decisión de la Corte Suprema de Justicia, *Hoffman Plastics Compound, Inc. v. NLRB*, si usted está indocumentado cuando lo despidieron, usted no puede recibir salario atrasado (**backpay**), aun cuando lo hayan despedido ilegalmente.²⁵ Salario atrasado (**backpay**) es el monto salarial que le deben si usted hubiera trabajado. También, para poder recuperar su antiguo empleo o conseguir un trabajo nuevo, usted necesita probar que su estado inmigratorio ha cambiado.²⁶

*El propósito de este documento es únicamente para proporcionar información y no es asesoramiento legal.
Debe consultar a un abogado para asesoramiento legal.*

P ***Trabajo como empleada domestica para una familia que me paga \$100 por mes, pero que permite que viva con ellos. ¿Es este trato justo?***

R Si le proporcionan casa y comida como parte de su sueldo, su jefe puede deducir el valor de estas instalaciones de su salario. Sin embargo, él/ella debe informarle que el valor básico de casa y comida, y no se les permite cobrarle más. Usted todavía tiene derecho al salario mínimo y a una semana de trabajo de 40 horas, al igual que al derecho salir y entrar de la casa como usted quiera. Si no la están compensando correctamente por su trabajo, usted puede interponer una queja con la División de Salario y Horas del Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos llamando al (866) 487-9243 o a Break the Chain (202) 234-9382.

Si no se le permite salir de la casa, si no le dan suficiente alimento o la obligan a vivir en condiciones incómodas, usted puede interponer una queja con OSHA; llame al (800) 321-6742. Los trabajadores indocumentados y legales también deben buscar información de las agencias de servicio social en su área para estar seguros de que sus derechos no están siendo violados.²⁷

Participar en un sindicato

P ***Deseo unirme a un sindicato. ¿Esto pone en peligro mi trabajo?***

R Todo trabajador tiene el derecho a organizarse, sin importar estado migratorio. Los empleadores que explotan a los trabajadores indocumentados minimizan los derechos de todos los trabajadores porque disminuyen la competencia salarial, abusan del horario laboral establecido por ley y fomentan un lugar de trabajo inseguro. Con la sindicalización los trabajadores pueden afirmar sus derechos colectivamente, y los jefes están obligados por ley a negociar. Para más información acerca de cómo organizar y mejorar las condiciones de trabajo, póngase en contacto con AFL-CIO llamando al (202) 637-5000.²⁸

El propósito de este documento es únicamente para proporcionar información y no es asesoramiento legal.

Debe consultar a un abogado para asesoramiento legal.

P Estaba en el trabajo un día cuando la Oficina de Servicios de Ciudadanía e Inmigración (BCIS, por sus siglas en inglés, antes conocida como INS) vino a llevarnos a todos a la cárcel. ¿Cuáles son mis derechos?

R Las redadas de BCIS amenazan los derechos de los ciudadanos y de los extranjeros de forma igual. Los puntos listados a continuación constituyen una violación de sus derechos civiles:

- Abuso físico, verbal, o psicológico a manos de agentes de BCIS.
- Negación de su derecho a asesoramiento legal o a un abogado.
- Negación del derecho a una audiencia ante un juez de inmigración.
- Negación del proceso legal. Si lo arrestan, BCIS sólo puede hacerle cargos por violaciones inmigratorias y lo tienen que hacer en un plazo de 48 horas. Las nuevas leyes permiten la detención extendida si hay “una circunstancia de emergencia u otra circunstancia extraordinaria” o si el procurador general determina que un sospechoso posa una amenaza terrorista.
- Negación del derecho de llamar a su consulado extranjero.
- Redadas llevadas a cabo por la policía local (a menos que un departamento de policía específico haya entrado en un acuerdo con BCIS, que es una agencia federal).

Usted tiene derecho a guardar silencio si un oficial de BCIS pregunta por su estado de ciudadanía. Si usted está nervioso por dar información, usted debe hablar con un abogado antes de contestar más preguntas.²⁹ Aunque usted debe tener su propio abogado, BCIS esta obligada por mandato a proveerle una lista de las agencias que pueden ayudarle (también, vea la hoja de recursos legales de NCLR). Asegúrese de tener sus papeles de inmigración con usted siempre. BCIS puede legalmente acusarlo con un delito menor si no proporciona la documentación oficial cuando se le pide.³⁰

Endnotes

1. BCIS es la organización antes conocida como Servicio de Inmigración y Naturalización.
2. 42 U.S.C. § 2000e-2(a)(1) - (a)(2), (Title VII of the Civil Rights Act of 1964).
3. *Id.*
4. 8 U.S.C. § 1324a.
5. 8 U.S.C. § 1324a(b)(1)(A)(i),(ii).
6. 8 U.S.C. § 1324(b)(6). See also "Frequently Asked Questions," Office of Special Counsel for Immigration-Related Unfair Employment Practices, <http://www.usdoj.gov/crt/osc/htm/facts.htm>.
7. 8 U.S.C. § 1324(b)(a)(5).
8. See Press Release, Equal Opportunity Employment Commission, EEOC Reaffirms Commitment to Protecting Undocumented Workers From Discrimination (June 28, 2002), available at <http://www.eeoc.gov/press/6-28-02.html> (last visited August 7, 2003).
9. Equal Employment Opportunity Commission, "Federal Laws Prohibiting Job Discrimination: Questions and Answers," available at <http://www.eeoc.gov/facts/qanda.html> (last visited August 7, 2003).
10. LINK TO NCLR WEBSITE TO THE LEGAL RESOURCE SHEET
11. 8 U.S.C. § 1324(a)(2)(A).
12. Occupational Safety and Health Administration, "OSHA Reaches Out to Hispanics About...Seguridad y Salud en el Trabajo," *Job Safety and Health Quarterly*, Spring 2002, pp. 14-17.
13. *Id.*
14. National Employment Law Project, "Your Right to be Paid: Fact Sheet for Workers (January 2002)," (available at <http://nelp.org/docUploads/pub139%Epdf>) (last visited September 6, 2005).
15. http://www.aoa.gov/prof/civil_rights/non_citizens/benefits/dcpbliccharge.asp
16. National Immigration Law Center, "Immigrant-Friendly Health Coverage Outreach and Enrollment (June 2002)," Available at http://www.nilc.org/immspbs/health/Issue_Briefs/Immigrant-Friendly_App_Enrlmnt.PDF (last visited August 8, 2003).
17. <http://www.cms.hhs.gov/medicaid/eligibility/criteria.asp>
18. *Id.*
19. EEOC Guidelines, 29 CFR § 1606.7.
20. *Id.*
21. "Handy Guide to the Fair Labor Standards Act," U.S. Department of Labor, <http://www.dol.gov/esa/regs/compliance/whd/hrq.htm>.
22. "Understanding Deductions from Wages: Fact Sheet for Workers." New York: National Employment Law Project, January 2003.
23. "Your Right to be Paid: Fact Sheet for Workers," *op.cit.*
24. "Handy Guide to the Fair Labor Standards Act," U.S. DOL, <http://www.dol.gov/esa/regs/compliance/whd/hrq.htm>.
25. "Supreme Court Decision in *Hoffman Plastic Compounds v. NLRB*: Fact Sheet for Workers." New York: National Employment Law Project, May 2002. See also *Hoffman Plastic Compounds, Inc. v. NLRB*, 535 U.S. 137 (2002).
26. *Id.*
27. "The Legal Rights and Resources Available to G-5 and A-3 Domestic Workers," Institute for Policy Studies *Campaign for Migrant Domestic Workers' Rights*, <http://www.ips-dc.org/campaign/Rights.htm>.

El propósito de este documento es únicamente para proporcionar información y no es asesoramiento legal.

Debe consultar a un abogado para asesoramiento legal.

28. "What Union Members Should Know About...Legal Rights of Immigrants," Building Understanding *Creating Change: Defending the Rights of Immigrant Workers* fact sheet series. AFL-CIO, <http://www.aflcio.org/issuespolitics/immigration/>.
29. "Know Your Rights." New York: American Civil Liberties Union, December 2001.
30. "Portrait of Injustice: The Impact of Immigration Raids on Families, Workers and Communities." Oakland: National Network for Immigrant and Refugee Rights, 1998. (Abstract located at American Friends Service Committee website, <http://www.afsc.org/tao/08004.htm>.)

*El propósito de este documento es únicamente para proporcionar información y no es asesoramiento legal.
Debe consultar a un abogado para asesoramiento legal.*