

La participación de los inmigrantes en las protestas

Lo que todo trabajador debe saber

Última actualización ABRIL de 2017

En el Día de los Trabajadores de 2017, el primero de mayo, miles de inmigrantes en todo el país participarán en manifestaciones históricas en contra de los esfuerzos por criminalizar a los inmigrantes y de la retórica extrema anti-inmigrante de la administración de Trump. Grupos de derechos de los inmigrantes están promoviendo que los inmigrantes no vayan a trabajar, no compren, y no asistan a la escuela ese día. Además, algunos trabajadores inmigrantes quizás elegirán participar en mítines cívicos y no violentos que se están planeando como parte de esas actividades.

No obstante, defensores de los derechos de los inmigrantes en todo el país han reportado que, en el pasado, algunos trabajadores inmigrantes que participaron en protestas fueron despedidos porque participaron. Así que antes de que decidan si van a participar en dichas actividades, los trabajadores deben saber que si participan, podrían sufrir consecuencias adversas relacionadas con su empleo. *Es importante que cada trabajador conozca sus derechos y entienda las posibles consecuencias de participar en estas manifestaciones.*

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

- **Derecho a libertad de expresión.** La Primera Enmienda a la Constitución de los EE.UU. prohíbe al gobierno restringir su derecho a la libre expresión. Esto quiere decir que usted tiene derecho a participar en manifestaciones políticas, protestas y marchas. Este derecho protege a todos los residentes de los EE.UU. sin importar su estatus migratorio.
- **Derecho a protestar durante horas libres.** 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 reprimirlo, despedirlo o tomar alguna represalia en su contra por participar en actividades políticas durante su tiempo libre.
- **Derecho a protestar para mejorar las condiciones laborales colectivas.** 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, dependiendo de qué forma tomen dichas acciones. Es posible que si se toman acciones durante la jornada laboral, las acciones estarán restringidas por cualquier regla implementada de manera legal y uniforme por su empleador.

LOS ANGELES (Headquarters)
3435 Wilshire Blvd. #108 – 62
Los Angeles, CA 90010
213 639-3900
213 639-3911 fax



WASHINGTON, DC
1121 14th Street, NW, Ste. 200
Washington, DC 20005
202 216-0261
202 216-0266 fax

- **Es posible que las leyes de su estado provean mayores protecciones.** 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 vive.
- **Pros y contras de los contratos sindicales.** Los contratos sindicales que cubren a los trabajadores sindicalizados 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 primero de mayo.
- **Su empleador no le puede pedir verificar de nuevo su autorización para trabajar.** 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 con otros inmigrantes en las protestas.

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

- **Aplican las reglas de su lugar de trabajo.** Aunque la Primera Enmienda Constitucional protege el derecho de la libre expresión de todo trabajador, los empleados también están sujetos a las reglas del lugar de trabajo. No ir a trabajar en violación de una regla de su lugar de trabajo, o tener una ausencia sin excusa, generalmente es una razón legítima para que su empleador lo despida.
- **Tal vez aplique empleo “por voluntad”.** 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, con muy pocas excepciones.
- **Pros y contras de los contratos sindicales.** Los trabajadores que son parte de un sindicato con acuerdos de contrato colectivo tienen mayores protecciones ya que los empleadores sólo los pueden despedir por una “razón justa”. Sin embargo, es común que los miembros de un sindicato con dichas protecciones concedan a no realizar huelgas durante el periodo en que su contrato está vigente. Los trabajadores sindicalizados que tienen preguntas sobre este tema deben consultar con su(s) representante(s) sindical(es) *antes* de decidir si participar en una protesta.

¿Cuáles son las mejores prácticas para proteger a los trabajadores inmigrantes que participan en protestas?

- **Hable con su representante sindical primero.** Si usted está protegido por un contrato sindical, hable con su representante sindical *antes* de participar en la actividad.
- **Hable con un abogado laboral local.** Antes de participar en las protestas, reúnese con abogados laborales locales y haga un análisis de su lugar de trabajo y las demandas o reclamaciones que usted podría alegar.
- **Lea el manual del empleado u otra política escrita.** 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, y léalos cuidadosamente. Pida que le den esta regla por escrito. Si su empleador le da la regla verbalmente, anote lo que le dice su empleador (documentelo).
- **Abogue con un grupo de sus compañeros del trabajo.** Lo más antes posible, usted y cualquier compañero de trabajo que quiera participar en la protesta se deben reunir con su supervisor para pedir el día libre con anticipación. Vaya siempre en un grupo de dos o más compañeros de trabajo para hablar con su patrón sobre asuntos de los derechos laborales. Esto le puede dar más protección bajo la Ley Nacional de Relaciones Laborales.
- **Sea honesto.** Sea honesto con su empleador sobre la razón por la que desea tomar tiempo libre del trabajo. Si usted y sus compañeros de trabajo tienen una solicitud específica relacionada a políticas inmigratorias para someter a su empleador, quizás sería apropiado hacer esta solicitud durante la reunión en la que piden el tiempo libre. Use esto como una oportunidad para educar a su empleador acerca de la necesidad de tener políticas de inmigración humanas.
- **Verifique que las reglas se aplican igualmente a todos.** Verifique que la política de tiempo libre de su empleador se aplique a todos los trabajadores por igual sin importar su raza, 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.
- **No revele el estatus migratorio suyo ni tampoco el de otros.** Si usted es indocumentado o si tiene autorización para vivir y trabajar en los EE.UU., no revele, por ninguna razón, su estatus migratorio o el de sus compañeros de trabajo ni a su empleador, ni a nadie.
- **Abogue para las mejores condiciones laboras para todos.** Considere decirle a su empleador que quisiera tomar 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. Sea o no cierto, no le diga a su empleador que usted o los miembros de su familia necesitan legalizar su estatus migratorio.
- **Entreguen una petición escrita como grupo.** Elabore una petición solicitando tiempo libre del trabajo, recoja firmas para ella de sus compañeros de trabajo, y presente la petición a su patrón en un grupo de dos o más compañeros de trabajo. La petición debe de declarar que ustedes apoyan mejores salarios, condiciones de trabajo y

derechos para todos los trabajadores, incluyendo una manera por la cual los trabajadores inmigrantes pueden legalizar su estatus migratorio.

- **Conozca las consecuencias posibles.** Si su empleador niega su solicitud de tiempo libre, *tenga en cuenta* que si no va a trabajar o si llama al trabajo para decir que está enfermo para que pueda participar en la protesta, su jefe podría despedirlo porque le faltó trabajo o fue deshonesto.
- **Escribe una explicación de por qué desea tomar tiempo libre.** Si su empleador niega su solicitud de tiempo libre y usted decide tomar el tiempo libre de todos modos, escriba un memorando a su empleador indicando las razones que su empleador le dio por negar su solicitud de tiempo libre y explique que todavía espera tomar el tiempo fuera del trabajo. Pero recuerde que usted lleva el riesgo de ser despedido o reprendido si usted decide tomarse el día libre sin permiso de su empleador.

El seguir estas “mejores prácticas” puede ayudar a proteger a los trabajadores que quieran participar en las manifestaciones de sufrir consecuencias adversas relacionadas con el empleo. Por ejemplo, seguir estos consejos puede prepararlo para hacer una reclamación por “práctica laboral injusta” con el Consejo Nacional de Relaciones Laborales (NLRB, por su sigla en inglés) si usted y sus compañeros de trabajo son despedidos o sufren cualquier represalia por participar en las manifestaciones. También, si su jefe solamente les prohíbe a los trabajadores latinos que se tomen el día libre el primero de mayo, usted puede meter una demanda por discriminación con la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos (EEOC, por su sigla en inglés) 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.

¿Quién puede ser contactado 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 ACLU en www.aclu.org/know-your-rights/what-do-if-your-rights-are-violated-demonstration-or-protest.



PARA MAS INFORMACIÓN, COMUNÍQUESE CON

Jessie Hahn, abogado de política laboral y de empleo | hahn@nilc.org | 202.621.1028