



Protecciones de acción diferida para la aplicación de la ley laboral: *una guía para quienes defienden los derechos laborales*

OCTUBRE 2023

Bliss Requa-Trautz, Marisa Díaz, Anita Mathias, Michelle Lapointe



Agradecimientos

Honramos, y sentamos las bases de este trabajo en el legado de los trabajadores inmigrantes en primera línea, aquellos que se enfrentaron en grandes luchas a empleadores abusivos con todo lo que tenían en juego. Agradecemos a trabajadores como Fermín Rodríguez; Rosario Ortiz; Jonás Reyes; Fausto García Figueroa; Olivia Guzmán; Silvia García y Baldomero Orozco; Alma Sánchez y Alfredo Benedetti; Pedro Manzanares; los trabajadores de Espiga de Oro; los miembros de la Comisión de Listón Azul para los Derechos de Trabajadores Inmigrantes; y a los innumerables trabajadores inmigrantes que han luchado por sus derechos, en público y en privado, y han alzado sus voces para pedir a las autoridades de inmigración que respeten los derechos de los trabajadores. Sin la organización y la defensa de los trabajadores frente a un riesgo inmenso, el proceso de protección de la acción diferida que se aborda en esta Guía no existiría.

Agradecemos a quienes colaboraron con nosotros en la elaboración de esta Guía. Nos han brindado comentarios esenciales y apoyo durante todo el proceso. Les agradecemos por todo el tiempo y la atención que invirtieron para ayudarnos a crear este recurso. Entre estas personas, se encuentran Cal Soto, Nadia Marin-Molina y José Palma de la National Day Laborer Organizing Network (NDLON); Christopher Ho de Legal Aid at Work (LAAW); Jessica Bansal de Unemployed Workers United (UWU); Joseph Kolick de la International Union of Painters and Allied Trades (IUPAT); Kevin Herrera de Raise the Floor Alliance; Laura Garza de Arise Chicago; Mary Yanik de la Immigrant Rights Clinic de la Tulane University; Rachel Micah-Jones del Centro de los Derechos del Migrante (CDM); Rocío Ávila de la National Domestic Workers Alliance (NDWA); y Shelly Anand de Sur Legal Collaborative. Del mismo modo, agradecemos a nuestros colegas de nuestras respectivas organizaciones que también brindaron un apoyo notable a este proyecto, incluidos Adam Shah y Natalie Patrick-Knox de Jobs with Justice (JWJ); Catherine Ruckelshaus, Charlotte Noss y Tsedeye Gebreselassie del National Employment Law Project (NELP); y Jessie Hahn y Josh Stehlik del National Immigration Law Center (NILC). Un agradecimiento especial a Cynthia Montes, Eleanor Cooney y al resto del equipo de Comunicaciones del NELP que participó en el diseño y la creación de este recurso.

Foto de la portada: El 9 de enero de 2023, trabajadores actuales y ex trabajadores de Unforgettable Coatings, Inc. (UCI) se manifestaron frente al Tribunal del Distrito Federal de Las Vegas durante una audiencia de conciliación en el caso Walsh contra UCI.

Crédito: Arriba Las Vegas Worker Center



Acerca de las organizaciones autoras

Arriba Las Vegas Worker Center es una organización sin fines de lucro cuya misión es informar, empoderar y organizar a trabajadores inmigrantes, sus familias y los movimientos liderados por trabajadores hacia la dignidad, la inclusión y la justicia. Arriba Las Vegas apoya a los jornaleros, los trabajadores domésticos y los trabajadores con salarios bajos a través de la organización estratégica, servicios directos y el desarrollo, y la capacitación de líderes. Arriba Las Vegas ha consolidado la organización para expandir e implementar protecciones de acción diferida; y ha brindado apoyo en algunos de los primeros casos en el país para acceder a protecciones de acción diferida en el lugar de trabajo. Obtenga más información en <https://arribalasvegas.org>



Jobs With Justice (JWJ) es una red de 27 coaliciones laborales comunitarias ubicadas en 25 estados alrededor del país. Durante más de 30 años, JWJ ha reunido voces laborales, comunitarias, estudiantiles y religiosas a nivel nacional y local para lograr mejoras en la vida de las personas y moldear el discurso público sobre los derechos de los trabajadores y la economía. Las coaliciones de JWJ convocan a organizaciones que comprenden cómo las cuestiones laborales se conectan con cuestiones más amplias de atención sanitaria, educación pública, derechos de los inmigrantes, justicia racial, asuntos de globalización y comercio, y que buscan aumentar las oportunidades para construir el poder colectivo. Obtenga más información en <https://www.jwj.org>



Fundado en 1969, el **National Employment Law Project (NELP)** conforma una organización de defensa sin fines de lucro dedicada a construir una economía justa e inclusiva donde todos los trabajadores tengan los derechos que merecen y prosperen en buenos empleos. Con aliados a nivel local, estatal y nacional, NELP avanza su misión mediante soluciones legales y políticas transformadoras, investigaciones, y desarrollo de capacidades y comunicaciones. Obtenga más información en www.nelp.org



El **National Immigration Law Center (NILC)** es una de las organizaciones líderes en Estados Unidos que se dedica exclusivamente a defender y promover los derechos y las oportunidades de los inmigrantes (y sus familias) que tienen salarios bajos. Durante los últimos 44 años, el NILC ha ganado decisiones judiciales históricas que protegen los derechos básicos y ha desarrollado políticas que refuerzan los valores de nuestra nación como la igualdad, oportunidad, y justicia. El interés del NILC en la acción diferida para los trabajadores involucrados en disputas laborales surge de su propia experiencia con las formas en que las represalias relacionadas con inmigración contra los trabajadores les impiden hacer valer sus derechos en el lugar de trabajo, lo que, a su vez, erosiona los estándares laborales para todos los trabajadores. Obtenga más información en <https://www.nilc.org>

Índice de contenido

Agradecimientos	2
Acerca de las organizaciones autoras	3
Introducción y terminología.....	6
Caso de estudio: El Unforgettable Worker Committee logra el pago de los salarios y protecciones de acción diferida	10
Proceso de cinco pasos para que los trabajadores obtengan protecciones de acción diferida para el cumplimiento de la ley laboral	12
Descripción general de las protecciones de acción diferida para el cumplimiento de la ley laboral	14
1. ¿Qué son las protecciones de acción diferida para el cumplimiento de la ley laboral?	14
2. Cómo las agencias laborales pueden hacer valer sus intereses de aplicación de la ley laboral con el fin de obtener las protecciones de acción diferida: la Declaración de interés o SOI	16
3. ¿Quién puede solicitar protecciones de acción diferida para el cumplimiento de la ley laboral?.....	17
Construcción del equipo y la infraestructura organizacional	18
4. Colaboración eficaz entre organizadores, abogados de derechos de los trabajadores, y líderes de los trabajadores	18
5. Estructuras y prácticas recomendadas para proteger la información sobre los casos..	20
6. Roles para fortalecer los esfuerzos de campaña cuando se han establecido relaciones legales	24
Paso 1: Identificación de violaciones de los derechos laborales y su agencia correspondiente.	27
7. ¿De qué manera los empleadores están violando los derechos de los trabajadores y dónde puede alguien presentar una queja ante una agencia laboral?.....	27
A. Consejos para identificar violaciones de los derechos laborales	29
B. Identificación de violaciones de los derechos y las agencias laborales correspondientes.....	31
8. Discusión de los problemas del lugar de trabajo con los trabajadores para determinar los próximos pasos y desarrollar el poder de los trabajadores.....	34
A. Temas que los organizadores deben discutir con los trabajadores antes de actuar.....	34
B. Orientación adicional para las conversaciones entre los trabajadores y los abogados y defensores de los derechos de los trabajadores	35
Paso 2: Presentar la queja ante la agencia laboral y obtener la investigación	39
9. Presentar quejas o cargos ante agencias laborales	39
10. Conversaciones con los trabajadores al presentar una queja ante la agencia laboral ..	43
11. Estrategias que los organizadores y las organizaciones de trabajadores deben considerar para mejorar los resultados en las investigaciones de las agencias laborales.....	44
Paso 3: Solicitar a la agencia laboral una Declaración de interés (SOI).....	47
12. ¿Qué es la Declaración de interés (Statement of Interest, SOI) de una agencia laboral?	47

13. Involucrar a los trabajadores, los comités de trabajadores, y los organizadores antes de buscar una SOI	49
14. Qué incluir en la solicitud a la agencia laboral para obtener una SOI	51
15. Orientación sobre cómo solicitar una SOI de las agencias laborales federales.....	53
16. Orientación sobre cómo solicitar una SOI de las agencias laborales estatales.....	55
17. Recomendaciones para cuando las agencias no tienen una política establecida sobre solicitudes de SOI	55
Paso 4: Después de recibir la SOI: solicitar protecciones de acción diferida	58
18. Involucrar a los trabajadores cuando se emite una SOI	58
19. Ampliar la colaboración efectiva cuando se emite una SOI: integrar a los profesionales de inmigración al equipo	59
20. Modelos para la implementación de servicios de inmigración.....	60
21. Renovación de las protecciones de acción diferida	62
22. Cómo las violaciones a los derechos laborales pueden servir como base para formas permanentes de alivio migratorio.....	63
Paso 5: Participación continua en la disputa laboral subyacente	66
23. Esfuerzos de organización continuos.....	66
24. Próximos pasos con la agencia laboral y en el proceso legal.....	68
Conclusión	70
Apéndices	i
Referencias.....	vi

El 13 de diciembre de 2022, el pastor Isaac Umaña, quien también es un extrabajador de UCI, dirigió a trabajadores y simpatizantes en una oración por la justicia durante una audiencia de conciliación en el caso Walsh contra Unforgettable Coatings, Inc. (UCI). Crédito: Arriba Las Vegas Worker Center





En agosto de 2021, Rosario Ortiz, extrabajador de Unforgettable Coatings, Inc. (UCI) y líder de los trabajadores, entregó al entonces Secretario de Trabajo, Marty Walsh, una camiseta después de una mesa redonda para escuchar a trabajadores inmigrantes. Crédito: Arriba Las Vegas Worker Center

Introducción y terminología

En Estados Unidos, nos enfrentamos con una crisis de abusos en el lugar de trabajo. Los investigadores estiman que el robo de salarios le cuesta a los trabajadores más de 50 mil millones de dólares al año.¹ La desigualdad ha aumentado en relación directa con la disminución de la afiliación sindical,² con las tasas de representación sindical más bajas de la historia.³ Actualmente, varios estados en el país están tratando de disolver las leyes sobre trabajo infantil.⁴

Los trabajadores inmigrantes, especialmente los trabajadores inmigrantes de color son los que más sufren esta crisis de abuso en el lugar de trabajo. Esta crisis está alimentada por ataques directos de empleadores, corporaciones, políticos y tribunales que han erosionado los derechos de los trabajadores inmigrantes y que han creado una clase de trabajadores más vulnerable: trabajadores inmigrantes indocumentados y con visas temporales que están sujetos a formas más graves de abuso en el lugar de trabajo.⁵

Además, las redadas en los lugares de trabajo, como las de New Bedford⁶ y las de Mississippi⁷, han creado un trauma duradero que ha silenciado a muchos trabajadores inmigrantes, quienes, a raíz de estas redadas, ven la aplicación de la ley laboral y las consecuencias negativas de inmigración como una sola cosa. Este contexto político y legal ha facilitado el abuso por parte de los empleadores que usan el estatus migratorio de los trabajadores para socavar gravemente los derechos de los trabajadores inmigrantes, trabajadores inmigrantes indocumentados, y todos sus esfuerzos de organización.

Frente a estos abusos en el lugar de trabajo, los líderes, los organizadores y los defensores de los trabajadores inmigrantes han presionado durante mucho tiempo a las agencias laborales federales y al Departamento de Seguridad Nacional (Department of Homeland Security, DHS) de Estados Unidos para que la aplicación de la ley de inmigración se mantenga fuera del lugar de trabajo, y que DHS colabore para proporcionarles a los trabajadores inmigrantes protecciones migratorias para ejercer plenamente sus derechos en el lugar de trabajo. Más reciente, gracias a estos esfuerzos colectivos, la [Junta Nacional de Relaciones del Trabajo](#) (National Labor Relations Board, NLRB)⁸ y el [Departamento de Trabajo](#) (Department of Labor, DOL)⁹ de EE. UU. hicieron anuncios en 2021 y 2022, respectivamente, mediante los cuales reafirmaron sus compromisos de hacer cumplir los derechos de todos los trabajadores y de apoyar a los trabajadores inmigrantes en la búsqueda de protecciones de acción diferida del DHS. Luego, en enero de 2023, el DHS anunció un proceso simplificado para que trabajadores busquen protecciones de acción diferida basada en el interés de aplicar la ley de las agencias laborales federales, estatales o locales.¹⁰ Las protecciones de acción diferida a través de la discreción fiscal (también conocida como la “discreción procesal”) basada en disputas laborales existen desde hace mucho tiempo.¹¹ Pero antes de enero de 2023, el DHS no había proporcionado a los trabajadores ningún proceso de solicitud centralizado y transparente para buscar estas protecciones. La colaboración del DHS y las agencias laborales en otorgar esta protección clave para los trabajadores representa una victoria importante en términos de organización y defensa. Este es un paso crítico hacia la justicia verdadera para los trabajadores inmigrantes.

Como resultado de estas victorias reñidas, hay nuevas oportunidades para que los trabajadores se organicen, generen poder y colaboren con las agencias laborales para responsabilizar a los empleadores por los daños que causaron y por violar la ley. Creamos este recurso basándonos en nuestras experiencias y lecciones aprendidas al poner a prueba la expansión de las protecciones de acción diferida en Arriba Las Vegas Worker Center; al acompañar disputas laborales adicionales en todo el país; al representar a trabajadores inmigrantes en una amplia gama de disputas laborales ante agencias laborales y tribunales; y al abogar ante las agencias laborales y el DHS para implementar de manera efectiva el proceso de protección de la acción diferida. Esperamos que esta Guía sirva para ampliar el uso efectivo de las protecciones de acción diferida para los trabajadores inmigrantes.

Esta Guía pretende ser un recurso para organizadores y abogados de derechos de los trabajadores que estén evaluando cómo las protecciones de acción diferida podrían fortalecer los esfuerzos de los trabajadores inmigrantes para combatir el abuso laboral, generar poder y organizarse para hacer cumplir los derechos en el lugar de trabajo. En primer lugar, la Guía proporciona una descripción general de las protecciones de acción diferida basadas en disputas laborales, que incluye información sobre los criterios de elegibilidad; cómo buscar apoyo de una agencia laboral; y los cinco pasos principales del proceso. Para cada uno de los cinco pasos, proporcionamos información más detallada sobre lo siguiente: 1) cómo colaborar con los trabajadores para identificar violaciones de los derechos laborales y las agencias correspondientes, y a la vez fortalecer el poder de los trabajadores en el proceso; 2) cómo presentar quejas ante las agencias laborales y asegurarse de que las agencias laborales investiguen correctamente; 3) cómo obtener una Declaración de interés (Statement of Interest, o SOI por sus siglas en inglés) de una agencia laboral, incluyendo información más detallada sobre qué es y consejos importantes para involucrar a los trabajadores en este proceso; 4) qué hacer después de obtener la SOI, lo que incluye hacer que los trabajadores participen en la SOI, integrar a los profesionales de inmigración al equipo para que los trabajadores puedan solicitar protecciones de acción diferida y pensar en renovaciones de acción diferida y formas permanentes de alivio migratorio basadas en disputas laborales; 5) cómo continuar organizándose y cómo prepararse para los próximos pasos en el proceso legal para desarrollar el poder de los trabajadores y, en última instancia, lograr que la disputa laboral se resuelva de forma exitosa. También analizamos estrategias para construir el equipo; la importancia de

relaciones efectivas entre los líderes de los trabajadores, los organizadores y los abogados; y estrategias para proteger la información confidencial de los trabajadores.

Esta Guía no brinda asesoramiento legal y, debido a que no está diseñada para profesionales de inmigración, no brinda información sobre cómo presentar una solicitud de acción diferida de un trabajador ante el DHS. No obstante, invitamos a los profesionales en ley de inmigración a que revisen esta Guía para comprender mejor el proceso para conseguir protecciones de acción diferida para el cumplimiento de la ley laboral con el fin de que puedan colaborar más eficazmente con los defensores de los derechos de los trabajadores. Si desea obtener una descripción completa de las mejores prácticas para los profesionales de inmigración cuando participan en el lado de inmigración del proceso de protección de acción diferida, consulte el [Manual de práctica: Acción diferida en materia laboral](#) (referido en todo momento como “Manual de prácticas de inmigración”).¹²

El 27 de abril de 2023, los trabajadores líderes y defensores de los trabajadores asistieron a la sesión informativa del Congreso sobre la ley POWER. Varios de ellos hablaron en la sesión informativa sobre la necesidad de protecciones de acción diferida para los trabajadores que presentan quejas laborales. Crédito: Anita Mathias, Jobs With Justice (JWJ)



Comentarios sobre la terminología

Si bien existen diferentes formas de acción diferida en la práctica de inmigración, el término **“protecciones de acción diferida”**, tal como se usa en esta Guía, se refiere a la acción diferida basada en los intereses de aplicación de la ley laboral. Usamos el término **“protecciones de acción diferida”** porque que este tipo de acción diferida está diseñado para proteger a los trabajadores inmigrantes involucrados en disputas laborales de represalias atroces que históricamente han socavado la eficaz aplicación de la ley laboral. Para contextualizar, algunos trabajadores y defensores usan el término **“DALE”** (en inglés, Deferred Action for Labor Enforcement [acción diferida para la defensa laboral]).¹³ Otros pueden referirse a estas protecciones como **“acción diferida basada en el trabajo”**, como en el [Manual de prácticas de inmigración](#). En ocasiones, el DHS se ha referido a las solicitudes de protección de acción diferida como **“solicitudes de acción diferida para la aplicación de la ley laboral”**.

En varias partes de esta Guía, el término **“campaña”** se usa para describir la organización sindical y no sindical en el lugar de trabajo en torno a los derechos laborales, incluyendo la presentación de una queja laboral o la participación en una investigación laboral. Aquí usamos el término **“campaña”** porque las declaraciones de interés de las agencias laborales con mayor frecuencia cubren a toda la fuerza laboral de un empleador y tienen como objetivo impulsar ampliamente la participación de los trabajadores en las investigaciones y los litigios de las agencias laborales. En la organización comunitaria y laboral, el término **“campaña”** puede usarse para describir una diversidad de actividades organizativas, desde campañas para la reforma legislativa hasta la defensa de la deportación de los individuos. Algunos defensores pueden usar el término **“caso”** en contextos similares, que puede referirse a un caso relacionado con una empresa que afecta a un grupo grande de trabajadores o puede referirse a un caso de un trabajador individual. En esta Guía, ambas circunstancias están abarcadas por el uso que nosotros le damos a **“campaña.”**

En esta Guía, usamos el término **“trabajadores inmigrantes”** de manera amplia para abarcar a los trabajadores indocumentados y a los trabajadores migrantes con visas de trabajo temporales, incluidas, entre otras, las visas H-2A, H-2B y H-1B (visas de **“no inmigrante”**), y otros trabajadores no ciudadanos.

A lo largo de esta Guía, usamos el término **“abogado de derechos de los trabajadores”** para referirnos a los abogados que representan a los trabajadores en disputas bajo las leyes de empleo y de las leyes laborales, aunque reconocemos que son áreas de práctica distintas. De manera similar, las autoras usan el término **“derecho laboral”** para abarcar tanto el derecho laboral como el derecho de empleo para facilitar la lectura.

Aviso sobre las fuentes con hipervínculos en esta guía:

Cuando están disponibles, hemos incluido las versiones en español de las fuentes a las que hay hipervínculos en esta Guía. Desafortunadamente, la mayoría de las fuentes no están disponibles en español. Entendemos que esto no es lo ideal, pero esperamos que la información de esta Guía siga siendo útil para las personas que se sientan más cómodas revisando esta Guía en español.



Caso de estudio: El Unforgettable Worker Committee logra el pago de los salarios y protecciones de acción diferida

Los trabajadores inmigrantes de Unforgettable Coatings, Inc. (UCI) fueron unos de los primeros trabajadores en recibir protecciones de acción diferida del DHS a nivel del lugar de trabajo. Ante el robo de salarios, los riesgos de salud y seguridad¹⁴ y represalias severas y continuas, los trabajadores inmigrantes lucharon por sus derechos. Reportaron violaciones, abogaron por protecciones y finalmente ganaron una [fallo por consentimiento de \\$3.68 millones](#), que incluía horas extras no pagadas y daños adeudados a 593 trabajadores.¹⁵

UCI es una empresa de pintura comercial multiestatal con sede en Las Vegas, Nevada. La División de Horas y Salarios (Wage and Hour Division, WHD) del Departamento de Trabajo (Department of Labor, DOL) de EE. UU. investigó a UCI por violaciones de las leyes de los salarios y las horas por primera vez en 2013; y aunque esa investigación llegó a un acuerdo, UCI continuó violando la Ley de Normas Justas de Trabajo (Fair Labor Standards Act, FLSA).¹⁶

En 2019, los trabajadores denunciaron violaciones de las leyes que regulan las horas extras a la WHD del DOL. Poco después de que la agencia abriera su investigación, UCI usó tácticas para obstruir la investigación y tomar represalias contra los trabajadores al intimidarlos e intentar silenciarlos. UCI ordenó a los trabajadores que mintieran a los investigadores y los amenazó con consecuencias migratorias si compartían información sobre su trabajo.¹⁷ En marzo de 2020, el DOL demandó a Unforgettable Coatings en un tribunal federal por violaciones de la FLSA.¹⁸ En el transcurso de la investigación y el litigio, los trabajadores enfrentaron represalias que iban desde despidos, reducción de horas y amenazas directas relacionadas con consecuencias migratorias.¹⁹ El juez del tribunal federal emitió una orden judicial preliminar en abril de 2020, que prohibía a la empresa tomar represalias contra los empleados, exigirles a los trabajadores que no hablaran con DOL o que le mintieran al DOL, o reducir los salarios de los trabajadores.²⁰

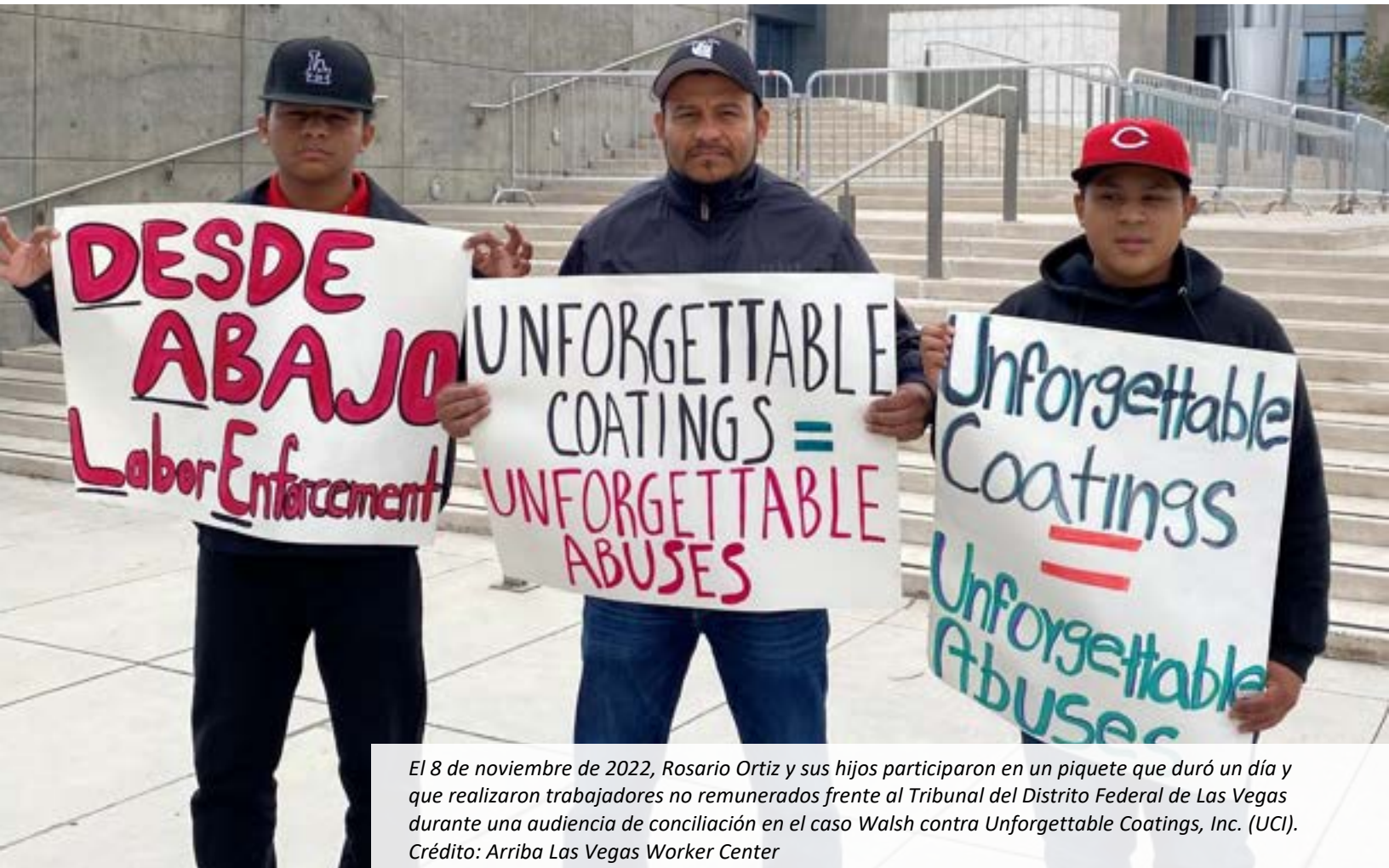
A principios de 2021, los trabajadores solicitaron que el DOL escribiera al DHS para apoyar a los empleados y contratistas de UCI que buscaban protecciones de acción diferida. Con el apoyo de Arriba Las Vegas Worker Center, la International Union of Painters and Allied Trades (IUPAT) y la National Day Laborer Organizing Network (NDLON), buscaron protección en el lugar de trabajo contra la deportación y autorización de trabajo. Su propósito era proteger a todos los trabajadores de UCI, garantizar que las amenazas de deportación no pudieran llevarse a cabo y que las represalias, cuando ocurrieran, no fueran tan graves.

Los trabajadores líderes de UCI que habían sido despedidos por sus actividades de organizarse se convirtieron en defensores nacionales de protecciones ampliadas. Llamaron a la acción al DOL y al DHS a que formalizaran una vía más rápida para las solicitudes, lo que contribuyó en última instancia a la creación por parte del DHS de su [proceso de solicitud para protecciones de acción diferida](#). Algunos trabajadores, como Rosario Ortiz y Jonás Reyes, se reunieron con el entonces secretario del DOL, Marty Walsh, y el secretario del DHS, Alejandro Mayorkas, para abogar por un mayor acceso a protecciones para sus compañeros de trabajo y para los trabajadores de todo el país que sufrían abusos similares.²¹

En enero de 2023, Luis Carmona, un extrabajador de Unforgettable Coatings, Inc. (UCI), compartió su testimonio en una manifestación exigiendo que se pagaran los salarios impagos a los trabajadores. Crédito: Arriba Las Vegas Worker Center

Los trabajadores de Las Vegas no estaban solos en la lucha por ampliar las protecciones de los trabajadores inmigrantes. Los miembros del Unforgettable Worker Committee se unieron a trabajadores de Georgia, Misisipí, Nueva York, California, Florida, Chicago y otras localidades para abogar por protecciones de acción diferida como parte de la [Comisión de Listón Azul para los Derechos de Trabajadores Inmigrantes](#) y la [Campaña DALE](#).

Las protecciones de acción diferida cumplieron su propósito. Sirvieron para que los trabajadores formaran el Unforgettable Worker Committee y para que informaran y participaran en la investigación de la WHD del DOL. También presionaron más al empleador para que pagara los salarios adeudados. El 13 de enero de 2023, los trabajadores celebraron dos éxitos claves. Primero, después de más de cuatro años de organización, los trabajadores obtuvieron un fallo por consentimiento de \$3.68 millones.²² Segundo, los trabajadores celebraron el [anuncio oficial](#) del secretario Mayorkas del DHS, de un proceso de solicitud de protección de acción diferida centralizado y expedito. Los trabajadores continuaron organizándose y siguieron identificando y denunciando nuevas violaciones y apoyando a los trabajadores de otros lugares de trabajo interesados en tomar medidas frente a abusos laborales similares.



El 8 de noviembre de 2022, Rosario Ortiz y sus hijos participaron en un piquete que duró un día y que realizaron trabajadores no remunerados frente al Tribunal del Distrito Federal de Las Vegas durante una audiencia de conciliación en el caso Walsh contra Unforgettable Coatings, Inc. (UCI). Crédito: Arriba Las Vegas Worker Center

Proceso de cinco pasos para que los trabajadores obtengan protecciones de acción diferida para el cumplimiento de la ley laboral

Haga clic en cada número a continuación para saltar al paso correspondiente:

1

Identificación de violaciones de los derechos laborales y su agencia correspondiente

2

Presentar la queja ante la agencia laboral y obtener la investigación

3

Solicitar a la agencia laboral una Declaración de interés (SOI)

4

Después de recibir la SOI: solicitar protecciones de acción diferida

5

Participación continua en la disputa laboral subyacente

A lo largo de esta Guía, incluimos citas de cinco trabajadores inmigrantes que han luchado contra el abuso en el lugar de trabajo, han abogado por los trabajadores inmigrantes y la justicia laboral y han participado en campañas para expandir el acceso a las protecciones de acción diferida. Agradecemos a los miembros de Arriba Las Vegas Worker Center, Norma Gómez, Rosario Ortiz, Jonás Reyes, Misael Rivas y César Rodríguez, por compartir sus experiencias.





Desde Las Vegas hasta Washington D. C., desde Misisipí hasta Nueva York, hemos luchado incansablemente para llegar a este momento. Mis compañeros de trabajo y yo llevamos nuestro caso ante los tribunales hace tres años, y nos hemos enfrentado a amenazas e intimidaciones. Estas circunstancias se suman a tener que enfrentar el robo de salarios y los riesgos de salud y seguridad como extrabajadores de Unforgettable Coatings Inc. Nos hemos reunido con el secretario Walsh y el secretario Mayorkas para pedir estas protecciones. **Hoy, estoy orgulloso de mis compañeros de trabajo y de nuestros hermanos y hermanas en todo el país que han ayudado a abrir el camino para que otros en nuestras circunstancias busquen las protecciones de acción diferida que hemos ganado.”**

— Rosario Ortiz, ex empleado de Unforgettable Coatings, Inc., líder de trabajadores en Arriba Las Vegas Worker Center y miembro de la Comisión de Listón Azul: Campaña DALE responde al anuncio del secretario Mayorkas del DHS, el 13 de enero de 2023, sobre el proceso simplificado para los trabajadores afectados por las disputas laborales para solicitar protecciones de acción diferida.

Crédito: Arriba Las Vegas Worker Center

Descripción general de las protecciones de acción diferida para el cumplimiento de la ley laboral

1. ¿Qué son las protecciones de acción diferida para el cumplimiento de la ley laboral?

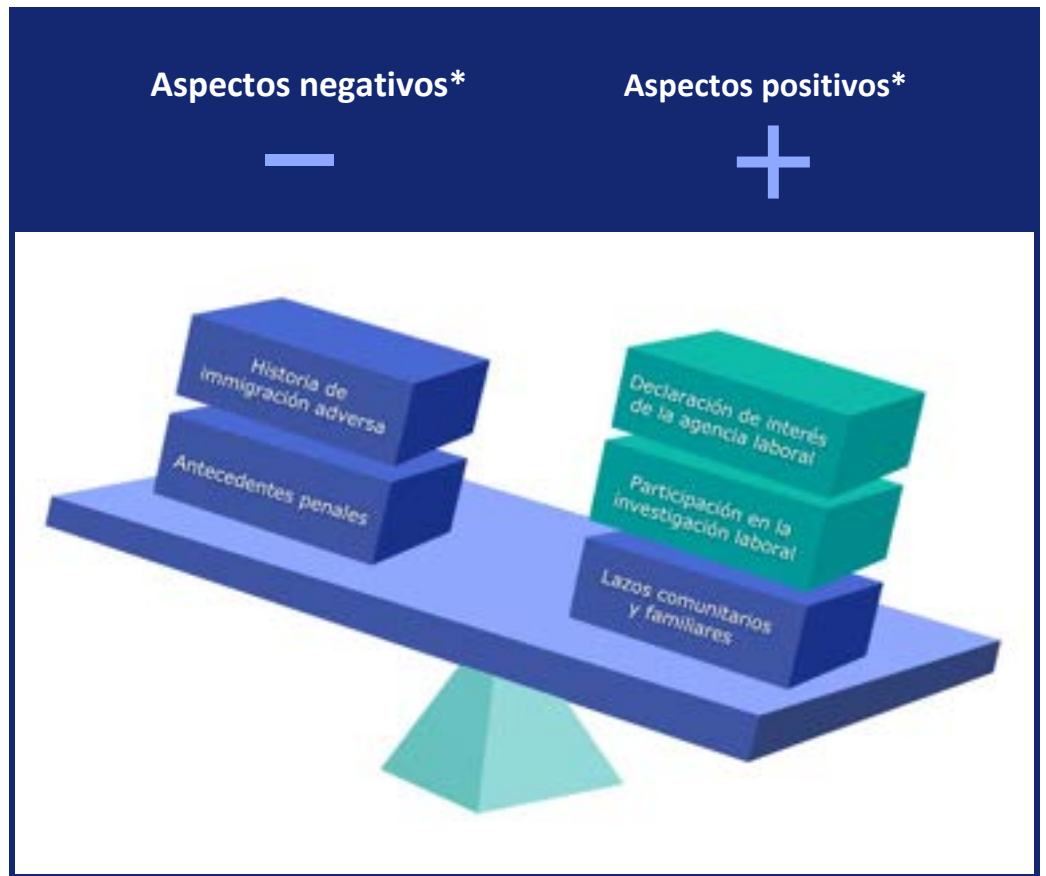
 La acción diferida para el cumplimiento de la ley laboral SE DEFINE de la siguiente manera:	 La acción diferida para el cumplimiento de la ley laboral NO SE DEFINE de la siguiente manera:
<ul style="list-style-type: none">■ El DHS, a su discreción, la otorga, según cada caso particular, a los trabajadores que se encuentran dentro del alcance de una Declaración de interés de una agencia laboral.■ Es una protección temporal contra la deportación y una autorización de trabajo que dura hasta 2 años y que el DHS puede cancelar en cualquier momento.■ Es potencialmente renovable, y depende de si la agencia laboral ve un “interés continuo de aplicación de la ley” en el caso. La posible renovación queda a discreción del DHS.	<ul style="list-style-type: none">■ No es una forma permanente de alivio migratorio, estatus legal o visa. Es una protección temporal para no ser deportado. (Si bien esto puede parecer una pequeña distinción, es importante ser claro y transparente con los trabajadores).■ No es una protección que permita a los trabajadores salir y volver a ingresar en Estados Unidos.

Las protecciones de acción diferida basadas en la aplicación de la ley laboral se refieren a un tipo de protección temporal contra la deportación para apoyar los intereses de aplicación de la ley de una agencia laboral federal, estatal o local.²³ Estas protecciones existen y los trabajadores pueden solicitarlas cuando una agencia laboral—incluyendo el Departamento de Trabajo (Department of Labor, DOL) de EE. UU., la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (National Labor Relations Board, NLRB), la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) de EE. UU. u otra agencia laboral—ha solicitado que el Departamento de Seguridad Nacional (Department of Homeland Security, DHS) ejerza su discreción para otorgar acción diferida a los trabajadores como una forma de respetar las necesidades y la autoridad de investigación de la agencia laboral y garantizar que el estatus migratorio de los trabajadores no se use en su contra cuando participen en la investigación u otros procesos de la agencia laboral.²⁴ El objetivo de las agencias laborales y el DHS es garantizar el cumplimiento del derecho laboral. Este tipo de protección de acción diferida es ante todo una herramienta de aplicación de la ley laboral que apoya la participación de los trabajadores inmigrantes en una investigación, litigio u otra actividad de aplicación de la ley laboral.

Cuando las agencias laborales solicitan este tipo de protección para los trabajadores, envían una solicitud formal al DHS a través de una carta que se conoce como una Declaración de interés (Statement of Interest, SOI) (consultar la [Sección 2](#) y el [Paso 3](#) a continuación para

obtener más información). Una vez que una agencia laboral ha enviado la SOI al DHS, cada trabajador solicita individualmente a los Servicios de Ciudadanía e Inmigración de Estados Unidos (United States Citizenship and Immigration Services, USCIS) protecciones de acción diferida y autorización de trabajo, denominados en el ámbito jurídico “Documentos de autorización de empleo” (Employment Authorization Documents, EAD). Cuando el DHS revisa las solicitudes de protección de acción diferida de cada trabajador, el DHS toma en cuenta el interés de la agencia laboral en materia de aplicación de la ley, tal como se expresa en su SOI.

Actualmente, el DHS otorga protecciones de acción diferida a los trabajadores según cada caso en particular a través del proceso que la [agencia anunció en enero de 2023](#). Al analizar las solicitudes de acción diferida, el DHS sopesará los factores negativos y positivos (“méritos”) en relación con la situación de cada trabajador individual. El DHS otorga protecciones de acción diferida a los trabajadores por períodos de dos años. El proceso de solicitud de acción diferida también brinda a los trabajadores la posibilidad de solicitar una autorización de trabajo de dos años y un número de Seguro Social (Social Security number, SSN).²⁵



*El DHS evalúa muchos aspectos. A los efectos de este gráfico, solo se incluyen algunos. Los aspectos positivos que surgen a través del proceso de disputa laboral se destacan en [verde azulado](#).

Desde el punto de vista jurídico, las protecciones de acción diferida basadas en el interés de la aplicación de la ley laboral son un tipo de “discreción fiscal” donde el DHS puede (pero no está obligado a) otorgar a un trabajador inmigrante protección temporal contra la deportación para que el trabajador pueda participar plenamente en los esfuerzos de una agencia laboral para hacer cumplir las leyes laborales. Para ser claros, no hay garantía de que el DHS otorgue a un trabajador individual protecciones de acción diferida. Respecto de la ley de inmigración, la “discreción fiscal” se refiere a la discreción que tiene el DHS de optar por no tomar medidas de control de inmigración contra un individuo que no es ciudadano de Estados Unidos y que, de otro modo, podría ser deportado. Si bien existen varios tipos de discreción fiscal o acción diferida, esta Guía se centra únicamente en el uso de la discreción por parte del DHS en relación con las disputas laborales.

2. Cómo las agencias laborales pueden hacer valer sus intereses de aplicación de la ley laboral con el fin de obtener las protecciones de acción diferida: la Declaración de interés o SOI

Como se señaló anteriormente, las agencias laborales pueden solicitar al DHS que apoye su interés en hacer cumplir las leyes laborales con el otorgamiento de protecciones de acción diferida a los trabajadores. Una agencia laboral realiza formalmente esta solicitud al enviar al DHS una carta conocida como “Declaración de interés” (Statement of Interest, SOI). Esta sección incluye una descripción básica de las SOI. Consulte el [Paso 3](#) a continuación para obtener información más detallada sobre las SOI, incluyendo información sobre cómo solicitarlas a las agencias laborales.

¿Qué es una SOI? Una SOI es la carta de la agencia laboral que se envía al DHS y en la que se solicita que el DHS considere otorgar acción diferida a los trabajadores en los lugares de trabajo determinados para reforzar las actividades de la agencia laboral para hacer cumplir las leyes laborales y garantizar que sus intereses de aplicación de la ley laboral no se vean socavados por las acciones de aplicación de la ley de inmigración.

¿Quién emite una SOI? Cualquier agencia local, estatal o federal que se dedique a hacer cumplir las leyes laborales y tenga interés en la disputa laboral puede emitir una SOI.²⁶ Además de las agencias laborales y de empleo, los fiscales generales estatales o los fiscales de distrito locales también pueden proporcionar una SOI si están involucrados en una investigación civil o penal o en acciones de aplicación de leyes laborales o de empleo. En algunas circunstancias, las agencias emiten una SOI de forma proactiva. En otras circunstancias, los defensores de los trabajadores tendrán que solicitar una SOI de la agencia.

¿Quién puede solicitar una SOI? Por lo general, el defensor de los trabajadores (por ejemplo, un abogado, un organizador o un trabajador social) solicita una SOI a la agencia laboral que está investigando o que de otro modo tiene un interés en la aplicación de la ley respecto de la disputa laboral contra los empleadores actuales o antiguos del trabajador.

¿Cuándo se puede solicitar una SOI? De forma simultánea o inmediatamente después de presentar una queja laboral, o después de que la agencia laboral haya iniciado una investigación. Tenga en cuenta que la presentación de una queja y la solicitud de la SOI son procesos distintos.



3. ¿Quién puede solicitar protecciones de acción diferida para el cumplimiento de la ley laboral?

Cualquier trabajador inmigrante que se vea afectado por una disputa laboral en la que una agencia laboral haya afirmado la necesidad de protecciones de acción diferida es elegible para solicitar protecciones de acción diferida si se incluyen dentro del alcance de la SOI. Una SOI de una agencia laboral define quién es elegible para presentar una solicitud. Por ejemplo, una SOI podría especificar empleados o contratistas de una determinada empresa o empresas durante un período determinado.

Debido a que esta forma de protección de acción diferida se basa en los intereses de aplicación de la ley de una agencia laboral, los trabajadores no pueden solicitar ni obtener protecciones de acción diferida a través del proceso centralizado del DHS si no tienen una SOI.

Asimismo, cada trabajador tiene una historia y una situación diferente. Los trabajadores deben consultar con su abogado de inmigración para decidir si solicitarán estas protecciones y para analizar si también pueden ser elegibles para otras formas de alivio migratorio, incluyendo alivio permanente.

A veces, un abogado de inmigración puede aconsejar a un trabajador que no solicite protecciones de acción diferida si existen aspectos negativos significativos que el DHS podría considerar en su solicitud.²⁷ Como se analiza en la [Sección 1](#) arriba, las protecciones de acción diferida constituyen una forma de discreción fiscal; y el DHS sopesará los factores positivos y negativos al revisar la solicitud de cada individuo. El interés de la agencia laboral—indicado a través de la SOI—es un factor positivo a favor de los solicitantes. En algunos casos, puede haber aspectos negativos que el interés de las agencias laborales no puede superar. Por ejemplo, los abogados de inmigración pueden recomendar a las personas con antecedentes penales violentos graves que no presenten su solicitud. No obstante, existen trabajadores con algunos aspectos negativos que han sido aprobados para recibir protecciones de acción diferida.

En agosto de 2022, una trabajadora participa en una marcha de campaña de Acción Diferida para el Cumplimiento de la Ley de Trabajo (DALE) en Jackson, Misisipí. Pide protección para los trabajadores afectados por las redadas de ICE en los lugares de trabajo y protección para los trabajadores inmigrantes en general. Crédito: National Day Laborer Organizing Network (NDLON)

Construcción del equipo y la infraestructura organizacional

4. Colaboración eficaz entre organizadores, abogados de derechos de los trabajadores, y líderes de los trabajadores

La colaboración efectiva entre abogados y organizadores ha producido algunos de los mejores ejemplos de cómo desarrollar el poder de los trabajadores y ganar disputas laborales. Esta colaboración es esencial durante toda la campaña, incluyendo cuando los trabajadores buscan protecciones de acción diferida. No obstante, también existe un historial de desconfianza entre los organizadores y los abogados. Por ejemplo, algunos organizadores cuentan con abogados experimentados que se unen al equipo más adelante en la campaña y obligan a interrumpir toda comunicación entre los trabajadores y los organizadores. Si bien esta situación puede deberse a la extrema precaución de un abogado, puede obstaculizar el liderazgo de los trabajadores y generar desconfianza al aislar a los trabajadores de los organizadores y sus compañeros de trabajo.

Para lograr el éxito de las campañas legales y de organización laboral, es esencial que los abogados, los organizadores y los líderes de los trabajadores comprendan y respeten la experiencia, los roles y las limitaciones de cada uno. Llegar a los trabajadores afectados en uno o más lugares de trabajo para que puedan obtener protecciones de acción diferida y participar plenamente en las actividades de aplicación de la ley de la agencia laboral es mucho más alcanzable como parte de una campaña más amplia dirigida por los trabajadores, a diferencia de cuando los abogados actúan solos y sin vías para establecer confianza con los trabajadores. El conocimiento de las áreas de especialización de cada uno y los requisitos en las diferentes etapas del proceso puede ayudar a determinar los roles y facilitar una colaboración exitosa, centrada en los objetivos de los trabajadores. Según lo analizado en la [Sección 5](#) a continuación, una comprensión colectiva de las cuestiones de privilegios y confidencialidad también ayuda al equipo a planificar sus estrategias de comunicación.

*En mayo de 2023, los miembros de Arise Chicago obtuvieron protecciones de acción diferida.
Crédito: Arise Chicago*



Los líderes de los trabajadores son trabajadores directamente afectados por la disputa laboral que participan en acciones colectivas y apoyan a otros trabajadores para que participen en actividades de organización protegidas. Son expertos en su trabajo, las condiciones del lugar de trabajo, las estrategias para mejorar estas condiciones y sus objetivos finales. Los líderes de los trabajadores suelen organizar a sus compañeros de trabajo, antes de las campañas y posteriormente. Por ejemplo, los trabajadores pueden informarse entre ellos en el lugar de trabajo sobre sus derechos o pedirles a otros trabajadores que los apoyen en la presentación de una queja. Los líderes de los trabajadores han generado confianza con sus compañeros de trabajo; y, por lo tanto, son más eficaces en comparación con otros defensores para llegar a otros trabajadores de su lugar de trabajo que han experimentado o presenciado violaciones de los derechos laborales. Los trabajadores que de otro modo no hablarían con una agencia u organización gubernamental pueden unirse a los esfuerzos de campaña gracias a las comunicaciones entre los trabajadores. Por lo tanto, los líderes de los trabajadores son uno de los socios más esenciales para involucrar a una amplia red de trabajadores.

Los comités de trabajadores son organizados por los líderes de los trabajadores con el apoyo de los organizadores sindicales o de los centros de trabajadores. Luego, los comités de trabajadores se reúnen, como un grupo de trabajadores afectados, para identificar las inquietudes en común y las acciones colectivas que llevarán a cabo para lograr sus objetivos. Los líderes y los comités de trabajadores deberían participar en las decisiones clave, incluida la decisión de solicitar una SOI de una agencia laboral. Capacitaciones para desarrollar líderes y conocer sus derechos (Know Your Rights, KYR) benefician enormemente a los líderes y los comités de trabajadores.

Los organizadores trabajan en muchos entornos, como centros de trabajadores y sindicatos, y tienen experiencia en involucrar estratégicamente a trabajadores e instituciones para ayudar a desarrollar el poder de los trabajadores y que, con el transcurso del tiempo, se generen mejoras a largo plazo respecto de las condiciones del lugar de trabajo. Los organizadores suelen ser los primeros en enterarse de las violaciones de los derechos laborales de los trabajadores y en identificar los lugares de trabajo donde se pueden realizar campañas laborales. Los organizadores pueden comunicarse directamente con los trabajadores para dialogar con ellos sobre la organización de un lugar de trabajo; o bien, pueden construir relaciones con los trabajadores a través de sesiones de KYR, reuniones individuales u otros servicios proporcionados por su organización o sindicato. También posibilitan la realización de reuniones del comité de trabajadores. Debido a que los organizadores de los centros de trabajadores y los sindicatos se han ganado la confianza de los trabajadores, éstos pueden estar más dispuestos a exponer sus preocupaciones con ellos en lugar de con las agencias laborales. En estas situaciones, los organizadores pueden ayudar a los trabajadores a decidir si deben presentar una queja a la agencia laboral; preparar y presentar quejas ante agencias laborales (ya sea para el trabajador o como queja de un tercero); convertirse en el principal punto de contacto de la agencia laboral; y representar a los trabajadores durante el proceso de la agencia laboral. Muchos centros de trabajadores deciden que los organizadores brinden apoyo a los trabajadores en la preparación y la presentación de quejas ante la agencia y/o carecen de los recursos legales para que los abogados preparen y presenten todas las quejas. Los organizadores y el personal del centro de trabajadores pueden actuar como representantes no abogados en varios tipos de investigaciones, incluidas las investigaciones de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (Occupational Safety and Health Administration, OSHA), la EEOC y la NLRB.

Los abogados de derechos de los trabajadores desempeñan sus tareas en muchos entornos, como organizaciones sin fines de lucro, sindicatos, centros de trabajadores y firmas privadas que representan a demandantes. Tienen experiencia en materia laboral y de empleo y leyes afines; y se dedican a actividades tales como litigar reclamos laborales; representar a miembros individuales del sindicato en arbitrajes; asesorar a los clientes

durante los procesos legales pertinentes; y brindar asesoramiento para la organización de campañas. Algunos abogados están especializados en brindar capacitación a los trabajadores, como explicarles cuáles son sus derechos y cuál es la jurisdicción de la agencia laboral en las reuniones del comité de trabajadores. Al igual que los organizadores, los abogados que abogan por los derechos de los trabajadores también pueden ayudar a los trabajadores a que presenten quejas ante agencias laborales; y pueden representarlos durante todo el proceso administrativo. Si bien algunos abogados que abogan por los derechos de los trabajadores presentan quejas ante agencias laborales con regularidad y están muy familiarizados con los procesos de las agencias laborales, otros (especialmente aquellos que trabajan en firmas privadas que representan a los demandantes) pueden ejercer casi exclusivamente en tribunales estatales o federales y quizás no estén tan familiarizados con los procesos de las agencias laborales.

Los profesionales de inmigración también son socios clave en los casos laborales donde los trabajadores buscan protecciones de acción diferida. Desempeñan un papel importante al atender las consultas de los trabajadores y presentar las solicitudes de acción diferida de los trabajadores. Consulte el [Paso 4](#) a continuación para obtener consejos sobre cómo ampliar el equipo para colaborar con los profesionales de inmigración después de que se haya emitido una SOI.

5. Estructuras y prácticas recomendadas para proteger la información sobre los casos

Cuando los empleadores se enteran de una investigación o de una campaña de organización, pueden intentar conseguir información delicada de un trabajador, organizador u organización como manera de impedir que los trabajadores se organicen o presenten reclamos legales. A medida que avanza el caso, puede haber otras oportunidades para que un empleador intente disuadir a los trabajadores de participar e intente debilitar los esfuerzos de aplicación de la ley. Muchas investigaciones de agencias laborales se resuelven mediante procedimientos informales que realiza la agencia, sin llegar a etapas más avanzadas del proceso. Sin embargo, respecto de los casos que llegan a un juicio administrativo o a los tribunales, los empleadores pueden intentar usar procesos legales para desacreditar o intimidar a los trabajadores, o para buscar información sobre las estrategias de campaña de un centro de trabajadores. Por ejemplo, un empleador puede intentar obtener información relacionada con el estatus migratorio de los trabajadores o pedir información sobre el centro de trabajadores o la organización sindical para tratar de contrarrestar la campaña de organización.

Los trabajadores, los organizadores y los abogados deberían oponerse enérgicamente a estos intentos. El primer paso es estar preparado para estas posibilidades y contar con estrategias para proteger a los trabajadores y a los defensores de posibles ataques. En esta sección, se detallan algunas de estas estrategias.

Primero, dos puntos importantes para tener en cuenta:

- La efectividad de las protecciones que brindan los acuerdos y arreglos que se analizan a continuación variará según las leyes estatales y federales pertinentes, los términos de los acuerdos y los hechos de cada caso en particular. La siguiente información es solo un punto de partida para los debates sobre cómo configurar estas estructuras, cuando sea apropiado, durante una campaña. Al establecer cualquiera de estas estructuras, piense en cómo es mejor establecer líneas de comunicación para que las estructuras legales protejan la organización en lugar de obstaculizarla. Por ejemplo, algunas conversaciones entre organizadores y trabajadores deberían estar fuera del alcance de cualquier representación legal, como los debates sobre los planes para participar en protestas públicas en el lugar de trabajo.

- De manera similar, es importante que se comparta la información entre los abogados y los organizadores para promover la aplicación de la ley de trabajo y los objetivos de organización de los líderes y los comités de trabajadores. Por lo tanto, los abogados y los organizadores deben comunicar con claridad desde el inicio de su colaboración sobre cómo pretenden lograr este equilibrio.

Existen varios procesos legales que un empleador podría usar para intentar obtener información confidencial. En los casos que llegan a un juicio administrativo o a un tribunal, habrá una fase que se llama “descubrimiento”; en esta fase, las partes de una demanda buscan información de la otra parte antes de que el caso llegue a juicio.

Durante la fase de descubrimiento, los empleadores pueden buscar información relacionada con el estatus migratorio y demás información confidencial, como debilidades en los reclamos laborales, o información sobre la estrategia de campaña de la organización de los trabajadores o de los centros de trabajadores. Para ello, pueden emplear las siguientes herramientas:

- La emisión de “**citaciones**”, que constituyen una orden legal formal emitida a una entidad que no está formalmente involucrada en un caso (una entidad que no es una de las partes, como el centro de trabajadores en un caso en el que los trabajadores reclaman salarios no pagados). Con las citaciones, se puede solicitar a los centros de trabajadores u organizadores documentos (por ejemplo, correos electrónicos, mensajes de texto o archivos) o solicitar que se interroge a estas personas para que conste en el acta (lo que se conoce como “**declaración**”).
- La emisión de otros tipos de “**descubrimientos**” a las partes de un caso (por ejemplo, trabajadores individuales u organizaciones que están demandando a los empleadores). Estas solicitudes de descubrimiento, similares a las citaciones, pueden ser solicitudes de documentos, incluyendo comunicaciones escritas, o que se interroge a las personas a modo de declaración.

Estrategias por considerar para evitar que se divulgue la información confidencial sobre el caso:

Hay medidas que los organizadores, los centros de trabajadores, y los abogados pueden tomar para evitar que un empleador descubra las comunicaciones que tienen los organizadores y los trabajadores. Existen varios “**privilegios legales**” que podrían proteger estas comunicaciones. Un privilegio legal es un principio jurídico que prohíbe preguntar u obligar a alguien a revelar determinados tipos de información.

Al no existir un privilegio legal que las proteja, las comunicaciones generalmente no están protegidas contra la divulgación en las situaciones anteriormente mencionadas. Las estrategias que se indican a continuación intentan mitigar el riesgo de que un organizador o un líder de los trabajadores tenga que proporcionar comunicaciones escritas confidenciales o testificar sobre determinadas conversaciones. De todos modos, se recomienda evitar participar en comunicaciones escritas en las que se mencione información confidencial (por ejemplo, el estatus migratorio y las debilidades en el caso laboral).

Fuentes de privilegios legales para proteger las comunicaciones:

El privilegio de confidencialidad entre el abogado y el cliente es la forma más efectiva para proteger las comunicaciones entre un abogado y un cliente cuando se busca o se brinda asesoramiento legal. Un empleador no debería poder obtener estas comunicaciones en ninguna etapa del proceso, ni siquiera durante el litigio. Además, los documentos internos que los abogados redactan para prepararse para un litigio, así como el análisis sobre la fortaleza de un reclamo laboral, no se pueden divulgar debido a la doctrina del “**producto del trabajo**”.

Para usar el privilegio de confidencialidad entre el abogado y el cliente o la protección del producto del trabajo, debe haber un abogado involucrado que represente a sus clientes. El privilegio protege las comunicaciones que tuvo ese abogado con sus clientes. En este caso, el abogado y el cliente entran en un “**contrato de prestación de servicios profesionales**”, que describe, entre otros temas, el alcance que tendrá la representación legal del abogado. El privilegio de confidencialidad entre el abogado y el cliente se puede ejercer en varios tipos diferentes de relaciones; por ejemplo, este tipo de privilegio se puede aplicar entre abogados y clientes que son centros de trabajadores o sindicatos; entre abogados y clientes que son trabajadores; y en la representación conjunta de un abogado a más de un cliente. A continuación, se incluyen más detalles sobre estos ejemplos.

- **Contrato entre el abogado y el centro de trabajadores o el sindicato.** Los abogados pueden representar a los centros de trabajadores (o sindicatos) como sus clientes. En este caso, el abogado y el centro de trabajadores o el sindicato entrarían un acuerdo de prestación de servicios profesionales; y las comunicaciones entre el abogado y el centro de trabajadores o el personal del sindicato sobre la representación legal serían “privilegiadas”. Los centros de trabajadores que buscan representación legal pueden comunicarse con las redes nacionales a las que pertenecen y que cuentan con abogados en su personal; o bien, pueden solicitar un abogado local que abogue por los derechos de los trabajadores y que pueda brindar asesoramiento de forma gratuita. La mayoría de los sindicatos ya tienen contratos con firmas de abogados que trabajan con sindicatos (y esos acuerdos también pueden cubrir la representación de los trabajadores individuales).
- **Contrato entre el abogado y los trabajadores.** Un abogado y un trabajador pueden entablar una relación de abogado-cliente y firmar un contrato de prestación de servicios profesionales. Las comunicaciones entre el trabajador y el abogado serían entonces “privilegiadas”. Un abogado puede representar a varias personas del mismo lugar de trabajo (ver más abajo). Las comunicaciones entre el abogado y cada trabajador, y también con un grupo de clientes que son trabajadores serían privilegiadas.
- **Representación conjunta.** Un abogado puede representar en el mismo caso tanto al trabajador como al centro de trabajadores o sindicato. En estos casos, el abogado firma el contrato de prestación de servicios profesionales tanto con el trabajador como con el centro de trabajadores o el sindicato. Para estar más protegidos, los trabajadores y el centro de trabajadores o sindicato también deben firmar un “acuerdo de privilegio de interés común”.²⁸ Conforme a este acuerdo, las comunicaciones entre las tres partes (el abogado, los trabajadores, y los organizadores) estarían generalmente protegidas.

Si un abogado representa en el mismo caso a más de un trabajador o centro de trabajadores o sindicato, el abogado debe pedirles a estos múltiples clientes que firmen una “renuncia a conflictos”, que establece acuerdos en relación con los conflictos que puedan surgir entre los clientes y qué pasaría en esas circunstancias.

Hay otras formas de extender el privilegio de confidencialidad entre el abogado y el cliente y el privilegio del producto del trabajo para incluir las comunicaciones entre los organizadores y los trabajadores y protegerlas para que no se divulguen. Algunas otras estructuras que se puede considerar si uno dispone de recursos legales limitados son las siguientes:



- **Crear una estructura donde el organizador del centro de trabajadores sea un agente del abogado o trabaje bajo su supervisión.** El privilegio de confidencialidad entre el abogado y el cliente protegería las comunicaciones que un organizador tiene con un trabajador cuando estas comunicaciones son para fines de representación legal. Por ejemplo:
 - **Contratación de un abogado como empleado del centro de trabajadores.** Un abogado que sea empleado del centro de trabajadores puede supervisar de forma oficial, incluso supervisar conjuntamente, al organizador de determinadas actividades, incluida la documentación de información confidencial a través de, por ejemplo, las admisiones.
 - **Cuando un centro de trabajadores no tiene un abogado como miembro de su personal,** puede contratar a un abogado fuera de la organización a través de un contrato de prestación de servicios profesionales u otro acuerdo para la supervisión legal de determinadas actividades realizadas por el personal del centro de trabajadores.
- **Un organizador como intérprete.** Un organizador puede funcionar como un “intérprete” para el abogado, ya sea al brindar una interpretación literal o al desempeñar un papel interpretativo más amplio que es necesario para que el abogado y el cliente trabajador se puedan comunicar eficazmente. Esto último podría incluir situaciones en las que el organizador proporciona competencias culturales e información especializada sobre el lugar de trabajo y la disputa laboral subyacente que se necesita para la representación legal del abogado.²⁹

Otros privilegios o defensas. Incluso sin la participación de un abogado que dé lugar a las protecciones legales mencionadas, una organización como un centro de trabajadores o un sindicato también tiene otros derechos legales que podrían ser una fuente de protección; por ejemplo, una organización podría hacer valer un derecho constitucional, como el “**derecho de asociación de la Primera Enmienda**”, que protege algunas de las comunicaciones internas dentro del centro de trabajadores y algunas de las comunicaciones entre un organizador y los líderes o los comités de trabajadores.³⁰ O bien, una organización puede hacer valer el “**privilegio de las relaciones del trabajo**” para proteger determinadas comunicaciones sobre cómo se organizan.³¹

Usted también podría considerar solicitar un “**acuerdo de interés común**” con la agencia laboral correspondiente para proteger las comunicaciones confidenciales.

Si un empleador intenta acceder a información confidencial durante el descubrimiento, es importante que los abogados y los organizadores estén preparados para poder defenderse de estas medidas. Por ejemplo, un abogado puede presentar una moción para anular una citación.³² Otra posibilidad sería que un abogado puede presentar una moción para una orden de protección, en la que solicite al funcionario de audiencias o al juez que se interponga para que no se divulgue la información solicitada.³³

Los ejemplos de algunos de los acuerdos mencionados en esta sección están disponibles mediante una solicitud previa a través de [este formulario](#).

*En marzo de 2023, un miembro de Arise Chicago obtuvo protecciones de acción diferida.
Crédito: Arise Chicago*

6. Roles para fortalecer los esfuerzos de campaña cuando se han establecido relaciones legales

A continuación, se presentan algunos ejemplos concretos de roles que los organizadores y los abogados pueden desempeñar conforme a los acuerdos legales (indicados más arriba en la [Sección 5](#)) para mejorar la organización; apoyar a los trabajadores para que tengan éxito en la campaña y la disputa laboral subyacente; y proporcionar la mayor protección legal posible respecto de la información confidencial.

Roles de los organizadores:

- Los organizadores pueden realizar evaluaciones iniciales de los trabajadores o completar formularios de admisión con el fin de realizar una consulta u obtener representación legal en virtud de un proceso que está diseñado para que un abogado lo revise y se lleve a cabo bajo su supervisión. Debe haber documentación relevante de dicho acuerdo, con acuerdos establecidos para demostrar que la información recopilada es privilegiada.
 - Por otro lado, cuando haya representación legal disponible, los organizadores pueden participar en dichas evaluaciones o admisiones de los trabajadores con el propósito de brindar servicios de interpretación al abogado, y esas comunicaciones también serían privilegiadas.
- Estos son ejemplos de cómo los organizadores y los centros de trabajadores pueden participar en los procesos de la agencia laboral:
 - Los organizadores pueden comunicarse con la oficina regional de la NLRB para solicitar acompañar a los trabajadores durante el proceso de declaración, donde un agente de la junta toma la declaración de los trabajadores. Si esto está permitido queda a discreción de la región. Los centros de trabajadores y los organizadores también pueden presentar una denuncia de terceros, pero deben tener cuidado de preservar su estatus 501(c)(3) al no negociar directamente con el empleador.
 - Los organizadores pueden convertirse en “representantes de los empleados” en los procesos de la OSHA. Un representante de los empleados tiene el derecho de participar en conferencias de inauguración y clausura; de realizar recorridos durante las inspecciones en persona; de obtener copias de las citaciones; de cuestionar las citaciones durante el período de reducción; y de elegir el estatus de parte ante la Comisión de Revisión de Salud y Seguridad Ocupacional.³⁴
 - Los organizadores o el personal del centro de trabajadores también pueden actuar como representantes no abogados para presentar una denuncia de un trabajador y comunicarse con la EEOC.
 - Los centros de trabajadores pueden hacer una derivación o presentar una queja de terceros ante la WHD del DOL. Los organizadores y los centros de trabajadores, como terceros denunciadores, tienen derecho a recibir actualizaciones sobre el caso y la investigación cada 30 días.
 - Consulte el [Paso 2](#) a continuación para obtener más información sobre cómo presentar las quejas.
- Los organizadores pueden ofrecer sesiones sobre KYR y facilitar reuniones periódicas del comité de trabajadores para brindar actualizaciones sobre la investigación y continuar involucrando a los trabajadores. Si existe un acuerdo de representación conjunta y un abogado que representa a todas las partes involucradas en la conversación, entonces las

comunicaciones sobre la representación legal (y los detalles pertinentes al caso) pueden ser “privilegiadas”. Si no hay representación legal conjunta, estas conversaciones generalmente no están protegidas, incluso con un abogado presente o facilitando la conversación.

- Sin embargo, vale la pena mencionar que este tipo de reuniones de comités de trabajadores deben considerarse confidenciales; y se debe cuestionar cualquier intento por descubrir información sobre dichas reuniones de comités de trabajadores.

Roles de los abogados:

- No siempre se desea o está disponible la representación legal cuando un centro de trabajadores apoya a los trabajadores en una disputa laboral. Aunque algunas organizaciones legales sin fines de lucro pueden estar disponibles para brindar representación sin costo, y algunos abogados privados ofrecen servicios gratuitos o a bajo costo para determinados casos, la representación legal puede ser costosa; y puede suceder que los centros de trabajadores no tengan los recursos para contratar a un abogado o para contratar a uno que brinde una representación completa. En estas circunstancias, los abogados pueden brindar representación para servicios específicos, breves o limitados (por ejemplo, solo presentación de quejas).
- A continuación, se muestran ejemplos de formas en las que los abogados pueden colaborar en una campaña:
 - Los abogados pueden revisar las admisiones que realizaron los organizadores o pueden supervisar a los organizadores que realizan las admisiones para revisar los hechos de la disputa laboral, con el fin de analizar violaciones de las leyes y asesorar sobre la presentación de quejas laborales.
 - Los abogados pueden preparar y presentar quejas ante agencias laborales en nombre de los trabajadores. También pueden preparar y presentar quejas de terceros en nombre de los centros de trabajadores. Asimismo, pueden proporcionar representación legal durante todo el proceso de la agencia.
 - Cuando los abogados representan a los trabajadores o al centro de trabajadores en quejas ante agencias laborales, es importante que acuerden con los trabajadores y los organizadores involucrados en la campaña cómo intercambiarán la información. Suele haber tensión entre los organizadores y los abogados cuando se oculta información o no se comparte de forma oportuna con los organizadores (hay abogados que argumentan que la información debe ocultarse para que conserve el privilegio de confidencialidad). Esta información suele ser crítica para la credibilidad de un organizador ante los trabajadores, y ocultarla puede repercutir en el reclamo en el lugar de trabajo o en los objetivos de la campaña de organización de trabajadores. Por lo tanto, es extremadamente importante que los defensores hablen sobre la comunicación con antelación. Los defensores deben ponerse de acuerdo sobre qué tipo de información se compartirá con quién y cuándo, y por qué esto es importante para lograr los objetivos de los trabajadores. Las estrategias anteriores ([Sección 5](#)) proporcionan formas para compartir dicha información crítica de manera segura.
 - Si una agencia laboral litiga el caso en un tribunal, el abogado puede actuar como abogado oficial para brindarles sus servicios a los trabajadores o al centro de trabajadores. El abogado también podría representar al centro de trabajadores o al

trabajador en una declaración o para defenderse en una citación o una solicitud para divulgar información. En algunas circunstancias, y según el proceso de la agencia, un abogado puede representar a la organización como una parte en la adjudicación administrativa o en el tribunal.

- Los abogados pueden litigar un caso en nombre de los trabajadores o de un centro de trabajadores ante el tribunal, por ejemplo, después de que la EEOC termina su investigación. Consulte el [Paso 2](#) y el [Paso 5](#) a continuación.³⁵
- Los abogados pueden proporcionar representación directa a los trabajadores con fines de inmigración, por ejemplo, con la presentación de una solicitud de acción diferida. Consulte el [Paso 4](#) a continuación.

En julio de 2021, Rosario Ortiz habla en una manifestación frente al Departamento de Trabajo de EE. UU. (DOL) pidiendo al DOL que haga valer su interés en hacer cumplir la ley solicitando que el Departamento de Seguridad Nacional de EE. UU. (DHS) brinde protección a los trabajadores afectados por disputas laborales. Crédito: Arriba Las Vegas Worker Center



PASO 1

Paso 1: Identificación de violaciones de los derechos laborales y su agencia correspondiente

7. ¿De qué manera los empleadores están violando los derechos de los trabajadores y dónde puede alguien presentar una queja ante una agencia laboral?

Un papel importante que tienen los organizadores, los centros de trabajadores, los sindicatos y los abogados es ayudar a los trabajadores en el proceso de comprensión e identificación de violaciones de los derechos. También es de suma importancia que los trabajadores conozcan cuál es la agencia que investiga un tipo de queja determinado. No es raro que haya malentendidos sobre cuál es la agencia que puede tener jurisdicción en un tipo de violaciones determinado.

En esta sección, se describen las violaciones frecuentes de los derechos laborales y las principales agencias laborales federales que tienen jurisdicción para investigar, juzgar y, posiblemente, proporcionar compensaciones para esas violaciones. Dada la cantidad de leyes laborales y de empleo, en esta sección no se abordan todas las posibles vulneraciones de los derechos ni todas las agencias laborales. Además, en esta sección no se describe cómo presentar reclamos ante los tribunales (que es una opción en muchos casos), en lugar de hacerlo ante una agencia laboral. En cualquier caso o campaña, es importante que los defensores tengan conocimiento de las leyes laborales y de empleo o consulten con profesionales que cuenten con este conocimiento al momento de determinar los reclamos de un trabajador y las vías de reparación legal.

Si desea obtener un cuadro en el que se analizan las principales categorías de violaciones de los derechos laborales federales y las agencias laborales federales, consulte el [Apéndice A](#).



Sufrí abuso en el lugar de trabajo en Unforgettable Coatings Inc., una empresa de pintura con sede en Las Vegas, Nevada. Nos obligaban a trabajar durante largas jornadas, pero no nos pagaban horas extras. Decidí empezar a organizarme con mis compañeros de trabajo. Fue entonces cuando el dueño de la empresa, Cory Summerhays, me llamó. Intentó intimidarme y asustarme. Me amenazó con que si seguía organizándome con los trabajadores enviaría abogados a mi casa para causarme problemas legales. **Pero no dejamos de organizarnos con los trabajadores. A pesar de enfrentar estas amenazas, mis compañeros de trabajo y yo continuamos la lucha juntos.”**

— *Jonás Reyes, ex empleado de Unforgettable Coatings Inc. y miembro de Arriba Las Vegas Worker Center, la Comisión de Listón Azul: Campaña DALE y Local 159 de la IUPAT reflexiona sobre el abuso que sufrió en el lugar donde trabajaba y su decisión de continuar organizándose frente a las represalias.*

Se entrevistó a Jonás Reyes sobre el abuso que sufrió en su lugar de trabajo en el otoño de 2022. Crédito: Arriba Las Vegas Worker Center

A. Consejos para identificar violaciones de los derechos laborales

Las siguientes consideraciones se aplican a cada categoría de violaciones de los derechos y de las agencias que se describen con más detalle en la [Sección 7.B](#):

- **Cronograma/plazo de prescripción:** Todo tipo de reclamo laboral tiene lo que se conoce como “plazo de prescripción”. El plazo de prescripción hace referencia a la fecha límite para presentar el reclamo ante una agencia laboral o un tribunal. Si un trabajador no cumple con este plazo, por lo general pierde su derecho a presentar ese reclamo. Para que esto no suceda, es necesario determinar cuándo comenzaron por primera y por última vez las acciones ilegales del empleador y los plazos de prescripción pertinentes desde el principio. Para algunos tipos de violaciones de los derechos laborales, el plazo de prescripción puede ser muy corto, por ejemplo, 30 días o seis meses.³⁶ Si los defensores se enteran de los casos en un momento cercano al final del plazo de prescripción, es necesario estar preparado para actuar con rapidez para preservar los reclamos de los trabajadores.
- **Múltiples violaciones:** Cuando un empleador viola una ley, por lo general está violando más de una. En ese caso, un trabajador podría presentar reclamos ante varias agencias laborales. A menudo, es mejor presentar quejas ante todas las agencias pertinentes, especialmente si cualquiera de los reclamos del trabajador debe presentarse ante una agencia laboral antes de presentar un caso ante el tribunal (lo que se conoce como requisito de “agotamiento de los recursos administrativos”).³⁷
- **Jurisdicción:** Los defensores de los trabajadores deben determinar si la ley vigente se aplica al empleador. Algunas leyes se aplican, por ejemplo, únicamente a empleadores del sector público o privado, a empleadores con un cierto número mínimo de empleados o que son parte de determinados sectores. Si una ley no se aplica al empleador de un trabajador, entonces el trabajador está fuera del alcance de la protección de esa ley; y la agencia laboral no podría investigar ese reclamo. En otras palabras, la disputa quedaría fuera de la jurisdicción de la agencia.
- **Múltiples empleadores:** En virtud de muchas leyes, más de un empleador puede ser responsable de la misma violación de los derechos. Por ejemplo, si una agencia de empleo temporal (“agencia temporal”) coloca a un trabajador en la fábrica de otra empresa, el trabajador podría hacer un reclamo contra la agencia de empleo temporal, así como contra la fábrica. La agencia de empleo temporal y la fábrica pueden ser “empleadores conjuntos”. Otra situación común es cuando una gran empresa subcontrata a una empresa más pequeña que emplea a trabajadores de forma directa. Estas dos empresas (o a veces más) podrían ser “empleadores conjuntos”.³⁸ En este tipo de casos, es necesario enumerar a todas las entidades como sus empleadores en la queja ante la agencia laboral.³⁹
- **Contratistas independientes/clasificación errónea:** Es importante saber si el empleador ha tratado al trabajador como “empleado” o “contratista independiente” y, lo más importante, si esta clasificación es legalmente correcta. Los empleadores suelen clasificar de forma errónea a los trabajadores como “contratistas independientes” cuando en realidad son empleados.⁴⁰ Lo hacen porque muchas de las protecciones en el lugar de trabajo no se aplican a los contratistas independientes reales. Un trabajador que ha sido clasificado de forma errónea como contratista independiente debe presentar una queja a la agencia laboral de conformidad con una ley que se aplica solo a los empleados, pero debe prepararse para que el empleador intente desestimar la queja por este motivo.

- **Trabajadores excluidos:** Algunos empleados están total o parcialmente excluidos de determinadas categorías de derechos en función de su ocupación. Por ejemplo, debido a los orígenes racistas de la Ley de Normas Justas de Trabajo (Fair Labor Standard Act, FLSA) y la Ley Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Act, NLRA),⁴¹ los trabajadores agrícolas, los trabajadores domésticos, los jornaleros y otros quedan excluidos hasta cierto punto o totalmente de las protecciones de estas leyes. Los trabajadores domésticos también suelen estar expresamente excluidos de las protecciones de las leyes contra la discriminación o por omisión, porque trabajan en hogares que no emplean a un número suficiente de empleados para que estas leyes sean aplicables. Los defensores continúan presionando para que se amplíen las protecciones y, a veces, mediante una investigación exhaustiva, documentación y defensa se puede demostrar que las protecciones actuales sí se aplican. Incluso cuando no están excluidos de las protecciones legales, probar y obtener compensaciones para los trabajadores domésticos y los jornaleros puede ser un desafío ya que, dada la naturaleza informal de sus ocupaciones, a menudo no hay registros laborales tradicionales. Por todo esto, solicitar una SOI para los trabajadores con estas ocupaciones puede presentar desafíos únicos y limitar las oportunidades de solicitar protecciones de acción diferida.
- **Trabajadores invitados (incluidos aquellos con visas agrícolas H-2A y visas no agrícolas H-2B):** Los trabajadores invitados enfrentan consideraciones únicas al identificar problemas laborales y presentar quejas laborales. Los programas de visas temporales en industrias mal pagadas, tales como la agricultura, la hotelería y el procesamiento de mariscos, están plagados de abusos laborales.⁴² En determinados sectores, los trabajadores invitados suelen residir en viviendas proporcionadas por el empleador, lo que consolida aún más el aislamiento y el control que el empleador tiene sobre ellos. A los trabajadores invitados solo se les permite trabajar para el empleador que solicitó la visa; y es casi imposible que cambien de empleador, incluso si las condiciones de trabajo son intolerables o ilegales. Si cambian de empleador, corren el riesgo de perder el estatus migratorio legal. Los trabajadores invitados también suelen llegar a Estados Unidos muy endeudados, después de haber pagado los gastos relacionados con la visa; el viaje y la tarifa de contratación, aunque la ley generalmente prohíbe traspasar dichos gastos a los trabajadores. Si un empleador despide a un trabajador invitado, el trabajador debe abandonar el país o permanecer en Estados Unidos sin un estatus migratorio legal y arriesgar la posibilidad de obtener una visa en temporadas futuras. Las represalias contra los trabajadores invitados por hacer valer sus derechos laborales son frecuentes; y estas personas temen ser “incluidos en la lista negra” para futuras visas (incluso con un empleador diferente). Dado esta realidad, es fundamental encontrar el momento acertado para presentar quejas laborales y solicitar una SOI en las disputas laborales que involucran a los trabajadores invitados, y quizás sea necesario acelerar este momento.
- **Leyes federales, estatales y locales:** Es necesario recordar que existen leyes laborales federales, estatales y locales. Si las protecciones federales en el lugar de trabajo no incluyen a un trabajador, verifique si alguna ley estatal o local podría aplicarse a su situación (o viceversa). Respecto de las exclusiones anteriormente mencionadas, esto puede ser especialmente relevante para los trabajadores agrícolas, los trabajadores domésticos, y los jornaleros.

B. Identificación de violaciones de los derechos y las agencias laborales correspondientes

Leyes de horas y salarios: Las leyes de horas y salarios protegen los derechos de los trabajadores con respecto a, por ejemplo, un salario mínimo; horas extras; propinas; pausas para descansar y comer; recibos de sueldo; mantenimiento de registros del empleador; estar libre de deducciones salariales ilegales; y el pago de la nómina de forma regular. Las violaciones de estas leyes, a menudo denominadas “robo de salario”, son muy frecuentes.⁴³ Las leyes de horas y salarios también incluyen prohibiciones y normas sobre el trabajo infantil.

La [Ley de Normas Justas de Trabajo](#) (Fair Labor Standards Act, FLSA) es la principal ley federal que trata el trabajo infantil y establece estándares de salarios y horas en EE. UU. La [División de Horas y Salarios](#) (Wage and Hour Division, WHD) del Departamento de Trabajo (Department of Labor, DOL) aplica esta ley.⁴⁴ En general, existe un plazo de prescripción de dos años para presentar reclamos en virtud de la ley FLSA, con tres años para violaciones intencionales (“dolosas”).⁴⁵ Para tener la cobertura de la ley FLSA, las empresas deben tener un volumen anual de ventas en dólares o negocios de al menos \$500,000, o ser un hospital, un negocio que brinda atención médica o de enfermería a residentes, una escuela o un jardín de infantes o una agencia gubernamental.⁴⁶ Además, incluso si el negocio no tiene la cobertura de la ley, los trabajadores individuales de ese negocio tienen cobertura si el trabajo requiere de forma regular que el trabajador participe en el “comercio interestatal”, como trabajar en una planta que produce o usa productos que se envían a otros estados y desde otros estados.⁴⁷

La [Ley Davis-Bacon](#) es otra ley de horas y salarios que aplica la WHD del DOL. La ley exige que los empleadores les paguen a los trabajadores “salarios justos” cuando trabajan en virtud de contratos federales de obras públicas y reciben más de \$2,000 del gobierno federal. Para los contratos por más de \$100,000, los contratistas también deben pagar 1.5 veces la tarifa por hora por las horas extras trabajadas más allá de la semana laboral de 40 horas. Si desea obtener más información, consulte los [recursos del DOL](#) sobre la Ley Davis-Bacon.

Muchos estados y ciudades ofrecen protecciones más amplias que la ley federal (como un salario mínimo más alto). En esos casos, se aplicarían las normas estatales o locales; y la agencia estatal o local correspondiente las haría cumplir.⁴⁸

Salud y seguridad: Los empleadores están obligados por ley a proporcionar a sus empleados un lugar de trabajo libre de peligros.⁴⁹ Hay muchas maneras en las que se pueden violar los derechos de los trabajadores con respecto a un lugar de trabajo seguro. Por ejemplo, los derechos de un trabajador pueden verse violados cuando están expuestos a sustancias químicas peligrosas; no se les brindó capacitación sobre los peligros que hay en el lugar de trabajo en un idioma que puedan entender; o se les obligó a trabajar sin el equipo de seguridad adecuado.⁵⁰ Las lesiones y las enfermedades relacionadas con el estrés por calor, la violencia en el lugar de trabajo, y los riesgos ergonómicos derivados de movimientos repetitivos son otras violaciones frecuentes de estos derechos.⁵¹

La [Ley de Seguridad y Salud Ocupacional](#) (Occupational Safety and Health Act, OSH) federal⁵² y sus reglamentos correspondientes rigen estos derechos; y la [Administración de Salud y Seguridad Ocupacional](#) federal (Occupational Safety and Health Administration, OSHA) es la agencia que los hace cumplir. Además, veintidós estados cuentan con sus propios programas de salud y seguridad, conocidos como “[Planes Estatales](#)”. En esos estados, la queja de un trabajador se enviaría a la oficina del Plan estatal de la OSHA para su investigación y aplicación.

Cualquier citación de salud y seguridad contra un empleador debe emitirse dentro de los seis meses posteriores a la violación; por lo tanto, se debe presentar una queja sobre los

peligros lo antes posible.⁵³ Las quejas de los informantes de la OSHA deben presentarse dentro de los treinta días.⁵⁴ La OSHA federal brinda cobertura a la mayoría de los empleadores del sector privado en los estados que no tienen Planes estatales, mientras que los Planes estatales alcanzan a los empleadores del sector privado en los otros estados.⁵⁵

Tenga en cuenta que cuando los trabajadores se lesionan en el trabajo es posible que tengan reclamos según las leyes de salud y seguridad y las leyes estatales de compensación para trabajadores.⁵⁶ La respuesta de un empleador a una lesión que se produce en el lugar de trabajo también puede dar lugar a reclamos por discriminación por motivos de discapacidad. Por ejemplo, después de que se produce una lesión en el lugar de trabajo (que puede haber sido causada por una infracción a la ley de salud y seguridad), un trabajador puede tener restricciones laborales, como límites sobre la cantidad de peso que puede levantar. Si un empleador se niega a respetar las restricciones laborales, podría estar violando las leyes de compensación laboral y el derecho del trabajador a ajustes razonables debido a sus discapacidades. Como se describe a continuación, a nivel federal, una queja por discriminación por discapacidad se presentaría ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) de EE. UU.

Leyes de licencia por enfermedad y otras licencias: Actualmente, no existe ningún derecho federal respecto de la licencia por enfermedad. El hecho de que un trabajador tenga derecho a tomar días libres remunerados o no remunerados cuando está enfermo depende de las protecciones estatales o locales.⁵⁷ La [Ley de Ausencia Familiar y Médica](#) federal (Family and Medical Leave Act, FMLA) otorga a algunos empleados el derecho de tomar hasta 12 semanas de licencia no remunerada para determinadas situaciones médicas, ya sea para el empleado o para un miembro de su familia inmediata.⁵⁸

La WHD del DOL hace cumplir la ley FMLA. Un trabajador debe presentar una queja contra la ley FMLA dentro de los dos años posteriores a la violación de derechos (tres años en el caso de una violación intencional). La ley FMLA brinda cobertura a los empleadores del sector privado que emplean a 50 o más empleados durante 20 o más semanas laborales del año calendario actual o anterior y a los empleadores del sector público, independientemente de cuál sea el número de empleados.⁵⁹

Algunos estados y localidades también otorgan el derecho a la licencia médica y familiar remunerada o no remunerada.⁶⁰

Discriminación y acoso: Estas leyes prohíben a los empleadores tratar injustamente a los trabajadores en función de características protegidas, como raza; color; religión; sexo; embarazo; identidad de género; orientación sexual; origen nacional; edad (40 años de edad en adelante); discapacidad; información genética; estado de ciudadanía; y condición de veterano.⁶¹ Las políticas o las prácticas de los empleadores que parecen neutrales pero que tienen un impacto negativo significativo en los miembros de un grupo protegido también pueden ser ilegales.⁶² Las leyes contra la discriminación también incluyen los derechos a ajustes razonables en el trabajo a raíz de una discapacidad o una creencia religiosa.⁶³ Entre las leyes federales contra la discriminación más frecuentes, se incluyen el [Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964](#), la [Ley de Igualdad Salarial](#) y la [Ley de Estadounidenses con Discapacidades](#).⁶⁴

La [Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo](#) (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) de EE. UU. es la principal agencia federal que hace cumplir las leyes laborales contra la discriminación.⁶⁵ Las quejas a la EEOC deben presentarse dentro de los 180 días posteriores al momento en que ocurrió la discriminación.⁶⁶ Cuando una agencia estatal (o a veces local) hace cumplir una ley que abarca la misma conducta, ese plazo se extiende a 300 días.⁶⁷ La

mayoría de los empleadores con al menos 15 empleados están cubiertos por las leyes federales de discriminación laboral (20 empleados por discriminación por motivo de edad).⁶⁸

Las jurisdicciones locales y estatales a veces tienen protecciones contra la discriminación que son más amplias en comparación con las normas federales.

Organización laboral y sindicalización: La [Ley Nacional de Relaciones Laborales](#) (National Labor Relations Act, NLRA) protege los derechos de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados a participar en “actividades concertadas” para mejorar las condiciones del lugar de trabajo y formar o unirse a un sindicato, entre otras cosas. La “actividad concertada” protegida se refiere a situaciones en las que los trabajadores toman medidas conjuntas para mejorar sus condiciones colectivas en el lugar de trabajo.⁶⁹ La actividad concertada incluye acciones colectivas de los trabajadores, por ejemplo, entregar una petición a un empleador sobre los riesgos para la salud y la seguridad o, durante una reunión, dos o más trabajadores solicitan a su empleador que pague a los empleados el importe adecuado por las horas extras. Solo un trabajador también puede participar en una actividad concertada protegida si “actúa bajo la autoridad de otros empleados, presenta quejas grupales al empleador, intenta inducir una acción grupal o busca prepararse para una acción grupal”.⁷⁰

La [Junta Nacional de Relaciones del Trabajo](#) (National Labor Relations Board, NLRB) es la agencia federal que hace cumplir estos derechos. Las quejas deben presentarse ante la NLRB dentro de los seis meses posteriores a la conducta ilegal del empleador.⁷¹ La ley NLRA se aplica a la mayoría de los empleadores del sector privado, pero no se aplica a los empleadores gubernamentales; empleadores que emplean únicamente a trabajadores agrícolas; o empleadores sujetos a la [Ley del Trabajo Ferroviario](#).

Muchos estados también tienen leyes y agencias estatales correspondientes que abordan y hacen cumplir algunos derechos de organización y negociación colectiva de los trabajadores.⁷²

Represalias en relación con los derechos anteriores: Las represalias se producen cuando un empleador actúa contra un trabajador o trabajadores porque han ejercido uno de los derechos en el lugar de trabajo mencionados anteriormente (o cualquiera de los otros tantos). Las represalias son muy frecuentes.⁷³ Por ejemplo, un empleador podría despedir a un trabajador porque se quejó de acoso sexual (Título VII); pidió que se le pagara por las horas que había trabajado (ley FLSA); o se negó a trabajar debido a condiciones peligrosas (ley OSH). Ya sea en el contexto de una campaña de organización o no, cualquiera de estas acciones de los trabajadores también podría estar protegida como “actividad concertada” según la ley NLRA si los trabajadores las realizaron para “ayuda mutua o protección con respecto a los términos y condiciones de empleo” para su propio beneficio o el de sus compañeros de trabajo.⁷⁴ Entre los demás ejemplos de represalias, se incluyen la reducción de las horas de trabajo de un empleado; trasladarlos a turnos desfavorables; y degradaciones⁷⁵ o amenazas con denunciarlos a las autoridades de inmigración.⁷⁶ Si un empleador actúa contra un trabajador después de que el trabajador presentó una queja a la agencia laboral o después de que la agencia haya iniciado una investigación relacionada con cualquiera de las leyes anteriores, esa acción puede constituir un acto adicional de represalia.

En un caso de represalia, el trabajador tendrá que demostrar que el empleador tomó acción en contra del trabajador porque el trabajador alzó la voz sobre la violación de sus derechos en el lugar de trabajo o participó en una investigación. El nivel de prueba para demostrar la causalidad varía según el derecho que se protege y la ley que el trabajador intenta hacer cumplir.

Las quejas por represalias se presentan ante la agencia laboral que se encarga de hacer cumplir los derechos en cuestión. Por ejemplo, un trabajador que sufre represalias por

solicitar el pago de las horas extras debería presentar una queja ante la WHD del DOL o la agencia equivalente local o estatal que corresponda. Los trabajadores contra los que se tomaron represalias por participar en una actividad concertada deberían presentar esa queja ante la NLRB; y así sucesivamente.

8. Discusión de los problemas del lugar de trabajo con los trabajadores para determinar los próximos pasos y desarrollar el poder de los trabajadores

A. Temas que los organizadores deben discutir con los trabajadores antes de actuar

Al determinar si existen compensaciones y si los trabajadores deberían presentar una queja a la agencia laboral y dónde, los organizadores deben abordar varios temas clave con los trabajadores para apoyarlos a que se defiendan bien; asegurarse de que estén informados sobre sus opciones; y ayudar a preparar a los trabajadores tanto como sea posible para que ganen la pelea.

Durante la organización de los trabajadores, los organizadores tienen como objetivo acompañar a los trabajadores en el logro de sus objetivos y apoyarlos en la transición de sentimientos de impotencia o miedo a un lugar de poder colectivo e ira justificada. Los procesos legales a menudo pueden ser desalentadores. Las siguientes conversaciones son importantes para desarrollar una comprensión compartida de lo que puede suceder durante un conflicto laboral para que los trabajadores puedan tomar una decisión informada, de forma individual y colectiva, sobre si deben iniciar una queja laboral o tomar otras medidas. Esto se aplica independientemente de que los trabajadores estén representados en el proceso de queja, denuncien las violaciones ellos mismos (“pro se”) o quieran buscar protecciones de acción diferida.

- **Objetivos identificados por los mismos trabajadores.** Antes de presentar cualquier tipo de queja, es importante que los trabajadores y sus defensores comprendan los objetivos que tienen los trabajadores. Es importante que los trabajadores identifiquen sus objetivos, ya que a veces presentar una queja difiere con estos objetivos. Los objetivos de los trabajadores podrían incluir “obtener justicia”, en cuyo caso es bueno continuar con la conversación para comprender la definición que cada uno tiene de “justicia”. Los trabajadores también podrían identificar la obtención de protecciones de acción diferida como parte de sus objetivos, ya que consideran que es una protección esencial a medida que avanzan en el cumplimiento de sus derechos laborales.
- **Capacitar sobre los derechos de los trabajadores.** Es muy importante invertir en capacitaciones de KYR accesibles y capacitaciones específicas de las agencias para que los trabajadores comprendan cuáles son las violaciones de los derechos, de qué violaciones se encarga cada agencia y en qué consiste el proceso de investigación de una agencia. Por ejemplo, los ejercicios de representación corporal y de peligros constituyen una herramienta para que los trabajadores identifiquen las preocupaciones que tienen sobre la seguridad y la salud que podrían dar lugar a una queja ante la OSHA. Antes de presentar una queja, los trabajadores deben comprender cuáles son las posibles compensaciones a través de agencias o litigios privados; las limitaciones o protecciones relacionadas con la confidencialidad; los plazos de prescripción; y si la agencia tiene una política con respecto a las protecciones de acción diferida (si los trabajadores tienen ese objetivo). Es común que los trabajadores denuncien

violaciones a una agencia sin jurisdicción o que denuncien violaciones después de que haya prescrito. En estas circunstancias, sigue siendo una gran inversión en los trabajadores y sus comunidades brindar capacitación sobre los derechos de los trabajadores para que no sufran las mismas violaciones de los derechos y puedan denunciar oportunamente cualquier violación que sufran en el futuro.

- **Empoderar a los trabajadores para que lideren.** Identificar y capacitar a líderes de los trabajadores sobre los métodos para que los trabajadores fortalezcan las posibilidades de ganar una campaña. Estas son dos recomendaciones clave:
 - **Construir un comité de trabajadores.** La organización entre trabajadores es una de las estrategias más sólidas para construir la campaña. Cuando los trabajadores confían unos en otros, una estrategia eficaz es reunirlos para definir sus objetivos y capacitarlos sobre los derechos de los trabajadores, ya que esto genera un sentido de confianza y compromiso mutuo. Es mejor que los trabajadores identifiquen a otros trabajadores en los que confíen, ya que es posible que no todos estén de acuerdo con la campaña. Cuando hay falta de confianza en el lugar de trabajo, puede haber varios pequeños comités de afinidad.
 - **Capacitaciones sobre la recopilación de la evidencia.** Por lo general, los trabajadores pueden acceder mejor a las pruebas valiosas y a otros trabajadores. Revise con los trabajadores el tipo de evidencia que ayudará a que sus reclamos sean más efectivos y capacítelos sobre las formas de obtener la evidencia de forma legal. Por ejemplo, cuando enfrentan violaciones de los derechos relacionados a salarios y las horas, los trabajadores pueden comenzar a mantener registros de tiempo actualizados; tomar fotografías o capturas de pantalla de sus tarjetas de control; y tomar fotografías de cualquier cosa que se les pida que firmen, especialmente si la documentación está escrita en un idioma que desconocen. Si un trabajador ha sido despedido en represalia por ejercer sus derechos, puede comenzar a reunir pruebas relacionadas con daños, como las fechas de desempleo; prueba de que están buscando nuevos empleos; recibos de pago de cualquier trabajo nuevo; y registros de cualquier costo adicional por el despido (por ejemplo, tener que mudarse o pagar por atención médica). Considere también las reglas de consentimiento de una de las partes o de todas las partes que rige en su estado de residencia.⁷⁷ Es posible que los trabajadores puedan grabar de forma legal videos o audios de las violaciones de sus derechos que se estén produciendo en el momento.

B. Orientación adicional para las conversaciones entre los trabajadores y los abogados y defensores de los derechos de los trabajadores

Los abogados y los organizadores tendrán varias prácticas sobre cómo debatir sobre los problemas con los trabajadores antes de que decidan si quieren presentar una queja a la agencia laboral. Los trabajadores también tomarán esta decisión en una variedad de contextos, desde presentar una queja mientras los representa una organización sin fines de lucro que no está vinculada a ninguna organización de trabajadores hasta presentar una queja como miembro de un centro de trabajadores y como parte de una campaña. En cualquier circunstancia, los abogados o los organizadores que abogan por los derechos de los trabajadores deben conversar sinceramente con los trabajadores sobre los posibles beneficios y riesgos de presentar quejas ante agencias laborales para que los trabajadores puedan tomar decisiones empoderadas e informadas sobre cómo proceder.

A continuación, se presentan otros temas clave para tratar con los trabajadores. Consulte la [Sección 5](#) para tener en cuenta importantes consideraciones de confidencialidad y privilegios al abordar estos temas.

- **Los objetivos del trabajador y si el hecho de presentar una queja ante la agencia laboral podría cumplirlos:** Como parte de la conversación sobre los objetivos de un trabajador (consulte la [Sección 8.A](#) para obtener más orientación) analice el proceso, el cronograma, y los poderes de la agencia laboral para investigar y potencialmente compensar el reclamo del trabajador. Analice cómo se podría desestimar o resolver el caso de manera temprana o avanzar hacia un litigio en los tribunales, si corresponde. Ser claro sobre estos temas es clave para establecer expectativas realistas para los trabajadores cuando determinan que el hecho de presentar una queja ante una agencia laboral podría cumplir sus objetivos. Si las quejas se pueden presentar en más de una agencia, analice si se deben presentar en todas o solo en algunas.
- **Si el pago retroactivo (pago por trabajo aún no realizado; estos salarios corresponden al trabajo que un empleado hubiese realizado si no hubiera sido despedido ilegalmente) o la reincorporación son compensaciones relevantes para los reclamos legales del trabajador y el trabajador es indocumentado, analice las posibles limitaciones a estas compensaciones.** Si el caso se lleva a juicio, solicitar el pago retroactivo o la reincorporación en esa etapa aumenta el riesgo de tener que revelar el estatus migratorio de un trabajador a los empleadores. Si eso ocurre, si un trabajador indocumentado puede obtener un pago retroactivo parcial o no obtener nada dependerá de los hechos y de la autoridad legal pertinente.⁷⁸ Consulte el [Paso 2](#) para obtener información sobre las compensaciones que están disponibles para las diferentes violaciones de los derechos.
- **Beneficios y riesgos posibles de presentar una queja ante una agencia laboral.** Analice las formas en que la presentación de una queja ante una agencia laboral podría beneficiar al trabajador, a su lugar de trabajo, y a la campaña en general. También mantenga conversaciones sinceras sobre los riesgos, como las represalias del empleador. Los trabajadores inmigrantes se enfrentan al riesgo adicional de sufrir represalias relacionadas con la inmigración; por ejemplo, que los empleadores los amenacen o incluso los denuncien a las autoridades de inmigración. Considere derivar a los trabajadores a un abogado de inmigración de confianza para consultas como parte de la evaluación de estos riesgos. Los trabajadores están en mejor posición para sopesar los beneficios y los riesgos; y ellos deberían decidir cómo proceder.
- **Hechos, pruebas y reclamos legales.**
 - Converse sobre las posibles pruebas y si alguien más fue testigo o sufrió las mismas violaciones de sus derechos. Esto permite identificar a los testigos, el potencial para una acción colectiva o a otros trabajadores que quieran presentar quejas. También ayuda a evaluar qué tan difícil puede ser probar los reclamos del trabajador y a reunir otras pruebas necesarias. Como se señaló en la [Sección 7.A](#), esto es particularmente importante para determinados trabajadores, como los trabajadores domésticos y los jornaleros.
 - En un estado donde los trabajadores tienen derecho a solicitar su expediente personal y registros de pago,⁷⁹ haga esta solicitud si de otra manera no va a ser dañina en esta etapa temprana del caso.⁸⁰ Respecto a las violaciones de la ley OSHA, solicite los “registros OSHA 300” al empleador.⁸¹ Más allá de que la información finalmente no se use, es una buena práctica pedirle al trabajador que comience a guardar y recopilar evidencia relevante, en caso de que sea necesario.

- Analice si el empleador conoce el estatus migratorio del trabajador y, si corresponde, de qué manera pudo conocerlo. Por ejemplo, ¿proporcionó el trabajador alguna información de autorización de trabajo en un Formulario I-9 o de otra manera? Esta discusión puede ayudar a prepararse y estar alerta sobre cómo podría surgir esto en el caso, si aún no ha surgido.
- **Las protecciones de acción diferida podrían surgir en estas conversaciones, ya que pueden ayudar a proteger a los trabajadores contra el riesgo de sufrir represalias actuales y futuras relacionadas con la inmigración y ser relevantes para maximizar las compensaciones disponibles.** Por ejemplo, si un trabajador indocumentado obtiene protecciones de acción diferida y una autorización de trabajo antes de la etapa de compensaciones, podría ser reincorporado y recibir un pago retroactivo.⁸² Como se señala en la [Sección 7.A](#), analizar estas protecciones en las primeras etapas del proceso puede ser crucial para los trabajadores invitados que, de otro modo, podrían perder su estatus migratorio legal mientras intentan ejercer sus derechos en Estados Unidos. Los defensores de los derechos de los trabajadores pueden brindarles información básica sobre estas protecciones, pero los profesionales de inmigración deben asesorar a los trabajadores sobre los riesgos y los beneficios que tienen al solicitarlas. Cuando se habla de protecciones de acción diferida, es importante que nunca se garantice ni se prometa que se otorgarán.

En agosto de 2022, los panelistas trabajadores y organizadores debatieron sobre la organización de los trabajadores y las protecciones de la acción diferida en la convocatoria regional de la campaña de Acción Diferida para el Cumplimiento de la Ley Laboral (Deferred Action for Labor Enforcement, DALE) en Jackson, Misisipi.

Nombres de los panelistas de izquierda a derecha: Jorge Torres, National Day Laborer Organizing Network (NDLON); Leticia Casildo, Familias Unidas en Acción de Nueva Orleans; Rosario Ortiz, Arriba Las Vegas Worker Center; y Mario Reyes, Immigrant Alliance for Justice and Equity of Mississippi. Crédito: National Day Laborer Organizing Network (NDLON)





Decidí actuar frente a la discriminación y tratar de detener el abuso de mi empleador. Eso significó presentar una queja. Cuando hablas, te quitas un peso de encima. Al principio fue difícil porque me sentía muy sola. Pero busqué ayuda; y así fue como encontré a Arriba Las Vegas Worker Center. En el centro de trabajadores, entendí que no estoy sola. Tengo derechos; y debo hacerlos valer. Colaboro con la sociedad. Se trata de valorarnos como latinas, mujeres e inmigrantes. Somos la fuerza laboral; y no debemos permanecer en silencio. Estoy orgullosa de ser una mujer mexicana, y quiero ser un ejemplo para mis hijos. **Mi mensaje para otros trabajadores es que superen el miedo a hablar. Háganlo por dignidad. Alcen su voz. Ustedes son importantes. Son una fuerza.”**

— **Norma Gómez**, miembro de Arriba Las Vegas Worker Center y líder de los trabajadores, comparte en una entrevista con los medios locales su historia sobre cómo presentó una queja por discriminación y cómo se organizó con sus compañeros de trabajo que también sufrieron discriminación.

*En el verano de 2023, un canal de noticias local entrevistó a Norma Gómez sobre la discriminación laboral después de que presentara una queja por discriminación.
Crédito: Arriba Las Vegas Worker Center*

PASO 2

Paso 2: Presentar la queja ante la agencia laboral y obtener la investigación

9. Presentar quejas o cargos ante agencias laborales

Presentar quejas o cargos (los dos nombres usados por las agencias laborales para referirse al documento que formalmente alega que un empleador ha violado la ley) ante una agencia laboral generalmente requiere, como mínimo, lo siguiente:

- Identificar al empleador o a los empleadores;
 - Identifique a los empleadores; enumere los posibles empleadores conjuntos; e incluya tanto la ubicación principal como las agencias de empleo/temporales, o contratistas y subcontratistas.
- Información sobre los demandantes (es decir, los trabajadores que presentan la queja);
 - Algunas agencias laborales permitirán que un defensor o una organización de defensa presente una queja (conocida como queja de “un tercero”) o aceptarán quejas anónimas.
- Una descripción de los hechos que respaldan un reclamo admisible dentro de la jurisdicción de la agencia;
 - Asegúrese de que en la queja se alegue un reclamo o reclamos que están sujetos a la jurisdicción de la agencia.
 - Si la inquietud del trabajador se planteó a la gerencia antes de presentar la queja, anote cuándo y con quién se discutió.
- Las fechas en las que la conducta tuvo lugar;
 - Asegúrese de que la conducta haya tenido lugar dentro del plazo de prescripción de la agencia (y sea lo más extenso posible respecto a las fechas de las supuestas violaciones de los derechos).
- Una descripción de las amenazas del empleador relacionadas con la inmigración, si corresponde;
 - Si el empleador hizo amenazas relacionadas con la inmigración en respuesta al hecho de que los trabajadores hicieron valer sus derechos laborales, se deben

incluir estos detalles de represalias *sin proporcionar información sobre el estatus migratorio de los trabajadores*.

- Al presentar quejas o cargos, no revele el estatus migratorio de los trabajadores ni solicite protecciones de acción diferida o la SOI en la queja ante la agencia laboral; tampoco comparta de otra manera el estatus migratorio de los trabajadores con las agencias laborales. Incluso las solicitudes para obtener una SOI no deben mencionar el estatus migratorio de ningún trabajador (consulte la [Sección 14](#) para obtener más información sobre solicitudes de la SOI). Como se indica en la [Sección 8.B](#), si se sabe que un trabajador no tiene una autorización de trabajo, un tribunal o la agencia correspondiente no puede ordenar al empleador que vuelva a contratar a ese trabajador o, potencialmente, otorgarle un pago retroactivo (salarios por el trabajo que hubiese realizado si no hubiera sido despedido ilegalmente).⁸³ Sin embargo, al solicitar protecciones de acción diferida, es posible obtener una autorización de trabajo y acceder a estas compensaciones.

En algunos casos, una agencia puede iniciar una investigación por su cuenta, sin haber recibido una queja. Por ejemplo, en el caso de una muerte en el lugar de trabajo, la OSHA debe abrir una investigación por su cuenta. La EEOC también puede iniciar su propio cargo, conocido como “cargo de un comisionado”, que está a nombre de un comisionado de la EEOC y es más frecuente en casos sistémicos o colectivos.⁸⁴

En los casos en que un trabajador o un tercero presenta una queja a la agencia laboral, la agencia laboral luego realiza su propio proceso interno para determinar cuáles serán los próximos pasos. A continuación, se presenta un resumen de esos procesos para las principales agencias laborales federales. Tenga en cuenta que estos procesos pueden variar en un caso particular o entre oficinas de campo. En caso de duda, comuníquese con la agencia para asegurarse de que se estén tomando las medidas correctas. En la [Sección 11](#) y el [Paso 5](#), se indica la forma en la que los defensores pueden garantizar que los intereses de los trabajadores sean escuchados en todos los procesos de las agencias laborales. Además, algunas agencias (como la [OSHA](#) y la [NLRB](#)) tienen bases de datos públicas para buscar quejas o investigaciones anteriores contra los empleadores.

Los ejemplos de quejas ante agencias laborales están disponibles mediante una solicitud previa a través de este formulario.

WHD del DOL:

Para presentar una queja ante la WHD del DOL, los trabajadores o los defensores primero deben contactar a la agencia llamando al 1-866-487-9243 o comunicándose con su [oficina local](#). Luego, la WHD del DOL trabajará con los defensores o los trabajadores para presentar la queja. La WHD del DOL sugiere tener lista la siguiente información para presentar una queja: nombre e información de contacto; nombre del empleador, número de teléfono y ubicación del empleador; el nombre del administrador o propietario; el tipo de trabajo realizado; y cómo y cuándo se le pagó al trabajador.⁸⁵ La “ubicación” del empleador es el lugar donde la empresa está constituida o tiene su sede; y puede ser difícil de determinar para los trabajadores (especialmente cuando trabajaron en una ubicación diferente). La WHD del DOL también tiene un [proceso](#) para que alguien que no es el trabajador pueda presentar una queja (queja “de un tercero”). **La WHD del DOL, por lo general, no compartirá el nombre del trabajador ni la información de identificación con el empleador a menos y hasta que el trabajador decida testificar en una audiencia o juicio.**⁸⁶

Si la WHD del DOL decide investigar la queja, el investigador se reúne con el empleador, entrevista a los trabajadores y revisa los registros.⁸⁷ Los representantes de la WHD del DOL luego llevarán a cabo una conferencia con el empleador y, si se adeudan salarios, le solicitarán al empleador que pague lo adeudado. Si la WHD del DOL no puede resolver la queja a través de este proceso, puede presentar los reclamos a través de una audiencia administrativa para reclamar los salarios atrasados para los trabajadores y daños y perjuicios (el doble de la cantidad adeudada), además de sanciones monetarias civiles (que se pagan al Departamento del Tesoro de EE. UU.).⁸⁸ Este proceso puede llevar meses o incluso años.

Si una queja de un trabajador ante la WHD del DOL no se resuelve mediante el proceso administrativo (incluso mediante un litigio ante un juez de derecho administrativo), la agencia tiene la opción de litigar en un tribunal federal o, en algunos casos, solicitar un proceso penal al Departamento de Justicia.

OSHA:

Se puede presentar una queja ante la OSHA en línea, por teléfono, por fax, por correo o en persona.⁸⁹ Para que la OSHA realice una inspección en el lugar, la queja debe realizarse por escrito (incluso a través del [formulario en línea](#)); debe realizarse a través de un empleado actual o un representante que presente una queja en nombre de un empleado actual; y debe cumplir con al menos uno de los ocho criterios, lo que incluye, entre otros criterios, la afirmación de que existe un peligro inminente; la exposición de los trabajadores a un posible peligro físico o de salud en el lugar de trabajo; o el hecho de que la queja es en contra de un empleador con citaciones “atroces” recientes según la OSHA.⁹⁰ Si no se presenta una queja formal, a menos que haya una lesión o una muerte, la OSHA probablemente solo realizará una “investigación”, en la que se informa al empleador por escrito que se han alegado determinados peligros y se le brinda al empleador la oportunidad de responder por escrito.⁹¹ Debido a que la OSHA típicamente no emite citaciones en este tipo de inspecciones, se recomienda presentar una queja formal. **A petición del trabajador que presenta la queja, la OSHA no compartirá con el empleador el nombre del trabajador ni información que le identifique.**⁹² La OSHA también mantendrá confidencial los nombres de todos los trabajadores que hablen con la agencia durante una inspección. En el raro caso de que un caso impugnado dé lugar a una audiencia, la OSHA puede pedirle a un trabajador que testifique si se siente cómodo y tendrá que revelar las declaraciones recopiladas de los testigos durante la investigación. Asimismo, la OSHA también prioriza los sectores o los tipos de lesiones que actualmente se encuentran en un programa [regional o de énfasis a nivel nacional](#). Si se desea obtener más orientación sobre los protocolos de inspecciones de la OSHA, los organizadores y los defensores de los trabajadores deben consultar el [Manual de operaciones de campo](#) (Field Operations Manual, FOM).

Si la OSHA realiza una inspección, un representante de los trabajadores (que no tiene que ser un abogado) puede acompañar al inspector de la OSHA (a discreción del inspector).⁹³ Excepto en casos de represalias, el proceso de la OSHA no permite que se paguen daños monetarios a los trabajadores. En cambio, la OSHA puede evaluar y emitir citaciones y sanciones contra el empleador por violaciones.⁹⁴ En el caso de reclamos por represalias, los trabajadores pueden conseguir que les paguen los salarios atrasados y otros daños y perjuicios.⁹⁵

Los empleadores pueden impugnar las citaciones y las sanciones impuestas en su contra mediante una audiencia con un juez de derecho administrativo de la Comisión de Revisión de Salud y Seguridad Ocupacional (Occupational Safety and Health Review Commission, OSHRC) y luego mediante una junta de revisión.⁹⁶ Los trabajadores solo pueden impugnar la

fecha de reducción del riesgo (período dentro del cual el empleador debe corregir o eliminar el riesgo). Los trabajadores no tienen derecho a impugnar la citación en sí ni el importe de la multa. Sin embargo, los trabajadores pueden elegir el “estado de parte” para poder participar en la audiencia de la OSHRC.⁹⁷ Los litigios posteriores se llevan a cabo en los tribunales de apelaciones del circuito federal.⁹⁸

EEOC:

Los trabajadores o terceros pueden presentar cargos ante la EEOC a través del [portal en línea](#) o mediante una cita en persona en una oficina de la EEOC.⁹⁹ La EEOC primero entrevista al trabajador y, si determina que el asunto está dentro de su jurisdicción, completa un formulario de cargos basado en esa entrevista. Un trabajador también puede llamar al 1-800-669-4000 para hablar con un representante sobre sus inquietudes, aunque no se pueden presentar cargos por teléfono.¹⁰⁰ Si faltan menos de 60 días para presentar el cargo debido al plazo de prescripción, hay instrucciones en el Portal Público de la EEOC sobre cómo proporcionar la información necesaria y presentar el cargo de forma más rápida.¹⁰¹ Otra opción es comunicarse con la [oficina local](#) más cercana de la EEOC y consultar sobre otras formas de presentar el cargo lo antes posible. Si usted brinda ayuda a varios trabajadores con cargos separados en contra del mismo empleador, infórmele esto a la EEOC y pida que se investiguen estos cargos juntos. Si hay posibles reclamos colectivos, infórmelos también a la EEOC, ya que esto podría hacer que el cargo tenga más prioridad para la agencia. **A diferencia de las quejas ante la WHD del DOL y la OSHA, una vez que se presenta el cargo, la EEOC notificará al empleador sobre el cargo, incluido quién lo presentó.**¹⁰²

Después de que se presenta un cargo, la EEOC investiga y determina si existe un “motivo razonable” para creer que el acto de discriminación tuvo lugar. A veces, la EEOC remite los casos a un programa de mediación voluntario y gratuito para que el trabajador y el empleador intenten llegar a un acuerdo. De lo contrario, al finalizar una investigación, si la EEOC no encuentra motivos razonables para creer que hubo un acto de discriminación, emite una carta de “desestimación y notificación de derechos”, mediante la cual se informa a la parte demandante que puede presentar una demanda ante un tribunal dentro de los 90 días. Si la EEOC encuentra un “motivo razonable” para creer que un acto de discriminación tuvo lugar, envía al trabajador y al empleador una carta mediante la cual se los invita a intentar resolver el caso a través de otro proceso de resolución informal conocido como “conciliación”. Si no se llega a un acuerdo en la conciliación, la EEOC puede litigar el caso en un tribunal federal o emitir una carta de “derecho a demandar” mediante la cual se le informa al trabajador que tiene 90 días para presentar su propia demanda ante un tribunal.¹⁰³ Dado el volumen de quejas que recibe, la EEOC rara vez litiga el caso de una parte demandante; en cambio, un trabajador normalmente tendría que iniciar su propia demanda después del proceso de la EEOC.

La investigación y la resolución de los cargos de la EEOC pueden llevar meses o años. Una parte puede solicitar una carta de derecho a demandar en cualquier momento si decide acudir a los tribunales en lugar de esperar a que se desarrolle el proceso de la EEOC. Las compensaciones por violaciones de las leyes aplicadas por la EEOC pueden incluir daños, pagos retroactivos y medidas cautelares (incluida la reincorporación). Las medidas cautelares constituyen un recurso legal que impide que una parte realice determinados actos, como prohibir a una empresa tomar represalias contra los empleados, o que exige que una parte actúe de determinada manera, por ejemplo, que una empresa vuelva a contratar a un trabajador (lo que se conoce como “reincorporación”).

NLRB:

Un trabajador o un tercero puede presentar un cargo por prácticas laborales injustas (Unfair Labor Practices, ULP)¹⁰⁴ contra un empleador o una organización laboral. La NLRB sugiere contactar a un representante de Información en la [oficina regional](#) más cercana para obtener ayuda con la presentación de un cargo.¹⁰⁵ **Una vez presentado el cargo, la NLRB revelará al empleador el nombre de la parte demandante.** Un representante de la NLRB investigará el cargo y reunirá pruebas. La NLRB también tiene jurisdicción sobre otras disputas, como las peticiones de los trabajadores para formar un sindicato. Un director regional o un abogado de la NLRB revisan las determinaciones del agente de la junta y deciden cuáles serán los próximos pasos. Según la NLRB, las decisiones sobre los cargos suelen tomarse en un plazo de 7 a 14 semanas, pero pueden tardar mucho más. Si la NLRB considera que la acusación está bien fundamentada, intenta negociar un acuerdo entre las partes. Si las partes no pueden llegar a un acuerdo, la NLRB presenta una queja, que se presenta ante un juez de derecho administrativo. El director regional puede solicitar una orden judicial temporal de conformidad con la Sección 10(j) de la NLRA de un Tribunal de Distrito de EE. UU. para preservar los derechos mientras el caso continúa con el proceso administrativo.¹⁰⁶ La NLRB no impone sanciones contra los empleadores, pero puede solicitar el pago atrasado de los salarios o la reincorporación de los trabajadores despedidos de forma ilegal, entre otras [compensaciones limitadas](#).¹⁰⁷ Cualquier litigio posterior se lleva a cabo en los tribunales de apelaciones del circuito federal.¹⁰⁸

Recordatorio: Cada reclamo tiene una fecha límite de presentación, conocida como el “plazo de prescripción”.

- Si se acerca el plazo y el trabajador quiere proceder, presente la queja. Si es necesario, se puede modificar con información adicional después de presentarla.
- Para algunas agencias laborales, se considera que una queja no está oficialmente presentada hasta que se realice la admisión o se complete un cuestionario. Esto es cierto, por ejemplo, con la EEOC (consulte la [Sección 9](#) para obtener más información). Asegúrese de iniciar el proceso con la agencia con tiempo suficiente para que la queja se presente oficialmente antes de que expire el plazo de prescripción.
- A veces, tiene sentido intentar primero resolver el problema directamente con el empleador o mediante un proceso de quejas a nivel sindical.¹⁰⁹ Si es así, esté atento al plazo de prescripción para no superarlo si esto lleva tiempo o finalmente fracasa. Si se acerca la fecha límite para presentar una queja, considere celebrar un “acuerdo de suspensión” con el empleador. Un “acuerdo de suspensión” es un acuerdo para suspender el plazo de prescripción durante un período determinado.

10. Conversaciones con los trabajadores al presentar una queja ante la agencia laboral

Al presentar una queja ante una agencia laboral, asegúrese de discutir los siguientes puntos con los trabajadores y los miembros del comité de trabajadores. Es esencial que los trabajadores tengan en claro las acciones y los cronogramas esperados de la agencia, además de información precisa sobre cómo los trabajadores pueden fortalecer los resultados.

- **Represalias:** Los trabajadores y sus defensores deben prepararse para posibles represalias al presentar una queja. Los defensores deberían haber conversado sobre esto con los trabajadores antes de presentar la queja; y es importante hacerlo nuevamente al presentar la queja. Es probable que los trabajadores se enfrenten a un interrogatorio del empleador sobre su participación o la participación de los demás trabajadores en la disputa, incluso cuando se aplican disposiciones de confidencialidad. Los trabajadores deben saber que las agencias y los defensores de los trabajadores no pueden evitar las represalias cuando los empleadores deciden tomar medidas de carácter ilegal. Sin embargo, los trabajadores y los defensores pueden prepararse para enfrentar las represalias y pueden planificar cómo actuar si se producen. Solicitar protecciones de acción diferida puede ser parte de esta estrategia.
- **Conseguir la investigación:** Presentar una queja o un cargo no garantiza que la agencia vaya a investigarlo; en cambio, la agencia puede desestimarla o emitir una carta de derecho de acción privada. También es posible que la agencia se tarde mucho tiempo en iniciar la investigación, ya que muchas agencias tienen grandes retrasos. Los retrasos varían según la agencia y la región. Antes de presentar una queja y al presentarla, los trabajadores deben ser conscientes de los posibles retrasos y de la posibilidad de que una queja no se investigue en absoluto. Para tratar de evitar demoras, los defensores deben hacer un seguimiento con el personal de la agencia después de que se presente una queja inicial (esto podría hacerse directamente con el personal conocido de la agencia o a través de la información de contacto general de la agencia por medio de los enlaces que se presentan en la [Sección 9](#)). Asimismo, quizás sea necesario elevar los problemas al nivel regional o de la sede central cuando una agencia se niega a investigar o cuando el tiempo transcurre rápidamente, en especial si los trabajadores están atravesando una escalada de represalias. Los trabajadores pueden participar en este proceso y mejorar los resultados de varias maneras, por ejemplo, recolectar pruebas para fundamentar la queja; reclutar a otros trabajadores para que participen en un proceso de queja; participar en reuniones de partes interesadas de agencias laborales para llamar la atención sobre su caso; o participar en estrategias de cara al público, como se analiza en la [Sección 11](#).
 - **Estrategia de medios de comunicación:** También puede ser útil llamar la atención de los medios de comunicación para que visibilicen la disputa cuando corresponda y presionar a la agencia para que actúe de manera oportuna. No todos los casos ni todas las campañas se benefician de la atención de los medios. Los riesgos y los beneficios de una estrategia de comunicación se deben discutir con los trabajadores, los organizadores, los abogados, y los profesionales de la comunicación del personal. Es fundamental que los trabajadores estén de acuerdo en llamar la atención de los medios para que visibilicen la disputa y estén preparados para hablar con los medios antes de implementar esta estrategia.

Tl. Estrategias que los organizadores y las organizaciones de trabajadores deben considerar para mejorar los resultados en las investigaciones de las agencias laborales

Históricamente, los organismos de aplicación de la ley de trabajo carecen de recursos suficientes; y con frecuencia gestionan un número de casos insostenible. Esto puede resultar en una falta de recursos de investigación para abrir una investigación, o investigaciones ineficaces cuando los cargos no se investigan de forma exhaustiva (por ejemplo, cuando una agencia no entrevista a un conjunto grande de trabajadores o no presenta todos los cargos posibles). La forma en que la agencia lleva a cabo su investigación también puede dar lugar a

investigaciones incompletas. Por ejemplo, cuando la WHD del DOL investiga posibles violaciones de los derechos, comienza con una conferencia con el empleador y, al mismo tiempo, entrevista con frecuencia a los trabajadores en el sitio de trabajo. A menudo, los trabajadores no tienen la libertad de hablar o se sienten incómodos al hablar con los investigadores en el sitio de trabajo. El empleador también puede programar intencionalmente que determinados trabajadores (como trabajadores recién contratados o trabajadores ciudadanos estadounidenses) que no tuvieron los problemas que se presentan en la queja laboral estén en el sitio durante la visita de los investigadores. De manera similar, en el contexto de la OSHA, debido a que la mayoría de las investigaciones en el sitio comienzan con una reunión con el empleador, el empleador puede tener tiempo suficiente para aclarar o resolver los problemas en el lugar de trabajo antes de que comience la inspección (incluso si no se anunció la inspección con antelación).

Los centros de trabajadores y los sindicatos pueden emplear una serie de estrategias para mejorar la probabilidad de que la agencia abra una investigación y la lleve a cabo de forma efectiva. Entre las posibles estrategias, se incluyen las siguientes:

- **Liderazgo de los trabajadores y de los comités de trabajadores:** Los líderes de los trabajadores empoderados pueden actuar como grupo en colaboración con los centros de trabajadores o los sindicatos, o de forma independiente, según lo consideren apropiado. Los trabajadores pueden desempeñar un papel instrumental en reunir pruebas nuevas, traer nuevos denunciantes o testigos y mantener una comunicación habitual con la agencia laboral. Pueden ayudar a aumentar la probabilidad de que se realice una investigación exhaustiva al proporcionar de manera proactiva información adicional y contactos de los trabajadores a los investigadores y mantener una comunicación constante al solicitar actualizaciones. Las capacitaciones continuas de KYR y de cómo organizarse entre los trabajadores son beneficiosas para ayudar a que los líderes de los trabajadores comprendan la evidencia y cómo los testigos pueden fortalecer la investigación.
- **Relaciones estratégicas para la aplicación de la ley:** Es fundamental desarrollar y mantener relaciones con los miembros del personal de cada agencia, incluidos los investigadores y el personal de extensión comunitaria, pero también con los gerentes de distrito y regionales. Las relaciones pueden desarrollarse antes de que una organización apoye a los trabajadores para que presenten una queja. Estas relaciones pueden ser cruciales cuando los defensores necesitan llamar la atención sobre una queja con un gerente, un supervisor regional o un contacto a nivel nacional ante recursos de investigación limitados. Si un miembro del personal de una agencia determinada no reconoce la fortaleza de una queja, comunicarla a otro funcionario de la agencia puede ayudar a garantizar la atención oportuna o la asignación de recursos de investigación para un caso. Estos contactos deben emplearse de manera responsable, cuando haya evidencia convincente; y los defensores deben ser conscientes de las dinámicas internas de la agencia que tienen efecto sobre el momento y el lugar para escalar un caso. Escalar un caso sin pruebas suficientes, o cuando los trabajadores no están dispuestos a participar en la investigación de la agencia, puede ser contraproducente. Si desea obtener más información sobre cómo interactuar eficazmente con las agencias, revise los [recursos adicionales](#) y las recomendaciones sobre la aplicación estratégica de la ley.¹¹⁰
- **Elevar el perfil de la campaña:** Al hacer más visible un caso atroz, la participación de los centros de trabajadores y los sindicatos pueden hacer que cualquier acción de aplicación de la ley sea más efectiva para resolver el conflicto laboral subyacente. Las

estrategias para aumentar la visibilidad pueden incluir acciones directas organizadas, acciones impulsadas por organizaciones aliadas, y la atención de los medios. Estas estrategias, que deberían basarse en los objetivos de los trabajadores, pueden sacar a la luz las violaciones más atroces e invitar a la agencia y al empleador a que respondan en consecuencia. Cualquier estrategia que eleve el perfil de la disputa laboral también representa posibles riesgos, como las represalias de los empleadores, que se deben discutir con los trabajadores antes de tomar medidas públicas. Cuando los trabajadores comparten públicamente sobre su experiencia de participar en una disputa laboral, o sobre su estatus migratorio, esencialmente están renunciando a la confidencialidad o el privilegio con respecto a lo que comparten; y siempre deben tener la información necesaria para tomar decisiones informadas sobre su participación en acciones públicas. Como ocurre con todas las acciones públicas, las organizaciones deben considerar los roles necesarios, como capitanes de las marchas, personas designadas para colaborar con las fuerzas del orden, etc.

- **Acciones públicas:** Cuando un empleador ya está al tanto de una disputa laboral y las represalias están aumentando, considere atraer el apoyo y la atención del público a través de acciones públicas, como una huelga, la entrega de una petición, un piquete o una manifestación. En algunas circunstancias, esto puede presionar más al empleador para que resuelva un asunto pendiente. En otras circunstancias, el empleador puede intensificar su comportamiento ilegal. En el último escenario, lo ideal sería que los trabajadores estuvieran preparados para recopilar pruebas de las acciones ilegales del empleador que vienen en aumento. Consulte la [Sección 8.A](#) para obtener más información sobre la recopilación de pruebas. Las acciones públicas pueden dar lugar a que algunos trabajadores se alejen aún más de los esfuerzos de organización durante un tiempo, generalmente porque el empleador ha intensificado las represalias. Algunos trabajadores siempre preferirán participar de forma confidencial; y se les debe informar que es su derecho. Por otro lado, otros trabajadores pueden presentarse después de observar la acción y unirse a la lucha.
- **Estrategias de medios de comunicación:** Una estrategia de medios de comunicación dirigida al público puede aumentar el interés de la agencia cuando el caso tiene factores importantes, como una participación destacada de los trabajadores y un alto valor monetario. Al igual que otros tipos de acciones dirigidas al público, una estrategia de medios puede provocar un aumento de las represalias por parte de un empleador. Una de las ventajas de una estrategia de medios es que los trabajadores pueden participar de forma anónima o con un seudónimo (si esto se conversa y se acuerda con el periodista o el medio en cuestión), a diferencia de otras formas de acción pública. Al emplear una estrategia de medios, puede ser más efectivo identificar a los periodistas que se centran en cuestiones laborales y de empleo, ya que pueden estar más familiarizados con la legislación laboral y las violaciones de los derechos laborales. Consulte la [Sección 10](#) para conocer los pasos que se deben seguir, al igual que la orientación, antes de emprender una estrategia de medios.

PASO 3

Paso 3: Solicitar a la agencia laboral una Declaración de interés (SOI)

12. ¿Qué es la Declaración de interés (Statement of Interest, SOI) de una agencia laboral?

Una Declaración de interés, o SOI, de una agencia laboral es una solicitud por escrito de la agencia a los Servicios de Ciudadanía e Inmigración de Estados Unidos (United States Citizenship and Immigration Services, USCIS), una agencia que es parte del DHS, que le solicita al DHS que considere otorgar acción diferida a los trabajadores en el lugar de trabajo determinado para apoyar los intereses de la agencia en materia de aplicación de la ley laboral y garantizar que estos intereses no se vean socavados por acciones de control de inmigración. Una SOI identifica a los empleadores y explica el interés de la agencia en hacer cumplir la ley y la necesidad de que los trabajadores estén presentes en Estados Unidos y estén protegidos de posibles represalias relacionadas con la inmigración durante la tramitación de la disputa laboral. El DHS considera otorgar esa protección a los trabajadores mediante una acción diferida y una autorización de trabajo.¹¹¹

Como se explica en las [Preguntas frecuentes del DHS](#), es necesario obtener una SOI para que los trabajadores individuales afectados por las disputas laborales puedan solicitar protecciones de acción diferida, ya que estas protecciones se basan en los intereses de aplicación de la ley laboral de una agencia laboral. El DHS no considerará una solicitud para protecciones de acción diferida de un trabajador a través del proceso centralizado a menos que esté cubierto por una SOI de la agencia laboral correspondiente e incluya esa SOI como parte de su solicitud para acción diferida.

El DHS define a una agencia laboral de manera amplia e incluye agencias laborales federales, estatales y locales, así como fiscales. Las agencias laborales pueden emitir una SOI en relación con las leyes que hacen cumplir. Por ejemplo, una agencia estatal puede emitir una SOI en relación con las leyes estatales que la agencia hace cumplir, pero no en relación con las violaciones de las leyes federales para las cuales no tiene jurisdicción.

Las SOI de las agencias laborales suelen incluir información sobre lo siguiente:

- La disputa laboral, la jurisdicción de la agencia que la tiene a su cargo, y la investigación de la agencia u otras acciones de aplicación de la ley (por ejemplo, demandas) relacionadas con la disputa;

- Los empleadores investigados;
- Los lugares de trabajo incluidos en el alcance de la investigación de la agencia;
- El período de tiempo que está siendo investigado por la agencia;
- Una solicitud al DHS para que considere otorgar protecciones de acción diferida y una autorización de trabajo a los trabajadores durante un período de dos años como mínimo, o más si es necesario, para las actividades de la agencia laboral para hacer cumplir la ley laboral.

Recuerde que las agencias laborales no están obligadas a nombrar a ningún trabajador en las SOI y **las SOI no deben nombrar a ningún trabajador.**

El DHS ha brindado a las agencias laborales orientación sobre qué incluir en una SOI y el DHS está disponible para brindar asistencia técnica directamente a las agencias laborales sobre este tema (consulte las [Preguntas frecuentes del DHS](#)).

Cuando una agencia emite una SOI, cualquier trabajador que esté dentro de su alcance (lugar de trabajo, empleador, y período de tiempo) podría ser elegible para solicitar protecciones de acción diferida. Un trabajador que solicite protecciones de acción diferida deberá demostrar al DHS que, de hecho, se encuentra dentro del alcance de la SOI.

Cuándo solicitar una SOI: Si los defensores, el comité organizador o los trabajadores creen que las protecciones de acción diferida serían beneficiosas en el contexto de una disputa laboral en curso, el siguiente paso es buscar el apoyo de la agencia a través de una SOI. Como se detalla a continuación y en el [Paso 4](#), si hay una campaña de organización relacionada con la disputa laboral, es importante que el comité de trabajadores participe en la decisión de solicitar una SOI.

Las agencias laborales suelen emitir una SOI solo en relación con una investigación abierta u otras acciones relacionadas a sus esfuerzos para hacer cumplir la ley laboral, incluidas las acciones relacionadas a un litigio hasta la fase de cumplimiento de un acuerdo. Es importante destacar que es poco probable que una agencia laboral emita una SOI en relación con un caso cerrado (ya sea que se desestimó el caso, se cumplió con el acuerdo o hay una sentencia definitiva y ya se realizó el cobro) o cuando se entiende que no existe una disputa laboral en la cual la agencia tendría interés en hacer cumplir alguna ley.

Solicite una SOI lo antes posible, que suele ser poco después de que se haya presentado una queja o un cargo ante una agencia laboral o, cuando una agencia inicia una investigación por su cuenta, después de que dicha investigación haya comenzado. Dependiendo del retraso que tenga la agencia tanto a nivel de investigación como de solicitud para obtener una SOI, y de la urgencia de los hechos, los defensores quizás quieran presentar la solicitud para obtener una SOI al mismo tiempo que presentan la queja o el cargo a la agencia laboral (pero a través de procesos distintos). Si, dada la naturaleza de las represalias del empleador en el lugar de trabajo, se necesitan protecciones de acción diferida antes de presentar una queja, solicite a la agencia laboral una SOI en la etapa previa a la queja; pero sepa que una agencia normalmente necesitará tener una queja en los registros o haber abierto la investigación para fundamentar su SOI ante el DHS.

Si una agencia laboral concede una solicitud de SOI, enviará una copia de la SOI directamente al USCIS. Luego, el USCIS generalmente tarda tres días hábiles en revisar y solicitar información adicional o aceptar la SOI para su presentación. Una vez aceptada por

el DHS, la agencia laboral enviará una copia de la SOI al solicitante (por ejemplo, el defensor del trabajador).¹¹² Cuando un comité de trabajadores ha estado involucrado en el proceso de solicitar la SOI, como debería ser, se debe notificar a este comité cuando la agencia laboral emita la SOI.

Si una agencia laboral rechaza la solicitud para obtener una SOI, no enviará información al DHS, y simplemente procederá con su investigación u otras actividades. Las agencias laborales tienen discreción sobre si conceden solicitudes de SOI y revisan las solicitudes caso por caso. El hecho de que se haya presentado una queja o se haya iniciado una investigación no significa que la agencia laboral necesariamente emitirá una SOI. Si la agencia rechaza la solicitud, considere consultar con la agencia sobre el motivo del rechazo. En algunos casos, se han rechazado las solicitudes para obtener una SOI debido a la falta de jurisdicción de la agencia o de acciones de aplicación de la ley. En otras circunstancias, las solicitudes para obtener una SOI no cumplieron con las pautas de la agencia sobre cómo solicitarla. No existe un proceso para apelar un rechazo, aunque los defensores pueden optar por volver a presentar una solicitud.

Algunos ejemplos de las SOI y de las solicitudes para obtener una SOI están disponibles mediante una solicitud previa [a través de este formulario](#).

13. Involucrar a los trabajadores, los comités de trabajadores, y los organizadores antes de buscar una SOI

Antes de que los organizadores, los abogados u otros defensores soliciten una SOI, deben consultar con los trabajadores y asegurarse de que éstos quieran solicitar una. Los trabajadores tienen agencia y poder colectivo, y solicitar una SOI sin consultar con los líderes de los trabajadores no respeta el importante papel de los trabajadores en las disputas laborales. Cuando los trabajadores no participan en la decisión de buscar una SOI o desconocen el proceso para buscar protecciones de acción diferida, es posible que no confíen en la validez del proceso o se sientan obligados a participar. Esto podría ser contraproducente para los intereses de la agencia y los esfuerzos de los defensores. También podría presentar desafíos de implementación si los trabajadores desconocen o no apoyan las solicitudes.

Para evitar guiar equivocadamente a los trabajadores, también es importante que las primeras conversaciones sobre la solicitud para obtener una SOI sean transparentes y aclaren qué son y qué no son las protecciones de acción diferida. También es importante reconocer que solicitar una SOI no garantiza que la concederán; y recibir una SOI no confiere protección inmediatamente ni garantiza que finalmente se conceda la protección. Los defensores deben tener en cuenta que, a medida que avanza el caso, los empleadores podrían intentar descubrir evidencia de conversaciones o comunicaciones escritas con los trabajadores sobre las protecciones de acción diferida y alegar que los defensores “prometieron” a los trabajadores un “beneficio” de inmigración.

Cuando los trabajadores participan en el proceso de decidir solicitar una SOI, los trabajadores desarrollan un mejor entendimiento sobre la relación que tiene con el organizarse y la importancia de que participen en las investigaciones de las agencias. Lo ideal es que los trabajadores que participan en la decisión de solicitar una SOI se conviertan en líderes activos de los trabajadores que contactan a otros trabajadores para que participen en y fortalezcan la investigación a través de presentar nuevos testigos y evidencia adicional de violaciones de los derechos laborales.

Puntos clave para delimitar las conversaciones sobre la SOI con los trabajadores, los comités de trabajadores, y los organizadores:

- Es esencial que los trabajadores, los organizadores, y los defensores comprendan que las agencias laborales tienen la autoridad para emitir una SOI cuando sirva sus intereses investigativos o sus intereses más amplios de hacer cumplir la ley laboral. La intención es superar los efectos paralizadores que hacen que los trabajadores guarden silencio sobre el abuso en el lugar de trabajo, limitar las consecuencias de las represalias, y garantizar que los trabajadores permanezcan y estén disponibles en Estados Unidos para que puedan participar en la investigación de la agencia laboral y cualquier litigio asociado. Emitir una SOI implica la necesidad de participar de forma continua o aumentar la participación de los trabajadores en la investigación de la agencia laboral u otras actividades de aplicación de la ley.
- La SOI es principalmente una herramienta para fortalecer la investigación de la agencia, y esta consideración forma parte de la disputa laboral subyacente. Las protecciones migratorias pueden ser un camino hacia el éxito en la investigación o la disputa laboral, pero no son el objetivo principal.
- Es esencial entender que solicitar una SOI no significa que la agencia vaya a otorgarla.
- En esta etapa, los trabajadores y los organizadores deben comprender cuáles protecciones brinda la acción diferida y cuáles no. Las protecciones de acción diferida basadas en la aplicación de la ley laboral no constituyen una visa ni un camino hacia estatus permanente. Las protecciones de acción diferida constituyen una protección temporal contra la deportación, acompañada de una autorización de trabajo, para lograr que los trabajadores participen en las investigaciones y los litigios de la agencia laboral y garantizar que la agencia tenga pleno uso de los remedios legales disponibles.
- La SOI generalmente cubre a todos los trabajadores de la empresa que trabajaban para la empresa durante el período de tiempo bajo investigación, pero puede que no esté en el interés de todos los trabajadores solicitar protecciones de acción diferida. Si se emite la carta para solicitar una SOI, los trabajadores deben consultar con un abogado de inmigración para determinar si es adecuado para ellos solicitar protecciones de acción diferida.
- Al igual que en la disputa laboral general, cada etapa de un caso de acción diferida puede requerir una defensa adicional para que sea efectiva.
- El fraude de los notarios es persistente y perjudicial para los trabajadores y las familias inmigrantes. Es importante que los defensores adviertan a los trabajadores durante todo el proceso que, a diferencia de algunos países, en Estados Unidos los “notarios” no son abogados y que no deberían contratar a un “notario” para que los ayude con ningún tipo de solicitud de inmigración, incluso para las protecciones de acción diferida.

Preguntas para la conversación relacionada con la SOI para los trabajadores y comités de trabajadores:

- ¿Ha sufrido represalias? ¿Qué formas de represalias ha sufrido? ¿Qué formas de represalias han sufrido otras personas? (Una capacitación de KYR en relación con las represalias sería una actividad útil antes de tener esta conversación, ya que ayudará a los trabajadores a comprender y reconocer lo que se considera una represalia bajo las leyes pertinentes).

- ¿Qué le impide a usted o a otros trabajadores presentarse y denunciar las violaciones o unirse a sus compañeros de trabajo en las actividades de organizarse?
- ¿Solicitar protecciones de acción diferida para víctimas y testigos le ayudaría a sentirse más cómodo para colaborar con la agencia laboral o para que lo nombren en procedimientos legales?
- ¿Solicitar protecciones de acción diferida para víctimas y testigos ayudaría a otros trabajadores para que se sintieran protegidos para participar en la investigación de la agencia laboral o en la campaña de organización?

14. Qué incluir en la solicitud a la agencia laboral para obtener una SOI

Cada agencia laboral tiene su propio proceso para que los trabajadores o sus defensores soliciten una SOI, y la mayoría de las agencias laborales federales tienen su propio proceso para solicitar una SOI. El material orientativo de las agencias laborales federales que está disponible al público en el momento de esta publicación se describe en la [Sección 15](#) a continuación. Para las agencias estatales, al momento de esta publicación, las agencias de California, Illinois, Nueva York y Massachusetts han publicado cierto nivel de material orientativo sobre el proceso para solicitar una SOI. En algunos casos, las agencias estatales han emitido una SOI sin haber publicado información sobre el proceso formal para solicitar una SOI. Otros estados aún no han emitido una SOI ni han publicado material orientativo formal, pero han indicado que tienen la voluntad de emitir una SOI. Si no está seguro de cuáles son las políticas y las prácticas en su jurisdicción, considere comunicarse con otros defensores o con sus agencias estatales o locales para consultarles.

El cronograma para emitir una SOI varía según la agencia. Los defensores han reportado haber recibido una SOI en un plazo de dos semanas y hasta varios meses después de la presentación de sus solicitudes. Consulte la [Sección 15](#) a continuación, para obtener más información sobre el cronograma estimado para las agencias.

No todas las agencias laborales han publicado material orientativo ni han establecido un proceso para revisar las solicitudes de SOI. Todas las agencias tienen la autoridad para presentar solicitudes al DHS, si así lo deciden. En estos casos, los defensores deben comunicarse con los contactos de la agencia adecuada para informarse sobre cómo mejor solicitar una SOI. Consulte la [Sección 17](#) a continuación, donde encontrará recomendaciones sobre cómo participar en este proceso con agencias estatales o locales que aún no han publicado información sobre cómo obtener una SOI.

Si bien los trabajadores pueden solicitar una SOI en su propio nombre, o en relación con una queja presentada por un trabajador diferente, los defensores a menudo están mejor posicionados para escribir y presentar la solicitud en nombre de grupos de trabajadores o lugares de trabajo por varias razones, incluyendo para proteger las identidades de los trabajadores y apoyar la implementación efectiva cuando se emita la SOI.

Qué incluir en una solicitud para obtener una SOI:

- ❑ Incluya una **descripción de la disputa laboral** y cómo se relaciona con las leyes que la agencia se encarga de hacer cumplir. Incluya una articulación clara de **los intereses de aplicación de la ley por parte de la agencia laboral**. Tenga en cuenta que una solicitud para obtener una SOI no es una queja o un cargo laboral y no necesita contener demasiados detalles sobre las violaciones de los derechos laborales si hay una investigación abierta. En la solicitud para obtener una SOI, se argumentan los intereses de la agencia en hacer cumplir la ley para presentar el argumento más sólido posible para que la agencia la considere.

- ❑ Especifique el **cronograma, el lugar, y la naturaleza de las violaciones**.

Consejo de defensa sobre el cronograma: Solicite que la SOI cubra el período más largo posible en función de la autoridad de la agencia laboral en la disputa laboral subyacente y la ley de prescripción vigente. Por ejemplo, un trabajador generalmente puede presentar una queja ante la WHD del DOL sobre violaciones salariales dentro de un período de dos años. Cuando la WHD del DOL abre la investigación, puede investigar hechos que se remontan a tres años atrás. En este caso, solicite que la SOI cubra los tres años. Debido a que los plazos de prescripción no duran la misma cantidad de tiempo, algunas agencias pueden investigar por plazos más largos que otras. Por ejemplo, cuando tanto la OSHA (que tiene un marco de tiempo mucho más corto para las investigaciones) como la WHD del DOL están investigando reclamos, considere solicitar la SOI a ambas subagencias, especialmente porque la SOI de la WHD del DOL podría cubrir un marco de tiempo más largo. Los trabajadores cuyo período de empleo no coincida con el tiempo especificado en la SOI no podrían usar esa SOI para solicitar protecciones de acción diferida, incluso si también necesitan estas protecciones para respaldar la investigación de la agencia.

- ❑ Nombre a todos los **empleadores y lugares de trabajo** relevantes.

Consejo de defensa sobre los empleadores: Cuando potencialmente hay más de un empleador que cometió violaciones de los derechos laborales, como cuando hay agencias de empleo temporal o subcontratistas involucrados, solicite que la SOI nombre a todos los empleadores potenciales. Esto garantizaría que los trabajadores que trabajan para todos los empleadores relevantes en una situación de empleo conjunto puedan solicitar la acción diferida basada en esta SOI, si fuese necesario. Consulte la [Sección 7.A](#) para obtener información sobre los empleadores conjuntos.

Consejo de defensa sobre los lugares de trabajo: Cuando un empleador opera en múltiples lugares de trabajo donde los empleados pueden haber presenciado o experimentado las violaciones de los derechos en cuestión, interceda para que la SOI identifique todos los lugares de trabajo posibles que puedan estar dentro del alcance de la investigación de la agencia u otra acción de aplicación de la ley de trabajo. Esto podría garantizar que los trabajadores en todos los lugares de trabajo relevantes puedan solicitar la acción diferida basada en esta SOI.

- ❑ Describa cómo el **miedo entre los trabajadores** relacionado con las consecuencias de la inmigración, **las represalias** u otros factores de la disputa laboral tiene o puede crear un **efecto paralizador**. Si ya se han producido represalias, considere describir las represalias sin nombrar a ningún trabajador en específico; el miedo a las represalias expresado por los trabajadores; y una breve descripción de cómo la SOI podría apoyar a la agencia en su misión.
- ❑ Solicite que la agencia apoye las solicitudes de acción diferida y autorización de trabajo de los trabajadores **durante al menos dos años y sujetas a una extensión por**

períodos más largos según la duración de la investigación y el litigio posterior, la acción de aplicación de la ley, el esfuerzo de cumplimiento, u otra actividad para hacer cumplir la ley laboral.

Consejo de defensa sobre el período de tiempo de la acción diferida: La investigación de la agencia por sí sola puede llevar más de dos años y el litigio puede llevar más tiempo. Una SOI podría apoyar las solicitudes de acción diferida de los trabajadores en cualquier momento de los esfuerzos de aplicación de la ley por parte de la agencia. Esto incluye, por ejemplo, el período durante el seguimiento de un decreto de consentimiento posterior a la sentencia o el cumplimiento posterior a un acuerdo. Consulte la [Sección 21](#) para obtener información sobre las renovaciones de las protecciones de acción diferida.

- ❑ Si es necesario, solicite a la agencia laboral que en su SOI le pida al DHS que **acelere** el procesamiento de las solicitudes de autorización de trabajo y acción diferida de los trabajadores. Consulte las [Preguntas frecuentes del DHS](#) para obtener más información sobre cómo una agencia puede hacer esto.
- ❑ Dirija la solicitud a **los contactos de la agencia correspondientes**, según se especifica en las guías emitidas por la agencia.

Qué no se debe incluir en una solicitud para obtener una SOI:

- ❑ No nombre a ningún trabajador de forma individual; y,
- ❑ No haga referencia al estatus migratorio de los trabajadores.

15. Orientación sobre cómo solicitar una SOI de las agencias laborales federales

Departamento de Trabajo de EE. UU. (U.S. Department of Labor, US DOL):

El DOL tiene una dirección de correo electrónico (email) centralizada para las solicitudes de SOI: statementrequests@dol.gov. El DOL recibe solicitudes relacionadas con las investigaciones federales de la OSHA y de la WHD del DOL, con algunas excepciones en estados con Planes estatales aprobados por la OSHA (ver a continuación).

Los factores que el DOL señala que considerará al momento de decidir si emite la SOI incluyen, pero no se limitan a, los siguientes:

- La necesidad del DOL de que los testigos participen en su investigación o posible aplicación de la ley laboral;
- Si el uso por parte del DHS de la discreción fiscal “respaldaría el interés del DOL para responsabilizar a los violadores de la ley laboral por dichas violaciones”; y,
- Preocupaciones por represalias, incluida la posibilidad de un efecto paralizador sobre los trabajadores; y si la aplicación de la ley de inmigración podría interferir en la aplicación por parte del DOL de las leyes en su jurisdicción o capacidad de conseguir remedios legales para los trabajadores afectados.

Las [Preguntas frecuentes del DOL](#) indican que el DOL proporcionará actualizaciones cada 30 días después de que se reciba la solicitud para una SOI. Las solicitudes enviadas al DOL han recibido respuestas entre 2 a 8 meses después de la solicitud inicial; y el cronograma puede reflejar el número de solicitudes recibidas por la agencia.

Estados con Planes estatales de la OSHA. Como se señala en la [Sección 7.B](#), los Planes estatales aprobados por la OSHA existen en 22 estados, donde la OSHA ha designado una autoridad de aplicación de la ley a una entidad estatal. Los estados con un Plan estatal se pueden encontrar en el [sitio web del Plan estatal de la OSHA](#). Si el caso se encuentra en la jurisdicción de un Plan estatal de la OSHA, presente la solicitud para la SOI al Plan estatal y al DOL simultáneamente. La OSHA federal probablemente dirigirá la solicitud a la administración del Plan estatal, pero puede considerar emitir una SOI cuando un “trabajador presente una acusación creíble de una violación de una ley que la OSHA federal se encarga de hacer cumplir en ese estado, por ejemplo, violaciones de las leyes de informantes distintas de la sección 11(c) de la ley OSH, o violaciones de la ley OSH que surjan en establecimientos federales, reservas indígenas u otras jurisdicciones federales”.¹¹³ En este momento, los Planes estatales no tienen el mandato de crear un proceso para recibir solicitudes de SOI. Sin embargo, los Planes estatales deben funcionar según el estándar “Al menos tan efectivo” (At Least As Effective Standard, ALAE).¹¹⁴ Las políticas individuales y recursos de los Planes estatales varían, y la opción de presentación simultánea a la NLRB sigue estando disponible, cuando corresponda. Si usted trabaja en un estado del Plan estatal sin un proceso para solicitar una SOI, consulte la [Sección 17](#).

Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC):

La EEOC requiere que se envíen las solicitudes de SOI por correo electrónico a la [Oficina del distrito](#) más cercana al lugar donde reside el individuo o el defensor. El correo debe estar dirigido al director del distrito y al fiscal regional de esa oficina local (el formato de correo electrónico será nombre.apellido@eoc.gov). Si desea obtener más información sobre el proceso de la EEOC, consulte las [Preguntas frecuentes](#) de la agencia. La estimación del cronograma varía de 1 a 6 meses.

Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (National Labor Relations Board, NLRB):

Para solicitar una SOI de la NLRB, un trabajador, un defensor o un representante debe enviar una solicitud por escrito a una o todas las siguientes personas: el Agente de la junta asignado a su caso; el Coordinador de inmigración de la región; el Director regional o el Equipo de inmigración de Washington, D.C. a Immigration.Team@nrb.gov.¹¹⁵ La solicitud para la SOI “debe incluir el número de caso de la NLRB; la ubicación del lugar de trabajo involucrado en la acción de la NLRB; el nombre del empleador tal como aparece en los talones de pago u otros documentos”; y una estimación del número de trabajadores afectados por la disputa laboral.¹¹⁶ Se estima que el plazo de tiempo dentro del cual se recibirá una respuesta es cuestión de semanas aunque algunos defensores han recibido una SOI de la NLRB en menos tiempo.

Consulte el [Apéndice B](#) para obtener un cuadro que incluye materiales orientativos y recursos de las agencias laborales federales sobre las solicitudes de SOI.

*En mayo de 2023, los miembros de Arise Chicago obtuvieron protecciones de acción diferida.
Crédito: Arise Chicago*



16. Orientación sobre cómo solicitar una SOI de las agencias laborales estatales

Algunas agencias laborales estatales tienen su propio proceso para las solicitudes de SOI. A continuación, se muestra un resumen de las guías emitidas por las agencias laborales estatales hasta el momento.

California: La Oficina de la Comisionada Laboral (Labor Commissioner's Office, LCO) del Departamento de Relaciones Industriales, la División de Seguridad y Salud Ocupacional (Cal/OSHA) y el Consejo de Relaciones Laborales Agrícolas (ALRB) han proporcionado información sobre el proceso para solicitar una SOI, la cual también está disponible en español. Las solicitudes para una SOI deben enviarse por correo electrónico a LCOstatementrequests@dir.ca.gov (para la LCO), DOSHStatementRequests@dir.ca.gov (para Cal/OSHA) y GeneralCounsel@alrb.ca.gov (para la ALRB).¹¹⁷

Illinois: El Departamento de Derechos Humanos de Illinois (Illinois Department of Human Rights, IDHR, que investiga cargos de discriminación laboral), y el Departamento de Trabajo de Illinois (Illinois Department of Labor, IDOL, que hace cumplir el salario mínimo estatal, las leyes sobre la salud y la seguridad y otras leyes), han publicado una guía sobre cómo solicitar una SOI. Para presentar una solicitud para una SOI al IDHR, los trabajadores y los defensores deben enviar una solicitud a IDHR.Legal@illinois.gov.¹¹⁸ Las solicitudes de una "carta de apoyo" del IDOL deben enviarse a DOL.DeferredAction@illinois.gov o llamando al 312-793-1966.¹¹⁹

Nueva York: El Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York (New York State Department of Labor, NYSDOL) también ha publicado una guía sobre cómo solicitar una SOI. Para solicitar una SOI, los defensores pueden enviar un correo electrónico a SOIrequests@labor.ny.gov o deben llamar al 877-466-9757 para obtener más información.¹²⁰ El NYSDOL señala que su Unidad de Protección al Trabajador decide si emite la SOI dentro de 30 días y que "emitirá una carta de denegación el día 31 si no ha recibido información completa relacionada con la SOI".¹²¹

Massachusetts: La Oficina del Procurador General de Massachusetts ha emitido un [Aviso del procurador general](#) en el que indica que la agencia "ayudará a los trabajadores elegibles cuyos derechos han sido violados a buscar protección de las autoridades de inmigración apoyando las solicitudes de los trabajadores de discreción fiscal o certificación de visas U o visas T"; y recientemente emitió una [Pregunta frecuente sobre cómo solicitar una SOI](#). La Comisión de Massachusetts contra la Discriminación (Massachusetts Commission Against Discrimination, MCAD) ha [anunciado públicamente](#) que acepta solicitudes para obtener una SOI y que "los denunciantes o los testigos deben presentar cualquier solicitud de este tipo al MCAD ante el secretario de la Comisión".¹²²

Consulte el [Apéndice B](#) para obtener un cuadro que incluye materiales orientativos y recursos de las agencias laborales estatales para las solicitudes de SOI.

17. Recomendaciones para cuando las agencias no tienen una política establecida sobre solicitudes de SOI

Si bien la mayoría de las agencias laborales federales tienen algún tipo de orientación publicada con respecto a las solicitudes para obtener una SOI, la mayoría de las agencias estatales y los estados con Planes estatales de la OSHA no tienen un proceso publicado. A pesar de no tener un proceso publicado, estas agencias todavía tienen la autoridad para solicitar que el DHS otorgue a los trabajadores protecciones de acción diferida en apoyo de sus intereses de aplicación de la ley laboral. Los organizadores y los defensores están pidiendo que más agencias locales, estatales, y federales establezcan pautas claras sobre cómo solicitar una SOI cuando las

protecciones de acción diferida sean relevantes para los intereses de las agencias. Si las protecciones de acción diferida son importantes para combatir las represalias de los empleadores y garantizar que los trabajadores puedan participar en los esfuerzos de aplicación de la ley por parte de las agencias laborales, si una agencia laboral tiene una política sobre la SOI establecida o está abierta a estas solicitudes es un factor que se debe considerar al momento de determinar en qué agencia laboral presentar una queja(s). Por ejemplo, cuando sea posible, se recomienda considerar la posibilidad de presentar quejas en varias agencias.

Cargos de la NLRB y solicitudes para obtener una SOI en combinación con investigaciones de otras agencias:

Siempre que haya un grupo de dos o más trabajadores, considere si el empleador ha violado los derechos de los trabajadores de participar en alguna forma de actividad concertada protegida como base para presentar cargos y solicitar una SOI a través de la NLRB. Si bien los defensores presionan a las agencias locales y estatales para que establezcan políticas sobre la SOI, esto puede llevar meses o años y una solicitud a la NLRB puede tardar solo semanas. Como se describe en la [Sección 7.B](#), una actividad concertada se produce “cuando dos o más empleados actúan para su ayuda o protección mutua en relación con los términos y condiciones de empleo. Un solo empleado también puede participar en una actividad concertada protegida si actúa bajo la autoridad de otros empleados, presenta quejas grupales a la atención del empleador, intenta inducir una acción grupal o busca prepararse para una acción grupal”.¹²³ Incluso los trabajadores no representados por un sindicato tienen estos derechos. Para obtener información adicional, consulte el [Paso 1](#) sobre la identificación de violaciones de los derechos y las agencias o consulte a la NLRB para obtener información sobre actividades concertadas protegidas.¹²⁴

En agosto de 2022, los líderes de los trabajadores y los miembros de la campaña de Acción Diferida para el Cumplimiento de la Ley Laboral (Campaña DALE) de todo el Sur fueron recibidos por la National Day Laborer Organizing Network (NDLON) y la Immigrant Alliance for Justice and Equity of Mississippi. Pidieron protección y asistencia para los trabajadores afectados por las redadas de ICE en sus lugares de trabajo en Misisipí y protecciones de acción diferida para abordar el abuso desenfrenado en el lugar de trabajo. Crédito: National Day Laborer Organizing Network (NDLON)





Si permanecemos callados, seguiremos en las mismas condiciones que conocemos desde siempre. Necesitamos quitarnos la venda de los ojos y no tener miedo a lo que puedan decir los demás. Ganamos nuestra lucha por las protecciones de acción diferida; y estamos conociendo los beneficios de estas protecciones, algo que la mayoría de nosotros deseábamos. **Si nos quedamos callados, nunca ganaremos. Se gana luchando.**”

— *Misael Rivas*, miembro de Arriba Las Vegas Worker Center y empleado de Unforgettable Coatings, Inc., reflexiona sobre las victorias del Unforgettable Worker Committee durante un panel en Los Ángeles, California, organizado por la National Day Laborer Organizing Network (NDLON) y SEIU United Service Workers West.

En julio de 2023, Misael Rivas habla sobre las protecciones de acción diferida mientras participa en un panel. Crédito: Arriba Las Vegas Worker Center

PASO 4

Paso 4: Después de recibir la SOI: solicitar protecciones de acción diferida

Cuando se emite una SOI, es fundamental reunir una vez más a los trabajadores, los organizadores, y los abogados para elaborar un plan que garantice que otros trabajadores conozcan las protecciones de acción diferida, su alcance, el interés de la agencia laboral en hacer cumplir la ley y cómo continuar participando y fortaleciendo la investigación y la campaña. Esta etapa de la campaña requiere mensajes efectivos y precisos a los trabajadores, además de ampliar el equipo, incluyendo la identificación y la asociación con abogados de inmigración y representantes acreditados por el Departamento de Justicia para atender las consultas y brindar servicios legales de inmigración.

18. Involucrar a los trabajadores cuando se emite una SOI

Con una SOI en mano, hacer correr la voz entre los trabajadores de una manera clara y precisa requiere mensajes estratégicos y mensajeros entre los líderes, los organizadores, y los abogados de los trabajadores. Algunas consideraciones para tener en cuenta:

- **Desarrollar temas de conversación efectivos** para que los organizadores y los trabajadores hagan correr la voz entre otros trabajadores. Revise la descripción general ([Secciones 1 a 3](#)) para obtener información sobre las protecciones de acción diferida para ayudar a generar temas de conversación y presentaciones informativas. Es una buena idea que tanto los abogados de derechos de los trabajadores como los abogados de inmigración revisen los temas de conversación y los materiales informativos para los trabajadores. Consulte el [Apéndice C](#) para obtener una lista de recursos orientados a los trabajadores.
- Dada la carencia de información sobre las protecciones de acción diferida a nivel nacional, es posible que los trabajadores duden en confiar en el proceso de solicitud y es probable que busquen información y servicios legales en oleadas—muchos trabajadores pueden esperar hasta que un compañero de trabajo reciba su tarjeta de autorización de trabajo antes de tomar la decisión.
- Especialmente durante las primeras etapas de las disputas en el lugar de trabajo o de las campañas de organización en el lugar de trabajo, los trabajadores pueden tener miedo de sufrir represalias. Por ejemplo, es posible que los trabajadores no estén dispuestos a asistir a sesiones informativas grandes sobre la acción diferida por temor a que un compañero de trabajo pueda informar al empleador de su participación. **Las sesiones informativas sobre las protecciones de acción diferida pueden ser más efectivas si se realizan en reuniones individuales y con grupos pequeños.** Esta estrategia también puede ayudar a mantener la

confidencialidad sobre quién está considerando solicitar protecciones de acción diferida y el estatus migratorio en general.

- Antes de solicitar la SOI, **tenga cuidado con el fraude de “notario”**. Converse con los trabajadores sobre esto para que estén mejor preparados para protegerse de este tipo de fraude.

Los líderes de los trabajadores pueden ser los mejores mensajeros para llegar a otros trabajadores. En lugar de acercarse a toda la fuerza laboral con información sobre las protecciones de la acción diferida a través de métodos como mensajes de texto, correos electrónicos o llamadas telefónicas, considere compartir la información sobre la acción diferida con los líderes de los trabajadores que participaron en las primeras etapas de la campaña, inclusive con los que participaron en la decisión de buscar una SOI. Estos trabajadores pueden ser los primeros en solicitar protecciones de acción diferida. Los trabajadores compartirán la información con sus compañeros de trabajo; y es más probable que otros trabajadores confíen en la información proveniente de sus compañeros de trabajo, en especial cuando no han estado involucrados previamente en la disputa laboral o en los esfuerzos de organización.

A medida que aparecen nuevos trabajadores, es esencial continuar con las capacitaciones de KYR. Además de compartir información clara sobre las protecciones de acción diferida, es igual de importante continuar con las capacitaciones periódicas de KYR sobre los derechos de los trabajadores, particularmente en relación con aquellos en cuestión en la disputa laboral. Los trabajadores pueden desconocer lo que constituye una violación de los derechos laborales y pueden tener información sobre las violaciones que fortalezca la disputa laboral. Es importante fundamentar la explicación de las protecciones de acción diferida en la disputa laboral y los intereses de aplicación de la ley laboral de la agencia laboral.

Los organizadores pueden ayudar a ofrecer sesiones de KYR sobre las protecciones de acción diferida y la disputa laboral subyacente. Es importante que los organizadores sean claros al compartir la información de forma resumida sin dar consejos de inmigración, y que los organizadores solo recopilen o retengan información sobre el estatus migratorio, o quién busca o no protección, si lo hacen en conformidad con una estrategia legal que protegerá esa información como “privilegiada” (consulte la [Sección 5](#)).

19. Ampliar la colaboración efectiva cuando se emite una SOI: integrar a los profesionales de inmigración al equipo

Al recibir una SOI, los abogados de inmigración informados se convierten en una parte esencial del equipo. En el transcurso de la campaña, para apoyar una colaboración efectiva, es esencial discutir y acordar los roles que tendrán los líderes de los trabajadores, los organizadores, los abogados de derechos de los trabajadores y los abogados de inmigración para garantizar la claridad en la comunicación y elevar la disputa laboral subyacente. Vuelva a consultar las [secciones 4 a 6](#) para obtener más información sobre las funciones y la colaboración efectiva.

Los centros de trabajadores o los defensores de los trabajadores generalmente deben consultar a los abogados de inmigración después de que se haya obtenido una SOI para ayudar al centro de trabajadores o al defensor de los trabajadores a establecer los servicios de inmigración necesarios, incluido el asesoramiento necesario para los trabajadores individuales. Los abogados de inmigración suelen presentar las solicitudes de acción diferida, aunque, como se analiza más adelante, los defensores están explorando otros modelos de ayuda. Estos incluyen modelos clínicos y pro se que, idealmente, aún incluyen una evaluación o revisión del caso de cada trabajador por parte de un abogado de inmigración. Los abogados de inmigración

pueden representar a un trabajador individual en una tarea sencilla, como una consulta inicial. De manera alternativa, pueden proporcionar una representación más amplia, por ejemplo, al identificar y solicitar otros posibles beneficios de inmigración o vías para conseguir el estatus permanente. Su conocimiento del derecho laboral y del aspecto laboral de las protecciones de acción diferida puede ser limitado, pero los abogados de inmigración pueden apoyar a los defensores de los trabajadores y a los trabajadores que persiguen la disputa laboral subyacente al comunicarles actualizaciones relevantes de las solicitudes de inmigración de manera oportuna y accesible. Los abogados de inmigración también pueden contribuir a la educación de los trabajadores, por ejemplo, al revisar y elaborar materiales informativos y de capacitación para los trabajadores. Los abogados de inmigración deben revisar el [Manual de prácticas de inmigración](#) para conocer cuáles son las mejores prácticas para la presentación de solicitudes de acción diferida basadas en asuntos laborales.

La colaboración entre diferentes tipos de defensores en esta etapa sigue siendo importante y mutuamente beneficiosa tanto para los abogados de inmigración que presentan las solicitudes de acción diferida o responden a consultas sobre estas solicitudes como para los líderes de los trabajadores, los organizadores, y los abogados de derechos de los trabajadores en el fortalecimiento de la disputa laboral. Por ejemplo, es posible que los abogados de derechos de los trabajadores o los organizadores ya tengan información archivada que podría proporcionar la evidencia de empleo que necesitan los trabajadores para demostrar al DHS que están dentro del alcance de la SOI de la agencia laboral. Además, durante las consultas de inmigración, los abogados de inmigración pueden enterarse de evidencia adicional relacionada con la disputa laboral que podría reportarse a la agencia laboral. Los abogados de inmigración y los abogados de derechos de los trabajadores pueden colaborar para desarrollar una admisión conjunta para fines inmigratorios que también evalúe violaciones de los derechos laborales, especialmente cuando un empleador ha cometido un delito que puede alcanzar el nivel de delito que califica como base para solicitar una visa U o una visa T (consulte la [Sección 22](#) para obtener más información).

Como se señaló anteriormente, es importante que los defensores indiquen a los trabajadores que **no deben contratar a un “notario”** para que los ayude con ningún tipo de solicitud de inmigración, incluidas las protecciones de acción diferida, ya que no están calificados para hacerlo y esto podría traer muchas consecuencias negativas para ellos. Los organizadores y los abogados de derechos de los trabajadores también deberían advertir a los trabajadores que no contraten a abogados de inmigración que tengan poca o ninguna experiencia en el proceso de solicitar protecciones de acción diferida. Los abogados de inmigración de confianza pueden ayudar a los defensores de los derechos de los trabajadores a identificar a otros abogados de inmigración que tengan buena reputación en el área.

20. Modelos para la implementación de servicios de inmigración

Los centros de trabajadores, los sindicatos, los abogados de inmigración, las organizaciones sin fines de lucro y las clínicas están explorando modelos en evolución para implementar de forma efectiva esta etapa de la campaña. A medida que las protecciones de acción diferida se vuelven más conocidas entre los trabajadores y los defensores, es probable que las mejores prácticas y recomendaciones sigan evolucionando y desarrollándose.

Varios modelos de diferentes partes del país incluyen:

- **Representación contractual:** Algunos centros de trabajadores y sindicatos tienen abogados de inmigración contratados de forma privada para brindar representación. Cuando un centro de trabajadores o un sindicato está representado por un abogado laboral, los abogados laborales y de inmigración pueden entrar en contratos con disposiciones para proteger la confidencialidad y permitir que los abogados y los defensores de inmigración y laborales compartan información, con la autorización del cliente y cartas de compromiso para favorecer el flujo de información efectivo para facilitar la identificación y la denuncia de violaciones de los derechos laborales, además de proporcionar representación en temas de inmigración.
 - En algunos casos, los abogados de derechos de los trabajadores están comenzando a ejercer en temas relacionados con la ley de inmigración para las solicitudes de acción diferida. En estas circunstancias, es aconsejable contratar a un abogado de inmigración con experiencia como recurso para que supervise, atienda las consultas y revise, particularmente en casos en los que los factores adversos relacionados con la inmigración o los antecedentes penales puedan afectar la forma en que el DHS decide sobre la solicitud del trabajador. Además, los abogados de inmigración con experiencia pueden seguir siendo una parte importante del equipo a los efectos de asesorar a los trabajadores sobre las formas permanentes de alivio migratorio, ya que es muy frecuente que los trabajadores planteen esta pregunta. Consulte la [Sección 22](#) para obtener información sobre las vías para conseguir alivio migratorio permanente en relación con las disputas laborales.
- **Modelos clínicos:** Los centros de trabajadores y los sindicatos están intentando asociarse con clínicas de facultades de derecho y socios acreditados por el Departamento de Justicia de EE. UU. para preparar solicitudes de acción diferida donde los trabajadores no tengan antecedentes penales o de inmigración significativos.
 - Se han creado clínicas para representar de forma limitada a los trabajadores al solicitar protecciones de acción diferida. Según este modelo, los abogados de inmigración representan a los trabajadores únicamente para preparar y presentar el paquete de solicitud de acción diferida. Ellos **no** se comprometen a ayudar al trabajador en nada más. En este modelo de clínica, el DHS contacta a los trabajadores en la dirección que proporcionan en su solicitud para cualquier seguimiento que se necesite realizar, incluida la programación de su cita biométrica y cualquier solicitud de evidencia adicional. Los trabajadores deben poder contactarse con el centro de trabajadores u otra organización que haya instalado la clínica para buscar ayuda y responder a las solicitudes adicionales de evidencia.
 - Nota: El término “pro se” significa que trabajadores solicitan protecciones de acción diferida por sí mismos, sin un abogado que los represente directamente. Consulte [este kit de herramientas](#) para obtener más información sobre cómo ayudar a los trabajadores a presentar solicitudes pro se a través de servicios legales limitados y modelos clínicos.¹²⁵ Dado los requisitos de USCIS sobre la presentación de una solicitud de acción diferida y los riesgos potenciales para determinados trabajadores, no es aconsejable que los trabajadores soliciten protecciones de acción diferida a menos que tengan cierto nivel de apoyo de defensores que tengan conocimientos para hacerlo.

Para los modelos de implementación mediante una clínica o pro se, una buena práctica es identificar a un abogado de inmigración con experiencia para consultar y que esté disponible

para apoyar a los trabajadores después de la solicitud inicial. Por ejemplo, si un trabajador recibe una Solicitud de evidencia (Request for Evidence, RFE) del DHS después de su solicitud, los trabajadores deben tener la posibilidad de acceder a alguien que los ayude a responder a la RFE a tiempo. En estos modelos, también es importante garantizar que exista alguna forma de comunicación protegida con los trabajadores para realizar un seguimiento de los resultados, identificar problemas, y garantizar que los trabajadores tengan ayuda para traducir (según sea necesario) y comprender las comunicaciones del DHS, incluida la carta para que asistan a la cita biométrica.

Es fundamental que los abogados de inmigración reconozcan que esta forma de acción diferida tiene como objetivo apoyar los intereses de las agencias laborales y que las leyes laborales y de empleo son áreas de práctica legal de gran extensión. Los abogados de inmigración que creen que un cliente puede beneficiarse de la acción diferida basada en la aplicación de la ley laboral deben consultar con abogados de derechos de los trabajadores o defensores de los trabajadores para que colaboren en los procesos laborales.

21. Renovación de las protecciones de acción diferida

Las disputas laborales a menudo tardan años en resolverse y la amenaza de represalias relacionadas con la inmigración persiste durante todo ese tiempo. Sin duda, los trabajadores preguntarán sobre esto cuando consideren solicitar protecciones de acción diferida o cuando se acerquen al vencimiento de la autorización de trabajo. El DHS considerará las solicitudes para renovar las protecciones de acción diferida “caso por caso cuando una agencia laboral proporcione una base para dicha solicitud en relación con los intereses de investigación o aplicación en curso de la agencia laboral.”¹²⁶ El DHS ha declarado que se están desarrollando más pautas con respecto a las renovaciones, pero aún no se han publicado. Asimismo, los defensores han pedido recientemente que el DHS otorgue protecciones iniciales de acción diferida por un período más largo debido a la larga duración de los procedimientos de las agencias laborales.

Al abordar una cuestión de renovaciones, el principio rector es que las renovaciones, al igual que las protecciones iniciales de acción diferida, se basarán en los intereses continuos de aplicación de la ley por parte de las agencias laborales. Los intereses de aplicación de la ley por parte de las agencias laborales podrían estar presentes en una amplia gama de circunstancias, desde la etapa de investigación y audiencia hasta las fases de litigio y cumplimiento de sentencia o conciliación (por ejemplo, hasta que el empleador cumpla plenamente con un plan de pago plurianual para compensar a los trabajadores). En cada campaña o caso, se tendrá que evaluar el conflicto laboral para determinar cómo las renovaciones respaldarán los intereses de aplicación de la ley por parte de las agencias laborales. Dependiendo de las circunstancias, puede que sí o no sea posible solicitar renovaciones basado en la SOI inicial. Esto sería más probable en el caso de conflictos laborales que aún están en curso. Los trabajadores y los defensores deben estar preparados para articular los intereses actuales de aplicación de la ley laboral con la solicitud de renovaciones.

Se recomienda revisar el material orientativo sobre renovaciones del DHS y de las agencias laborales cuando se publique; también se recomienda comunicarse con otros defensores con respecto a las renovaciones cuando surja esta pregunta en el transcurso de una campaña.

22. Cómo las violaciones a los derechos laborales pueden servir como base para formas permanentes de alivio migratorio

Si bien la acción diferida es una herramienta poderosa para capacitar a los trabajadores para que actúen sin miedo, solo ofrece protección temporal y no confiere un camino hacia un estatus permanente en Estados Unidos. Es probable que los trabajadores planteen cuestiones sobre alivio migratorio permanente durante el proceso de solicitar una SOI y de considerar solicitar protecciones de acción diferida. Los trabajadores pueden solicitar protecciones de acción diferida y, al mismo tiempo, solicitar alivio permanente, cuando sean elegibles. Un abogado de inmigración debería ayudar a los trabajadores con estas solicitudes.

La explotación laboral y la conducta ilegal que acontecieron en el lugar de trabajo o que estén relacionadas con el empleo podrían respaldar la solicitud de un trabajador para que obtenga una visa T o una visa U. Una persona que obtiene una visa T o una visa U puede llegar a modificar el estatus para convertirse en residente permanente legal si se cumplen determinados criterios.¹²⁷ Los defensores deberían considerar si los abusos laborales que forman la base para la solicitud de acción diferida también podrían respaldar las solicitudes de visas U o visas T.

La WHD del DOL, la OSHA federal, la EEOC y la NLRB tienen la autoridad para certificar visas U y visas T para delitos calificados relacionados con el mandato de la agencia.¹²⁸ Se requieren certificaciones para las visas U, pero no se las requieren para las visas T.¹²⁹ Consulte los recursos específicos de cada agencia para obtener orientación sobre cuales agencias brindan certificaciones de visa T y para cuales delitos calificados (Qualifying Criminal Activities, QCA) brindarán certificaciones de visa U: [USDOL](#), [NLRB](#) y [EEOC](#). Los Planes estatales de la OSHA también están autorizados para certificar visas U y visas T, pero la mayoría no han establecido un proceso para hacerlo al momento de esta publicación. En estos estados, la OSHA federal considerará las solicitudes de certificación cuando el trabajador presente una acusación creíble de una violación de una ley que la OSHA federal se encarga de hacer cumplir en ese estado, por ejemplo, violaciones de las leyes de los informantes que no están comprendidos en la sección 11(c) de la ley OSH, o violaciones de la ley OSH que surjan en establecimientos federales, reservas indígenas u otras jurisdicciones federales.¹³⁰ Muchas otras agencias laborales estatales y algunas locales (además de las agencias encargadas de hacer cumplir la ley) también otorgan certificaciones de visas U y visas T.

Una descripción más detallada del proceso para identificar la elegibilidad y solicitar visas T y visas U está disponible en el [Manual de prácticas de inmigración](#).

Visas U: Las visas U son visas para sobrevivientes de determinados QCA que sufren abuso físico o mental como resultado de los QCA y que cooperan con la agencia encargada de hacer cumplir la ley.¹³¹ Las solicitudes de visa U requieren una certificación (Formulario I-918 del USCIS, Suplemento B) de la agencia de investigación antes de presentar la solicitud al DHS. Si una agencia laboral está investigando violaciones que son QCA, es posible que pueda proporcionar esta certificación.

Es posible que los trabajadores ya hayan reportado un QCA, o que el empleador pueda cometer un QCA en el transcurso de una investigación laboral o los procedimientos legales correspondientes. Por ejemplo, los empleadores frecuentemente obstruyen la justicia, manipulan testigos u ordenan ilegalmente a los empleados que mientan a los investigadores. A diferencia de las visas T, los trabajadores elegibles pueden solicitar una visa U incluso si salen de Estados Unidos. Las visas U permiten a una persona solicitar permanecer en el país durante un período de cuatro años y los titulares de una visa U pueden solicitar una modificación de estatus después de tres años.

Las visas U tienen un período de espera notoriamente largo debido a las limitaciones que impone el Congreso en relación con la cantidad de visas autorizadas cada año. Los tiempos de espera actuales para el procesamiento son de más de 10 años para obtener una visa U, aunque los solicitantes pueden recibir determinaciones de buena fe (Bona Fide Determinations, BFD) durante ese tiempo, que proporciona acción diferida y autorización de trabajo durante cuatro años.¹³² El tiempo de procesamiento actual para recibir una BFD es de aproximadamente cinco años desde la presentación de la solicitud inicial de la visa U.¹³³

Visas T: Las visas T son visas para sobrevivientes de trata de personas, incluida la trata laboral, es decir, cuando alguien recluta, alberga, transporta, proporciona u obtiene a una persona para trabajo o servicios mediante el uso de fuerza, fraude o coerción con el propósito de servidumbre involuntaria, peonaje, servidumbre por deudas o esclavitud.¹³⁴ Un trabajador puede ser elegible para una visa T si actualmente está presente en EE. UU. “debido a la trata” aun si la trata ocurrió después de que el trabajador ingresara en el país. Las visas T tienen una duración de cuatro años y una persona puede solicitar la modificación del estatus después de tres años. Se espera que los solicitantes colaboren y asistan a las autoridades policiales, incluidas las agencias de aplicación de la ley laboral.¹³⁵

Los defensores que sospechen de trata laboral deben consultar con una organización, como la [Coalition to Abolish Slavery and Trafficking](#), que cuenta con experiencia en representar a sobrevivientes de trata y determinar si el trabajador podría calificar para una visa T. Actualmente, el procesamiento de las visas T puede tardar alrededor de 18 meses.¹³⁶

El 5 de abril de 2021, extrabajadores de Unforgettable Coatings, Inc. (UCI) quienes son miembros de Arriba Las Vegas Worker Center; Local 159 de la International Union of Painters and Allied Trades (IUPAT); y la Southern Nevada Building Trades Uniones se manifestaron con el objetivo de pedir a la administración de Biden que proteja a los trabajadores inmigrantes que sufrieron abusos en UCI. Crédito: Arriba Las Vegas Worker Center





Trabajé para Unforgettable Coatings, Inc. durante nueve años. Junto con mis compañeros, fui víctima de abuso y robo de salarios. Como no estaba familiarizado con las leyes de Estados Unidos, dije “está bien” a todo. En ese momento, no tenía información. Por medio de algunos amigos, conocí Arriba Las Vegas Worker Center, donde recibí apoyo y orientación sobre mis derechos laborales. **Armamos un grupo de trabajadores de la misma empresa para luchar en conjunto. No estábamos solos. Como inmigrantes y trabajadores, contamos con leyes que nos protegen.** Logramos nuestro objetivo clave. Llegamos tan lejos como fue necesario. Y gracias a Dios lo logramos. Hubo una demanda y ahora podemos decir que ganamos. El dinero está en nuestros bolsillos.”

— **César Rodríguez**, ex empleado de Unforgettable Coatings, Inc., líder de los trabajadores y miembro de Arriba Las Vegas Worker Center habla con los trabajadores en Las Vegas, Nevada, sobre la reciente victoria en la lucha contra Unforgettable Coatings, Inc.

En febrero de 2023, César Rodríguez habla ante más de cien trabajadores en un foro de DALE (Acción Diferida para el Cumplimiento de la Ley Laboral) en Las Vegas, Nevada. Este foro se llevó a cabo después de una victoria reciente en la que Unforgettable Coatings, Inc. firmó una sentencia de consentimiento el 13 de enero de 2023. La compañía acordó pagar a los trabajadores más de \$3.6 millones en salarios y por daños y perjuicios después de que los trabajadores estuvieran organizándose durante más de cuatro años. Crédito: Arriba Las Vegas Worker Center

PASO 5

Paso 5: Participación continua en la disputa laboral subyacente

23. Esfuerzos de organización continuos

Si bien esta Guía se centra en el proceso de protecciones de acción diferida hasta el momento de solicitar protección migratoria, la campaña en el lugar de trabajo no termina ahí. El objetivo que sustenta las protecciones de la acción diferida es garantizar que los trabajadores continúen denunciando violaciones y participando con la agencia al apoyar sus propósitos de investigación y aplicación de la ley. Por ejemplo, se puede pedir a los trabajadores que presenten declaraciones o declaraciones juradas, que autoricen a una agencia a nombrarlos en procedimientos legales, o que hablen como testigos durante las audiencias.

A medida que continúan la campaña y la investigación o los procesos legales, los siguientes temas son puntos y consideraciones clave para los organizadores y los líderes de los trabajadores.

- **Prepararse para la evolución de las formas de represalia e identificar nuevas violaciones:** Como se analiza en otras secciones de esta Guía, las represalias son frecuentes. Las formas de las represalias cambian con frecuencia y los empleadores pueden intensificar las medidas de represalias en el transcurso de la campaña y los procedimientos legales o de investigación. Los trabajadores pueden continuar observando, documentando, y reportando las represalias de manera oportuna para fortalecer su propio caso. Durante el transcurso de la disputa laboral, es posible que nuevas violaciones creen nuevos reclamos legales que pueden presentarse como quejas nuevas o enmendadas.
- **Mantener a los trabajadores informados y comprometidos:** Es indispensable que los líderes de los trabajadores sigan participando en la toma de decisiones y que desempeñen roles clave para impulsar la campaña y generar un impacto en los resultados de las disputas laborales. Con frecuencia, las disputas laborales se estancan y los largos procesos legales e investigativos hacen que los trabajadores sientan que les hace falta información y razones para seguir participando. Las investigaciones y los procedimientos legales pueden tardar años y es posible que los trabajadores comiencen a sentir que no pasa nada o que una agencia o sus defensores no están actuando. Considere la posibilidad de organizar reuniones periódicas del comité para mantener informados a los líderes y a los trabajadores y ayudar a identificar nuevas violaciones. Si el comité no realiza reuniones con regularidad, los organizadores también pueden mantener a los trabajadores informados y comprometidos a través de reuniones individuales y comunicación habitual.

- **Seguir presionando:** Las actividades continuas para organizarse ayudan a mantener a los trabajadores comprometidos, informados, y empoderados en el proceso. Las acciones de organización públicas, como los piquetes, las conferencias de prensa (consulte las [Secciones 10 y 11](#) para obtener orientación sobre estrategias de medios) o las manifestaciones también pueden ser estrategias efectivas para presionar a un empleador a que llegue a un acuerdo, negocie un contrato, etc. Los trabajadores pueden sentirse más seguros e interesados en participar en este tipo de estrategias cuando han obtenido protecciones de acción diferida. Organizarse públicamente suele ser beneficioso durante el conflicto laboral; sin embargo, hablar públicamente sobre las protecciones de la acción diferida puede llamar la atención de manera dañina al alivio de inmigración, alertar al empleador o, de otro modo, desviar el foco de la disputa subyacente. Antes de participar en estrategias públicas que destaquen las protecciones de acción diferida, los organizadores, los abogados, y los líderes de los trabajadores deben volver a reunirse para discutir las razones para mantener esta información confidencial. Considere usar estrategias de organización públicas sin revelar ninguna información sobre el estatus migratorio, y trabaje con los trabajadores para preparar puntos de conversación que permitan mantener el foco en la disputa laboral y ayudarlos a comunicar el mensaje.
- **¡Hacia la victoria!** Mantenga su compromiso de apoyar a los trabajadores y comités de trabajadores para tener éxito en la disputa laboral. Planifique la asignación de recursos continuos y siga explorando estrategias innovadoras para organizarse para avanzar en la lucha y construir el poder de los trabajadores en el lugar de trabajo a lo largo de la disputa.

En septiembre de 2022, los miembros y el personal de Arriba Las Vegas Worker Center; Workers Dignity; WeCount; New Labor; Southside Worker Center; Arise Chicago; Asociación Civil Guatemaltecos Unidos por Nuestros Derechos; Cincinnati Interfaith Worker Center; y la National Day Laborer Organizing Network se manifestaron frente a la Casa Blanca para pedir a la administración de Biden que apoye las protecciones de los trabajadores inmigrantes y extienda las protecciones de acción diferida para los trabajadores afectados por las disputas laborales. Crédito: Arriba Las Vegas Worker Center



24. Próximos pasos con la agencia laboral y en el proceso legal

Los defensores de los trabajadores también deben anticipar los próximos pasos legales en el proceso de la agencia laboral y más allá, si corresponde, durante todo el caso y deben seguir trabajando para lograr los objetivos de los trabajadores en ese proceso. Entre algunos pasos frecuentes para anticipar y trabajar a lo largo del camino, se incluyen los siguientes:

■ **Asegurarse de que se lleve a cabo una investigación exhaustiva:**

- Una investigación exhaustiva de todas las violaciones de los derechos dentro de la jurisdicción de esa agencia es clave para ayudar a los trabajadores a que logren sus objetivos a través de la disputa laboral. Como se analizó en las [Secciones 10 y 11](#), los defensores de los trabajadores desempeñan un papel importante para que eso suceda. Mantenga un contacto habitual con la agencia, y presente quejas adicionales o quejas enmendadas de manera oportuna a medida que los trabajadores presentan evidencia de nuevas violaciones. Los defensores pueden ayudar a los investigadores de la agencia a comunicarse con los trabajadores, especialmente con los trabajadores que son difíciles de alcanzar porque trabajan fuera del sitio o no están disponibles para ser entrevistados durante una investigación o conferencia en el sitio, o trabajadores que tienen acceso limitado a la tecnología o hablan poco o nada de inglés. Cuando haya barreras lingüísticas, esté preparado para abogar por intérpretes de excelente nivel para ayudar a que las agencias y los trabajadores puedan comunicarse.
- Si la agencia se niega a investigar una queja, o la agencia cierra una investigación de manera que los trabajadores no hayan quedado satisfechos, consulte con los abogados de derechos de los trabajadores y que se especializan en esa área para determinar si es apropiado solicitarle a una agencia que reabra la investigación.
- Además de la información analizada en el [Paso 2](#), la información que la agencia obtenga a través de una investigación puede ser útil en litigios privados posteriores. Por ejemplo, después de que se cierre una investigación de la EEOC, [solicite el expediente de investigación](#).

■ **Llegando a un acuerdo en el caso:**

- A veces, la investigación de la agencia laboral es una palanca importante para llegar a un acuerdo en el caso, ya sea que ese acuerdo incluya a la agencia o solo al trabajador y al empleador como partes interesadas. Algunas agencias ofrecen programas de mediación gratuitos, que varían en calidad, para ayudar a que las partes lleguen a un acuerdo.¹³⁷ Respecto de la acción diferida, un acuerdo no necesariamente indica que el interés de aplicación de la ley de una agencia laboral ha terminado. Por ejemplo, el interés de una agencia puede extenderse durante años si el acuerdo de conciliación permite que el empleador realice pagos, en un tiempo prolongado, a los trabajadores a los que les debe salarios o el pago de multas. Los acuerdos también pueden incluir un período de cumplimiento en el que el lugar de trabajo esté sujeto a investigaciones de seguimiento para garantizar el cumplimiento o correcciones, por ejemplo, relacionadas a violaciones de las leyes de seguridad y salud ocupacional en el lugar de trabajo.

■ **Litigio después de la investigación de la agencia laboral:**

- A veces, el trabajador no tiene la opción de litigar el caso; ese tipo de aplicación de la ley solo está disponible a través de la agencia (por ejemplo, con la NLRB o la OSHA). Con otras agencias, como la EEOC, el trabajador o la EEOC podrían litigar el caso.¹³⁸ En

cualquier escenario, si se desea que la agencia litigue el caso, abogue por esto desde el principio demostrando por qué el caso, entre tantos que llegan a la agencia, debería ser una prioridad. Por ejemplo, si la agencia publicó cuáles son las áreas actuales de aplicación de la ley que tienen prioridad y este caso se encuentra dentro de una de esas áreas, destaque esta cuestión para la agencia. O bien, si el caso plantea una situación legal importante que, si se decide a favor de los trabajadores, podría ampliar los derechos de los trabajadores según las leyes aplicadas por la agencia recalca eso para la agencia. Las agencias litigan a su propia discreción. Durante el litigio, se puede pedir a los trabajadores que participen de maneras más significativas, lo que incluye la autorización para usar sus nombres para fines de las presentaciones judiciales.

- Si es probable que un litigio privado en los tribunales (es decir, una demanda presentada únicamente por el trabajador) sea la única opción después de la investigación de la agencia, anticipe y analice esta opción con el trabajador durante todo el proceso de la agencia. Si hay poco tiempo para presentar una demanda judicial después de que haya finalizado el proceso de la agencia, es importante decidir lo antes posible si se va a litigar.¹³⁹ Es poco probable que una agencia laboral proporcione una SOI basado en un litigio privado.¹⁴⁰

En enero de 2023, extrabajadores de Unforgettable Coatings, Inc. (UCI) se manifestaron frente al Tribunal del Distrito Federal de Las Vegas. Crédito: Arriba Las Vegas Worker Center



Conclusión

Junto con nuestros miembros, los líderes de los trabajadores, los afiliados y aliados, visualizamos un mundo libre de abuso en el lugar de trabajo, donde los trabajadores y el trabajo sean valorados, honrados, y respetados. Trabajamos por un mundo en el que se respeten todos los derechos de los trabajadores, y en el que los trabajadores tengan el poder de hacer valer sus derechos y forjar un futuro mejor. Este mundo no es posible sin elevar y proteger los derechos de los trabajadores inmigrantes.

En el transcurso de la historia de Estados Unidos, los trabajadores inmigrantes han luchado y han obtenido derechos laborales fundamentales. La semana laboral de 40 horas, las normas de seguridad y salud ocupacional, las leyes sobre trabajo infantil y más son el resultado directo de los trabajadores inmigrantes que se asociaron con trabajadores no inmigrantes y se organizaron en momentos clave de la historia de este país. Si bien los empleadores abusivos y con ánimo de lucro han buscado activamente socavar los derechos de los trabajadores inmigrantes, los trabajadores inmigrantes siguen organizándose para obtener mejores herramientas, como las protecciones de acción diferida, para defenderse contra los intentos de estos empleadores de erosionar los derechos de los trabajadores y socavar los estándares de la industria.

Durante mucho tiempo, las instituciones no han apoyado a los trabajadores inmigrantes para que generen los informes y presenten sus reclamos de forma exitosa y para que obtengan una compensación después de haber sufrido abusos por parte del empleador. Los trabajadores inmigrantes han sufrido algunas de las violaciones de derechos humanos más atroces del país de mano de los empleadores, mientras que las agencias laborales, las organizaciones sin fines de lucro, y los sindicatos han luchado para combatir el efecto paralizador de las represalias relacionadas con la inmigración. Las protecciones de acción diferida, si se aplican de forma correcta, constituyen una herramienta clave para fortalecer las investigaciones de la agencia laboral hacia una visión de elevar colectivamente el nivel mínimo y mejorar las normas de la industria para todos los trabajadores.

Esta Guía se creó después de décadas de defensa y organización de los trabajadores, los centros de trabajadores, los sindicatos, y las organizaciones de defensa nacional y local con el objetivo de interrumpir la violación de los derechos de los trabajadores y empoderar a los trabajadores inmigrantes. Lo que se ha conseguido en estos últimos años, un proceso centralizado transparente y abierto para solicitar protecciones de acción diferida, es una victoria de nuestra larga lucha para terminar con el abuso en el lugar de trabajo, aumentar los salarios, y mejorar los estándares del lugar de trabajo.

Honramos y sentamos las bases de este trabajo en el legado de los trabajadores inmigrantes en primera línea de la lucha por ampliar las protecciones para los trabajadores inmigrantes, incluyendo a aquellos que se han enfrentado en grandes luchas a empleadores abusivos con todo lo que tenían en juego. Cuando apoyamos a los trabajadores para que denuncien los abusos, ganen campañas, y soliciten protecciones de acción diferida, podemos hacerlo gracias a la lucha de trabajadores como [Fermin Rodríguez¹⁴¹](#), [Rosario Ortiz¹⁴²](#), [Jonás Reyes¹⁴³](#), [Fausto García Figueroa](#) y [Olivia Guzmán¹⁴⁴](#), [Silvia García](#) y [Baldomero Orozco¹⁴⁵](#), [Alma Sánchez](#) y [Alfredo Benedetti¹⁴⁶](#), [Pedro Manzanares¹⁴⁷](#); los valientes trabajadores de [Espiga de Oro¹⁴⁸](#); los miembros de la [Comisión de Listón Azul para los Derechos de Trabajadores Inmigrantes](#) que elevaron sus voces para exigirle al DHS que cumpla con la promesa de cambio de políticas¹⁴⁹; e incontables trabajadores que han participado en las disputas

laborales, tanto de forma pública como confidencial. Celebramos su éxito en mejorar las condiciones fundacionales para todos los trabajadores y nos esforzamos por llevar hacia adelante su antorcha en este movimiento.

Al redactar esta Guía, buscamos proporcionar una herramienta para que los organizadores y los abogados de derechos de los trabajadores puedan asociarse de forma exitosa con los trabajadores inmigrantes en las disputas laborales. Estas asociaciones tendrán un papel fundamental para lograr los resultados que los trabajadores esperan y para crear un camino efectivo para que los trabajadores defiendan sus derechos en el lugar de trabajo en el presente y el futuro, con las protecciones de acción diferida como una herramienta para apoyar la aplicación de los derechos laborales y las campañas para que los trabajadores se organicen. Esperamos que este sea uno de muchos recursos y que cada vez más trabajadores valientes continúen usando y fortaleciendo el proceso de protecciones de acción diferida. Esperamos verlo al frente de las luchas que están por venir.

Los miembros de Cleveland Workers United demuestran su apoyo para los derechos de los trabajadores y la reforma migratoria. Crédito: Deborah Kline, Jobs with Justice (JWJ) de Cleveland



Apéndices

Apéndice A: Cuadro sobre las agencias laborales federales y violaciones frecuentes de los derechos laborales

La mayor parte de la información de este cuadro se tomó prestada con permiso del *Manual de práctica: Acción diferida basada en disputas laborales* (24 de marzo de 2023).

Agencia	Leyes aplicadas	Ejemplos de violaciones	Plazo de prescripción típico	Proceso de queja	Cobertura de la ley/la agencia
Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRB)	Ley Nacional de Relaciones Laborales (ley NLRA) <ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Derecho de sindicalizarse</i> ■ <i>Derecho de organizarse y participar en "actividades concertadas protegidas", libres de represalias</i> 	Un empleador reduce las horas de un trabajador por hablar con sus compañeros de trabajo sobre las malas condiciones laborales. Un empleador despide a un trabajador por apoyar al sindicato.	6 meses	Quejas ante la NLRB	Jurisdicción de la NLRB
División de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo de EE. UU. (WHD del DOL)	Ley de Normas Justas de Trabajo (ley FLSA) <ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Salario mínimo</i> ■ <i>Horas extra</i> ■ <i>Trabajo infantil</i> ■ <i>Represalias</i> 	Los trabajadores trabajan más de 40 horas durante la semana laboral y no cobran horas extras. Un empleador amenaza con llamar a inmigración porque un trabajador pide que le paguen (ya que el empleador no le había pagado) por su trabajo.	2 años (3 años por violaciones intencionales)	Quejas ante la WHD	Cobertura de la ley FLSA
	Ley de Ausencia Médica y Familiar (ley FMLA) <ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Licencia no remunerada y con protección laboral para determinadas necesidades familiares y médicas</i> 	Un trabajador que acaba de ser padre es despedido por solicitar 12 semanas de licencia para cuidar a su recién nacido.	2 años (3 años por violaciones intencionales)		Cobertura de la ley FMLA
	Protecciones de las normas de trabajo de los programas H-2A, H-2B y H-1B <ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Normas sobre el salario, la vivienda, el transporte y la divulgación</i> 	Un empleador paga a sus trabajadores agrícolas del programa H-2A a destajo y el salario está por debajo de la tasa de salario de efecto adverso local (Adverse Effect Wage Rate, AEWR) respecto de los trabajadores estadounidenses con la misma ocupación.	No hay un plazo de prescripción especificado. Lo mejor es presentar la solicitud lo antes posible.		Programa H2A Programa H2B

	Ley de Protección de Trabajadores Agrícolas Migrantes y Temporales (ley MSPA o AWPA)	Un empleador agrícola no paga a sus trabajadores los salarios prometidos al momento de la contratación.	No hay un plazo de prescripción especificado. Lo mejor es presentar la solicitud lo antes posible.		Cobertura de la ley MSPA/AWPA
	Ley Davis-Bacon (ley DBA)	Un contratista para un proyecto financiado con fondos federales de más de \$2,000 no paga a sus trabajadores según la tarifa local del salario prevaleciente .	2 años (3 años por violaciones intencionales)		Cobertura de la Ley Davis-Bacon
Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA)	Ley de Seguridad y Salud Ocupacional (ley OSH) <ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Normas de salud y seguridad</i> ■ <i>Protecciones para los informantes</i> 	Un lugar de trabajo de construcción no brinda la capacitación adecuada para protegerse de las caídas. Un empleador le da a un trabajador una asignación de trabajo menos favorable porque presentó una queja ante la OSHA.	6 meses por violaciones de la ley de salud y seguridad 30 días por violaciones de los derechos de los informantes	Queja ante la OSHA	Cobertura de la ley OSH
Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP) del Departamento de Trabajo de EE. UU.	Decreto 11246 y otras leyes y regulaciones antidiscriminatorias aplicables a contratistas y subcontratistas federales <ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Se prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, origen nacional o condición de veterano.</i> ■ <i>Se prohíben las represalias por preguntar sobre la compensación o divulgar información relacionada con la compensación.</i> <p><i>Tenga en cuenta que la OFCCP remite las quejas que alegan discriminación por motivos de raza, color, religión, sexo u origen nacional a la EEOC.</i></p>	Una empresa con contratos del gobierno federal despide a una trabajadora por hablar con sus compañeros de trabajo sobre cuánto le pagan. Una empresa con contratos del gobierno federal discrimina a los trabajadores por motivos de orientación sexual.	180 días por discriminación basada en raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen nacional o consultas o divulgación de compensación 300 días por discriminación basada en discapacidad o condición de veterano protegido	Queja ante la OFCCP	Cobertura de la OFCCP

Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) de EE. UU.	<p>Leyes federales contra la discriminación (incluidos el Título VII y parte de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades [Ley ADA])</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ <i>Se prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, religión, sexo (incluidos el embarazo, la identidad de género y la orientación sexual), origen nacional, edad, discapacidad o información genética.</i> 	<p>Un empleador usa insultos raciales, lo que crea un ambiente de trabajo hostil.</p> <p>Un empleador despide a una trabajadora latina por denunciar discriminación por su origen nacional.</p>	<p>180 o 300 días según el estado o la localidad</p>	<p>Cargo de la EEOC</p>	<p>Cobertura de la EEOC</p>
--	---	---	--	-------------------------	-----------------------------

Apéndice B: Recursos de orientación sobre las Declaraciones de interés (SOI) de las agencias laborales federales y estatales

Agencia Federal	Recursos de orientación sobre las SOI de la agencia federal
Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRB)	Memorándum 22-01 de la asesora general de la NLRB: Asegurando los Derechos y Remedios para Trabajadores Inmigrantes Bajo la NLRA Solicitudes de Declaración de interés en apoyo de la acción diferida
Departamento de Trabajo de EE. UU. (DOL)	Proceso para solicitar el apoyo del Departamento de Trabajo para solicitudes al Departamento de Seguridad Nacional para la discreción fiscal relacionada con la inmigración durante las disputas laborales (Preguntas frecuentes)
Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU. (EEOC)	Apoyo de la EEOC a las solicitudes de acción diferida relacionadas con la inmigración al DHS (Preguntas frecuentes)
Agencia del estado	Recursos de orientación sobre las SOI de la agencia estatal
Oficina de la Comisionada Laboral de California (LCO)	Preguntas frecuentes sobre la función de la LCO en apoyo de la discrecionalidad procesal relacionada con la inmigración
División de Seguridad y Salud Ocupacional de California (Cal/OSHA)	Preguntas frecuentes sobre la función de Cal/OSHA en apoyo de la discrecionalidad procesal relacionada con la inmigración
Consejo de Relaciones Laborales Agrícolas de California (ALRB)	Preguntas frecuentes sobre la función de la ALRB en apoyar la discrecionalidad procesal sobre materia de inmigración
Departamento de Derechos Humanos de Illinois (IDHR)	Preguntas frecuentes sobre la acción diferida para el cumplimiento laboral del IDHR
Departamento de Trabajo de Illinois (IDOL)	Preguntas frecuentes sobre la acción diferida del IDOL
Oficina del Procurador General de Massachusetts (OAG)	Asesoría del procurador general: Todos los trabajadores tienen derecho a protecciones laborales, independientemente de cuál sea el estatus migratorio Preguntas frecuentes sobre el papel del procurador general para apoyar las solicitudes de acción diferida de los trabajadores para brindar protección contra las represalias relacionadas con la inmigración
Massachusetts Commission Against Discrimination (MCAD)	Aviso de reunión y orden del día de la MCAD (NOTA: Incluye la aprobación de la MCAD para que la Oficina de la Asesora General acepte las solicitudes para obtener una SOI).
Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York (NYS DOL)	Información sobre el proceso de Declaración de interés en el Departamento de Trabajo de NYS

Apéndice C: Recursos para los trabajadores sobre las protecciones de acción diferida

Hojas con información/folletos:

- National Day Laborer Organizing Network (NDLON): Proceso DALE para Obtener Acción Diferida: https://www.popedliberates.org/_files/ugd/cb2549_6357b33828de4750a8b357ef0aaf0a5.pdf (español)
NOTA: El recurso anterior solo está disponible en español.
- National Immigration Project of the National Lawyers Guild (NIP-NLG) and National Immigration Law Center (NILC), Frequently Asked Questions: Deferred Action For Workers in Labor Disputes: https://www.nilc.org/wp-content/uploads/2023/03/2023_March-NIPNLG-NILC-Worker-FAQ.pdf (inglés)
 - En español: Proyecto de Inmigración Nacional del National Lawyers Guild (NIP-NLG) y del National Immigration Law Center (Preguntas frecuentes): Acción Diferida para Trabajadores Implicados en un Conflicto Laboral: https://www.nilc.org/wp-content/uploads/2023/03/2023_March-NIPNLG-NILC-Worker-FAQ-ESP.pdf (español)
- National Council for Occupational Safety and Health (National COSH), Fact Sheet: New Protections for Immigrant Workers to Defend their Workplace Rights: <https://nationalcosh.org/sites/default/files/documents/new-protections-immigrant-workers.pdf> (inglés)
 - En español: Consejo Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (National Council for Occupational Safety and Health, National COSH) (Hoja de información): Nuevas protecciones para que los trabajadores inmigrantes defiendan sus derechos laborales: <https://nationalcosh.org/sites/default/files/documents/nuevas-protecciones-para-que-trabajadores-inmigrantes.pdf> (español)

Videos:

- Service Employees International Union (SEIU) iAmerica Explainer: DHS's Guidance to Protect Immigrant Workers: <https://www.youtube.com/watch?v=aWvcg8wpu40> (inglés)
 - En español: Explicación de iAmerica del Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (Service Employees International Union, SEIU): Orientación del DHS para proteger a los trabajadores inmigrantes: <https://youtu.be/NFXsckFvaS4> (español)

Serie de TikTok de Sur Legal Collaborative:

- #1 Temporary Protection for Immigrant Workers Fighting Labor Abuse: https://www.tiktok.com/@surlegal_atl/video/7190512731697614126 (inglés)
 - En español: N.º 1: Protección Temporal para Trabajadores Inmigrantes que Luchan contra el Abuso Laboral: https://www.tiktok.com/@surlegal_atl/video/7190529302994242862 (español)
- #2 Getting a Letter of Support from a Labor Agency: https://www.tiktok.com/@surlegal_atl/video/7196041390432800043 (inglés)
 - En español: N.º 2: Obtención de una carta de apoyo de una agencia laboral: https://www.tiktok.com/@surlegal_atl/video/7196064047706541355 (español)
- #3 What to Include in your Deferred Action Application: https://www.tiktok.com/@surlegal_atl/video/7200011803164986670 (inglés)
 - En español: N.º 3: Qué incluir en su solicitud de acción diferida: https://www.tiktok.com/@surlegal_atl/video/7200013757937126702 (español)

Referencias

1. Brady Meixell y Ross Eisenbrey, “Una epidemia de robos de salarios les está costando a los trabajadores millones de dólares al año”, 11 de septiembre de 2014, <https://www.epi.org/publication/epidemic-wage-theft-costing-workers-hundreds/>. (inglés)
2. Thomas A. Kochan et al., “Trabajadores y empleadores en una encrucijada: Un resumen de un diálogo con múltiples partes interesadas sobre la representación y la voz de los trabajadores en EE. UU.” (Worker Empowerment Research Network, 16 de marzo de 2023), <https://mitsloan.mit.edu/centers-initiatives/institute-work-and-employment-research/workers-and-employers-a-crossroads-report-published> (inglés); Henry S. Farber et al., “Unions and Inequality Over the Twentieth Century: Nueva evidencia de los datos de una encuesta” (National Bureau of Economic Research, mayo de 2018), https://www.nber.org/system/files/working_papers/w24587/w24587.pdf. (inglés)
3. “La tasa de afiliación sindical cayó 0.2 puntos porcentuales hasta 10.1 por ciento en 2022”, TED: The Economics Daily (Oficina de Estadísticas Laborales de EE. UU., 24 de enero de 2023), <https://www.bls.gov/opub/ted/2023/union-membership-rate-fell-by-0-2-percentage-point-to-10-1-percent-in-2022.htm>. (inglés)
4. “Una ley para revisar las leyes sobre trabajo infantil; crear la Ley de Contratación de Jóvenes de 2023; y para otros fines”, Pub. L. No. H.R. 1410 (2023), <https://www.arkleg.state.ar.us/Home/FTPDocument?path=%2FACTS%2F2023R%2FPublic%2FACT195.pdf> (inglés); Harm Venhuizen, “Algunos legisladores proponen flexibilizar las leyes sobre trabajo infantil para cubrir la escasez de trabajadores”, PBS NewsHour, 25 de mayo de 2023, sec. Política, <https://www.pbs.org/newshour/politics/some-lawmakers-propose-loosening-child-labor-laws-to-fill-worker-shortage>. (inglés)
5. Estos ataques incluyen la aprobación en 1986 de la Ley de Control y Reforma Migratoria, que creó el régimen que llevó a la aplicación de la ley de inmigración a los lugares de trabajo y abrió la puerta a redadas masivas en los lugares de trabajo que han causado décadas de trauma a los trabajadores inmigrantes y sus comunidades. También incluye decisiones judiciales como *Hoffman Plastic Compounds, Inc. v. NLRB*, donde la Corte Suprema de Estados Unidos decidió que un empleado sin autorización laboral no podía recibir una compensación en concepto de pagos atrasados. Senador Alan K. Simpson [R-WY], “Ley de Control y Reforma Migratoria de 1986”, Pub. L. No. S. 1200 (1986), <http://www.congress.gov/bill/99th-congress/senate-bill/1200/text> (inglés); *Hoffman Plastic Compounds, Inc. contra NLRB*, 535 U.S. 137 (2002). (inglés)
6. “Un día de angustia: Trabajadores y agentes recuerdan la redada de inmigración más grande del estado”, WBUR, 6 de marzo de 2017, <https://www.wbur.org/news/2017/03/06/new-bedford-immigration-raid> (inglés); “10 años después de la redada de ICE en New Bedford, la comunidad de inmigrantes tiene esperanza”, All Things Considered (NPR, 6 de marzo de 2017), <https://www.npr.org/2017/03/06/518313570/10-years-after-the-new-bedford-ice-raid-immigrant-community-has-hope>. (inglés)
7. Mica Rosenberg y Kristina Cooke, “Las acusaciones de abusos laborales persiguieron a la planta de Misisipí años antes de las redadas de inmigración”, Reuters, 9 de agosto de 2019, sec. americas-test-2, <https://www.reuters.com/article/us-usa-immigration-koch-foods-idUSKCN1UZ1OV>. (inglés)
8. Oficina de Asuntos Públicos de la NLRB, “La asesora general, Jennifer Abruzzo, publica un memorando sobre cómo garantizar los derechos y las compensaciones para los trabajadores inmigrantes”, 8 de noviembre de 2021, <https://www.nlr.gov/news-outreach/news-story/general-counsel-jennifer-abruzzo-releases-memo-on-ensuring-rights-and>. (inglés)
9. Departamento de Trabajo de EE. UU. Oficina de la procuradora, “El Departamento de Trabajo de EE. UU. publica el proceso para buscar su apoyo en la discreción procesal relacionada con la inmigración durante las disputas laborales”, 6 de julio de 2022, <http://www.dol.gov/newsroom/releases/sol/sol20220706>. (inglés)
10. DHS, “El DHS anuncia mejoras en los procesos para apoyar las investigaciones de cumplimiento

- laboral”, 13 de enero de 2023, <https://www.dhs.gov/news/2023/01/13/dhs-anuncia-mejoras-en-los-procesos-para-apoyar-las-investigaciones-de-cumplimiento>.
11. Consulte el Apéndice 1, página 44, del [Manual de prácticas: Acción diferida en materia laboral](#) (en esta Guía, se denomina “Manual de prácticas de inmigración”) para obtener una descripción general de esta historia. Mary Yanik, Jessica Bansal, Ann García y Lynn Damiano Pearson, “Manual de prácticas: Acción diferida en materia laboral”, 24 de marzo de 2023, https://www.nilc.org/wp-content/uploads/2023/03/2023_24March-labor-deferred-action-advisory.pdf. (inglés)
 12. Mary Yanik et al., “Manual de prácticas: Acción diferida en materia laboral”. (inglés)
 13. “DALE” puede referirse tanto a Acción Diferida para el Cumplimiento de la Ley Laboral como a “Desde Abajo Labor Enforcement”. Este último término ha sido el nombre de la campaña, el hashtag y una demanda de campaña específica, usado principalmente, pero no de forma exclusiva, por los miembros del centro de trabajadores de la National Day Laborer Organizing Network (NDLON) que se organizaron bajo esa bandera.
 14. Jeniffer Solis, “Seguridad Nacional formaliza el proceso que les valió a los trabajadores inmigrantes un acuerdo de \$3 millones”, Nevada Current, 18 de enero de 2023, <https://www.nevadacurrent.com/?p=203113>. (inglés)
 15. WHD del DOL, “El Tribunal Federal exige al contratista de pinturas Las Vegas Paint, Specialty Coatings, que intimidó a los trabajadores, a pagar 3.6 millones de dólares a 593 empleados en cuatro estados”, 30 de enero de 2023, <http://www.dol.gov/newsroom/releases/whd/whd20230130-0>. (inglés)
 16. WHD del DOL, [Las Vegas Paint debe pagar a los trabajadores](#). (inglés)
 17. Dana Gentry, “Federales: Subcontratista del estadio vulneró varias veces las leyes salariales”, Nevada Current, 8 de mayo de 2020, <https://www.nevadacurrent.com/2020/05/08/feds-stadium-subcontractor-repeat-violator-of-wage-laws/>; (inglés) Orden sobre orden judicial preliminar y orden judicial preliminar, Caso 2:20-cv-00510-KJD-BNW Documento 22 presentado el 23 de abril de 2020, https://www.nevadacurrent.com/wp-content/uploads/2020/05/courts_rulling_4.23.2020-1.pdf (inglés); *Scalia contra Unforgettable Coatings, Inc.*, No. 220CV00510KJDDJA, 2021 WL 1226529, en *2 (D. Nev. 31 de marzo de 2021). (inglés)
 18. Demanda por violaciones de la Ley de Normas Justas del Trabajo, Caso 2:20-cv-00510-KJD-BNW Documento 1 Presentado el 12 de marzo de 2020, https://www.nevadacurrent.com/wp-content/uploads/2020/05/Case_Filing_UCI.pdf. (inglés)
 19. WHD del DOL, [Las Vegas Paint debe pagar a los trabajadores](#). (inglés)
 20. Orden sobre orden judicial preliminar y orden judicial preliminar, Caso 2:20-cv-00510-KJD-BNW Documento 22 Presentado el 23 de abril de 2020, https://www.nevadacurrent.com/wp-content/uploads/2020/05/courts_rulling_4.23.2020-1.pdf (inglés); *Scalia contra Unforgettable Coatings, Inc.*, No. 220CV00510KJDDJA, 2021 WL 1226529, en *2 (D. Nev. 31 de marzo de 2021). (inglés)
 21. Solis, “Seguridad Nacional formaliza el proceso”. (inglés)
 22. WHD del DOL, [Las Vegas Paint debe pagar a los trabajadores](#). (inglés)
 23. DHS, “Preguntas frecuentes sobre el apoyo del DHS a la aplicación de las leyes laborales y de empleo”, Servicio de Inmigración y Control de Aduanas: Aplicación de las leyes laborales y de empleo, 13 de enero de 2023, <https://www.dhs.gov/apoyo-del-dhs-la-aplicacion-de-las-leyes-laborales-y-de-empleo>.
 24. Consulte DHS, “Preguntas frecuentes sobre el apoyo del DHS a la aplicación de las leyes laborales y de empleo”, para obtener más información compartida en esta sección.
 25. Consulte la [Asesoría sobre prácticas de inmigración](#) para obtener más información sobre las solicitudes de acción diferida. (inglés) Mary Yanik et al., “Manual de prácticas: Acción diferida en materia laboral”. (inglés)
 26. DHS, “El DHS anuncia mejoras en los procesos para apoyar las investigaciones de aplicación de la ley laboral”, 13 de enero de 2023, <https://www.dhs.gov/news/2023/01/13/dhs-anuncia-mejoras-en-los-procesos-para-apoyar-las-investigaciones-de-cumplimiento>.
 27. Consulte la [Asesoría sobre prácticas de inmigración](#) para obtener información para los abogados de inmigración sobre cómo evaluar y asesorar a los trabajadores sobre las protecciones de acción diferida. Mary Yanik et al., “Manual de prácticas: Acción diferida en materia laboral”. (inglés)
 28. *Kansas City Power & Light Co. contra Estados Unidos*, 139 Fed. Cl. 546, 563 (2018); consulte también *Nidec Corp. contra Victor Co. de Japón*, 249 F.R.D. 575, 578 (9.º Cir. 2007) (se señala que el privilegio de

- defensa conjunta, también conocido como privilegio de “interés común”, es una excepción a la regla general de que la divulgación de comunicaciones privilegiadas a un tercero destruye el privilegio); *Estados Unidos contra Schwimmer*, 892 F.2d 237, 243-44 (2.º Cir. 1989) (Debate sobre la “regla del interés común”). (inglés)
29. *EE. UU. contra Kovel*, 296 F.2d 918, 922 (2.º Cir. 1961). (inglés)
30. *Roberts contra Estados Unidos Jaycees*, 468 U.S. 609, 618 (1984); consulte también *In re Motor Fuel Temperature Sales Practices Litig.*, 641 F.3d 470, 481 (10.º Cir. 2011) (privilegio de divulgación protegida de las comunicaciones estratégicas previas al lobby de los grupos comerciales y sus miembros); *Perry contra Schwarzenegger*, 591 F.3d 1126, 1139–41 (9.º Cir. 2009) (se cita a *Brock v. Local 375, Plumbers Int'l Union of Am.*, 860 F.2d 346, 350 (9.º Cir. 1988) (Defensa del privilegio de proteger las comunicaciones de la campaña para que nos las divulguen); *Marrese contra la Academia Estadounidense de Cirujanos Ortopédicos*, 726 F.2d 1150, 1159–60 (7.º Cir. 1984); *Dean contra Eclipse*, No. 11 C 8285 en *6, 2012 Dist. de EE. UU. LEXIS 138840 (N.D. Ill, 2012); *NIACCF, Inc. contra Cold Stone Creamery, Inc.*, N.º 12-CV-20756, 2014 Dist. de EE. UU. LEXIS 128732 en *9 (S.D. Fla. 2014). (inglés)
31. Ley Nacional de Relaciones Laborales, artículos 7 y 8(a)(1). Consulte, por ejemplo, *Wright Electric, Inc. contra NLRB*, 200 F.3d 1162, 1167 (8.º Cir. 2000) (Impedimento de divulgar la identidad de los empleados que habían firmado tarjetas de autorización sindical como vigilancia ilegal prohibida por la ley NLRA); *International Union contra Garner*, 102 F.R.D 108 (M.D. Tens. 1984) (Se niega a obligar a que se divulguen documentos que evidencien la ley estrategia de organización del sindicato); no obstante, consulte *Lucas v. Gold Standard Baking, Inc.*, No. 13 CV 1524, 2017 U.S. Dist. LEXIS 61841 (N.D. Ill. 24 de abril de 2017) (Se rechaza el intento de los demandantes de usar *Wright Electric* para proteger las comunicaciones entre ellos y un trabajador no sindicalizado en una agencia de empleo temporal). (inglés)
32. Por ejemplo, consulte *Walsh v. Unforgettable Coatings, Inc.*, No. 220CV00510KJDDJA, 2022 WL 3647920, en *1 (D. Nev. 23 de agosto de 2022) (que concede la moción del demandante para anular citaciones a terceros, incluido Arriba Las Vegas Worker Center). (inglés)
33. Por ejemplo, consulte *Rivera v. NIBCO, Inc.*, 364 F.3d 1057 (9.º Cir. 2004) (que mantiene una orden de protección que impedía divulgar el estatus migratorio de los trabajadores). (inglés)
34. Sur Legal Collaborative. “Derechos de los representantes de los empleados en los procedimientos de la OSHA”, mayo de 2023, https://drive.google.com/file/d/1TdltrfDZxdghD25E9T7SIFJlla8P_p28/view. (inglés)
35. Tenga en cuenta que solicitar una carta de “derecho de demandar” de la EEOC para fines de litigio privado puede repercutir en la capacidad de solicitar una SOI para protecciones de acción diferida.
36. Por ejemplo, los cargos de la NLRB deben presentarse dentro de los seis meses posteriores de la violación de la ley. NLRB, “Preguntas frecuentes - NLRB”, <https://www.nlr.gov/resources/faq/nlr> (inglés); NLRB, “Prácticas Ilícitas del Trabajo”, <https://www.nlr.gov/sites/default/files/attachments/basic-page/node-3250/spanulp.pdf>.
37. Por ejemplo, si potencialmente desea presentar una demanda en virtud del Título VII, primero deberá presentar un cargo ante la EEOC. EEOC, “Presentar una demanda en el Tribunal Federal”, EEOC de EE. UU., consultado el 14 de agosto de 2023, <https://www.eeoc.gov/es/federal-sector/presentacion-de-una-demanda-en-un-tribunal-federal>.
38. NLRB, “El estándar para determinar el estatus de empleador conjunto”, 6 de septiembre de 2022, <https://www.nlr.gov/about-nlr/what-we-do/the-standard-for-determining-joint-employer-status> (inglés); Reed Shaw, “Amazon, Surveillance, and the NLRB's Joint Employer Rule”, On Labor (blog), 30 de mayo de 2023, <https://onlabor.org/amazon-surveillance-and-the-nlrbs-joint-employer-rule>; (inglés) División de Horas y Salarios del DOL, “El Departamento de Trabajo de EE. UU. anuncia una regla final para rescindir la regla conjunta del empleador de marzo de 2020, garantizar más trabajadores con salario mínimo y protección de horas extras”, DOL, 29 de julio de 2021, <http://www.dol.gov/newsroom/releases/whd/whd20210729-0>. (inglés)
39. En el contexto de la OSHA, se pueden citar a varios empleadores por los mismos riesgos en el mismo lugar de trabajo, según el papel del empleador; es decir, si el empleador es un empleador “creador, expuesto, corrector o controlador” y si el empleador ha cumplido con sus obligaciones con respecto a los requisitos de la OSHA. OSHA, “Política de citaciones para múltiples empleadores” (Oficinas nacionales, regionales y de área: DOL de EE. UU., 10 de diciembre de 1999),

- <https://www.osha.gov/enforcement/directives/cpl-02-00-124#PURPOSE>. (inglés) El problema de los múltiples empleadores en el contexto de la OSHA es más frecuente en los sitios de construcción, pero también es aplicable en otros lugares de trabajo donde hay múltiples empleadores. James G. Maddux a Allen L. Clapp, “Definición del lugar de trabajo con múltiples empleadores”, 20 de julio de 2012, <https://www.osha.gov/laws-regs/standardinterpretations/2012-07-20#footnote2>.(inglés)
40. Consulte lo siguiente para obtener información sobre los contratistas y empleados independientes según la Ley de Normas Justas del Trabajo. WHD del DOL, “Clasificación errónea de los empleados como contratistas independientes”, DOL, 7 de enero de 2021, <http://www.dol.gov/agencies/whd/flsa/misclassification> (inglés); WHD del DOL, “La clasificación errónea conforme a la ley de Normas Justas De Trabajo (FLSA)” <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHd/fact-sheets/Misclassification-Facts-Spanish.pdf>; WHD del DOL, “Hoja con información 13: Relación laboral según la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA)”, DOL, marzo de 2022, <https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/13-flsa-employment-relationship/espanol>. Las leyes estatales realizan sus propias pruebas para determinar si un trabajador es un contratista o empleado independiente. Por ejemplo, consulte estos recursos de California y Massachusetts, respectivamente. Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral del Estado de California, “ABC Test”, 2023, <https://www.labor.ca.gov/employmentstatus/abctest/> (inglés); Oficina del Procurador General de Massachusetts, “Contratistas independientes”, 2023, <https://www.mass.gov/info-details/independent-contractors-0#>. (inglés)
41. “De excluido a esencial: Rastreo de la exclusión racista de los trabajadores agrícolas, domésticos y que reciben propinas desde la Ley de Normas Justas de Trabajo” (Nueva York: Proyecto de Ley Nacional de Empleo, mayo de 2021), <https://s27147.pcdn.co/wp-content/uploads/NELP-Testimony-FLSA-May-2021.pdf>. (inglés)
42. Consulte el siguiente recurso para obtener más información sobre los temas tratados aquí. Mary Bauer y Meredith Stewart, “Cerca de la esclavitud: Programas de trabajadores invitados en los Estados Unidos” (Montgomery, Alabama: Southern Poverty Law Center, 2013), https://www.splcenter.org/sites/default/files/d6_legacy_files/downloads/publication/SPLC-Close-to-Slavery-2013.pdf. (inglés)
43. Ihna Magundayao et al., “Más de \$3,000 millones en salarios robados recuperados para trabajadores entre 2017 y 2020” (Economic Policy Institute, 22 de diciembre de 2021), <https://www.epi.org/publication/wage-theft-2021/>. (inglés)
44. WHD del DOL, “Guía práctica referente a la Ley de Normas Justas de Trabajo”, DOL, septiembre de 2016, https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHd/legacy/files/wh1282_SPANISH.pdf.
45. Consulte la sección Aplicación de la ley a través de las compensaciones del WHD del DOL, “Guía referente a la ley FLSA”.
46. WHD del DOL, “Hoja de datos n.º 14: Cobertura según la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA)”, DOL, consultado el 14 de agosto de 2023, <https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/14-flsa-coverage/espanol>.
47. WHD del DOL, “Hoja de datos n.º 14: Cobertura según la ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA).”
48. El DOL tiene una [lista de agencias laborales estatales](#). También proporciona una [comparación de los salarios mínimos estatales con el salario mínimo federal](#). Hay ocasiones en las que el empleador ha violado las leyes estatales y federales sobre salarios y horas de trabajo. En esos casos, tanto la agencia estatal como la WHD del DOL podrían investigar y hacer cumplir las violaciones que se encuentran en sus respectivas jurisdicciones; WHD del DOL, “Oficinas Laborales Estatales”, DOL, enero de 2023, <http://www.dol.gov/agencies/whd/state/contacts> (inglés); DOL WHD, “Leyes estatales de salario mínimo”, DOL, 1 de julio de 2023, <http://www.dol.gov/agencies/whd/minimum-wage/state>. (inglés)
49. Consulte lo siguiente: OSHA, “Ley OSH de 1970”, 29 USC. § 654, consultado el 14 de agosto de 2023, <https://www.osha.gov/laws-regs/oshact/section5-duties> (inglés); OSHA, “Protecciones y derechos de los trabajadores de la OSHA: Responsabilidades del empleador”, DOL, consultado el 14 de agosto de 2023, <https://www.osha.gov/workers/employer-responsibilities>. (inglés)
50. Consulte, por ejemplo: OSHA, “Las 10 normas citadas con más frecuencia”, DOL, consultado el 14 de agosto de 2023, <https://www.osha.gov/top10citedstandards> (inglés); OSHA, “Responsabilidades del

- empleador”. OSHA, “Campaña de prevención de enfermedades por calor”, DOL, consultado el 14 de agosto de 2023, <https://www.osha.gov/heat> (inglés); OSHA, “Calor – Agua. Descansar. Sombra”, consultado el 14 de agosto de 2023, <https://www.osha.gov/heat-exposure/water-rest-shade>. (inglés); OSHA, “Alerta de peligro”, https://www.osha.gov/sites/default/files/publications/OSHA_HA-4280.pdf; OSHA, “Agua. Sombra. Descansos.”, https://www.osha.gov/sites/default/files/publications/osha_heattraining_guide_0411_sp.pdf.
51. La ley OSH y sus reglamentos correspondientes también imponen requisitos para la presentación de informes para los empleadores, lo que incluye informar las muertes en el lugar de trabajo a la OSHA dentro de las ocho horas, informar las hospitalizaciones causadas por lesiones en el lugar de trabajo dentro de las 24 horas y registrar las lesiones o enfermedades en el lugar de trabajo que requieran atención médica más allá de los primeros auxilios en un registro conocido como “registro OSHA 300”, que tanto los empleados actuales como los anteriores tienen derecho a acceder. Consulte OSHA, “Requisitos de informes y mantenimiento de registros de lesiones y enfermedades de la OSHA”, DOL, consultado el 14 de agosto de 2023, <https://www.osha.gov/recordkeeping/> (inglés); OSHA, “Otros requisitos de mantenimiento de registros de lesiones y enfermedades de la OSHA: Participación del empleado”, Código de Normas Federales, Archivos Nacionales, consultado el 14 de agosto de 2023, <https://www.osha.gov/laws-regs/regulations/standardnumber/1904/1904.35>. (inglés)
52. OSHA, *Ley OSH de 1970*.
53. OSHA, “Ley OSH de 1970: Sec. 9 Citaciones”, 29 U.S.C. § 658, consultado el 14 de agosto de 2023, https://www.osha.gov/laws-regs/oshact/section_9. (inglés)
54. OSHA, “Hoja de datos: Presentando quejas como denunciantes bajo la Sección 11(c) de la Ley OSH de 1970”, abril de 2018, <https://www.osha.gov/sites/default/files/publications/OSHA3841.pdf>.
55. OSHA, “Derechos de los trabajadores” (DOL, 2023), <https://www.osha.gov/sites/default/files/publications/3473workers-rights-spanish.pdf>.
56. El DOL tiene una [lista de agencias estatales para la compensación de los trabajadores](#). Hasta la fecha, no tenemos conocimiento de ninguna agencia estatal para la compensación de los trabajadores que proporcione una SOI. Oficina de Programas de Compensación para Trabajadores, “Funcionarios para la compensación de trabajadores estatales”, DOL, consultado el 14 de agosto de 2023, <http://www.dol.gov/agencies/owcp/wc>. (inglés)
57. Para obtener más información sobre las leyes estatales de licencia por enfermedad, consulte Molly Weston Williamson, “El estado del pago de las licencias por enfermedad en EE. UU. de 2023” (Center for American Progress, 5 de enero de 2023), <https://www.americanprogress.org/article/the-state-of-paid-sick-time-in-the-u-s-in-2023/>. (inglés)
58. DOL, “Licencia por enfermedad”, consultado el 14 de agosto de 2023, <http://www.dol.gov/general/topic/benefits-leave/sickleave>. (inglés)
59. WHD del DOL, “Preguntas frecuentes sobre la FMLA”, consultado el 14 de agosto de 2023, <https://www.dol.gov/agencies/whd/fmla/faq-spanish>.
60. Para obtener una descripción general de estos estados, consulte Molly Weston Williamson, “[El estado del pago de la licencia por enfermedad](#)”. (inglés)
61. Consulte, por ejemplo: EEOC, “Empleados y solicitantes de empleo”, EEOC de EE. UU., consultado el 14 de agosto de 2023, <https://www.eeoc.gov/es/empleados-y-solicitantes-de-empleo>; División de Derechos Civiles del DOJ, “Tipos de discriminación”, Departamento de Justicia, 6 de agosto de 2015, <https://www.justice.gov/es/crt/osc/Tipos-de-discriminaci%C3%B3n>; Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales, “Recursos para veteranos”, DOL, consultado el 14 de agosto de 2023, <http://www.dol.gov/agencies/ofccp/veterans/resources>. (inglés)
62. EEOC, “Guía de cumplimiento de la EEOC sobre discriminación por origen nacional”, 18 de noviembre de 2016, <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/eeoc-enforcement-guidance-national-origin-discrimination>. (inglés)
63. EEOC, “Empleados y solicitantes de empleo”.
64. EEOC, “Leyes que la EEOC hace cumplir”, consultado el 14 de agosto de 2023, <https://www.eeoc.gov/es/statutes/leyes-que-la-eeoc-hace-cumplir>. La EEOC también aplica una ley contra la discriminación relativamente nueva, la Ley de Equidad para Trabajadoras Embarazadas (Pregnant Workers Fairness Act, PWFA). Para obtener más información sobre esta y otras leyes que

- protegen los derechos de las embarazadas en el lugar de trabajo, incluidas las modificaciones razonables relacionadas con el embarazo y la ley PUMP (aplicada por la WHD del DOL), consulte “Lo que debes saber sobre el Acta de Equidad para Trabajadoras Embarazadas”, EEOC, consultado el 14 de agosto de 2023, <https://www.eeoc.gov/es/wysk/lo-que-debes-saber-sobre-el-acta-de-equidad-para-trabajadoras-embarazadas>.
65. La Oficina de los Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (Office of Federal Contract Compliance Programs, OFCCP), una subagencia del DOL de EE. UU., y la Sección de Derechos de Inmigrantes y Empleados (Inmigrant Employee Rights, IER), una agencia dentro del Departamento de Justicia de EE. UU., hacen cumplir otras leyes federales contra la discriminación en el lugar de trabajo. Visite sus sitios web para obtener más información.
 66. EEOC, “Límites de tiempo para presentar un cargo”, EEOC, consultado el 14 de agosto de 2023, <https://www.eeoc.gov/es/limites-de-tiempo-para-presentar-un-cargo>.
 67. EEOC, “Límites de tiempo para presentar un cargo”.
 68. EEOC, “Información general”, EEOC de EE. UU., consultado el 14 de agosto de 2023, <https://www.eeoc.gov/es/informacion-general>.
 69. NLRB, “Los derechos del empleado”, consultado el 14 de agosto de 2023, <https://www.nlr.gov/es/acerca-de-la-nlr/derechos-que-protegemos/sus-derechos/los-derechos-del-empleado>.
 70. NLRB, “Derechos del empleado”.
 71. NLRB, “Preguntas más frecuentes, NLRB”, consultado el 14 de agosto de 2023, <https://www.nlr.gov/resources/faq/nlr>. (inglés)
 72. Ver, por ejemplo, Departamento de Relaciones Laborales de Massachusetts, “Guía sobre el derecho de convenio colectivo de empleados públicos de Massachusetts”, 14 de junio de 2018, <https://www.mass.gov/handbook/massachusetts-public-employee-collective-bargaining-law-guide> (inglés); Estado de California, “Ley de Relaciones Laborales Agrícolas de California (Secciones 1140-1166.3 del Código Laboral)”, consultado el 14 de agosto de 2023, <https://www.alrb.ca.gov/statutes-regulations/statutes/>. (inglés)
 73. Consulte, por ejemplo, Tsedeye Gebreselassie, Nayantara Mehta e Irene Tung, “Cómo California puede liderar las reformas a las represalias para abolir las desigualdades en los lugares de trabajo” (Proyecto Nacional de Ley de Empleo, 2 de noviembre de 2022), <https://www.nelp.org/publication/how-california-can-lead-on-retaliation-reforms-to-dismantle-workplace-inequality/>. (inglés)
 74. NLRB, “Derechos del empleado”.
 75. Para obtener ejemplos de represalias según la ley FLSA, consulte WHD del DOL, “Represalias: La división de horas y salarios y horas está aquí para proteger sus derechos”, DOL, consultado el 14 de agosto de 2023, <http://www.dol.gov/agencies/whd/retaliation>. (inglés)
 76. EEOC, “Hoja de datos: Las represalias basadas en el ejercicio de los derechos en el lugar de trabajo son ilegales”, 10 de diciembre de 2015, <https://www.eeoc.gov/fact-sheet-retaliation-based-exercise-workplace-rights-unlawful>. (inglés) Para conocer breves ejemplos de patrones de represalias en virtud de las leyes aplicadas por la DOL WHD, consulte DOL WHD, “Represalias”. <https://www.dol.gov/agencies/whd/retaliation>. (inglés)
 77. Las reglas de consentimiento de una de las partes y de todas las partes se refieren a cuántas personas deben dar su consentimiento para que se grabe una conversación y que sea legal. Law.justia.com ha compilado una [lista de leyes estatales sobre este tema](#), cuya exactitud debe verificar con las leyes de su jurisdicción. Justia, “Grabación de llamadas telefónicas y conversaciones: Encuesta a 50 estados”, octubre de 2022, <https://www.justia.com/50-state-surveys/recording-phone-calls-and-conversations/>. (inglés)
 78. La concesión de un pago atrasado a un trabajador indocumentado depende de la ley aplicable en su jurisdicción y de los hechos subyacentes y el tipo de violación en cuestión. Por ejemplo, consulte *Hoffman Plastic Compounds, Inc. v. NLRB*, 535 U.S. 137 (2002) (que impide a la NLRB otorgar pagos atrasados a un trabajador indocumentado debido a su estatus); *Torres contra Precision Indus., Inc.*, 995 F.3d 485, 494 (6.º Cir. 2021) (Tener el estatus migratorio de un trabajador es irrelevante para los daños no económicos y punitivos, pero limita el pago de los salarios atrasados al período posterior a la obtención de la autorización de trabajo); *Madeira v. Affordable Hous. Found., Inc.*, 469 F.3d 219

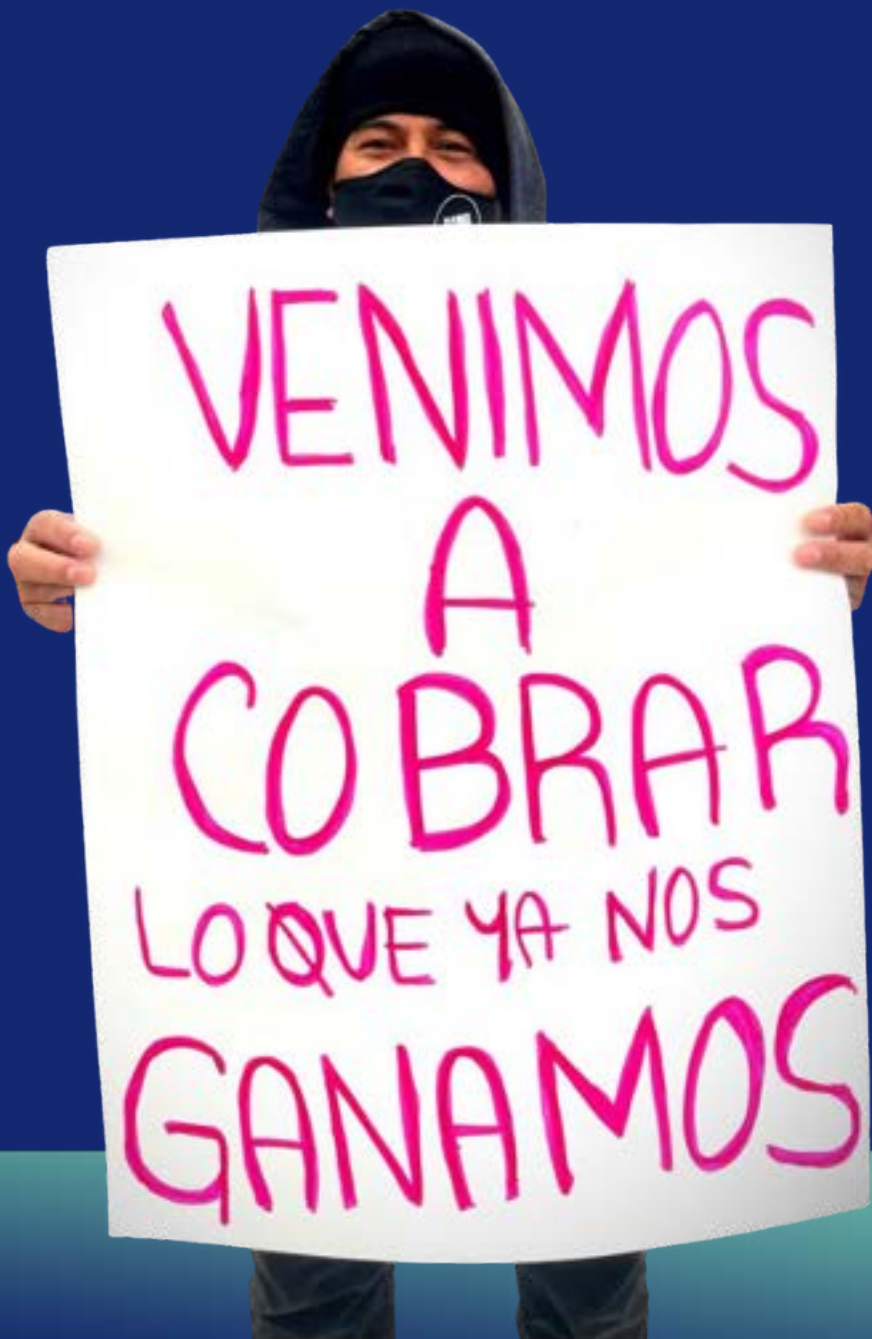
- (2.º Cir. 2006) (Tener el estatus de indocumentado del trabajador no impedía una concesión de pago atrasado cuando la concesión se derivaba de una lesión personal debido a la violación por parte del empleador de las leyes de salud y seguridad); *Salas contra Sierra Chem. Co.*, 59 Cal. 4th 407 (2014) (Los trabajadores indocumentados pueden recibir pagos atrasados si la concesión corresponde a períodos anteriores a cuando el empleador “descubrió” su condición de indocumentados). (inglés)
79. Por ejemplo, consulte Cal. Lab. Código § 1198.5 (California), Colorado. Rev. Stat. Ann. § 8-2-129 (Colorado), 820 Ill. Comp. Stat. §§ 40/1 a 40/12 (Illinois), Nev. Rev. Stat. Ann. § 613.075 (Nevada), Mass. Gen. Leyes Ann. cap. 149, § 52C (Massachusetts). (inglés)
80. Solicitar un expediente personal puede alertar al empleador sobre la participación de un trabajador en una posible disputa laboral. Considere las cuestiones de confidencialidad de los trabajadores y los riesgos a sufrir represalias antes de realizar esta solicitud.
81. Para obtener un ejemplo de solicitud de un registro OSHA 300, consulte Sur Legal Collaborative, “[Derechos de los representantes de los empleados en los procedimientos de la OSHA](#)”. (inglés)
82. De nuevo, los pagos atrasados se refieren a los salarios por el trabajo que un empleado hubiese realizado si no hubiera sido despedido ilegalmente.
83. Por ejemplo, consulte: *Hoffman Plastic Compounds, Inc. v. NLRB*, 535 U.S. 137 (2002) (que prohíbe a la NLRB conceder pagos atrasados a un trabajador indocumentado debido a su situación); *Torres contra Precision Indus., Inc.*, 995 F.3d 485, 494 (6.º Cir. 2021) (Tener el estatus migratorio de un trabajador es irrelevante para los daños no económicos y punitivos, pero limita el pago de los salarios atrasados al período posterior a la obtención de la autorización de trabajo); *Madeira v. Affordable Hous. Found., Inc.*, 469 F.3d 219 (2.º Cir. 2006) (Tener el estatus de indocumentado del trabajador no impedía una concesión de pago atrasado cuando la concesión se derivaba de una lesión personal debido a la violación por parte del empleador de las leyes de salud y seguridad); *Salas contra Sierra Chem. Co.*, 59 Cal. 4th 407 (2014) (Los trabajadores indocumentados pueden recibir pagos atrasados si la concesión corresponde a períodos anteriores a cuando el empleador “descubrió” su condición de indocumentados). El pago retroactivo en este contexto se refiere al pago por el trabajo que el trabajador aún no ha realizado pero que habría realizado si el empleador no lo hubiera despedido ilegalmente.
84. EEOC, “Cargo del Comisionado e investigaciones directas”, EEOC, consultado el 14 de agosto de 2023, <https://www.eeoc.gov/commissioner-charges-and-directed-investigations>. (inglés)
85. WHD del DOL, “La información que necesita para presentar una queja”, DOL, consultado el 14 de agosto de 2023, <http://www.dol.gov/agencies/whd/contact/complaints/information>. (inglés)
86. Consulte a continuación que “[t]odas las quejas son confidenciales; el nombre del trabajador y la naturaleza de la compensación no se pueden divulgar. No se puede revelar si existe una denuncia”. WHD del DOL, “Hoja de datos n.º 44: Visitas a los empleadores”, DOL, enero de 2015, <http://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/44-flsa-visits-to-employers>. (inglés) Para casos que abordan este problema, consulte, por ejemplo: *In re Pérez*, 749 F.3d 849, 855 (9.º Cir. 2014) (que analiza el “privilegio de los informantes” y sostiene que se aplica a los empleados que informaron violaciones al Departamento de Trabajo de EE. UU. antes y después de que el Departamento de Trabajo de EE. UU. iniciara el litigio). Asimismo, consulte *In re Walsh*, 15 F.4th 1005, 1011 (9.º Cir. 2021) (que confirma una orden del tribunal de distrito que exige que el Secretario de Trabajo revele la identidad de los testigos que testificarán en el juicio y sus declaraciones de testigos no redactadas antes de una fecha determinada antes del juicio). (inglés)
87. WHD del DOL, “Cómo presentar una queja”, DOL, consultado el 14 de agosto de 2023, <https://www.dol.gov/agencies/whd/contact/complaints-spanish>.
88. WHD del DOL, “Cómo presentar una queja”, DOL, consultado el 14 de agosto de 2023, <https://www.dol.gov/agencies/whd/contact/complaints-spanish>.
89. OSHA, “Presentar una denuncia relacionada con el lugar de trabajo”, consultado el 14 de agosto de 2023, <https://www.osha.gov/workers/file-complaint>. (inglés con enlace a la versión en español)
90. OSHA, “Proceso federal de manejo de quejas ante la OSHA”, consultado el 30 de agosto de 2023, <https://www.osha.gov/workers/handling>. (inglés)
91. OSHA, [Proceso federal de manejo de quejas ante la OSHA](#). (inglés)
92. OSHA, [Proceso federal de manejo de quejas ante la OSHA](#). (inglés)
93. OSHA, OSHA, “Derechos y protecciones de los trabajadores de OSHA”, consultado el 14 de agosto de

- 2023, <https://www.osha.gov/workers>. (inglés) Para obtener más información sobre los derechos de los representantes de los empleados, consulte Sur Legal, “Derechos de los representantes de los empleados en los procedimientos de la OSHA”. (inglés)
94. 29 U.S.C.A. § 658 (citas), 29 U.S.C.A. § 666 (multas). Consulte aquí para obtener más información: OSHA, “Pago de las multas”, consultado el 14 de agosto de 2023, <https://www.osha.gov/penalties/payments>. (inglés)
95. OSHA, “Hoja de datos: El programa de protección a los denunciantes de OSHA”, agosto de 2022, <https://www.osha.gov/sites/default/files/publications/OSHA3655.pdf>.
96. Para obtener más información, visite el sitio web de OSHRC en <https://www.oshrc.gov/about/how-oshrc-works-sp/>.
97. Reglas del procedimiento de OSHRC, § 2200.20 Estatus de la parte, <https://www.oshrc.gov/rules/#:~:text=%C2%A7%202200.20%20Party%20status.&text=The%20electi on%20shall%20be%20accomplished,not%20timely%20filing%20the%20notice>. (inglés)
98. OSHRC, “Cómo funciona OSHRC”, consultado el 30 de agosto de 2023, <https://www.oshrc.gov/about/how-oshrc-works-sp/>.
99. EEOC, “Presentación de cargos de discriminación con la EEOC”, EEOC, consultado el 14 de agosto de 2023, <https://www.eeoc.gov/es/presentacion-de-cargos-de-discriminacion-con-la-eeoc>.
100. EEOC, “Cómo presentar un cargo de discriminación laboral”, EEOC de EE. UU., consultado el 14 de agosto de 2023, <https://www.eeoc.gov/es/como-presentar-un-cargo-de-discriminacion-laboral>.
101. EEOC, “Presentación de cargos de discriminación”.
102. EEOC, “Presentación de cargos de discriminación”.
103. Para obtener una descripción general de estos posibles pasos en el proceso de la EEOC, consulte EEOC, “Qué puede esperar después de presentar un cargo”, EEOC de EE. UU., consultado el 14 de agosto de 2023, <https://www.eeoc.gov/es/employers/que-esperar-despues-de-la-presentacion-de-un-cargo>.
104. Comentarios sobre la terminología: en el proceso de la NLRB, una queja de un trabajador se denomina “cargo”, y si la NLRB determina que tiene fundamento, entonces se la denomina “queja”.
105. Para obtener más información, consulte la NLRB, “Investigar cargos”, consultado el 30 de agosto de 2023, <https://www.nlr.gov/es/acerca-de-la-nlr/que-hacemos/investigar-cargos>.
106. Para obtener una descripción general de estos posibles pasos en el proceso de la NLRB, consulte NLRB, “Investigar cargos”. Consulte también el Memorando 22-02 de la asesora general, del 1 de febrero de 2022, sobre las prácticas de la NLRB para solicitar este tipo de orden judicial cuando los empleadores han hecho amenazas durante las campañas de organización sindical: La asesora general, Jennifer Abruzzo, “En busca de las medidas cautelares 10(j) en respuesta a amenazas ilegales u otras coerciones durante las campañas de organización sindical”, 1 de febrero de 2022, <https://apps.nlr.gov/link/document.aspx/09031d4583683bd0>. (inglés)
107. Consulte Asesora general, Jennifer Abruzzo, “Asegurando los derechos y remedios para trabajadores inmigrantes bajo la NLRA”, 1 de febrero de 2022, <https://www.nelp.org/wp-content/uploads/Asegurando-los-Derechos-y-Remedios-para-Trabajadores-Inmigrantes-1.pdf>.
108. NLRB, “El proceso de la NLRB”, sin fecha, <https://www.nlr.gov/es/resources/nlr-process>.
109. Si bien esto puede cumplir con los objetivos identificados de un trabajador con respecto a la resolución de una violación de los derechos laborales, esta vía puede no permitir una solicitud de protección de acción diferida, dado que estas protecciones existen en relación con los intereses de aplicación de la ley de las agencias laborales.
110. Janice Fine, “Nuevos enfoques para hacer cumplir las normas de trabajo: Cómo las asociaciones para la aplicación de la ley entre el gobierno y la sociedad civil están mostrando el camino a seguir”, Foro Legal de la Universidad de Chicago, vol. 2017, Artículo 7 (2018), <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1594&context=uclf>; Tanya L. Goldman, “Herramienta 4 de la Caja de herramientas para la aplicación de las normas de trabajo: Introducción a la aplicación estratégica” (Rutgers Center for Innovation in Worker Organization, Center for Law and Social Policy, agosto de 2018), https://smlr.rutgers.edu/sites/default/files/Documents/Centers/CIWO/2018_introductiontostrategicenforcement.pdf. (inglés)
111. Al ser una herramienta de aplicación de la ley laboral, las protecciones de acción diferida son una

- forma de solución de conflictos entre las agencias laborales y el DHS. El propósito de la eliminación de conflictos entre las agencias es garantizar que la aplicación de la ley de inmigración civil no socave el trabajo de las agencias laborales para hacer cumplir las normas de trabajo. Dentro de este contexto, la SOI es la forma en que la agencia laboral notifica al DHS sus intereses de aplicación de la ley laboral. Para ver otros ejemplos de herramientas de eliminación de conflictos, consulte el Memorando de entendimiento de eliminación de conflictos de 2011 entre el DHS y el DOL de EE. UU. y el anexo de 2016 que amplía el MOU para incluir a la EEOC y la NLRB: director de USCIS, John Morton, y la procuradora de Trabajo, M. Patricia Smith, “Memorando de entendimiento revisado entre los Departamentos de Seguridad Nacional y Trabajo sobre las actividades de aplicación de la ley en los lugares de trabajo”, 7 de diciembre de 2011, (https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/OASP/DHS-DOL-MOU_4.19.18.pdf) (inglés); directora de USCIS, Sarah R. Saldaña et al., “Anexo al memorando de entendimiento revisado entre los Departamentos de Seguridad Nacional y Trabajo sobre las actividades de aplicación de la ley en los lugares de trabajo” (NILC, 6 de mayo de 2016), NILC, (https://www.nilc.org/wp-content/uploads/2021/11/MOU-Addendum_4.19.18.pdf) (inglés)
112. DHS, “Preguntas frecuentes del DHS”.
113. OSHA, “Programa de protección para los informantes: Certificaciones de visas U y visas T”, consultado el 14 de agosto de 2023, (https://www.whistleblowers.gov/ut_visa). (inglés)
114. Subsecretario adjunto principal, James S. Frederick, “Instrucción de la OSHA”, 19 de marzo de 2021, (https://www.osha.gov/sites/default/files/enforcement/directives/CSP_02-00-004.pdf). (inglés) OSHA, “Planes estatales”, DOL, consultado el 14 de agosto de 2023, (<https://www.osha.gov/stateplans>). (inglés) Puede presentar una queja ante la OSHA federal si cree que su Plan estatal es inadecuado. Consulte estas Preguntas frecuentes para obtener más información. OSHA, “Preguntas frecuentes sobre Planes estatales | Administración de Salud y Seguridad Ocupacional”, DOL, consultado el 14 de agosto de 2023, (<https://www.osha.gov/stateplans/faqs>). (inglés)
115. Oficina de Asuntos Públicos de la NLRB, “La asesora general, Jennifer Abruzzo, publica un memorando sobre cómo garantizar los derechos y compensaciones para los trabajadores inmigrantes”, 8 de noviembre de 2021, (<https://www.nlr.gov/news-outreach/news-story/general-counsel-jennifer-abruzzo-releases-memo-on-ensuring-rights-and>) (inglés); NLRB, “Derechos de los trabajadores inmigrantes, solicitudes de declaración de interés en apoyo de la acción diferida”, consultado el 30 de agosto de 2023, (<https://www.nlr.gov/es/guia/material-de-consulta-en-ingles/derechos-de-los-trabajadores-inmigrantes>).
116. NLRB, “Solicitudes de declaración de interés en apoyo de la acción diferida”.
117. Oficina del Comisionado Laboral del Departamento de Relaciones Industriales de California, “Preguntas frecuentes sobre el papel de la LCO en apoyo a la discreción procesal relacionada con la inmigración”, abril de 2023, (https://www.dir.ca.gov/dlse/Spanish/dhs_accion_diferida_FAQ.htm). Departamento de Relaciones Industriales de California Cal/OSHA, “Preguntas frecuentes sobre el papel de Cal/OSHA en apoyo a la discreción procesal relacionada con la inmigración”, abril de 2023, (https://www.dir.ca.gov/dosh/Spanish/dhs_accion_diferida_faq.htm); “Preguntas frecuentes sobre el papel de la ALRB en apoyo a la discreción procesal relacionada con la inmigración”, ALRB, sin fecha, (<https://www.alrb.ca.gov/wp-content/uploads/sites/196/2023/03/ALRB-PD-FAQs-Spanish.pdf>).
118. Departamento de Derechos Humanos de Illinois (IDHR), “Preguntas frecuentes sobre la acción diferida para la aplicación de la ley laboral”, consultado el 14 de agosto de 2023, (<https://dhr.illinois.gov/legal/faq-deferred-action.html>) (inglés); Departamento de Trabajo de Illinois, “Acción Diferida”, consultado el 14 de agosto de 2023, (<https://labor.illinois.gov/laws-rules/legal/deferredaction.html>). (inglés)
119. Departamento de Derechos Humanos de Illinois (Illinois Department of Human Rights, IDHR), “Preguntas frecuentes sobre la acción diferida para la aplicación de la ley laboral”. (inglés)
120. Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York, “Discreción procesal”, consultado el 14 de agosto de 2023, (<https://dol.ny.gov/system/files/documents/2023/12/prosecutorial-discretion-p118.pdf>) (inglés); Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York, “Declaración de interés”, (<https://es.dol.ny.gov/statement-interest>).
121. DOL del Estado de Nueva York, “Discreción procesal” (inglés); Departamento de Trabajo del Estado de

- Nueva York, “Declaración de interés”, <https://es.dol.ny.gov/statement-interest>.
122. Comisión de Massachusetts contra la Discriminación, “Aviso de reunión y orden del día” (18 de julio de 2023), <https://www.mass.gov/doc/notice-of-mcad-public-meeting-agenda-july-18-2023/download>. (inglés)
123. NLRB, “Los derechos del empleado”, consultado el 14 de agosto de 2023, <https://www.nlr.gov/es/acerca-de-la-nlr/derechos-que-protegemos/sus-derechos/los-derechos-del-empleado>.
124. NLRB, “Derechos del empleado”.
125. Centro Comunitario de Trabajadores, C.C.T. et al., “Kit de herramientas: Clínicas Legales de Inmigración para la Acción Diferida en materia laboral”, septiembre de 2023, https://www.nilc.org/wp-content/uploads/2023/09/NILC_WorkersRightsToolkit_09-06-23-B.pdf. (inglés)
126. DHS, “Preguntas frecuentes del DHS”.
127. USCIS, “Víctimas de trata de personas: Estatus T de no inmigrante”, DHS, 20 de octubre de 2021, <https://www.uscis.gov/es/programas-humanitarios/victimas-de-trata-de-personas-estatus-t-de-no-inmigrante>; USCIS, “Víctimas de actos criminales: Estatus U de no inmigrante”, DHS, 20 de marzo de 2023, <https://www.uscis.gov/es/programas-humanitarios/victimas-de-actos-criminales-estatus-u-de-no-inmigrante>.
128. WHD del DOL, “Certificaciones de visas U y visas T”, DOL, consultado el 14 de agosto de 2023, <http://www.dol.gov/agencies/whd/immigration/u-t-visa>; OSHA, “Programa de protección para los informantes: Certificaciones de visas U y visas T”, consultado el 14 de agosto de 2023, https://www.whistleblowers.gov/ut_visas (inglés); EEOC, “Procedimientos de la EEOC: Solicitud a la EEOC de certificación para la solicitud de clasificación de no inmigrantes U (Visa U) en los casos de la EEOC”, EEOC, consultado el 14 de agosto de 2023, <https://www.eeoc.gov/eeoc-procedures-requesting-eeoc-certification-u-nonimmigrant-classification-u-visa-petitions-eeoc>; NLRB, “Derechos de los trabajadores inmigrantes”, consultado el 14 de agosto de 2023, <https://www.nlr.gov/es/guia/material-de-consulta-en-ingles/derechos-de-los-trabajadores-inmigrantes>.
129. USCIS, “Víctimas de actos criminales: Estatus U de no inmigrante”; USCIS, “Víctimas de trata de personas: Estatus T de no inmigrante”.
130. OSHA, “Programa de protección para los informantes: Certificaciones de visas U y visas T”, consultado el 14 de agosto de 2023, https://www.whistleblowers.gov/ut_visas. (inglés)
131. USCIS, “Víctimas de actos criminales: Estatus U de no inmigrante”.
132. Consulte USCIS, “Enlace público nacional – Proceso de visas y determinaciones de autenticidad – Preguntas frecuentes”, 23 de septiembre de 2021, <https://www.uscis.gov/es/registros/sala-de-lectura-electronica/enlace-publico-nacional-proceso-de-visas-u-y-determinaciones-de-autenticidad-preguntas-frecuentes>.
133. USCIS, “Verifique los tiempos de procesamiento de casos”, consultado el 31 de agosto de 2023, <https://egov.uscis.gov/processing-times/es>.
134. USCIS, “Víctimas de trata de personas: Estatus T de no inmigrante”.
135. Otro beneficio exclusivo de los solicitantes de la visa T es la elegibilidad para la designación de Presencia continua (Continued Presence, CP), que confiere beneficios similares a la acción diferida en materia laboral, como protección contra la deportación y autorización de trabajo de dos años, pero también brinda elegibilidad para beneficios federales como Medicare y cupones de alimentos. La CP solo puede ser emitida por el Centro para Contrarrestar la Trata de Personas (Center for Countering Human Trafficking, CCHT) de ICE en nombre de una agencia para la aplicación de la ley, generalmente Investigaciones de Seguridad Nacional (Homeland Security Investigations, HSI), la rama de ICE que investiga la trata de personas. Algunas agencias laborales remitirán los casos a HSI, pero, la búsqueda de CP involucrará a defensores que ayuden a los trabajadores a denunciar la trata a la oficina local de HSI. Incluso entonces, la decisión de solicitar la CP en nombre del trabajador quedará a discreción de HSI. Por estas razones, la CP normalmente será un camino más difícil para obtener un EAD que en vez de solicitarla a través del nuevo proceso de acción diferida. Para obtener más información sobre este proceso, consulte CCHT, “Guía de recursos para la presencia continua”, <https://www.ice.gov/doclib/human-trafficking/ccht/continuedPresenceToolkit.pdf>. (inglés)

136. USCIS, “Los tiempos de procesamiento”.
137. Por ejemplo, consulte EEOC, “Mediación”, EEOC de EE. UU., consultado el 14 de agosto de 2023, <https://www.eeoc.gov/es/mediacion>.
138. EEOC, “Central Station Casino pagará \$1.5 millones en un acuerdo de la EEOC por sesgo de origen nacional”, EEOC de EE. UU., 18 de julio de 2003, <https://www.eeoc.gov/newsroom/central-station-casino-pay-15-million-eeoc-settlement-national-origin-bias-0>. (inglés)
139. Por ejemplo, una vez que la EEOC emite una carta de derecho a demandar, el trabajador tiene solo 90 días para presentar una demanda. EEOC, “Presentación de una demanda”, EEOC de EE. UU., consultado el 14 de agosto de 2023, <https://www.eeoc.gov/es/presentacion-de-una-demanda>.
140. Algunas agencias, como la EEOC, han indicado que considerarían solicitudes para obtener una SOI basadas en litigios privados caso por caso. La EEOC hace cumplir, entre otras leyes, el Título VII, que exige a los trabajadores a presentar primero una queja ante la agencia antes de acudir a los tribunales (conocido como “requisito de agotamiento de los recursos administrativos”). No está claro bajo qué circunstancias la EEOC, u otra agencia, podría conceder una solicitud para obtener una SOI basada en un litigio privado.
141. Rossana Cambron, “El tribunal ordena a El Super a que reincorpore a Fermín Rodríguez, organizador despedido”, *People's World*, 3 de agosto de 2015, <https://www.peoplesworld.org/article/court-orders-el-super-to-reinstate-fermin-rodriquez-fired-organizer/>. (inglés)
142. Jeniffer Solis, “Seguridad Nacional formaliza el proceso que les valió a los trabajadores inmigrantes un acuerdo de \$3 millones”, *Nevada Current*, 18 de enero de 2023, <https://www.nevadacurrent.com/?p=203113>. (inglés)
143. Rafael Sánchez-Cruz, “Trabajadores inmigrantes que luchan por asistencia para evitar la deportación después de haber denunciado abuso laboral”, *WUSA9*, 28 de septiembre de 2022, <https://www.wusa9.com/article/news/politics/immigrant-workers-fighting-for-deportation-relief-after-reporting-stolen-wages/65-113b2de1-fc60-430f-8753-91d74c576740>. (inglés)
144. Blanca Juárez, “EE. UU. otorga visa humanitaria a trabajadores migrantes cuya lucha laboral fue reprimida”, 20 de octubre de 2021, <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/EU-otorga-visa-humanitaria-a-trabajadores-migrantes-cuya-lucha-laboral-fue-reprimida-20211019-0112.html>.
145. Kevin Gosztola, “ICE y Seguridad Nacional son acusados de atacar a trabajadores migrantes sinceros para deportarlos”, *The Dissenter*, 17 de mayo de 2023, <https://thedissenter.org/ice-homeland-security-accused-of-targeting-outspoken-migrant-worker-for-deportation/>. (inglés)
146. *Empleados de “El Milagro” logran acuerdo con la compañía tras denunciar condiciones inseguras y abusivas*, 2023, <https://www.univision.com/local/chicago-wgbo/empleados-de-el-milagro-logran-acuerdo-con-la-compania-tras-denunciar-condiciones-inseguras-y-abusivas-video>.
147. David Roeder, “Trabajadores de El Milagro logran un acuerdo por los cargos laborales”, *Chicago Sun-Times*, 20 de julio de 2023, <https://chicago.suntimes.com/business/2023/7/20/23802079/el-milagro-workers-praise-settlement-labor-charges>. (inglés)
148. Armando Carmona, “Queja de trabajadores inmigrantes y la NDLOM lleva a cabo una investigación de la OSHA y una multa de \$100,000 por violaciones graves a la seguridad y salud”, *NDLOM* (blog), 2 de agosto de 2016, <https://ndlon.org/complaint-from-immigrant-workers-and-ndlon-leads-to-osha-investigation-and-100-000-fine-for-serious-safety-and-health-violations/>. (inglés)
149. NDLOM, “Conozca a los trabajadores y defensores de la Comisión de Listón Azul para los Derechos de Trabajadores Inmigrantes”, *Campaña DALE* (blog), consultado el 31 de agosto de 2023, <https://ndlon.org/dale-campaign/>. (inglés)



El 9 de enero de 2023, un trabajador de Unforgettable Coatings, Inc. (UCI) se manifestó frente al Tribunal del Distrito Federal de Las Vegas durante una de las audiencias de conciliación en el caso Walsh contra UCI.

Crédito: Arriba Las Vegas Worker Center