

¡CONOZCA SUS DERECHOS!

DERECHOS de los TRABAJADORES en las POLLERAS y otras PLANTAS PROCESADORES de CARNE en CAROLINA del NORTE



La División para los Trabajadores Agrícolas
Ayuda Legal de Carolina del Norte



El Proyecto de los Derechos de los Inmigrantes
Centro de Justicia de Carolina del Norte



**La División para los Trabajadores Agrícolas
de Ayuda Legal de Carolina del Norte
Teléfono 1-800-777-5869**



**El Proyecto de los Derechos de los
Inmigrantes del Centro de Justicia de
Carolina del Norte
Teléfono 919-861-2071**

©2012 The Farmworker Unit of Legal Aid of North Carolina
and The North Carolina Justice Center.

For permission to reprint this brochure please contact:
Para permiso de reproducir esta publicación, comuníquese con:
www.farmworkerlanc.org
Farmworker Unit, LANC, PO Box 26626, Raleigh, NC 27611
(919) 856-2180

Adaptado y distribuido por:

La División para los Trabajadores Agrícolas
Ayuda Legal de Carolina del Norte
224 South Dawson Street
Raleigh, North Carolina 27611

El Proyecto de los Derechos de los Inmigrantes
del Centro de Justicia de Carolina del Norte
224 South Dawson Street
Raleigh, North Carolina 27611

Este folleto fue adaptado con la autorización del Centro de Leyes de la Pobreza en el Sur, 400 Washington Avenue, Montgomery, AL 36104. El título original de esta publicación era "¡Conozca sus Derechos! Derechos de los Trabajadores en las Polleras."

Las ilustraciones en este panfleto se usan con el permiso de Mark Zingarelli.

ASISTENCIA LEGAL GRATIS EN NC

Hola y Bienvenidos.

Aquí en Carolina del Norte tenemos dos organizaciones (sin fines de lucro) para ayudar a los trabajadores de la polleras y otras plantas procesadoras de carne con problemas y preguntas legales laborales.

**La División para los Trabajadores
Agrícolas de Ayuda Legal
de Carolina del Norte
Teléfono 1-800-777-5869**

**El Proyecto de los Derechos de los
Inmigrantes del Centro de Justicia
de Carolina del Norte
Teléfono 919-861-2071**

Las dos organizaciones cuentan con personal que habla Español, y sus servicios son gratuitos y confidenciales.

Estamos aquí para ayudarle a defender sus derechos laborales. Por favor, llámenos si tiene preguntas o problemas



CONTENIDO

Introducción	2
Su Pago	
El Sueldo Mínimo	3
El Pago por los Descansos	6
El Tiempo y Medio (Horas Extras)	7
Las Deducciones de su Salario	7
Deducciones por Equipo de Protección Personal..	8
Deducciones por Uniformes y Herramientas.....	9
Tarifas de Reclutamiento	9
Impuestos	10
Las Enfermedades y Emergencias Familiares	12
Los Descansos	13
Descansos para ir al Baño	13
Descansos para las Madres Lactando	14
Acoso Sexual	14
La Discriminación	15
La Discriminación con base en Origen Nacional ...	16
Los Sindicatos	18
Compensación para el Trabajador Lastimado.....	20
Un Lugar de Trabajo Sano y Saludable	24
Sus Documentos de Identidad	26

DERECHOS de los TRABAJADORES en las POLLERAS y otras PLANTAS PROCESADORES de CARNE

INTRODUCCIÓN:

Todos los empleados, a pesar de su estado migratorio, tienen derecho a recibir los mismos derechos básicos de empleo.

Usted viene aquí a trabajar, y es importante que se le respete y que lo traten bien en su trabajo. Usted se merece todas las protecciones bajo la ley

Este folleto no constituye consejo legal para una situación específica. Si Ud. considera que se están violando sus derechos o tiene cualquier pregunta, puede comunicarse con:

**La División para los Trabajadores Agrícolas
de Ayuda Legal de Carolina del Norte
al teléfono 1-800-777-5869**

**El Proyecto de los Derechos de los Inmigrantes
del Centro de Justicia de Carolina del Norte
al teléfono 919-861-2071**

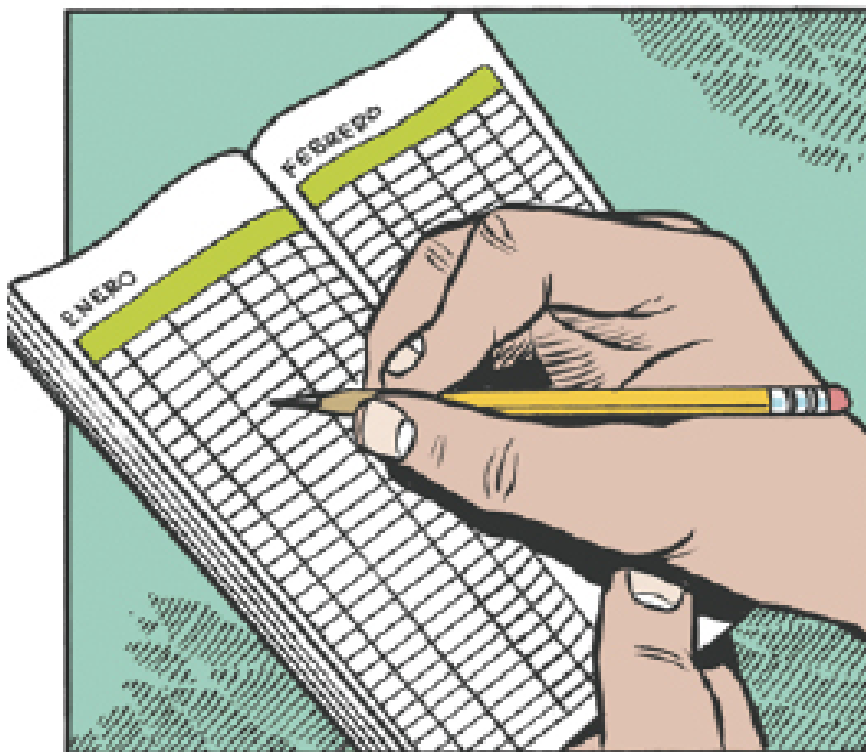
Si contesta la máquina, deje su nombre, número de teléfono, manera de contactarle, y una explicación breve sobre su problema.

Recuerde que su llamada es confidencial y
nuestros servicios son gratis

SU PAGO:

EL SUELDO MÍNIMO

Todos los trabajadores en las polleras y otras plantas procesadoras de carne deben de recibir por lo menos el sueldo mínimo de **\$7.25** por cada hora que trabajan. **Su empleador tiene que pagarle cada hora que usted trabaja.**



Si a Ud. no le pagan por lo menos \$7.25 la hora antes de descontar los impuestos (los taxes) o si su empleador le descuenta dinero de su cheque (aparte de los impuestos) y su sueldo termina siendo menos de \$7.25 la hora. Usted puede hacer una queja.

Usted puede comunicarse con El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, con la División de Horas y Salarios al 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243) o con nosotros si tiene preguntas o necesita ayuda (**Ayuda Legal** 1-800-777-5869) (**El Centro de Justicia** al 919-861-2071).

Su empleador TIENE LA OBLIGACION DE PAGARLE . . .

. . . el tiempo que Ud. trabaja en preparación antes de su turno o si le toca quedarse trabajando después de su turno.

. . . el tiempo que Ud. dedica en ponerse y quitarse la ropa especial o el equipo de protección personal que requiere su trabajo.

. . . el tiempo que Ud. dedica en esperar cuando se rompen las máquinas, aún si la cadena de montaje no está en movimiento.

Si la compañía utiliza un reloj maestro (“master clock”) para todos los trabajadores, y dicho reloj empieza y se detiene al mismo tiempo que la cadena de montaje, su empleador todavía esta obligado a pagarle los minutos que Ud. espera para que empiece la cadena y los minutos dedicados al trabajo que le quedan por hacer después de que se paró la cadena de montaje.

Juan lleva cinco años trabajando en la pollera. Cada día lo obligan a llegar a su trabajo temprano para cambiarse la ropa y llegar a la cadena de montaje unos 5 minutos mas temprano.

Él se tarda 3 minutos en ponerse el equipo de protección y llegar a la cadena, dónde tiene que esperar unos 5 minutos. A Juan no le pagan estos 8 minutos cada día; porque el reloj empieza a correr cuando la cadena de montaje empieza a trabajar. Esto no es legal.

A Juan lo están estafando en su pago:
8 minutos cada día, 40 minutos cada semana o casi 3 horas cada mes.

En un año, a Juan le falta casi una semana entera de pago, basado en esos 8 minutos no pagados. En su 5 años de trabajo, a Juan le estafaron por casi un mes entero de pago.



EL PAGO POR LOS DESCANSOS

Un empleador tiene la obligación de pagarle cualquier descanso que sea menos de 30 minutos.

Durante un descanso no pagado, nadie lo puede obligar a trabajar, a limpiar el equipo, a esperar en la cadena de producción, a ponerse o quitar la ropa de trabajo o el equipo o a hacer cualquier otra tarea que se relaciona con el trabajo.

Si a Ud. lo obligan a trabajar durante su descanso, entonces deben de pagárselo.

Lleve un control de las horas que Ud. trabaja cada día.

No tenga miedo de defenderse. Según la ley, su empleador no puede despedirle o tomar ninguna otra acción negativa en contra suya por haberse quejado sobre su derecho a un sueldo justo.

Todos los empleados, no importa el estado migratorio, tienen derecho a un sueldo justo.

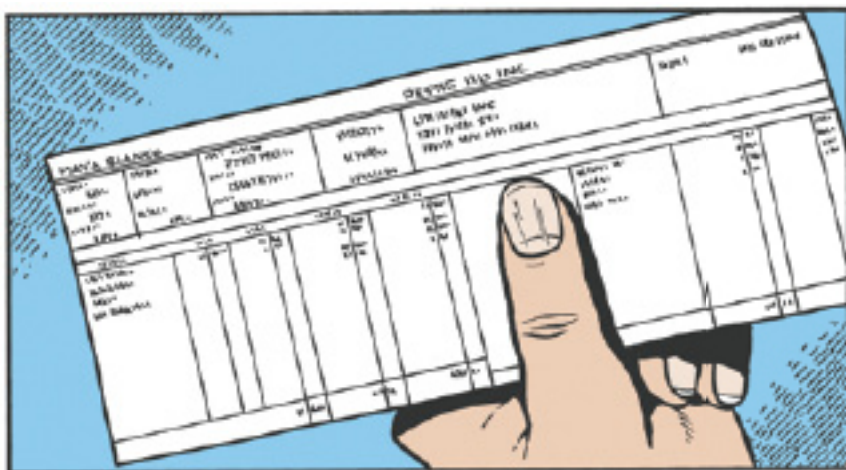
“TIEMPO Y MEDIO” (HORAS EXTRAS):

Bajo la ley, una semana “normal” de trabajo es de 40 horas durante la semana. Si Ud. trabaja más de 40 horas durante una semana, el empleador está obligado pagarle el 50% más por cada hora que Ud. trabaja después de las 40 horas de trabajo.

Por ejemplo, si Ud. normalmente gana \$8.00 la hora, Ud. debe de recibir $\$8.00 + \$4.00 = \$12.00/\text{hora}$, por cada hora después de las 40 trabajadas.

DESCUENTOS DEL CHEQUE: - ¿Tengo que pagar esto?

Antes de que un empleador descuente cualquier suma de su cheque (aparte de los impuestos), por lo general el empleador debe de pedir al empleado que firme una autorización escrita.



LAS DECCIONES DE SU SALARIO

Deducciones por Equipo de Protección Personal

Su empleador está obligado a proveerle el equipo de protección necesario sin costo alguno. Ud. no debe de pagar para reemplazar este equipo de protección a menos de que usted lo pierda o lo destruya a propósito.

La compañía debe de proporcionarle el siguiente equipo sin costo según se necesite:

- guantes
- redecilla (para el pelo)
- cascos
- Boquillas
- Delantal



Deducciones por los uniformes y herramientas -

Algunos empleadores obligan a los trabajadores a pagar sus uniformes y herramientas de trabajo. Esto puede ser legal, si su sueldo en la semana no es menor de \$7.25 por hora.

Si Ud. no está seguro si los descuentos de su empleador son legales, llámenos con sus preguntas.

Tarifas de Reclutamiento

Los empleadores no pueden cobrarles ninguna tarifa por aplicar o ser reclutado si ese descuento hace que su sueldo total para la semana llegue a menos de \$7.25/hora.

Los Impuestos - ¿Adónde se fue mi dinero?

Los empleadores están obligados por la ley a descontar los siguientes impuestos (taxes) de su cheque por cada periodo de pago:

- FICA taxes (de Seguro Social y Medicare): los impuestos federales que todos los empleadores deben de descontar llegan a un 7.65% de su pago.
- Los impuesto (“Income taxes”): La suma descontada variará según sus ingresos y el tamaño de su familia.

Si usted no esta seguro de sus deducciones, Usted puede comunicarse con El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, con la División de Horas y Salarios al 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243) o con nosotros si tiene preguntas o necesita ayuda (**Ayuda Legal** 1-800-777-5869) (**El Centro de Justicia** al 919-861-2071).

Deducción de los impuestos

Si no le están descontando ninguna suma, puede ser que su empleador está infringiendo la ley.

Tambien es posible que usted no esté aportando para sus beneficios de Seguro Social o que usted puede deber dinero al gobierno por el impuesto sobre la renta.

Cada año usted debe recibir una forma W2 como la que está al final de esta página, para que usted pueda preparar sus impuestos.

		a Employee's social security number		OMB No. 1545-0008	
b Employer identification number (EIN)		1 Wages, tips, other compensation		2 Federal income tax withheld	
c Employee's name, address, and ZIP code		3 Social security wages		4 Social security tax withheld	
		5 Medicare wages and tips		6 Medicare tax withheld	
		7 Social security tips		8 Allocated tips	
d Control number		9 Advance EIC payment		10 Dependent care benefits	
e Employee's first name and initial		Last name		Suff.	
f Employee's address and ZIP code		11 Nonqualified plans		12a	
		13 ☐ Statutory employee ☐ Retirement plan ☐ Third-party sick pay		12b	
		14 Other		12c	
				12d	
15 State Employer's state ID number		16 State wages, tips, etc.		17 State income tax	
				18 Local wages, tips, etc.	
				19 Local income tax	
				20 Locality name	

Form **W-2** Wage and Tax Statement
Copy 2—To Be Filed With Employee's State, City, or Local Income Tax Return.

2009

Department of the Treasury—Internal Revenue Service

¿Está preocupado que no le pagan bien?



- **Guarde todos los talones de cheque.** Si no le dan un talon con su cheque, saque una fotocopia antes de cobrar el cheque.
- También debe de **mantener un registro de las horas** que usted trabaja cada semana.

LAS ENFERMEDADES Y EMERGENCIAS FAMILIARES:

Ud. tiene derecho a un total de 12 semanas de permiso de descanso sin goze de sueldo cada año para los propósitos siguientes:

- El nacimiento y cuidado de su hijo/hija recién nacido/a;
- La adopción de un niño por cuidado temporal;
- Para cuidar a uno de sus familiares directos (esposo/a, hijo/a, o padre/madre), que sufre de una condición médica grave; o
- Una condición médica grave que lo incapacita a usted mismo para trabajar.

Para calificar para este tipo de permiso de descanso:

- Ud. tiene que haber trabajado por lo menos 12 meses para su empleador actual (y haber trabajado por lo menos 1,250 horas en el año - un promedio de 24 horas cada semana).
- Cuando sea posible, Ud. debe notificarle a su jefe por lo menos con 30 de anticipación.

Las 12 semanas de permiso para propósitos familiares o médicos no tienen que ser consecutivas, o sea, no hay que tomarlas todas de una vez.

LOS DESCANSOS

Los Descansos para usar el Baño

Ud. tiene derecho de **ir al baño cuando sea necesario**. Si su empleador no le permite ir al baño cuando usted lo necesita, comuníquese con:

La División de la Seguridad y Salud Ocupacional de Carolina de Norte OSHA al 1-800-NC-Labor (1-800-625-2267) y haga una queja. o si tiene preguntas o necesita ayuda comuníquese con nosotros (**Ayuda Legal** al 1800-777-5869) (**El Centro de Justicia** al 919-861-2071)



Los Descansos Para Madres Lactando

Las madres amamantando tienen derecho de tener tiempo para extraer la leche materna durante **un año** después del nacimiento de su hijo/a.

La compañía debe proveerle un lugar **privado**. El lugar que le proveen no puede ser un baño.

Ese tiempo no se considera remunerable.

ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es un acto sexual en contra de un empleado sin que este lo quiera. Puede ser físico o verbal. Un hombre o una mujer puede sufrir de acoso sexual de parte de un colega, un supervisor, un patrón, u otra persona (por ejemplo, un cliente).

El acoso sexual puede incluir:

- manoseo no consentido
- insinuaciones vulgares
- pedir o exigir relaciones sexuales
- promesas de un beneficio en el trabajo en cambio de favores sexuales
- amenazas con despidirle por rechazar
- avances o pedidos sexuales
- violación

LA DISCRIMINACIÓN:

Las leyes federales prohíben a los empleadores de discriminar u hostigar a los trabajadores por su **raza** o **etnicidad**, su **nacionalidad**, su **edad**, su **religión**, su **género**, el **embarazo** o la **discapacidad**.

La discriminación puede ocurrir en:

- el pago
- las horas
- la asignación de los puestos de trabajo
- las contrataciones y despidos
- los promociones

La discriminación también incluye:

- el hostigamiento de los empleados (física, verbal o sexualmente) y
- Cuando el supervisor no actua despues de que alguien le informa de un maltrato.



La Discriminación con Base de Origen Nacional

Discriminar a una persona a base de su origen nacional, raza, o etnicidad va en contra de la ley.

Lea la historia de Juan

Juan lleva 5 años trabajando en la cadena de montaje en una pollera. Juan es mexicano y vino a los Estados Unidos cuando tenía 10 años. Juan empezó a trabajar en la pollera en casi al mismo tiempo que otro trabajador llamado Bill. Bill es blanco y nació en los Estados Unidos.

Bill trabaja en la cadena de montaje y hace las mismas tareas que Juan. Recientemente Juan descubrió que Bill gana un dólar más por hora que Juan. Después de consultar con sus colegas durante el almuerzo, Juan descubre que todos los trabajadores mexicanos ganan menos que los americanos en la misma cadena.

Esto es discriminación. El empleador está discriminando a Juan y a los otros trabajadores mexicanos sobre la base de su raza y origen nacional al pagarles menos que a los americanos.

La represalias -- defiendase

Es en contra de la ley si un empleador toma represalias contra un empleado por hacer una denuncia de discriminación. Todos los empleados tienen estos derechos, no importa el estado migratorio.

¿Que Puedo Hacer?

Si Ud. piensa que alguien en su trabajo lo está discriminando, quédese con su supervisor, jefe o el departamento de recursos humanos.

Ud. debe de seguir cualquier regla para levantar una denuncia según se estipule en su manual de empleado, si la empresa tiene uno.

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los EE.UU. al 1-800-669-4000 o comuníquese con nosotros si tiene preguntas o necesita ayuda (**Ayuda Legal** 1-800-777-5869) (**El Centro de Justicia** al 919-861-2071).

Es importante intentar de mantener un registro de cuándo pasó la discriminación, qué pasó, y si había algún testigo presente.

LOS SINDICATOS

¿Que es un sindicato?

Un sindicato es una union de trabajadores quienes se juntan para negociar con su empleador y mejorar el sueldo y las condiciones de ellos mismos.

Los trabajadores en una fábrica sindicalizada negocian un contrato, el cual puede garantizar ciertas condiciones, por ejemplo los sueldos, un aumento de pago, los beneficios de salud, las condiciones del trabajo, una protección contra los despidos injustos, etc.

Solo algunas planta empacadoras en Carolina del Norte tienen acuerdo colectivo con un sindicato. Contratos colectivos generalmente proveen que los trabajadores solo puedan ser disciplinados o despedidos por una razón justa y que los trabajadores tenga un sistema de quejas para resolver los problemas o violaciones. Si un contrato colectivo los empleadores en Carolina del Norte pueden despedir por alguna razón que no es prohibida por la ley.

Todos los trabajadores tienen derecho de afiliarse a un sindicato, **no importa su estado migratorio**. En Carolina del Norte, no es un requisito que un trabajador pertenezca a un sindicato si hay un contrato para la planta

¿El juntarme con mis colegas me protege aún si no tengo un sindicato?

Sí, siempre que se juntan **dos o más trabajadores** para hablar con su empleador sobre la base de **mejorar las condiciones del trabajo**, Según la ley ellos están protegidos de represalia.

De acuerdo a la ley federal, su empleador no puede despedir, suspender, hostigar o bajarle a un puesto de trabajo inferior por juntarse con sus colegas para tratar con los problemas en el lugar de trabajo. No importa si Ud. pertenece a un sindicato o no.



Si su derecho a organizarse ha sido infringido, Ud. puede contactarse con **la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo de los EE.UU** al 1-866-667-NLRB (1-866-667-6572) o con nosotros si tiene preguntas o si necesita ayuda (**Ayuda Legal** al 1800-777-5869) (**El Centro de Justicia** al 919-861-2071)

COMPENSACION PARA EL TRABAJADOR

LASTIMADO:

Si Ud. **se lesiona** en le trabajo o **se enferma** a causa de su trabajo Ud. tiene derecho de recibir compensación al trabajador.

Ud. puede recibir beneficios aun si Ud. tenía la culpa por causar la lesión.

La compensación al trabajador cubre:

- 1) todos los gastos médicos,
- 2) una parte de su sueldo mientras Ud. se recupera si pierde más de siete dias de trabajo,
- 3) una suma global si Ud. pierde la habilidad de usar parte de su cuerpo sin posibilidades mejorarse



Proteja sus derechos:

Es **ilegal** que su empleador le despidan o tome cualquier otra acción negativa contra Ud. por hacer un reclamo de compensación al trabajador.

¿Qué debo hacer si me lastimo en el trabajo?

1. **Avise a su supervisor:** Informe a su supervisor inmediatamente de la lesión o enfermedad. También debe de dar una noticia por escrito a su supervisor dentro de **30 días** después de accidente.
2. **Testigos:** Anote los nombres, las direcciones y los números de teléfono de todos los testigos.
3. **Busque atención médica:** Pida ver a un médico inmediatamente. Si su empleador no le proporciona un médico, busque un médico por su cuenta e infórmele que su condición está relacionada con el trabajo. Un abogado puede ayudarle en esto.
4. **Mantenga un registro:** Tome notas acerca de cómo llegó a pasar el accidente, quién estaba presente, y cómo respondió la compañía.
5. **Busque ayuda:** La ley de compensación de trabajador es complicada. Comuníquese con una oficina de Ayuda Legal o un abogado de compensación al trabajador.

Es posible que la enfermera de la planta diga que usted esta bien o que no es necesario ver al medico. Si usted no esta bien por un accidente relacionado con su trabajo, es mejor contactar a un abogado con especialidad en compensación de trabajador.

Usted tiene derecho a Compensacion para el Trabajador sin importar su estado migratorio.

Faltar al trabajo a causa de su lesión

Si el médico dice que Ud. tiene que faltar al trabajo a causa de su lesión, el seguro de Compensación al Trabajador le pagará una porción de su pago.

Si su lesión es permanente, Ud. puede ser eligible para recibir beneficios médicos a largo plazo tal como un pago de compensación por su discapacidad.

¡Cuidado!

Su empleador quizás ofrezca pagar sus gastos médicos. Esto puede significar que su empleador **está infringiendo la ley** y no va reportar su lesión a la comisión de compensación al trabajador. Si su empleador no reporta su lesión, puede que a Ud. no le garanticen los beneficios de Compensacion al Prabajador.

No importa lo que le dice su empleador, cuando Ud se lesiona en el trabajo, Ud debe entregar una noticia por escrito a su empleador inmediatamente y contactar a un abogado de Compensación al Trabajador o ayuda legal.

“Me duele cada día, pero la enfermera de la planta me dice que estoy bien.”

Muchos trabajadores en polleras y marraneras tienen lesiones por los movimientos repetitivos, los cuales surgen conforme avanza el tiempo. Si le duelen las manos, los brazos o los hombros, vaya con la enfermera de la planta y pida que su supervisor lo mueva a otro puesto de trabajo. También pida ver a un médico.

Si la compañía no le permite ver a un médico, Ud. puede comunicarse. Usted puede comunicarse con nosotros si tiene preguntas o necesita ayuda (**Ayuda Legal** 1-800-777-5869) (**El Centro de Justicia** al 919-861-2071).

UN LUGAR DE TRABAJO SANO Y SALUDABLE:

¿Que es OSHA?

OSHA (Administracion de la Seguridad y Salud Ocupacional) es una division del Departamento de Labor de carolina del norte la cual tiene la responsabilidad de asegurar la salud y la seguridad en el trabajo. OSHA toma quejas confidenciales y no revela los nombres a los patrones. OSHA tiene investigadores que hablan Español.

Condiciones Peligrosas en la Fábrica

- alta velocidad en la línea de montaje
- cuchillos o tijeras embotados
- exposición a químicos
- ambientes de trabajo sumamente calurosos o fríos
- equipo de protección inadecuado, por ejemplo cascos, guantes, anteojos protectores, y/o mandiles apropiados
- falta de entrenamiento de seguridad adecuada
- denegación del uso del baño o instalaciones sanitarias inapropiadas.

Si usted y sus colegas creen que las condiciones de trabajo no son seguras, usted puede llamar a OSHA al 1-800-NC-Labor (1-800-625-2267) y haga una queja. o si usted necesita ayuda con una queja, llámenos (**Ayuda Legal** al 1800-777-5869) (**El Centro de Justicia** al 919-861-2071)

Represalias son contra la ley -

Si Ud. levanta una queja con OSHA o le cuenta a su supervisor las condiciones peligrosas o poco sanas, su empleador no puede tomar represalias contra Ud. legalmente. Carolina del Norte tiene soluciones legales efectivas si el empleador toma represalias en contra suya.

Hace un año Rodolfo empezó a trabajar en una pollera deshuesando pollo. La compañía les proporcionaba a Rodolfo y a los otros trabajadores unos guantes de plástico baratos, los cuales se rompen muy fácilmente.

Rodolfo estaba preocupado que sus guantes no le protegerían de cortarse por descuido o de que otro trabajador le cortara sin querer. Rodolfo se preocupa que podría lastimarse particularmente porque los trabajadores en la línea de montaje están muy juntos y la compañía aumentó la velocidad de la línea recientemente.

Rodolfo llamó a la División de Carolina del Norte de la Administración de la Seguridad y Salud Ocupacionales (OSHA) al 1-800-NC-LABOR y les comentó sus dudas. Les pidió que su nombre quedara confidencial. Hace casi un mes, OSHA inspeccionó la fábrica. OSHA multó la compañía y ahora todos los trabajadores llevan guantes buenos y duraderos.

SUS DOCUMENTOS Y SU TRABAJO:

¿Qué es un formulario I-9?

Cada empleador debe verificar si un trabajador puede trabajar legalmente en Los Estados Unidos. Su empleador esta obligado a verificar sus documentos y llenar un formulario “I-9” tres dias despues de que lo contratan.

Ud. debe de presentar unos documentos, los cuales comprueban, su identidad y que Ud. puede trabajar legalmente en los Estados Unidos.

El I-9 tiene una lista de documentos aceptable para comprobar su identidad o su derecho de trabajar en los Estados Unidos.

Los documentos admisibles para el I-9:

Al reverso del formulario oficial I-9, hay tres listas de documentos admisibles: Lista A, Lista B, y Lista C.

El empleador tiene la obligación de permitirle que usted decida cuales documentos Ud. va a presentar

Empezando el primero de octubre del 2012, las fabricas en Carolina del Norte empezaran usando el programa E-Verify.

¿Qué es E-Verify?

E-Verify es un programa por Internet, que permite a los patrones verificar electrónicamente con el gobierno su elegibilidad para empleo. Aunque un empleador use el e-Verify, todos los trabajadores aun tienen que la forma I-9 cuando son empleados

El sistema E-Verify contiene errores y quizás no pueda comprobar su información. Ud. tiene derecho de cuestionar cualquier error con el gobierno. Mientras Ud. cuestiona una determinación de E-Verify, su empleador no puede despedirle ni tomar ninguna acción negativa en contra de Ud.

Asilados y refugiados

Los refugiados y asilados tienen autorización para trabajar indefinidamente. Los refugiados y asilados **NO NECESITAN** señalar una fecha límite en la Sección 1 del formulario I-9. Ellos pueden escribir "N/A" (no aplica) o dejar en blanco la fecha límite.

No re-verificar los documentos -

Una vez que su empleador acepta sus documentos, generalmente él **NO PUEDE** pedirlos otra vez. Puede ser que su empleador esté tomando represalias contra o discriminando a Ud. si ellos re-verifican sus documentos.

Las excepciones

Existen unas pocas excepciones cuando el empleador **SÍ PUEDE** re-verificar sus documentos:

1. Si su permiso de trabajo caduca pronto,
2. Si el empleador hace una investigación en toda la compañía de los formularios I-9 de **TODOS** los empleados, o
3. El Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (ICE) le audita al empleador.

¿Qué hago si mi patrón pide re-verificar mis documentos?

Si su patrón pide otra vez sus documentos, Ud. debe de **pedir una declaración por escrito** que explica por qué quieren ver sus documentos.

Si su empleador . . .

- . . . insiste que existe un problema con un formulario I-9.
- . . . pide ver sus papeles otra vez, o
- . . . cuestiona su estado migratorio de cualquier otra manera

Puede ser que su empleador esté intentando intimidarle o crear una excusa para despedirle.

Si Ud. . . .

- . . . se lastimó
- . . . se quejó de una condición en el trabajo
- . . . se involucró en las actividades sindicales,

Entonces su empleador puede infringir la ley si él o ella de repente “descubre” un problema con sus papeles migratorios.



Si usted piensa que sufrió una infracción, puede contactarse con el Departamento de Justicia de EE.UU. (DOJ) Oficina de Consejero Especial para Prácticas Injustas Relacionadas a la Condición del Inmigrante (OSC) al **1-800-255-7688**. También puede comunicarse con nosotros si tiene preguntas o si necesita ayuda (**Ayuda Legal** al 1800-777-5869) (**El Centro de Justicia** al 919-861-2071)