

La decisión de la Corte Suprema en Hoffman Plastic Compounds v. NLRB

NELP

Fact Sheet for Workers

Advocating for the working poor and the unemployed

National
Employment
Law Project

55 John St., 7th Floor
New York, NY 10038
(212) 285-3025
(212) 285-3044 fax
nelp@nelp.org
www.nelp.org

Mayo 2002

En Marzo, 2002, la Corte Suprema de los E.E.U.U. decidió a un caso llamado ***Hoffman Plastic Compounds v. NLRB***.

¿De que se trata el caso? Un trabajador sin papeles de inmigración trabajaba en una fábrica. Su patrón violó la ley "National Labor Relations Act" (NLRA) cuando lo despidió por que él ayudó a organizar una unión. La pregunta para la Corte Suprema era si el trabajador podía recibir el remedio de "backpay" por el tiempo que él no trabajaba porque lo habían terminado ilegal.

¿Cuál es "backpay" bajo el NLRA? El "backpay" es un salario atrasado cual un patron debe pagar a un trabajador para compensarlo por tiempo que no pudo trabajar despues de haber sido despedido ilegalmente.

¿Qué decidió la Corte Suprema? El trabajador no tiene derecho a se pago atrasado porque él es indocumentado.

¿Sin embargo tengo derechos como trabajador después de *Hoffman Plastic*?

- ✓ **Derecho a organizar: Sí.** Sigue siendo ilegal que un patrón lo castigue o lo amenace porque usted organiza para mejorar sus condiciones del trabajo.
- ✓ **Derecho de ser pagado: Sí.** Usted todavía tiene el derecho de ser pagando el salario mínimo y "overtime." Si usted no recibe todos los salarios por tiempo que usted trabajó, usted puede recuperar esos salarios.
- ✓ **Derecho a trabajar sin discriminado: Sí.** Sigue siendo ilegal que un patrón discrimine contra Usted o lo acose basado en cosas como: raza, color, religión, origen nacional o sexo.
- ✓ **Derecho a ser seguro en el trabajo: Sí.** Protecciones de salud y de la seguridad todavía existen.

Basicamente, usted todavía tiene la mayoría de los mismos derechos que usted tenía antes de la decisión de la Corte en *Hoffman Plastic Compounds v. NLRB*.

La mayor diferencia es que, si usted es indocumentado y es despedido ilegalmente por actividades laborales, no puede conseguir " backpay " por el tiempo que no trabaja.

¿Entonces, por qué debo estar interesado en el caso?

- Algunos patrones están utilizando incorrectamente el caso para amenazar o para acosar a los trabajadores que están organizando para mejorar sus condiciones del trabajo. Algunos patrones le han dicho a trabajadores que son indocumentados que no tienen el derecho a organizarse. Eso es falso.
- Los trabajadores indocumentados ahora tienen menos remedios, porque si son despedidos debido a actividades laborales no pueden recibir "backpay."
- Algunos patrones utilizarán esta decisión para argumentar que los trabajadores indocumentados no deben tener protección bajo otras leyes que protegen a trabajadores.
- Puede ser que los trabajadores sean forzados a revelar su estado migratorio más a menudo cuando ejercen sus derechos en la corte o en agencias del gobierno.
- Cuando un grupo de trabajadores pierde algunos derechos, las condiciones para todos los trabajadores llegan a ser peores.

¿Qué puedo hacer?

- Eduquese y a otros trabajadores sobre cuál es el significado real de *Hoffman Plastic* y qué derechos tienen los trabajadores.
- Continúe organizándose con otros trabajadores para mejorar las condiciones del trabajo.
- Comparta las historias sobre patrones quienes estan usando el fallo de *Hoffman Plastic* para amenazar o para acosar a los trabajadores que están organizando para mejorar sus condiciones.
- Apoye las campañas para mejorar las leyes para proteger a trabajadores.
- Apoye las campañas para asegurar que las agencias del gobierno hagan su trabajo de proteger a trabajadores.