

PREGUNTAS FRECUENTES: Derechos de Trabajadores Inmigrantes y COVID-19*

La crisis de salud pública de COVID-19 está creando muchos desafíos para los trabajadores inmigrantes y sus familias. Se estima que seis millones de inmigrantes están en trabajos esenciales en la primera línea de la respuesta a esta pandemia. Trabajan en industrias como el cuidado de la salud, supermercados y farmacias, servicios de manufactura, limpieza, como conserjes, y en agricultura. Otros seis millones de trabajadores nacidos en el extranjero están empleados en industrias que han sido muy afectadas por el cierre de empresas. Estos incluyen servicios de alimentos, viajes y hospitalidad, servicios personales y trabajo doméstico privado y servicios de construcción.

Es fundamental que todos los inmigrantes conozcan sus derechos en el trabajo y tengan la información y las protecciones que necesitan para garantizar su salud, seguridad y bienestar durante este tiempo sin precedentes. Hay muchos recursos disponibles para abordar diversos aspectos de esta crisis. Este documento está diseñado para responder preguntas frecuentes de trabajadores inmigrantes y sus defensores relacionados con COVID-19. Cuando es posible, incluimos enlaces a otra información sobre varios temas.¹ Esta es un área de la política en evolución, y este documento se actualizará para reflejar la naturaleza cambiante de este asunto.

Este documento responde preguntas frecuentes de trabajadores inmigrantes y sus defensores sobre temas relacionados con COVID-19.

Estas Preguntas frecuentes cubren los temas de:

- Seguridad y salud en el trabajo (p. 2)
- Uso de la acción colectiva para mejorar la seguridad y salud en el lugar de trabajo (p. 5)
- Tiempo libre remunerado y no remunerado del trabajo (p. 9)
- Acciones del patrón con respecto a la salud de los trabajadores (p. 12)
- Prohibición de discriminación y acoso (p. 12)
- Seguro de desempleo (p. 13)
- Compensación de trabajadores (p. 14)
- Verificación de elegibilidad de cumplimiento y empleo de ley migratoria (p. 15)
- Pagos de estímulo económico / acceso a la atención médica (p. 17)

¹ Muchos de los temas discutidos se basan en las leyes y políticas estatales y locales, por lo que no existe un enfoque de “talla única”. Además, para los trabajadores que están representados por un sindicato, el acuerdo de negociación colectiva puede otorgar a los trabajadores derechos más allá de los previstos en las leyes y ordenanzas locales, estatales y federales representadas aquí.

Seguridad y salud en el trabajo

¿Cómo pueden los patrones cumplir con su responsabilidad de proteger a los trabajadores durante esta crisis? ¿Cómo pueden protegerse los trabajadores en el trabajo durante esta crisis?²

La Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA) y los [Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades \(CDC\)](#) han publicado información para los trabajadores sobre cómo prevenir la propagación del virus y cómo mantenerse seguros en el trabajo. [OSHA](#), los [CDC](#) y la [Organización Mundial de la Salud \(OMS\)](#) ofrecen orientación específica para el empleador. Las agencias estatales, incluido el [Departamento de Salud del Estado de Nueva York](#), el [Departamento de Relaciones Industriales de California \(Cal / OSHA\)](#) y el [Departamento de Salud del Estado de Washington](#), también brindan información adicional sobre la seguridad esencial de los trabajadores durante COVID-19. Asegúrese de consultar el sitio web del Departamento de Salud de su estado para obtener la información más actualizada.

También hay orientación específica disponible para [trabajadores de restaurantes](#), [trabajadores agrícolas](#), [minoristas y supermercados](#), [hostelería y turismo](#), [centros de atención a largo plazo](#), [programas de cuidado infantil](#) y [trabajadores domésticos](#). Consulte también el [conjunto de herramientas de NELP sobre seguridad y salud de los trabajadores durante la pandemia de COVID-19](#).

¿Las leyes de salud y seguridad protegen a los trabajadores inmigrantes durante esta crisis de salud pública?

Sí. Las leyes de salud y seguridad protegen a todos los trabajadores, independientemente de su estado migratorio.

¿Existen protecciones específicas bajo la ley de salud y seguridad para la pandemia de COVID-19?

La Ley Federal de Seguridad y Salud Ocupacional (OSH) otorga a todos los trabajadores el derecho a condiciones de trabajo seguras y saludables e impone a los empleadores obligación de proporcionar lugares de trabajo libres de peligros conocidos que puedan dañar a sus empleados. Sin embargo, la OSHA federal actualmente no tiene estándares (reglas legales) que aborden específicamente la protección contra COVID-19 en el lugar de trabajo. ***Además, en un brusco alejamiento de las pandemias y crisis anteriores, los defensores han levantado alarmas por la negativa de OSHA a proteger a los trabajadores, informando que OSHA no está llevando a cabo ninguna inspección relacionada con COVID-19, ni siquiera para lo trabajadores de salud en riesgo***³

Sin embargo, en aproximadamente la mitad de los estados, el gobierno estatal tiene su propia agencia OSHA, así como también leyes y reglamentos adicionales que van más allá de los estándares federales; estos estados hacen cumplir sus propias leyes de seguridad y salud. Estos 22 estados se denominan "estados del plan estatal". ***Si vive en un estado de plan***

² Más información, [Seguridad & Salud durante la pandemia COVID-19: Derechos y Recursos](#).

³ Para mayor información en la inacción de OSHA, ver [On Labor: Worker Health is Public Health](#) y de El Centro de Integridad Pública ["The Labor Department Won't Take Steps To Protect Health Care Workers from the Coronavirus."](#)

*estatal, su estado puede hacer cumplir estándares adicionales relevantes para la crisis de COVID-19, aunque los defensores oponentes también están alarmados ante la falta de cumplimiento a nivel estatal para proteger a los trabajadores.*⁴

¿Cómo hacen valer los trabajadores sus derechos bajo las leyes de salud y seguridad?

Por lo general, los trabajadores hacen cumplir sus derechos bajo la Ley OSH mediante la presentación de una queja ante la OSHA federal o la agencia estatal, que se encargan de hacer cumplir la Ley, aunque eso puede tener un uso limitado. En esta pandemia, los trabajadores y sus defensores también pueden presentar quejas ante los departamentos de salud del condado. Los trabajadores y sus defensores también pueden usar los estatutos generales de denunciantes o los reclamos según el derecho consuetudinario para garantizar que los lugares de trabajo sean saludables y seguros.

Además de esta aplicación administrativa tradicional de las leyes de salud y seguridad, los trabajadores pueden participar en **actividades protectoras concertadas**. Al unirse con compañeros de trabajo, un trabajador individual obtiene el derecho legal de exigir condiciones de trabajo seguras y saludables de su jefe. Los trabajadores que participan en dicha actividad están protegidos de las acciones adversas de su empleador. Consulte la siguiente sección para obtener información sobre cómo participar en actividades protectoras concertadas y presentar una queja ante la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB).

Uniéndose con compañeros de trabajo, un trabajador individual obtiene el derecho legal de exigir condiciones de trabajo seguras y saludables.

¿Cómo presenta un trabajador una queja a OSHA?

La agencia administrativa federal, OSHA, parece no estar dispuesta a realizar inspecciones relacionadas con los posibles riesgos planteados por COVID-19, por lo que puede ser difícil hacer cumplir estos derechos a través de las quejas de OSHA en este momento. **La presión pública sostenida podría ayudar a cambiar esta práctica. No obstante, OSHA todavía está operando durante esta crisis y está procesando quejas de los trabajadores sobre condiciones inseguras. Aunque OSHA no está realizando inspecciones basadas en estas quejas, las está procesando de manera informal, lo que significa que los investigadores se comunicarán con el empleador por teléfono o correo electrónico si creen que la queja alega un peligro grave.**⁵

⁴ Ejemplo: la agencia del estado de California Cal/OSHA tiene un [estándar específico](#) para proteger a los trabajadores expuestos a enfermedades infecciosas en el aire como el Corona virus, y Oregon anunció que va a hacer cumplir las leyes estatales de seguridad y salud, "[State to conduct workplace inspections after 1,200+ coronavirus-related complaints filed.](#)" (Inspecciones estatales de lugar de trabajo después de 1,200+ quejas presentadas relacionadas a coronavirus).

⁵ Los peligros inminentes son "condiciones o prácticas de trabajo en el lugar del empleo donde exista peligro razonable que puede causar la muerte o daño físico grave inmediato o antes de que la inminencia de dicho peligro pueda eliminarse con procedimientos de aplicación en acorde a esta ley." Si los trabajadores deciden presentar la queja, deben indicar claramente qué prácticas del empleador crean peligro inminente relacionado con COVID-19. Con la conducta actual de OSHA federal, es probable que OSHA no considere nada más que las situaciones más extremas y atroces relacionadas con COVID-19 para elevarse al nivel de "peligro inminente" cuando un centro de trabajadores, sindicato u otra organización presenta una queja en nombre de los trabajadores, pueden hacerlo sin nombrar a ningún trabajador individual. Los trabajadores deben escribir una breve nota, indicando que están designando a la organización como su representante, con firma y nombre. Esa nota se puede

Bajo la Ley OSH, un trabajador actual o sus representantes pueden presentar una queja y solicitar que OSHA realice una inspección. La queja debe incluir hechos que sugieran que un empleador está violando la Ley OSH, la orientación relevante que OSHA ha publicado, o cualquier norma o regulación específica de OSHA. La queja **se puede presentar por teléfono o a través del sitio web de OSHA**. Cualquier trabajador puede presentar una queja y puede pedirle a OSHA que no revele su nombre al empleador. Las organizaciones pueden presentar quejas en nombre de los trabajadores; cuando sea posible, esto es preferible.⁶

Los gobiernos estatales y locales, incluidos los departamentos de salud del condado o las agencias estatales de salud y seguridad en los estados del plan estatal, pueden seguir desempeñando un papel más activo en el cumplimiento de sus obligaciones de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores durante la crisis de COVID-19. Los trabajadores en estos estados también podrían considerar presentar una queja ante la agencia estatal o local correspondiente.

¿Preguntará un inspector de OSHA sobre el estado migratorio de un trabajador si presenta una queja?

El investigador no debe preguntar. Incluso si el investigador pregunta sobre el estado de inmigración, los trabajadores no tienen la obligación de responder las preguntas de un inspector de OSHA sobre el estado de inmigración.

¿Puede un trabajador presentar una queja a OSHA en un idioma que no sea inglés?

Absolutamente. La falta de conocimientos de inglés de un trabajador no significa que no pueda participar en el proceso de queja e inspección de OSHA. Al presentar una queja, un trabajador debe informar a OSHA sobre el idioma dominante entre los trabajadores. Si es posible, OSHA enviará un inspector que puede hablar el idioma. Si un abogado, defensor u organizador puede proporcionar interpretación, tenga en cuenta eso en la queja.

redactar e incluir con la queja para garantizar que la agencia no cuestione la legitimidad de la Organización para presentar la queja.

Uso de la acción colectiva para mejorar la seguridad y la salud en el lugar de trabajo

¿Cómo se compromete una trabajadora en una "actividad concertada y protegida" para exigir a su empleador condiciones de trabajo seguras y saludables?

La [Junta Nacional de Relaciones Laborales \(NLRB\)](#) hace cumplir la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA). La Sección 7 de la NLRA otorga a los empleados el derecho de participar en **actividades protegidas y concertadas**, que es cuando dos o más empleados toman medidas para ayuda o protección mutua con respecto a los términos y condiciones de empleo. Por lo tanto, cuando dos o más trabajadores presentan una queja de OSHA juntos o se quejan juntamente con su empleador sobre condiciones de trabajo inseguras, es probable que participen en actividades concertadas que están protegidas bajo la NLRA. Si una trabajadora individual presenta una queja de OSHA para protegerse a sí misma y a otros trabajadores de los peligros a los que todos se enfrentan, ese individuo, aunque actúe solo, puede estar protegido por la NLRA. Muchas organizaciones ofrecen apoyo a los trabajadores no sindicalizados que estén interesados en organizarse en su lugar de trabajo.⁷

Muchas organizaciones ofrecen apoyo a los trabajadores no sindicales interesados en organizar sus lugares de trabajo.

¿Qué tipo de cambios pueden abogar los trabajadores para reducir el riesgo de que ellos y sus compañeros de trabajo estén expuestos a COVID-19?

Los trabajadores pueden abogar por que sus empleadores implementen controles efectivos en el lugar de trabajo, como los tipos de prácticas laborales y equipos de protección o escudos descritos en la guía del empleador del [CDC](#) y [OSHA](#). La medida más importante para salvaguardar la seguridad de los trabajadores es incrementar la distancia física sana entre trabajadores, y entre trabajadores y clientes, a seis pies. Los trabajadores pueden unirse a través de una actividad concertada y exigir que su patrón desarrolle un plan preparativo de respuesta a enfermedades infecciosas.⁸ Para ver mayor información sobre medidas de protección para salvaguardar la seguridad laboral, consulte [Worker Safety and Health Toolkit](#) de NELP.

¿Qué puede hacer un trabajador si su empleador no le está dando el equipo necesario para protegerse?

Cuando los trabajadores enfrentan ciertos riesgos, sus empleadores tienen la obligación de

⁷ El [CWA Union \(Sindicato de Trabajadores de la Comunicación\)](#) está ofreciendo apoyo, los Socialistas Democráticos de América (DSA) y los Trabajadores Eléctricos Unidos (UE) han unido sus fuerzas para [ayudar non-union workers \(trabajadores no sindicalizados\)](#) a organizar sus lugares de trabajo.

Cualquier plan debe incorporar cuatro niveles de controles en el lugar de trabajo: controles de ingeniería (como mejorar la ventilación, instalar escudos plásticos y otras barreras físicas e instituir servicios de paso); prácticas de trabajo diseñadas para prevenir la exposición (incluido el lavado frecuente de manos, prácticas para aumentar el distanciamiento físico, turnos escalonados y, limpiar y desinfectar regularmente las superficies comúnmente tocadas en el lugar de trabajo); políticas administrativas (incluida la provisión de licencia por enfermedad que permite a los trabajadores quedarse en casa cuando están enfermos sin pérdida de salario, alentar a trabajar desde casa siempre que sea posible y capacitar a los empleados sobre el plan de respuesta a la enfermedad y los controles en el lugar de trabajo); y, por último, equipo de protección personal (que debe proporcionarse sin costo para el empleado, y en conjunto con la capacitación del empleado y la evaluación médica y las pruebas de ajuste).

proporcionar y pagar por el equipo personal protector (PPE). Esta obligación existe independientemente del estado migratorio de un trabajador. El EPP podría incluir máscaras y guantes; el derecho de un trabajador a este equipo depende de los hechos particulares de la industria y el lugar de trabajo del empleado. OSHA no impone ningún requisito para ningún equipo de protección personal en esta pandemia. Sin embargo, algunos funcionarios estatales y locales **ahora requieren que los trabajadores lleven máscaras en ciertos trabajos**—y estos requisitos pueden expandirse a medida que la enfermedad continúa propagándose en los lugares de trabajo. Más aún, el CDC acaba de sacar **updated guidance** (manual actualizado) que alienta a los empleadores a realizar pruebas piloto del uso de máscaras faciales.

Además, los trabajadores pueden unirse para participar en actividades concertadas para garantizar una protección adecuada en el trabajo, como se destacó anteriormente. Esto puede incluir demandas de PPE provisto por el empleador para sus funciones laborales esenciales de manera segura.

¿Qué derechos tiene una trabajadora si otra persona en su lugar de trabajo tuvo un caso confirmado de COVID-19 y cree que estuvo expuesta?

Los CDC acaban de emitir una **guía muy controvertida** donde a los trabajadores potencialmente expuestos a COVID-19 se les permite continuar trabajando después de la exposición, siempre que usen una máscara durante 14 días (que puede ser proporcionada por el empleador), su temperatura debe controlarse cada día por el empleador, y se deben seguir otras medidas. **Los expertos en derechos de los trabajadores y salud pública se oponen profundamente a esta recomendación**, ya que pondrá en peligro a todos los compañeros de trabajo, sus familias y sus comunidades. Los CDC continúan **recomendando** limpiar y desinfectar habitaciones o áreas en oficinas u otros lugares de trabajo ocupados por personas con COVID-19 sospechoso o confirmado.

Antes de negarse a trabajar o abandonar el trabajo para protestar por condiciones de trabajo inseguras, los trabajadores deben consultar a un abogado calificado en trabajo y empleo.

Independientemente de la orientación de los CDC, los trabajadores pueden unirse en una actividad concertada para exigir que todos los trabajadores que estuvieron en contacto cercano con la persona infectada tengan 14 días de licencia pagada para la cuarentena y que el empleador desinfecte las áreas donde estaba la persona infectada. presente.

¿Pueden los trabajadores retirarse o negarse a trabajar para protestar por condiciones de trabajo inseguras durante la crisis de COVID-19?

La protección de la NLRA de la actividad concertada podría aplicarse en esta circunstancia. Por ejemplo, la actividad concertada protegida podría incluir plantear inquietudes compartidas sobre la salud y la seguridad en el lugar de trabajo con un empleador y, si esas inquietudes no se resuelven, unirse para abandonar el trabajo o negarse a trabajar para protestar por condiciones de trabajo críticamente inseguras.

La sección 11 (c) de la Ley OSH ofrece a los trabajadores "derecho a rechazar" el trabajo bajo ciertas circunstancias. Cuando los empleados tienen temor o creencia razonable de que asumir una tarea causará la muerte inminente o lesiones graves, pueden negarse legalmente a exponerse a la condición peligrosa. Por lo general, el empleado primero debe pedirle al

empleador que corrija la condición peligrosa. Sin embargo, este derecho está sujeto a **limitaciones extremas** y depende en gran medida de los hechos específicos de la situación. La situación puede ser diferente para los trabajadores sindicalizados que están sujetos a una cláusula de "no huelga" en un contrato sindical. Hay una excepción a una cláusula de no huelga basada en condiciones de trabajo anormalmente peligrosas en ciertas circunstancias. Por lo tanto, es poco probable que una trabajadora sindical individual que se niega a trabajar sea sometida a una disciplina válida si actuó de buena fe y se negó a trabajar debido a una condición anormalmente peligrosa que existe objetivamente. Como se indicó anteriormente, los empleados que se unen para negarse a trabajar estarán en una base legal más sólida.

Antes de confiar en estos derechos para negarse a trabajar o abandonar el trabajo para protestar por condiciones de trabajo inseguras, los trabajadores deben consultar a un abogado calificado en trabajo y empleo.

Tomar represalias contra los trabajadores por ejercer sus derechos de salud y seguridad es ilegal. Siempre que sea posible, los trabajadores deben participar en acciones colectivas para hacer cumplir esos derechos.

¿Qué derechos tienen los trabajadores inmigrantes si un empleador toma represalias contra ellos por hacer valer sus derechos de salud y seguridad?

Independientemente de su estado migratorio, las represalias contra un trabajador por ejercer estos derechos están prohibidas. Hay dos vías posibles a seguir si se toma represalias contra un trabajador: la Ley OSH y la NLRA. Es preferible que los trabajadores obtengan la protección contra represalias de ambos, y un trabajador puede presentar quejas en ambas agencias simultáneamente. ***Cuando sea posible, los trabajadores deben redactar quejas que invoquen ambas protecciones legales. La mayoría de los defensores consideran que las protecciones contra represalias de la NLRA son mucho más efectivas.***

La Sección 11 (c) de la Ley OSH protege a la mayoría de los trabajadores de represalias si hacen valer sus derechos bajo la ley. Esto incluye a los trabajadores que reciben represalias después de quejarse de una violación de sus derechos de salud y seguridad en el trabajo. En la práctica, sin embargo, las disposiciones contra represalias de OSHA son débiles. El proceso de investigación puede tardar mucho tiempo en resolverse, y la ley tiene un plazo muy corto para presentar un reclamo, ***solo 30 días.***⁹

La Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA) también protege a los trabajadores de represalias cuando participan en "actividades concertadas protegidas" junto con, o en nombre de, sus compañeros de trabajo. El proceso de adjudicación en la NLRB generalmente ocurre más rápido que una queja 11 (c) en OSHA, y los trabajadores tienen seis meses para presentar un cargo de práctica laboral injusta ante la NLRB después de la represalia ilegal.

Los defensores que representan a los trabajadores inmigrantes pueden optar por priorizar la presentación de un cargo ante la NLRB (en lugar de o además de presentar una queja de la sección 11 (c) ante OSHA), ya que eso puede proporcionar a su cliente una mayor protección, dados los procesos mejor establecidos de la NLRB por ocuparse de cuestiones relacionadas

⁹ La tabla equitativa del estatuto de limitaciones está permitida en casos limitados, incluidas enfermedades o lesiones debilitantes y desastres naturales o provocados por el hombre. COVID-19 puede proporcionar la base para cobrar el estatuto de limitaciones en un reclamo 11 (c)

con el estado migratorio durante el proceso de investigación y en los procedimientos de la Junta.

¿Cómo presenta un trabajador un reclamo ante la NLRB?

Si una trabajadora cree que se han violado sus derechos bajo la sección 7 de la NLRA, es decir, su derecho a participar en actividades concertadas protegidas sin represalias del empleador puede presentar una queja ante la NLRB. Tal queja se llama un cargo de práctica laboral injusta. Este **cargo puede ser presentado** por el trabajador(es) o su representante(s), y debe presentarse dentro de los seis meses posteriores a la fecha de la violación.¹⁰

¿Preguntará el agente de la NLRB sobre el estado migratorio de un trabajador si presenta una queja?

Los agentes de la NLRB no deben investigar el estado migratorio de un trabajador durante la fase de investigación de un cargo por práctica laboral injusta.

¿Qué remedios están disponibles para los trabajadores indocumentados que son objeto de represalias?

Si bien las disposiciones contra represalias de la Ley OSH y la NLRA protegen a todos los trabajadores independientemente de su estado migratorio, los trabajadores indocumentados pueden tener recursos más limitados bajo la NLRA y probablemente la Ley OSH que los trabajadores autorizados para el empleo.

Tiempo libre remunerado y no remunerado del trabajo¹¹

¿Pueden los trabajadores inmigrantes tomar licencia por enfermedad o licencia familiar del trabajo debido a COVID-19?

Depende. Algunos empleadores ofrecen licencia pagada por enfermedad o licencia familiar y médica pagada a sus empleados. Antes de marzo de 2020 no existía un requisito federal de que un empleador del sector privado proporcionara a los empleados tiempo de enfermedad remunerado o licencia médica y familiar remunerada. En respuesta a la crisis de salud pública de COVID-19, el Congreso aprobó la ley **Families First Coronavirus Response Act (FFCRA)**. La ley exige que ciertos empleadores **proporcionen a sus empleados** con licencia por enfermedad pagada y licencia familiar pagada por razones relacionadas con COVID-19. Hasta el final del año, los empleados de ciertos empleadores tienen derecho a tomar hasta 10

¹⁰ Para obtener más información sobre cómo presentar un cargo ante la NLRB, consulte esta hoja informativa y consulte a un abogado laboral o de empleo, o al grupo de defensa de los derechos de los trabajadores en su área.

No hay casos reportados u orientación administrativa sobre si los trabajadores indocumentados tienen derecho a la reincorporación o al pago atrasado según la Sección 11 (c). Sin embargo, la Corte Suprema sostuvo en *Hoffman Plastic Compounds, Inc. v. NLRB*, un caso relacionado con la NLRA, que concluye que los trabajadores indocumentados no tienen derecho a un reembolso o reincorporación después de un despido ilegal bajo esa ley. Dado que los recursos para los despidos en violación de la NLRA y para los descargos en violación de la Sección 11 (c) son muy similares, es probable que un tribunal determine que los trabajadores indocumentados no tienen derecho a un reembolso o reincorporación en virtud de la Ley OSH basada en el Razonamiento de la Corte Suprema en la decisión de Hoffman.

días de licencia por enfermedad pagada y hasta 12 semanas de licencia familiar pagada de emergencia por razones relacionadas con la crisis de salud pública de COVID-19.

No existen restricciones relacionadas con el estado de inmigración sobre la elegibilidad para licencia por enfermedad remunerada o licencia médica y familiar remunerada; los empleados tienen derecho a ambos tipos de licencia, independientemente de su estado migratorio. Debido a que sus beneficios son pagados directamente a los empleados por sus empleadores de la misma manera que se pagan los salarios, generalmente no hay participación con agencias gubernamentales (a menos que un empleado decida presentar un reclamo alegando violaciones de una ley de licencia por enfermedad remunerada). La División de Salarios y Horas del Departamento de Trabajo de los EE. UU. hará cumplir las disposiciones de licencia pagada por enfermedad y baja pagada de emergencia de la FFCRA, que no debe investigar el estado migratorio de los trabajadores al realizar sus actividades de

Los días de enfermedad pagados y licencia familiar pagada están disponibles a muchos empleados, independientemente del estado de inmigración

cumplimiento. En la práctica, este permiso será más fácil de reclamar para los trabajadores inmigrantes empleados "en los libros".

Los contratistas independientes también pueden tomar licencia por enfermedad y licencia pagada para los fines cubiertos en la FFCRA, pero su "pago" se presenta en forma de reembolso a través de créditos de impuestos sobre la nómina cuando presentan sus impuestos de trabajo por cuenta propia ante el gobierno federal.

Si los trabajadores reciben seguro de salud a través de su empleador, **el empleador debe continuar esa cobertura durante el período de licencia**. En la mayoría de los casos, los trabajadores tienen derecho a volver a sus trabajos (o un puesto equivalente) después del período de licencia.

En algunos estados y localidades, existen beneficios de **licencia médica y familiar pagados**, administrados por el estado, programas de **seguro de incapacidad temporal** y leyes de **días de enfermedad pagados** que pueden ofrecer a los trabajadores opciones adicionales por tiempo libre remunerado (pero tenga en cuenta que no todos los programas cubren licencia por emergencias de salud pública). Algunos estados con licencia familiar pagada y seguro de incapacidad temporal permiten a los trabajadores acceder a estos beneficios independientemente de su estado migratorio.¹²

¿Pueden los trabajadores inmigrantes tomar licencia FMLA no remunerada del trabajo debido a COVID-19?

Un empleado que está enfermo, o cuyos familiares están enfermos, puede tener derecho a ausentarse bajo la Ley de Licencia Médica Familiar (FMLA) independientemente de su estado migratorio. La FMLA solo cubre a empleadores más grandes (aquellos con 50 o más empleados dentro de un radio de 75 millas). Para ser elegible, un empleado debe haber trabajado una cierta cantidad de tiempo para el empleador (al menos un año y un mínimo de 1,250 horas dentro del año anterior).

Los trabajadores inmigrantes que son elegibles para FMLA pueden tomar hasta 12 semanas de licencia no remunerada y trabajo protegido. Se puede tomar un permiso para tratar su

¹² Vea más información sobre la elegibilidad de inmigrante a licencia médica familiar en [California](#), [New York](#), y [Washington](#), y de seguro temporal de incapacidad en [California](#).

propia condición de salud grave o la condición de salud grave de un padre, cónyuge, hijo menor o un hijo adulto que es incapaz de autocuidado. Una condición de salud grave puede incluir la gripe cuando surgen complicaciones que resultan en una incapacidad de más de tres días y un tratamiento continuo por parte de un proveedor de salud. Al final de su licencia, un trabajador debe ser reincorporado a su puesto anterior (o similar).

Trabajadores que regresan a trabajar después de tomar vacaciones son empleados continuos y no deberían tener su autorización de empleo verificado o re-verificado

Cuando un trabajador regresa de la licencia, ¿puede un empleador pedirle que muestre sus documentos de inmigración o que vuelva a verificar los documentos del trabajador?

Generalmente no, y la acción podría ser ilegal según la FMLA u otras leyes laborales que otorgan el derecho de licencia. Según la ley de inmigración, los empleadores no tienen el requisito de volver a verificar el estado migratorio de un trabajador al regresar de dicha licencia. Este retorno de la licencia no se considera una "contratación" (lo que desencadenaría la responsabilidad del empleador de verificar la elegibilidad para el empleo) porque **el empleado continúa su empleo.**

Según la ley de empleo, los empleados que toman licencia protegida bajo la FMLA y la FFCRA están protegidos contra represalias, incluida la pérdida de empleo, la disciplina y / o la discriminación por usar el tiempo por enfermedad o licencia familiar o médica. Si los empleados usan licencia familiar o médica protegida, sus empleadores deben restaurarlos a sus puestos de trabajo o a puestos equivalentes con beneficios laborales equivalentes, pago y otros términos y condiciones de empleo¹³

Los empleadores que eligen volver a verificar el estado de inmigración al regresar al trabajo corren el riesgo de violar las leyes estatales y federales contra la discriminación y **contra las represalias** y someterse a una posible sanción por parte del Departamento de Trabajo de los EE. UU., o al reclamo de un empleado en el tribunal. Esto incluye a los empleadores que vuelven a verificar la autorización de empleo de los trabajadores mediante E-Verify.

Además, un empleador que requiere que los empleados de ciertos grupos de origen nacional, raciales o étnicos vuelvan a verificar su estatus migratorio o su elegibilidad para el empleo puede ser responsable de cometer discriminación de origen nacional en violación de las disposiciones antidiscriminatorias de la ley federal de inmigración.

Un empleador le dice a un trabajador que no se presente al trabajo, pero no aclara si el trabajador está siendo despedido. Si la trabajadora es indocumentada, ¿debería abogar por una licencia no remunerada o ser despedida temporalmente?

Ser colocado en licencia no remunerada es significativamente mejor que ser despedido temporalmente para trabajadores indocumentados. Durante el permiso, los empleadores **deben mantener los beneficios de salud** grupales de un empleado como si el empleado continuara trabajando. No obstante, muchos trabajadores inmigrantes no son elegibles para programas, como el seguro de desempleo, que sirven como una red de seguridad para otros

¹³ Consulte las [Preguntas frecuentes](#) de la Ley de respuesta Family First al coronavirus del Departamento de Trabajo de EE. UU., Pregunta 43 para obtener información adicional sobre las exenciones para pequeños empleadores del requisito de reincorporación.

trabajadores después de los despidos. Finalmente, mientras un empleado está de licencia, ella retiene su empleo, y cuando finalice la licencia, continuará su empleo en lugar de ser recontractada por su empleador. **Como empleada continua**, su empleador no necesita volver a verificar su autorización de empleo.

Acciones del empleador con respecto a la salud de los trabajadores

¿Puede un empleador enviar a un trabajador a casa si muestra síntomas asociados con COVID-19?

Sí. Los CDC **recomiendan** que los trabajadores que se enferman con síntomas de enfermedad similar a la influenza en el trabajo durante una pandemia deben abandonar el lugar de trabajo. No viola la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA) que un empleador envíe a dicho empleado a casa durante una pandemia.

¿Puede un empleador tomar la temperatura de un trabajador?

Mientras dure la pandemia, sí. Normalmente, a los empleadores se les prohíbe participar en exámenes médicos de los empleados (como tomar la temperatura de un empleado) a menos que el empleador pueda establecer que el examen estuvo relacionado con el trabajo y es coherente con la necesidad comercial. Pero una nueva **guía** dice que los empleadores pueden tomar ciertas medidas preventivas después de que se declara una pandemia. Esta guía aclara que debido a que la Organización Mundial de la Salud declaró una pandemia el 11 de marzo de 2020, y los CDC y las autoridades de salud estatales y locales reconocieron la propagación comunitaria de COVID-19 y emitieron precauciones concomitantes, los empleadores actualmente pueden medir la temperatura corporal de los empleados. Al igual que con toda la información médica, el hecho de que un empleado tuviera fiebre u otros síntomas estaría sujeto a los requisitos de confidencialidad de la ADA.

Prohibición de discriminación y acoso

¿Qué derechos tienen los trabajadores inmigrantes contra la discriminación en el lugar de trabajo?

Todos los trabajadores tienen derecho a estar libres de un trato desigual en el empleo basado en una característica o estatus personal, como la raza o el origen nacional, que está protegido por las leyes contra la discriminación. Dado que la ley prohíbe la discriminación basada solo en ciertas categorías protegidas, no todas las formas de trato discriminatorio o injusto son ilegales.

La discriminación se puede expresar a través del "acoso", como cuando un jefe, supervisor o compañero de trabajo dice o hace algo que crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil o amenazante. El acoso es ilegal si se basa en una característica personal o estado protegido por las leyes contra la discriminación. Para ser ilegal, el acoso debe ser tan "severo o generalizado" que interfiera con la capacidad del empleado para realizar el trabajo.

La discriminación también puede tomar la forma de acciones del empleador que distinguen a ciertos trabajadores, como tratar peor a los trabajadores de herencia asiática debido a la asociación de COVID-19 con China. Es ilegal tratar a ciertos trabajadores peor que otros debido a su raza, origen nacional o origen étnico.

¿Puede un empleador prohibir hablar otros idiomas además del inglés en el trabajo?

Hay posibilidad. No se requiere a los empleadores tener una regla de "solo inglés" a menos que sea necesario para realizar negocios.

¿Aun trabajadores indocumentados tienen estos derechos?

Sí. El derecho a no ser discriminado ni acosado en el trabajo no cambia según el estado migratorio de un trabajador. Sin embargo, el estado migratorio puede afectar los remedios disponibles.

Seguro de desempleo

¿Pueden los trabajadores inmigrantes recibir seguro de desempleo?

Algunos pueden. Para recibir beneficios regulares del seguro de desempleo, los inmigrantes deben estar autorizados a trabajar en el momento en que solicitan los beneficios y durante todo el período en que reciben beneficios (el "período de beneficios"). Esto es necesario para cumplir con el requisito de que los destinatarios del seguro de desempleo estén "capacitados y disponibles" para trabajar.

Los inmigrantes también deben haber estado residiendo permanentemente bajo el "color de la ley" ("PRUCOL") durante el "período base" utilizado para calcular el monto del beneficio. En este contexto, PRUCOL generalmente significa trabajo autorizado, aunque puede haber alguna variación entre los estados con respecto a la interpretación de PRUCOL. Por lo tanto, cualquier persona con un permiso de trabajo válido, o cuyo estado les permita trabajar, y que haya sido autorizado para trabajar durante el período base, debe ser elegible para recibir un seguro de desempleo regular.

El 27 de marzo de 2020, se promulgó la [Ley de Ayuda, Alivio y Seguridad Económica de Coronavirus \(CARES\)](#). El proyecto de ley incluye mejoras significativas al seguro de desempleo y proporciona asistencia para algunos contratistas independientes y trabajadores "por encargo". El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL) no ha aclarado los criterios de elegibilidad de inmigrantes que se aplicarán a los nuevos programas creados por la Ley CARES.

¿Los beneficios por desempleo se cuentan para determinar "carga pública"?

No. El seguro de desempleo es un beneficio ganado, no un beneficio público. Por lo tanto, bajo la regla de "[public charge](#)" rule, de esta administración, no debería ser un factor negativo al evaluar si un solicitante inmigrante para una visa o un ajuste de estatus de residencia (es decir, obtener una "tarjeta verde" o solicitar la residencia permanente legal) se convierta en una carga pública.

¿Qué están haciendo los estados y autoridades locales por los inmigrantes excluidos de los programas de seguro de desempleo?

Sus defensores están trabajando a nivel estatal y local para garantizar que cualquier programa que brinde ayuda a los trabajadores afectados por la pandemia no excluya a los trabajadores inmigrantes. Estos esfuerzos pueden incluir crear programas de seguro de desempleo a nivel estatal, establecer fondos de ayuda, promulgar o expandir sus programas

estatales de Crédito Tributario por Ingreso del Trabajo o otorgar subvenciones a organizaciones locales basadas en la comunidad que apoyan a los inmigrantes con asistencia directa.

También hay muchos esfuerzos privados para ayudar a aquellos trabajadores y familias que no reciben beneficios del gobierno

Compensación de trabajadores

¿Puede un trabajador indocumentado recibir beneficios de compensación para trabajadores si obtiene COVID-19 en el trabajo?

Es posible e incierto. Los trabajadores inmigrantes indocumentados generalmente son elegibles para los beneficios de compensación para trabajadores, ya que están incluidos

explícita o implícitamente en los estatutos de compensación para trabajadores en casi todos los estados. Sin embargo, es posible que muchos estados no cubran este tipo de enfermedad o solo cubran la enfermedad para los socorristas. Además, una trabajadora necesitaría demostrar que su infección por COVID-19 ocurrió durante el curso y la ejecución del empleo. Durante una pandemia, esto probablemente sería muy desafiante.

Un trabajador debe consultar a un abogado o abogado calificado para obtener más información y poder tomar una decisión informada sobre si solicitar beneficios de compensación para trabajadores.

Los trabajadores deben consultar un abogado o defensor calificado que los ayude a tomar una decisión informada sobre la solicitud para la compensación de trabajadores.

¿Qué tipo de evidencia necesitan los trabajadores para demostrar que contrajeron COVID-19 en el trabajo?

La compensación de los trabajadores es un sistema sin culpa, lo que significa que un trabajador puede presentar un reclamo exitoso incluso si un empleador tomó todas las medidas correctas para proteger a los empleados de la exposición. Un reclamo exitoso necesitaría demostrar que el trabajador contrajo COVID-19 después de una exposición en el trabajo, la exposición fue "peculiar" para el trabajo y no se puede mostrar ningún medio alternativo de exposición. Por lo tanto, ciertos tipos de empleo o circunstancias específicas del trabajo de una persona (p. Ej., Un proveedor de atención médica o un primer respondedor) pueden presentar un reclamo más sólido, ya que existe un mayor riesgo de exposición al COVID-19.

Además, un empleado que busque beneficios de compensación para trabajadores por una infección por COVID-19 probablemente tendrá que proporcionar evidencia médica, probablemente del diagnóstico de COVID-19, para respaldar la afirmación, que puede ser muy difícil de obtener en el entorno actual. Los empleadores que buscan impugnar este tipo de reclamo pueden impugnarlo si hay otra exposición alternativa o si la evidencia médica del empleado es especulativa.

¿Qué cubriría los beneficios de compensación para trabajadores?

La cobertura de compensación para trabajadores puede incluir pruebas médicas, cubrir gastos de tratamiento si un trabajador se enferma o lesiona y proporcionar pagos por tiempo perdido para aquellos que no pueden trabajar si están enfermos o en cuarentena.

Verificación de elegibilidad de empleo y aplicación de inmigración en el lugar de trabajo

¿ICE sigue aplicando la ley de inmigración?

Sí, pero con algunos cambios. En respuesta a la pandemia, el Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (ICE) declaró que "ajustará temporalmente su postura de cumplimiento" para centrar el cumplimiento en los riesgos de seguridad pública y las personas sujetas a detención obligatoria por motivos penales.

Bajo las **políticas vigentes** del Departamento de Seguridad Nacional de los Estados Unidos (DHS), el gobierno federal reconoce que ciertos lugares son de naturaleza "sensible" de tal manera que, excepto en circunstancias limitadas, los agentes de inmigración deben evitar o limitar las acciones de cumplimiento en dichos lugares. Estos lugares sensibles incluyen, entre otros, escuelas, instalaciones de tratamiento y de atención médicas, lugares de culto, ceremonias religiosas o civiles y manifestaciones públicas. En marzo de 2020, ICE **reiteró** su compromiso con esta política de ubicaciones sensibles, declarando que no llevará a cabo operaciones de cumplimiento en o cerca de los centros de atención médica, como hospitales, consultorios médicos, clínicas de salud acreditadas e instalaciones de atención de emergencia o urgencia, excepto en las circunstancias más extraordinarias, y declara que las personas no deben evitar "buscar atención médica porque temen la aplicación de la ley de inmigración civil".

A pesar de esta declaración pública y la declaración de la Casa Blanca de una emergencia nacional debido a la crisis de salud pública de COVID-19, ICE **ha seguido participando en acciones de aplicación de la inmigración**, ignorando las órdenes estatales y locales de permanencia en el hogar y las estrictas pautas de distanciamiento social. En un momento en que los establecimientos no esenciales están cerrando y se insta a las personas a quedarse en casa, el DHS continúa sus prácticas como de costumbre, exacerbando el miedo que las comunidades inmigrantes ya sienten. Como nota adicional, no hay disposiciones en ninguno de los proyectos de ley de ayuda de COVID-19 que limiten a ICE a llevar a cabo la aplicación de la ley de inmigración en lugares sensibles u otros

¿ICE continuará trabajando en las actividades de aplicación de la ley de inmigración durante la pandemia?

Probablemente. Investigaciones de Seguridad Nacional (HSI) es la rama dentro de ICE que generalmente realiza la aplicación de la ley de inmigración en el lugar de trabajo contra los empleadores, incluidas las auditorías de verificación de elegibilidad de empleo del Formulario I-9. ICE **ha declarado que HSI** "continuará llevando a cabo investigaciones criminales de misión crítica y operaciones de cumplimiento según se determine necesario para mantener la seguridad pública y la seguridad nacional". Actualmente no hay indicios de que suspenderán la realización de auditorías de empleadores.

Para los trabajadores contratados durante la crisis de COVID-19, ¿hay algún cambio en el proceso de verificación de empleo?

Posiblemente. El DHS está permitiendo temporalmente que los empleadores **revisen de forma remota los Formularios I-9** completados por los trabajadores al momento de la contratación. No obstante, el DHS está **extendiendo el plazo** para que los empleados desafien

las Tentativas sin Confirmación (TNC) que experimentan como parte del proceso de verificación.

Pagos de estímulo económico

¿Los inmigrantes son elegibles para los pagos de estímulo económico incluidos en la legislación federal de ayuda COVID-19?

Para ser elegible para un reembolso monetario, los contribuyentes individuales y aquellos que presentan una declaración conjunta deben tener números de Seguro Social (SSN) válidos. Sin embargo, hay una excepción para los cónyuges que presentan una declaración conjunta en la que al menos un cónyuge estuvo en las fuerzas armadas durante el año fiscal anterior y al menos uno de los cónyuges tiene un número de seguro social válido. Los niños reclamados como dependientes para el reembolso de \$ 500 deben tener un SSN válido.

¿Los pagos de estímulo se cuentan como prueba de "carga pública"?

No. El pago de estímulo es un crédito fiscal, y la regulación sobre la carga pública es clara en que los créditos fiscales NO se consideran para propósitos de determinación de carga pública.

Acceso a cuidado de salud

¿Dónde pueden los inmigrantes sin seguro recibir servicios de salud, si sospechan que pueden tener COVID-19?

Los inmigrantes, independientemente de su estado, pueden buscar servicios en centros de salud comunitarios a un costo reducido o sin cargo, dependiendo de sus ingresos. Sin embargo, las personas deben llamar primero para hablar con un proveedor de atención médica sobre sus síntomas o inquietudes. Los centros de salud pueden hacer evaluaciones de pacientes por teléfono o mediante tele-salud. La Ley de respuesta al coronavirus de *Families First* proporciona fondos para reembolsar a los proveedores de atención médica (incluidas las clínicas comunitarias, centros de salud, clínicas ambulatorias y consultorios médicos) para las pruebas de coronavirus de personas sin seguro. Tenga en cuenta que las pruebas aún no están ampliamente disponibles. Para obtener más información, consulte la [Actualización de NILC sobre Acceso a la atención médica para inmigrantes y sus familias](#).

Para más información contacte:

Emily Tulli del OSH Law Project a emily@oshlaw.org

Charlotte Noss del National Employment Law Project a cnoss@nelp.org

Jessie Hahn del National Immigration Law Center a hahn@nilc.org