

2017

Protección de Bienes y la Custodia de los Hijos ante la Deportación

Una guía para profesionales y organizaciones que ayudan a familias inmigrantes



Presentando
Actualización y Nuevo
Contenido
2017

Material desarrollado por
Appleseed



Copyright © 2017 Appleseed. Reimpresión autorizada. Appleseed otorga permiso para reproducir este manual sin modificaciones, pero con atribución a Appleseed. Este permiso se aplica a esta y todas las ediciones posteriores, revisiones, versiones, trabajos derivados, traducciones, complementos, adaptaciones, materiales complementarios y ediciones personalizadas; todos los idiomas; todos los formatos y medios ahora conocidos o desarrollados posteriormente; distribución mundial a perpetuidad. Para obtener más información, visite Appleseed en www.appleseednetwork.org.

INTRODUCCIÓN

Queridos amigos,

¿Pueden imaginarse ser expulsados o deportados bruscamente de los Estados Unidos dejando atrás su hogar, su trabajo, su cuenta bancaria, su dinero y todo lo demás que llevan tantos años construyendo? ¿O ser separado de sus hijos y tener que dejarlos? ¿Puedes imaginar lo que sentirían tus hijos cuando llegaran a casa y te hubieras ido?

La deportación puede ser un cataclismo para las familias y las comunidades, destruyendo décadas de esfuerzo en la que se construyó un patrimonio que fue logrado con el trabajo de muchos años y también destruyendo el desarrollo familiar. Pero con una planificación avanzada, las familias inmigrantes pueden evitar una gran parte de este daño.

Es por eso que Appleseed se enorgullece en presentar una versión actualizada de su Manual originalmente publicado en 2012, "Protección de los bienes y la custodia de los hijos ante la posible deportación". Este recurso único está diseñado para los inmigrantes y quienes trabajan o les dan apoyo en los Estados Unidos; una gran cantidad de abogados, enfermeras, trabajadores sociales, trabajadores religiosos que están intensificando su trabajo y apoyo a estas comunidades en tiempos desafiantes.

El manual de Appleseed que tenemos el gusto de presentar, ayudará a las familias a desarrollar planes con anticipación para tratar asuntos financieros y familiares que son críticos en caso de deportación, arresto y otras emergencias familiares. Ayudará a las familias inmigrantes a conocer que garanticen la custodia de sus hijos y dará información muy útil sobre sus finanzas personales para la protección de sus bienes y propiedades, envíos de remesas, salarios y prestaciones, asuntos comerciales y el pago de impuestos entre otros muchos temas que deben conocer en caso de enfrentar una posible deportación. El manual también incluye una guía especial para temas familiares y de custodia sus hijos, que incluye consejos profesionales para que los padres ayuden a sus familias a lidiar con problemas psicológicos dolorosos, al igual que para inmigrantes sobrevivientes de violencia doméstica y agresión sexual tengan una guía de cómo abordar problemas tan complejos y dolorosos teniendo acceso o información de centros especializados para recurrir a solicitar ayuda.

La planificación anticipada de cómo proteger sus bienes y sobre todo la custodia de sus hijos puede marcar la diferencia, de ahí la gran importancia que tengan la información para diseñar un plan y comunicarlo con su familia. Una vez que un inmigrante es detenido o deportado de los Estados Unidos, navegar por todos los procedimientos legales o administrar sus bienes es mucho más difícil, o incluso imposible, especialmente dado que las leyes de inmigración

impiden que los inmigrantes vuelvan a ingresar a Estados Unidos después de la deportación durante varios años.

Estamos agradecidos con nuestras firmas de abogados pro bono, psicólogos voluntarios, compañías de traducción y más de 20 socios de organizaciones sin fines de lucro de todo el país y de México que escribieron, investigaron, corrigieron y tradujeron este manual al español. Simplemente no podríamos haberlo hecho sin toda esa invaluable ayuda.

Muchas gracias a Adams y Reese LLP, al Instituto Asiático del Pacífico sobre Violencia de Género, ASISTA, Ballard Spahr LLP, BGBG Abogados, Cooley LLP, Directum Translations, Hogan Lovells LLP, Appleseed México, Departamento de Trabajo de la Ciudad de México, MomsRising / MamasConPoder, Norton Rose Fulbright, O'Melveny & Myers, el Centro de salud mental pública William Alanson White Institute, y White & Case por su compromiso, redacción cuidadosa y asesoramiento durante este proceso. También estamos profundamente agradecidos con la Fundación Annie E. Casey y la Fundación Ford por su apoyo a este gran esfuerzo.

Los inmigrantes vienen a los Estados Unidos para construir un futuro mejor y/o para la reunificación con los miembros de su familia. La mayoría ha vivido en los Estados Unidos durante muchos años, pagando impuestos, uniéndose a la vida cotidiana de sus comunidades. Con el tiempo, los inmigrantes compran casas, inician negocios y construyen bienes personales. Cuando construyen una vida mejor, fortalecen a nuestro país.

Es por eso que este Manual es un trabajo de amor para todos los que trabajaron en él.

Estamos comprometidos con la imparcialidad y la empatía por los millones de inmigrantes que viven en nuestro país. Esperamos que pueda usar este recurso para ayudarlos a construir una vida mejor.

Sinceramente,

A handwritten signature in black ink that reads "Annette LoVoi". The signature is written in a cursive, flowing style.

Annette LoVoi, Directora de acceso financiero y construcción de activos, Appleseed

Descargo de responsabilidad

Cada capítulo está destinado a proporcionar información general sobre un tema en particular. En muchos casos, las leyes pueden diferir de un estado a otro. Por lo tanto, esta información no pretende reemplazar la asistencia legal específica del estado de residencia. Nada en este manual tiene la intención de crear una relación abogado-cliente o fiduciaria.

18: COBRO DE SALARIOS NO PAGADOS

Inmigrantes en los Estados Unidos, con y sin autorización de trabajo, son legalmente titulares del derecho al pago de horas extras y al salario mínimo. A pesar de dichos derechos, los inmigrantes que trabajan en Estados Unidos en varias ocasiones deben reaccionar a empleadores que violan las leyes del trabajo. Frente a casos de deportación, un inmigrante en muchas ocasiones debe también realizar ciertos pasos para cobrar su último pago. En varias ocasiones, simplemente con enviar el nuevo domicilio al empleador se puede resolver el problema, pero en otras ocasiones el inmigrante tendrá que tomar medidas adicionales para proteger sus derechos al último pago. En esta sección se proporciona asesoría detallada para el cobro del último pago durante y después de la deportación. Esta sección resolverá las siguientes preguntas:

**** ¿Cuáles son los derechos al pago de salarios por trabajo realizado? ** ¿Cuánto tiempo tiene un empleador para realizar el último pago? ** ¿Cómo puedes obtener tu último pago si has sido detenido o deportado? ** ¿Qué pasa si el empleador no realiza el último pago? ** ¿Qué pasa si hay otros problemas relacionados con el salario además del último pago? ** Ejemplo de Carta para designar a quien recibirá el Último pago ** Ejemplo de Carta de Demanda para Solicitar el Cobro de Salarios ****

¿Cuáles son los derechos al pago de salarios por trabajo realizado?

Como trabajador en los Estados Unidos, un inmigrante tiene derecho a:

Recibir el pago correspondiente por el trabajo que se haya realizado. El empleador no puede negarse a pagar los salarios correspondientes por el trabajo realizado simplemente porque el trabajador no cuenta con autorización para trabajar o por no tener número de seguridad social.

¿Cuánto tiempo tiene un empleador para realizar el último pago?

El tiempo que puede tardar el empleador en realizar el último pago se establece en las leyes estatales y varía entre un estado y otro. El tiempo que puede tardar también depende en si el trabajador es despedido (cesado) o deja el trabajo por cualquier otra razón (como puede ser terminación, detención o deportación). Si un trabajador es despedido, la mayoría de los estados requieren que el empleador realice el último pago inmediatamente o dentro de los días inmediatos siguientes al despido. En Texas, por ejemplo, el empleador debe pagar al trabajador en caso de despido dentro de los seis días siguientes al despido. En California el empleador debe pagar al trabajador inmediatamente al momento del despido. Nueva York exige al empleador pagar al trabajador en la siguiente fecha regular de pago.

Si un trabajador deja de trabajar por cualquier otra razón, como puede ser detención o deportación, la mayoría de los estados, incluyendo Texas y Nueva York, requiere que el empleador realice el último pago al trabajador en la siguiente fecha regular de pago. California, exige al empleador pagar dentro de las 72 horas en esta situación, a menos que el trabajador haya dado 72 horas de aviso de su intención de terminar de trabajar, en cuyo caso, el trabajador

tendrá derecho al último pago al momento de su terminación. Las leyes de Nueva York y California también establecen específicamente que en caso de que así lo solicite el trabajador, el último pago deberá realizarse por correo al domicilio indicado por el trabajador.

Un listado de las leyes de cada estado con respecto al último pago se puede encontrar en: <http://smallbusiness.findlaw.com/employment-law-and-human-resources/final-paycheck-laws-by-state.html>. Por favor verifica cualquier información que se publique en la página de internet y consulta cualquier duda legal con un abogado local.

¿Cómo puedes obtener tu último pago si has sido detenido o deportado?

Generalmente, simplemente con informar al empleador sobre el cambio de domicilio debe ser suficiente para recibir el último pago.

Además de solicitar que el último pago se envíe al nuevo domicilio, el inmigrante detenido o deportado puede solicitar al empleador que envíe el último pago a otra persona a quien el inmigrante haya designado. Dicha designación debe hacerse por escrito por el trabajador inmigrante. Un ejemplo de la carta de cómo hacer dicha petición se encuentra al final de este capítulo.

¿Qué pasa si el empleador no realiza el último pago?

Además de la carta demandando el pago al empleador, el inmigrante puede decidir presentar una queja al Departamento Federal del Trabajo de los Estados Unidos, en caso de que el trabajo del inmigrante afecte al comercio interestatal (suelen ser la mayoría de los trabajos). La queja se debe presentar en la Oficina de Distrito más cercana en la División de Salarios y Horas del Departamento Federal del Trabajo de los Estados Unidos. Un directorio de las Oficinas de la División de Salarios y Horas se puede encontrar en la página de internet del Departamento Federal del Trabajo en <http://www.dol.gov/dol/location.htm>. Para la línea gratuita de la División de Salarios y Horas se puede llamar al 1-866-487-9243.

Un inmigrante también puede decidir sobre presentar la queja ante la oficina estatal del trabajo. Un listado de las oficinas de estado se puede encontrar en la página de internet del Departamento Federal del Trabajo en https://www.dol.gov/whd/contacts/state_of.htm. Al final de este capítulo también se incluye dicho listado. Suelen haber retrasos prolongados en las investigaciones que llevan a cabo las oficinas estatales del trabajo.

El Consulado de México en el área en la que haya realizado el trabajo o, en donde viva el inmigrante en los Estados Unidos, también puede ayudarle.

Muchas asociaciones sin fines de lucro proporcionan asesoría a inmigrantes trabajadores.

Algunos contactos son:

Centro Nacional de Leyes de Inmigración (National Immigration Law Center)

<https://www.nilc.org/>

Proyecto Nacional de Ley del Trabajo (National Employment Law Project)

<http://www.nelp.org/>

Centro de Igualdad de Justicia (Equal Justice Center)

<http://www.equaljusticecenter.org/>

Asesoría Legal Texas RioGrande (Texas RioGrande Legal Aid)

<http://www.trla.org/>

Para Inmigrantes Deportados en México

Inmigrantes Deportados en México pueden recibir apoyo en relación a violaciones al derecho a un salario por el Centro de los Derechos del Migrante (<http://www.cdmigrante.org/> o línea gratuita si llamas de Estados Unidos al 1-855-234-9699 o línea gratuita si llamas de México al 01-800-590-1773) y por la Alianza Global de Justicia a los Trabajadores (Global Workers Justice Alliance) (<http://www.globalworkers.org/>).

¿Qué pasa si hay otros problemas relacionados con el salario además del último pago?

Muchos inmigrantes enfrentan violaciones a derechos laborales además de la falta de pago del último salario. Se puede presentar una queja al Departamento Federal del Trabajo o bien a la oficina estatal del trabajo en la que además se incluyan otras violaciones a las leyes laborales, como puede ser horas extras no pagadas, abusos en la compensación de los trabajadores y violaciones al salario mínimo.

La mayoría de las asociaciones listadas arriba en la sección ¿Qué pasa si el empleador no realiza el último pago? También pueden brindar asesoría por otro tipo de violaciones a las leyes laborales.

Es ilegal que el empleador responda con represalias en contra de un trabajador inmigrante por hacer valer sus derechos.

EJEMPLO DE CARTA PARA DESIGNAR A QUIEN RECIBIRÁ EL ULTIMO PAGO⁵⁸

[Fecha]

[Nombre del Empleador]

Domicilio del Empleador

Ciudad, Estado, Código Postal]

Estimado(a) [Nombre del Empleador],

Por medio de la presente solicito se me envíen los salarios pendientes de pago que aún se me deben al siguiente domicilio:

[Nombre del Trabajador]

En atención a [Nombre de un familiar o amigo del Trabajador]

Domicilio

Ciudad, Estado, Código Postal]

O

Por medio de la presente nombro a [Nombre de un familiar o amigo del Trabajador] para recibir los salarios pendientes de pago que aún se me deben. Por favor entregue a [Nombre del familiar o amigo del Trabajador designado] en persona el monto a pagar en el lugar de trabajo durante el horario de trabajo, a más tardar en la siguiente fecha regular de pago.

Aprovecho para recordarle que cuando un trabajador es despedido o termina su relación laboral por cualquier otra razón, el trabajador tiene derecho al pago justo por el trabajo realizado y el empleador debe pagar hasta el último salario conforme a lo establecido por la ley laboral aplicable en el estado que corresponda.⁵⁹

Muchas gracias por su atención.

Saludos,

[Nombre y Firma del Trabajador]

⁵⁸ Esta carta es un ejemplo de acuerdo a la Ley del Estado de Texas. Verifique la Ley de su estado para determinar las obligaciones de su empleador para incluirlas en su carta.

⁵⁹ La mayoría de los Estados exige al empleador pagar al trabajador en la siguiente fecha regular de pago. Verifique la ley en su estado para conocer sus derechos en su situación en específica. La lista de las leyes de cada estado con respecto al último pago se puede encontrar en: <http://smallbusiness.findlaw.com/employment-employer/employment-employer-ending/employment-employer-ending-paycheck-final.html>. Por favor verifique cualquier información que se publique en la página de internet y consulte cualquier duda legal con un abogado local.

EJEMPLO DE CARTA DE DEMANDA PARA SOLICITAR EL COBRO DE SALARIOS

[Fecha]

[Nombre del Empleador]

Domicilio del Empleador

Ciudad, Estado, Código Postal]

Estimado(a) [Nombre del Empleador],

Mi nombre es [Nombre del Trabajador] y estuve contratado por usted desde aproximadamente [fecha de inicio del trabajo] hasta [fecha final del trabajo]. A la fecha se me debe la cantidad de [\$monto debido] por [describir el trabajo realizado, por ejemplo jardinería, construcción, transportación] trabajo realizado para usted en [lugar de trabajo] por el periodo de [fecha de inicio del trabajo que se debe pagar] hasta [fecha final del trabajo]. Debido a la falta de pago de mi salario por el trabajo realizado, usted se encuentra en incumplimiento del contrato laboral y pudiera estar violando leyes laborales a nivel federal y estatal.

Yo preferiría resolver esta situación con una negociación amigable. Para resolver la situación de forma inmediata, por favor envíe el cheque o efectivo por la cantidad [\$monto debido] a nombre de [Nombre del Trabajador] al siguiente domicilio: [Domicilio del Trabajador]. Si tiene alguna duda o quisiera comentar la situación le pido se comunique lo antes posible al: [Numero de Teléfono: (123) 452-8888].

Si la cantidad debida [\$monto debido] por el trabajo realizado no es pagada en su totalidad a más tardar en [elegir Fecha de Pago], se presentara una queja administrativa o demanda y usted pudiera ser responsable de daños adicionales disponibles conforme a la ley así como los costos del juicio.

Finalmente quisiera mencionarle, que es ilegal responder con represalias en contra mía por hacer valer mis derechos y cualquier represalia podría resultar en la determinación de daños adicionales.

Saludos,

[Nombre y

Firma del Trabajador]