

**CONOZCA  
SUS  
DERECHOS**

EMPODERAMIENTO DENTRO LA  
DETENCIÓN



# TABLA DE CONTENIDO

1	Introducción	pg.3
2	Historia Laboral en los Estados Unidos y California	pg.4
3	Actores Importantes en el sistema de Inmigración	pg.7
4	Ejercitar Sus Derechos Usando El PBNDS	pg.9
5	Ejercitar Sus Derechos En La Corte	pg.21
6	Protecciones Adicionales Si Estas Recibiendo Represalias Por Participar En Actividades Protegidas	pg.28
7	Conclusión	pg.48
8	Anexo	pg.49

# INTRODUCCIÓN

*“No te pierdas en un mar de desesperación. Ten fe, sé optimista. Nuestra lucha no es una lucha de un día, ni una semana, ni un mes, o un año, si no que es una lucha de toda una vida. Nunca tengas miedo de hacer ruido y meterte en buenos problemas, problemas necesarios.”*

*- Difunto, Representante John Lewis*

La lucha por la justicia de derechos laborales tiene un largo récord de historia que demuestra que muchas de las raíces de los problemas que nosotros enfrentamos hoy pueden ser rastreadas hasta los 1800s. El movimiento laboral en los estados unidos e internacionalmente creció de la necesidad de proteger el interés común y el bienestar de los trabajadores y también por asegurarse de que los lugares de trabajo fueran seguros.

Durante la historia, los sindicatos de trabajadores y huelgas organizadas fueron creadas y hechas para protestar contra los sueldos bajos, los cortes de sueldos, condiciones de trabajo peligrosas, condiciones de vivienda peligrosas, falta de buena comida, falta de atención médica y una dominación feudal sobre sus vidas por la clase capital. Movimientos como la rebelión de 1877 en West Virginia, el 1912 “Bread and Roses” huelga en Massachusetts, y el Great Flint Sit Down, que fue una huelga desde 1936-1937, y el movimiento de los trabajadores de campo demostraron cómo las corporaciones grandes y los dueños de negocios que tenían mucho dinero han usado su poder para influenciar Estados Unidos y policías internacionales para expandir su ganancia sobre el labor de las personas. Por ejemplo, en 1942, Estados Unidos y México firmaron “The Bracero Program” , el cual dejó que casi 4.6 millones de trabajadores Mexicanos entrarán temporalmente a Estados Unidos para trabajar en el campo, ferrocarriles y en fábricas hasta 1964 para solucionar la escasez de trabajo de la Guerra Mundial II. Sin embargo, este programa comprobó ser explotador; cortó los saldos y fue utilizado para quebrar las huelgas organizadas por los campesinos y para evitar que los sindicatos organizaran.

Hasta tal día, la explotación de labor por inmigrantes no ha parado. De hecho, ha sido normalizado pagarle a inmigrantes detenidos en prisiones privadas, con fines lucrativos, como las que son manejadas por The GEO Group, \$1 al día por trabajar 8 horas. Hay que comparar esto al CEO de The GEO Group, quien hizo \$11,836,480 en compensación total en el año 2021. Estas corporaciones grandes están haciendo billones de dinero en ganancias al año al costo de nuestros sufrimientos, previniéndonos de estar con nuestras familias, dándonos salarios laborales humillantes, tratamiento médico muy malo, y costos altos para necesidades esenciales como llamadas de teléfono y calidad mala de comisario. El tratamiento indigno por todos los trabajadores de la administración de GEO nos ha traído al punto donde ponemos el límite y decimos “basta ya”. Aunque ejercitando nuestra libertad de expresión posiblemente nos traiga consecuencias durante nuestro tiempo en detención como ser señalados y ser mandados al solitario o ambiente hostil creado por los guardias para dividarnos, debemos crear la energía, la persistencia, y ser una inspiración para otros, siguiendo los pasos de los líderes detenidos en Tacoma, Washington quienes pudieron hacer un gran impacto sobre GEO. Ninguno de los logros del movimiento laborales que ya han pasado, pudieran haber pasado sin el esfuerzo, organización y abogacía de nuestros hermanos y hermanas líderes que vinieron antes que nosotros. Debemos mirar al pasado, no solo por inspiración pero por las herramientas que necesitamos para luchar. Como dijo el difunto representante John Lewis, esta lucha es una lucha de por vida y nosotros debemos organizarnos para luchar por la justicia y por nuestra libertad.

# HISTORIA LABORAL EN LOS ESTADOS UNIDOS Y CALIFORNIA

La libertad de los trabajadores para organizarse es un derecho humano fundamental reconocido alrededor del mundo. En los EE.UU, este derecho está protegido por la constitución de EE.UU. y ley estadounidense. Adicionalmente, leyes Californiana explícitamente protege trabajadores que participan en organizando y paros laborales debajo Código de Labor Californiana Sección 923.

Por siglos, los sindicatos han peleado para - y trabajado para empoderar - los estándares humanos que protegen y respaldan los Americanos hoy en día. Estas leyes esenciales y programas incluyen leyes de labor infantil, leyes de antidiscriminación, leyes de salud y seguridad, y el salario federal mínimo.

Organizarse acerca del Labor beneficia a todos los trabajadores. Ha existido en los Estados Unidos y California por años

([https://www.laccd.edu/DHLI/Documents/Resources/CA\\_US\\_Labor\\_History\\_Timeline.pdf](https://www.laccd.edu/DHLI/Documents/Resources/CA_US_Labor_History_Timeline.pdf)). Por ejemplo, tan temprano como 1849, carpinteros en San Francisco y Sacramento, California mantuvieron una huelga exitosa para incrementar salarios. Un par de años después, en 1863, el Sindicato de San Francisco se formaron para apoyar la huelga de sastres. La primera huelga de Campesinos Californianos ocurrió en 1903 en Oxnard. Es importante notar que durante los 1800s, obreros inmigrantes enfrentaron racistas barreras de representación laboral. Sin embargo, la Huelga de Oxnard de 1903 (la primera huelga interracial exitosa) rompió estas barreras, inspirando organización laboral multiétnica en el futuro. Esto era significativo en la historia nacional de empoderando protecciones para obreros.

(<https://www.chicagohistory.org/wp-content/uploads/2021/02/Oxnard3.pdf>)

En juntarse, gente trabajadora continuo transformando no solo sus sitios de trabajo pero sectores y comunidades. Aquí hay solo unos cuantos ejemplos recientes:



Imagen: Familia Unidas por la Justicia (FUJ): boicoteando bayas para proteger campesinos. <https://www.ilr.cornell.edu/mobilizing-against-inequality/post/familias-unidas-por-la-justicia-boycotting-berries-protect-farmworkers>

## Eliminando Salario Por Debajo El Mínimo Para Campesinos

En 2017, Familias Unidas por La Justicia (FUJ) y Sakuma Brothers Berry Farm, una de los más grandes cultivadores de bayas del noroeste del Pacífico, firmaron un acuerdo de negociación colectiva que aseguraba buenos salarios para más de 500 campesinos inmigrantes que cosechan bayas en la granja. A través de huelgas, piquetes informativo, y otros esfuerzos, FUJ ganó apoyo nacional para esfuerzos exitosos para cambiar un sinnúmero de prácticas en la granja, incluyendo días de trabajo de más de 12 horas.

(<https://www.epi.org/publication/how-todays-unions-help-working-people-giving-workers-the-power-to-improve-their-jobs-and-unrig-the-economy/>)

# CONTINUACIÓN . . .



Imagen: Bandera creada por activistas apoyando a los huelgadores de hambre afuera de la cárcel.  
[https://www.democracynow.org/2017/4/14/700\\_immigrants\\_on\\_hunger\\_strike\\_at](https://www.democracynow.org/2017/4/14/700_immigrants_on_hunger_strike_at)

## **Huelgas Laboral y de Hambre en el Centro de Detención Noroeste en Tacoma, Washington**

En 2017, inmigrantes detenidos empezaron una huelga de hambre para protestar las condiciones y pago extremadamente bajas en el para-beneficios Centro de Detención Noroeste en Tacoma, Washington. Huelgadores de hambre exigieron mejor comida, higiene, y cuidado medica dentro la carcel, propiedad de GEO. Ellos también lanzaron paros de trabajo para protestar el hecho de solo ser pagados \$1 al dia para cocinar, limpiar, y lavar la ropa necesaria para mantener la prisión funcionando. Una demanda fue sometida contra GEO por violar la ley de salario minimo en Washingto, y un jurado quedo deacuerdo que GEO estaba fallando en pagar salarios adecuados a lideres detenidos.

(([https://www.democracynow.org/2017/4/14/immigrants\\_on\\_hunger\\_strike\\_conditions](https://www.democracynow.org/2017/4/14/immigrants_on_hunger_strike_conditions)).



Imagen: Maestros y personal de escuela protestan dentro el capitolio estatal de West Virginia.

[https://www.washingtonpost.com/local/education/w-va-teachers-remain-on-strike--and-on-edge--over-bill-that-would-bring-charter-schools-and-private-school-vouchers-to-the-state/2019/02/20/e9f092b0-3558-11e9-854a-7a14d7fec96a\\_story.html](https://www.washingtonpost.com/local/education/w-va-teachers-remain-on-strike--and-on-edge--over-bill-that-would-bring-charter-schools-and-private-school-vouchers-to-the-state/2019/02/20/e9f092b0-3558-11e9-854a-7a14d7fec96a_story.html)

## **Huelga de Maestros para Mejores Escuelas y Pago Justo**

En Febrero 2018, maestros y empleados de escuela en West Virginia participaron en una huelga estatal para exigir pagos más justos y mejores condiciones de enseñanza y aprendizajes para estudiantes. Después de cerrar escuelas por nueve días, los educadores recibieron un incremento de sueldo de 5%. La huelga en West Virginia, liderada por los maestros Emily Comer y Jay O'Neal, inspiraron huelgas alrededor de la nación. Los líderes motivaron a maestros en otros estados: "Les dijimos: 'Si nosotros podemos hacerlo, cualquier persona puede.'"

(<https://www.politico.com/interactives/2018/politico50/emily-comer-jay-oneal/>).

# CONTINUACIÓN . . .



Imagen: Chris Smalls (en el centro), presidente del Sindicato de Amazon, se une a los partidarios en la marcha y el canto en el centro de distribución en Staten Island en Octubre 25, 2021. <https://www.npr.org/2022/04/02/1090353185/amazon-union-chris-smalls-organizer-staten-island>

## Organizadores Forman el Primer Sindicato de Amazon

Chris Smalls lideró una huelga en el principio de la pandemia en 2020 para protestar por las condiciones laborales en Staten Island, el almacén de Amazon en Nueva York donde él trabajaba. Él fue despedido ese mismo día. Amazon reclamó que él había violado la cuarentena y medidas de seguridad. Pero él dice que fue despedido en venganza por su activismo. Un abogado de Amazon lo describió como “no inteligente,” que solo lo motivó a crear la primera unión en la historia de Amazon en los EE.UU. “Amazon no se convierte en Amazon sin la gente”, dijo Chris Smalls. “Y nosotros hacemos Amazon lo que es.”



Imagen: Huelguistas de hambre en Mesa Verde Centro de Procesamiento de ICE en Bakersfield capturados por “drone” durante una sentada de protesta el 10 de Abril, 2020. (Creditos: Tania Bernal, California Immigrant Youth Justice Alliance)

## Líderes Detenidos en Mesa Verde (MV) y Yuba County Jail (YCJ) Empezan Huelgas

En julio de 2020, líderes detenidos en MV y YCJ empezaron huelgas exigiendo pagos más justos y mejor comida, higiene, y cuidado médico. Líderes detenidos anunciaron, “Mesa Verde funciona a través de nuestro labor. Nosotros somos los que preparan y sirven la comida, quién limpia los baños y los dormitorios. Nosotros somos pagados \$5 por la semana para nuestros trabajos oficiales, y el resto lo hacemos de gratis. Nosotros no trabajamos y no colaboramos con GEO. Nos negamos a facilitarle que continúen enjaulandonos innecesariamente y asesinandonos.”

(<https://www.centrolegal.org/undocumented-immigrants-held-in-two-different-detention-facilities-host-strikes-protesting-inaction-from-state-leaders-as-covid-19-spreads/>)

En ejercitar su derecho a organizar, está participando en un esfuerzo colectivo que ha existido desde los 1800s y continúa haciendo un impacto importante hoy en día. Su activismo es histórico, poderoso, y significativo.



Imagen: El Pueblo Unido Jamas Sera Vencido  
Arte por Eileen Jimenez

# ACTORES IMPORTANTES EN EL SISTEMA DE INMIGRACIÓN



## ¿Quién es el GEO Group (GEO)?

GEO es una empresa penitenciaria privada pagada por el gobierno federal para encarcelar a la gente.

GEO ganó más de 2.200 millones de dólares en 2021. GEO no tiene poder para liberar a las personas de la detención. GEO no tiene un papel en las audiencias de fianza o trámites migratorios. GEO está a cargo de las audiencias disciplinarias. También toman decisiones sobre dónde alojar a alguien, y responder a las quejas.

\*Esto también se aplica a otras corporaciones privadas como MTC y Core Civic.



## ¿Quién es el Departamento de Seguridad Nacional (DHS)?

El Departamento de Seguridad Nacional (DHS) es el departamento ejecutivo federal de Estados Unidos que es responsable de la seguridad pública. Para ser un departamento "ejecutivo" significa que está debajo del poder el Presidente, y por eso es la razón que las policías de DHS cambian de presidente a presidente.



## ¿Qué es la corte de inmigración?

La corte de inmigración es donde el juez de inmigración hacen procedimientos de deportación, donde deciden si una persona se puede quedar en Estados Unidos o si serán deportados. También escuchan audiencias para salir bajo una fianza.



U.S. Immigration  
and Customs  
Enforcement

## ¿Quién es el Servicio de Inmigración y Control de Aduanas de EE. UU. / Immigration and Customs Enforcement (ICE)?

ICE es una agencia federal de aplicación de la ley dentro del Departamento de Seguridad Nacional (DHS). Fue creada en el año 2003 (sí, muy reciente!) ICE hace las decisiones para las solicitudes de liberación (release request). Ellos también pueden decidir las apelaciones de quejas para la gente que teme represalias. Esta agencia también es el abogado contrario en las audiencias de fianza y procedimientos de inmigración.



## ¿Quién es un Oficial de Deportación (DO)?

Un oficial de deportación es un empleado de ICE. Ellos arrestan, transportan, detienen y sacan personas indocumentadas. Ellos no tienen el poder de tomar ninguna decisión en la corte.



## ¿Cuál es el papel de un juez/una jueza de inmigración?

Un juez de inmigración puede conceder o negar cualquier tipo de beneficio/alivio de inmigración. El juez toma la decisión final a nivel de la corte de inmigración.



# CONTINUACIÓN . . .



## ¿Qué es el PBNDS?

El PBNDS es el Performance-Based National Detention Standards. Es el manual que ICE a creado para las normas de todos los centros de detención por todo el país.



## ¿Quién es El Congreso?

Es la legislatura del gobierno federal en los Estados Unidos. Está compuesto por la Cámara de Representantes y el Senado. El Congreso también financia a ICE. La Cámara de Representantes del Congreso puede ayudar a desempeñar un papel en la liberación de inmigración de una persona si hay voluntad política. Le animamos a que investigue quién es su representante.



## ¿Qué es el Departamento de Relaciones Industriales de CA (DIR)?

DIR administra y aplica las leyes de California que gobiernan los salarios, horas y descansos, tiempo extra, las represalias, seguridad y salud en el trabajo, programas de formación de aprendices, y cuidado de salud y otros beneficios para trabajadores heridos. Cal OSHA, una agencia de DIR, es responsable de investigar quejas sobre el cuidado y salud en los sitios de trabajo.



## ¿Qué es el Departamento Laboral de Estados Unidos (DOL)?

Creado en 1913, el DOL es otro departamento ejecutivo federal responsable de hacer cumplir las normas laborales federales y la seguridad ocupacional (en el lugar de trabajo), y promover el bienestar de los trabajadores. El DOL hace cumplir muchas leyes, incluida la Ley de normas laborales justas (FLSA), que establece estándares de salario mínimo y pago de horas extras, y el Occupational Safety and Health Act of 1970, que regula las condiciones de seguridad y salud que los empleadores deben mantener y se administra. por la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA), una agencia del DOL.



# **EJERCITAR SUS DERECHOS USANDO EL PBNDS**

SECCIÓN 1: EL SISTEMA DE QUEJA  
SECCIÓN 2: DERECHOS CONTRA LAS  
REPRESALIAS BAJO EL "PBNDS"



# EL SISTEMA DE QUEJA



GRIEVANCE

**Propósito** - Empoderar individuos dentro de detención de inmigración para que aboguen por mejorar sus condiciones de vida. Esta sección también ayudará a personas adentro entender el proceso de queja. Recuerden: represalias por utilizar el proceso de queja está prohibido por el "PBND5"!

## ¿Qué es una queja?

Una manera formal de ejercitar los derechos del individuo a través de entregar un documento explicando sus reclamos y lo que quiere cambiar o lo que quiere recibir de acomodación.

## Tipos de quejas

Hay dos tipos de quejas:

Informal	Formal
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un tipo de solicitud donde usted comunica (verbalmente) al centro de detención o administración del personal disponible; no incluye documentación</li> <li>• No llega a los superiores, los reclamos se queda con el personal</li> <li>• La persona detenida es libre de no utilizar el proceso de queja informal en cualquier momento y pasar directamente a la etapa de queja formal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entregando un documento, que le dan un número de caso, con lo que usted quiere cambiar o llamar a la atención del personal. Consejo útil: Citar el PBND5!</li> <li>• Todo lo que es reportado debajo de este número de caso es documentado</li> <li>• Esto pasa por 3 niveles (1er nivel oficial de queja, 2do nivel comité de apelación de queja, 3er nivel revisión de apelación)</li> </ul>

## Los Tres (3) Niveles de Proceso de Queja Formal



### Queja por Mala Conducta del Personal

Las personas detenidas pueden entregar una queja por mala conducta del personal que seguirá los mismos 3 pasos mencionados arriba y también pueden enviar una copia de la queja a la Oficina de Inspector General para investigación simultánea.

FAX 202-254-4297

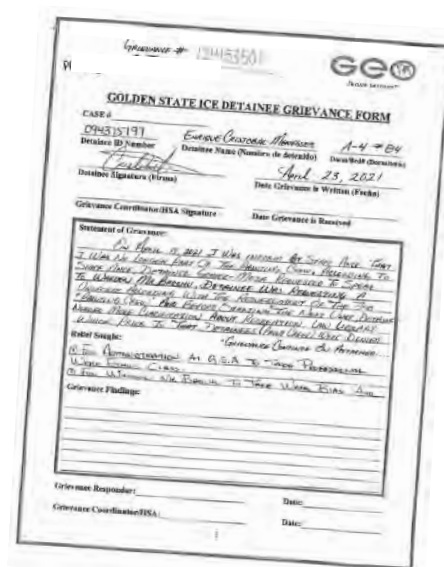
**\*\*\*Represalias está prohibido por entregar cualquier tipo de queja mencionada arriba (ver PBND5 6.2(V)(G))\*\*\***

### Recibiendo una copia de su queja

De acuerdo con el PBND5, usted tiene el derecho de recibir una copia de su queja dentro de cinco días. PBND5 6.2 (V)(D)

### Haciendo una apelación directa a ICE

De acuerdo con el PBND5, usted tiene el derecho de apelar directamente a ICE ERO si no está satisfecho con la respuesta del centro de detención, o si usted tiene miedo de venganza del centro de detención.





# SISTEMA DISCIPLINARIO DE GEO Y ICE

**CONOZCA  
SUS  
DERECHOS**

**Propósito** - Empoderar individuos dentro de detención de inmigración a través de proveyendo una guía a los sistemas disciplinarios de GEO y ICE e información sobre sus derechos en el proceso disciplinario.

**Sobre esta sección** - Un recordatorio, GEO es una compañía privada de prisión, pagado por el gobierno federal (El Departamento de Homeland Security o DHS) para encarcelar personas en su custodia. GEO tiene la responsabilidad de proveer las necesidades de los individuos en su custodia. GEO también necesita cumplir estrictamente con los Estándares Nacionales de Detención Basado en el Funcionamiento (PBNDS). Entonces, esta sección empieza con proveyendo una esquema de el sistema disciplinario de GEO, que necesita estar de acuerdo con los PBNDS de ICE. Esta sección también discutirá sus derechos a cada paso del proceso disciplinario de GEO y finalmente explica cuando ICE puede involucrarse en el proceso disciplinario.

## SISTEMA DISCIPLINARIO DE GEO

Rango de Supervisión de GEO:  
Antes de que empecemos discutiendo el proceso disciplinario de GEO, es importante entender el rango de Supervisión de GEO para saber con quien usted debería de hablar para hacer valer sus derechos a cada paso del proceso disciplinario de GEO.



**Administrador del centro de detención  
(también conocido como el "Warden")**

**Asistente de administrador del centro  
de detención (también conocido como  
el "Asistente Warden")**

**Jefe de Seguridad**

**El Teniente (también conocido  
como el "Lieutenant")**

# CONTINUACIÓN . . .

## Los Pasos del sistema disciplinario de GEO:

### **Paso Uno: Violacion de regla de GEO es reportado**

Cuando una violacion de regla de GEO es reportada (también conocido como un “write up”), una investigación **empieza dentro de 24 horas del tiempo que la violacion fue reportada.** PBNDS 3.1(V)(E)(1). Esta investigación es hecha por el comité disciplinario de GEO. PBNDS 3.1(II)(10). Típicamente este comité disciplinario es un teniente GEO. El comité disciplinario de GEO es responsable de investigar en más profundidad y tomar una decisión del incidente y puede imponer sanciones menores o referir el asunto a un agente disciplinario de nivel superior, típicamente el Jefe de Seguridad de GEO. PBNDS 3.1(II)(10)



### ***¿Cuáles son sus derechos durante el proceso de investigación?***

1. Usted tiene el derecho de tener esta investigación completada sin demora injustificada, al menos que haya circunstancias excepcionales por el retraso de la investigación. PBNDS 3.1(V)(E)(3) Circunstancias excepcionales significa algo fuera de lo normal o inesperada.
2. Usted tiene el derecho de que el reporte del incidente sea investigado objetiva e imparcialmente, ordinariamente por una persona de rango de supervisión. PBNDS 3.1(II)(6). El oficial investigador debería de no tener participación previa en el incidente, como testigo o oficial que estaba en la escena. PBNDS 3.1(V)(E)
3. Usted tiene el derecho de permanecer en silencio en cada paso del proceso disciplinario. PBNDS 3.1(V)(E)(2).
4. Usted tiene derecho a que el centro de detención anote observaciones personales y otra información material potencial sobre el incidente. PBNDS 3.1(V)(E)(7)
5. Usted tiene derecho a que el centro de detención prepare un reportaje factual sobre la investigación incluyendo la ubicación de cualquier evidencia física. PBNDS 3.1(V)(E)(8).
6. Usted tiene el derecho a que el centro de detención le aconseje en forma escrita sobre sus derechos en el idioma que usted entiende, y tener servicios de traducción o interpretación proveído, cuando necesite. PBNDS 3.1(II)(8)
7. Usted tiene derecho a recibir una copia del reporte de incidente y noticia sobre cargos **inmediatamente después de la conclusión de cualquier investigación.** PBNDS 3.1(V)(E)(4).





# CONTINUACIÓN . . .



## **Paso Dos: Declaración escrita es emitida**

Después de la conclusión de la investigación, si el comité disciplinario de GEO, típicamente el teniente de GEO, remite el asunto a un panel disciplinario de nivel superior, típicamente el jefe de seguridad de GEO o administrador del centro de detención, usted recibirá una declaración escrita de los cargos y reglas específicas que fueron supuestamente violados, y usted tendrá una notificación de una audiencia disciplinaria. PBNDS 3.1 (V)(E)(4)

### **¿Cuáles son sus derechos a través del proceso disciplinario?**

- *Usted tiene el derecho de guardar silencio a cada paso del proceso disciplinario, PBNDS 3.1(V)(E)(2), y que el centro de detención le aconseje por escrito sobre sus derechos en el idioma que usted entiende. PBNDS 3.1(II)(8)*
- *Usted tiene el derecho en cada paso del proceso disciplinario, a tener registros completos y precisos mantenidos. PBNDS 3.1(II)(16).*

## **Paso Tres: Audiencia disciplinaria se lleva a cabo**

Usted tiene el derecho a una audiencia que es conducida por un panel disciplinario, típicamente el jefe de seguridad de GEO o administrador del centro de detención. El panel disciplinario es responsable por conducir audiencia formal sobre reportajes de incidentes remitidos de investigaciones y pueden imponer sanciones de más alto nivel. PBNDS 3.1(V)(H).

Si usted da permiso escrito, la audiencia se puede llevar a cabo en menos de 24 horas después de que el “write up” o “reporte de incidente” sea remitido al panel disciplinario, típicamente el jefe de seguridad o el administrador del centro de detención. PBNDS 3.1(V)(F)(2). Sin embargo, si usted necesita más tiempo para recolectar evidencia para su audiencia, puede rehusar permiso; en este caso, la audiencia disciplinaria se llevará a cabo a más tardar en siete días, excluyendo fines de semanas y días feriados, después del incidente. PBNDS 3.1(V)(F)(2)

### **¿Qué pasa en la audiencia disciplinaria?**

- *El panel disciplinario decidirá si usted cometió la violación de la regla o acto prohibido como cargado, basado en el estándar de “preponderancia de la evidencia” (que significa, si hay más de 50% probabilidad que usted violó la regla). PBNDS 3.1(V)(F)(4)*
- *El panel disciplinario debería considerar reportes escritos, declaraciones y evidencia física y puede llamar testigos para testificar. PBNDS 3.1(V)(F)(2).*
- *Usted tiene el derecho a un representante de personal en la audiencia disciplinaria si lo pide o automáticamente si es analfabeto, si maneja el idioma de inglés muy poco o si necesita asistencia especial. PBNDS 3.1(V)(F)(3).*
- *El panel disciplinario debería escuchar sus argumentos o los argumentos de su representante de personal. PBNDS 3.1(V)(F)(3).*
- *El panel disciplinario puede imponer sanciones si usted se encuentra culpable. PBNDS 3.1(V)(F)(2).*

# CONTINUACIÓN . . .



## What are your rights at the disciplinary hearing?

1. Usted tiene el derecho de guardar silencio en cualquier paso del proceso disciplinario. PBNDS 3.1(V)(E)(2).
2. Usted tiene derecho a asistir a la audiencia o renunciar su apariencia. PBNDS 3.1(V)(F)(2).
3. Usted tiene derecho a presentar evidencia, incluyendo testimonio de testigo en su propio nombre o a través de un representante de personal. PBNDS 3.1(V)(F)(4); PBNDS 3.1 (V)(G) (7).
4. Usted tiene derecho a solicitar aplazamientos para su audiencia disciplinaria. Circunstancias que justifiquen un aplazamiento de audiencia puede incluir: preparación para la defensa, enfermedad física o mental, seguridad, o transferencia disciplinaria. PBNDS 3.1(V)(J).
5. Usted tiene derecho a obtener una copia de la decisión del panel disciplinario que necesita contener la razón por la decisión y las sanciones impuestos. PBNDS 3.1(V)(F)(3).
6. Usted tiene derecho a la audiencia disciplinaria realizada por un panel objetivo e imparcial. El UDC no debería de incluir el oficial de reporte, el oficial de investigación, o un oficial que fue testigo o estaba directamente involucrado con el incidente, al menos que sea un caso improbable en donde todos los oficiales disponibles fueron testigos o estuvieron directamente involucrados en el incidente. PBNDS 3.1(V)(F).
7. Si usted fue diagnosticado con una enfermedad mental o discapacidad mental, o demostró síntomas de enfermedad mental o discapacidad mental, un profesional de salud mental, preferiblemente el clínico, será consultado para proporcionar información sobre su competencia en poder participar en la audiencia disciplinaria, si su enfermedad mental quizás impacto su responsabilidad sobre su comportamiento citado, y información sobre cualquier factor mitigante en cuanto el comportamiento. PBNDS 3.1(II)(9)
8. El centro de detención no debería hacerlo responsable por su conducta si una autoridad médica lo encuentra incompetente mentalmente. En los estándares, individuos que son incompetente mentalmente está definido como un individuo que no puede apreciar la diferencia entre comportamiento apropiado e inapropiado, o entre "bien" y "mal." Tales individuos no son capaces de actuar de acuerdo con esas normas y entonces, no pueden ser responsables por sus acciones "incorrectas." PBNDS 3.1(V)(A)(7).
9. Si usted tiene una discapacidad mental o enfermedad mental pero lo encuentra competente, el proceso disciplinario considerara si sus discapacidades mentales o enfermedad mental contribuye a su comportamiento cuando determine que tipo de sanción, si hay alguno, debería de imponer. Un profesional de salud mental tambien deberia de ser consultado sobre qué tipos de sanciones, (ejemplo: colocación en segregación disciplinario, perdida de visitas, o perdida de llamadas de telefono) seria inapropiados porque interferirían con fuentes de apoyo que son parte de su tratamiento o plan de recuperación. PBNDS 3.1(V)(A)(8).



# CONTINUACIÓN . . .

## **Sanciones:**

El personal **no puede** imponer o permitir la imposición de los siguientes sanciones: castigo corporal; privación de servicios de comida (incluyendo el uso de Nutraloaf o “pan de comida”); privación de ropa, ropa de cama o artículos de higiene personal; privación de privilegios de correspondencia; privación de acceso legal o materiales legales; o deprivación de recreación interior o exterior, al menos que esa actividad crearía una condición documentada insegura dentro del centro de detención.

**Cualquier sanción impuesta debería de ser aprobada por el administrador del centro de detención de GEO y revisada por el director de oficina de área.**

PBNDS 3.1(V)(A)(5).

## **Paso Cuatro: Apelación de Decisión Disciplinaria**

Usted tiene el derecho de apelar la decisión disciplinaria a través del sistema de queja formal **dentro de 15 días de notificación de la decisión disciplinaria.**

## **Procedimiento de apelación:**

1. Cumplir Forma de Queja detallando la razón de apelación
2. Dejar forma en “Caja de Queja” dentro la unidad de vivienda
3. El Coordinador de Queja recogerá la forma durante semana de trabajo normal
4. Apelación será revisada por el “warden” o administrador del centro de detención
5. Usted debería recibir una respuesta ordinariamente dentro de 5 días

## **¿Cuáles son sus derechos durante el proceso de apelación?**

Ningún miembro de personal deberá acosar, disciplinar, castigar o de otra manera tomar represalias contra usted por llenar un reclamo o queja.

### ***Si usted siente que está siendo objeto de represalias por el proceso disciplinario de GEO, estos son sus derechos:***

- *Usted tiene derecho a protección de abuso, castigo corporal, el uso de fuerza innecesaria o excesiva, lesión personal, enfermedad, dano de propiedad, y acoso. PBNDS 3.1(V)(B)(1).*
- *Usted tiene derecho a libertad de discriminación. Acción disciplinaria no puede carecer de una base racional, ser método de represalia, o ser basado en raza, religión, origen nacional, género, orientación sexual, discapacidad o creencias políticas. PBNDS 3.1(V)(B)(2).*
- *Usted tiene derecho a perseguir una queja sin temor de represalias. PBNDS 3.1(V)(B)(3).*
- *Usted tiene derecho a mandar y recibir correo. PBNDS 3.1(V)(B)(5).*
- *Usted tiene derecho al debido proceso incluyendo pronta resolución de un asunto disciplinario. PBNDS 3.1(V)(B)(6).*

## CONTINUACIÓN . . .

- Usted será informado de reglas del centro de detención y regulaciones, actos prohibidos, sanciones disciplinarias que se pueden imponer, sus derechos en el sistema disciplinario y el procedimiento para apelar hallazgos disciplinarios en el idioma que usted entiende. PBNDS 3.1(V)(B).
- Usted tiene derecho a cada paso del proceso disciplinario y apelación, ser aconsejado por escrito sobre sus derechos en el idioma que entiende; servicios de traducción o interpretación será proveído cuando lo necesite. PBNDS 3.1(II)(8)
- Si usted tiene dominio limitado del inglés (LEP), recibirá servicios de traducir o interpretación. Si usted tiene una discapacidad, recibirá acomodaciones apropiadas para participar significativamente en el proceso disciplinario.
- Usted tiene derecho en cada paso del proceso disciplinario, a tener registros completos y precisos mantenidos. Usted recibirá copias de todos los reportes, exhibiciones y otros documentos considerados o generados en el proceso de audiencia, excepto si la divulgación de esos documentos supone una amenaza inminente para la seguridad y conducta ordenada del personal del centro de detención o otros detenidos, o si el documento o otra evidencia está protegido de divulgación. PBNDS 3.1(II)(16)
- Si usted no es encontrado culpable en cualquier paso del proceso disciplinario, los registros del incidente no serán puestos o retenidos en su archivo, hasta si estos registros se conserven en otro lugar por propósitos estadísticos o históricos. PBNDS 3.1(II)(17)

### ¿Cuándo se involucra ICE/ERO?

A pesar de que el libreto de GEO dice que “todos faltas de conducta será reportado a ICE,” no está claro cuando ICE verdaderamente se involucra en el proceso disciplinario. Sin embargo, aquí está lo que sabemos: está claro que el PBNDS anima al centro de detención (GEO) a manejar procedimientos disciplinarios informalmente. PBNDS 3.1(II)(4); 3.1(II)(5); 3.1(V)(B); 3.1(V)(F). Nosotros también sabemos de instantes en donde los abogados de líderes han contactado a ICE sobre asuntos disciplinarios y ICE no sabía sobre el incidente. En el pasado, ICE ha dicho que ellos no se involucra al menos que la situación se caracterize como “enorme.”



### Nota importante:

ICE siempre tiene discreción en involucrarse y puede usar el récord disciplinario en procedimientos de corte cuando es relevante a su caso. Por ejemplo ICE quizá intente a usar el récord disciplinario durante una audiencia de fianza para enseñar que usted es un peligro para la sociedad.

# DERECHOS CONTRA REPRESALIAS DEBAJO DE PBNDS

**Propósito** - Cuando un grupo poderoso de organizadores laborales exitosamente amenaza a los ingresos empresariales, empleadores típicamente recurren a represalias para debilitar los esfuerzos organizativos a través de tácticas de miedo. Esta sección tiene como objetivo empoderar líderes adentro a mantener la fuerza de sus esfuerzos organizativos sabiendo que tipos de represalias esperar y cómo rechazar las represalias que están expresamente prohibidas.

Esta sección enumera las maneras que el contrato mismo de GEO limita su habilidad de vengarse, y enfoca sobre represalias que líderes adentro han reportado, incluyendo colocación en RHU, límites de comunicación con los de afuera, y acoso verbal. Mientras que esta sección solo se enfoca en los límites a las represalias enumerados en el PBNDS, otras áreas de la ley (como la primera enmienda y leyes laborales) también limita la habilidad de GEO a vengarse contra esfuerzos organizativos.

## Límites en GEO

### Bloqueo/Ralentización/Supervisión de la comunicación con el exterior

- “El personal no puede imponer...privación de privilegios de correspondencia [o] privación de acceso legal y materiales legales...al menos que esa actividad crearía una documentada condición insegura dentro del centro de detención.” PBNDS 3.1(V)(A)(5).
- “Una llamada del detenido a la corte, representante legal, DHS OIG, DHS CRCL o para los propósitos de obtener representación legal, no puede ser monitoreado electrónicamente sin una orden de la corte.” PBNDS 5.6(V)(B)



### Límites al acoso verbal de represalia de GEO

- Las personas en detención tienen el derecho de protección de “abuso personal” y “acoso.” PBNDS 3.1(V)(B).
- “Acción disciplinaria no puede ser caprichosa o represail.” PBNDS 3.1(V)(A)(3).  
[“Caprichosa” significa sin tener un basis razonable]



Imagen creada por Julio Salgado

# CONTINUACIÓN . . .

## LIMITES DE LAS REPRESALIAS DE GEO EN RHU

Derechos en disciplinario RHU - Ha habido algunos instantes donde GEO a colocado organizadores detenidos en disciplina RHU por el “acto prohibido” de “participar o incitar una demostración en grupo.” PBNDS Appendix 3.1.A. La tabla abajo se enfoca en los derechos que le deben a usted si es puesto en disciplina RHU.

Proceso para colocar alguien en RHU	Límites de tiempo en RHU	Derechos para aquellos con discapacidades en RHU	Acceso a evaluaciones médicas en RHU
<p>Usted solo puede ser puesto en RHU después de una audiencia en donde un personal encuentre (1) que usted cometió un acto prohibido (Apéndices 3.1.A) y (2) que no hay alternativas que “adecuadamente regule su comportamiento.” PBNDS 2.12(V)(B)</p>	<p>30 días es el límite por incidente. PBNDS 2.12(II)(10); 2.12(V)(B)(1).</p>	<p>Aquellos con “una enfermedad médica o mental” tienen que ser removidos de segregación si el personal determina que RHU ha “deteriorado” su salud médica o mental, y donde “colocación alternativa esté disponible.” PBNDS 2.12(V)(P).</p>	<p>Usted necesita recibir una evaluación de salud mental antes de ser colocado en RHU, y evaluaciones mensuales “cara a cara” después de eso. PBNDS 2.12(V)(P).</p>
<p>Usted debería recibir un documento explicando las razones por la colocación antes de ser puesto en RHU.* PBNDS 2.12(V)(B)(1)(a)-(b)</p>	<p>Este límite de 30 días solo puede ser ignorado en “circunstancias extraordinarias” como violaciones enumeradas en 100-109 apendice 3.1.A (que no incluye “participando/incitando una demostración en grupo.” PBNDS 2.12(II)(10); 2.12(V)(B)(1).</p>	<p>Aquellos con enfermedades mentales serias (ejemplo bipolar, esquizofrenia) deberían recibir una consulta de salud mental dentro de 72 horas de colocación en RHU, revisiones semanales de colocación, y visitas semanales cara a cara con un proveedor de salud mental. PBNDS 2.12(V)(P)(1).</p>	<p>Aquellos en RHU necesitan tener “acceso regular” al personal de salud. PBNDS 2.12(II)(13).</p>
<p>GEO solo necesita notificar a ICE que usted ha sido puesto en RHU cuando ha sido puesto en RHU por 14 días, 30 días, y cada porción de 30 días después de los primeros 30 días. PBNDS 2.12(V)(C)(1).</p>	<p>“Después de los primeros 30 días...el administrador de centro de detención enviará una justificación escrita de porque continuar segregación al director de oficina local.” PBNDS 2.12(V)(B)(1).</p>	<p>El centro de detención necesita proveer “oportunidades mejoradas de...actividades terapéuticas y tiempo adicional no estructurado fuera de la celda para los detenidos con [una enfermedad mental grave], en la medida en que tales actividades pueden llevarse a cabo mientras se garantiza la seguridad del detenido, el personal y otros detenidos.” PBNDS 2.12(V)(P)(1)</p>	<p>Personal de cuidado de salud necesitan realizar evaluaciones médicas cara a cara al menos una vez al día y dar seguimiento con una evaluación completa “donde existe una razón de inquietud.” PBNDS 2.12(V)(P).</p>
<p>Para aquellos con enfermedad mental, enfermedad médica grave, o discapacidades físicas graves, ICE necesita ser notificado inmediatamente de colocación en RHU. PBNDS 2.12(V)(C)(2).</p>	<p>La duración original de la colocación determinada en la audiencia no se puede extender, pero se puede acortar según las recomendaciones del personal. 2.12(V)(B)(3)(b)(3)</p>	<p>Los detenidos en RHU deben “recibir acomodaciones adecuadas y asistencia profesional para discapacidades y/o otras necesidades especiales...en igualdad de condiciones que la población en general.” 2.12(V)(G).</p>	

## CONTINUACIÓN . . .

***\*Colocación en RHU no significa que es necesario el uso de restricciones mientras esta en RHU o durante el movimiento alrededor del centro de detención. PBNDS 2.12(V)(E). Las restricciones sólo deben ser usadas si son "necesarias como medida de precaución contra el escape durante el traslado, por razones médicas...o para evitar lesiones personales, lesiones a otros o daños graves a la propiedad." PBNDS 2.12(V)(E).***

***Acceso a servicios en disciplinario RHU - Esta tabla abajo se enfoca en el acceso a servicios requeridos para aquellos colocados en disciplinario RHU. Individuos colocados en segregación administrativos son requeridos a ser proveídos "acceso a programas, servicios, visitas, consejo y otros servicios disponibles a la población general a la mayor medida posible." PBNDS 2.12(V)(A)(1)(c)(9)***

# CONTINUACIÓN . . .

Servicios GEO siempre puede limitar en RHU	Servicios GEO puede quitar debido a “razones de salud o seguridad”	Servicios GEO puede quitar en RHU con “razones convincentes”	Servicios GEO no puede limitar en RHU	Servicios GEO tiene que expandir en RHU
Materiales para leer. PBNDS 2.12(V)(L)(2).	Recreación individual y en grupo. PBNDS 2.12(II)(14)	Biblioteca de leyes: Negando “acceso a la biblioteca de leyes necesita ser apoyada con preocupaciones de seguridad apremiantes” y necesitan ser “por el periodo más corto requerido para la seguridad.” PBNDS 2.12(V)(Y).	Mandando y recibiendo correo. PBNDS 2.12(II)(15)	Tiempo fuera de la celda: “El centro debe buscar formas de aumentar la cantidad mínima de tiempo que los detenidos en la SMU pasan fuera de sus celdas.” PBNDS 2.12(V)(AA).
Viendo televisión. PBNDS 2.12(V)(L)(2).	Servicios religiosos. PBNDS 2.12(V)(V).	Visitación de familia: Mientras se puede evitar que los “detenidos disruptivos” accedan a las visitas durante el horario normal, las visitas se pueden quitar por completo solo para aquellos que “presentan un riesgo de seguridad irrazonable.” PBNDS 2.12(V)(T).	Higiene: Las personas en RHU deben poder rasurarse y ducharse al menos 3 veces por semana y deben tener el mismo acceso a lavandería, cortes de cabello, ropa y ropa de cama en comparación con la población general. (PBNDS 2.12(V)(R)).	Servicios disponibles durante el tiempo fuera de la celda: “Además de la recreación, el tiempo fuera de la celda puede incluir oportunidades de educación, terapias clínicamente apropiadas, desarrollo de habilidades e interacción social con el personal y otros detenidos.” PBNDS 2.12(V)(AA)
Compras en comisaría o máquinas expendedoras. PBNDS 2.12(V)(L)(2)	Materiales legales personales. PBNDS 2.12(V)(X)	Llamadas telefónicas: GEO puede restringir el acceso telefónico solo si “el acceso se utiliza con fines criminales o pondría en peligro a cualquier persona, o si el detenido daña el equipo provisto.” PBNDS (V)(BB)	Comidas. PBNDS 2.12(V)(Q)	Servicios en celdas: el centro de detención también debe buscar formas de “ofrecer mejores oportunidades dentro de las celdas.” PBNDS 2.12(V)(AA)
		Recreación: El tiempo de recreación se puede negar solo si “la actividad recreativa del detenido puede poner en peligro injustificadamente la salud o seguridad.” PBNDS (2.12)(V)(Z)	Visitas legales. PBNDS 2.12(V)(U)	



# **EJERCITAR SUS DERECHOS EN LA CORTE**

SECCIÓN 1: PROCEDIMIENTOS DE FIANZA  
SECCIÓN 2: PROCEDIMIENTOS DE INMIGRACION



# PROCEDIMIENTOS DE FIANZA

**Propósito** - El propósito de esta sección es para describir cómo organizando acerca su labor puede impactar su audiencia de fianza y como usted puede enseñarle al Juez de inmigración que organizando acerca su labor es algo positivo y beneficioso para todos los trabajadores.

## QUIEN ESTÁ PRESENTE EN LAS AUDIENCIAS DE FIANZA Y QUE SON SUS RETOS

- Un Juez de inmigración decide si dar o no dar fianza. Para conceder fianza, el Juez de inmigración necesita decidir si una persona no será un “riesgo de fuga” (un riesgo que usted fallará aparecerse en su audiencia de corte en el futuro) o un “peligro para la comunidad” si esta puesto en libertad de detención.
- **Un abogado de ICE** está presente en la audiencia de fianza y representa al gobierno.
- El abogado de ICE **no** lo representa y no está de su lado. Ellos no van a presentar evidencia positiva de parte suya. Esto significa que el abogado de ICE no va proveer al Juez con la evidencia que usted ha estado trabajando durante su detención.
- El abogado de ICE podrá proveer evidencia que usted es un “riesgo de fuga” o un “peligro para la comunidad”.
- El abogado de ICE quizá intente argumentar que la persona es un “riesgo a la comunidad” si la persona tiene un registro disciplinario (or “write-ups”) en custodia de ICE. Ellos pueden pedirle a GEO por registros disciplinarios que aparecen en el archivo de detención de una persona y pueden compartir estos récords con el Juez.
- GEO no participa en las audiencias de fianza.



## EXPEDIENTES DISCIPLINARIOS Y DEFENDIENDO SUS DERECHOS ANTE UNA AUDIENCIA DE FIANZA

- Algunos “Actos Prohibidos” que pueden aparecer en el expediente disciplinario de una persona son:
  - Participando o incitando demostración en grupo
  - Animando a otros a participar en paro laboral o a negarse a trabajar
  - Interfiriendo con un miembro de personal en el desempeño de sus funciones
  - Comportamiento que interrumpe o interfiere con la seguridad o operación ordenada del centro de detención
- Usted tiene derecho en el sistema disciplinario y puede apelar las decisiones disciplinarias. PBNDS 3.1(II)(1).
- Cuando está preparando apelar, es importante saber que la acción disciplinaria quizá no sea represailles ni basada en raza, religión, origen nacional, género, orientación sexual, discapacidad o creencias políticas. PBNDS 3.1(V)(A)(3). Si usted piensa que GEO tomó acción disciplinaria contra usted como forma de venganza por organizar acerca de su labor o discrimino contra usted, puede incluir esa información en su apelación.

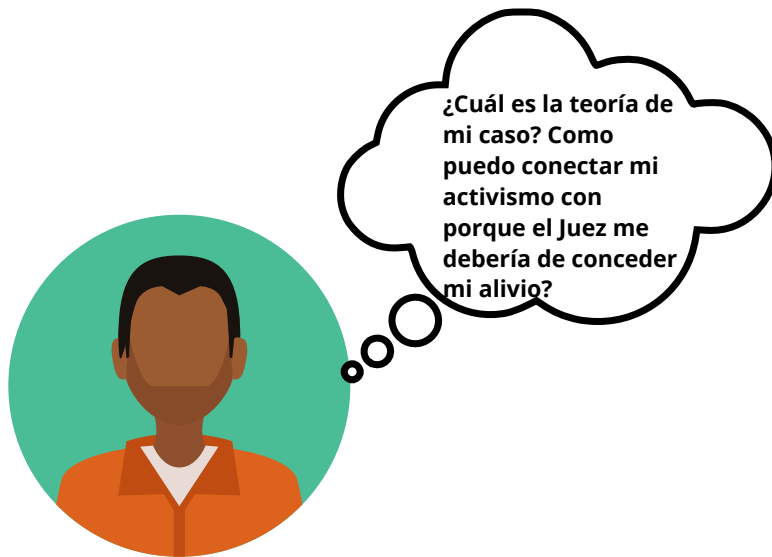
- También, debajo el programa de trabajo voluntario - Condiciones de trabajo deberá cumplir con todos las leyes y regulaciones federales, estatales y locales. PBNDS 5.8(II)(5). Si GEO tomó acción disciplinaria contra usted porque estaba protestando condiciones de trabajo insalubres o inseguros como parte de organizar acerca de su labor, puede incluir esta información en su apelación.

## **PREPARANDO PARA SU AUDIENCIA DE FIANZA Y RECOLECTANDO EVIDENCIAS DE APOYO**

- Cuando se prepara para su audiencia de fianza, debería de pedir su expediente disciplinario.
  - Si usted recibió “write-ups” por participar en una huelga o protesta pacífica, usted puede argumentar en su caso de fianza que, como parte de huelga o protesta pacífica, usted participó en organizando acerca de la labor con el fin de abogar para mejor condiciones de trabajo para todos los trabajadores, que es algo que los sindicatos han hecho por años en los Estados Unidos. (Ver Sección de Historia Laboral en los Estados Unidos y California)
  - Para apoyar su argumento que no es un “peligro para la comunidad” cuando participa en organizando acerca de la labor, usted puede someter cartas de apoyo de personas, como sus compañeros líderes que están detenidos o sus miembros de familia, que pueden corroborar sus razones de participar en la huelga.
  - Usted también puede incluir la carta adjunta de apoyo de Emily Comer, una de las maestras que lidero la histórica huelga laboral en West Virginia. (Ver Apéndice y Sección Historia Laboral en Los Estados Unidos)
  - Si usted somete una queja describiendo las condiciones de trabajo insalubres e inseguras en detención antes que participó en la huelga, usted también puede incluir estas quejas como parte de su evidencia para enseñarle al Juez que usted intento de resolver el asunto con GEO antes que participó en la huelga, pero que GEO fallo en remediar sus quejas.
  - Usted también puede incluir comunicados de prensa de Pangea Legal Services que se encuentran en el Apéndice que destacan su defensa y las razones por participar en la huelga.
  - Adicionalmente, para disipar cualquier “write-ups,” usted puede comunicarse con los medios de comunicación y compartir su historia sobre las condiciones injustas y tratamiento dentro del centro de detención.
  - Usted también puede incluir los artículos que se encuentran en el apéndice como parte de su evidencia.
  - Finalmente, nosotros podemos ayudar a Llenar la Corte durante su audiencia de fianza. Le podemos pedir a miembros de comunidad que asisten su audiencia de fianza para enseñarle al Juez de inmigracion que muchas personas aprecian su activismo laboral, apoyan su liberación bajo fianza, y no piensan que usted es un peligro.

***GEO quizá intente de asustarlo para que no participe en una huelga laboral o protesta pacifica a través de amenazando con usar su activismo laboral en su contra durante su audiencia de fianza, pero recuerde, ellos no participan en audiencias de fianza. Es su derecho participar en organizando acerca de su labor, está protegido bajo ley. Usted tiene el derecho de contar su lado de la historia y demostrarle al Juez de inmigracion que no es un “peligro para la comunidad.”***

# PROCEDIMIENTOS DE INMIGRACION



¿Cuál es la teoría de mi caso? Como puedo conectar mi activismo con porque el Juez me debería de conceder mi alivio?

**Propósito** - El propósito de esta sección es para señalar como venganza de ICE a sus esfuerzos organizativos puede impactar su caso de inmigración. Esto se logrará pasando por las barras pertinentes a las formas de alivio comúnmente presentadas en la corte de inmigración. Esta sección NO cubrirá lo que es requerido para APLICAR para estas formas de alivio, aunque materiales sobre eso podrán ser enviados a sus ordenes.

**El Fondo** - A estas alturas habrá leído que hay muchas vías para impugnar cualquier cargo que GEO o ICE presenten en su contra por activismo dentro de sus instalaciones y !debe ejercer estos derechos antes de su audiencia de inmigración!

## TÉRMINOS CLAVES

**'TEORÍA DEL CASO'**- Que narrativa presentará USTED para enmarcar su activismo en la manera más favorable? ¿Como ICE intentara de enmarcar su activismo en la manera más negativa? Enmarcando importa porque DISCRECIÓN importa.

**DISCRECIÓN** - Algunas formas de alivio son discrecionales, que significa que el Juez de inmigración tiene la opción de decidir si concede o no el alivio basado en si piensa que alguien se lo merece. Al contrario, algunas formas de alivio son mandatorias, que significa que el Juez de inmigración tiene que conceder la aplicación si cumple con los requisitos.

## CONTINUACIÓN . . .

- Su participación en la huelga laboral puede contar como una **base positiva para discreción** si usted o su abogado lo enmarca como ejercitación del derecho histórico consagrado en protecciones sólidas federales y estatales que sirven para hacer que el lugar de trabajo sea más seguro para todos nosotros.
- Su participación en la huelga laboral puede contar como una **base positiva para discreción** si está conectada con una historial de empleo a largo plazo y resaltando que usted desea trabajar y es un sostén en su familia. Usted puede contrastar eso con el \$1/diario en ingresos (que no es suficiente para usted o para apoyar a su familia) y decir que no está dispuesto a poner en riesgo su salud para este salario (porque las condiciones de labor en detención están tan mal).
- Su participación en la huelga laboral puede contar como **una base positiva para discreción** si usted recolecta cartas de apoyo de otros líderes detenidos y defensores dando fe a la manera no-violenta de su participación y enseñando otras cualidades positivas que usted ha podido desarrollar y demostrar a través de su activismo.
- Su participación en la huelga laboral puede contar como una **base negativa para usted** bajo el análisis discrecional del Juez de inmigración si GEO o ICE triunfan en participar en enmarcar su participación como violento o coercitivo de cualquier manera. Esta es otra razón de porqué usted debería desafiar cada “write-up” contra suya y crear su propio rastro de records.

### ¿Cuáles son los alivios comúnmente perseguidos en la corte de inmigración?

- Asilo - es una forma **discrecional**. Usted necesita comprobar que tiene una posibilidad razonable de persecución en el futuro debido a su raza, religión, nacionalidad, opinión política, o membresía a grupo social en particular.
- Retención de Expulsión (“WOR”) - es una forma de alivio **mandatoria**. Usted necesita comprobar que su vida o libertad, más probable que no, va ser amenazada debido a su raza, religión, nacionalidad, opinión política, o membresía a grupo social en particular.
- Protección Bajo la Convención Contra la Tortura (“CAT”) - es **mandatoria**. Usted necesita comprobar que es más probable ser torturado por el gobierno o actores que el gobierno voluntariamente permite que lo torturen.

## CONTINUACIÓN . . .

- Cancelación de Deportación para Residentes Legales Permanentes - es una forma de alivio **discrecional**. Primero, usted tiene que comprobar tres cosas claves para ser eligible para este alivio: 1) usted tiene que haber sido residente legal permanente por al menos 5 años; 2) usted tiene que haber vivido continuamente en los E.E.U.U por al menos 7 años; y 3) usted no puede haber sido cargado con una felonía agravada. Dependiendo de cómo y cuándo entró a los E.E.U.U., o si usted cometió ciertas ofensas criminales, y cuando fue puesto en procedimientos de deportación, sus 7 años de residencia continua pueden ser afectados, incluso si usted técnicamente vivió en los E.E.U.U. por más de siete años. Una vez que cumple con estos tres requisitos, el Juez va a decidir si concede Cancelación de Deportación para Residentes Legales Permanentes usando su discreción.
- Cancelación de Deportación para personas que no son Residentes Legales Permanentes - es una forma de alivio **discrecional**. Primero, usted tiene que comprobar cuatro cosas claves para ser eligible para este alivio: 1) usted tiene que haber estado presente físicamente en los Estados Unidos por al menos diez años; 2) usted tiene que haber tenido "buen carácter moral" por diez años; 3) usted no puede haber sido cargado de ciertos crímenes; y 4) su deportación tiene que causar dificultades excepcionales o inusuales para su cónyuge, hijo, o padre que sean Residentes Legales Permanentes o Ciudadanos Americanos. Una vez que cumple con estos cuatro requisitos, el Juez va a decidir si concede Cancelación de Deportación para personas que no son Residentes Legales Permanentes usando su discreción.

### **Ciertas Barras Que Pueden Surgir En Base A Las Reprisalias de ICE Contra el Activismo**

- Empezamos con el **nido de seguridad**. Ninguna actividad - que usted participe dentro de los E.E.U.U. o en cualquier lugar en el mundo - debería de prohibir su elegibilidad para Protección Bajo la Convención Contra la Tortura. Usted puede recibir millones de "write-ups" y TODO VIA ser eligible para esta protección.
- Es muy improbable que "write-ups" por su participación no violenta en la huelga laboral será una barra para **Retención de Expulsión**. Recuerde, es una forma de alivio mandatorio. Sin embargo, si hay una barra que pueda ser relevante aquí es: **la barra de crimen particularmente serio**. Usted será prohibido de aplicar para Retención de Expulsión si todo lo siguiente ocurre:
  - (1) Usted es convicto por actividad relacionado con la huelga laboral (esto significa que le dan cargos separados en procedimientos criminales y acepta el acuerdo de culpabilidad o es encontrado culpable en fin del juicio);
  - (2) Esta(s) convicción(es) son "**felonías agravadas,**"
  - (3) La duración de las sentencias correspondiendo a sus cargos suman más de cinco años.

## CONTINUACIÓN . . .

- **La barra de crimen particularmente serio también aplica en el contexto de asilo, y la regla es diferente porque el asilo es la forma más generosa de alivio. Usted puede ser prohibido de asilo si todo lo siguientes ocurre:**
  - Usted es convicto de actividad relacionado a la huelga laboral (esto significa que le dan cargos separados en procedimientos criminales y acepta el acuerdo de culpabilidad o es encontrado culpable en fin del juicio);
  - Esta convicción es una felonía agravada. Una convicción constituyendo una felonía agravada podría prohibirlo de aplicar para asilo.



Imagen: Mantén Tu Mente Libre Creado por Damon Locks  
"Poner fin a la injusta sentencia de muerte del covid 19  
Tenemos una pandemia de encarcelamiento  
Que nuestra gente se despida  
Liberalos Ahora"



**PROTECCIONES  
ADICIONALES SI  
ESTAS RECIBIENDO  
REPRESALIAS POR  
PARTICIPAR EN  
ACTIVIDADES  
PROTEGIDAS**

SECCIÓN 1: SOMETER UNA QUEJA CON LAS OFICINAS  
DE DFEH, EEOC, DLSE, O CAL OSHA

SECCIÓN 2: VISA- U BASADA EN LUGAR DE EMPLEO

SECCIÓN 3: DISCRECION FISCAL



# SOMETER UNA QUEJA CON LAS OFICINAS DE DFEH, EEOC, DLSE, O CAL OSHA

**Propósito** - El propósito de esta sección es introducirte a las agencias en California que hacen cumplir el código laboral de California. Esto incluye el sueldo mínimo, tiempo extraordinario (overtime), la seguridad en el lugar de empleo, y leyes ilegales de discriminación. El apéndice incluye las formas necesarias para someter quejas a unas de las agencias que fueron mencionadas en esta sección.



**Contexto** - Gracias al movimiento laboral y a los fuertes sindicatos, California tiene unas de las mejores leyes que protegen a los trabajadores en los Estados Unidos. California también tiene agencias del estado que se aseguran que los trabajadores pueden ejercer sus derechos en su lugar de empleo.

**Desafortunadamente**, muchas de estas agencias no tienen los recursos necesarios y toman años para procesar las quejas, y unas de estas agencias no aceptan quejas sin que estén preparadas por un defensor/abogado.

**Nota Especial** - Si usted somete quejas con agencias de empleo/laborales estatales, considere preguntarle a estas agencias (DLSE) que le provea a usted una carta de apoyo para su audiencia de fianza.

## COMO USAR LAS FORMAS DE QUEJA

- Recuerde hacer una copia para sus propios récords o para compartir con abogados/organizadores que están afuera. A veces las agencias tienen que ser presionadas para tomar los casos o para que sigan moviendo los casos adelante.
- Sepa que las agencias están retrasadas con los casos y tal vez no tomen casos tan rápido como quisiéramos.
- Use la tabla al final de esta sección para ver con cual agencia usted puede someter una queja.
- En el apéndice están nombradas las formas de las agencias (DLSE) y recursos para someter una queja en línea o por teléfono con algunas agencias (DFEH, EEOC, Cal. OSHA)

# CONTINUACIÓN . . .

## INDICE DE TÉRMINOS IMPORTANTES

- **Salario Mínimo de California:** \$15.00/hora a partir de Agosto 1, 2022
- **Tiempo Extraordinario (overtime):**
  - El pago de tiempo extraordinario es 1.5 del tiempo regular de pago
  - En California, empleados elegibles tienen derecho a overtime en las siguientes tres circunstancias (hay diferentes reglas para trabajadores domésticos y campesinos)
    - Después de trabajar 8 horas en un solo día
- Después de trabajar 40 horas al salario regular en una semana
- Al séptimo día de trabajo en una sola semana. (La mayoría de los empleadores tienen sus semanas de trabajo definidas de Domingo a Sábado, pero el empleador también puede fijar que la semana de trabajo sea de Lunes a Domingo o algún otro periodo de trabajo que sea de siete días continuo)
- **Discriminación:** Ser tratado diferente o injustamente. Discriminación en un lugar de empleo es ilegal cuando estas acciones son basadas en características personales o estatus, como sexo o raza.
  - No cada acción discriminatoria o tratamiento injusto es ilegal
  - Discriminación puede ser estresada a través de acoso, cuando un jefe, supervisor, o compañero/a de trabajo dice o hace algo que crea un ambiente de trabajo lleno de intimidación, hostilidad, o amenazante. El acoso es ilegal si está basado en características o estatus que están protegidas bajo leyes anti-discriminatorias.
  - Para que sea ilegal, el acoso debe de ser “severo o penetrante” en manera que interfiere con la habilidad del empleado de poder hacer su trabajo.
  - Hay múltiples leyes que impiden la discriminación en el empleo:
    - Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (“Título VII”) prohíbe la discriminación en un lugar de empleo que sea basada en raza, color de piel, sexo (incluyendo acoso sexual), origen nacional (incluyendo características relacionadas al origen nacional de una persona, como su lenguaje), religión o embarazo.
    - La Ley de Americanos con Discapacidades (“ADA” en inglés) prohíbe la discriminación basada en una discapacidad.
    - La Ley de Discriminación Por Edad en el Empleo (“ADEA” en inglés) prohíbe discriminación basada en la edad (40 años o más)
    - La ley principal de anti-discriminación en un lugar de empleo en California es la Ley de Empleo y Vivienda Justo (“FEHA” en inglés), que prohíbe la discriminación basada en raza, color de piel, sexo (incluyendo acoso sexual), origen nacional, ascendencia, discapacidad, orientación sexual, identidad de género (incluye ser transgénero), condición médica (cáncer), embarazo, o estatus militar.
    - Protecciones adicionales contra la discriminación también están incluidas en el Código Laboral de California, incluyendo proyecciones para víctimas de un crimen que han testificado enfrente de un tribunal, empleados que toman tomaron tiempo libre para asistir al servicio de jurado, y víctimas de violencia doméstica, acoso sexual, o acoso.
  - El periodo de someter un cargo en California es diferente dependiendo si lo va a someter con el EEOC o con el DFEH. Tiene que someter su cargo durante el periodo indicado, sino usted perderá el derecho a poder demandar a su empleador.
    - **EEOC:** tiene que someter su cargo durante el periodo de 300 días desde el último incidente de discriminación que usted recibió.
    - **DFEH:** tiene que someter su cargo durante el periodo de 3 años desde el último incidente de discriminación que usted recibió.

# CONTINUACIÓN . . .

## ÍNDICE DE TÉRMINOS IMPORTANTES

- **Discapacidad:**

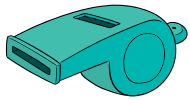
- No todas las personas con condiciones médicas son protegidas de la discriminación. Para ser protegido/a, una persona tiene que ser calificada para su trabajo y tener una discapacidad tal como la ley la define.
- Una persona puede demostrar que tiene una discapacidad en una de tres maneras:
  - si tienen una condición mental o física que limite de una manera grande la habilidad de poder hacer una actividad significativa (como caminar, hablar, ver, escuchar o aprender, o mover una función corporal principal).
  - Una persona tiene una discapacidad si tiene historial de discapacidad (por ejemplo cáncer que le haya resurgido).
  - Una persona tiene una discapacidad si se cree que tienen un impedimento físico o mental que dure más de seis meses y que no es menor (aunque no tengan cierto impedimento)
- California define una discapacidad en términos más amplios en comparación a la manera que la ley federal define una discapacidad.

- **Acomodaciones Razonable:**

- La ley requiere que los empleadores hagan acomodaciones al espacio de trabajo para personas con discapacidades. (Y solo para personas con discapacidades)
- Acomodaciones razonables son cualquier cambio al espacio de trabajo que ayude a una persona con discapacidad a poder hacer su trabajo, llevar a cabo deberes de trabajo o poder disfrutar de beneficios o privilegios del trabajo. Los ejemplos más comunes de acomodaciones razonables son :
  - Ajustando el horario de trabajo de la persona con discapacidad
  - Modificando los labores de trabajo
  - Mudar el área de trabajo
  - Dar permiso para visitas al médico para la persona con discapacidad
  - Proveer asistencia tecnológica

- **Represalias:**

- Represalias es cuando un empleador toma acción adversa contra un empleado por haber ejercido sus derechos. Hay leyes estatales y federales que protegen a empleados de represalias de un empleador.
- Ejemplos de derechos protegidos:
  - Derecho de buscar información o consejos legales en su lugar de empleo
  - El derecho de notificar a alguien de posibles violaciones a sus derechos en su lugar de empleo
  - Quejarse de que usted o alguien más se le debe saldos que no han sido pagados
  - Quejarse de acoso o acciones discriminantes en su trabajo
  - Quejarse de condiciones de trabajo inseguras
  - Hablar con sus compañeros de trabajo sobre sus sueldos o preocupaciones de trabajo, incluyendo pláticas de sindicalizarse (crear una unión)
  - Someter una reclamación de compensación de trabajadores
  - Someter o participar en una queja a una agencia de gobierno como la EEOC, DLSE, DFEH, o otra agencia de derechos de trabajo (como Cal OSHA)
  - Someter una demanda contra su empleador, o apoyar a un compañero de trabajo que aya sometido una demanda
  - Someter una denuncia de irregularidades (alertando a agencia gubernamentales de las prácticas ilegales de su empleador)



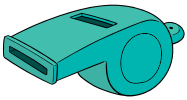
# CONTINUACIÓN . . .



*Si usted decide someter una denuncia con el DLSE debe de hacerlo durante los 180 días (6 meses) del acto de represalia que usted sufrió de parte de su empleador. El DLSE debe investigar y dar su decisión en respecto al incidente dentro del periodo de 60 días de haber recibido la denuncia (Nota: usualmente toma mas de 60 días para recibir esta decisión). Si el DLSE declara que su empleador ha tomado represalias ilegalmente, las penalidades para el empleador incluyen suspensión de la licencia para operar como negocio y/o una multa.*

## **Represalias por reportar discriminacion**

- Si usted ha recibido represalias por quejarse de discriminacion en su lugar de empleo - si usted y otros empleados se quejaron de ser tratado pero que otros empleados por su raza, sexo, identidad/expression de genero, rigen nacional, color de piel, religion, discapacidad, edad (40 años o mas), estatus militar/veterano, o por estar embarazada/a - usted puede someter una queja de represalias con el EEOC o DFEH.
  - Para una lista de maneras de someter una queja con el EEOC, visite su página web <http://www.eeoc.gov/employees/howtofile.cfm> (o vea el apendix)
    - Si está sometiendo una queja con el EEOC, tiene usted 300 días del incidente de represalias de su empleador para someter su queja
  - Para una lista de maneras de someter su queja con el DFEG, visite su pagina web [http://www.dfeh.ca.gov/Complaints\\_ComplaintProcess.htm](http://www.dfeh.ca.gov/Complaints_ComplaintProcess.htm). (o vea el apendix)
    - Si usted esta sometiendo una queja con el DFEG, usted tiene una 1 año del incidente de represalias de su empleador para someter su queja
- Si usted recibió represalias por quejarse de condiciones de salud o seguridad en su lugar de empleo, usted también puede someter una queja con la oficina federal OSHA
  - La forma que debe llenar para presentar su queja esta disponible en <https://www.osha.gov/whistleblower/WBComplaint> . Usted tambien puede llamar o mandar una carta a la oficina regional de OSHA que esté más cercana a usted:
    - (661) 588-6400
    - Bakersfield Office, 7718 Meany Ave, Bakersfield, Ca 93308
  - En general, usted tiene 30 días del acto de represalias de su empleador para someter una queja a la oficina de OSHA. Aunque este periodo puede ser más largo dependiendo de que violación de OSHA especifica usted está reportando.
  - Si usted somete una queja a condiciones de salud o seguridad con Cal/OSHA y recibió represalias de su empleador, usted puede someter una queja con el DLSE.
  - La forma para hacer una queja con el DLSE está disponible en su página web [www.dir.ca.gov](http://www.dir.ca.gov) . Si usted decide someter una queja con el DLSE, tiene que hacerlo después de 180 días (6 meses) del incidente de represalias de su empleador



## CONTINUACIÓN . . .



- Usted no puede ser despedido/a solo por haber participado en una protesta/huelga política, esta actividad está protegida en California. Específicamente, el Código Laboral de California 1102 no permite que su empleador lo despida, o lo/a amenace con despedirla por haber seguido alguna acción o actividad política, tal y como participar en una protesta para protestar acciones de políticos del estado, gobierno federal, o gobierno local. Similarmente, el Código Laboral 96(k) y 98.6 lo/a protege de ser degradado/a, disciplinado/a, o despedido/a por "conducta legal que sucede durante horas que no son de trabajo fuera del establecimiento de trabajo."
  - Pero, si puede ser despedido/a o disciplinado/a si usted no pidió permiso de su trabajo para poder participar en la huelga o protesta (solo que su empleador no discipline a empleados por perder días de trabajo en cualquier otra ocasión). También puede ser disciplinado/a o despedido/a si sus actividades políticas interrumpieron significativamente al negocio de su empleador.
  - Cualquier empleador que viole el código laboral de California 1102 es culpable de un delito. Se puede recibir un castigo por esta violación, en el caso de una persona, el castigo puede ser la cárcel del condado a no máximo de un año o una multa que no exceda más de \$1,000, o las dos cosas. Si el empleador es una corporación, la violación puede ser un castigo de una multa que no exceda \$5,000.

**MÁS RECURSOS - Si usted tiene más preguntas sobre cómo someter una queja relacionada a represalias, pago de salario, condiciones de trabajo, discriminación, o salud en su lugar de empleo, considere llamar a la línea directa de Legal Aid at Work, 415-404-9093, o otro programa de derechos de trabajadores.**

# CONTINUACIÓN . . .

Nombre de la Agencia	Tipos de Argumentos Legales	Límites de Tiempo
DFEH (Departamento de Empleo Y Vivienda Justo)	Discriminacion basada en su raza, sexo, origen nacional, region, embarazo, edad, discapacidad, estado civil, orientacion sexual, identidad de genero, violencia domestica/acoso, y estatus militar	Someter su queja con el DFEH en el periodo de tres años de cuando el acto discriminatorio sucedió, pero existen otros motivos de equidad que pueden extender ese periodo
EEOC (Comisión de Igualdad de Oportunidades de en el Empleo)	Discriminacion basada en sexo, raza, origen nacional, religion, embarazo, edad, discapacidad, estatus militar, y estatus de deudor	180 dias del dia que sucedio el acto de discriminacion, 300 dias del dia que sucedió el acto discriminatorio si el estado/leyes locales prohíben discriminacion de empleo en una basis similar
DLSE(Division de Normas Laborales y Aplicación)	Violaciones al código laboral de California, principalmente violaciones de salarios (salario mínimo, overtime, tiempo de enfermedad, compensación de trabajadores), pero también sobre represalias.	Un año del incidente si la ley dice que hay una penalidad monetaria y tres años si la queja no tiene penalidad monetaria, como salario mínimo, overtime, o reembolso de gastos.
Cal OSHA	Violaciones a requerimientos de salud y seguridad en lugares de empleo en California, represalias (amenazas, despedimiento, degradación, o suspensión) para reportar riesgos.	No hay un tiempo límite para reportar condiciones inseguras pero seis meses si es sobre represalias con DLSE.



# VISAS-U BASADAS EN SU LUGAR DE EMPLEO

## Tiene que comprobar lo siguiente para ser elegible para una Visa U

1. Que ha sufrido abuso físico o mental sustancial como resultado de ser víctima de un delito calificado que ocurrió en Los Estados Unidos.
2. Tener información sobre el incidente criminal
3. Cooperar en la investigación de este incidente criminal
4. Ser elegible para ser "admitido" a Los Estados Unidos o demostrar que califica para un perdón por entradas ilegales a Los Estados Unidos, historial criminal, etc., al poder enseñar concretamente como usted es una persona diferente hoy en día y que no cometerá esos mismos errores.

### Delitos Calificados

Usted debe demostrar que fue víctima de un "Delito Calificado" para poder aplicar para un Visa U. Debajo hay una lista de los delitos calificados en un lugar de empleo:

#### Extorsión

Elementos:

- Cuando una amenaza o miedo es usado para que usted abandone algo de valor (por ejemplo, dinero o servicio)
- 
- Cuando alguien recibe algo de valor de ti (esto puede ser un oficial público que haya dicho que él/ella tiene derecho a esa cosa de valor por la posición o título que ellos mantienen)
- Ejemplo: En un caso que acaba de ser certificado por ser extorsión, un empleado pidió a su empleador que se le pagaran salarios no pagados y fue amenazado con que el empleador reportaría su estatus migratorio a los oficiales locales.
- **Pregunta para asesorar: Los oficiales de ICE o GEO alguna vez lo han amenazado con violencia, con reportar su estatus migratorio, o amenazado con que destruirán su reputación para obtener propiedad, dinero, o lo han forzado a hacer algo que usted no quería?**

#### Chantaje

- Cuando una persona se siente forzado a cumplir con una demanda porque alguien lo amenaza con revelar algo de él/ella (algo que es verdad o es una mentira)
- Ejemplo: En el protocolo de certificación de la Visa U, el NLRB ha especificado que "chantaje puede incluir interferir en actividad protegida a través de amenazas ilegales como amenazas con llamar a las autoridades de inmigración o amenazas con agregar a un empleado a "la lista negra"

# CONTINUACIÓN . . .

## Encarcelamiento Falso

- Cuando alguien no le permite que usted se mueva con libertad, contra su voluntad, sin ninguna basis legal
- Ejemplo: Un empleador se rehúsa a dejar que usted se vaya de un cuarto o sitio de trabajo al impedirle la salida, o encerrarlo en un sitio de empleo.
- Pregunta para asesorar: Los oficiales de ICE o GEO alguna vez lo han forzado a un rincón/espacio donde usted no quería ir para hacerlo trabajar en ese espacio?

## Asalto Criminal

- Asalto es un acto intencional de una persona, por fuerza o violencia, para herir a otra persona
- Pregunta para asesorar: Usted alguna vez ha sido sujeto por un oficial de ICE o de GEO a violencia o han atentado usar violencia, incluyendo golpear con o sin un arma?

## Servidumbre Involuntaria, esclavitud, trafico

- Elementos: Cuando es forzado a trabajar debajo de-
  - Cualquier esquema, plan, o patrón que está diseñado a hacerlo creer que si no empieza o continúa trabajando, que usted o algún otra persona sufrirá un daño enorme o será sujeto a restricción física, o
  - Abuso o amenazas de abuso a un proceso ilegal

## 22 U.S.C. 7102(5)

- Hechos de apoyo: infracciones salariales, comida inadecuada, vivienda, cuidado médico, ropa, abuso verbal/físico, contacto restringido con seres queridos, uso de candados/vallas para restringir su movilidad
- Preguntas de asesoría: Alguna vez ha experimentado alguna de las siguientes experiencias en relación a su empleo con GSA/MV?
  - Amenazas de deportación
  - Amenazas de contactar a una agencia de orden o de inmigración para obligarlo a trabajar
  - Amenazas, maldiciones, gritos, intimidación, incluyendo amenazas con llamar a la policía o agencias del orden o amenazas con usar fuerza física
  - Quitarle documentos de identidad, documentos para trabajar, o pasaporte
  - Pago insuficiente de salarios, con requerimientos para pagar lo que se debe
  - Asalto físico, incluyendo golpes, puñetazos, sacudidas, o asfixio
  - Privación de ayuda medica
  - Restricciones a necesidades medicas, incluyendo comida, ropa, dormir, o condiciones de vivienda decentes
  - Control de cuentas financieras y pagos de sueldos

# CONTINUACIÓN . . .

## Construcción de justicia, perjurio, manipulación de testigos

- 8 C.F.R 214.14(a)(14)(ii):
  - Alguna vez ha sido danado (directamente o indirectamente) por alguien que trato de influenciar negativamente o parar un proceso legal pendiente usando fuerza o amenazas
  - Esto ha sido hecho a propósito, o en parte, para prevenir que alguien sea hallado responsable por actividad criminal O para permitir que el autor del crimen continúe el abuso a través de manipulación del sistema legal
  - Ejemplos: Destrucción, alteración, o falsificación de records, incluyendo la certificación de laboral, records de horarios/salarios, o certificados de nacimiento
  - Pregunta para asesorar: El personal de GEO o ICE alguna vez-
    - ¿Intimido o amenazó con retrasar o prevenir su testimonio en un procedimiento oficial?
    - Alteró, destruyó o encubrió registros?
    - Impidió, retraso, o prevenio comunicación con las autoridades?
    - Amenazó con dañar su propiedad o causarle daño corporal para prevenir o retrasar la participación de testigos?

## AGENCIA CERTIFICADA

- Antes de que usted pueda aplicar para una Visa U, tiene que obtener una certificación de una agencia del orden que certifique que usted fue víctima de un “delito calificado” y que usted ha sido de ayuda en las investigaciones.
  - **Agencias Federales**
    - Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (U.S. Department of Labor)
      - Certifica para una Visa U para los siguientes delitos:
        - Servidumbre involuntaria
        - Escalvitud
        - Tráfico
        - Obstrucción de la Justicia
        - Manipulación de testigos
    - Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (Equal Employment Opportunity Commission)
      - Certificará cualquier delito calificado para la Visa U
      - Debe de estar relacionado a discriminación laboral ilegal
    - Junta Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Board)
      - Certificará cualquier delito calificado para una Visa U
      - Debe de estar relacionado con un práctica laboral ilegal que la NLRB esté investigando
  - **Agencias Estatales**
    - California Division of Labor Standards Enforcement (DLSE)
    - California Department of Fair Employment and Housing (DFEH)
    - Agencia del orden (los departamentos de policía de Bakersfield o McFarland)
      - Puede investigar crímenes que involucran violencia física
      - Si ellos investigan, podrán venir a la facilidad para entrevistarlo a usted y a otras personas que estén involucradas)



# CONTINUACIÓN . . .

## ABUSO MENTAL Y FÍSICO SUSTANCIAL

- Para aplicar para una visa, usted debe demostrar que el daño que usted sufrió fue severo, prolongado, que agravó su estado de salud mental o cualquier otra condición médica preexistente, y/o que fue muy serio.
- Preguntas de asesoría:
  - ¿Usted sufrió una lesión directamente?
  - ¿Después de haber experimentado el delito calificado, se ha sentido sin motivación, con pocas ganas de vivir, bajo autoestima, más fatiga o no puede dormir, siente que se irrita o se enoja más fácil, se siente abrumado, o algo similar a esto?
  - Antes de que sufrió el delito calificado, sabe si sufría de ansiedad, depresión, o estrés postraumático o algún otro problema de salud mental?
- Tips:
  - Asegúrese de conectar el daño que usted sufrió con el crimen calificado. Es importante poder decir: "Después de que paso X, yo sufrí Y." Y explicar como X causó Y.



## OTROS REQUISITOS

- Si usted tiene un historial criminal o violaciones de inmigración del pasado, tal vez necesitará pedir un perdón para obtener una Visa U.
- En inglés se llama "waiver" y un "waiver" es como un perdón. Tiene que presentar evidencia que demuestre que dejarlo que se quede en los Estados Unidos está en el interés público.
- El proceso para obtener una Visa U puede tomar mucho tiempo. Si usted tiene un caso de inmigración en la corte de inmigración, el juez tal vez no le querrá dar más tiempo para que aplique para la Visa U. Por esa razón, debe empezar el proceso lo más pronto posible.
- Si usted es deportado, todavía puede aplicar para la Visa U de afuera de los Estados Unidos

## BENEFICIOS DE LA VISA U

- Si usted está detenido, aplicar para una Visa U es un factor positivo si somete una solicitud de liberación
- Estatus legal por hasta 4 años
- Automáticamente recibirá un permiso de trabajo
- Elegibilidad de poder aplicar para ajuste de estatus para convertirse en un residente permanente después de tres años (y después poder hacerse un ciudadano de los Estados Unidos)
- Puede ser que también pueda aplicar para que sus familiares también obtengan el mismo estatus migratorio que usted
- Si usted somete una aplicación para la Visa U y es mayor de 21 años, usted puede someter la Visa U para usted y su esposo/a y hijos que sean menores de 21 años que no estén casados
- Si usted es menor de 21 años al someter la aplicación de la Visa U, también puede nombrar a sus padres, hijos, y hermanos que no estén casados y que sean menores de 18 años.

### Arte en esta Sección

*"No nos pueden callar, No nos pueden apagar" - por Roger Peet  
"Estrella Fugaz" - por Melody Yang*

## DISCRECIÓN DE LA FISCALÍA "PROSECUTORIAL DISCRETION"



### Propósito

El propósito de esta sección es de poder identificar cómo las represalias de GEO y de ICE contra usted y sus esfuerzos de organizar pueden impactar una solicitud de discreción fiscal que usted le manda a ICE u otra agencia, como el Departamento de Trabajo. Para poder hacer esto, esta sección explicará un poco sobre lo que ICE y otras agencias \*deben\* considerar cuando le responden a su solicitud de discreción de la fiscalía.

### CONTEXTO

#### Discreción de la Fiscalía de ICE

- ICE tiene el poder de liberar a alguien que está en custodia de inmigración. Este poder viene de la discreción fiscal de ICE. Ciertas leyes y pólizas incluyen los factores que ICE, como una agencia gubernamental, \*supone\* que tiene que considerar cuando está considerando a quien liberar.
- Sin embargo, el proceso de consideración para una solicitud de liberación de ICE históricamente ha sido poco claro. También, bajo de estas mismas leyes y plicas, ICE tiene mucho poder para otorgar o negar estas solicitudes sin dar explicaciones.
- Entonces, esta sección proveerá información basada en lo que sabemos y lo que hemos notado, pero es muy importante recordar que el proceso de someter una solicitud de liberación a ICE es un proceso difícil de predecir.

#### Ayuda del Departamento de Trabajo

- DOL (US Department of Labor, Departamento de trabajo, vea la sección de Actores Importantes) recientemente publicó información sobre su proceso de consideración para peticiones que ayuden a la discreción fiscal en relación a inmigración para un trabajador involucrado en una disputa laboral.
- Esto significa que trabajadores que están experimentando una disputa laboral en su lugar de empleo puede notificar a DOL sobre la disputa laboral y pedir que DOL someta una "Declaración de Interés de DOL" para ayudar a la solicitud de discreción fiscal que haya sido sometida a DHS.
- Este es un proceso nuevo, entonces no tenemos ningún ejemplo de declaraciones que DOL ha sometido para estos casos.

### PROCESO PARA SOMETER UNA SOLICITUD DE DISCRECIÓN FISCAL A ICE

*Vea el modelo de esta solicitud en la página 76 del Appendix*

#### ¿Quién toma la decisión de otorgar o negar una solicitud de liberación?

ICE toma la decisión sobre solicitudes de liberación. GEO Group, o otros contratistas privados que tienen contratos con ICE para mantener los centros de detención, NO toman las decisiones en estas solicitudes.

# CONTINUACIÓN . . .

## **¿Que leyes y pólizas le dan el poder a ICE para poder dejar salir en libertad a individuos en custodia de inmigracion?**

Bajo la ley, ICE tiene la autoridad discrecional de dejar en libertad a personas que están en custodia de inmigracion. Esta autoridad es tan amplia como suena. Sin embargo, hay otras leyes y pólizas que también afectan la autoridad/poder de ICE.

- Por ejemplo, bajo la ley, personas con ciertas ofensas criminales son consideradas que deben estar en “detención mandatoria,” que significa que “tienen que” estar detenidos.
- Otro ejemplo, personas cuales el gobierno piensa que has estado involucradas en “terrorismo” o “espionaje” tambien se ocnsideran que deben estar bajo detencion mandatoria.

ICE crea memorandos de cómo usará su poder para arrestar o detener a inmigrantes en los Estados Unidos. Aquí hay ejemplos de memorandos de ICE:

**Memorando Mayorkas: Actualmente (Agosto 2022), el memorando de ICE llamado el Memorando Mayorkas ya no está en pie. Usted no debe pedirle a ICE que lo libere basado en este memorando.**

**Memorando Doyle: Aunque no debe usar el memorando Mayorkas, algunos de los mismos principios están presente en el Memorando Doyle que los abogados de ICE deben de estar usando cuando están considerando discreción fiscal con personas en la corte la inmigracion. Puede leer el Memorando Doyle para entender más de:**

- El poder/discreción fiscal de ICE
- Quienes son las prioridades de ICE: a) ser una amenaza a la seguridad nacional, b) ser una amenaza a la seguridad pública, y c) ser una amenaza a la seguridad fronteriza

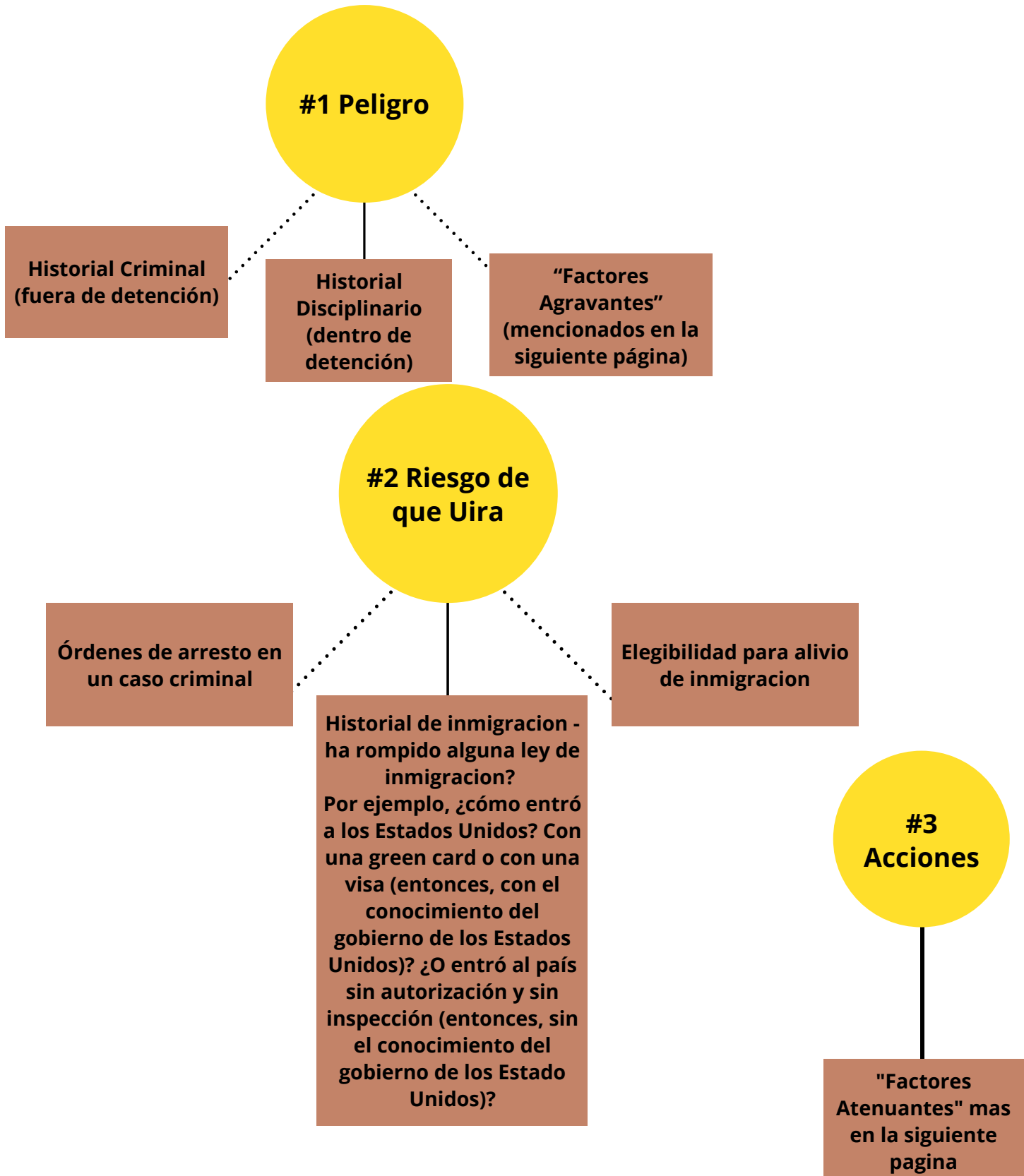
**Memorando Morton en relación a discreción fiscal para ciertas víctimas, testigos, y demandantes (vea página 72 del Appendix). Este memorando es de Junio del 2011, pero todavía está en efecto. Eso significa que usted PUEDE pedirle a ICE que lo libere basado en este memorando.**

- En la página 2 del memorando, dice que cuando los oficiales de ICE están usando su discreción fiscal para detener o liberar a una persona que no es ciudadano, deben de dar una consideración especial si la persona ha sido víctima de un crimen, es un testigo de un crimen, o es alguien que está persecuyendo una denuncia de derechos civiles. También dice que atención especial debe de darse a no ciudadanos que son “demandantes en demandas que son serias en relación a derechos civiles o violaciones de libertades,” y no ciudadanos que “participan en una actividad protegida relacionada a derechos civiles o otros derechos (por ejemplo, organización sindical o quejarse con las autoridades de discriminacion de empleo o condiciones de vivienda) que estén en una disputa seria con un empleador, rentero, o contractor.”
- Como ustedes saben, la demanda de Un Dólar al Día ha sido sometida contra GEO Group, de parte de no ciudadanos que están detenidos en Mesa Verde y Golden State Annex que han sido expuestos a múltiples violaciones de empleo, labor, y otras violaciones de derechos civiles que el GEO Group está haciendo en estas facilidades. Esta demanda, y también una protesta pasiva o huelga contra las violaciones de derechos civiles, pueden ser ejemplos de lo que el memorando de ICE está diciendo que ICE debe considerar.

# CONTINUACIÓN . . .

## ¿Cuáles son los factores relevantes que ICE debe considerar cuando está decidiendo sobre una solicitud de liberación?

En general, ICE considera tres cosas principales cuando está decidiendo si liberara a alguien o lo mantendrá detenido:



# CONTINUACIÓN . . .



Cuando ICE está considerando estas tres cosas, ICE dice que tiene que considerar **“factores mitigantes”** y **“factores agravantes”** cuando está usando su poder de discreción fiscal.

## **Factores Mitigantes**

son hechos o circunstancias que minimizan la seriedad o culpabilidad de un crimen/ofensa/mal acto.

Ejemplos de factores mitigantes son: mayor de edad o joven de edad; presencia larga en los Estados Unidos, condición mental que tal vez haya contribuido a cometer la ofensa; condición física o mental que necesite tratamiento; haber sido víctima de un crimen; víctima, testigo, o parte de un proceso judicial, incluyendo en relación a el tráfico humano o explotación de trabajo (vea el memorando Morton, pagina 99); el impacto de una deportación en la familia, como el perder un proveedor o cuidadora; ya sea que el no ciudadano sea elegible para protección humanitaria o algún otro alivio migratorio; servicio militar o otro servicio público de el no ciudadano o familia cercana; el tiempo que ha pasado desde que el crimen fue cometido y evidencia de rehabilitación; y sí una condena fue anulada o borrada).

## **Factores Agravantes**

son hechos o circunstancias que incrementan la severidad y culpabilidad de un crimen/ofensa/mal acto.

Ejemplos de factores agravantes son: la seriedad de una ofensa o convicción; la longitud y naturaleza de la sentencia impuesta; la naturaleza y grado de daño causado a la víctima y la comunidad por la ofensa criminal; la sofisticación de la ofensa criminal; uso o amenaza de uso de una arma de fuego o arma peligrosa; un previo historial criminal serio; y previo historial con inmigración (como previas entradas al país sin inspección, o deportaciones previas).

## **¿Los “write-ups” caben en algunos de estos elementos?**

Técnicamente si. ICE puede considerar cualquier “write-up” que haya pasado dentro de detención cuando toman decisiones sobre solicitudes de liberación. En general, ICE probablemente los usará contra usted.

Sin embargo, es decisión de usted como explicara estos “write-ups.” Especialmente aquellos que están relacionados con su involucramiento con la huelga o demostración porque sus derechos civiles han sido violados.

- Por ejemplo, puede usar el lenguaje en el Memorando Morton (vea la página 76 del Appendix) para ver:
- Que ICE lo debería de liberar porque usted está “participando en una actividad protegida relacionada a derechos civiles o otros derechos (por ejemplo, organización sindical o sometiendo quejas a las autoridades sobre discriminación de empleo o condiciones de vivienda) quien esta involucrado en una disputa seria con un empleador, dueño de vivienda, o contractor,” o
- Que ICE lo debe de liberar porque usted es un “un demandante en una demanda seria relacionada a violaciones de derechos civiles o libertades” (como la demanda de Un Dolar al Dia).
- También puede usar los recursos y la información de la historia de huelgas de trabajo en los Estados Unidos para apoyar su derecho a participar en estas actividades en su solicitud de liberación.



# CONTINUACIÓN . . .

## ¿El estar de acuerdo con trabajar para GEO Group cabe en algunos de estos elementos?

Técnicamente no. Trabajar dentro del centro de detención no demuestra que usted no es peligroso, y no prueba que usted no huirá.



### ¿Qué más puede hacer para apoyar su solicitud de liberación de ICE?

Llamale a su funcionario electo y dígame que ICE lo está deteniendo injustamente.

Explíqueme su situación y porque usted cree que ICE debe liberarlo.

- Usted y sus seres queridos tienen el derecho a pedirle ayuda a sus representantes (senadores y miembros del congreso).
- Usted/sus seres queridos pueden llamarles, escribirles una carta, o pedir una cita con ellos para pedirles que aboguen por su liberación.
- Usted puede pedirle ayuda a su comunidad para presionar a sus representantes para que ellos aboguen por su liberación.



## EL PROCESO PARA PREGUNTARLE A DOL QUE APOYE SU SOLICITUD A ICE DE DISCRECIÓN DE LA FISCALÍA

\*Un recordatorio que este proceso es nuevo, entonces no tenemos ejemplos de cómo este proceso trabajara, especialmente para personas en detención que están involucradas en la huelga de trabajo con GEO, y su empleador.

\*Si usted tiene alguna pregunta sobre el proceso, puede mandar un correo electrónico a [statementrequests@dol.gov](mailto:statementrequests@dol.gov) antes de someter su solicitud. Vea pagina 80 del Appendix sobre preguntas más frecuentemente preguntadas.

# CONTINUACIÓN . . .

## ¿Qué tiene que ver DOL en el proceso de la discreción fiscal que tiene ICE/DHS?

DOL tiene interés de proteger a los trabajadores en su lugar de trabajo. El trabajo de esta agencia es asegurarse de que las leyes de trabajo no estén siendo violadas por empleadores. Si las leyes están siendo violadas, DOL tiene la responsabilidad de enforcing esas leyes.

DOL ha anunciado una nueva póliza recientemente que dice que ofrecerá cartas de apoyo para no ciudadanos que estén en disputas laborales. Le están llamando a estas cartas, "Declaración de Interés de DOL (Statement of DOL interest)."

\*Esto significa que puede reportarle a DOL que usted está en una disputa laboral con su empleador y pedirle a DOL una "Declaración de Interés de DOL" para enseñar su apoyo hacia usted (y sus otros compañeros de trabajo, si otros están involucrados)\*

La nueva póliza de DOL está enfocada específicamente en trabajadores inmigrantes que quieren el apoyo de DOL cuando le piden a DHS/ICE que ejerzan su discreción fiscal en sus casos de inmigración o en asuntos relacionados a inmigración.

## ¿Qué es una "Declaración de Interés de DOL"?

La Declaración de Interés de DOL le deja saber a DHS que DOL cree que el uso de discreción fiscal de DHS para empleados en un lugar de empleo particular es necesaria para que DOL haga su trabajo efectivamente, y que apoya la solicitud del trabajador para asuntos relacionados a la discreción fiscal de inmigración.

Creemos que tomará la forma de una carta de apoyo.



## Ejemplos de cuando la Declaración de Interés de DOL podría ser útil:

Cuando los trabajadores han recibido represalias por quejarse de su sueldo o condiciones de trabajo, y tienen miedo a las represalias migratorias si participan en una investigación de DOL o procedimientos legales. El uso de discreción fiscal de DHS puede ser usado para aliviar el miedo y ayudar a la investigación de DOL o enforzar acciones. La participación de los trabajadores ayuda a que DOL pueda remediar o asegurar que el empleador esté cumpliendo con leyes de trabajo y empleo.

## CONTINUACIÓN . . .



### **¿Cuáles son los factores relevantes que DOL considerará cuando está decidiendo proveer ayuda (Declaración de Interés de DOL) en una disputa de lugar de empleo/trabajo?**

- Los empleados están experimentando represalias, amenazas de represalias, o miedo de represalias y/o tal vez tienen miedo a reportar las violaciones de la ley o participar en la aplicación con DOL
- Cumplimiento de la ley de inmigración puede ser un instrumento usado para socavar el cumplimiento de la ley de DOL en esta área o industria y/o dar lugar para más represalias relacionadas a inmigración
- DOL necesita que los testigos participen en su investigación y/o en el cumplimiento de la ley
- El uso de discreción fiscal de DHS apoyara el interés de DOL en responsabilizar a los violadores de la ley de trabajo/labor
- El cumplimiento de la ley de inmigración relacionado a trabajadores que son testigos o víctimas a una violación de la ley en la jurisdicción de DOL puede impedir la habilidad de DOL en reforzar el cumplimiento de la ley laboral o de proveer todas las soluciones en su jurisdicción.

### **¿Como le pregunto a DOL que le comunique a DHS que estoy en una disputa laboral con mi empleador y como le pregunto a DOL que apoye mi solicitud para que DHS ejerza su poder de discreción fiscal?**

- Se puede hacer una solicitud por un empleado o un abogado o representante.
- Una solicitud también puede ser sometida de parte de un grupo de trabajadores.

# CONTINUACIÓN . . .

**Dirija su correo electrónico a:  
statementrequest@dol.gov**

**Línea de asunto:  
"Request for Statement of DOL Interest"**

**En el contenido del correo electrónico:  
De suficiente información sobre el lugar de trabajo donde está pasando la disputa laboral para que DOL lo pueda identificar. (Por ejemplo, el nombre del negocio, dirección, y el trabajo que usted hizo en este lugar de empleo).**

**Incluya en su correo electrónico cualquier información que ayude a su petición y los factores que DOL considera (mencionados arriba), incluyendo pero no limitado a:**



**La descripción de la disputa laboral y como esta relacionada a las leyes que DOL enforza**



- **Una descripción de cualquier represalia o amenaza que los trabajadores hayan presenciado o experimentado en relación al disputó laboral; y**



**Una descripción de cómo hay miedo en el lugar de empleo de represalias potenciales en relación a inmigracion o cumplimiento de la ley de inmigracion en el futuro que probablemente desaliente a los trabajadores de reportar violaciones relacionadas a un disputó laboral con DOL o de lo contrario cooperar con DOL. Especifique el tiempo, lugar, y los detalles de cualquier hecho relevante.**

# CONTINUACIÓN . . .

**En el correo electrónico, NO INCLUYA:**



**Historial de inmigración del trabajador**



**Información sensible o que lo identifique, incluyendo fechas de nacimiento, número de seguro social, o número de A**

## **¿Qué pasó cuando le mandó un correo electrónico a DOL pidiéndole su apoyo?**

DOL decidirá si le dará apoyo en forma de una Declaración de Interés de DOL. Si DOL decide ofrecer este apoyo en su disputa laboral, le mandará la Declaración de Interés de DOL a usted, o a usted y a DHS.

## **¿DOL mantendrá mi información confidencial?**

DOL mantendrá las peticiones de Declaración de Interés de DOL confidencial tanto como la ley lo permita.

DOL compartirá la Declaración de Interés de DOL con DHS, pero esas declaraciones típicamente no contienen ninguna información que lo identifique sin primero obtener su permiso o sin primero notificarlo.

## **¿Cuánto tiempo tomará para que DOL responda a mi petición?**

En este momento, DOL está queriendo responder a estas peticiones en un plazo de 30 días. Si no responden a su petición en 30 días, DOL proveerá una actualización cada 30 días hasta que se haga una decisión a su petición.



***¡Nunca subestime el poder de su voz  
y su experiencia, la de su  
comunidad!***

# CONCLUSIÓN

Gracias por leer este libro. Esperamos que después de leer este libro, te sientas empoderado y preparado para seguir en la lucha. Queremos que sepas que tu tienes una comunidad que te apoya mientras que peleas por tu libertad. Como has leído, los movimientos laborales y de sindicatos en Estados Unidos tienen una larga historia. Las consecuencias del capitalismo han resultado en ganancias sobre las vidas, **incluyendo nuestras vidas.** Esto se ha visto durante la historia una y otra vez por los que pelearon para obtener derechos laborales y de sindicato.

Para mucha gente no fue fácil but era necesario. Hubo muchos sacrificios hechos para que pudieran demandar por el cambio. Si nos quedamos parados sin hacer nada y esperamos hasta que los que tienen poder, como The GEO Group, que nos reconozca como humanos con derechos, nunca va a pasar. Tiene que haber aquellos que valientemente tomen este reto y pongan su propia seguridad en riesgo para decir "basta ya". Es muy importante que todos los que estamos dentro de la detención nos unamos, como lo han hecho otros líderes en el pasado, para demandar que nos traten con dignidad y con respecto.

¿Te quedarás de brazos cruzados o te unirás a este movimiento de la historia?



Te dejamos con este poema como reflexión:

hay que ser valiente para alzar nuestras voces para  
demandar nuestra  
libertad en un mundo donde falta compasión,  
pero hay que unirnos,  
inspirar,  
apoyar,  
y animarnos el uno al otro.  
unirnos y crear un mundo lleno de dignidad, amor y  
respeto para el uno al otro.  
para luchar por un mundo sin jaulas.  
un mundo donde la justicia es sanar nuestras  
comunidades.

-creciendo con la comunidad  
*dcl, entra la miel y el fuego, pg 84*

# ANEXO

- 1 Formas para Las Quejas de Sueldos + Violaciones de Ley Laboral pg.50

---

- 2 Morton Memo pg.72

---

- 3 Ejemplo de Una Solicitud Bajo la Discreción de la Fiscalía de ICE (Usando el Morton Memo) pg.75

---

- 4 DOL Preguntas y Respuestas pg.80

---

## Evidencia Para Apoyar Su Audencia de Fianza

- 5 \*Mesa Verde - Pangea Legal Services, Detained Immigrant Workers Formally Announce Labor Strike, Press Release - Labor Strikers Collective, 7 de junio. 2022
- \*Golden State Annex - Pangea Legal Services, Golden State Annex Price-Gouging Initiates Labor Strike, Press Release - Golden State Annex Labor Strikers Collective, 17 de junio. 2022
- \*Immigrant detainee workers strike at California Detention Centers to Protest Low Pay and Hazardous Conditions (Articulo de WSWS.org)
- \*Immigrant Detainees Strike Over Working Conditions, California Regulators Investigate (Articulo de KQED)
- \*Carta de apoyo de Emily Comer, Maestra y Organizadora

## ¿Quien somos?

*Esto fue una colaboración entre los huelguistas detenidos en Mesa Verde y Golden State Annex, personas anteriormente si dos detenidos, y las siguientes organizaciones: California Collaborative for Immigrant Justice (CCIJ), Centro Legal de la Raza. Dolores Street Community Services (DSCS), The Lawyers' Committee for Civil Rights of the San Francisco Bay Area (LCCRSF), El Concilio Family Services, and Pangea Legal Services*





Llame Oficina de CalOSHA de Bakersfield —  
(661) 588-6400

**Incluya la siguiente información, si está disponible:**

- Nombre, dirección y número de teléfono del lugar de trabajo
  - Mesa verde: +1-661-859-1028
  - GSA: +1 - (661) 792-2731
- Tipo de negocio
- Nombre y cargo del gerente en el lugar de trabajo
- Su nombre, dirección, número de teléfono y dirección de correo electrónico
- Descripción detallada del peligro
- Si el lugar de trabajo es grande, la ubicación específica del peligro
- Operaciones, equipo, maquinaria y productos químicos utilizados en el lugar de trabajo
- Tipos de trabajo realizados cerca del peligro.
- Con qué frecuencia se realizan las tareas laborales y durante cuánto tiempo en un momento dado
- Número de turnos de trabajo, la hora en que comienza cada turno y el turno en que ocurre el peligro
- Número de empleados en el lugar de trabajo, número de empleados que pueden estar expuestos al peligro y qué tan cerca están los empleados del peligro
- Empleados lesionados o con síntomas causados por el peligro y si los empleados han recibido tratamiento médico por sus lesiones o síntomas
- Cuánto tiempo ha existido el peligro, si el empleador sabe sobre el peligro y si el empleador ha tratado de corregir el peligro
- Cuánto tiempo espera que el peligro continúe existiendo en el lugar de trabajo
- Si hay un representante de la unidad de negociación de empleados para el lugar de trabajo, el nombre de la persona y la información de contacto
  - [*¿Puede darles los nombres de los organizadores y líderes principales?*]

The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), 1-800-669-4000 (toll-free) or 1-800-669-6820 (toll-free TTY number for individuals with hearing impairments). EEOC field office information is available at [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov) or in most telephone directories in the U.S. Government or Federal Government section. Additional information about EEOC, including information about charge filing, is available at [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov).

- Online - Use the EEOC Public Portal to Submit an Inquiry, Schedule an Appointment, and File a Charge
  - <https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>
- Phone
  - Oakland Local EEOC Office
  - 1301 Clay Street
  - Suite 680-N
  - Oakland, CA 94612-5217
  - Phone 1-800-669-4000
  - Fax 510-637-3235
  - TTY 1-800-669-6820
  - ASL Video Phone 844-234-512

Existen plazos estrictos para presentar cargos por discriminación laboral. A fin de preservar la capacidad de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) de actuar en representación suya y proteger su derecho a iniciar una demanda privada si fuese necesario en última instancia, debe comunicarse con la EEOC apenas sospeche que se produjo un hecho de discriminación: Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos, 1-800-669-4000 (línea gratuita) o 1-800-669-6820 (línea gratuita TTY para las personas con problemas auditivos). Puede encontrar información sobre las sucursales de la EEOC en [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov) o en la mayoría de las guías telefónicas en la sección Gobierno Federal o Gobierno de los Estados Unidos. También puede obtener información adicional sobre la EEOC, incluso cómo presentar un cargo, en [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov).

## INSTRUCCIONES PARA LLENAR UN RECLAMO DE SALARIO

- 1) Llene y presente la forma “Reporte Inicial o Reclamo” ( forma 1 DLSE). Si usted no entiende como llenar ninguna de las partes de la forma, por favor lea la “**Guía para Completar el Reporte Inicial o la Forma de Reclamo**” (adjunta a estas instrucciones).
- 2) Junto con su “Reporte Inicial o Reclamo” completo, presente las **Formas DLSE adicionales**, si cualquiera de las siguientes situaciones aplican en su caso:
  - o Si sus **horas de trabajo y/o días de trabajo variaban o eran irregulares** y usted esta reclamando **salarios no pagados (por horas extras u horas regulares trabajadas) o por violaciones a su periodo de comida y descanso**, entonces también llene y presente la **Forma DLSE 55**. Llene la Forma DLSE 55 lo mejor que pueda, basado en la mejor estimación de horas trabajadas o cualquiera de sus propios registros que haya guardado de sus horas trabajadas.
  - o Si usted reclama **comisiones de pago**, entonces también llene y presente la **Forma DLSE 155**.
  - o Si usted reclama **salarios de vacaciones**, entonces también llene y presente la forma **DLSE “Programa de Pago de Vacaciones”**
  - o Si a usted lo representa un abogado, podría presentar un cálculo preparado por su abogado en vez de las formas de cálculo anteriormente mencionadas.
- 3) Junto con su Forma de “Reporte Inicial o Reclamo” completa, presente **una COPIA** de los siguientes documentos, si usted los tiene (**NO MANDE DOCUMENTOS ORIGINALES**):
  - o **Registros de Tiempo**. Proporcione una COPIA de cualquiera de sus propios registros que haya guardado de las horas y fechas que usted trabajó y que usted crea que respalden su reclamo. Esto puede incluir, por ejemplo, sus notas, publicaciones, diarios o calendarios en los cuales usted haya marcado sus horas de trabajo.
  - o **Cheques de Pago y Comprobantes de Pago**. Proporcione una Copia de cualquiera de los cheques de pago y comprobantes de pago que haya recibido, mostrando los salarios que a usted le pagaban durante su periodo de reclamo.
  - o **Cheque de Pago(s) Deshonorado (o “Rebotado”)**. Si a usted le pagaron con un cheque que no se pudo cobrar, por que su patrón no tiene cuenta con el banco o no tiene fondos suficientes en la cuenta de la cual el cheque fue elaborado, proporcione una COPIA de cualquiera de esos cheques deshonrados u otra documentación del banco, indicando por qué no se pudo cobrar ese cheque.
  - o **Aviso de Información de Trabajo**. Proporcione una COPIA si usted recibió un Aviso de su patrón después del 1ro de Enero del 2012, que indique su información laboral básica, incluyendo su tarifa de pago, cualquier cantidad de pago por horas extras, ya sea que a usted le pagaron por horas, turno, día, salario semanal, por obra, comisión o de alguna otra manera y su día de pago regular. Su patrón a lo mejor le llamó a esto “Aviso al Empleado” y puede hacer referencia al Código de Sección Laboral que aplica, Sección 2810.05.

**NOTA: Es la responsabilidad legal del patrón el de mantener precisos los tiempos del empleado y registros de nómina y proporcionar a los empleados comprobantes de pago cada vez que se les pague (o por lo menos quincenalmente). Para presentar un reclamo, usted no está obligado a mantener sus propios registros de horarios o tener los documentos mencionados anteriormente. Estos documentos han sido pedidos solo si usted los tiene porque podrían ayudar al DLSE a entender mejor su reclamo.**

- 4) Si su empleo fué cubierto por medio de un **contrato de unión**, proporcione una copia de su Acuerdo de Negociación Colectiva.

## QUE ESPERAR DESPUÉS DE PRESENTAR SU RECLAMO

- 1) **Conferencia de Acuerdo**. En la mayoría de los casos, usted recibirá un Aviso del Comisionado de Labor estableciendo el día y hora para una “Conferencia” en la cual la DLSE va a discutir su reclamo con usted y si su reclamo tiene bases legales para proceder. En la Conferencia, usted y su patrón tendrán la oportunidad de discutir un acuerdo para su reclamo. Para la Conferencia usted **NO** necesita traer ningún testigo, pero esté preparado para discutir si usted tiene algún testigo que pueda testificar por usted en la audiencia, y generalmente acerca de lo que van a testificar (si su reclamo no llega a un acuerdo). Traiga una **copia (no el original)** de cualquier documento que apoye su reclamo, pero no traiga documentos que ya haya presentado con su Reporte Inicial o Forma de Reclamo.
- 2) **Audiencia**. Si su reclamo no llega a un acuerdo en la Conferencia y tiene bases legales para proceder a una audiencia, usted recibirá un Aviso del Comisionado de Labor estableciendo una fecha y hora para una audiencia sobre su reclamo. Debe estar preparado para presentar evidencia para probar su reclamo (por ejemplo, su testimonio, el testimonio de cualquier testigo, si es que tiene uno y/o documentación si es que tiene documentos de apoyo). Por lo tanto, debe estar preparado para traer testigos y documentos, si es que cuenta con ellos. Si cuenta con documentos que apoyen su reclamo, traiga **los documentos originales más dos juegos de copias** a la audiencia. Al final de la audiencia, el oficial de la audiencia le explicará que sucederá después.

## Guía para Completar el “Reporte Inicial o Reclamo” (Forma DLSE 1)

### Preguntas Preliminares

1. **Obras Públicas.** Un empleado o ex-empleado puede presentar una denuncia por salarios prevaletientes que no le fueron pagados en un proyecto de obras públicas. “Obras Públicas” como está definido en el Código Laboral Secciones 1720 a la 1720.3 incluye “construcción, alteración, demolición, instalación, o trabajo de reparación bajo contrato y pagado por completo o en parte de fondos públicos.” Si usted trabajó en un proyecto público, usted debe DETENERSE aquí. No llene esta Forma, en vez de eso, por favor llene la **forma de reclamo PW-1 (titulada “Obras Públicas–Reporte Inicial”)**. Le puede preguntar al personal del DLSE por la copia de una forma PW-1 o descargarla en: <http://www.dir.ca.gov/dlse/HowToFilePWComplaint.htm>
2. **Represalias.** Es ilegal de parte de un patrón, tomar represalias o discriminarle (por ejemplo, despedirle, amenazar con despedirle, degradarle, suspenderle o disciplinarle) solo porque usted se quejó sobre sus condiciones de trabajo, presentó un reclamo de salario con la DLSE, o brindó información a la DLSE o a cualquier agencia de gobierno, acerca de sus condiciones de trabajo. Marque la casilla de “SI” si ha presentado una queja por represalias con el Comisionado de Labor y ponga la **fecha en que presentó la queja**. Si usted no ha presentado una queja por represalias, pero le gustaría presentar una, le puede preguntar al personal de la DLSE por una copia de la forma para queja o descargarla en: <http://www.dir.ca.gov/dlse/HowToFileRetaliationComplaint.htm>
3. **¿Contrato de Unión?** Marque “SI”, si su empleo fue cubierto por un **contrato de unión**. Si usted marcó “SI,” entonces adjunte una copia del Acuerdo de Negociación Colectiva.
4. **¿Otros Empleados han Presentado Reclamos de Salario?** Marque “SI”, si usted sabe que otros empleados han presentado reclamos de salario contra su patrón.

### PARTE 1: Asistencia de Idioma Y Representación

- 5 a. **¿Necesita Intérprete?** Marque “SI” si su lengua natal no es el Inglés y si usted quiere que le asista un interprete.
  - b. **Idioma.** Si usted marcó “SI” en la casilla 5ª, indicando que necesita un intérprete, escriba el idioma del interprete que necesita.
- 6 a. **Nombre del Abogado.** Si usted está siendo asistido con su reclamo, por un abogado u otro defensor, escriba el **nombre y organización de la persona que le está asistiendo**.
  - b. **Número de Teléfono del Abogado.** Si usted esta siendo asistido con su reclamo por un abogado u otro defensor, escriba **el número de teléfono** en el cual su abogado puede ser contactado.
  - c. **Dirección de correo del Abogado.** Si usted esta siendo asistido con su reclamo por un abogado u otro tipo de defensor, escriba la **Dirección de correo** de su abogado u otro defensor. Incluya el nombre de la calle y el número, así como el número de piso o suite, ciudad, estado y código postal. La DLSE va a enviar copias de la información relacionada a su reclamo a la dirección de su abogado, la cual usted ingresó aquí.

### PARTE 2: Su Información

7. **Su Nombre.** Escriba su **nombre**.
8. **Su Apellido.** Escriba su **apellido**.
9. **El Número de Telefono de su Hogar.** Ingrese el **Número de Telefono de su Hogar, con código de area**.
10. **Otro Número de Telefono.** Ingrese el número de telefono, con código de area, de **otro teléfono** en el cual DLSE pueda localizarle (por ejemplo el **teléfono celular** que usted use).
11. **Su Fecha de Nacimiento.** Ingrese su **Fecha de Nacimiento**. Incluya mes, día y año.
12. **Su Dirección de correo.** Ingrese su dirección de correo. Incluya el nombre y número de la calle, así como cualquier piso o número de departamento, ciudad, estado y código postal. La DLSE enviará copias por correo de la información relacionada con su reclamo, a la dirección de correo que ingresó aquí. **Usted debe informarle al DLSE inmediatamente de cualquier cambio en su dirección de correo.**

### PARTE 3: Demanda Interpuesta Contra (Información del Patrón)

13. **Patrón/Nombre(s) del (los) Negocio(s).** Escriba el **nombre completo** de su patrón contra quien usted está presentando el reclamo, lo más que usted sepa. Si su patrón tiene más de un nombre de negocio (incluyendo “haciendo negocio como” o nombre DBA), enliste todos los nombres que usted conozca. **Si usted es un trabajador de la confección o un trabajador de lava coches, y su patrón ha cerrado su negocio y lo abrió bajo un nuevo nombre, mencione ambos nombres, el nuevo (si usted lo sabe) y el nombre anterior de su empleador.**
14. **Número de Placa de Licencia del Patrón.** Escriba el **número de placa** del vehículo de su patrón, si usted sabe esta información.
15. **Número de Teléfono de su Patrón.** Escriba el **número de teléfono** de su patrón, **con código de area**, si usted sabe esta información.
16. **Dirección del Patrón/Negocio.** Escriba la **última dirección conocida** de su patrón. Liste el nombre de la calle; número; piso, suite o número de cuarto (en cualquier caso); ciudad; estado; y código postal. Esta dirección podría ser diferente a la dirección donde usted trabajó (lo que usted debe listar en la casilla 17). **Si usted es un trabajador de la confección o un trabajador de lava coches y su patrón ha cambiado la dirección de su negocio** desde que usted trabajó para su patrón, **liste ambas direcciones, la del nuevo negocio y la dirección previa**, si usted sabe esta información.
17. **Dirección de Donde Usted Trabajaba.** Escriba la **dirección donde usted desarrollaba su trabajo**, si es diferente que la dirección que usted listó en la casilla 16, entonces liste el nombre de la calle; número; piso; suite o número de cuarto (cualquiera de estas); ciudad; estado y código postal.
18. **Nombre de la Persona a Cargo.** Escriba el **nombre y apellido de la persona a cargo** en el lugar donde usted trabajaba, si es que sabe el nombre. Podría ser el dueño, supervisor, un gerente u otra persona que se encargara del negocio o que revisara su trabajo.

19. **Puesto/Posición de la Persona a Cargo.** Introduzca el **puesto** de la persona responsable, si es que lo sabe. Ejemplo: “Gerente de Piso.”
20. **Tipo de Negocio.** Escriba el **tipo de negocio o industria** en la cual usted trabajó para su patrón.
21. **Tipo de Trabajo Desempeñado.** Escriba el **tipo de trabajo que usted desempeñó para su patrón.**
22. **Total de Número de Empleados.** Escriba aproximadamente el número de empleados contratados por su patrón, si es que lo sabe.
23. **¿Todavía en el Negocio?** Marque “SI”, si usted sabe que su patrón sigue operando su negocio.
24. **Descripción de la Entidad del Negocio.** Marque la casilla indicando si su patrón es una corporación, único dueño, sociedad, compañía de responsabilidad limitada (LLC, por sus siglas en inglés), si usted sabe esta información.

#### Parte 4: Salario Final / Cheques Rebotados

25. **Fecha de Contratación.** Escriba el **mes, día, y año en que usted fue contratado** por su patrón.
26. **Situación Laboral.** Indique si usted **sigue trabajando** para su patrón; si es que usted **renunció** a su trabajo (indique el día en que renunció); si es que fue **despedido** (incluya la fecha en que fue despedido); o si alguna otra situación aplica (marque la “otra” casilla y brevemente especifique su situación - por ejemplo, “permiso por incapacidad”).
- 27 a. **¿Renuncia con Notificación de 72 Horas?** Si usted renunció con una notificación de 72 horas, marque “SI”.
- b. **Fecha del Último Cheque.** Si usted renunció, marque “SI”, si usted ha recibido su último cheque de pago, incluyendo todos sus salarios debidos, escriba el **mes, día, año** en que usted recibió su cheque de pago final. Bajo la ley, si usted renuncia con una notificación de 72 horas (y usted no cuenta con un contrato escrito por un periodo definido de trabajo), su cheque de pago final debe estar listo al momento en que usted renuncie. Si usted renuncia **sin** haber dado una notificación de 72 horas (y usted no cuenta con un contrato escrito por un periodo definido de trabajo), su cheque de pago final debe estar listo en no más de 72 horas después de haber renunciado.
28. **¿Despedido?** Si usted fue despedido, marque “SI”, si usted ya recibió su cheque final de pago, incluyendo los salarios a deber y después escriba el **mes, día y año** en que usted recibió su cheque final de pago. Bajo la ley, si usted fue despedido, su cheque final de pago debe estar listo y pagable inmediatamente.
- 29 a. **Método de Pago.** Marque la casilla que indica si a usted le pagaron por medio de: cheque, efectivo, ambos cheque y efectivo o por otro método.
- b. **¿El Cheque de Pago No Se Puede Cobrar?** Marque “SI”, si a usted le pagaron por medio de cheque y cualquiera de sus cheques no pudo ser cobrado porque su patrón no tiene cuenta con el banco o los fondos son insuficientes en la cuenta de la cual el cheque fue girado.

#### Parte 5: Horarios en los que Usted Trabajaba Usualmente

30. **¿Usualmente Usted Trabajaba Las Mismas Horas?** Marque la casilla que indica si usted usualmente trabajaba las mismas horas y días por semana o en vez usted trabajaba horas y/o días variados o variaban por semana o eran irregulares. **Si sus horas de trabajo o días de trabajo eran irregulares y usted está reclamando salarios no pagados (por horas-extras o regulares trabajadas) o violaciones de tiempo de comida o de periodos de descanso, presente la Forma DLSE 55 (Ilénela lo mejor que usted pueda, basado en su mejor cálculo de horas trabajadas o cualquiera de sus propios archivos, que usted haya guardado de sus horas trabajadas).**
31. **Sus Típicas Horas de Trabajo.** Llene esta tabla SOLAMENTE si usted generalmente trabajó el mismo número de horas por semana. (si sus horas de trabajo eran tan irregulares como para calcular una típica semana laboral, NO llene esta tabla, pero si llene La Forma DLSE en vez.) **Por cada día que usted trabajó en su típica semana laboral, dé su mejor cálculo de los tiempos en que usted empezaba y terminaba de trabajar y que tomó para un interrumpido periodo de comida de al menos 30 minutos, en los cuales se liberó de todas sus actividades laborales.**
  - **“DÍA 1” es el primer día de su semana de trabajo, “DÍA 2” es el segundo día de la semana de trabajo y así sucesivamente.** Una semana laboral consta de 7 periodos consecutivos de 24-horas, empezando con el mismo día del calendario cada semana, empezando a cualquier hora, en cualquier día, mientras este compuesto y regularmente recurrente. Si usted no sabe cual es su semana laboral y no está establecida por su patrón, la DLSE usará el calendario laboral, empezando desde las 12:01 a.m. del Domingo a la medianoche del Sábado, con cada día de trabajo terminando a la media noche; por lo tanto, el “DÍA 1” de su semana laboral va a ser el Domingo; “DÍA 2” de su semana será el Lunes y así consecutivamente.
  - **El Tiempo de Trabajo Empezó y Terminó.** Por cada día que usted trabajó en su típica semana laboral, escriba la hora en que usted usualmente empezaba y terminaba su día de trabajo y marque la casilla correspondiente por “am” o “pm”.
  - **Comienzo y Final del 1er periodo de comida.** Por cada día que usted trabajó en su típica semana laboral, si usted tomó un periodo de comida, de al menos 30 minutos, en el cual usted se liberó de todas las labores, ingrese la hora en que usted usualmente empezaba y terminaba su periodo de comida, y marque las casillas correspondientes de “am” o “pm”.
  - **Comienzo y Final del 2do periodo de comida.** Por cada día que usted trabajó en su típica semana laboral, si usted tomó un Segundo interrumpido periodo de comida, de al menos 30 minutos, en el cual usted se liberó de todas las labores, escriba la hora en que usualmente usted comenzaba y terminaba su periodo de comida, marque las casillas correspondientes de “am” o “pm”.
  - **SOLAMENTE SI TRABAJÓ TURNOS SEPARADOS.** Por cada día que usted trabajó en su típica semana laboral, escriba la **hora en que su 1er turno terminó** (bajo “El 1er Turno terminó a las”) marque la casilla de “am” o “pm.” Después escriba la **hora en que su 2do turno comenzó** (bajo “El 2do Turno comenzó a las”) marque la casilla de “am” o “pm.” Ejemplo: Su patrón le programó trabajar 2 turnos en el mismo día laboral, de las 8 am a las 12 pm y después de las 5 pm a las 9 pm. Bajo “El 1er Turno terminó a las” escriba “12 pm.” Bajo “El 2do Turno comenzó a las” introduzca “5 pm.” **Si usted no trabajó turnos separados, no llene estas casillas.**

## Parte 6: Pago de Salarios

32. **¿Cantidad Fija (Empleado “Asalariado”)?** Marque “SI” si a usted le pagaron o le prometieron una cantidad fija de salarios, sin importar el número de horas que usted trabajó. Después escriba cuánto dinero a usted **efectivamente le pagaban**, y con que frecuencia (como por ejemplo, por día o cada dos semanas, etc.). Si a usted le prometieron una cantidad diferente, introduzca la cantidad y con qué frecuencia se la iban a pagar.
- 33 a. **¿Pago por Hora?** Marque “SI” si a usted le pagaban por hora. Después escriba qué cantidad a usted efectivamente le pagaban por hora. Si a usted le prometieron un pago por hora diferente al que recibió, también escriba esa cantidad.
- b. **¿Más de una Tarifa Por Hora?** Marque “SI” si a usted le pagaban o le prometieron varias tarifas por hora, basados en la cantidad de horas trabajadas o en diferentes labores, después brevemente describa su situación. Ejemplo: “Pago de \$10 por hora por 30 horas por descargar un camión, y \$8 por hora por 15 horas por revisar inventario.”
34. **¿Pago por pieza?** Marque “SI” si a usted le pagaban por pieza.
35. **¿Pago por Comisión?** Marque “SI” si usted recibía pago por comisión.

## Parte 7: Salarios, Compensaciones Y Penalidades Debidas

36. **Reclamo(s) y Monto(s).** (NOTA: Por reclamos marcados por \*\*\*, adjunte una forma de cálculo separada. Para pago de vacaciones, llene la forma de “Horario de vacaciones pagadas”; pago por comisión, llene la Forma DLSE 155.)
- **Revise la casilla por cada reclamo que está haciendo y llene el periodo de reclamo y el monto ganado/reclamado.**
    - o **NOTA: Salarios de Periodos de Comida.** Un patrón no debe exigir que ningún empleado trabaje durante cualquier periodo de comida, mandado por una orden aplicable de la Comisión de Bienestar Industrial (IWC, por sus siglas en inglés). Si un patrón falla en brindar al empleado un periodo de comida de acuerdo a una orden de la IWC, sin excepción el empleado puede pedir una hora adicional de pago bajo la tarifa regular de compensación por cada día de trabajo del periodo de comida que no se le dio al empleado. Bajo la mayoría de las órdenes de la IWC, un patrón no puede contratar a una persona por un periodo de trabajo de 5 horas, sin un periodo de comida de no menos de 30 minutos, o por un periodo de trabajo de mas de 10 horas sin proveerle un segundo periodo de comida de no menos de 30 minutos, sujeto a cierta renuncia por mutuo consentimiento u otras excepciones. El empleado debe ser liberado de todas las actividades laborales durante el periodo de comida de 30 minutos. **Revise la orden de la IWC que le aplique a usted.** No importa cuantos periodos de comida se pierdan en 1 día laboral, solo una prima de periodo de comida es impuesta por ese día.
    - o **NOTA: Salarios de Periodos de Descanso.** En general, las ordenes de la IWC requieren a los patrones autorizar y permitir a los empleados periodos de descanso en general, que hasta el momento lo más práctico debe ser a la mitad de la jornada laboral. Si un patrón no le proporciona al empleado un periodo de descanso de acuerdo a una orden aplicable por la IWC, un empleado no exento puede buscar una hora adicional de pago a la tarifa de compensacion regular de pago del empleado por cada dia que este periodo no se le dio. El tiempo de descanso autorizado, deben ser basados en el total de horas trabajadas diariamente, con una tarifa neta de tiempo de descanso de 10 minutos por cada 4 horas o mayor fracción del mismo. Por ejemplo, el total de tiempo de descanso requerido es de 10 minutos si usted trabaja más de 2 horas y hasta 6 horas; 20 minutos si usted trabaja más de 6 horas y hasta 10 horas; 30 minutos si usted trabaja más de 10 horas y hasta 14 horas. Sin embargo, un periodo de descanso no debe ser autorizado a los empleados cuyo día de trabajo laboral sea de 3.5 horas diarias. Además, ciertos empleados están sujetos a reglas especiales del periodo de descanso. **Verifique la orden del IWC que le aplique a usted.** El resto del tiempo autorizado es contado como horas trabajadas y deben ser deducidos de los salarios. No importa cuantos periodos de descanso se pierdan en 1 día laboral, solo la prima del 1er día de trabajo está impuesta.
  - **Subtotal.** Sume las cantidades ganadas/reclamadas juntas y escriba este subtotal.
  - **Cantidad Total Pagada.** Si su patrón le pagó cualquier compensación relativo a su reclamo(s), escriba la cantidad total pagada. Por cualquier salario pagado, escriba el importe bruto pagado a usted.
  - **Gran Total debido.** Del **Subtotal** de las cantidades ganadas/reclamadas, **reste la Cantidad Total Pagada.**
37. **Penalizaciones.** Marque la casilla(as) si usted también esta reclamando:
- **Penalizaciones por Tiempo de Espera [Código del Trabajo Sección 203].** Usted podría recuperar penalizaciones por tiempo de espera si usted fue despedido o renunció y su patrón falló en pagarle sus salarios también: en el momento que fue despedido; en el momento de renunciar, si usted dio una notificación de 72 horas; o 72 horas después de renunciar si usted no dio ninguna notificación. Los salarios de los empleados continúan siendo una penalización desde la fecha de vencimiento, con la misma tarifa hasta que se pague o hasta que haya una acción presentada en la corte. Las penalizaciones pueden continuar hasta 30 días de calendario y son computadas por la multiplicación de la tarifa del salario diario del empleado por el número de días que el pago de salarios venció.
  - **Penalizaciones por cheques “rebotados” o deshonorosos [Código del Trabajo Sección 203.1].** Usted podrá recobrar tales penalizaciones si a usted le pagaron con un cheque que no se pudo cobrar, por que su patrón no tiene cuenta con el banco o por que los fondos de la cuenta de la cual el cheque fué girado son insuficientes y usted intentó cobrar ese cheque en los 30 días de haberlo recibido. Usted tendrá derecho a recobrar una penalización de un día de pago, por cada día que esos salarios permanezcan sin pagar o hasta que una acción haya iniciado, hasta 30 días de calendario.

## FIRME Y FECHÉ LA FORMA.

# Informe o Reclamo Inicial

PARA USO OFICIAL ÚNICAMENTE

Recibido por:	Caso #:	Presentado en la fecha:
---------------	---------	-------------------------

¿ESTE RECLAMO ESTÁ RELACIONADO CON EL COVID-19? NO  SÍ  En caso afirmativo, explique:

Cierre de negocio  
  Despido  
  Horas de enfermedad impagas/negadas  
  Pago de exclusión no pagado  
 Otro (especificar):

## PREGUNTAS PRELIMINARES

- ¿Su reclamo se trata de una obra pública? [Si su respuesta es "SÍ", DETÉNGASE AQUÍ, NO COMPLETE ESTE FORMULARIO, complete el formulario de reclamo "PW-1". Si su respuesta es "NO" continúe con este formulario].
- ¿Ha completado una denuncia de represalia contra su empleador con el Comisionado Laboral?  
 Sí, en: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_       NO [Si tomaron represalias contra usted, puede presentar una denuncia por represalia con el formulario, "FORMULARIO DLSE 205"].  
 Mes      Día      Año
- ¿Hay un contrato sindical que proteja su empleo?  
 Sí [Si su respuesta es "SÍ," adjunte una copia del convenio colectivo vigente.]  
 NO
- ¿Hay otros empleados que vayan a presentar demandas salariales contra su empleador?       SI       NO       NO LO SÉ

## Parte 1: ASISTENCIA CON EL IDIOMA & REPRESENTACIÓN

5a. ¿Necesita un intérprete? <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> NO	5b. Si contestó que "SÍ" en el recuadro 5a ingrese el idioma que necesita		
6a. Si lo está asistiendo con su reclamo un abogado o un defensor, ingrese el NOMBRE DE SU ABOGADO y LA ORGANIZACIÓN		6b. TELÉFONO ABOGADO (   )	
6c. La DIRECCIÓN DE SU ABOGADO (número, calle, piso, suite)		CIUDAD	ESTADO      CODIGO POSTAL

## Parte 2: SU INFORMACIÓN

7. Su NOMBRE	8. Su APELLIDO	9. TELÉFONO FIJO (   )	10. OTRO TELÉFONO (   )	11. FECHA DE NACIMIENTO
11a. Su CORREO ELECTRÓNICO				
12. Su DIRECCIÓN (número, calle, número de departamento)		CIUDAD	ESTADO	CÓDIGO POSTAL

## Parte 3: RECLAMO PRESENTADO EN CONTRA DE (INFORMACIÓN DEL EMPLEADOR)

13. EMPLEADOR / NOMBRE DEL NEGOCIO(S)		14. NÚMERO DE MATRÍCULA DEL VEHÍCULO DEL EMPLEADOR	15. teléfono EMPLEADOR	
		15a. DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR		
16. DIRECCIÓN del EMPLEADOR / NEGOCIO (número, calle, piso, suite):		CIUDAD	ESTADO	CÓDIGO POSTAL
17. DIRECCIÓN donde usted trabaja, si trabaja en una dirección diferente del recuadro (número, calle, piso, suite):		CIUDAD	ESTADO	CÓDIGO POSTAL
18. NOMBRE de la PERSONA A CARGO (nombre, apellido)		19. PUESTO / POSICIÓN de LA PERSONA A CARGO		
20. TIPO DE NEGOCIO	21. TIPO DE TRABAJO REALIZADO	22. NÚMERO TOTAL DE EMPLEADOS	23. ¿EL EMPLEADOR SIGUE CON EL NEGOCIO ABIERTO? <input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> NO LO SÉ	
24. Seleccione la opción que describe a su empleador, si lo sabe: <input type="checkbox"/> SOCIEDAD ANÓNIMA <input type="checkbox"/> INDIVIDUO <input type="checkbox"/> SOCIEDAD <input type="checkbox"/> LLC <input type="checkbox"/> LLP				

**Parte 4: ÚLTIMOS SALARIOS / CHEQUES REBOTADOS**

25. FECHA DE CONTRATACIÓN _____ / _____ / _____ <small>Mes      Día      Año</small>	26. Seleccione la opción que corresponda: <input type="checkbox"/> me DESPIDIERON el _____ / _____ / _____ <small>Mes      Día      Año</small> <input type="checkbox"/> RENUNCIÉ el _____ / _____ / _____ <small>Mes      Día      Año</small> <input type="checkbox"/> Otros (especificar): _____	Todavía trabajo para el empleador
27a. Si <b>RENUNCIÓ</b> , ¿dió aviso <b>72 horas</b> antes de hacerlo? <input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO	27b. Si <b>RENUNCIÓ</b> , ¿recibió el pago de su último salario, incluido el salario debido? <input type="checkbox"/> Sí, en: _____ / _____ / _____ <small>Mes      Día      Año</small> <input type="checkbox"/> NO	
28. Si lo <b>DESPIDIERON</b> , ¿recibió el pago de su último salario, incluido el salario debido? <input type="checkbox"/> Sí, en: _____ / _____ / _____ <small>Mes      Día      Año</small> <input type="checkbox"/> NO		
29a. ¿Cómo le pagaban su salario? <input type="checkbox"/> CHEQUE <input type="checkbox"/> EFECTIVO <input type="checkbox"/> CHEQUE Y EFECTIVO <input type="checkbox"/> OTRO: _____	29b. Si le pagaban con cheque, ¿le "rebotaron" alguno (por ejemplo, no pudo cobrar el cheque porque el empleador tenía fondos insuficientes)? <input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO	

**Parte 5: HORAS QUE POR LO GENERAL TRABAJABA**

30. Seleccione la opción que corresponda:  Mis horas y días de trabajo eran, por lo general, iguales cada semana de trabajo.

Mis horas de trabajo o días de trabajo variaban cada semana o eran irregulares. **Si seleccionó esta opción y reclama un salario o periodo de comida impaga y el incumplimiento de periodos de descanso, también tiene que completar y presentar el FORMULARIO DLSE 55.**

31. Si sus horas y días de trabajo eran, generalmente, iguales todas las semanas, proporcione a continuación su **MEJOR CÁLCULO** de las horas en las que solía trabajar y todas las veces que tuvo un periodo de comida sin interrupciones durante su **semana laboral TÍPICA. NO complete esto si sus horas laborales eran muy irregulares como para estimar una semana laboral típica o promedio (en cambio, complete el formulario DLSE 55).**

	EL HORARIO LABORAL COMENZABA	EL HORARIO LABORAL FINALIZABA	HORARIO DE INICIO 1ra COMIDA (si corresponde)	HORARIO DE FINALIZACIÓN 1ra COMIDA (si corresponde)	HORARIO DE INICIO 2da COMIDA (si corresponde)	HORARIO DE FINALIZACIÓN 2da COMIDA (si corresponde)	SOLO SI TRABAJÓ EN HORARIO CORTADO:
<b>DÍA 1</b> De su semana laboral	<input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.	<input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.	<input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.	<input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.	<input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.	<input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.	1er turno finalizó a las: _____ <input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.      2do turno comenzó a las: _____ <input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.
<b>DÍA 2</b> de su semana laboral:	<input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.	<input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.	<input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.	<input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.	<input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.	<input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.	1er turno finalizó a las: _____ <input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.      2do turno comenzó a las: _____ <input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.
<b>DÍA 3</b> de su semana laboral:	<input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.	<input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.	<input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.	<input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.	<input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.	<input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.	1er turno finalizó a las: _____ <input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.      2do turno comenzó a las: _____ <input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.
<b>DÍA 4</b> de su semana laboral:	<input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.	<input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.	<input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.	<input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.	<input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.	<input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.	1er turno finalizó a las: _____ <input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.      2do turno comenzó a las: _____ <input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.
<b>DÍA 5</b> de su semana laboral:	<input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.	<input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.	<input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.	<input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.	<input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.	<input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.	1er turno finalizó a las: _____ <input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.      2do turno comenzó a las: _____ <input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.
<b>DÍA 6</b> de su semana laboral:	<input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.	<input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.	<input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.	<input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.	<input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.	<input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.	1er turno finalizó a las: _____ <input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.      2do turno comenzó a las: _____ <input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.
<b>DÍA 7</b> de su semana laboral:	<input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.	<input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.	<input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.	<input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.	<input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.	<input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.	1er turno finalizó a las: _____ <input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.      2do turno comenzó a las: _____ <input type="checkbox"/> a. m. _____ <input type="checkbox"/> p. m.



**Parte 6: PAGO DE SALARIOS**

32. ¿Le pagaron o se comprometieron a pagarle una **cantidad FIJA de salario por día, sin importar cuántas horas trabajara** (por ejemplo, \$400 por semana, sin importar las horas trabajadas)?  SÍ  NO

Me pagaron \$\_\_\_\_\_ por  día  semana  por quincena  mes  bimensual

Se comprometieron a pagarme \$\_\_\_\_\_ por  día  semana  por quincena  mes  bimensual

---

33a. ¿Era un empleado que cobraba **POR HORA?**  SÍ  NO

Me pagaban \$\_\_\_\_\_ por hora.

Se comprometieron a pagarme \$\_\_\_\_\_ por hora.

33b. Si era un empleado **por HORA**, ¿se le abonó o comprometieron a pagar **más de un pago por hora** (basado en las horas que trabajó o distintas tareas)?  SÍ  NO

Si respondió "Sí", describa:

---

34. ¿Recibía pago **por pieza?**  SÍ  NO

35. ¿Le pagaban **COMISIÓN?**  SÍ  NO

**Parte 7 : SALARIOS, REMUNERACIÓN & SANCIONES ADEUDADAS**

36. RECLAMOS (Seleccione todas las que correspondan)	PERÍODO DE RECLAMO: FECHA DE INICIO (Mes/Día/Año)	PERÍODO DE RECLAMO: FECHA DE FINALIZACIÓN (Mes/Día/Año)	CANTIDAD OBTENIDA / RECLAMADA
<input type="checkbox"/> SALARIOS REGULARES (sin horas extras) (Regular Wages)			\$
<input type="checkbox"/> SALARIO DE HORAS EXTRAS (incluido el tiempo doble) (Overtime Wages)			\$
<input type="checkbox"/> SALARIOS DE PERIODO DE COMIDA (Meal Period Wages)			\$
<input type="checkbox"/> SALARIO DE PERÍODOS DE DESCANSO (Rest Period Wages)			\$
<input type="checkbox"/> HORARIO SEPARADO COMPENSADO (Split Shift Premium)			\$
<input type="checkbox"/> PAGO POR PRESENTARSE A TRABAJAR (Reporting Time Pay)			\$
<input type="checkbox"/> COMISIONES *** (Commission Wages)			\$
<input type="checkbox"/> VACACIONES PAGADAS*** (Vacation Wages)			\$
<input type="checkbox"/> GASTOS DE NEGOCIO (Business Expenses)			\$
<input type="checkbox"/> DEDUCCIONES ILEGALES (Unlawful Deductions)			\$
<input type="checkbox"/> HORAS DE ENFERMEDAD PAGADAS (Sick Leave)			\$
<input type="checkbox"/> HORAS DE ENFERMEDAD PAGADAS – BENEFICIO SUPLEMENTARIO (Supplemental Sick Leave)			\$
<input type="checkbox"/> OTRO [proporcione una explicación por separado]			\$
<b>INGRESE EL SUBTOTAL (agregue todos los importes obtenidos/reclamados)</b>			<b>\$</b>
<b>INGRESE EL MONTO TOTAL PAGADO:</b>			<b>\$</b>
<b>SUMA TOTAL ADEUDADA [Subtotal menos el monto total abonado]:</b>			<b>\$</b>

37. Seleccione las casillas que esté reclamando:  Multas por retraso en los pagos [Código laboral §203]

Multas por cheques "rechazados" (cheques emitidos con fondos insuficientes) [Código laboral §203.1]

Multas por pago de salarios tardíos [Código laboral §210]

Daños liquidados por pago de salarios tardíos [Código laboral §1194.2]

*Los montos reclamados están basados en mis cálculos más aproximados en este momento y pueden modificarse basados en información adicional o basado en la ayuda con mi reclamo proporcionado por DLSE.*

Firma: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Su Nombre en Letras de Molde: \_\_\_\_\_



**UNIDAD DE FISCALIZACIÓN DE CAMPO**

¿ESTE INFORME ESTÁ RELACIONADO CON COVID-19? NO  SÍ

¿ESTÁ RELACIONADO CON HORAS DE ENFERMEDAD PAGADAS (PSL/SPSL)? NO  SÍ

**SOLO PARA USO OFICIAL**

RECIBIDO POR: \_\_\_\_\_ FECHA PRESENTADO: \_\_\_\_\_

INDUSTRIA: \_\_\_\_\_

*Por favor escriba de forma legible o a computadora. Complete este formulario si le gustaría denunciar la violación generalizada de leyes en el lugar de trabajo (por ejemplo, salario y horas, trabajo infantil, compensación por accidente laboral o leyes del mantenimiento de registros) por un empleador que perjudica a todos o a un grupo de empleados que trabajan para el empleador. Si usted está reclamando solo salarios adeudados en su nombre y no quiere denunciar la violación generalizada de una ley por su empleador que también perjudica a otros trabajadores, entonces complete el formulario DLSE Formulario 1 (informe inicial o denuncia) para presentar una denuncia individual de salario, en vez de este formulario.*

**INFORME DE VIOLACIÓN DE LA LEY LABORAL**

**SECCIÓN 1. DENUNCIANTE (INDIVIDUAL O REPRESENTANTE)**

NOMBRE DEL DENUNCIANTE: \_\_\_\_\_ SI NECESITA UN INTÉRPRETE, INDIQUE EL IDIOMA: \_\_\_\_\_

DIRECCIÓN: \_\_\_\_\_ CIUDAD: \_\_\_\_\_ ESTADO: \_\_\_\_\_ CÓDIGO POSTAL: \_\_\_\_\_

TELÉFONO FIJO: (\_\_\_\_) \_\_\_\_\_ CELULAR/OTRO TELÉFONO: (\_\_\_\_) \_\_\_\_\_

CORREO ELECTRÓNICO (si tiene): \_\_\_\_\_

Si usted está siendo representado por un abogado u otro defensor, escriba la información de su DEFENSOR y ORGANIZACIÓN:

NOMBRE: \_\_\_\_\_ NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN: \_\_\_\_\_

DIRECCIÓN: \_\_\_\_\_ CIUDAD: \_\_\_\_\_ ESTADO: \_\_\_\_\_ CÓDIGO POSTAL: \_\_\_\_\_

TELÉFONO FIJO: (\_\_\_\_) \_\_\_\_\_ CELULAR/OTRO TELÉFONO: (\_\_\_\_) \_\_\_\_\_

CORREO ELECTRÓNICO (si tiene): \_\_\_\_\_

**SECCIÓN 2. EMPLEADOR DENUNCIADO**

NOMBRE DE LA COMPAÑÍA DEL EMPLEADOR: \_\_\_\_\_

DIRECCIÓN: \_\_\_\_\_ CIUDAD: \_\_\_\_\_ ESTADO: \_\_\_\_\_ CÓDIGO POSTAL: \_\_\_\_\_

TELÉFONO: (\_\_\_\_) \_\_\_\_\_ TIPO DE COMPAÑÍA: \_\_\_\_\_ TOTAL DE EMPLEADOS: \_\_\_\_\_

TIPO DE ENTIDAD:  CORPORACIÓN  INDIVIDUAL  SOCIEDAD  LLC  LLP  OTRO (explicar): \_\_\_\_\_

NOMBRE DEL DUEÑO: \_\_\_\_\_ NOMBRE Y PUESTO DEL ENCARGADO: \_\_\_\_\_

	DIRECCIÓN CIUDAD, ESTADO, CÓDIGO POSTAL	¿EL EMPLEADOR SIGUE OPERANDO ALLÍ?	HORARIO LABORAL	TOTAL DE EMPLEADOS
LUGAR DE TRABAJO PRINCIPAL DEL EMPLEADOR		<input type="radio"/> SÍ <input type="radio"/> NO <input type="radio"/> DESCONOZCO		
OTRO LUGAR DE TRABAJO (si lo hay, ya sea que usted trabajó allí o no)		<input type="radio"/> SÍ <input type="radio"/> NO <input type="radio"/> DESCONOZCO		
OTRO LUGAR DE TRABAJO (si lo hay, ya sea que usted trabajó allí o no)		<input type="radio"/> SÍ <input type="radio"/> NO <input type="radio"/> DESCONOZCO		

¿EL EMPLEADOR ESTÁ ASEGURADO CON UN SEGURO DE COMPENSACIÓN POR ACCIDENTE DE TRABAJO?  SÍ  NO  DESCONOZCO

¿EXISTE UN CONTRATO CON UN SINDICATO?  SÍ  NO ¿SU TRABAJO IMPLICA OBRAS PÚBLICAS?  SÍ  NO

NÚMERO DE PLACA DEL VEHÍCULO DEL EMPLEADOR: \_\_\_\_\_

**SECCIÓN 3. HORAS DE TRABAJO Y SALARIO**

¿USTED TRABAJA O SIGUE TRABAJANDO PARA EL EMPLEADOR?  SÍ  NO SI RESPONDIÓ "SÍ":

FECHA DE CONTRATACIÓN: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_ ÚLTIMO DÍA DE TRABAJO (si corresponde): \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

RENUNCIÓ  DESPEDIDO  SIGUE TRABAJANDO

¿EL EMPLEADOR DESIGNÓ A QUÉ HORA COMIENZA A TRABAJAR LOS EMPLEADOS?  SÍ  NO  NO LO SÉ SI RESPONDIÓ "SÍ":

¿QUÉ HORA DESIGNÓ EL EMPLEADOR? \_\_\_\_\_  AM  PM

¿EL EMPLEADOR DESIGNÓ QUÉ DÍA DE LA SEMANA COMIENZA LA SEMANA LABORAL?  SÍ  NO  NO LO SÉ SI RESPONDIÓ "SÍ":

¿QUÉ DÍA DESIGNÓ EL EMPLEADOR?  DOMINGO  LUNES  MARTES  MIÉRCOLES  JUEVES  VIERNES  SÁBADO

¿CUÁL ES EL HORARIOS DE TRABAJO NORMAL O ESTÁNDAR PARA LOS EMPLEADOS DURANTE LA SEMANA? PROPORCIONE SU MEJOR ESTIMADO DE LAS HORAS DE COMIENZO Y FINALIZACIÓN Y LA CANTIDAD DE HORAS TRABAJADAS EN CADA DÍA LABORAL. (Si los empleados no trabajaban en horarios estándar, salté la siguiente pregunta).

### SECCIÓN 3. HORAS TRABAJADAS Y SALARIO (continuo)

<b>DOMINGO</b>	COMIENZO: _____ <input type="radio"/> AM <input type="radio"/> PM	FINALIZACIÓN: _____ <input type="radio"/> AM <input type="radio"/> PM	HORAS TRABAJADAS: _____	
<b>LUNES</b>	COMIENZO: _____ <input type="radio"/> AM <input type="radio"/> PM	FINALIZACIÓN: _____ <input type="radio"/> AM <input type="radio"/> PM	HORAS TRABAJADAS: _____	<b>TOTAL DE</b>
<b>MARTES</b>	COMIENZO: _____ <input type="radio"/> AM <input type="radio"/> PM	FINALIZACIÓN: _____ <input type="radio"/> AM <input type="radio"/> PM	HORAS TRABAJADAS: _____	<b>HORAS</b>
<b>MIÉRCOLES</b>	COMIENZO: _____ <input type="radio"/> AM <input type="radio"/> PM	FINALIZACIÓN: _____ <input type="radio"/> AM <input type="radio"/> PM	HORAS TRABAJADAS: _____	<b>TRABAJADAS</b>
<b>JUEVES</b>	COMIENZO: _____ <input type="radio"/> AM <input type="radio"/> PM	FINALIZACIÓN: _____ <input type="radio"/> AM <input type="radio"/> PM	HORAS TRABAJADAS: _____	<b>POR SEMANA:</b>
<b>VIERNES</b>	COMIENZO: _____ <input type="radio"/> AM <input type="radio"/> PM	FINALIZACIÓN: _____ <input type="radio"/> AM <input type="radio"/> PM	HORAS TRABAJADAS: _____	
<b>SÁBADO</b>	COMIENZO: _____ <input type="radio"/> AM <input type="radio"/> PM	FINALIZACIÓN: _____ <input type="radio"/> AM <input type="radio"/> PM	HORAS TRABAJADAS: _____	

¿LOS EMPLEADOS TRABAJAN EN HORARIOS DIFERENTES U HORAS IRREGULARES ENTONCES NO SE PUEDE PROPORCIONAR UN HORARIO DE TRABAJO ESTÁNDAR?  SÍ  NO

SI RESPONDIÓ "SÍ", DESCRIBA BREVEMENTE LOS DISTINTOS HORARIOS U HORAS IRREGULARES DE LA MEJOR FORMA QUE PUEDA:

¿CUÁL ES EL HORARIO NORMAL O ESTÁNDAR PARA EL RECESO PARA COMER DE LOS EMPLEADOS?

COMIENZO: \_\_\_\_\_  AM  PM FINALIZACIÓN: \_\_\_\_\_  AM  PM  NO HAY UN HORARIO ESTÁNDAR DE RECESO PARA COMER

¿CUÁL ES EL TIEMPO PROMEDIO DEL RECESO PARA COMER DE UN EMPLEADO? \_\_\_\_\_ MINUTOS \_\_\_\_\_ HORAS

¿QUIÉN ORGANIZA LOS HORARIOS DE TRABAJO? (NOMBRE COMPLETO Y PUESTO/CARGO): \_\_\_\_\_

¿QUÉ DÍA SE LE PAGAN EL SUELDO?  DIARIO

SEMANALMENTE EL \_\_\_\_\_ POR QUINCENA EL (Una vez cada dos semanas) \_\_\_\_\_  
 MENSUALMENTE EL \_\_\_\_\_ CADA MEDIO MES EL (Dos veces por mes) \_\_\_\_\_

¿QUIÉN LE PAGA A LOS EMPLEADOS? (NOMBRE COMPLETO Y PUESTO/CARGO): \_\_\_\_\_

¿A LOS EMPLEADOS SE LES PAGAN POR HORA?  SÍ  NO SI RESPONDIÓ "SÍ", ¿CUÁNTO? \$ \_\_\_\_\_ POR HORA

VARÍA (EXPLICAR): \_\_\_\_\_

¿A LOS EMPLEADOS SE LES PAGA UN SUELDO (SALARIO) FIJO INDEPENDIEMENTE DE LA CANTIDAD DE HORAS TRABAJADAS?  SÍ  NO

SI RESPONDIÓ "SÍ", ¿CUÁNTO? \$ \_\_\_\_\_  POR DÍA  POR SEMANA  POR QUINCENA  CADA MEDIO MES  MENSUALMENTE

VARÍA (EXPLICAR): \_\_\_\_\_

¿A LOS EMPLEADOS SE LES PAGA POR PIEZA?  SÍ  NO SI RESPONDIÓ "SÍ", ¿CUÁNTO? \$ \_\_\_\_\_ POR (describa la unidad) \_\_\_\_\_

EL DESTAJA VARÍA (EXPLICAR): \_\_\_\_\_

¿CÓMO SE LES PAGA A LOS EMPLEADOS?  CHEQUE  EFECTIVO

CHEQUE Y EFECTIVO  OTRO MÉTODO (EXPLICAR): \_\_\_\_\_

EL MÉTODO DE PAGO VARÍA POR CADA EMPLEADO Y EL CARGO (EXPLICAR): \_\_\_\_\_

SI A LOS EMPLEADOS SE LES PAGA EN EFECTIVO, ¿EL EMPLEADOR CONSERVA REGISTROS O INFORMES DEL PAGO?  SÍ  NO  NO LO SÉ

¿EL EMPLEADOR CONSERVA UN REGISTRO DE LAS HORAS TRABAJADAS POR LOS EMPLEADOS?  SÍ  NO  NO LO SÉ

¿QUÉ IDIOMAS HABLAN LOS EMPLEADOS?  INGLÉS  ESPAÑOL  MIXTECO  TRIQUI  CANTONÉS  MANDARÍN  COREANO

VIETNAMITA  TAGALO  CAMBOYANO  HMONG  TAILANDES  PUNJABÍ  HINDI  RUSO  OTRO: \_\_\_\_\_

### SECCIÓN 4. SOSPECHAS DE VIOLACIONES DEL EMPLEADOR

Las casillas a continuación describen la conducta de un empleador que viola la ley. Por favor, tildar las casillas si el empleador realiza alguna, o si algún empleado o empleados han sido víctimas, de cualquiera de las siguientes violaciones:

**FALTA DE SEGURO DE COMPENSACIÓN POR ACCIDENTE DE TRABAJO**

**VIOLACIONES DE TRABAJO INFANTIL:**

- Sin permiso de trabajo válido
- Sin permiso de trabajo de entretenimiento válido
- Menores trabajan en exceso u horas prohibidas
- Menores trabajan en condiciones peligrosas

Número estimado de menores afectados: \_\_\_\_\_

**SECCIÓN 4. SOSPECHAS DE VIOLACIONES DEL EMPLEADOR (continuo)**

- VIOLACIONES DE SALARIO MÍNIMO:**
- Pagaron menos del salario mínimo
  - No paga en absoluto las horas extras trabajadas
  - No paga por todas las horas trabajadas, incluso el tiempo de traslado y el tiempo de prueba
  - Problemas con los cheques de pago con fondos insuficientes
  - Le pidieron al empleado que devolviera el salario pagado
  - Sin paga de prima por turnos divididos

Número estimado de empleados afectados: \_\_\_\_\_

- VIOLACIONES DE HORAS EXTRAS:**
- No paga a diario por las horas extras trabajadas en exceso de 8 horas por día (o 10 horas por día para los trabajadores agrícolas)
  - No paga semanalmente las horas extras trabajadas en exceso de 40 horas semanales
  - No paga el doble por las horas trabajadas en exceso de 12 horas por día
  - No paga horas extras por trabajar el 7mo día consecutivo en una semana laboral

Número estimado de empleados afectados: \_\_\_\_\_

- OTROS SALARIOS NO PAGADOS:**
- Los salarios no se pagan a la tarifa acordada
  - No se informa el tiempo de paga superior
  - Falta de prima por no tomarse los recesos para las comidas o los de descanso

Número estimado de empleados afectados: \_\_\_\_\_

- VIOLACIONES DEL TALÓN DE PAGOS:**
- Pagado con cheque o en efectivo sin un detalle de las deducciones del salario
  - Se detallan las deducciones del salario, pero no es exacto/o está incompleto
  - No se proporciona un detalle de las deducciones del salario por lo menos una vez al mes

Número estimado de empleados afectados: \_\_\_\_\_

- VIOLACIONES A LOS RECESOS PARA COMER:**
- No se proporciona un receso para comer fuera del servicio de 30 minutos al final de la 5ta hora trabajada
  - No se proporciona un receso para comer fuera del servicio de 30 minutos cuando se trabaja más de 10 horas
  - Se proporciona un receso para comer pero es menos de 30 minutos

Número estimado de empleados afectados: \_\_\_\_\_

- VIOLACIONES A LOS RECESOS DE DESCANSO:**
- Para los días de trabajo entre de 3.5 horas y hasta 6 horas al día, no está permitido tomarse un receso de 10 minutos
  - Para los días de trabajo de más de 6 horas y hasta 10 horas al día, no está permitido tomarse un receso de 10 minutos
  - Para los días de trabajo de más de 10 horas y hasta 14 horas al día, no está permitido tomarse un receso de 10 minutos

Número estimado de empleados afectados: \_\_\_\_\_

- VIOLACIONES DE LA FECHA DE PAGO:**
- No hay una fecha de pago fija
  - Pago tardío de salarios

Número estimado de empleados afectados: \_\_\_\_\_

- VIOLACIONES DE MANTENIMIENTO DE REGISTROS**
- Los registros diarios no se conservan o son imprecisos
  - Los registros de la nómina salarial no se conservan o son imprecisos
  - No se le da aviso a los nuevos empleados (según el Código Laboral artículo 2810.5)

- VIOLACIONES DE GASTOS EMPRESARIALES:**
- No se reembolsa el gasto de los uniformes o se le cobra ilícitamente a los empleados
  - Herramientas, suministros o equipo no reembolsado o se le cobra ilícitamente a los empleados
  - Cargos ilícitos por faltante de caja, rotura o pérdida de equipo

Número estimado de empleados afectados: \_\_\_\_\_

- INCUMPLIMIENTO DE AVISO:**
- No se publicó la Orden de la Comisión de Bienestar Industrial correspondiente
  - No se publicó la Orden sobre el salario mínimo 2001
  - No se publicó cuándo se paga el sueldo
  - No se publicó el aviso del seguro de indemnización por accidente de trabajo
  - No se publicó la tasa de compensación (solo para trabajadores agrícolas)

- CLASIFICACIÓN ERRÓNEA:**
- Empleados clasificados erróneamente como contratistas independientes
  - Empleados asalariados clasificados erróneamente como empleados exentos

Número estimado de empleados afectados: \_\_\_\_\_

- VIOLACIÓN DE LICENCIAS/REGISTROS:**
- Contratista de construcción sin licencia
  - Contratado con contratista de construcción sin licencia
  - Contratista de trabajo agrícola sin licencia
  - Contratista de vestimenta o fabricante no registrado
  - Lavado de vehículos no registrado

- INCAPACIDAD DE PROPORCIONAR UN LUGAR PARA LA LACTANCIA**

Número estimado de empleados afectados: \_\_\_\_\_

- OTRAS VIOLACIONES** (explique brevemente):  
\_\_\_\_\_

Número estimado de empleados afectados: \_\_\_\_\_

Por favor, proporcione cualquier otra información acerca de su denuncia que usted crea que es importante que sepa el comisionado laboral:

**SECCIÓN 4. SOSPECHAS DE VIOLACIONES DEL EMPLEADOR (continuo)**

Por favor, proporcione la siguiente información de cualquier menor de 18 años que trabaja para el empleador:

NOMBRE COMPLETO (nombre y apellido, y cualquier apodo)	EDAD	PUESTO DE TRABAJO/TIPO DE TRABAJO QUE REALIZA	HORARIO HABITUAL DE TRABAJO	¿CÓMO LE PAGAN AL MENOR (con cheque, en efectivo, con cheque y efectivo u otro método)?

¿SE PUEDE UTILIZAR SU NOMBRE EN UNA INVESTIGACIÓN?  SÍ  NO

¿QUIERE QUE LA DLSE MANTENGA SU NOMBRE E INFORMACION DE CONTACTO CONFIDENCIAL? \*  SÍ  NO

**POR MEDIO DE LA PRESENTE CERTIFICO QUE LA INFORMACIÓN PROPORCIONADA PREVIAMENTE ES UNA DECLARACIÓN VERDADERA SEGÚN MI LEAL SABER Y ENTENDER.**

FIRMA: \_\_\_\_\_ FECHA: \_\_\_\_\_

ESCRIBA NOMBRE: \_\_\_\_\_

*\* La DLSE mantendrá la confidencialidad según sea apropiado en cada caso y en la medida prevista ante la ley. Puede ser necesario tener que divulgar la información en algunos casos.*

# Queja sobre Represalias

SÓLO PARA USO DE LA OFICINA

**POR FAVOR ESCRIBA O IMPRIMA TODA LA INFORMACION**  
 Consulte la guía adjunta si necesita ayuda para llenar este formulario.

Recibida por:	Oficina:	Nombre del empleado:
Fecha en que se llenó:	Violación:	Caso #:
Queja sobre salarios: <input type="radio"/> SÍ <input type="radio"/> NO	Acción:	SIC #:

## PREGUNTAS INICIALES

**\*\*Se le hacen las preguntas siguientes en relación con su queja actual \*\***

- ¿Ha presentado una queja sobre **salud y seguridad** a su empleador o supervisor?  
 SÍ, el: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ Ante quién: \_\_\_\_\_, Cargo: \_\_\_\_\_  NO
- ¿Ha presentado una queja sobre salud y seguridad **relacionada con la queja de represalia** contra su empleador ante una agencia del gobierno?  
 SÍ, el: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ Ante quién: \_\_\_\_\_  NO  
 [Si ha presentado una queja sobre represalias **relacionada con la salud y seguridad**, también debe presentar una queja ante la autoridad federal de OSHA dentro de los 30 días del evento alegado.]
- ¿Habló con un investigador del Comisionado de Labor durante una inspección del centro de trabajo?  
 SÍ, el: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ Ante quién: \_\_\_\_\_  NO
- ¿Ha presentado un **reclamo de salarios** contra su empleador ante el Comisionado de Labor? ¿Dónde?  
 SÍ, el: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_  NO [Si tiene salarios no pagados, puede presentar un reclamo de salarios llenando otra forma, "DLSE FORM 1."]  
 Mes Día Año
- ¿Están otros empleados presentando también reclamos contra su empleador?  SÍ  NO  NO SÉ

## Parte 1: ASISTENCIA CON EL IDIOMA Y REPRESENTACIÓN

6a. ¿Necesita un intérprete? <input type="radio"/> SÍ <input type="radio"/> NO	6b. Si marcó "SÍ" en la casilla 6a, escriba el idioma en que necesita ayuda:			
7a. Si usted está siendo ayudado por un abogado u otro defensor, escriba el nombre del DEFENSOR y la ORGANIZACIÓN:				7b. NÚMERO DE TELÉFONO DEL DEFENSOR ( )
7c. DIRECCIÓN DE CORREO DEL DEFENSOR (Número, calle, piso, suite)	CIUDAD	ESTADO	CÓDIGO POSTAL	7d. DIRECCION DECORREO ELECTRÓNICO DEL DEFENSOR

## Parte 2: SU INFORMACIÓN

8. PRIMER NOMBRE	9. APELLIDO	10. TELÉFONO DE CASA ( )	11. OTRO TELÉFONO ( )	12. BIRTH DATE
13. DIRECCIÓN DE CORREO (No. de calle, nombre de la calle, No. de apartamento)		CIUDAD	ESTADO	CÓDIGO POSTAL
14. CORREO ELECTRONICO				

## Parte 3: INFORMACIÓN DEL EMPLEADOR

15. NOMBRE DEL EMPLEADOR / NEGOCIO		16. # DE PLACA DEL VEHÍCULO DEL EMPLEADOR		17. TELÉFONO DEL EMPLEADOR ( )	
18. DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR / NEGOCIO (Número de calle, Nombre de lacalle, Piso, Suite):			CIUDAD	ESTADO	CÓDIGO POSTAL
19. DIRECCIÓN donde trabajó, si es diferente de la casilla 18 (Número, nombre, piso, suite):			CIUDAD	ESTADO	CÓDIGO POSTAL
20. NOMBRE de la PERSONA A CARGO (nombre, apellido)		21. TITULO DEL CARGO / POSICIÓN de la PERSONA A CARGO			
22. TIPO DE NEGOCIO	23. TIPO DE TRABAJO REALIZADO	24. TOTAL NÚMERO DE EMPLEADOS	25. ¿ESTÁ EL EMPLEADOR TODAVÍA OPERANDO EL NEGOCIO? <input type="radio"/> SÍ <input type="radio"/> NO <input type="radio"/> NO SÉ		
26. Marque la casilla que mejor describa a su empleador, si usted sabe : <input type="checkbox"/> CORPORACION <input type="checkbox"/> INDIVIDUO /NOMBRE FICTICIO <input type="checkbox"/> SOCIEDAD COLECTIVA <input type="checkbox"/> LLC <input type="checkbox"/> LLP					

SU NOMBRE EN LETRA DE MOLDE: \_\_\_\_\_

SÓLO PARA USO DE LA OFICINA

Caso #:

### Parte 4: ESTADO DE EMPLEO

<p>27. FECHA DE CONTRATACIÓN</p> <p>____/____/____ Mes    Día    Año</p>	<p>28. Marque la casilla que describe mejor su caso:</p> <p><input type="checkbox"/> Sigue trabajando para empleador    <input type="checkbox"/> DEJÉ el trabajo el ____/____/____    <input type="checkbox"/> DESPEDIDO el ____/____/____ Mes    Día    Año</p> <p><input type="checkbox"/> Suspendido el ____/____/____    <input type="checkbox"/> Otros (especifique): _____ Mes ____ Día ____ Año ____</p>
<p>29. Si ya no trabaja para el empleador, ¿Cuál fué su salario final?</p> <p>\$ _____/_____ (por ejemplo, \$10 por hora)</p>	<p>30. Último título de trabajo que tuvo con en el empleador</p> <p>Título del Trabajo: _____</p>

### Parte 5: SU QUEJA

**INSTRUCCIONES:** Por favor consulte la Hoja de Instrucciones para ayudarlo a responder las preguntas siguientes. Dé una respuesta por escrito a cada pregunta. Un formulario incompleto causará retrasos. Aunque es importante saber los nombres del personal administrativo de la compañía, **no incluya los nombres de ninguno de los testigos de usted en esta página.**

31. ¿Qué cambios han ocurrido en el trabajo que causó que usted hiciera esta queja?

Terminación     Suspensión     Degradación     Cambio de horas     Cambio del pago     Otros :

Acción disciplinaria/advertencia por escrito     Amenaza     Transferencia     Forzado a renunciar/dejar el trabajo

Fecha de cambio de empleo: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_  
Nombre (s) de persona (s) que realizaron el cambio: \_\_\_\_\_  
Título: \_\_\_\_\_

Por favor, explique lo ocurrido. \_\_\_\_\_ Título: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

32a. ¿Qué razón daría el empleador para explicar los cambios que usted experimentó y que son descritos en la pregunta 31 anteriormente? ¿Qué derecho ejerció o que acción tomó usted antes del cambio en su empleo descrito en la pregunta 31?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

32b. Describa cómo sabía su empleador sobre la actividad o acciones (por ejemplo, ejercer sus derechos) en la pregunta 32a.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



SU NOMBRE EN LETRA DE MOLDE: \_\_\_\_\_

SÓLO PARA USO DE LA OFICINA
Caso #:

**\*ESTA PÁGINA ES CONFIDENCIAL\***  
**Parte 6: TESTIGOS**

**Todos los testigos son confidenciales y el Comisionado de Labor no divulgará sus identidades, a menos que resulte necesario para proceder con la investigación o para hacer cumplir la decisión del Comisionado de Labor.**

33. Por favor liste testigos de los eventos descritos en las preguntas 31, 32a. y 32b.

Nombre: \_\_\_\_\_ Título: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

Número de teléfono: \_\_\_\_\_ Dirección de correo electrónico: \_\_\_\_\_

Describa qué vieron u oyeron ellos en conexión con su queja: \_\_\_\_\_

Nombre: \_\_\_\_\_ Título: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

Número de teléfono: \_\_\_\_\_ Dirección de correo electrónico: \_\_\_\_\_

Describa qué vieron u oyeron ellos en conexión con su queja: \_\_\_\_\_

Nombre: \_\_\_\_\_ Título: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

Número de teléfono: \_\_\_\_\_ Dirección de correo electrónico: \_\_\_\_\_

Describa qué vieron u oyeron ellos en conexión con su queja: \_\_\_\_\_

**Parte 7: SOLUCIONES**

Describa brevemente qué tipo de solución está solicitando. ¿Qué espera usted que suceda como resultado de la presentación de esta queja?

**NUEVO EMPLEO**

¿Ha empezado un nuevo empleo?  Sí  No

Fecha en que empezó el nuevo empleo: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_  
Mes Dia Año

Nombre del nuevo empleador: \_\_\_\_\_

Salario por hora: \$ \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ (por ejemplo \$10 por hora)

**Yo, por medio de la presente, certifico que la información que he proporcionado es verdadera y correcta a lo mejor de mi conocimiento y entender.**

Firma: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Nombre: \_\_\_\_\_

## AUTORIZACION PARA DIVULGAR INFORMACIÓN

### **REVELACIÓN DE ARCHIVO PERSONAL:**

I, \_\_\_\_\_, autorizo a \_\_\_\_\_  
(Nombre completo) (Nombre de empleador)  
que divulgue mi historia personal a la División de Enfortamiento de Normas Laborales (DLSE).  
Yo específicamente autorizo la divulgación de mi todos los registros de mi archivo personal.

Esta autorización es válida por el periodo de un año de la fecha de mi firma.

\_\_\_\_\_  
Firma del empleado

\_\_\_\_\_  
Fecha de firma

### **Divulgación de Cal-OSHA: Si tiene un reclamo relacionado con la salud y seguridad, por favor llene la siguiente autorización de divulgación.**

Yo autorizo al investigador de DLSE para que inspeccione el contenido del archivo original y para que reciba una copia **completa** del archivo, incluida la queja que presenté ante Cal-OSHA contra el empleador nombrado arriba. Mediante mi firma, yo autorizo al representante de Cal-OSHA para discutir mi queja y el archivo donde se detalla la correspondencia e investigación de mi queja con la División de Enfortamiento de Normas Laborales (DLSE).

\_\_\_\_\_  
Firma

\_\_\_\_\_  
Fecha

\_\_\_\_\_  
Nombre en letra de molde

## INSTRUCCIONES Y GUÍA PARA PRESENTAR UNA QUEJA SOBRE REPRESALIAS

Llene y presente el Formulario de “Queja sobre represalias” (RCI 1). Por favor lea las instrucciones siguientes para que pueda llenar el Formulario correctamente. Por favor responda a todas las preguntas completamente. Una forma incompleta causará retrasos en el procesamiento.

### QUÉ ESPERAR DESPUÉS DE PRESENTAR UNA QUEJA

- 1) **Investigación.** En la mayoría de los casos, usted recibirá una carta del Comisionado de Labor dándole a conocer a quién se le ha asignado su queja. Luego, un diputado lo contactará para entrevistarle, y también es muy probable que entreviste a sus testigos, al empleador y al testigo del empleador. Además de la investigación, el diputado puede discutir opciones de conciliación con usted.
- 2) **Conferencia y audiencia.** En algunos casos, se le puede pedir que venga a la División de Enforzamiento de Normas Laborales (DLSE, por sus siglas en inglés) para una conferencia o audiencia. Si recibe una de estas notificaciones, el diputado le explicará qué necesita traer.
- 3) **Determinación.** Luego que el diputado concluya su investigación, hará un reporte y la DLSE hará cumplir la decisión, conocida como determinación, en su caso. Si la decisión es a favor de usted, la DLSE trabajará con el empleador para hacer cumplir la decisión. Si la decisión es a favor del empleador, usted tendrá el derecho de apelar, de lo cual se le explicará en la determinación.
- 4) **Mantenerse en contacto.** Es su responsabilidad mantener al diputado informado de los cambios de dirección o número de teléfono. Si el diputado no puede ubicarlo, podrá verse obligado a cerrar su caso.

### GUIA PARA LLENAR EL FORMULARIO DE “QUEJA SOBRE REPRESALIAS” (RCI 1)

#### PREGUNTAS INICIALES

*Estas preguntas son en relación a su queja actual*

1. **Queja sobre salud y seguridad.** Si usted ha presentado una queja sobre salud y seguridad a su empleador que está relacionada con la queja que está presentando, por favor marque la respuesta “SÍ” e indique la fecha en que presentó la queja, a quién la dirigió, y el cargo de dicha persona.
2. **Salud y seguridad relacionadas con la queja sobre represalias.** Es ilegal que un empleador tome represalias contra usted o lo discrimine (por ejemplo, que lo despidan, que lo amenace con despedirlo, que lo degrade, suspenda o discipline) por el hecho de que usted haya presentado una queja sobre salud y seguridad. Marque la casilla “SÍ” si ha presentado una queja sobre represalias relacionada con la salud y seguridad ante la DLSE o cualquier otro organismo gubernamental, y ponga la fecha en que presentó la queja y el nombre del organismo gubernamental ante el cual la presentó. Si ha presentado una queja sobre represalias relacionada con la salud y seguridad, también puede presentar una queja ante la autoridad federal de OSHA, dentro de los 30 días del acontecimiento. Para más información sobre la presentación de la queja ante la autoridad federal de OSHA, visite [www.OSHA.gov](http://www.OSHA.gov).
3. **Investigación del Comisionado de Labor.** Es ilegal que un empleador tome represalias contra usted o lo discrimine (por ejemplo, que lo despidan, que lo amenace con despedirlo, que lo degrade, suspenda o discipline) por el hecho de que usted hable con un investigador del Comisionado de Labor acerca de sus condiciones de trabajo, incluyendo el hablar con un agente de la Oficina de Aplicación de la Ley en el Campo (BOFE) del Comisionado de Labor. Marque la casilla “SÍ” si habló con un investigador del Comisionado de Labor (por ejemplo durante una inspección de su centro de trabajo) acerca de sus condiciones de trabajo, y ponga la fecha en que dicha conversación ocurrió y el nombre del investigador.
4. **Reclamo de salarios.** Es ilegal que un empleador tome represalias contra usted o lo discrimine (por ejemplo, que lo despidan, que lo amenace con despedirlo, que lo degrade, suspenda o discipline) por el hecho de que usted haya presentado un reclamo

sobre salarios ante el Comisionado de Labor. Marque la casilla “Sí” si presentó un reclamo de salarios y ponga la fecha de dicha presentación. Si no presentó un reclamo de salarios y quisiera presentar uno, puede pedirle al personal de la DLSE una copia de la forma de reclamo de salarios o descargarlo en <http://www.dir.ca.gov/dlse/HowToFileWageClaim.htm>.

5. **¿Están otros empleados presentando reclamos sobre represalias?** Marque “Sí” si sabe que otros empleados están presentando una queja sobre represalias contra su empleador.

### **PARTE 1: Asistencia con el idioma y representación**

6. a. **¿Necesita un intérprete?** Marque “Sí” si su idioma nativo no es el inglés y desea que lo asista un intérprete.
7. b. **Idioma.** Si marcó “Sí” en la casilla 6a indicando que necesita un intérprete, ponga el idioma en que necesita la interpretación.
- a. **Nombre del defensor.** Si lo está asistiendo un abogado u otro defensor con su reclamo, ponga el **nombre y organización** de la persona que le esté asistiendo.
- b. **Nombre y número de teléfono del defensor.** Si lo está asistiendo un abogado u otro defensor con su reclamo, ponga el **número de teléfono** al cual se pueda contactar a su defensor.
- c. **Dirección del defensor.** Si lo está asistiendo un abogado u otro defensor con su reclamo, ponga la **dirección de correo** de su abogado u otro defensor. Incluya el número de calle, el nombre de la calle, el piso o número de oficina, ciudad, estado y código postal. La DLSE enviará por correo copias de la información relacionada con su reclamo a la dirección de su defensor ingresada aquí.
- d. **Dirección de correo electrónico del defensor.** Si lo está asistiendo un abogado u otro defensor con su reclamo, ponga la **dirección de correo electrónico** de su abogado u otro defensor.

### **PART 2: Su información personal**

8. **Primer nombre.** Ponga su **primer nombre**.
9. **Apellido.** Ponga su **apellido**.
10. **Su número de teléfono.** Ponga su **número de teléfono de la casa, incluyendo el código de área**.
11. **Otro número de teléfono.** Ponga el número de teléfono, incluyendo el código de área de **otro teléfono** al cual pueda llamarlo la DLSE (por ejemplo, un **teléfono** celular que use).
12. **Fecha de nacimiento.** Ponga su **fecha de nacimiento**. Incluya el mes, día y año.
13. **Dirección.** Ponga su dirección. Incluya el número de calle, el nombre de la calle, el piso o número de apartamento, ciudad, estado y código postal. La DLSE le enviará por correo copias de la información relacionada con su reclamo a la dirección que ponga aquí. **Usted debe dar aviso de inmediato a la DLSE sobre cualquier cambio de dirección de correo electrónico.**
14. **Dirección de correo electrónico.** Si tiene una dirección de correo electrónico póngala aquí.

### **PART 3: Información del empleador**

15. **Nombre del empleador/negocio.** Ponga el **nombre completo** de su empleador contra el cual está presentando el reclamo, entenderá lo mejor de su conocimiento. Si su empleador tiene más de un nombre comercial (incluya “nombre ficticio”), ponga todos los nombres que conozca. **Si usted es un trabajador de la ropa o es lavador de carros, y su empleador ha cerrado su negocio y ha abierto bajo un nuevo nombre, ponga tanto el nuevo nombre (si lo conoce) como el nombre anterior de su empleador.**
16. **Número de placa del auto de su empleador.** Ponga el **número de placa del auto de su empleador**, si lo conoce.
17. **Número de teléfono del empleador.** Ponga el **número de teléfono** de su empleador, **incluyendo el código de área**, si conoce esta información.
18. **Dirección del empleador/negocio.** . Ponga la **última dirección conocida** de su empleador. Ponga el número de calle, el nombre de la calle, piso, número de oficina (si existe); ciudad, estado, código postal. Esta dirección puede ser diferente a la dirección donde usted trabajaba (la cual debe enumerarse en la casilla 19). **Si usted es un trabajador de la ropa o es lavador de autos, y su empleador ha cambiado la dirección del negocio desde que usted trabajó para el empleador, ponga tanto la nueva dirección como la antigua dirección del negocio**, si conoce esa información.

19. **Dirección en la que usted ha trabajado.** Ponga la dirección en la que usted ha trabajado, de ser diferente a la dirección que puso en la casilla 18. Ponga el nombre de la calle, número, , piso, número de oficina (si existe); ciudad, estado y código postal.
20. **Nombre de la persona a cargo.** Ponga el **primer nombre y apellido de la persona a cargo** del lugar donde usted trabajó, si conoce esa información. Ésta puede ser el propietario, su supervisor, un gerente u otra persona que administraba el negocio o supervisaba su trabajo.
21. **Título del cargo/Posición de la persona a cargo.** Ponga el **título del cargo/posición de la persona a cargo**, de conocer dicha información. Por ejemplo: “Supervisor de piso”.
22. **Tipo de negocio.** Ponga el **tipo de negocio o industria** que su empleador tenía.
23. **Tipo de trabajo realizado.** Ponga el **tipo de trabajo realizado por usted para su empleador.**
24. **Total de número de empleados.** Ponga el total aproximado de número de trabajadores empleados por su empleador, de conocer dicha información.
25. **¿Está todavía operando el negocio?** Marque “SÍ” si sabe que su empleador está todavía operando su negocio.
26. **Descripción del tipo de empresa.** Marque la casilla indicando si u empleador es una sociedad anónima, individuo, sociedad de personas, o sociedad de compañía limitada (LLC), o sociedad colectiva de responsabilidad limitada (LLP), de conocer dicha información.

#### **PARTE 4: ESTADO DE EMPLEO**

27. **Fecha de contratación.** Ponga la fecha en que fue contratado. Ponga la fecha aproximada si no recuerda la fecha exacta.
28. **Estado del trabajo.** Indique si **todavía trabaja** para su empleador; si **dejó** el trabajo (incluya la fecha que lo dejó); si fue **despedido** (incluya la fecha en que fue despedido); si fue **suspendido** (incluya la fecha en que fue suspendido); o si aplica otra situación (marque la casilla “otros” y explique brevemente su situación – por ejemplo, “permiso por incapacidad”).
29. **Salario por hora.** Si ya no trabaja para el empleador, ¿cuál fue su salario final? Ejemplo, \$10 por hora. Si todavía está trabajando para el empleador, deje este espacio en blanco. .
30. **Título del cargo.** ¿Cuál es el título del cargo actual que tiene? Aun cuando ya no trabaje para el empleador, es importante que proporcione esta información.

#### **PARTE 5: SU QUEJA**

***Por favor sea conciente que esta parte específica de su queja puede ser compartida con su empleador, por lo que no debe poner el nombre de ningún testigo de usted, tal como el de otro empleado, colega o compañero de trabajo que haya sido testigo de lo sucedido.***

31. **Cambio en el trabajo.** Los empleadores no pueden castigar a los empleados por presentar quejas de discriminación u hostigamiento o participar en investigaciones en el centro de trabajo. El castigo no solo significa el despido o degradación: puede incluir otras acciones negativas en el empleo, desde negar un aumento o transferir al empleado a una posición más deseable pero con pérdida de oportunidades de entrenamiento o de recibir consejo o guía en el trabajo. ¿Cuál fue el cambio que se produjo en el trabajo que motivó que usted presente esta queja? Una de las razones comunes son la terminación, suspensión, degradación, cambio de horas, cambio en el pago, disciplina, transferencia y terminación. Las amenazas de cualquiera de las acciones anteriores pueden considerarse como actos de represalia. Si ninguna de las respuestas de las casillas describe su caso, por favor indique otras razones y describa el cambio que causó que presentara su queja. Por favor anote los nombres de cualquier persona que tome parte en la acción, como su empleador, administrador o supervisor. Describa brevemente qué pasó. La acción tomada es a menudo referida como la “acción adversa”.
32. a. **¿Por qué se produjo el cambio en el trabajo?** ¿Por qué se produjo el cambio o acción adversa en el trabajo? ¿Sabe usted por qué su empleador tomó la acción que usted marcó como respuesta en la pregunta 31? La represalia ocurre cuando un empleador castiga a un empleado por participar en actividades que tienen amparo legal. Por ejemplo, es una represalia si usted es despedido porque su empleador cree que usted ha presentado una queja sobre salarios, porque la presentación de una queja sobre salarios es una acción amparada por la ley. ¿Qué razón daría el empleador para explicar los cambios que usted experimentó? ¿Qué derecho ejercería o que acción tomaría usted? Por favor explique con claridad.

32. b. **Conocimiento del empleador.** . ¿Cómo sabía o sospecharía su empleador la acción que usted tomó en la pregunta 32a? ¿Se lo dijo usted? ¿Se lo dijo otra persona? ¿Vio su supervisor o administrador lo que pasó o dijo algo para hacerle saber a usted que era conciente de la acción que usted tomó en la pregunta 32A? Por favor explique con claridad.

**Lista de actividades protegidas bajo la ley de California**

- El quejarse o hacer valer un derecho bajo el Código de Labor que el Comisionado de Labor tiene el poder de hacer cumplir. Por ejemplo, el quejarse acerca del no pago de horas extras, salario mínimo, comidas o descansos, el no recibir un estado de cuenta detallado, o el ser clasificado como un contratista independiente o como empleado exento, el solicitar un espacio apropiado para la lactancia materna, etc. (Sección 98.6 del Código de Labor).
- El solicitar permiso para actuar como jurado (sección 230a del Código de Labor).
- El pedir permiso para asistir a un hijo, a los padres, al cónyuge o pareja en caso de enfermedad (sección 233 del Código de Labor).
- Para los empleados que sean víctimas de violencia doméstica, el pedir tiempo libre para buscar atención médica, asistencia psicológica y otros servicios similares (la protección se aplica solo si el empleador tiene 25 o más empleados). (Sección 230.1 del Código de Labor)
- El divulgar información a las autoridades del orden o de gobierno, cuando usted crea, que sea razonable, que la divulgación de información es sobre una violación de la ley. Por ejemplo, el presentar una queja sobre salarios, el cooperar en una investigación realizada por nuestros investigadores durante una inspección, el reportar un problema de salud o seguridad a Cal-OSHA (sección 1102.5) del Código de Labor).
- El quejarse acerca de problemas de salud y seguridad ante su empleador, su unión o una autoridad del gobierno, tal como Cal-OSHA). (Sección 6310 del Código de Labor)
- El rehusarse a trabajar cuando el desempeño de labores pudiera resultar en un “peligro real y aparente” para el empleado o compañeros de trabajo. El “peligro real y aparente” sugiere que una lesión corporal grave o la muerte puede resultar si usted desempeña el trabajo (sección 6311 del Código de Labor).
- El discutir o divulgar su salario, o rehusarse a aceptar a no divulgar su salario (sección 6311 del Código de Labor)
- El participar en actividades políticas de su preferencia (sección 1101-1102 del Código de Labor).
- El pedir permiso para la donación de órganos (sección 1512 del Código de Labor).
- El quejarse acerca de la violación de las leyes de permiso y otras leyes relacionadas con las guarderías infantiles (Código de Salud y Seguridad 1596.881).
- El indagar en el Departamento de Desarrollo del Empleado (EED) sobre sus derechos bajo el Código de Seguro del Desempleo o el testificar en un procedimiento regulado por dicho organismo gubernamental (sección 1237 del Código de Salud y Seguridad)

*Lo anterior no es una lista completa. Para una lista completa de la legislación contra las represalias cuyo cumplimiento esté a cargo del Comisionado de Labor, por favor visite [www.dir.ca.gov/dlse](http://www.dir.ca.gov/dlse) visite la oficina local de la DLSE.*

**PARTE 6: TESTIGO**

Si alguien vio o escucho algo en relación con las represalias de su queja, por favor denos su nombre, cargo, dirección, número de teléfono. Describa brevemente de qué fueron testigos dichas personas. **Esta información es confidencial y el Comisionado de Labor no divulgará sus identidades, a menos que resulte necesario para proceder con la investigación o para hacer cumplir la decisión del Comisionado de Labor.**

**PARTE 7: SOLUCIONES**

¿Qué espera como resultado de su queja? Si se prueban las represalias, el empleador podría tener que indemnizarle por la pérdida de salarios, reincorporarlo a su posición anterior, eliminar cualquier referencia a la acción negativa en su historia personal, colocar un anuncio informando a otros empleados acerca de las represalias, sanciones y/o aceptar no recurrir a las represalias en el futuro. Por favor, piense con detenimiento acerca de que es lo que concretamente podría resolver este problema para usted hoy.

**NUEVO EMPLEO.**

**Ha comenzado un nuevo empleo.**

Si encontró un nuevo trabajo y está trabajando actualmente, marque “Sí”. Si no está trabajando actualmente marque “No.”

**Nombre del nuevo empleador.** Ponga el nombre de su nuevo empleador si está trabajando actualmente en un nuevo trabajo. Si no está trabajando actualmente deje el espacio en blanco.

**Fecha en la que empezó el nuevo trabajo.** Ponga la fecha en que empezó sus labores en el nuevo trabajo. Si no está trabajando actualmente, deje el espacio en blanco.

**Salario por hora.** Si está trabajando actualmente para un nuevo empleador, ¿cuál es el salario por hora? Por ejemplo, \$10 por hora. Si no está trabajando actualmente, deje el espacio en blanco.

### **AUTORIZACIÓN PARA DIVULGAR INFORMACIÓN**

Si usted tiene una queja relacionada a la salud y seguridad, por favor llene ambos formularios de autorización. Si su queja no está relacionada a la salud y seguridad, por favor sólo llene la autorización de divulgación del archivo personal. La autorización de divulgación del archivo personal le permitirá al investigador a tener acceso a su historial laboral por un plazo de un año.

## **QUEJAS NO MANEJADAS POR EL COMISIONADO DE LABOR**

**Accidente relacionado con el trabajo:** Las quejas sobre represalias o discriminación debido a un accidente relacionado al trabajo, además de una queja por delitos menores, deben ser presentadas ante la Junta de Apelación de Compensación al Trabajador. Para más información, llame al 1-800-736-7401

**Discriminación basada en la raza, religión, condición médica, orientación sexual, condición familiar, sexo, estado civil o nacionalidad:** Estos casos son manejados por el Departamento de Igualdad de Empleo y Vivienda. Por favor, visite [www.dfeh.ca.gov](http://www.dfeh.ca.gov) o llame al 1-800-884-1684. O para contactar al Departamento de Igualdad de oportunidades de Empleo visite [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov) o llame al 1-800-669-4000.






JUN 17 2011



U.S. Immigration  
and Customs  
Enforcement

MEMORANDUM FOR: All Field Office Directors  
All Special Agents in Charge  
All Chief Counsel

FROM: John Morton   
Director

SUBJECT: Prosecutorial Discretion: Certain Victims, Witnesses, and Plaintiffs

Purpose:

This memorandum sets forth agency policy regarding the exercise of prosecutorial discretion in removal cases involving the victims and witnesses of crime, including domestic violence, and individuals involved in non-frivolous efforts related to the protection of their civil rights and liberties. In these cases, ICE officers, special agents, and attorneys should exercise all appropriate prosecutorial discretion to minimize any effect that immigration enforcement may have on the willingness and ability of victims, witnesses, and plaintiffs to call police and pursue justice. This memorandum builds on prior guidance on the handling of cases involving T and U visas and the exercise of prosecutorial discretion.<sup>1</sup>

Discussion:

Absent special circumstances or aggravating factors, it is against ICE policy to initiate removal proceedings against an individual known to be the immediate victim or witness to a crime. In practice, the vast majority of state and local law enforcement agencies do not generally arrest victims or witnesses of crime as part of an investigation. However, ICE regularly hears concerns that in some instances a state or local law enforcement officer may arrest and book multiple people at the scene of alleged domestic violence. In these cases, an arrested victim or witness of domestic violence may be booked and fingerprinted and, through the operation of the Secure

<sup>1</sup> For a thorough explanation of prosecutorial discretion, see the following: Memorandum from Peter S. Vincent, Principal Legal Advisor, Guidance Regarding U Nonimmigrant Status (U visa) Applicants in Removal Proceedings or with Final Orders of Deportation or Removal (Sept. 25, 2009); Memorandum from William J. Howard, Principal Legal Advisor, VAWA 2005 Amendments to Immigration and Nationality Act and 8 U.S.C. § 1367 (Feb. 1, 2007); Memorandum from Julie L. Myers, Assistant Secretary of ICE, Prosecutorial and Custody Discretion (Nov. 7, 2007); Memorandum from William J. Howard, Principal Legal Advisor, Prosecutorial Discretion (Oct. 24, 2005); Memorandum from Doris Meissner, Commissioner, Immigration and Naturalization Service, Exercising Prosecutorial Discretion (Nov. 17, 2000).

Communities program or another ICE enforcement program, may come to the attention of ICE. Absent special circumstances, it is similarly against ICE policy to remove individuals in the midst of a legitimate effort to protect their civil rights or civil liberties.

To avoid deterring individuals from reporting crimes and from pursuing actions to protect their civil rights, ICE officers, special agents, and attorneys are reminded to exercise all appropriate discretion on a case-by-case basis when making detention and enforcement decisions in the cases of victims of crime, witnesses to crime, and individuals pursuing legitimate civil rights complaints. Particular attention should be paid to:

- victims of domestic violence, human trafficking, or other serious crimes;
- witnesses involved in pending criminal investigations or prosecutions;
- plaintiffs in non-frivolous lawsuits regarding civil rights or liberties violations; and
- individuals engaging in a protected activity related to civil or other rights (for example, union organizing or complaining to authorities about employment discrimination or housing conditions) who may be in a non-frivolous dispute with an employer, landlord, or contractor.

In deciding whether or not to exercise discretion, ICE officers, agents, and attorneys should consider all serious adverse factors. Those factors include national security concerns or evidence the alien has a serious criminal history, is involved in a serious crime, or poses a threat to public safety. Other adverse factors include evidence the alien is a human rights violator or has engaged in significant immigration fraud. In the absence of these or other serious adverse factors, exercising favorable discretion, such as release from detention and deferral or a stay of removal generally, will be appropriate. Discretion may also take different forms and extend to decisions to place or withdraw a detainer, to issue a Notice to Appear, to detain or release an alien, to grant a stay or deferral of removal, to seek termination of proceedings, or to join a motion to administratively close a case.

In addition to exercising prosecutorial discretion on a case-by-case basis in these scenarios, ICE officers, agents, and attorneys are reminded of the existing provisions of the Trafficking Victims Protection Act (TVPA),<sup>2</sup> its subsequent reauthorization,<sup>3</sup> and the Violence Against Women Act (VAWA).<sup>4</sup> These provide several protections for the victims of crime and include specific provisions for victims of domestic violence, victims of certain other crimes,<sup>5</sup> and victims of human trafficking.

Victims of domestic violence who are the child, parent, or current/former spouse of a U.S. citizen or permanent resident may be able to self-petition for permanent residency.<sup>6</sup> A U nonimmigrant visa provides legal status for the victims of substantial mental or physical abuse as

---

<sup>2</sup> Pub. L. No. 106-386, §§101-113, 114 Stat. 1464, 1466 (codified as amended in scattered sections of the U.S.C.).

<sup>3</sup> William Wilberforce Trafficking Victims Protection Reauthorization Act of 2008, Pub. L. No. 110-457, 122 Stat. 1464, 1491 (codified as amended in scattered sections of the U.S.C.).

<sup>4</sup> Pub. L. No. 106-386, §§1001-1603, 114 Stat. 1464, 1491 (codified as amended in scattered sections of the U.S.C.).

<sup>5</sup> For a list of the qualifying crimes, see INA §101(a)(15)(U)(iii).

<sup>6</sup> See INA §101(a)(51).

a result of domestic violence, sexual assault, trafficking, and other certain crimes.<sup>7</sup> A T nonimmigrant visa provides legal status to victims of severe forms of trafficking who assist law enforcement in the investigation and/or prosecution of human trafficking cases.<sup>8</sup> ICE has important existing guidance regarding the exercise of discretion in these cases that remains in effect. Please review it and apply as appropriate.<sup>9</sup>

Please also be advised that a flag now exists in the Central Index System (CIS) to identify those victims of domestic violence, trafficking, or other crimes who already have filed for, or have been granted, victim-based immigration relief. These cases are reflected with a Class of Admission Code "384." When officers or agents see this flag, they are encouraged to contact the local ICE Office of Chief Counsel, especially in light of the confidentiality provisions set forth at 8 U.S.C. § 1367.

#### No Private Right of Action

These guidelines and priorities are not intended to, do not, and may not be relied upon to create any right or benefit, substantive or procedural, enforceable at law by any party in any administrative, civil, or criminal matter.

---

<sup>7</sup> See INA §101(a)(15)(U).

<sup>8</sup> See INA §101(a)(15)(T).

<sup>9</sup> See Memorandum from John P. Torres, Director, Office of Detention and Removal Operations and Marcy M. Forman, Director, Office of Investigations, Interim Guidance Relating to Officers Procedure Following Enactment of VAWA 2005 (Jan. 22, 2007).



Date/fecha: \_\_\_\_\_

ERO Assistant Field Office Director

**Re: Request for Release under ICE Prosecutorial Discretion Guidance on Victims, Witnesses, Participants, and Plaintiffs in Protected Civil Rights Activities**

I am writing to request that I be released from ICE custody pursuant to ICE's guidance on prosecutorial discretion for certain victims, witnesses, and plaintiffs, because I have engaged in protected activity related to my civil rights.

On June 17, 2011, John Morton, ICE Director, issued the memorandum "Prosecutorial Discretion: Certain Victims, Witnesses, and Plaintiffs" (hereinafter "Morton Memo").<sup>1</sup> The Morton Memo states that ICE should "exercise all appropriate discretion on a case-by-case basis when making detention and enforcement decisions in the cases" of those pursuing civil rights complaints. The memo further states that "particular attention should be paid" to "plaintiffs in non-frivolous lawsuits regarding civil rights or liberties violations" and "individuals engaging in a protected activity related to civil or other right" related to a dispute with an employer or contractor. Recent lawsuits and their successes against GEO Group in California and Washington are evidence of the non-frivolous nature of such cases.<sup>2</sup>

As detailed below, my involvement in a civil rights lawsuit and/or other protected civil rights activity, including protesting labor violations by my employer, GEO Group, places me within the Morton Memo's priority categories for discretion.

In addition, I am not a national security risk or a border security risk. I am also not a public security risk for the reasons below.

Finally, I believe that my release is in the public interest for the reasons below.

---

<sup>1</sup> Memorandum, John Morton, Director, Immigration and Customs Enforcement, *Prosecutorial Discretion: Certain Victims, Witnesses, and Plaintiffs* (June 17, 2011), <https://www.ice.gov/doclib/foia/prosecutorial-discretion/certain-victims-witnesses-plaintiffs.pdf>. The Morton Memo has not been rescinded or enjoined by a court.

<sup>2</sup> *State v. GEO* was brought by the Washington Attorney General on behalf of detained immigrants at GEO's Northwest facility. In November 2021, a jury found for the plaintiffs, and GEO Group was ordered to pay \$17.3 million in back pay for workers and \$5.3 million in unjust enrichment gained through using \$1-a-day labor. The California lawsuit, *Novoa v. GEO*, was brought on behalf of detained workers at GEO's Adelanto facility. In January 2022, a federal judge issued a preliminary decision finding that detained workers in Adelanto's Voluntary Work Program are employees under CA law, including CA's minimum wage law. Order on Motions for Partial Summary Judgment, *Raul Novoa, et. al. v. GEO Group*, Case no. EDCV 17-2514 JGB (C.D. Cal., Jan. 25, 2022). Another recently filed case in California, *Hernandez Gomez v. Geo Group*, Case No. 1:22-at-00532 (ED. Cal., July 13, 2022), seeks to hold GEO Group accountable for numerous serious civil rights violations related to its Voluntary Work Program, including forced labor and failure to pay minimum wage as required under California law.

**(Please check the boxes that apply / marque todas las casillas que correspondan):**

**I am a plaintiff in a non-frivolous lawsuit regarding civil rights and liberties violations / Soy demandante en una demanda judicial sobre derechos y libertades civiles**

I am a plaintiff in the lawsuit *Hernandez Gomez v. Geo Group*, Case No. 1:22-at-00532 (ED. Cal., July 13, 2022) (“Dollar-a-Day Lawsuit”) / Soy demandante en la demanda judicial que se llama *Hernandez Gomez v. Geo Group*, Case No. 1:22-at-00532 (ED. Cal., July 13, 2022); or / o

The name of the case I am part of is called / *El nombre del caso del que soy parte se llama:*

---

---

**I am engaging in a protected activity related to my civil or other rights / Estoy participando en una actividad protegida relacionada con mis derechos civiles o de otro tipo** (For example, if you are engaged in a work stoppage or labor strike because of employment violations you are experiencing, explain that activity here; or if you are involved in a civil rights complaint against the conditions and/or treatment at the detention facility, explain that here / *Por ejemplo, si está involucrado en un paro laboral o huelga laboral debido a violaciones laborales que está experimentando, explique esa actividad aquí; o si está involucrado en una denuncia de derechos civiles contra las condiciones y/o el trato en el centro de detención, explique eso aquí*):

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**I have been a witness in a labor or housing dispute, or made a labor or housing complaint / Soy testigo/a en un conflicto laboral o de vivienda, o hice una denuncia laboral o de vivienda**

Describe what you witnessed and how you assisted in the investigation, or where and how you made a complaint / *Describe lo que fuiste testigo, y cómo ayudaste en la investigación/caso, o con quien y como hiciste una denuncia*

---

---

---

---



**I have completed or plan to complete these programs or classes/Completé o completaré los siguientes programas o clases de rehabilitación:**

---

---

---

---

**I have community and family support / Tengo el apoyo de la comunidad y/o mi familia** (Explain if you have US citizen or permanent resident family members, children who are dependent on you for support, work history and any community members that support you / *Explica si tienes familiares ciudadanos o residentes permanentes, hijos que dependen de ti para apoyo financiero, historia de empleo, y otro apoyo de la comunidad*)

---

---

---

---

**I have other positive factors that outweigh my convictions / Tengo otros factores positivos que superan mis convicciones**

---

---

---

---

**I suffer from a serious physical or mental illness / Sufro de una enfermedad física o mental grave**

I have these health conditions / *Tengo estas condiciones de salud:*

---

---

---

Medications I take / *Medicamentos que tomo:*

---

---



**My plan if released / Mi plan si salgo de detención:**

(Include where and with whom you will live (their name, address and phone number, if possible). Include information about how you will get to that place. If you plan to go to a rehab program or shelter, please include the name of the program or shelter and why you believe they will accept you. / Incluye donde y con quien vas a vivir (el nombre, la dirección y el número de teléfono de la persona con quien vivirás, si es posible). Incluye información de cómo llegarás a ese lugar. Si tu plan es entrar a un centro de rehabilitación o albergue, por favor escribe el nombre del lugar y porque crees que te van a permitir entrar.)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Additionally, I believe that my release is in the public interest for the following reasons:**

(Please list other reasons you think ICE should release you. Examples: rehabilitation programs or classes you completed; US citizen or permanent resident family members, children who are dependent on you for support, and work history / Escribe cualquier otra razón porque crees que ICE debe liberarte. Ejemplos: programas de rehabilitación o clases que cumpliste; miembros de tu familia ciudadanos o residentes permanentes, hijos que dependen de ti para apoyo financiero, y historia de empleo)

---

---

---

---

---

---

---

---

Thank you for reviewing my request. I also request that, should you deny my request, you provide me with a decision in writing explaining the reasons for the denial.

Sincerely,

\_\_\_\_\_ (sign here/firma aqui)

**Name (Nombre):**

**A Number (Numero A):**

Attach any documents you'd like to include and submit to your deportation officer/Adjunta cualquier documento que quiere incluir y entrégaselo a su oficial de deportación





## Process for Requesting Department of Labor Support for Requests to the Department of Homeland Security for Immigration-Related Prosecutorial Discretion During Labor Disputes

### Frequently Asked Questions For Workers and Their Representatives

#### 1. Does the Department of Labor take requests to express support for immigration-related prosecutorial discretion for workers involved in labor disputes?

Yes. We consider such requests on a case-by-case basis. Particularly because the Department of Labor (“DOL” or “Department”) does not inquire into immigration status as part of DOL investigations or proceedings, DOL remains open to requests from workers to express DOL support for their requests to the Department of Homeland Security (DHS) seeking immigration-related prosecutorial discretion. For DOL to effectuate the laws under its jurisdiction, regardless of immigration status, workers must feel free to participate in the Department’s investigations and proceedings without fear of retaliation or immigration-related consequences.

DOL’s mission and effective enforcement depends on the cooperation of workers. However, vulnerable workers who lack work authorization or sufficiently “portable” immigration status are often reluctant to report violations, engage with government enforcement agencies, or otherwise exercise their rights. For example, undocumented workers who experience labor law violations may fear that cooperating with an investigation will result in the disclosure of their immigration status or that of family members, or that it will result in immigration-based retaliation from their employers and adverse immigration consequences for themselves or their family. As a result, both workers and the Department face barriers to equitable and effective enforcement of workplace rights and protections, and the many employers that adhere to labor and employment laws face unfair competition.

DOL has long supported prosecutorial discretion on a case-by-case basis, to further enforcement of laws within DOL’s jurisdiction.

This document clarifies the Department’s process for workers and their representatives to request DOL’s support for DHS to exercise prosecutorial discretion on a case-by-case basis to strengthen DOL’s enforcement and worker protection efforts.

#### 2. How do I ask DOL to notify DHS about a labor dispute with my employer and support my request that DHS exercise immigration-related prosecutorial discretion?

Workers who are experiencing a labor dispute at their worksite can notify DOL of the labor dispute and request that DOL submit a “Statement of DOL Interest” in support of a request to DHS for immigration-related prosecutorial discretion. Requesters should send the request to [statementrequests@dol.gov](mailto:statementrequests@dol.gov) with the subject line “Request for Statement of DOL Interest.” In the emailed request, requesters are encouraged to provide enough information for the Department to identify the worksite that is the subject of the labor dispute.

Additionally, requesters are invited to include facts that support any factors listed in FAQ #3 that DOL may consider in responding to these requests, including but not limited to:

- A description of the labor dispute and how it is related to the laws enforced by DOL;
- A description of any retaliation or threats workers at the worksite may have witnessed or experienced related to labor disputes; and
- A description of how fear among workers at the worksite of potential immigration-related retaliation or other immigration enforcement in the future is likely to deter workers from reporting violations related to the labor dispute to DOL or otherwise cooperating with DOL. As relevant, please specify the time, place, and manner of any such facts.

DOL may contact the requester with questions or for additional information necessary to evaluate the request, so it will be helpful to include reliable contact information for the requester. A request may be made by a worker or by an advocate or representative. Requests may be made on behalf of a group of workers.

*NOTE: DOL will evaluate requests to determine whether a labor dispute related to a law enforced by DOL exists at a particular worksite and whether and how immigration-related prosecutorial discretion for workers at the worksite would help DOL carry out its enforcement mission and priorities. For more information, see FAQ #3. Disclosure of individual worker names may not be necessary to establish that a labor dispute exists, depending on, for instance, DOL's additional corroborating information.*

In the emailed request, requesters should not disclose:

- Individual workers' particular immigration histories or needs;
- Sensitive personally identifiable information, including dates of birth, Social Security Numbers, or Alien Registration Numbers.

Questions about the process outlined above may also be directed to [statementrequests@dol.gov](mailto:statementrequests@dol.gov) before a request is submitted.

### **3. What factors will the Department consider when deciding whether to provide a Statement of DOL Interest in a worksite's labor dispute?**

DOL will assess each request on a case-by-case basis and in consideration of its specific enforcement needs. Factors that may be considered include, but are not limited to:

- DOL's need for witnesses to participate in its investigation and/or possible enforcement;
- Whether DHS's use of immigration-related prosecutorial discretion would support DOL's interest in holding labor law violators accountable for such violations;
- Whether workers are experiencing retaliation, threats of retaliation, or fear retaliation and/or may be "chilled" from reporting violations of the law or participating in DOL enforcement;
- Whether immigration enforcement concerning workers who may be witnesses to or victims of a violation of laws within DOL's jurisdiction could impede DOL's ability to enforce the labor laws or provide all available remedies within its jurisdiction;
- Likelihood that immigration enforcement could be an instrument used to undermine DOL's enforcement of laws in the geographic area or industry and/or give rise to further immigration-based retaliation.

The Department will weigh factors listed above based on the specific circumstances of the labor dispute. DOL may contact the requester with questions or for additional information necessary to evaluate the request.

#### **4. After I submit my request to DOL for a “Statement of DOL Interest” in a labor dispute, what will DOL do?**

DOL will determine whether its enforcement interests justify support for a request of prosecutorial discretion by DHS. If so, and in its discretion, DOL may send both DHS and the requester a Statement of DOL Interest informing DHS that DOL believes DHS’s use of its prosecutorial discretion for employees at a particular worksite is necessary for DOL to effectively carry out its mission, and that therefore it supports workers’ requests for immigration-related prosecutorial discretion.

For example, where workers have faced retaliation for complaining about their wages or working conditions, and fear retaliatory immigration action if they participate in a DOL investigation or legal proceeding, DHS’s use of prosecutorial discretion may help to alleviate that fear and further DOL’s investigation or enforcement action. Worker participation strengthens DOL’s ability to obtain redress and employer compliance.

#### **5. How do individual workers who experience a labor dispute ask DHS to exercise its immigration-related prosecutorial discretion in their case?**

Workers seeking immigration-related prosecutorial discretion from DHS must make such requests directly to DHS. This FAQ provides information about how a worker could seek a Statement of DOL Interest regarding a labor dispute involving their employer. A worker may wish to first seek a Statement of DOL Interest from DOL and then include it as part of a request to DHS asking for the exercise of prosecutorial discretion in their case.

*NOTE: Workers may have additional bases for requesting DHS’s exercise of prosecutorial discretion that are not addressed in this FAQ. For more information, you may wish to seek immigration legal advice. For a list of pro bono legal service providers visit: <https://www.justice.gov/eoir/list-pro-bono-legal-service-providers>. A specific outcome for any individual worker cannot be guaranteed; each worker should consider seeking counsel to better understand the individual implications of submitting a request for the use of prosecutorial discretion to DHS.*

#### **6. Does a Statement of DOL Interest in a worksite’s labor dispute convey any immigration status or protection to a worker?**

No. A Statement of DOL Interest in a labor dispute does not confer immigration status, nor any specific immigration protection, to individual workers. Instead, individual workers may choose to include the Statement of DOL Interest as part of a request directed to DHS that asks DHS to use its prosecutorial discretion.

#### **7. Does the Statement of DOL Interest guarantee that DHS will use immigration-related prosecutorial discretion in a particular case?**

No. The decision of whether to exercise immigration-related prosecutorial discretion rests solely with DHS. Support for prosecutorial discretion from DOL does not guarantee that DHS will exercise prosecutorial discretion favorably in any individual case. Individual workers must independently request that DHS exercise its prosecutorial discretion in favor of their request.

#### **8. Which agencies within the Department will consider issuing a Statement of DOL Interest concerning immigration-related prosecutorial discretion?**

DOL will currently consider requests for Statements of DOL Interest related to enforcement of laws within the jurisdiction of the Wage and Hour Division (WHD), the Occupational Safety and Health Administration (OSHA), the Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP), and the Office of Labor-Management Standards (OLMS).

## 9. Will DOL keep the information contained in my request confidential?

In keeping with DOL's standard practices, to the maximum extent permitted by law, DOL will keep requests for a Statement of DOL Interest confidential. DOL will share Statements of DOL Interest with DHS, but such Statements typically will not contain any personally identifiable information of any individual without their prior permission and notification.

## 10. How long does the Department expect it will take to respond to these requests?

The Department will endeavor to respond to the requester within 30 days with a determination on the request or a status update. DOL will seek to provide status updates every 30 days after a request remains under consideration.

## 11. What should a requester expect if the Department declines to provide a Statement of DOL interest in a worksite's labor dispute?

If DOL decides not to provide a Statement of DOL Interest in a labor dispute, the requester or their representative will be informed of the decision as soon as possible. Statements of DOL Interest are wholly discretionary.

If the Department decides not to provide a Statement of DOL Interest in a labor dispute, DOL **will not** communicate with DHS about the request. DOL **does not** enforce worksite immigration law and **will seek to enforce** the relevant laws within its jurisdiction regardless of workers' immigration status.

## 12. What role does DOL play in DHS's adjudication of an individual worker's request for DHS's use of immigration-related prosecutorial discretion?

The decision about whether to use immigration-related prosecutorial discretion rests solely with DHS. DOL or other law enforcement agencies may inform DHS of a need for immigration enforcement discretion to carry out their missions and may respond to requests for additional information from DHS regarding requests for immigration enforcement discretion.

## 13. What if I want to add additional information to my initial request to DOL for a Statement of DOL Interest?

Information about the request generally may be supplemented as needed by the requester using the email address provided above.

## 14. Where can I get more information about whether I should request a Statement of DOL Interest and/or seek DHS's use of immigration-related prosecutorial discretion?

You may wish to seek immigration law advice before deciding whether to request a Statement of DOL Interest or whether to submit a request for the use of prosecutorial discretion to DHS. For a list of pro bono legal service providers visit: <https://www.justice.gov/eoir/list-pro-bono-legal-service-providers>. A specific outcome for any individual worker cannot be guaranteed; each worker should consider seeking counsel to better understand the individual implications of submitting a request for the use of prosecutorial discretion to DHS.

## 15. Can DOL provide a Statement of DOL Interest in a labor dispute to DHS without receiving a request for such a statement?

Yes. Where appropriate, the Department issues Statements of DOL Interest or similar requests regarding a worksite's labor dispute on its own without receiving a request to further the enforcement of its own laws.

Contact: Esperanza Cuautle | 415-254-0475 | advocate[[@](mailto:advocate@pangealegal.org)]pangealegal.org

June 7, 2022

***FOR IMMEDIATE RELEASE***

**Detained Immigrant Workers Formally Announce Labor Strike**

*Labor strikers issue demands for private prison operator to fulfill*

**BAKERSFIELD, CA** – Today is the 40th day since the individuals detained at the Mesa Verde ICE Detention Facility have been on a labor strike. This is the second labor strike launched within eight months at the facility owned and operated by The GEO Group. Workers enrolled in the “voluntary work program” – who earn \$1 per day to clean the dormitories – coordinated a work stoppage due to the unsanitary and unsafe conditions the private prison operator has subjected them to throughout the ongoing COVID-19 pandemic.

“We don’t understand the hypocrisy: outside of detention we’re not allowed to work because of our immigration status, and here we’re told we *can* work but they only pay us \$1 a day. We feel they’re taking advantage of us and our situation,” said a labor striker inside Mesa Verde. The labor strike is inspired by the mass labor movement and worker unionization taking place across the country, where workers are demanding a living wage, better working conditions, and better worker treatment.

**Labor strikers in immigrant detention call on supporters to help amplify their demands:**

**Detainee treatment:** That all individuals detained are treated with respect and dignity by all Mesa Verde officers;

**Voluntary Worker Program:** That the number of volunteer workers increase to 12 and the worker salary be in accordance with CA Labor Law minimum wage of \$15 per hour;

**Facility issued linen and clothing:** Per Performance Based National Detention Standards (PBNDS), detained individuals “shall be issued clean clothing, climatically suitable and presentable.” We’re constantly being issued old, torn and unserviceable or indelibly stained linen and clothing. We request this practice to cease. Furthermore, climatically suitable clothing issued: 1) shorts for the summer and 2) sweatpants and wool blankets for winter. Three days of laundry for jumpsuits and an extra pair of shoes to use for the recreational yard.

**Personal Hygiene Items:** We request hygienic supplies including razors that don’t give razor burns, irritation or cuts to skin (preferably double-blade), shaving cream, deodorant, dental flossers and better quality toothbrushes.

**Food Service:** We request that hot water be available during all meals. Per PBNDS “better quality food, proportioned servings, food (meals) cooked properly,” more access to and properly washed fruit given at every meal.

**Maintenance:** Per PBNDS, “safe potable water shall be available throughout the facility”. We request that maintenance to fix and sustain livable conditions in the facility.

Visitation: In accordance with the announcement by ICE regarding a new visitation guidance, we urge a full fledge and reinstatement of in-person visitation at the MV facility just like at GSA, by June 16, 2022. In addition, we request that free virtual visitation be made available so each person at MV has an equal opportunity to see their family members, friends and loved ones.

Health Care: We request that proper health care be provided by MV to all detained individuals, e.g. hire a doctor to be on site and not shared with another facility, to be referred to outside specialists promptly, and offer preventative health care like providing sunscreen in the summer.

Requests to convene a meeting with the facility administrator has been met with hostility, nonetheless, the labor strikers welcome open negotiations with The GEO Group.

Many participants in the “volunteer worker program” rely on the \$1 per day compensation to call their family members and loved ones or purchase items in commissary, which are often expired or moldy, as a new report has found. A fundraiser has been launched to support the labor strikers’ efforts.

###

0 Likes

Share



Contact: Esperanza Cuautle | 510-910-9325 | advocate[[@](mailto:advocate@pangealegal.org)]pangealegal.org

June 17, 2022

**FOR IMMEDIATE RELEASE**

**Golden State Annex Price-Gouging Initiates Labor Strike**

*Inedible food in commissary marked-up and heavily taxed*

**MCFARLAND, CA** – Immigrant workers detained at the Golden State Annex (GSA) issued the following statement due to the exorbitant cost of commissary items that are often sold past expiration date, and are now being heavily taxed without advanced notice:

“We are individuals detained at the Golden State Annex. We might be detained here due to our civil immigration matters, however, we are also workers inside this facility. Many of us participate in the “volunteer worker program” to lift some of the financial burden our families must deal with due to the extremely high cost of phone calls and commissary items. We are being exploited for our labor and are paid \$1 per day to clean the dormitories. Meanwhile, private prison corporations like The GEO Group receive tens of millions each year to accommodate us detained in ICE custody.

The food that is provided to us at GSA lacks any level of nutritional value. In fact, we are consistently served spoiled milk and inedible food with foreign objects found in them, as a [new report](#) has found. Those of us who get food at the dining hall last are regularly served watered down food because the facility allegedly ran out. GSA is well-aware that many of us rely on the \$1 we earn to purchase items from the commissary to supplement our daily diets as well as make phone calls to our families and loved ones. The commissary items, such as tortillas, Honey Buns, chips, and meat pouches, are not nutritious. The worst part is they are sold past their expiration date, as evident by the mold that grows on the items and their stale flavor.

If this was not enough, GSA increased both prices and taxes on items that we buy frequently without advanced notice. We buy commissary once a week and GSA is pretty much taking a week's worth of pay in taxes per order. Are the millions of taxpayer dollars and profits not enough for The GEO Group? This is a clear sign of exploitation and cruel treatment of every individual at this facility.

Lastly, we stand in solidarity with the workers detained at the Mesa Verde ICE Processing Center who are on their 50th day of strike protesting the unsanitary conditions the facility puts them through, especially during the ongoing pandemic, a situation many of us here also experienced. These are not isolated events as The GEO Group has made clear that their priorities lie in profits over people, a business model that inherently violates human rights to increase profit margin.

We will be on strike until the facility eliminates the commissary tax, provides a variety of items that are not expired, and reduces prices on popular items.”

###

*Many participants in the “volunteer worker program” rely on the \$1 per day compensation to call their family members and loved ones or purchase items in commissary, which are often expired or moldy, as a new report has found. A fundraiser has been launched to support the labor strikers’ efforts.*

0 Likes

Share

# Immigrant detainee workers strike at California detention centers to protest low pay and hazardous conditions

Max Jones

⌚ 29 June 2022

Immigrant detainee workers are on strike in at least two California immigrant prisons, after mounting violations and labor abuses, according to reports received by Northern California Public Radio Station KQED, which received information about the strike directly from detainees.

Unsafe working conditions and heinously low wages have propelled the strike. Workers, who are defined as “housing porters,” reported cleaning bathrooms and dormitories for the nominal wage of \$1 a day, despite the \$15 an hour minimum wage in California.

The two private federal immigrant detention centers in California where the strikes are occurring are operated by the GEO Group, Inc., one of the largest private prison corporations in the United States.

According to statements from detainees to KQED, the migrants in Golden State Annex in McFarland (near Bakersfield in Central California) have been striking since June 6 and in the Mesa Verde Immigration and Customs Enforcement (ICE) Processing Center in Bakersfield since April 28. They are demanding to be paid the minimum wage, as well as sanitary and safe working conditions.

Strikers at Golden State Annex noted in their statement, “We are being exploited for our labor and are being paid \$1 per day to clean the dormitories. ... Meanwhile, private prison corporations like The GEO Group receive tens of millions each year to accommodate us detained in ICE custody.”

The GEO is a sprawling international corporation raking in a revenue of \$551 million in the first quarter of 2022 and operates security facilities in the US, United Kingdom, Australia and South Africa, according to its own website.

These labor strikes are happening as California’s Division of Occupational Safety and Health, also known as Cal/OSHA, is investigating the unsanitary conditions at the Golden State Annex in McFarland due to a complaint filed by the California Collaborative for Immigrant Justice last month on behalf of seven detainees. The complaint accuses GEO of maintaining unsafe facilities, with large spots of black mold in the showers and black fibrous dust particles pushed into the dormitory’s air through HVAC vents.

Mold spores in the air can cause asthma, allergic rhinitis, eczema, respiratory infections such as bronchitis and more, according to the California Department of Health. Doctors for one of the seven detainees in the complaint, Vladimir, discovered a spot on his lung through an X-ray. He told KQED,

“I am afraid because my lung has been impacted. I have problems breathing. ... The dust and mold are bad for our health, and unfortunately, we are in a place where it feels that they don’t care about our health.”

GEO has replied to the workers’ protest by denying there is a strike at either facility, telling KQED, “Choosing not to participate in a voluntary program cannot constitute a labor strike.” This claim shows the corporation’s unwillingness to even acknowledge the grievances of their exploited labor force or even the most rudimentary of workers’ rights.

While GEO is given millions of dollars from the US government to barbarically detain immigrants, they exploit the cheap labor of these immigrants and force them to return their paltry wages for basic necessities that are marked up in prison commissaries. Akin to a company store, this cycle can only be compared to forced labor.

COVID-19 has ripped through jails and prisons for migrants and non-migrants alike across the country throughout the pandemic, highlighting the disregard for human life by the ruling class. Like all the other state-run and for-profit facilities, GEO has flagrantly deprived detainees of basic safety measures during the pandemic, with more than half of all detainees at the Mesa Verde ICE Processing Facility in Bakersfield testing positive for COVID-19 in 2020 due to lack of safety measures, resulting in a class action lawsuit that earned the victims settlements, according to the *Bakersfield Californian*.

Seeking to tamp down popular anger sparked by the exposure of these conditions, President Joe Biden signed an executive order barring the Department of Justice from renewing contracts with for-profit prisons. This resulted in private prison corporations such as GEO shifting more attention and resources to immigration detention facilities which do not fall under the ban.

The GEO and the private prison industry have spent considerable amounts of capital on politicians who enact policies that result in more immigrants getting detained and, therefore, guarantee more profits for the corporation.

According to the National Immigration Justice Center, ICE’s more than 200 immigrant detention centers were given \$3 billion for maintenance by Congress in 2021. Between January 2017 and April 2020, 39 adults died in ICE custody or quickly after being released.

Prison labor is a sizeable economic force in the United States. A June 15 report by the ACLU revealed that prison workers produced \$11 billion worth of goods and services annually, with compensation ranging between a punishing 13 cents to 52 cents per hour. More than half of this wage is spent by prisoners on hygiene products and medical care. Of the prisoners polled, 70 percent said they could not afford basic necessities, and 76 percent said they work under the threat of punishment. Prison workers in Alabama, Arkansas, Florida, Georgia, Mississippi, South Carolina and Texas do most of their work without any compensation at all.

The inhuman conditions in federal prisons have also sparked a hunger strike by 80 inmates at the federal prison in Sheridan, Oregon, according to federal public defender Lisa Hay. She claims that inmates should be released due to inhumane conditions that are unconstitutional. At least six inmates have died in the Federal Correctional Institution in Sheridan since March 2020, allegedly not due to COVID-19.

The dangerous conditions forced upon immigrants and refugees, caused by the policies enacted by Democrats and Republicans and currently enforced by the Biden administration, have resulted in repeated tragedies and reflect a deep hostility to the working class. The Biden administration has continued Donald Trump's "Remain in Mexico" policy and has arrested more immigrants in 2021 than any single year of the Trump presidency.

On June 27, at least 51 undocumented immigrants died crammed into a truck in 103 degree Fahrenheit temperatures in San Antonio, Texas, trying to avoid the Border Patrol and to escape the conditions of their home countries resulting from the intervention of US imperialism.

This comes just a few days after Spanish and Moroccan police took the lives of 37 refugees and injured hundreds attempting to cross the Moroccan border into the Spanish exclave of Melilla. The massacre took place right before a NATO summit held in Madrid, where the PSOE/Podemos government demanded that NATO consider migration as a "hybrid threat," in order to justify stepped-up repression of refugees and imperialist actions in Africa.

On June 13 it was announced that the U.S. Supreme Court had ruled in favor of the Biden administration's challenge of the three lower court rulings that entitled non-citizens to a potential bail hearing while waiting for their objections to deportation to be resolved. These reactionary rulings will result in countless immigrants, who are no threat to society and pose no risk of fleeing, to be trapped and incarcerated, while private corporations exploit their labor through force.

Earlier this June, Australia's Home Affairs Minister Clare O'Neil went to Sri Lanka to demand that President Gotabaya Rajapakse's despised regime stop desperate asylum seekers from leaving their home country, showing the anti-refugee sentiments of the ruling class in Australia.

In 2021, a record 86 million people were estimated to have been forcibly displaced from their homes, a testament to the impact of imperialism and income inequality around the world. The capitalist ruling elite in every country reacts to this reality with disregard for human rights and hostility to the working class through increased measures of oppression against immigrants and refugees.

The militarization of the US-Mexico border and the crackdown on basic human rights for immigrants do not speak to the strength of US imperialism but its weakness and desperation. The working class is an international class and must unite across capitalist borders in order to fight these atrocities and uphold the right of workers to live and work where they please, free from harassment and repression.





NEWS

# Immigrant Detainees Strike Over Working Conditions, California Regulators Investigate



LISTEN 02:53

By [Farida Jhabvala Romero](#) Jun 22

Save Article



Protesters gathered outside the Golden State Annex immigrant detention center in McFarland, Calif. on May 29, 2022. The event was part of a statewide effort to call attention to conditions for immigrant detainees. (Courtesy of Joyce Xi and the

Dozens of immigrants who clean dormitories and bathrooms for just \$1 a day while locked up at federal detention centers in California are waging a labor strike.

The detainees, who are being held at two privately run facilities in the Bakersfield area as they fight deportation, have been protesting compensation well below the state's \$15/hour minimum wage for weeks. These workers, known as "housing porters," are also demanding the private operator of these facilities address alleged hazardous conditions, inedible food and other issues.

---

**'We are being exploited for our labor and are being paid \$1 per day to clean the dormitories. Meanwhile, private prison corporations like The GEO Group receive tens of millions each year to accommodate us detained in ICE custody.'**

—Statement from Golden State Annex strikers

Both of the U.S. Immigration and Customs Enforcement facilities facing a work stoppage — Golden State Annex in McFarland since June 6 and the Mesa Verde ICE Processing Center in Bakersfield for 55 days, according to immigrant advocates — are operated by The GEO Group, one of the largest for-profit prison companies in the U.S.

"We are being exploited for our labor and are being paid \$1 per day to clean the dormitories," strikers at Golden State Annex said in a statement released last week. "Meanwhile, private prison corporations like The GEO Group receive tens of millions each year to accommodate us detained in ICE custody."

Many detainees participate in the volunteer working program to afford what they say are high-cost phone calls and commissary items such as dental floss and tortillas.

GEO, which runs four out of seven active immigration detention centers in California, reported total revenues of \$551 million in the first quarter of 2022. The Florida-based company also operates secure facilities in the United Kingdom, Australia and South Africa.

Sponsored

**State regulators launch investigation**



The labor strikes come as California's Division of Occupational Safety and Health, also known as Cal/OSHA, is investigating conditions for workers detained at Golden State Annex, in response to a complaint alleging serious violations at the facility.

The complaint to Cal/OSHA, which was filed by the California Collaborative for Immigrant Justice last month on behalf of seven detainees, charges that they work and live in a toxic environment that includes black mold patches up to 10 inches wide in the showers, and black fibrous dust particles that HVAC vents spew into the dormitories.

The company has also allegedly failed to provide these workers with proper protective equipment, cleaning materials and training on how to handle mold-infested areas, according to the complaint.

"The environment here is very, very unsanitary," said Garcia, one of the housing porters who complained to state regulators. "The mold in the showers... is very dangerous, we shouldn't be cleaning there. We've raised the issue countless times with the administration with no result, no solution."

---

**'The environment here is very, very unsanitary. The mold in the showers... is very dangerous, we shouldn't be cleaning there. We've raised the issue countless times with the administration with no result, no solution.'**

—Housing Porter Garcia

KQED is not using the full names of complainants, who have requested anonymity from Cal/OSHA during its investigation because they fear retaliation during detention.

The agency, which declined to comment on its inspection, has six months to issue citations if any violations are found.

A California bill enacted last year, AB 263, clarifies that private operators of immigrant detention centers must follow all state occupational health and safety regulations and public health orders.

Vladimir, who was included in the complaint, said he developed a persistent cough and shortness of breath while working at Golden State Annex. He said X-ray images revealed a dark spot in one of his lungs, but it remains undiagnosed. He fears it is connected to exposure to mold.

Breathing mold spores can lead to asthma, respiratory infections, cough and difficulty breathing, according to the California Department of Public Health.

“I am afraid because my lung has been impacted. I have problems breathing,” the father of five said in Spanish. “The dust and mold are bad for our health and unfortunately, we are in a place where it feels that they don’t care about our health.”

## **The GEO Group responds**

A spokesperson for GEO said the company strongly rejects the allegations while also denying a strike is taking place.

“Our ICE Processing Centers, including the Golden State Annex, are maintained in accordance with all applicable federal sanitation standards, with or without the contributions of Voluntary Work Program participants,” the spokesman said in a statement. “Choosing not to participate in a voluntary program cannot constitute a labor strike.”

---

**‘We want California to use its authority to protect the health and safety of these workers. And that means going in to inspect the facility. And we want them to take appropriate action, be that fines, be that requiring GEO to address some of these issues.’”**

—Legal Director Lisa Knox, California Collaborative for Immigrant Justice

The company also rejected the allegation that Golden State Annex has not adequately implemented COVID-19 protections required for employers in California. State rules include notifying employees within one business day if they were exposed to an infected person, and training workers on the employer’s policies to protect them from virus hazards.

Attorney Lisa Knox, who helped detainees submit the Cal/OSHA complaint, said GEO’s health and safety record shows the company can’t be trusted to fix current problems at detention centers on its own.

“We want California to use its authority to protect the health and safety of these workers. And that means going in to inspect the facility,” said Knox, legal director at the California Collaborative for Immigrant Justice. “And we want them to take appropriate action, be that fines, be that requiring GEO to address some of these issues.”

Knox and other advocates have requested that California’s attorney general investigate additional potential labor issues at the detention center, such as minimum wage violations.

A spokesperson for California Attorney General Rob Bonta’s Office said the office is reviewing that request, but declined to comment further.

“To protect its integrity, we’re unable to comment on a potential or ongoing investigation,” the spokesperson wrote in an email.

A federal judge in Riverside ruled earlier this year that detainees working at another GEO-run facility in Southern California are considered employees under state law, Knox said.

## **Is it wage theft? Dispute playing out in other states**

Last fall, a federal judge in Washington state ordered GEO to pay \$23.2 million for failing to pay minimum wage to immigrant detainees who volunteered to cook and clean for \$1 a day while held at a facility in Tacoma. The lawsuit was brought by Washington state’s attorney general and other plaintiffs.

GEO responded to the ruling by reportedly closing its worker program at the Tacoma detention center. The company is seeking to reverse the judge’s order before the 9th U.S. Circuit Court of Appeals, arguing that states lack the authority to dictate how much to pay detainees because the work program they volunteer for is established by the federal government and is paid for by federal dollars.

---

### **MORE STORIES**

**ICE Misusing Solitary Confinement for COVID-19 Quarantine, Detainees Say**

---

**'People Are Terrified': SF Judge Orders COVID-19 Testing at ICE Facility**

---

**Government Watchdog: ICE Isn't Tracking All the Parents It Detains**

Last month, Bonta joined more than a dozen other attorney generals to support the state of Washington in the ongoing lawsuit against GEO.

“Washington’s Minimum Wage Act advances the important public interest states have in protecting their workers and the broader community from the economic burdens that result from unscrupulous and exploitative employment practices,” according to the brief filed with the Ninth Circuit Court of Appeals last month.

Cal/OSHA has inspected at least one other immigration detention center in the state for worksite violations. After a guard at the Otay Mesa Detention Center in San Diego died of COVID-19 last year, the agency fined the facility’s operator, CoreCivic Inc., more than \$23,000 for, in part, failing to meet reporting requirements about the death, according to agency records. CoreCivic contested the fines, and the case remains open.

Immigrant advocates say Cal/OSHA’s inspection of Golden State Annex is the first in California to be prompted by a complaint on behalf of detained workers.

SPONSORED



**KQED**

**Stay in touch. Sign up for our daily newsletter.**

**Sign Up**

July 22, 2022

In 2018 and 2019 I had the opportunity to take part in two statewide teacher strikes. Together, my coworkers and I won a raise, stopped cuts to our state healthcare plan, and won educational protections for public school students across West Virginia. These experiences left me with a deep understanding that all workers must have the same right to peacefully withhold their labor and demand human dignity on the job.

Incarcerated workers are no exception. Although you face added challenges, your fight for better pay and working conditions is in line with a long history of teachers, nurses, farm workers, UPS drivers, and countless other workers striking and winning in this country. I stand with you as you continue this worthy effort.

Solidarity,

Emily Comer

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Emily Comer', written in a cursive style.

Teacher, West Virginia