

# Manténgase Segura, Saludable y Protegida en el Lugar de Trabajo

Guía “Conozca sus Derechos” para Trabajadoras Migrantes y Rurales y sus Comunidades



Justice for  
Migrant Women

# Manténgase Segura, Saludable y Protegida en el Lugar de Trabajo

## Guía “Conozca sus Derechos” para Trabajadoras Migrantes y Rurales y sus Comunidades

<b>Introducción</b>	4
<b>Discriminación: ¿Qué es?</b>	4
¿Cómo define el gobierno federal la discriminación y cómo protege contra ella?	4
Represalias	4
<b>Pongamos fin a la discriminación: ¡Conozca sus derechos!</b>	5
<b>Discriminación de Sexo o género</b>	5
<b>Igualdad salarial</b>	6
Me pagan menos que a mis compañeros de trabajo masculinos. ¿Qué puedo hacer?	6
<b>Acoso sexual</b>	6
¿Qué es el acoso sexual?	6
¿Qué actos se consideran acoso sexual?	7
¿Quién puede cometer acoso sexual?	7
Sé que he sufrido acoso sexual. ¿Qué hago ahora?	8
<b>Trabajadoras embarazadas</b>	8
¿Qué leyes protegen a las trabajadoras embarazadas?	8
¿Qué significa solicitar "adaptaciones razonables" como trabajadora embarazada?	9
<b>Protección para trabajadores/as con discapacidades</b>	10
¿Existen protecciones para las personas con discapacidades?	10

# Manténgase Segura, Saludable y Protegida en el Lugar de Trabajo

## Guía “Conozca sus Derechos” para Trabajadoras Migrantes y Rurales y sus Comunidades

<b>Cómo obtener ayuda</b>	10
¿Quién puede ayudarme si creo que he sufrido discriminación?	10
¿Hay un plazo para presentar una denuncia por discriminación?	10
¿Qué otros recursos están disponibles para sobrevivientes de violencia sexual?	11
<b>Trata de personas</b>	12
¿Qué es la trata de personas?	12
¿Quién puede ayudarme si creo que he sido víctima de trata?	12
<b>Seguridad y salud general en el trabajo</b>	13
Protecciones para familias, trabajadoras lactantes y trabajadoras en el postparto	13
Protecciones contra el robo de salarios	13
Protecciones contra violaciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo	13
<b>Protecciones para trabajadores/as inmigrantes</b>	14

EXENCIÓN DE RESPONSABILIDAD: ESTA GUÍA ESTÁ DISEÑADA ÚNICAMENTE CON FINES INFORMATIVOS. NO ES ASESORAMIENTO LEGAL Y NO CREA UNA RELACIÓN ABOGADO-CLIENTE. JUSTICE FOR MIGRANT WOMEN NO GARANTIZA NINGUNA INFORMACIÓN CONTENIDA EN ESTA GUÍA, NI J4MW SUGIERE QUE LA INFORMACIÓN CONTENIDA EN ESTA GUÍA DEBA UTILIZARSE COMO BASE PARA OBTENER ASESORAMIENTO LEGAL O TOMAR DECISIONES.

## Introducción

Justice for Migrant Women se compromete a proporcionar a las personas la información que necesitan para mejorar sus condiciones de trabajo, ampliar el acceso a la justicia para quienes sufren daños, y crear una red de solidaridad, apoyo y progreso. Nos enfocamos particularmente en comunidades que a menudo se quedan atrás. Para las trabajadoras migrantes, navegar por el sistema legal en los EE. UU. puede ser un desafío. En el caso de mujeres que migran a comunidades rurales o viven en ellas, a menudo puede ser difícil obtener información.

Los/as trabajadores/as pueden sufrir una serie de infracciones. Estas incluyen acoso, desigualdad salarial, robo de salarios y condiciones de trabajo inseguras. Esta guía Conozca sus derechos proporciona información sobre algunas de las protecciones laborales que existen en los Estados Unidos y recursos para que los/as trabajadores/as aprendan más sobre sus derechos o busquen ayuda si sufren injusticias en el lugar de trabajo. Esta guía se enfoca en las protecciones bajo la ley federal que pueden ser más beneficiosas para las personas que se identifican como mujeres migrantes y/o rurales. Es posible que haya protecciones adicionales bajo la ley estatal que no se enumeran aquí.



**Recuerde: que es importante denunciar la discriminación de inmediato porque hay un corto período de tiempo para denunciarla según la ley.**

## Discriminación: ¿Qué es?

### ¿Cómo define el gobierno federal la discriminación y cómo protege contra ella?

Todas las personas empleadas por una empresa que tenga 15 o más empleados/as están protegidas por una ley federal llamada Título VII<sup>1</sup> de la Ley de Derechos Civiles. La ley protege a los/as trabajadores/as de la discriminación basada en su raza, sexo, religión, color, edad, discapacidad y origen nacional. Esta ley la hace cumplir la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (EEOC, por sus siglas en inglés). La ley se aplica a los/as trabajadores/as inmigrantes, independientemente de su estado de documentación. También hay leyes que protegen a las personas contra la discriminación por edad (para aquellos/as que tengan 40 años o más) y contra la discriminación por discapacidad en el trabajo. El Título VII y la Ley de Estadounidenses con Discapacidades protegen a quienes trabajan para empleadores con 15 o más empleados, y la Ley de Igualdad Salarial protege prácticamente a todos los empleados. Es importante que los/as trabajadores/as hablen con su representante sindical o con un/a abogado/a en su estado para entender qué excepciones podrían aplicarse y si existen leyes estatales o locales que también los/as protejan de la discriminación.

Los empleadores discriminan ilegalmente a los trabajadores de muchas maneras, incluyendo la contratación y el despido, los ascensos, la clasificación de los empleados o las asignaciones de trabajo, el pago y/u otros términos y condiciones de empleo. Los términos y condiciones de empleo incluyen cosas como las reglas de trabajo, la concesión de descansos,

<sup>1</sup> <https://www.eeoc.gov/statutes/title-vii-civil-rights-act-1964#:~:text=Title%20VII%20prohibits%20employment%20discrimination,Pay%20Act%20of%202009%20>

*Todas las personas empleadas por una empresa que tenga 15 o más empleados/as están protegidas por una ley federal llamada Título VII de la Ley de Derechos Civiles. La ley protege a los/as trabajadores/as de la discriminación basada en su raza, sexo, religión, color, edad, discapacidad y origen nacional. Esta ley la hace cumplir la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (EEOC, por sus siglas en inglés).*

la aprobación del tiempo de licencia, la oportunidad de ascenso/promoción, la asignación de estaciones de trabajo, los planes de jubilación o cualquier otro beneficio laboral.

## Represalias

Las personas a menudo temen denunciar la discriminación u otros problemas que enfrentan en el lugar de trabajo. **Las protecciones contra las represalias hacen que sea ilegal tomar represalias, o tomar medidas negativas, contra un/a trabajador/a que ha hecho valer sus derechos al denunciar una discriminación bajo ciertas leyes federales.**

Los/as trabajadores/as que sean testigos de discriminación, participen en una investigación, o simplemente estén relacionados con alguien que haya presentado una queja por discriminación, también están protegidos/as contra represalias. Las represalias pueden incluir cosas como reducir las horas de trabajo de alguien, cambiar su trabajo o turno, degradar al/a la trabajador/a o incluso despedirlo/a.

**¡Usted tiene derecho a no ser discriminado/a sexualmente, incluyendo el acoso sexual, en el lugar de trabajo!**



## Pongamos fin a la discriminación: ¡Conozca sus derechos!

### Discriminación sexual

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU. define discriminación de sexo o género<sup>2</sup> como: "tratar a alguien (un/a solicitante de empleo o empleado/a) de manera desfavorable debido al sexo de esa persona, incluida la orientación sexual, la identidad de género o el embarazo de la persona". La discriminación sexual infringe la ley federal en muchos lugares de trabajo, independientemente del estatus migratorio de una persona. La discriminación sexual podría incluir:

- Que le paguen menos por ser mujer haciendo un trabajo similar al de un hombre;
- Recibir un trabajo diferente dentro del mismo puesto de trabajo o que no se le ofrezca la misma oportunidad por ser mujer;
- Ser tratada de manera diferente o injusta por estar embarazada; o
- Sufrir abuso verbal en el lugar de trabajo debido a su identidad de género.

<sup>2</sup> <https://www.eeoc.gov/sex-based-discrimination>

La discriminación sexual puede ser cometida por un/a jefe, supervisor/a, compañero/a de trabajo o un tercero, como un/a contratista o un/a cliente. La discriminación laboral puede afectar la capacidad de un/a trabajador/a para hacer su mejor trabajo, sentirse seguro/a en su entorno laboral y ganar lo máximo de acuerdo a su potencial.

## Igualdad salarial

### Me pagan menos que a mis compañeros de trabajo masculinos. ¿Qué puedo hacer?

Las mujeres tienen derecho a igual remuneración por realizar un trabajo igual que sus homólogos masculinos. Es importante saber que el Título VII de la Ley de Derechos Civiles establece que es ilegal discriminar por motivos de sexo en la provisión de salarios y/o beneficios. Además, la Ley de Igualdad Salarial (EPA, por sus siglas en inglés), una enmienda a la Ley de Normas Laborales Justas, exige que los empleadores paguen la misma remuneración por el mismo trabajo, independientemente del sexo de una persona. Las trabajadoras latinas, otras mujeres de color y las trabajadoras LGBTQIA experimentan rutinariamente infracciones generalizadas de la igualdad salarial.

"Pago" incluye salario, horas extras, bonificaciones y pago de vacaciones. El trabajo se considera "igual" bajo la ley si los trabajadores utilizan la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad y si las condiciones de trabajo son las mismas (incluidos factores

como la peligrosidad, la temperatura, etc.). Si dos trabajadores/as no están haciendo el mismo trabajo, o uno/a de ellos/as tiene más antigüedad, educación o un conjunto de habilidades más avanzadas, puede ser legal que la empresa pague a los dos trabajadores de manera diferente. Es importante hablar con un/a abogado/a en su estado o con su representante sindical para obtener más información sobre sus circunstancias específicas y las leyes que le protegen.

Es posible que tenga varias formas de buscar justicia si ha sido tratado/a injustamente en su salario, y debe hablar con un/a abogado/a sobre qué enfoque es el mejor para sus circunstancias.

## Acoso sexual

### ¿Qué es el acoso sexual?

El acoso sexual es un tipo de discriminación sexual que afecta a muchos/as trabajadores/as. Según la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC), se considera acoso sexual **"las insinuaciones sexuales no deseadas, la petición de favores sexuales y otros tipos de acoso verbal o físico de naturaleza sexual. Sin embargo, el acoso no tiene por qué ser de naturaleza sexual, y puede incluir comentarios ofensivos sobre el sexo de una persona."**<sup>3</sup> Un acto sexual puede ser físico o verbal. Muchos/as trabajadores/as empleados/as en diferentes industrias sufren acoso sexual ilegal. Las personas que son objeto de acoso sexual en el trabajo a menudo se sienten

**Es importante saber que el Título VII de la Ley de Derechos Civiles establece que es ilegal discriminar por motivos de sexo en la provisión de salarios y/o beneficios.**

## El acoso sexual incluye atención o actos sexuales no deseados contra un/a empleado/a, como comentarios ofensivos sobre el sexo de una persona.

avergonzadas o temerosas de denunciar lo que les ha sucedido, a pesar de que nunca es culpa del/de la trabajador/a que sufre estos actos ilegales. Es importante entender qué constituye el acoso sexual ilegal y cómo puede tomar medidas para detener el acoso.

### ¿Qué actos se consideran acoso sexual?

El acoso sexual puede adoptar diferentes formas. Puede tener lugar una vez o puede ocurrir durante un período de tiempo. Estos son algunos de los comportamientos que se consideran acoso sexual:

- Coqueteo o invitaciones no deseadas para solicitar citas u otras peticiones;
- Contacto físico o toques no deseados;
- Comentarios vulgares;
- Comentarios de naturaleza sexual;
- Peticiones o demandas de sexo;
- Promesas de un trabajo o beneficios laborales a cambio de favores sexuales;
- Amenazas contra una persona si no acepta las solicitudes sexuales, la atención o las demandas sexuales no deseadas;
- Voyeurismo, que a veces se denomina "mirar a hurtadillas";

- Exhibicionismo, que significa mostrar las partes íntimas;
- Sexting, que significa enviar mensajes inapropiados de naturaleza sexual o fotos a través de mensajes de texto;
- Mostrar pornografía;
- Intento de agresión sexual o agresión sexual consumada; o
- Violación

A veces, las personas también denuncian haber sido víctimas de acoso u otro tipo de violencia física por parte de la persona acosadora. El acoso puede tener lugar en el lugar de trabajo, en el estacionamiento del trabajo o en otros lugares.

### ¿Quién puede cometer acoso sexual?

**Cualquier persona puede sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo. Puede ser cometido por un/a jefe, supervisor/a, compañero/a de trabajo o un tercero, como un/a contratista o un/a cliente.** El acoso sexual puede cometerse contra alguien del mismo sexo o de diferente sexo. Se puede cometer una sola vez o se puede cometer en el transcurso de días, semanas, meses o incluso años. El acoso es ilegal cuando es tan grave o frecuente que crea un ambiente de trabajo hostil u ofensivo, o cuando resulta en una decisión de empleo adversa, como la degradación o el despido de la víctima.

Si tiene preguntas, comuníquese con Justicia para Mujeres Migrantes al 800-295-1402 o [information@justice4women.org](mailto:information@justice4women.org).



## Sé que he sufrido acoso sexual. ¿Qué hago ahora?

Las personas afirman que se sienten conmocionadas y asustadas cuando han sufrido acoso sexual. No siempre saben qué hacer o cómo responder. Aquí hay algunos consejos:

- Dígale al/a la acosador/a "NO" y que las acciones no son bien acogidas.
- Tome notas con la fecha y los hechos. Anote las acciones del/de la acosador/a, su respuesta (es decir, "Dije que no"), los nombres de los testigos y lo que sucedió después, ya sea que lo haya denunciado a su representante sindical, a un/a supervisor/a o cualquier otra acción que ocurra.
- Guarde sus notas en un lugar seguro.
- Obtenga el apoyo de un/a amigo/a o compañero/a de trabajo de confianza.
- Defienda a las víctimas de acoso sexual. No fomente ni apruebe comportamientos ofensivos o de acoso en el trabajo ni en cualquier otro lugar.
- Siga el proceso de quejas de su empresa para denunciar la discriminación y el acoso sexual. Si no conoce la política, repórtelo a su jefe, a un/a supervisor/a, a la persona representante de recursos humanos o a otra persona con autoridad en su lugar de trabajo.

## Trabajadoras embarazadas ¿Qué leyes protegen a las trabajadoras embarazadas?

Otro tipo de discriminación sexual ocurre cuando empleadores toman medidas discriminatorias contra una persona debido al embarazo, el parto o las condiciones médicas relacionadas con el embarazo.

**La ley federal protege contra la discriminación por embarazo cuando una persona embarazada puede realizar las "funciones esenciales" de su trabajo.** Si una persona no está disponible temporalmente para hacer su trabajo debido a una condición médica relacionada con el embarazo o el parto, la empresa debe tratar al/a la empleado/a de la misma manera que trataría a una persona con cualquier otro impedimento mental o físico temporal.

**Va en contra de la ley negarse a contratar o despedir a alguien debido al embarazo.** Las personas embarazadas no tienen ninguna obligación de informar a su empleador sobre su embarazo antes o en el momento de la contratación. Si una persona tiene que faltar al trabajo debido a su embarazo o una afección relacionada con el embarazo, el empleador debe mantener el trabajo abierto para ella durante la misma cantidad de tiempo que el trabajo permanecerá abierto para cualquier otro trabajador con otra enfermedad o incapacidad.

**Esta información se centra en la ley federal. Es posible que tenga más derechos en su estado. Póngase en contacto con un abogado para obtener más información o llame a Justice for Migrant Women al 800-295-1402.**



**La Ley de Equidad para las Trabajadoras Embarazadas otorga a las trabajadoras el derecho a recibir adaptaciones razonables para el embarazo, la recuperación del parto y las afecciones médicas relacionadas**, incluida la lactancia, a menos que sea una dificultad excesiva para el empleador. Una trabajadora embarazada o posparto NO tiene que tener una discapacidad relacionada con el embarazo para estar cubierta por la ley.

### ¿Qué significa solicitar "adaptaciones razonables" como trabajadora embarazada?

Los siguientes puntos son ejemplos de adaptaciones razonables que puede pedirle a su empleador. Dichas adaptaciones pueden incluir, entre otras,:

- Trabajo ligero, o ayuda con el trabajo manual y levantamiento de peso;
- Traslado temporal a un puesto menos exigente físicamente o más seguro;
- Descansos adicionales, más largos o flexibles para beber agua, comer, descansar o ir al baño;
- Cambiar las políticas de alimentos o bebidas para permitir que un/a trabajador/a tenga una botella de agua o comida;
- Cambiar equipos, dispositivos o estaciones de trabajo, como proporcionar un taburete para sentarse o agregar un candado a una sala de reuniones limpia para convertirla en un espacio temporal de lactancia;
- Hacer que las instalaciones existentes sean más fáciles de usar, como reubicar

una estación de trabajo más cerca del baño;

- Cambiar el código de uniforme o vestimenta, como permitir el uso de pantalones de maternidad;
- Cambiar un horario de trabajo, como tener horas de trabajo más cortas o una hora de inicio más tarde para adaptarse a las náuseas matutinas;
- Descansos, espacio privado (no en un baño) y otras adaptaciones para las necesidades de lactancia;
- Programación flexible para citas prenatales o postnatales;
- Trabajo remoto o teletrabajo; o
- Tiempo libre para reposo en cama, recuperación del parto, depresión posparto, mastitis, entre otros

Es posible que haya protecciones adicionales disponibles bajo la Ley de Licencia Médica Familiar<sup>4</sup> (FMLA, por sus siglas en inglés), una ley federal que requiere que los empleadores con 50 o más empleados proporcionen 12 semanas de licencia sin sueldo con protección del puesto de trabajo durante un período de 12 meses para trabajadores que tengan que: cuidar a su hijo/a recién nacido/a, hijo/a en cuidado de acogida o hijo/a adoptivo/a; cuidar a un familiar inmediato (cónyuge, hijo/a o padre/madre) con una afección de salud grave; o tomar una licencia médica cuando el/la empleado/a no pueda trabajar debido a una condición de salud grave. Es importante hablar con un abogado en su estado u obtener más información sobre sus circunstancias específicas y las leyes que lo protegen.

<sup>4</sup> <https://www.dol.gov/agencies/whd/fmla>

## Protección para trabajadores/as con discapacidades

### ¿Existen protecciones para las personas con discapacidades?

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en [el Empleo de EE. UU. también hace cumplir el Título I de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades](#),<sup>5</sup> la cual protege a los/as trabajadores/as de la discriminación basada en la discapacidad. Es importante tener en cuenta que esta ley protege contra la discriminación por motivos de salud mental, además de otros tipos de discapacidades. **Usted podría ser elegible para adaptaciones en el lugar de trabajo relacionadas con su salud mental.**

## Cómo obtener ayuda

### ¿Quién puede ayudarme si creo que he sufrido discriminación?

Si cree que ha sido discriminado en el lugar de trabajo, debe:

Hablar con su representante sindical, si es miembro de un sindicato, y seguir el procedimiento de quejas establecido en su acuerdo de negociación colectiva;

Seguir el procedimiento de presentación de informes internos de la empresa. Si no conoce el procedimiento para presentar quejas o no existe un procedimiento, puede denunciar el problema a alguien con autoridad para abordar el problema: su jefe, supervisor/a o un/a representante de recursos humanos.

Asesorarse con un/a abogado/a de su estado para entender qué protecciones están disponibles y qué medidas debe tomar para proteger sus derechos.

<sup>5</sup> <https://www.eeoc.gov/disability-discrimination-and-employment-decisions>

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) se creó para ayudar a investigar las denuncias de discriminación en el empleo, incluido el acoso sexual, y para tomar medidas para responsabilizar a los empleadores con 15 o más trabajadores cuando cometan discriminación o tomen represalias que infrinjan la ley federal.

**Puede comunicarse con la EEOC al 800-669-4000 o [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov).**

En algunos estados y localidades, las agencias/comisiones de derechos civiles o humanos o las agencias de oportunidades de empleo justo (FEPA, por sus siglas en inglés) pueden aceptar quejas de trabajadores/as que han sufrido discriminación en el empleo. Estas agencias hacen cumplir las leyes estatales y locales que existen para ayudar a proteger a los trabajadores contra la discriminación.

Si tiene preguntas, comuníquese con Justicia para Mujeres Migrantes al 800-295-1402 o [information@justice4women.org](mailto:information@justice4women.org).

### ¿Hay un plazo para presentar una denuncia por discriminación?

Si siente que ha sido discriminado/a, es muy importante que presente su queja lo antes posible después de haber sufrido este problema.

**Si tiene preguntas, comuníquese con Justicia para Mujeres Migrantes al 800-295-1402 o [information@justice4women.org](mailto:information@justice4women.org).**





**Puede obtener más información sobre sus derechos y la EEOC en [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov) o llamando al 800-669-4000.**

Hay un corto período de tiempo disponible para que los/as trabajadores/as reciban protección bajo las leyes federales contra la discriminación.

Para presentar una queja por una violación del Título VII, un/a trabajador/a debe presentar una queja dentro de los 180 días posteriores a la acción discriminatoria ante la EEOC, a menos que viva en un estado con una ley estatal contra la discriminación que le permita presentar una queja dentro de los 300 días posteriores a la acción discriminatoria. Debe suponer que se aplica el plazo más corto.)

Para asegurarse de que sus derechos estén protegidos, es muy importante que hable con su representante sindical, un/a abogado/a, la EEOC o una agencia estatal o local contra la discriminación en el lugar donde vive para hacer preguntas sobre la fecha límite para presentar una queja por discriminación, el proceso de queja u otra información sobre cómo proteger mejor sus derechos. Si está presentando una queja por infracciones de la igualdad salarial en violación de la Ley de Igualdad Salarial, tiene hasta dos años para ir directamente al tribunal o a la EEOC.

Recuerde que es importante reportar el problema a la compañía y a la EEOC o agencia estatal, o consultar a un/a abogado/a en su estado, tan pronto como sea posible para asegurarse de que sus derechos estén protegidos.

## ¿Qué otros recursos están disponibles para sobrevivientes de violencia sexual?

Si usted o alguien que conoce ha sido forzado/a o manipulado/a por otra persona para realizar actividades sexuales no deseadas sin su consentimiento, independientemente de si ha ocurrido dentro o fuera del lugar de trabajo:<sup>6</sup>

En caso de acoso sexual en el lugar de trabajo, puede comunicarse con el Fondo de Defensa Legal de TIME'S UP a [www.nwlc.org/legal-assistance](http://www.nwlc.org/legal-assistance).

Puede visitar [sisterslead.org](http://sisterslead.org), la Organización Nacional de Hermanas de Color para Poner Fin a la Agresión Sexual (*National Organization of Sisters of Color Ending Sexual Assault*) para obtener información y recursos adicionales según su ubicación.

Puede llamar a la Red Nacional contra la Violación, el Abuso y el Incesto (RAINN, por sus siglas en inglés) al 800-656-HOPE (4673) o comunicarse con la Línea de Texto de Crisis enviando un mensaje de texto con la palabra HOME a 741741 o a través de Facebook Messenger en [facebook.com/crisistextline](https://www.facebook.com/crisistextline).

Puede denunciar el incidente a la policía. Si le preocupa hacer una denuncia a la policía debido a su estatus migratorio o al estatus migratorio de un ser querido, comuníquese con un/a abogado/a en su área para obtener asesoramiento sobre qué medidas puede tomar para proteger sus derechos.

<sup>6</sup> vea paginas 6 & 7 para mas información sobre que actos son considerados acoso sexual.

## Trata de personas

### ¿Qué es la trata de personas?

La trata de personas es una forma de esclavitud moderna que puede atrapar a adultos y niños/a como víctimas. Las personas pueden sufrir la trata de personas de diferentes maneras. A veces, un/a traficante hace falsas promesas a una persona sobre un buen trabajo, matrimonio o mejores oportunidades y luego no cumple estas promesas y obliga a la persona a trabajar sin remuneración. Estas son algunas de las formas en que alguien puede ser víctima de la trata de personas:

- Ser forzado/a o coaccionado/a a trabajar para pagar una deuda;
- Ser forzado/a o coaccionado/a a trabajar bajo amenazas de violencia, deportación o cárcel;
- Ser forzado/a a prostituirse o a participar en pornografía;
- Ser forzado/a a tener relaciones sexuales o sufrir abuso físico;
- Estar físicamente confinado/a sin libertad para cambiar de trabajo o moverse libremente.;

- Estar aislado/a de otras personas o estar ocultado/a de otros miembros de la comunidad; o
- Que le quiten los documentos de identificación personal.

**Algunas víctimas de la trata de personas pueden solicitar la Visa T (Visa de Trata de Personas) a través de la Ley de Prevención de las Víctimas de la Trata de Personas del año 2000. Las visas T pueden emitirse a víctimas que hayan sufrido "formas graves" de trata de personas, incluida la trata sexual y laboral, y cooperen con las autoridades en la investigación de la actividad delictiva a la que fueron sometidas las víctimas. Las víctimas de la trata también pueden calificar para otros servicios y asistencia.**



### ¿Quién puede ayudarme si creo que he sido víctima de trata?

Si usted o alguien que conoce es o ha sido víctima de la trata de personas, incluida la trata laboral y/o sexual:

- Puede llamar a la línea directa del Grupo de Trabajo contra la Trata de Personas y la Explotación Laboral del Departamento de Justicia de EE. UU.: 1-888-428-7581.
- Comuníquese con la línea directa del Centro Nacional de Recursos contra la Trata de Personas (NHTRC, por sus siglas en inglés) financiada por el Departamento de Salud y Servicios Humanos (HHS, por sus siglas en inglés) llamando al 888-373-7888, las 24 horas del día, todos los días. El NHTRC ayudará a las personas que llamen a identificar y coordinarse con organizaciones locales que protegen y atienden a las víctimas de la trata.

## Seguridad y salud general en el trabajo

Además de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU., otras agencias gubernamentales, como el Departamento de Trabajo, tienen un trabajo importante para asegurarse de que su lugar de trabajo sea seguro, saludable y justo.

## Protecciones para familias, trabajadoras lactantes y trabajadoras en el postparto

El Departamento de Trabajo de EE. UU. hace cumplir la Ley PUMP,<sup>7</sup> la cual es una ley relativamente nueva que otorga derechos adicionales a las trabajadoras lactantes, las que estén extrayendo leche y en posparto. Requiere que a las trabajadoras se les proporcionen apoyos como licencias y tiempo de descanso, y se aplica a las trabajadoras agrícolas, trabajadoras de la construcción y trabajadoras inmigrantes, entre otras. **Comuníquese con el Departamento de Trabajo de EE. UU. al 866-487-9243 o visite [dol.gov/whd](https://www.dol.gov/whd) y [dol.gov/agencies/whd/pump-at-work](https://www.dol.gov/agencies/whd/pump-at-work).**

## Protecciones contra el robo de salarios

El robo de salarios ocurre cuando un empleador no paga a los trabajadores la compensación que se les debe por contrato o ley. Esto puede incluir ser estafado/a con salarios, beneficios y/o descansos. El robo ilegal de salarios es comúnmente sufrido por trabajadores inmigrantes, pero es importante saber que usted tiene derecho a recibir el pago y los beneficios que se le deben. Comuníquese con un/a abogado/a o con la División de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo de EE. UU. para problemas con infracciones salariales al 866-487-9243 o visite [www.dol.gov/whd](https://www.dol.gov/whd).

## Protecciones contra violaciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo

La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA, por sus siglas en inglés) es una división federal del Departamento de Trabajo de los EE. UU. cuya misión es garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables para los trabajadores mediante el establecimiento y la aplicación de normas y la provisión de capacitación, divulgación, educación y asistencia. A continuación se presentan los derechos importantes en el lugar de trabajo identificados por OSHA.<sup>8</sup> Usted tiene derecho a:

- Recibir capacitación en seguridad y salud en el lugar de trabajo en un idioma que usted entienda;
- Trabaje con máquinas que sean seguras;
- Negarse a trabajar en una situación en la que estaría expuesto/a a un peligro.;
- Recibir el equipo de seguridad necesario, como guantes o un arnés y una línea salvavidas en caso de caídas.;
- Mantenerse protegido/a de productos químicos tóxicos;
- Solicitar una inspección de OSHA y hablar con el/la inspector/a;
- Reportar una lesión o enfermedad y obtener copias de sus expedientes médicos;
- Revisar los registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo; y
- Ver los resultados de las pruebas realizadas para detectar riesgos en el lugar de trabajo.

<sup>7</sup> <https://www.dol.gov/agencies/whd/pump-at-work>

<sup>8</sup> <https://www.osha.gov/workers>

Para obtener más información sobre sus derechos, cómo presentar una queja y reportar incidentes, visite <https://www.osha.gov/workers> o llame al 1-800-321-OSHA (6742).

## Protecciones para trabajadores/as inmigrantes

Las agencias gubernamentales que hacen cumplir los derechos de los/as trabajadores/as, como la EEOC y el DOL, protegen a los/as trabajadores/as independientemente de su estatus migratorio. Los miembros de la comunidad inmigrante, incluidas personas indocumentadas, tienen derechos en el lugar de trabajo. Estos son algunos recursos sobre las protecciones que existen para todos o la mayoría de los trabajadores: Visite [www.worker.gov](http://www.worker.gov) o [www.migrantworker.gov](http://www.migrantworker.gov) para obtener información adicional.

- Si usted es un/a trabajador/a inmigrante, puede ser elegible para recibir autorización de trabajo y acción diferida si reporta una infracción laboral y colabora con las agencias laborales para abordar la condición de trabajo insegura, injusta o peligrosa. Póngase en contacto con un/a abogado/a para obtener más información.
- Póngase en contacto con un/a abogado/a en su área para obtener asesoramiento sobre qué medidas puede tomar para proteger sus derechos.
- Si necesita ayuda o una referencia, comuníquese con Justice for Migrant Women al 800-295-1402 o [information@justice4women.org](mailto:information@justice4women.org).



**Si usted es un/a trabajador/a inmigrante, puede ser elegible para recibir autorización de trabajo y acción diferida si reporta una violación laboral y colabora con las agencias laborales para abordar la condición de trabajo insegura, injusta o peligrosa. Póngase en contacto con un/a abogado/a para obtener más información.**

**Los miembros de la comunidad inmigrante, incluidas personas indocumentadas, tienen derechos en el lugar de trabajo.**



**Justice for Migrant Women**

**1907 West State Street #184 | Fremont, Ohio 43420, United States**

**800-295-1402 | [information@justice4women.org](mailto:information@justice4women.org)**

**[media@justice4women.org](mailto:media@justice4women.org) | [www.justice4women.org](http://www.justice4women.org)**

**Follow us on social media [f](#) [X](#) [@](#) @mujerxsrising**



Justice for  
Migrant Women

**Justice for Migrant Women**  
**1907 West State Street #184**  
**Fremont, Ohio 43420, United States**  
**800-295-1402**

**[information@justice4women.org](mailto:information@justice4women.org)**

**[media@justice4women.org](mailto:media@justice4women.org)**

**[www.justice4women.org](http://www.justice4women.org)**

**Follow us on social media    @mujerxsrising**