



DERECHOS BÁSICOS DEL TRABAJADOR INMIGRANTE



SALARIO
MÍNIMO
GARANTIZADO



LUGAR DE
TRABAJO SEGURO
Y SALUDABLE



PROTECCIÓN
DE COMPENSACIÓN
PARA TRABAJADORES



PROHIBIDO
LA DISCRIMINACIÓN
Y EL ACOSO



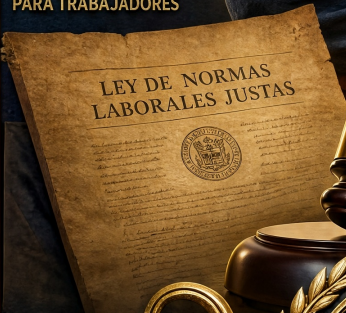
PAGO DE HORAS
EXTRAS



DESCANOS
Y COMIDAS



PROTECCIONES
OSHA



GUÍA LEGAL
ESENCIAL
EDICIÓN LIMITADA
2027

DR. ALEXANDER
FIGUEREDO

DERECHOS BÁSICOS DEL TRABAJADOR INMIGRANTE

Conoce, protege y defiende tus derechos en el trabajo

Guía Legal Esencial · Edición Limitada 2027

Dr. Alexander Figueredo

Médico formado en Cuba · Residente permanente en EE.UU.

*Esta guía tiene propósito exclusivamente educativo e informativo.
No constituye asesoría legal personalizada ni reemplaza la consulta
con un abogado laboral acreditado. Las leyes laborales cambian
y varían según el estado y cada situación particular;
verifique siempre la información actualizada con fuentes oficiales.*

Dr. Alexander Jesús Figueredo Izaguirre · RP #108356

Contents

Introducción: el conocimiento es tu mejor defensa	5
Lo que aprenderás en esta guía	5
Sección 1: el principio fundamental	6
Qué significa esto para ti	6
Por qué los empleadores abusan de este mito	7
La honestidad necesaria	7
Sección 2: salario mínimo garantizado	7
El salario mínimo federal y el estatal	8
Aplica aunque te paguen en efectivo	8
Qué vigilar	8
Sección 3: pago de horas extras	9
La regla básica	9
También en efectivo	9
Detalles importantes	9
Sección 4: descansos y períodos de comida	10
Lo que dice la ley federal	10
Lo que dicen muchos estados	11
Una regla útil sobre el pago de descansos	11
Qué hacer	11
Sección 5: lugar de trabajo seguro y protecciones OSHA	12
Tu derecho a la seguridad	12
OSHA te protege sin importar tu estatus	12
Puedes presentar una queja confidencial	13
Sección 6: compensación para trabajadores	13
Qué es la compensación al trabajador	14
Aplica en la mayoría de los estados sin importar el estatus	14
Qué hacer si te lesionas en el trabajo	14
Sección 7: prohibido la discriminación y el acoso	15

Qué prohíbe la ley	15
El acoso también está prohibido	15
La agencia que te protege	16
Sección 8: protección contra represalias y robo de salario	16
No pueden tomar represalias contra ti	16
Hablar con tus compañeros está protegido	17
El robo de salario	17
Sección 9: qué hacer si violan tus derechos	18
Paso 1: documenta todo	18
Paso 2: conoce a quién acudir	18
Paso 3: busca ayuda legal o de organizaciones	19
Paso 4: actúa a tiempo	19
Conclusión: un trabajador que conoce sus derechos	19
Sobre el autor	21

Introducción: el conocimiento es tu mejor defensa

En el mundo del trabajo, hay una diferencia enorme entre el trabajador que conoce sus derechos y el que no. El que no los conoce puede ser explotado, maltratado, estafado en su salario o expuesto a peligros, sin siquiera saber que algo anda mal. El que sí los conoce tiene una herramienta poderosa para defenderse, para exigir lo justo y para protegerse a sí mismo y a su familia. Esta guía existe para ponerte de ese segundo lado: el de quien sabe.

Existe un mito peligroso, alimentado por el miedo y por algunos empleadores sin escrúpulos, que dice que el trabajador inmigrante “no tiene derechos”. Es falso. Es una de las mentiras más dañinas que circulan, y esta guía está aquí para desmentirla con hechos. La verdad, respaldada por las leyes de este país y por décadas de decisiones de sus tribunales, es muy distinta y mucho más esperanzadora.

Por eso, antes de entrar en cada derecho específico, necesitas conocer el principio más importante de todos, el que da fuerza a todo lo demás. Es tan fundamental que merece su propia sección, y es la base de esta guía completa.

Lo que aprenderás en esta guía

- El principio fundamental que protege a todo trabajador, sin importar su estatus
- Tu derecho al salario mínimo garantizado
- Tu derecho al pago de horas extras
- Tus derechos a descansos y períodos de comida
- Tu derecho a un lugar de trabajo seguro y las protecciones de OSHA
- Tu derecho a compensación si te lesionas en el trabajo
- Tu protección contra la discriminación y el acoso
- Tu protección contra represalias y contra el robo de salario
- Qué hacer, paso a paso, si violan tus derechos, y a quién acudir

Una advertencia importante antes de empezar: esta guía te da información general y educativa, no asesoría legal para tu caso particular. Las leyes laborales varían según el estado, y cada situación es distinta. Para problemas concretos, busca siempre la ayuda de un abogado laboral o de una organi-

zación legítima. Pero el conocimiento general que vas a adquirir aquí ya te hace mucho más fuerte. Empecemos por el principio que lo cambia todo.

Sección 1: el principio fundamental

Antes que cualquier derecho específico, debes grabar esta verdad en tu mente, porque es la base de toda tu protección y la respuesta a ese mito dañino del que hablamos:

La mayoría de los derechos laborales fundamentales protegen a los trabajadores sin importar su estatus migratorio.

Esto no es una opinión ni una esperanza: es la realidad legal en Estados Unidos, confirmada una y otra vez por los tribunales del país. Las leyes laborales más importantes —las que garantizan el salario mínimo, el pago de horas extras, la seguridad en el trabajo y la protección contra la discriminación— se aplican a los trabajadores en general, independientemente de su situación migratoria.

Qué significa esto para ti

Significa que, una vez que estás trabajando, la ley te reconoce derechos básicos como trabajador, sin importar tu estatus. Por ejemplo:

- Tienes derecho a recibir al menos el salario mínimo que corresponda.
- Tienes derecho al pago de tus horas extras.
- Tienes derecho a un lugar de trabajo seguro.
- En la mayoría de los estados, tienes derecho a compensación si te lesionas trabajando.
- Estás protegido contra la discriminación y el acoso.

Los tribunales han sostenido de manera consistente que las protecciones laborales fundamentales cubren a todos los trabajadores. Un empleador que te explota no puede escudarse en tu estatus migratorio para negarte estos derechos básicos.

Por qué los empleadores abusan de este mito

Algunos empleadores sin escrúpulos aprovechan el miedo del trabajador inmigrante para explotarlo: le pagan menos del mínimo, no le pagan horas extras, lo exponen a peligros, o lo amenazan si reclama. Cuentan con que el trabajador, por miedo o desconocimiento, no diga nada. Conocer tus derechos te quita ese miedo paralizante y te da el poder de reconocer cuando algo está mal.

La honestidad necesaria

Ahora bien, seamos honestos y completos: aunque estos derechos existen y la ley los reconoce, la realidad de hacerlos valer puede tener complejidades, y hay matices que dependen de tu situación particular. Por eso, conocer tus derechos es el primer paso esencial, pero para problemas concretos —especialmente los serios— la ayuda de un abogado laboral o de una organización de confianza es invaluable. El conocimiento te da fuerza; la asesoría profesional te da estrategia.

Tip del inmigrante: Memoriza este principio: tus derechos laborales fundamentales no desaparecen por tu estatus migratorio. Cuando un empleador te trate como si no tuvieras derechos, sabrás que te está mintiendo o abusando. Ese conocimiento, por sí solo, cambia la relación de poder: el trabajador que sabe que tiene derechos se para distinto, habla distinto, y es mucho más difícil de explotar. No dejes que el miedo o la desinformación te conviertan en una víctima fácil. Saber es poder, y ahora tú vas a saber.

Sección 2: salario mínimo garantizado

Tu trabajo tiene un valor mínimo que la ley protege. Ningún empleador puede pagarte menos del salario mínimo que te corresponde por ley. Este

es uno de tus derechos más básicos y mejor establecidos.

El salario mínimo federal y el estatal

Existe un salario mínimo federal que se aplica en todo el país. Pero aquí hay un punto clave que debes conocer: muchos estados y ciudades tienen su propio salario mínimo, y a menudo es más alto que el federal. **Cuando el salario mínimo de tu estado o ciudad es más alto que el federal, tu empleador debe pagarte el más alto de los dos.** Siempre te corresponde el mayor.

Por eso es importante que averigües cuál es el salario mínimo en tu estado y tu ciudad, porque podría ser bastante más alto que el mínimo federal. Esa es la cifra que tu empleador está obligado a respetar como piso.

Aplica aunque te paguen en efectivo

Un punto crucial: el derecho al salario mínimo aplica aunque te paguen en efectivo. Algunos empleadores pagan “por debajo de la mesa” en efectivo y creen que así pueden pagar menos del mínimo o saltarse las reglas. No es así. La forma de pago no elimina tu derecho: te paguen con cheque o en efectivo, tienes derecho al menos al salario mínimo que corresponda.

Qué vigilar

- Que tu pago por hora no sea menor al salario mínimo que aplica en tu estado o ciudad.
- Que te paguen por TODAS las horas que trabajas, incluyendo tiempo de preparación o cierre si corresponde.
- Que no te descuenten cosas que te dejen por debajo del mínimo.
- Lleva tu propio registro de las horas que trabajas y lo que te pagan.

Tip del inmigrante: Lleva siempre tu propio registro de las horas que trabajas: anota el día, la hora de entrada, la hora de salida y lo que te pagaron. Hazlo en una libreta o en tu teléfono,

cada día. Este registro es tu prueba si alguna vez hay un problema con tu salario. Muchos casos de robo de salario se ganan o se pierden según si el trabajador tenía su propio registro. No dependas solo de lo que diga el empleador; ten tu propia cuenta. Es sencillo, no cuesta nada, y puede valer mucho.

Sección 3: pago de horas extras

Cuando trabajas más de la cuenta, la ley dice que te deben pagar más por ese tiempo extra. Es el derecho a las horas extras, y muchos trabajadores inmigrantes no lo reclaman simplemente porque no saben que existe.

La regla básica

Bajo la ley federal, los trabajadores cubiertos tienen derecho a que se les pague tiempo y medio —es decir, una vez y media su tarifa normal por hora— por cada hora que trabajen por encima de cuarenta en una semana laboral. Si tu tarifa normal es de cierta cantidad por hora, cada hora más allá de las cuarenta semanales debe pagarse a esa cantidad multiplicada por uno y medio.

Esto puede significar una diferencia importante en tu cheque. Las horas extras no son un favor del empleador: son un derecho que tienes cuando trabajas más de cuarenta horas en la semana.

También en efectivo

Igual que con el salario mínimo, el derecho a las horas extras aplica aunque te paguen en efectivo. Que te paguen “por fuera” no elimina tu derecho a que esas horas extra se paguen a tiempo y medio.

Detalles importantes

- La regla federal se basa en superar las cuarenta horas en una semana laboral.

- Algunos estados tienen reglas adicionales, como pago de horas extras por trabajar más de cierto número de horas en un solo día. Averigua las reglas de tu estado, que podrían darte aún más protección.
- No todos los puestos están cubiertos de la misma forma; existen algunas excepciones según el tipo de trabajo. Pero la gran mayoría de los trabajadores por hora están cubiertos.
- Lleva tu registro de horas: es tu mejor prueba.

Tip del inmigrante: Si trabajas muchas horas, presta especial atención a este derecho, porque es donde más dinero suelen perder los trabajadores que no lo conocen. Suma tus horas cada semana: si pasas de cuarenta y no te están pagando tiempo y medio por las que exceden, podrían estarte robando una parte importante de tu salario. Con tu registro de horas en mano, tienes la prueba para reclamar. Las horas extras impagas, a lo largo de meses o años, pueden sumar miles de dólares que te pertenecen.

Sección 4: descansos y períodos de comida

Después de horas de trabajo, el cuerpo necesita descansar y comer. ¿Tienes derecho a esos descansos? La respuesta requiere precisión, porque aquí la ley federal y la estatal funcionan distinto, y es importante que conozcas la diferencia exacta.

Lo que dice la ley federal

Seamos precisos: la ley federal principal de salarios y horas no obliga, por sí misma, a los empleadores a dar descansos ni períodos de comida. Es decir, a nivel puramente federal, no existe un derecho general garantizado a una pausa para comer o descansar.

Lo que dicen muchos estados

Pero aquí está la parte importante: **muchos estados SÍ exigen descansos y períodos de comida**, y estas leyes estatales protegen a los trabajadores en esos lugares. Las reglas varían bastante de un estado a otro: algunos exigen una pausa para comer después de cierto número de horas, otros exigen descansos cortos pagados, y otros tienen reglas distintas.

Por eso, para saber exactamente a qué descansos tienes derecho, necesitas conocer las leyes de tu estado específico. No asumas que no tienes derecho a descansos solo porque la ley federal no los exige; tu estado podría garantizártelos.

Una regla útil sobre el pago de descansos

Hay un principio general importante: cuando un empleador sí ofrece descansos cortos (típicamente de pocos minutos), por lo general esos descansos cortos se consideran tiempo de trabajo y deben pagarse. En cambio, los períodos de comida genuinos y más largos, en los que quedas libre de tus tareas, generalmente no tienen que pagarse. Las reglas exactas dependen de la situación y del estado.

Qué hacer

- Averigua las leyes de descansos y comidas de tu estado específico.
- Si tu estado exige descansos y no te los dan, eso podría ser una violación.
- Lleva registro de si te dan o no tus descansos, igual que con tus horas.

Tip del inmigrante: No generalices sobre los descansos basándote en lo que escuchaste de un amigo en otro estado, porque estas reglas cambian mucho de un lugar a otro. Lo que es obligatorio en un estado puede no serlo en otro. Tómate el tiempo de averiguar específicamente qué exige TU estado en cuanto a descansos y períodos de comida. La información correcta para tu lugar es la que te protege; la información de otro lado puede

confundirte. Y si tu estado garantiza descansos y no te los respetan, eso es algo que puedes reclamar.

Sección 5: lugar de trabajo seguro y protecciones OSHA

Tu vida y tu salud valen más que cualquier trabajo. Por eso, uno de tus derechos más importantes es el derecho a un lugar de trabajo seguro. Y este derecho está respaldado por una agencia federal poderosa: OSHA, la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional.

Tu derecho a la seguridad

Tienes derecho a un lugar de trabajo libre de peligros graves reconocidos. Tu empleador tiene la obligación de proporcionar condiciones de trabajo seguras: equipo adecuado, protección contra riesgos, capacitación cuando es necesaria, y un ambiente que no ponga en peligro tu vida ni tu salud.

Esto es especialmente importante en trabajos de mayor riesgo — construcción, fábricas, agricultura, limpieza con químicos, y muchos otros donde a menudo trabajan inmigrantes—, donde la seguridad puede ser, literalmente, cuestión de vida o muerte.

OSHA te protege sin importar tu estatus

Aquí hay un punto fundamental y verificado: **OSHA protege a todos los trabajadores, sin importar su estatus migratorio.** Y algo crucial: cuando OSHA investiga una queja de seguridad, no verifica el estatus migratorio de los empleados. Su misión es la seguridad en el trabajo, no la inmigración.

Esto significa que tienes derecho a reportar condiciones peligrosas sin que ese reporte se convierta en una verificación de tu estatus.

Puedes presentar una queja confidencial

Si tu lugar de trabajo es peligroso y tu empleador no corrige los riesgos, tienes derecho a pedir una inspección de OSHA. Puntos importantes:

- Puedes presentar una queja de manera confidencial.
- Puedes pedir que tu nombre no se revele a tu empleador.
- OSHA puede inspeccionar el lugar de trabajo.
- Es ilegal que tu empleador tome represalias contra ti por reportar un peligro de seguridad.

La línea de OSHA es **1-800-321-OSHA (1-800-321-6742)**, y existen formularios de queja disponibles también en español. Es importante reportar pronto, porque OSHA generalmente solo puede actuar sobre violaciones que existen o existieron en un período reciente.

Tip del inmigrante: Nunca aceptes en silencio condiciones de trabajo que ponen en peligro tu vida o tu salud, por miedo a perder el empleo o a tu estatus. Ningún trabajo vale tu vida ni tu integridad física. OSHA existe precisamente para protegerte, no verifica tu estatus migratorio cuando investiga peligros, y es ilegal que tu empleador tome represalias por reportar condiciones inseguras. Si tu lugar de trabajo es peligroso y no lo corrigen, tienes el derecho y la opción de reportarlo de forma confidencial. Tu seguridad es lo primero, siempre.

Sección 6: compensación para trabajadores

¿Qué pasa si te lesionas haciendo tu trabajo? Para eso existe la compensación al trabajador (workers' compensation), un sistema que protege a quienes sufren un accidente o una lesión en el empleo. Es una de las protecciones más importantes y, lamentablemente, una de las que más se les niega indebidamente a los trabajadores inmigrantes.

Qué es la compensación al trabajador

La compensación al trabajador es un sistema, administrado por cada estado, que cubre a los empleados que se lesionan o enferman a causa de su trabajo. Generalmente cubre cosas como los gastos médicos del tratamiento de la lesión y una parte de los salarios que pierdes mientras no puedes trabajar por esa lesión.

La idea es que, si te haces daño trabajando, no tengas que cargar tú solo con los costos médicos ni quedarte sin nada mientras te recuperas.

Aplica en la mayoría de los estados sin importar el estatus

Un punto importante y verificado: en la mayoría de los estados, los trabajadores son elegibles para la compensación al trabajador si se lesionan en el empleo, independientemente de su estatus migratorio. Es decir, si te lesionas trabajando, en la mayoría de los lugares tienes derecho a esta protección aunque seas inmigrante.

Como cada estado administra su propio sistema, los detalles varían. Pero el principio general es que esta protección suele alcanzar a los trabajadores sin importar su estatus.

Qué hacer si te lesionas en el trabajo

- **Reporta la lesión a tu empleador** lo antes posible. Suele haber plazos.
- **Busca atención médica** y guarda todos los documentos.
- **Documenta todo:** cómo ocurrió, cuándo, qué pasó, testigos.
- **No firmes nada que no entiendas** ni aceptes que te presionen a decir que no fue en el trabajo.
- **Conoce el sistema de tu estado:** cada estado tiene su junta de compensación al trabajador.
- **Busca ayuda** si te niegan lo que te corresponde; un abogado de compensación laboral puede ayudarte.

Tip del inmigrante: Si te lesionas en el trabajo, ten mucho cuidado con los empleadores que intentan presionarte para que digas que la lesión no ocurrió en el trabajo, que no la reportes, o que uses tu propio seguro en lugar de la compensación laboral. Algunos hacen esto para evitar responsabilidad. Reportar la lesión correctamente y a tiempo es clave para proteger tu derecho a la compensación. No dejes que el miedo o la presión te hagan renunciar a una protección que podría cubrir tus gastos médicos y parte de tu salario mientras te recuperas. Tu salud y tu sustento están en juego.

Sección 7: prohibido la discriminación y el acoso

Mereces ser tratado con respeto y dignidad en tu trabajo. La ley prohíbe que te discriminen o te acosen por quién eres. Esta protección también alcanza a los trabajadores inmigrantes.

Qué prohíbe la ley

Las leyes federales contra la discriminación prohíben que un empleador te trate de manera injusta por características como tu raza, tu color, tu origen nacional, tu religión, tu sexo, tu edad (en ciertos casos) y otras características protegidas. Esto cubre decisiones sobre contratación, despido, salario, ascensos y condiciones de trabajo.

La discriminación por origen nacional es especialmente relevante para los inmigrantes: un empleador no puede tratarte peor por venir de otro país, por tu acento, o por tu origen étnico.

El acoso también está prohibido

El acoso en el trabajo —incluyendo el acoso sexual y el acoso basado en características protegidas— también es ilegal. Nadie debe tolerar un ambiente de trabajo hostil, insultos repetidos, intimidación o avances sexuales no deseados. Tienes derecho a un ambiente de trabajo libre de acoso.

La agencia que te protege

La discriminación y el acoso laboral a nivel federal son competencia de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC). Si crees que has sido víctima de discriminación o acoso, puedes presentar una queja. La EEOC se puede contactar al **1-800-669-4000**, y atiende en varios idiomas.

Un detalle importante: las quejas por discriminación suelen tener plazos para presentarse, así que no conviene demorarse demasiado si decides actuar.

Tip del inmigrante: No normalices el maltrato pensando que “así son las cosas” o que por ser inmigrante tienes que aguantar insultos, humillaciones o acoso. No es así. Tienes derecho a ser tratado con dignidad, y la ley prohíbe que te discriminen por tu origen nacional, tu raza o tu acento, o que te acosen en el trabajo. Si vives una situación así, documéntala —fechas, qué pasó, quién estuvo presente— y conoce que existen agencias como la EEOC que protegen tu derecho a un trato justo. El respeto no es un privilegio que se gana; es un derecho que te corresponde.

Sección 8: protección contra represalias y robo de salario

Dos protecciones más, profundamente conectadas, cierran el panorama de tus derechos: la protección contra las represalias por reclamar tus derechos, y la protección contra el robo de tu salario.

No pueden tomar represalias contra ti

Una de las protecciones más importantes es esta: por lo general, es ilegal que un empleador tome represalias contra ti por ejercer tus derechos laborales. Esto incluye represalias por reportar condiciones inseguras, por reclamar tu

salario o tus horas extras, por presentar una queja por discriminación, o por hablar con tus compañeros sobre las condiciones de trabajo.

La ley reconoce que, sin esta protección, los demás derechos serían inútiles: de nada serviría tener derecho a reclamar si te pudieran castigar libremente por hacerlo. Por eso existe esta protección contra represalias.

Hablar con tus compañeros está protegido

Un punto que muchos no conocen: tienes derecho, en general, a hablar con tus compañeros de trabajo sobre los salarios y las condiciones de trabajo, y a actuar en conjunto para mejorarlas. Esta “actividad concertada” está protegida, y aplica a los trabajadores sin importar su estatus migratorio. Un empleador que te castiga por organizarte con tus compañeros para mejorar las condiciones está, por lo general, violando la ley.

El robo de salario

El robo de salario (wage theft) ocurre cuando un empleador no te paga lo que te debe: no te paga el mínimo, no te paga las horas extras, no te paga todas las horas, o simplemente no te paga. Es una de las formas más comunes de explotación del trabajador inmigrante.

La buena noticia, verificada y respaldada por los tribunales, es esta: **los trabajadores pueden reclamar los salarios que no les pagaron por el trabajo que ya realizaron, sin importar su estatus migratorio.** Si trabajaste, ganaste ese salario, y tienes derecho a reclamarlo. Tu estatus no borra el trabajo que hiciste ni el pago que te corresponde por él.

Tip del inmigrante: Guarda toda la evidencia de tu trabajo y tu salario: tus registros de horas, los recibos de pago si los hay, mensajes con tu empleador, nombres de compañeros que puedan ser testigos. Si alguna vez necesitas reclamar un salario robado, esa evidencia es tu fuerza. Y recuerda: reclamar el salario que ganaste con tu trabajo no es pedir un favor ni “buscar problemas”; es exigir lo que es tuyo por derecho y por justicia.

El trabajo honrado merece su pago honrado, y la ley está de tu lado en esto.

Sección 9: qué hacer si violan tus derechos

Conocer tus derechos es el primer paso. El segundo es saber qué hacer si te los violan. Aquí tienes una guía práctica de acción y los recursos oficiales a los que puedes acudir.

Paso 1: documenta todo

Tu mejor herramienta es la documentación. Desde hoy, lleva registro de:

- Tus horas de trabajo (día, entrada, salida).
- Lo que te pagan y cómo.
- Cualquier incidente: condiciones inseguras, maltrato, discriminación.
- Nombres de testigos y fechas.
- Guarda recibos, mensajes y cualquier documento.

Paso 2: conoce a quién acudir

Según el problema, hay distintas agencias oficiales, y un dato clave: estas agencias laborales se enfocan en su misión (salario, seguridad, discriminación), no en verificar tu estatus migratorio.

- **Problemas de salario o de horas extras:** la División de Horas y Salarios del Departamento del Trabajo. Teléfono: **1-866-4-US-WAGE (1-866-487-9243)**.
- **Condiciones inseguras de trabajo:** OSHA. Teléfono: **1-800-321-OSHA (1-800-321-6742)**.
- **Discriminación o acoso:** la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC). Teléfono: **1-800-669-4000**.
- **Represalias por actividad sindical o concertada:** la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB). Teléfono: **1-866-667-NLRB (1-866-667-6572)**.
- **Lesiones en el trabajo:** la junta de compensación al trabajador de tu estado.

Paso 3: busca ayuda legal o de organizaciones

Para problemas serios, busca apoyo: - **Abogados laborales.** Muchos atienden casos de trabajadores y algunos cobran solo si ganan. - **Organizaciones de derechos de los trabajadores.** Existen organizaciones sin fines de lucro y centros de trabajadores que ayudan, a menudo gratis y sin importar el estatus. - **Clínicas legales.** Algunas universidades y organizaciones ofrecen ayuda legal gratuita.

Paso 4: actúa a tiempo

Muchos derechos tienen plazos para reclamarse. Si decides actuar, no lo dejes para después indefinidamente, porque podrías perder la oportunidad. Infórmate sobre los plazos que aplican a tu caso.

Tip del inmigrante: El miedo a las represalias o a tu estatus no debe impedirte por completo informarte sobre tus opciones. Las agencias laborales como el Departamento del Trabajo, OSHA y la EEOC se dedican a hacer cumplir las leyes laborales, no a la inmigración, y muchas organizaciones de trabajadores ayudan de forma confidencial y sin importar el estatus. Antes de decidir qué hacer, infórmate bien sobre tu situación específica, idealmente con un abogado laboral o una organización de confianza. Conocer tus opciones no te obliga a nada, pero te permite tomar decisiones con conocimiento en lugar de solo con miedo.

Conclusión: un trabajador que conoce sus derechos

Empezamos esta guía desmintiendo un mito dañino: el de que el trabajador inmigrante “no tiene derechos”. Ahora ya sabes la verdad. Conoces el principio fundamental —que tus derechos laborales básicos te protegen sin importar tu estatus— y conoces los derechos específicos que de él se desprenden: el salario mínimo, las horas extras, los descansos según tu estado, la seguri-

dad en el trabajo y las protecciones de OSHA, la compensación si te lesionas, la protección contra la discriminación y el acoso, y la protección contra represalias y robo de salario. Y sabes qué hacer y a quién acudir si alguno de estos derechos se viola.

Este conocimiento te transforma. El trabajador que conoce sus derechos no es el mismo que el que los ignora: se para distinto, reconoce el abuso cuando lo ve, y es mucho más difícil de explotar. No te convierte en alguien conflictivo; te convierte en alguien informado, digno y capaz de defenderse cuando hace falta.

Recuerda las dos verdades que sostienen todo: primero, que tienes derechos, reales y respaldados por la ley; y segundo, que para los problemas serios conviene buscar la ayuda de un abogado laboral o de una organización de confianza, porque cada caso tiene sus particularidades. El conocimiento de esta guía es tu base; la asesoría profesional es tu estrategia para los casos difíciles.

Trabajas duro, con esfuerzo y con honradez. Mereces que se respeten tus derechos, que se te pague lo justo, que se cuide tu seguridad y que se te trate con dignidad. Esos no son privilegios que debas mendigar: son derechos que te corresponden. Lléalos contigo, conócelos, y defiéndelos. Un trabajador que conoce sus derechos es un trabajador más libre, más fuerte y más difícil de explotar. Ahora ese trabajador eres tú.

Esta guía tiene propósito exclusivamente educativo e informativo. No constituye asesoría legal personalizada ni reemplaza la consulta con un abogado laboral acreditado. Las leyes laborales cambian con el tiempo y varían significativamente según el estado y la situación particular de cada persona; los derechos descritos aquí pueden tener matices y excepciones. Verifique siempre la información actualizada con fuentes oficiales y consulte a un profesional legal para su caso específico. Dr. Alexander Jesús Figueredo Izaguirre · RP #108356.

Dr. Alexander Jesús Figueredo Izaguirre · RP #108356

Médico formado en Cuba · Residente permanente en los Estados Unidos

“Educate · Protégete · Asegura tu futuro”

Sobre el autor

El Dr. Alexander Jesús Figueredo Izaguirre es médico cubano, especializado en Medicina General Integral con residencia en Urología. En abril de 2021, tras denunciar públicamente la escasez de medicamentos y las condiciones del sistema de salud cubano, fue expulsado del sistema sanitario de la isla. En noviembre de ese año, el régimen anuló oficialmente su título médico.

Llegó a los Estados Unidos en julio de 2022, después de un trayecto que lo llevó por Guyana, Brasil, Bolivia, Perú, Ecuador, Colombia y la selva del Darién. Reside en Houston, Texas, con residencia permanente, y trabaja mientras avanza en la validación de sus credenciales médicas. Conoce de cerca la realidad del trabajador inmigrante: el esfuerzo, los desafíos, y la importancia de conocer los propios derechos para no ser explotado.

Es autor de *Sobreviviendo al caos: La Cuba paralela*, y creador de la **Biblioteca Latina de Supervivencia en EE.UU.**: una colección de guías, manuales y libros en español diseñados para que el inmigrante latino entienda este país, defienda su dinero, su salud y sus derechos, y construya su futuro con conocimiento y dignidad.

“Perdieron un médico pero ganaron un patriota.”

“Volveré el día que seas libre, Cuba.”

{© 2027 Dr. Alexander Jesús Figueredo Izaguirre. Todos los derechos reservados. Esta guía tiene propósito exclusivamente educativo. No constituye asesoría legal personalizada. Las leyes laborales varían según el estado y cada caso. Consulte a un abogado laboral acreditado para su situación particular. Dr. Alexander Jesús Figueredo Izaguirre · RP #108356.}