

¡Conozca sus derechos!
La Disposición Antidiscriminación
de la Ley de Inmigración y Nacionalidad
(Immigration and Nationality Act, INA)

La División de Derechos Civiles del Departamento de Justicia de los Estados Unidos cuenta con una oficina que se dedica a asegurar que los empleadores no discriminen a los individuos que estén autorizados a trabajar en el país por ser inmigrantes o de otra nacionalidad. Negarse a contratar a un empleado a causa de su nacionalidad o por no ser ciudadano estadounidense es ilegal. La ley también protege a los empleados cuando sus empleadores los discriminan al exigirles demasiados documentos que comprueben autorización para trabajar en los Estados Unidos, o al rechazarles documentos validos.

P: ¿Cómo me doy cuenta si un empleador está violando la ley?

R: Un empleador discrimina a un empleado por no ser ciudadano o por su nacionalidad cuando:

- solicita explícitamente un permiso de residencia (green card, “tarjeta verde”) al empleado.
- solicita a algún empleado más documentos de los que se necesitan para completar el formulario I-9.
- rechaza documentos validos que autorizan al empleado a trabajar en los Estados Unidos.
- se niega a permitir que algún empleado comience a trabajar alegando que su nombre y su número de seguridad social no coinciden.
- se niega a contratar a un refugiado o a un asilado debido a que no poseen números de seguridad social o tarjetas verdes.
- sólo contrata ciudadanos estadounidenses (a menos que esa política sea un requisito legal).
- solicita a algún empleado los documentos que lo autorizan a trabajar antes de ofrecerle el empleo.
- despidе a un empleado autorizado a trabajar por haber mentido sobre su anterior condición de indocumentado, pero no despidе a otros empleados por mentir acerca de otros aspectos de su currículum.

P: ¿Y qué sucede con la verificación de estatus (E-Verify)?

R: Un empleador discrimina a un empleado al verificar su estatus si lo trata de manera diferente durante el proceso de verificación de estatus a causa de su nacionalidad o de su condición de ciudadano o de inmigrante. Como, por ejemplo, si el empleador:

- realiza la verificación del estatus de un empleado antes de ofrecerle el puesto.
- solicita a algún empleado que autoverifique su estatus mediante la opción *Self Check* de *E-Verify*
- verifica el estatus de algunos de los nuevos empleados, pero no de todos.
- no permite que algún empleado impugne una “falta de confirmación provisional” (tentative non confirmations, TNC).

- no permite que algún empleado trabaje mientras impugna una TNC.

P: ¿Qué debo hacer si creo que no contrataron a alguien o lo echaron de su empleo por su nacionalidad o por su condición de no ciudadano?

*R: Notifique a la Oficina de Asesoramiento Especial para Prácticas Injustas en el Empleo Relacionadas a la Inmigración (Office of Special Counsel for Immigration Related Unfair Employment Practices, OSC) de la División de Derechos Civiles del Departamento de Justicia de los Estados Unidos. Llame a la **línea de asistencia al empleado 1-800-255-7688** de 9 AM a 5 PM E.S.T. (Teletipo para las personas con discapacidad auditiva 1-800-237-2515).*

No solicitaremos su nombre. Disponemos de intérpretes telefónicos en muchos idiomas, de ser necesario. Es ilegal tomar represalias contra alguien, intimidarlo o amenazarlo por ponerse en contacto con la línea de asistencia, o por ayudar de alguna manera en una investigación, o por presentar un cargo en la OSC.

Para obtener más información, material de difusión o un formulario de cargo, o para conocer los *webinar* de los nuevos empleados de la OSC, llame a la línea de asistencia o visite:
<http://www.justice.gov/crt/about/osc>.