



# NOVICIAS DE OSC

La Oficina del Consejero Especial para Prácticas Injustas en el Empleo Relacionadas a Inmigración (“OSC” por sus siglas en Inglés) investiga y procesa las acusaciones de discriminación por causa de nacionalidad y estado de ciudadanía con relación a la contratación, el despido y el reclutamiento o la referencia por comisión, así como las prácticas injustas de documentación durante el proceso de verificación de elegibilidad de empleo, y las represalias bajo la provisión de antidiscriminación de la Ley de Inmigración y Nacionalidad (“INA” por sus siglas en Inglés). Además, la OSC lleva a cabo actividades de instrucción pública dirigidas a educar a los empleadores, los trabajadores, y el público en general sobre sus derechos y responsabilidades bajo la provisión de antidiscriminación de la INA. Visite nuestra página de web en: [www.justice.gov/crt/about/osc](http://www.justice.gov/crt/about/osc).

## CAPACITACIÓN ENTRE DIFERENTES AGENCIAS Y LA OSC

Además de sus esfuerzos continuos para educar al público sobre los derechos y responsabilidades bajo la provisión de antidiscriminación de la INA, la OSC consulta regularmente con otras agencias federales sobre asuntos de aplicación de la ley y políticas, y lleva a cabo presentaciones conjuntas de educación pública o participa en iniciativas conjuntas de educación pública. En los últimos años, la OSC llevó a cabo actividades de capacitación para los empleados de otras agencias federales y organizó actividades de capacitación para los empleados de la OSC ofrecidos por representantes de otras agencias federales. Entre los socios de la iniciativa de capacitación recíproca de la OSC se incluyeron: la División de Verificación de los Servicios de Ciudadanía e Inmigración de los EE. UU., la Unidad de Cumplimiento en el Lugar de Trabajo del Servicio de Inmigración y Control de Aduanas, la División de Salarios y Horas del Departamento de Trabajo, la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales del Departamento de Trabajo, la Oficina de Certificación Laboral de Extranjeros del Departamento de Trabajo, la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, y La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo. La OSC valora estas capacitaciones mutuas como una oportunidad única de facilitar la coordinación con otras agencias sobre asuntos de cumplimiento y políticas que tienen intereses comunes. La OSC cree que la capacitación recíproca también ayuda a los empleados de las agencias a dirigir al público a la agencia más adecuada para abordar los asuntos específicos que lo afectan.

## LA OSC ACTUALIZA MATERIAL DE REFUGIADOS Y ASILADOS Y PUBLICA LOS FOLLETOS “CONOZCA SUS DERECHOS” PARA LOS INDIVIDUOS INCLUIDOS EN LA DACA

Históricamente, la OSC ha conducido actividades de educación pública para los refugiados y asilados, las organizaciones que trabajan con esas poblaciones, y los empleadores que los contratan. La OSC recientemente revisó su folleto para el trabajador refugiado y asilado y su folleto para empleadores de refugiados y asilados para educar a los trabajadores, a sus defensores, y a sus empleadores sobre los asuntos generales de la verificación de la elegibilidad de empleo que enfrentan los asilados, los refugiados, y sus empleadores. El folleto del trabajador se tradujo a diferentes idiomas, incluidos el amárico, árabe, armenio, birmano, persa, francés, kayah, nepalés, ruso, sgaw karen, chino, somalí, español y tigrina.

La OSC también publicó recientemente un folleto llamado “Conozca sus derechos” dirigido a los individuos incluidos bajo la Acción Diferida para los Llegados en la Infancia (“DACA” por sus siglas en Inglés) para educar a esos trabajadores y a aquellas personas que los representan sobre los asuntos específicos con los que se pueden encontrar los beneficiarios de la DACA al completar el Formulario I-9. El folleto de la DACA de la OSC está disponible en inglés y en español. Encontrará todo el material de educación pública de la OSC en su sitio web o comunicándose con la OSC por correo electrónico para solicitar copias impresas de los folletos de educación.



Presentación de Isabel Otero, personal de la OSC, para los trabajadores y defensores en Augusta, Georgia (GA), febrero de 2014.

## NUEVAS OPORTUNIDADES DE PRÁCTICA PROFESIONAL EN LA OSC

La OSC depende de los estudiantes voluntarios durante todo el año para ayudar a su personal en los litigios, investigaciones, políticas, y educación pública. Recientemente, la OSC se dio cuenta de la popularidad y el crecimiento de las prácticas para estudiantes en los programas de estudio de asistente legal. Dado que muchos programas de estudio de asistente legal ahora incluyen un requerimiento de práctica profesional, la OSC decidió ampliar su programa actual de estudiantes voluntarios para incluir también a los estudiantes de estudio de asistente legal. Alentamos a los solicitantes que estén interesados a que revisen las publicaciones de la OSC sobre prácticas profesionales en la página de web en: <http://www.justice.gov/crt/about/osc/internopp.php>.

## **LO ESPERAMOS PARA NUESTROS PRÓXIMOS SEMINARIOS DE WEB:**

El 8 de abril de 2014 a la 1:00 p. m. hora estándar del este (“EST” por sus siglas en inglés) [Regístrese](#) para el seminario virtual: ***Conjunto de la OSC y el USCIS Sobre los Derechos del Empleado***

El 9 de abril de 2014 a las 2:30 p. m. EST [Regístrese](#) para el seminario virtual: ***La OSC para Trabajadores y Defensores***

El 17 de abril de 2014 a las 11:00 a. m. EST [Regístrese](#) para el seminario virtual: ***Conjunto de la OSC y el USCIS Sobre los Derechos del Empleado***

El 17 de abril de 2014 a las 3:30 p. m. EST [Regístrese](#) para el seminario virtual: ***La OSC para Trabajadores y Defensores “en español”***

El 22 de abril de 2014 a las 11:00 a. m. EST [Regístrese](#) para el seminario virtual de ***La OSC para Empleadores y Representantes de Recursos Humanos***

El 23 de abril de 2014 a las 5:00 p. m. EST [Ingrese aquí](#) durante el seminario virtual: ***Conjunto “en español” de la OSC y el USCIS Sobre los Derechos de los Empleados***

El 7 de mayo de 2014 a las 3:00 p. m. EST [Regístrese](#) para el seminario virtual: ***La OSC para Trabajadores y Defensores “en español”***

El 21 de mayo de 2014 a las 2:00 p. m. EST Contáctese con OSC a [OSCCRT@usdoj.gov](mailto:OSCCRT@usdoj.gov) para registrarse para el seminario virtual: Instrucción de la OSC para Agencias de Empleo Justo y Equitativo

El 22 de mayo de 2014 a las 4:00 p. m. EST [Regístrese](#) para el seminario virtual: ***La OSC para Empleadores y Representantes de Recursos Humanos***

El 11 de junio de 2014 a la 1:00 p. m. EST [Regístrese](#) para el seminario virtual: ***La OSC para Trabajadores y Defensores***

El 17 de junio del 2014 a las 2:00 p. m. EST [Regístrese](#) para el seminario virtual: ***La OSC para Empleadores y Representantes de Recursos Humanos***

*Note que los seminarios serán en inglés a menos de que el idioma este especificado. Para obtener más fechas y horarios, visite <http://www.justice.gov/crt/about/osc/webinars.php>. (Todos los seminarios virtuales tienen un máximo de 200 participantes).*



Credito de foto: <http://tinyurl.com/kqtlkfp>

## **INTERVENCIONES INFORMALES DE LA OSC**

El programa de intervención de la línea directa de la OSC permite al personal de la OSC trabajar de manera informal con los trabajadores y empleadores y, en muchos casos, resolver potenciales asuntos de discriminación en horas o minutos, con lo cual se evitan las demoras y los costos asociados con las investigaciones y litigación prolongadas. Las intervenciones de la OSC pueden dar como resultado la reincorporación al trabajo del trabajador, el pago retroactivo o la capacitación. A continuación verá dos ejemplos recientes de intervenciones exitosas.

En octubre del 2013, la OSC intervino para preservar el empleo de un residente permanente legal. El trabajador había trabajado para un proveedor de atención médica durante varios años y había presentado su tarjeta de residente permanente (I-551) al completar el Formulario I-9. Cuando se venció su tarjeta de residente permanente, el empleador del trabajador le pidió que le mostrara una tarjeta que no estuviera vencida para poder reverificar su autorización de empleo. El trabajador no tenía una tarjeta de residente permanente nueva y tampoco la había solicitado. Como consecuencia, el empleador decidió despedir al trabajador. Luego de buscar empleo durante más de un mes, un amigo del trabajador le aconsejó que llamara a la OSC. La OSC se puso en contacto con el empleador de inmediato y le explicó que la tarjeta de residente permanente no se tendría que haber verificado nuevamente. El empleador permitió que el trabajador volviera a su empleo y le pagó \$4999.20 a modo de pago retroactivo.

En noviembre del 2013, la OSC intervino para conservar el empleo de una trabajadora salvadoreña que tenía un estado de protección temporal (Temporary Protected Status, “TPS” por sus siglas en inglés). Despidieron a la trabajadora luego de que su documento de autorización de empleo (Employment Authorization Document, “EAD” por sus siglas en inglés) venciera el 9 de septiembre de 2013. Luego de esperar varias semanas a que le llegara su nueva EAD, la trabajadora llamó al USCIS para obtener una actualización de su tarjeta de renovación, y la recomendaron comunicarse con la OSC. La OSC llamó al personal de recursos humanos de la empresa y le explicó que las EADs para los salvadoreños con TPS se habían extendido de forma automática por seis meses. La OSC también envió una copia por correo electrónico del aviso del *Registro Federal* en la que se explicaba la extensión automática al empleador. Luego de unos días, el empleador decidió reincorporar a la trabajadora y pagarle aproximadamente \$3270.04 como pago retroactivo.

## **AÑO EN QUE LA OSC ROMPIÓ EL RÉCORD**

En el año fiscal 2013, la OSC estableció un récord nuevo al recaudar casi \$900,000 en sanciones civiles bajo la provisión de antidiscriminación de la INA. Durante el mismo período, la OSC también recaudó más de \$250,000 en otorgamientos de pago retroactivo para las víctimas de discriminación. Las actividades recientes de cumplimiento de la ley por la OSC se resumen en la segunda página de este boletín informativo.

**ACTIVIDADES RECIENTES DE CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE LA OSC**

El 30 de enero de 2014, el Departamento de Justicia emitió un [comunicado de prensa](#) en el que anunció un [acuerdo de conciliación](#) con la ciudad de Waterloo, Iowa, en el cual se resolvieron alegaciones de que la ciudad había violado la provisión de antidiscriminación de la INA al imponer un requerimiento de ciudadanía estadounidense en el proceso de contratación para los bomberos principiantes. La ciudad de Waterloo acordó pagar \$13,000 en sanciones civiles a los Estados Unidos, proporcionar a la parte demandante otra oportunidad de postularse para el cargo y para contratar, o de otra forma compensar, a la parte demandante si el desempeño en las evaluaciones de contratación de la ciudad de la parte demandante confirmara que, de no ser por la discriminación, hubiera sido contratado.



El 23 de enero de 2014, el Departamento de Justicia emitió un [comunicado de prensa](#) en el que anunció que la OSC llegó a un [acuerdo de conciliación](#) con una agencia de empleo de Methuen, Massachusetts, el cual resolvió reclamaciones de que la empresa se había involucrado en la discriminación por estatus de ciudadanía. El empleador acordó identificar y proporcionar un pago retroactivo a los individuos que sufrieron pérdida de salario como resultado de las supuestas prácticas discriminatorias de verificación, pagar \$10,500 en sanciones civiles a los Estados Unidos, realizar capacitación sobre la provisión de antidiscriminación de la INA y estar sujeto a un período de monitoreo por dos años sobre sus prácticas de verificación de elegibilidad para el empleo.

El 15 de noviembre de 2013, el Departamento de Justicia emitió un [comunicado de prensa](#) en el que anunció que la OSC llegó a un [acuerdo de conciliación](#) con un restaurante de San Francisco, California, en el que se resolvieron alegaciones de que el empleador se negó a aceptar nuevos documentos de autorización de empleo para verificar nuevamente la elegibilidad para trabajar de un empleado. La investigación también reveló una práctica de abuso de documentación. El empleador acordó pagar \$700 como pago retroactivo a la parte demandante, \$485 en sanciones civiles a los Estados Unidos, y, además, el empleador recibirá capacitación sobre la provisión de antidiscriminación del INA.

El 18 de octubre de 2013, el Departamento de Justicia emitió un [comunicado de prensa](#) en el que anunció que la OSC llegó a un [acuerdo de conciliación](#) con la Oficina del Jefe de la Policía del Condado de Arapahoe, Colorado, en el que se resolvieron alegaciones de que la Oficina violó la provisión de antidiscriminación de la INA dado que solo permitía a ciudadanos de los EE. UU. ocupar posiciones en agencias encargados del orden público. La Oficina del Jefe de la Policía acordó pagar \$500 en sanciones civiles a los Estados Unidos. El empleador ya había abordado el pago retroactivo para las reclamaciones de una víctima identificada, a través de un acuerdo anterior sobre la base de una demanda privada. Además, la Oficina del Jefe de la Policía acordó informar a otros solicitantes afectados que no son ciudadanos de los EE. UU. que pueden volver a presentarse para posiciones disponibles en agencias encargados del orden público.

El 27 de septiembre de 2013, el Departamento de Justicia emitió un [comunicado de prensa](#) en el que anunció que la OSC llegó a un [acuerdo de conciliación](#) con una agencia de empleo en el que se resolvió una alegación de que su sucursal del Parque Hanover, Illinois, había violado la provisión de antidiscriminación de la INA al pedir diferentes tipos o mayor cantidad de documentos a los individuos durante el proceso de verificación de elegibilidad de empleo según el estado de ciudadanía del individuo. El empleador acordó pagar \$21,100 en sanciones civiles a los Estados Unidos, estar sujeto a un período de monitoreo de 18 meses y a que miembros designados del personal de la empresa reciban capacitación por parte de la OSC sobre las responsabilidades de los empleadores bajo la provisión de antidiscriminación de la INA.

El 27 de septiembre de 2013, el Departamento de Justicia emitió un [comunicado de prensa](#) en el que anunció que la OSC llegó a un [acuerdo de conciliación](#) con una empresa multinacional de tecnología con sede en Armonk, Nueva York en el que se resuelven acusaciones de que la empresa violó la provisión de antidiscriminación de la INA al colocar publicaciones de trabajo en línea para desarrolladores de aplicaciones y software que incluían preferencias de estatus de ciudadanía para las personas que tenían visas temporales F-1 y H-1B. El empleador acordó pagar \$44,400 en sanciones civiles a los Estados Unidos, evaluar sus procedimientos de contratación y reclutamiento, capacitar a su personal de recursos humanos para garantizar el cumplimiento de la INA y estar sujeto a presentar los informes necesarios por un período de dos años.

**Agradecemos su opinión. ¿Hay algún tema sobre el cual le gustaría leer en nuestro boletín informativo? Envíenos un correo electrónico a [oscrt@usdoj.gov](mailto:oscrt@usdoj.gov).**

**ACTIVIDADES RECIENTES DE CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE LA OSC (CONTINUADO)**

El 26 de septiembre de 2013, el Departamento de Justicia emitió un [comunicado de prensa](#) en el que anunció que la OSC llegó a un [acuerdo de conciliación](#) con una empresa de vivero e invernadero en Manheim, Pennsylvania, sobre la base de acusaciones de que el empleador estaba involucrado en la discriminación por estatus de ciudadanía, dado que prefirió contratar a personas que tenían una visa temporal en lugar de a seis residentes permanentes legales de Nepal, violando la provisión de antidiscriminación de la INA. El empleador acordó pagar \$2250 en sanciones civiles a los Estados Unidos, pagar \$59,617 en pago retroactivo a los seis residentes legales permanentes que fueron víctimas, proporcionar a sus empleados capacitación sobre los requerimientos antidiscriminatorios de la INA, adoptar políticas de no discriminación en relación con el reclutamiento y la contratación, y mantener y enviar registros al Departamento de Justicia durante el plazo de un año del acuerdo.

El 25 de septiembre de 2013, el Departamento de Justicia emitió un [comunicado de prensa](#) en el que anunció que llegó a un [acuerdo de conciliación](#) con una agencia de empleo basada en Clute, Texas en el que se resuelven acusaciones de abuso de documentación en el proceso de verificación de elegibilidad de empleo. La División inició la investigación sobre la base de la información obtenida del Servicio de Ciudadanía e Inmigración de los Estados Unidos. El empleador acordó pagar \$53,880 en sanciones civiles, crear un fondo de pago retroactivo de \$35,000 para las víctimas que perdieron su trabajo debido a las prácticas del empleador, recibir capacitación sobre la provisión de antidiscriminación de la INA y estar sujeto a dos años de monitoreo.

El 9 de septiembre de 2013, el Departamento de Justicia emitió un [comunicado de prensa](#) en el que anunció que llegó a un [acuerdo de conciliación](#) con una agencia de empleo con sede en Troy, Michigan, en el que resolvió una acusación de discriminación por estatus de ciudadanía en el proceso de reverificación de elegibilidad de empleo que violaba la provisión de antidiscriminación de la INA. El empleador acordó pagar \$1888.60 como pago retroactivo a la parte afectada, pagar \$1100 en sanciones civiles, y recibir capacitación sobre la provisión de antidiscriminación de la INA.

**LO ESPERAMOS PARA NUESTROS PRÓXIMOS SEMINARIOS DE WEB (CONTINUADO):**

El 9 de julio de 2014 a las 04:00 p. m. EST

[Regístrese](#) para el seminario virtual: *La OSC para Trabajadores y Defensores “en español”*

El 16 de julio de 2014 a las 04:00 p. m. EST

[Regístrese](#) para el seminario virtual: *La OSC para Trabajadores y Defensores*

El 23 de julio de 2014 a la 01:00 p. m. EST

[Regístrese](#) para el seminario virtual: *La OSC para Empleadores y Representantes de Recursos Humanos*



Note que los seminarios serán en española menos de que el idioma este especificado. Para obtener más fechas y horarios, visite <http://www.justice.gov/crt/about/osc/webinars.php>. (Todos los seminarios virtuales tienen un máximo de 200 participantes).

Credito de foto: <http://tinyurl.com/kqtlkjp>

**DEPARTAMENTO DE JUSTICIA DE E.E.U.U.**

La Oficina del Consejero Especial para Prácticas Injustas en el Empleo Relacionadas a Inmigración  
Division de Derechos Civiles  
950 Pennsylvania Avenue, N.W. (NYA)  
Washington, D.C. 20530

Número principal: (202) 616-5594  
Número de fax: (202) 616-5509  
Sitio web: <http://www.justice.gov/crt/about/osc>.

**Liderazgo de la OSC:**

Vice Consejero Especial Interino  
Alberto Ruisanchez

Consejeros Especiales de Litigio  
C. Sebastian Aloat  
Elise S. Shore

Consejera Especial de Política  
Jennifer Sultan