



NO INICIAS DE OSC

La Oficina del Consejero Especial para Prácticas Injustas en el Empleo Relacionadas a Inmigración (OSC) investiga y enjuicia alegaciones de discriminación a base de origen nacional y estatus de ciudadanía en la contratación, despido, y reclutamiento para honorarios, además de prácticas injustas de documentación durante el proceso de verificación y elegibilidad de empleo, y represalias bajo la provisión anti-discriminación de la Ley de Inmigración y Nacionalidad (INA). Adicionalmente, OSC hace presentaciones para educar a los empleadores, trabajadores, y el público de sus derechos y responsabilidades bajo la provisión anti-discriminación de la INA.

**¡Por Primera
Vez En
Español!**



Vice Consejera Especial de la OSC Seema Nanda y el Consejero General Interino de la Junta Lafe Solomon firmando el Memo formalizando la relación colaborativa de las agencias.

MEMO DE ENTENDIMIENTO ENTRE OSC Y LA JUNTA NACIONAL DE RELACIONES DE TRABAJO

El **8 de julio del 2013**, la Oficina del Consejero Especial firmó un [Memorando de Entendimiento](#) (Memo) con la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo de los EE.UU. (Junta). El Memo provee que si una de las agencias, durante una entrevista o procedimientos de casos, determina que una alegación cae dentro de la jurisdicción de la otra agencia, esa agencia, con el consentimiento del individuo, va a referirle el cargo a la otra. Bajo el Memo, la Junta será el delegado de OSC para aceptar el cargo y para suspender la prescripción de tiempo en la ley para esos cargos. El Memo también provee entrenamiento entre las agencias de sus procesos y coordinación de investigaciones cuando apropiado. “Los trabajadores merecen el beneficio de la eficiencia entre agencias del gobierno, y los empleadores seguirán siendo beneficiados por todo los consejos de las agencias para cumplir con las provisiones anti-discriminatorias y el Acto de Relaciones de Trabajo,” dice Seema Nanda, Vice Consejera Especial para la OSC. El Consejero General Interino de la Junta explica que, “Cooperación entre la OSC y la Junta, cuales trabajan para proteger a los trabajadores y para guiar a la comunidad de empleadores es necesaria por que las leyes federales de trabajo son complicadas.” La [Junta](#) es una agencia independiente que garantiza los derechos de los trabajadores de empresa privada para unirse o asistirle a los sindicatos; negociar colectivamente con o sin representantes; y dedicarse a otras actividades colectivas para negociar o protegerse; pero también y para rechazar estas actividades.

(Continúa en la página 2)

RECIENTES ACTIVIDADES JURIDICAS DE OSC

El **14 de agosto del 2013**, OSC llegó a un [acuerdo](#) con una agencia de empleo después de que una investigación confirmó alegaciones de abuso de documentos. La compañía rechazo documentos validos de un refugiado, por no ser ciudadano estadounidense, durante el proceso de reverificación. La compañía acordó en pagarle \$9,157.50 en sueldos perdidos a la víctima y \$1,200 en multas civiles.

El **14 de agosto del 2013**, OSC llegó a un [acuerdo](#) con una cadena comerciante nacional resolviendo alegaciones que la compañía estaba requiriendo documentos específicos de individuos autorizados a trabajar como una condición de empleo. La compañía acordó en pagarle \$1,705.50 en sueldos perdidos a la víctima, pagar \$280 en multas civiles, y someterse a entrenamiento por OSC.

El **3 de julio del 2013**, OSC llegó a un [acuerdo](#) con una agencia de trabajo después de que una investigación independiente descubrió evidencia de practicas injustas de documentos. La compañía acordó en pagar \$2,250 en multas civiles y pasar un año bajo supervisión de OSC.

El **2 de julio del 2013**, OSC llegó a un [acuerdo](#) con una compañía de almacenamiento y distribución resolviendo alegaciones que la compañía estaba requiriendo que los trabajadores que no eran ciudadanos estadounidenses presentaran ciertos documentos de trabajo pero no haciéndoles requisitos similares a los estadounidenses. La compañía acordó en pagar \$43,092 en multas civiles y poner un fondo con \$30,000 para compensar a individuos heridos por sus practicas.

(Continua en pagina 3)

OSC PUBLICA NUEVA FORMA DE CARGOS

El 15 de julio del 2013. La OSC publico la nueva revisión de la [forma de cargos](#) en su página de internet. La nueva forma está escrita mas claramente para que todos los trabajadores entiendan el proceso y para que la OSC pueda obtener la información que necesita para investigar las acusaciones. La nueva forma está disponible en inglés, español, chino, vietnamita, árabe, criollo haitiano, coriano, ruso, y tagalo. Después de recibir el cargo de discriminación, las investigaciones de la OSC típicamente toman menos de 7 meses. Víctimas pueden obtener varios tipos de alivio, incluyendo restablecimiento en el trabajo y sueldos perdidos. Para someter un cargo, por favor envíe la forma a: Office of Special Counsel for Immigration-Related Unfair Employment Practices, Civil Rights Division, US Department of Justice, 950 Pennsylvania Avenue, NW (NYA), Washington, DC 20530. Individuos también pueden imprimir y firmar la forma y enviarla por correo electrónico al: oscrcert@usdoj.gov o por fax al (202) 616-5509.

EL COMPROMISO DE OSC PARA ACCESO DE IDIOMAS

OSC ha estado revisando sus [materiales y videos educativos](#) los cuales están disponibles en varios idiomas incluyendo: español, chino, carolinio, chamorro, japonés, coriano, tagalo, bengalí, somalí, gujarati, hindi, árabe, nepalí, francés, ruso, y vietnamita. Recientemente, OSC tradujo sus folletos de “E-Verify Conozca Sus Derechos,” “Conozca Sus Derechos,” y “Nombre y Seguro Social No Coincide Información para Trabajadores” en árabe, chino, criollo haitiano, coriano, español, tagalo, y vietnamita. Los folletos de OSC para refugiados y asilados fueron traducidos en amárico, árabe, armenio, birmano, farsi, francés, kayah, nepalí, ruso, “sgaw” karen, chino, somalí, y tigríña, basado en una investigación de la necesidad de las comunidades de refugiados/asilados. Todos los folletos estarán disponibles en la página del internet de OSC en octubre del 2013. También, empezando con este boletín, OSC está publicando sus noticias en español.

Adicional a sus materiales escritos y de multimedia, OSC puede hablar por su línea directa en más de 100 idiomas. Desde enero del 2013, OSC ha tomado más de 4,000 llamadas, y el 25% fueron en idiomas aparte de inglés; más de 1,000 de esas llamadas en español. OSC no solo tiene un equipo de especialistas, investigadores, y abogados bilingües, pero también tiene acceso a un servicio de intérpretes inmediato. Así es que, OSC puede asistirle a cualquier trabajador en casi cualquier idioma que el o ella necesite.

NUEVO VIDEO EDUCATIVO

OSC [recientemente](#) publicó un nuevo video educativo para asistir a los empleadores a evitar cargos de discriminación durante el proceso de elegibilidad de empleo del formulario I-9 y en el uso de E-Verify. El nuevo video de OSC descarta las practicas que no son permitida y corren el riesgo de que resulten en cargos de discriminación bajo la ley contra discriminación. “OSC está comprometido a educar al público,” dice Seema Nanda, la Vice Consejera Especial de OSC, “y nuestro personal siempre esta buscando maneras creativas de explicar estos complicados asuntos.” ¡Vea el nuevo video [aquí!](#)

¿CÓMO OSC PUEDE SER UN RECURSO PARA TÍ?

- ⇒ **Envíenos un email a oscrcr@usdoj.gov para solicitar:**
- ⇒ **Un seminario por internet en vivo para su compañía o su organización.**
- ⇒ **Un artículo para el boletín de su compañía o su organización.**
- ⇒ **Materiales para distribuir en su sala de visita o en una de sus conferencias o para su comunidad.**

RECIENTES INTERVENCIONES DE OSC

OSC tiene un programa de intervenciones por teléfono que permite que personal de OSC trabaje informalmente con trabajadores y empleadores para resolver potenciales cargos de discriminación dentro de horas o minutos, evitando el proceso largo de litigio. Todos los días, OSC toma llamadas relacionadas a E-Verify, el Formulario I-9, asuntos de documentos y TPS. Las intervenciones de OSC también pueden resultar en restablecimiento en el trabajo, sueldos perdidos, o entrenamiento. Aquí están tres recientes ejemplos de las intervenciones:

El 12 de agosto del 2013, una trabajadora con el estatus diferido (DED) en Jacksonville, FL fue injustamente despedida por su empleador cuando su permiso de trabajo se expiro. El estatus de ella había sido automáticamente extendido, y después de 4 meses de desempleo ella llamo a OSC. El abogado llamó a su empleador inmediatamente y le proveyó con toda la información necesaria. La trabajadora fue restablecida en su trabajo y el empleador le ofreció pagar los \$7,000 en sueldos perdidos por esos 4 meses sin trabajo.

El 12 de agosto del 2013, un ciudadano estadounidense de Chicago, IL, llamó a la OSC después de que su empleador rechazó un recibo de una sustitución de la tarjeta de Seguro Social durante el proceso del formulario I-9. El investigador llamó al empleador y le explicó que ese recibo era válido por 90 días. Después de recibir esa información, el empleador permitió que el trabajador empezara inmediatamente.

El 6 de agosto del 2013, una persona con TPS de Houston, TX llamó después que ella fue injustamente despedida por su empleador. Ella tenía un permiso de trabajo que fue automáticamente extendido. La abogada de OSC llamó al empleador y le explicó que ella podía seguir trabajando. El empleador restableció a la trabajadora en una posición de supervisora y en su local preferido.



Credito de foto para Peter Dazeley/Getty Images

MEMO DE ENTENDIMIENTO ENTRE OSC Y LA JUNTA NACIONAL DE RELACIONES DE TRABAJO (CONTINUADO)

El Memo es parte de un esfuerzo de la OSC para revigorizar los [memorandos de entendimiento con varias agencias federales, estatales, y municipales](#) y así agrandando la accesibilidad a sus servicios y recursos. Con la realización de este Memo, la Junta ahorra se une a la lista de compañeros federales con memorandos, la cual incluye a El Servicio de Ciudadanía e Inmigración de los EE.UU., la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, y la Oficina Federal de Programas de Contratos y Cumplimiento en el Departamento de Trabajo de los EE.UU. Agencias ahorra pueden revisar la [Lista de Acción para Referidos](#) disponible en la página del internet de la OSC para facilitar este proceso, o pueden contactar al Abogado de Referidos de la OSC llamando a nuestra oficina o mandando un mensaje electrónico al OSCRreferral@usdoj.gov. Esas agencias que quieren referirle un cargo a la OSC deben revisar las [instrucciones](#) y la información y documentos que tienen que transmitirle a la OSC. Como siempre, para mas información de las protecciones contra discriminación en el empleo bajo las leyes de inmigración, llame a la OSC a la línea de trabajadores al 1-800-255-7688 (1-800-237-2525, TTY para deficiencias auditivas), [regístrese para un seminario por internet](#), [mandenos un email OSC](#), o visite [a la pagina del internet de la OSC](#). **Si su agencia esta interesada en explorar una colaboración con la OSC, o quisiera entrenamiento, por favor envíenos un mensaje al oscrcr@usdoj.gov.**

ACOMPÁÑANOS PARA UN SEMINARIO POR INTERNET

Septiembre 17, 2013 a las 2:00 pm EST
 Regístrese [aquí](#) para el **Seminario de OSC para Trabajadores**

Septiembre 18, 2013 a las 1:00 pm EST
Seminario para Agencias de Prácticas de Empleo Justas. Para información de registrarse para este seminario especializado por favor contacte a OSC por email al oscrcrt@usdoj.gov.

Septiembre 25, 2013 a las 3:00 pm EST
 Regístrese [aquí](#) para el **Seminario de OSC para Empleadores**

Octubre 10, 2013 a las 1:00 pm EST
 Regístrese [aquí](#) para el **Seminario de OSC para Trabajadores**

Octubre 23, 2013 a las 2:00 pm EST
 Regístrese [aquí](#) para el **Seminario de OSC para Empleadores**

Octubre 24, 2013 a las 2:00pm EST
Seminario de OSC para Miembros de IMAGE. Para información de registrarse para este seminario especializado por favor contacte a OSC por email al oscrcrt@usdoj.gov.

Credito de foto para <http://www.hitsp.org/images/graphic/webinars.jpg>

¿USTED SABIA?

OSC oye de los trabajadores y empleadores todos los días y ve muchos problemas repetitivos durante el proceso de verificación de empleo. Aquí hay varios consejos para evitar la discriminación:

- ⇒ Empleadores no deben solicitar identificación o documentos de inmigración antes de que a un trabajador le ofrezcan y acepten una posición de trabajo, no importa si están usando E-Verify.
- ⇒ Los trabajadores tienen el derecho de escoger que documentos van a enseñarle al empleador durante el proceso del Formulario I-9.
- ⇒ Empleadores no deben usar E-Verify para pre-investigar a los aplicantes de trabajo, y nada mas deben usar el programa después de que a un trabajador fuera contratado y haya completado el formulario I-9.
- ⇒ Los trabajadores deben estar conscientes de solicitudes de trabajo para "Ciudadanos Estadounidenses Nada Mas." A menos de que sea requerido por ley federal, casi ningún empleador tiene una razón para rechazar otros aplicantes con autorización legal de trabajar basado en su estatus de inmigración.

RECIENTES ACTIVIDADES JURIDICAS DE OSC (CONTINUADO)

El [27 de junio del 2013](#), OSC llegó a un [acuerdo](#) con una cadena comercial nacional resolviendo alegaciones que la compañía tenía practicas injustas documentarias contra inmigrantes quienes tenían autorización a trabajar durante el proceso de reverificación; algunos trabajadores sufrieron heridas económicas por perder trabajo y su permanencia. La compañía acordó en pagar \$175,000 en multas civiles, y también puso un fondo con \$100,000 para compensar a individuos heridos por sus practicas.

El [23 de mayo del 2013](#), OSC llegó a un [acuerdo](#) con una compañía de instalación internacional empleando aproximadamente a 15, 000 trabajadores en EE.UU. resolviendo alegaciones que la compañía estaba requiriendo que los trabajadores que no eran ciudadanos estadounidenses presentaran ciertos documentos de trabajo pero no haciéndoles requisitos similares a los estadounidenses. La compañía acordó en pagar \$49,800 en multas civiles, identificar y compensar a los individuos que sufrieron debido a sus practicas.

El [23 de mayo del 2013](#), OSC emitió una carta de resolución después de una investigación independiente, de una compañía de desarrollo inmobiliario en Hanover, Maryland. La compañía estaba ilegalmente usando E-Verify para ciertos empleados actuales, y un solicitante de trabajo.

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA DE LOS EE.UU.

Oficina del Consejero Especial Para
 Prácticas Injustas en el Empleo
 Relacionadas a Inmigración
 950 Pennsylvania Avenue, N.W. (NYA)
 Washington, D.C. 20530

Numero Principal: (202) 616-5594
 Numero de Fax: (202) 616-5509
 Pagina del Internet: <http://www.justice.gov/crt/about/osc>



Directiva de OSC:

Vice Consejera Especial
 Seema Nanda

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

Consejera Especial de Póliza
 Jennifer Sultan

¿TIENE ALGÚN COMENTARIO O ALGUNA SUGERENCIA PARA LA PRÓXIMA EDICIÓN DE "NOTICIAS DE OSC?" ¡ENVÍENOS UN EMAIL A OSCRCRT@USDOJ.GOV!