



Department of Justice

PARA LA DIVULGACIÓN INMEDIATA

24 de mayo del 2021

WWW.JUSTICE.GOV

CRT

(202) 514-2007

TTY (866) 544-5309

El Departamento de Justicia llega a un acuerdo con una agencia de empleo con sede en Georgia que resuelve unas acusaciones de discriminación relacionada con la inmigración

WASHINGTON, D.C. – El Departamento de Justicia anunció hoy que ha llegado a un acuerdo con Pyramid Consulting, Inc., una agencia de empleo con sede en Georgia. El acuerdo resuelve acusaciones de que Pyramid Consulting discriminó a un empleado nuevo al rechazar su documentación válida de autorización para trabajar y solicitar un documento adicional innecesario porque él es asilado, y luego, cuando se negó a cumplir con la solicitud ilegal de la compañía, lo despidieron.

«Los empleadores no pueden discriminar a empleados por motivos de su estatus migratorio o de ciudadanía al restringir los tipos de documentos válidos de autorización para trabajar que los empleados pueden presentar o al despedirlos por negarse a cumplir con solicitudes ilegales de documentos», declaró la Fiscal General Auxiliar Adjunta Principal, Pamela S. Karlan, de la División de Derechos Civiles del Departamento de Justicia. «Nos complace ver que Pyramid Consulting remunerará a la parte demandante por concepto de salario perdido y trabajará con el Departamento de Justicia para asegurar que la compañía no imponga a los empleados barreras discriminatorias ilícitas a la hora de verificar su elegibilidad para trabajar».

La investigación del Departamento comenzó después de que un asilado presentó una demanda de discriminación contra Pyramid Consulting ante la División de Derechos Civiles. Con base en su investigación, el Departamento concluyó que, durante el proceso de verificar su elegibilidad para trabajar mediante del Formulario I-9, Pyramid Consulting rechazó la licencia de conducir del trabajador y su tarjeta de seguro social, lo que consta documentación suficiente para los fines del Formulario I-9. Por otra parte, el Departamento determinó que Pyramid Consulting requirió que él presentara, en su lugar, un Documento de Autorización de Empleo. Después de que el trabajador se negó, e incluso después de que indicó a Pyramid Consulting la ley relevante que prohíbe las prácticas documentales injustas, Pyramid Consulting terminó su empleo. Tras la iniciación de una investigación por parte del Departamento, Pyramid Consulting volvió a contratar al trabajador, pero solo después de que perdió varias semanas de pago.

La Ley de Inmigración y Nacionalidad («INA», por sus siglas en inglés) prohíbe que los empleadores pidan documentos adicionales o diferentes a los necesarios para demostrar la elegibilidad para trabajar con base en el estatus migratorio, ciudadanía o bien por su nacionalidad de origen.

Conforme a los términos del acuerdo, Pyramid Consulting pagará una sanción civil a los Estados Unidos de 5.204 \$ y pagos retroactivos al trabajador que ascienden a 13.920 \$. Por otra parte, revisará sus políticas y procedimientos, asegurará que los empleados relevantes participen en una capacitación sobre los requisitos de la disposición antidiscriminatoria de la INA y se someterá a la supervisión por parte del Departamento durante el término del acuerdo.

La Sección de Derechos de Inmigrantes y Empleados («IER», por sus siglas en inglés) de la División de Derechos Civiles es responsable de hacer cumplir la disposición antidiscriminatoria de la INA. La ley prohíbe [la discriminación por motivos de estatus de ciudadanía y nacionalidad de origen](#) en los procesos de contratación, despido o reclutamiento o recomendación por comisión; [prácticas documentales injustas](#) y [represalias e intimidación](#). Al igual que residentes permanentes legales y ciudadanos de los EE. UU., [los asilados y refugiados pueden tener varios tipos de documentos válidos para el Formulario I-9](#) y un empleador que les pida documentos específicos para el Formulario I-9 podría estar vulnerando la ley que hace cumplir la IER.

Aspirantes o empleados que creen haber sido discriminados por motivos de su estatus migratorio o de ciudadanía o bien por su nacionalidad de origen en los procesos de contratación, despido, reclutamiento o verificación de la elegibilidad para trabajar (Formulario I-9 e E-Verify) o sujetos a represalias pueden [presentar una denuncia](#). El público también puede llamar a la línea directa de la IER para trabajadores al 1-800-255-7688; llamar a la línea directa de la IER para empleadores al 1-800-255-8155 (1-800-237-2515, TTY para personas con discapacidades auditivas); enviar un correo electrónico a IER@usdoj.gov; inscribirse a un [seminario en línea](#) gratuito; o visitar los sitios web de la IER en [inglés](#) o [español](#). Para recibir las últimas noticias de la IER, inscríbese a [GovDelivery](#).