



## Oficina del Consejero Especial para Prácticas Injustas en el Empleo Relacionadas a Inmigración

Departamento de Justicia de los Estados Unidos División de Derechos Civiles

### **Beneficiarios de Acción Diferida para los Llegados en la Infancia (DACA por sus siglas en Ingles): ¡Conozca sus derechos de trabajo!**

La División de Derechos Civiles del Departamento de Justicia tiene una oficina dedicada a asegurar que los empleadores no discriminen contra individuos que tienen permiso de trabajar en los E.E. U.U. incluyendo a los beneficiarios de DACA a quienes han sido concedido autorización de trabajo. Empleadores no pueden pedir a los beneficiarios de DACA más o diferentes documentos de autorización de trabajo de lo que es permitido para el Formulario I-9 y no pueden rechazar documentos válidos debido al estatus migratorio o el origen nacional del beneficiario de DACA. También es ilegal que un empleador despida o se reusé a contratar beneficiarios de DACA debido a sus orígenes nacional.

#### **1. ¿Cómo puedo saber si un empleador me está discriminando?**

Un empleador puede estar discriminando, si el empleador:

- Demanda que ciertos trabajadores muestren documentos específicos para completar el Formulario I-9, como una licencia de conducir o una “mica” (tarjeta de residencia o tarjeta verde).
- Le pide a ciertos trabajadores más documentos de lo que es necesario para completar el Formulario I-9.
- Rechaza documentos que aparecen ser genuinos y están listados en el Formulario I-9, como un permiso de trabajo actual (EAD por sus siglas en ingles).
- Rechaza un permiso de trabajo porque tiene una fecha de vencimiento en el futuro.
- Reúsa a contratar a un solicitante por que el trabajador tiene un acento.

#### **2. ¿Qué pasa si mi empleador me despide por haber presentado nueva autorización de trabajo y/o documentos de identidad?**

En casos donde el trabajador estaba usando una identidad falsa pero ha obtenido autorización de trabajo, la ley no requiere que el trabajador sea despedido. Pero, puede ser que el empleador necesite revisar o completar un nuevo Formulario I-9.

#### **3. ¿Necesito revelar mi estatus de DACA?**

Usted casi nunca tiene que revelar su estatus de DACA, pero hay excepciones. Contáctese con la Oficina del Consejero Especial para Prácticas Injustas en el Empleo Relacionadas a Inmigración (OSC por sus siglas en ingles) si su empleador requiere que usted revele su estatus de DACA.

#### **4. ¿Cómo voy a ser afectado si mi empleador usa E-Verify?**

E-Verify es un programa electrónico que algunos empleadores usan para confirmar que trabajadores tienen permiso de trabajar. El uso de E-Verify puede ser discriminatorio si el empleador:

- Usa E-Verify para verificar solo a algunos de los recién contratados.
- Usa E-Verify para verificar solo algunos trabajadores actuales (generalmente E-Verify debería de ser usado solo en el momento de contratación).
- Usa E-Verify para verificar solo a algunos solicitantes. (No se debe usar E-Verify antes de contratación).
- Reúsa permitir que ciertos trabajadores con “No Confirmaciones Tentativas” (TNC por sus siglas en ingles) trabajen o demoran la fecha de inicio mientras esos trabajadores corrigen sus TNCs.
- Pide que ciertos trabajadores usen el sistema de E-Verify llamado “Self Check.”

#### **5. ¿A quién debo llamar si tengo preguntas o preocupaciones?**

Llame a la línea de trabajadores de la OSC al **1-800-255-7688**, de 9am-5pm ET, (TDD para personas con discapacidades auditivas: 1-800-237-2515). Su llamada puede ser anónima y hay intérpretes disponibles. En circunstancias apropiadas, la OSC puede llamar al empleador e infórmalo de la ley y ayudarlo a volver al trabajo rápidamente. Note que es ilegal si el empleador intimide, amenace, o tome represalias en contra de cualquiera persona por haber contactado a la línea directa. Para más información, puede visitar a <http://www.justice.gov/crt/about/osc>.