Beneficiarios de Acción Diferida para los Llegados en la Infancia (DACA por sus siglas en inglés): ¡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 trabajo en los E.E. U.U. incluyendo a los beneficiarios de DACA a quienes se les ha concedido la autorización de trabajo. Los empleadores no pueden pedirle 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 rehusé a contratar beneficiarios de DACA debido a su origen nacional.

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

Un empleador puede estar discriminando, si el empleador:

- Requiere que ciertos trabajadores muestren documentos específicos para completar el Formulario I-9, como una licencia de conducir, una tarjeta de residencia ó tarjeta verde.
- Le pide a ciertos trabajadores más documentos de lo que son necesarios para completar el Formulario I-9.
- Rechaza documentos que parecen ser genuinos y están descritos en el Formulario I-9, como un permiso de trabajo actual (EAD por sus siglas en inglés).
- Rechaza un permiso de trabajo porque tiene una fecha de vencimiento próxima.
- Se rehúsa a contratar a un solicitante porque este trabajador tiene un acento diferente.

2. ¿Qué pasa si mi empleador me despide por haber presentado una 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. Comuníquese con la Oficina del Consejero Especial para Prácticas Injustas en el Empleo Relacionadas a Inmigración (OSC por sus siglas en inglés) si su empleador requiere que usted revele su estatus de DACA.

4. ¿Cómo me afectará el hecho que mi empleador usa E-Verify?

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

- Usa E-Verify para verificar solo 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 algunos solicitantes. (No se debe usar E-Verify antes de contratación).
- Se rehúsa permitir que ciertos trabajadores con “No Confirmaciones Tentativas” (TNC por sus siglas en inglés) trabajen o demora 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 infórmale de la ley y ayudarle a volver al trabajo rápidamente. Note que es ilegal si el empleador intimida, amenaza, o toma 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.

Date Issued: March 2014