

¿HA SIDO DISCRIMINADO POR SU EMPLEADOR?

Si usted tiene permiso para trabajar en los Estados Unidos, es en contra de la ley que su empleador lo discrimine (o sea tratado de manera diferente) por su estado migratorio u origen nacional.



Es ilegal que un empleador haga lo siguiente:

- Despedirlo o niegue a contratarlo por su estado migratorio, si usted es ciudadano de los EE.UU., residente permanente legal o titular de la “tarjeta verde” (y ha solicitado su naturalización dentro de los seis meses a partir del momento en que cumplió con los requisitos para solicitarla), un refugiado, o una persona a quien se le ha otorgado el asilo.
- Despedirlo o niegue a contratarlo por su origen nacional, es decir, por su país de origen o el de sus ancestros, si parece que nació en otro país o habla con acento extranjero, etc.
 - Por lo general, si un empleador tiene más de 14 empleados, y usted siente que su empleador lo ha discriminado por su origen nacional, debe presentar su denuncia ante la **Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés)**. Para mayor información consulte el sitio Web <https://www.eeoc.gov/>.
- Solicitar que presente documentos adicionales o diferentes de los requeridos para verificar su identidad y permiso de trabajo (o para llenar el Formulario de Verificación de Elegibilidad de Empleo I-9), rechazar documentos de identidad y permisos de trabajo aceptables que parecen ser auténticos y que le pertenecen, o solicitar ciertos documentos de identidad o permisos de trabajo por encima de otros debido a su estado migratorio u origen nacional.
- Amenazarlo o actuar en su contra por presentar una acusación o denuncia (véase la siguiente página) que se basa en cualquiera de estos actos de discriminación o porque hizo valer sus derechos en contra de este tipo de discriminación.

CÓMO PRESENTAR UNA DENUNCIA EN CONTRA DE SU EMPLEADOR POR DISCRIMINACIÓN

Si usted cree que ha sido víctima de algunas de estos actos de discriminación, y desea presentar una denuncia ante la Oficina del Oficial Administrativo Principal de Audiencias (OCAHO, por sus siglas en inglés), que se encarga de escuchar casos de asuntos migratorios relacionados a la discriminación laboral, siga los pasos que se describen a continuación. No necesita contratar a un abogado para presentar una denuncia ante la OCAHO y usted puede representarse a sí mismo. No hay costo por presentar una denuncia ante la OCAHO.

PASO 1:

- a) **Dentro de los 180 días en que ocurrió el acto de discriminación**, presente su acusación de discriminación ante el Departamento de Justicia de los EE.UU., Sección de Derechos de Inmigrantes y Empleados (IER, por sus siglas en inglés).
- Para más información sobre cómo presentar una acusación ante la IER consulte: <https://www.justice.gov/crt/immigrant-and-employee-rights-section>. También puede llamar al 1-800-255-7688 [Voz] o 1-800-237-2515 [para personas con discapacidades del habla o auditivas]. Se cuenta con asistencia de idiomas.
- b) IER le enviará una carta dentro de un plazo de 120 días a partir de la fecha en que presentó su acusación. En esta carta se le informará si IER continuará investigando su acusación o si decidió presentar o no una denuncia en contra de su empleador. **Esta carta también le informará que ya puede presentar su propia demanda ante la OCAHO**, lo cual es su derecho sin importar lo que decida hacer IER.

PASO 2:

- a) **Dentro de los 90 días en que recibió la carta de IER**, presente una denuncia ante la OCAHO. Para obtener una copia del formulario para presentar denuncias e instrucciones de cómo presentarla, visite la página: <https://www.justice.gov/eoir/how-to-file-274b-complaint>. Debe presentar la denuncia en inglés, pero las instrucciones sobre cómo debe llenar el formulario de la denuncia están disponibles en español.



Después de presentar su denuncia, la OCAHO le enviará un Aviso de Asignación de Caso, el cual contiene información importante acerca de su caso, tal como los pasos que siguen y el nombre del Juez de Derecho Administrativo (ALJ, por sus siglas en inglés) que se encargará de escuchar su caso.

SI EL JUEZ DE DERECHO ADMINISTRATIVO (ALJ, POR SUS SIGLAS EN INGLÉS) DETERMINA QUE SU EMPLEADOR LO HA DISCRIMINADO, EL ALJ PUEDE ORDENAR LO SIGUIENTE:

- Que el empleador lo contrate;
- Que el empleador le pague los salarios perdidos;
- Que el empleador elimine información falsa de su expediente laboral;
- Que el empleador elimine restricciones sobre sus asignaciones de trabajo o turnos de trabajo;
- Que el empleador le reembolse los gastos de honorarios de su abogado, si es que contrató a un abogado.

¿Preguntas? Por favor visite la página de internet de OCAHO:
<https://www.justice.gov/eoir/office-of-the-chief-administrative-hearing-officer>.

Esta hoja informativa fue preparada por la Oficina del Oficial Administrativo Principal de Audiencias y los Programas de Acceso Legal de la Oficina Ejecutiva de Revisión Inmigratoria. La información contenida en esta página no tiene la intención, ni debe ser interpretada de ninguna manera, como asesoría legal. La información no se extiende ni se limita a la jurisdicción de OCAHO de acuerdo a lo establecido por ley y reglamento. Nada de lo dispuesto en este paquete limitará la discreción de los Jueces de Derecho Administrativo de OCAHO de actuar conforme a la ley y reglamento.