



Hoja informativa para trabajadores

## Proteja su derecho a trabajar

**La Ley de Inmigración y Nacionalidad (INA, por sus siglas en inglés) prohíbe que los empleadores discriminen a individuos que cuentan con autorización para trabajar por motivos de su ciudadanía, estatus migratorio o nacionalidad de origen.**

La Sección de Derechos de Inmigrantes y Empleados (IER, por sus siglas en inglés) de la División de Derechos Civiles del Departamento de Justicia de los EE. UU. hace cumplir esta ley, que se establece en la [Sección 1324b del Título 8 del Código de los EE. UU.](#)

En virtud de la ley que la IER hace cumplir, los empleadores generalmente no tienen permitido:

- negarse a contratarle
- despedirle
- tratarle de forma diferente en el proceso de verificar su permiso para trabajar en los Estados Unidos

con base en su ciudadanía, estatus migratorio o nacionalidad de origen

Llame a la IER al **1-800-255-7688** si cree que puede haber experimentado discriminación. Las llamadas pueden ser anónimas.

### Ejemplos de posible discriminación ilegal en la contratación

- El empleador tiene una política de contratar únicamente a ciudadanos de los EE. UU. sin un requisito legal para lo mismo.
- El empleador se niega a contratar a trabajadores a los que se les ha concedido el estatus de refugiado o asilo debido a su estatus migratorio.
- El empleador se niega a contratar a un trabajador cualificado en función del país de origen del trabajador.
- El empleador prefiere a trabajadores con visas de trabajo temporales a trabajadores calificados y disponibles en los Estados Unidos debido a su ciudadanía, estatus migratorio o nacionalidad de origen.

### Ejemplos de posible discriminación ilegal en la verificación del permiso para trabajar

En virtud de la ley que la IER hace cumplir, al verificar su permiso para trabajar, **los empleadores no pueden pedir documentos adicionales o diferentes de lo necesario, solicitar documentos específicos o rechazar un documento que parece ser genuino debido a su ciudadanía, estatus migratorio o nacionalidad de origen.**

Este tipo de discriminación generalmente ocurre durante los procesos del Formulario I-9 e E-Verify.

Un empleador podría estar discriminando en el proceso del Formulario I-9 si, en función de la ciudadanía o la nacionalidad de origen de un trabajador:

- El empleador exige que ciertos trabajadores muestren «tarjetas verdes», pero permite que otros trabajadores decidan qué documentos mostrar.
- El empleador solicita a ciertos trabajadores más documentos de los necesarios para completar el Formulario I-9.
- El empleador rechaza los documentos de autorización de trabajo válidos de ciertos trabajadores.
- El empleador pide a residentes permanentes legales que decidieron mostrar una Tarjeta de Residente Permanente para el Formulario I-9 que muestren documentación adicional cuando su Tarjeta de Residente Permanente venza más adelante.
- El empleador se niega a contratar a ciertos trabajadores cuyos documentos de autorización para trabajar tengan una fecha de vencimiento futura.
- El empleador solicita a ciertos trabajadores documentos de autorización para trabajar antes de ofrecerles un trabajo.

### Ejemplos de posible discriminación ilegal en el proceso de E-Verify

E-Verify es un programa que algunos empleadores utilizan para confirmar electrónicamente que sus empleados tienen permiso para trabajar en los Estados Unidos. Con algunas excepciones, los empleadores utilizan este programa solo para trabajadores recién contratados y no se les permite utilizarlo para solicitantes de empleo.

**El uso de E-Verify por parte de un empleador podría vulnerar la ley que la IER hace cumplir si el empleador trata a**

### **los trabajadores de forma diferente en el proceso de E-Verify en función de su ciudadanía, estatus migratorio o nacionalidad de origen.**

Un empleador podría estar discriminando en su uso de E-Verify si, en función de la ciudadanía, el estatus migratorio o la nacionalidad de origen de un trabajador:

- El empleador utiliza E-Verify para comprobar solo algunos, pero no todos, los nuevos empleados.
- El empleador se niega a permitir que ciertos trabajadores con no confirmaciones tentativas (también conocidas como discrepancias) trabajen o retrasen su fecha de inicio mientras esos trabajadores corrigen su discrepancia.
- El empleador pide a ciertos trabajadores que verifiquen su propia autorización para trabajar mediante la autocomprobación de myE-Verify.
- El empleador solicita que ciertos trabajadores muestren documentos específicos para E-Verify.

*Actualizado en marzo del 2024*

## Contacto

### **Sección de Derechos de Inmigrantes y Empleados (IER, por sus siglas en inglés) de la División de Derechos Civiles:**



- Llame a la línea directa para trabajadores al **1-800-255-7688**
- Para personas con discapacidades auditivas **1-800-237-2515**
- Las llamadas pueden ser anónimas.
- Tenemos a su disposición servicios lingüísticos gratuitos.



- Para obtener más información, visite **[justice.gov/ier](https://www.justice.gov/ier)**