



Hoja informativa para empleadores

Explicación de la disposición antidiscriminatoria de la ley de Inmigración y Nacionalidad

Esta hoja informativa explica la discriminación prohibida en virtud de la disposición antidiscriminatoria de la ley de Inmigración y Nacionalidad (INA, por sus siglas en inglés).

Esta ley prohíbe a los empleadores discriminar a los trabajadores que tienen permiso para trabajar en los Estados Unidos en función de su estatus de ciudadanía o de su nacionalidad de origen. Esta ley se encuentra en la [Sección 1324b del Título 8 del Código de los EE. UU.](#)



¿Qué contiene este documento?

- **Discriminación por motivos de estatus de ciudadanía**
- **Discriminación por motivos de nacionalidad de origen**
- **Prácticas documentales injustas**
 - Proceso del Formulario I-9
 - E-Verify
- **Represalias/Intimidación**



Contacto

Si tiene preguntas acerca de esta hoja informativa, llame a la **Sección de Derechos de Inmigrantes y Empleados** (IER, por sus siglas en inglés) de la División de Derechos Civiles en

1-800-255-7688

Discriminación por motivos de estatus de ciudadanía

Por lo general, los empleadores no pueden tratar a las personas de forma diferente en los procesos de contratación, despido, reclutamiento o recomendación por comisión debido a su estatus de ciudadanía.

El estatus de ciudadanía incluye el estatus migratorio actual o anterior de uno.

Los ciudadanos de los EE. UU., nacionales de los EE. UU., trabajadores a los que se les ha concedido el asilo o el estatus de refugiado y residentes permanentes legales recientes están protegidos de la discriminación por motivos de su estatus de ciudadanía en virtud de la ley de Inmigración y Nacionalidad.

Por ejemplo, un empleador no puede tener una política de contratar únicamente de ciudadanos a menos que una ley, un reglamento, un contrato gubernamental o una orden ejecutiva exija que el empleador restrinja el puesto específico a ciudadanos.

Un empleador que cree que cierto puesto requiere la contratación de alguien con un estatus migratorio o de ciudadanía específico debe revisar detenidamente las bases legales para tal requisito. Esta situación es poco frecuente y no se aplica a la mayoría de los trabajos.

Discriminación por motivos de nacionalidad de origen

Los empleadores no pueden tratar a las personas de forma diferente en los procesos de contratación, despido, reclutamiento o recomendación por comisión debido a su lugar de nacimiento, idioma materno, acento u otro indicador de su nacionalidad de origen.

La ley de Inmigración y Nacionalidad prohíbe la discriminación por motivos de nacionalidad de origen contra cualquier trabajador con permiso para trabajar en los Estados Unidos.

Otra ley, el Título VII de la ley de Derechos Civiles, también prohíbe la discriminación por motivos de nacionalidad de origen contra todos los trabajadores, independientemente del estatus de su autorización de trabajo.

La Sección de Derechos de Inmigrantes y Empleados de la División de Derechos Civiles investiga quejas de discriminación por motivos de nacionalidad de origen contra empleadores con entre cuatro y 14 empleados. La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) investiga quejas de discriminación por motivos de nacionalidad de origen contra empleadores con 15 trabajadores o más.

Prácticas documentales injustas

Los empleadores no pueden solicitar documentos adicionales o diferentes a los que son requeridos por ley para verificar el permiso

para trabajar en los Estados Unidos. Los empleadores no deben rechazar documentos que parecen ser genuinos o especificar ciertos documentos en vez de otros con base en la ciudadanía del trabajador, su estatus migratorio o nacionalidad de origen.

Este tipo de discriminación suele producirse en los procesos del Formulario I-9 e E-Verify, que se analizan con más detalle a continuación.

Proceso del Formulario I-9

Los empleadores verifican el permiso de los trabajadores para trabajar en los Estados Unidos completando el Formulario I-9. Durante el proceso del Formulario I-9, un trabajador debe mostrar documentación que establezca su identidad y permiso para trabajar en los Estados Unidos.

Puede obtener más información sobre los requisitos de los documentos del Formulario I-9 comunicándose con la IER o con los Servicios de Ciudadanía e Inmigración de los EE. UU. (USCIS, por sus siglas en inglés).

Los trabajadores tienen derecho a elegir qué documentación desean mostrar durante este proceso.

Un empleador no puede, en función de la ciudadanía, el estatus migratorio o la nacionalidad de origen de un trabajador, solicitar documentos diferentes o adicionales de los requeridos para establecer la identidad y el permiso de un trabajador para trabajar en los Estados Unidos.

Los empleadores tampoco pueden exigir a un trabajador que muestre documentos específicos o rechazar documentos que parecen ser genuinos y estar relacionados con el trabajador, con base en el estatus de ciudadanía, el estatus migratorio o la nacionalidad de origen.

Por ejemplo, muchos trabajadores, incluidos los no ciudadanos de los EE. UU., disponen de una **licencia de conducir** y **tarjeta de Seguro Social sin restricciones** y pueden optar por presentar esos documentos. En esa situación, los empleadores no pueden solicitar otros documentos para verificar la autorización para trabajar.

Del mismo modo, los empleadores no pueden exigir a no ciudadanos de los EE. UU. que presenten «**tarjetas verdes**» o a ciudadanos de los EE. UU. que parecen ser «extranjeros» que presenten **certificados de nacimiento** o **pasaportes de los EE. UU.**

E-Verify

[E-Verify](#) es un programa del Departamento de Seguridad Nacional de los EE. UU. que verifica electrónicamente el permiso de un trabajador para trabajar, utilizando la información del Formulario I-9.

Explicación de la disposición antidiscriminatoria de la ley de Inmigración y

A veces, E-Verify no verifica el permiso de un trabajador para trabajar de inmediato y emite una **no confirmación tentativa** (también conocida como **discrepancia**).

Si un trabajador decide tomar medidas para resolver una discrepancia, E-Verify prohíbe a los empleadores despedir, retrasar el empleo o adoptar de cualquier otra acción negativa contra el trabajador debido a la discrepancia pendiente.

Encontrará más información en el [Memorando de Entendimiento](#) para E-Verify.

Además, un empleador que rechaza la documentación de un trabajador o le pida a un trabajador que reciba una discrepancia que proporcione documentación adicional con base en la ciudadanía, el estatus migratorio o la nacionalidad de origen del trabajador podría estar cometiendo discriminación ilegal.

Represalias/ Intimidación

Personas que presentan cargos ante IER, cooperan con una investigación de la IER, se oponen a lo que razonablemente crean que son infracciones de la ley que la IER hace cumplir o de otro modo hacen valer sus propios derechos o los de otros en virtud de la disposición antidiscriminatoria de la ley de Inmigración y Nacionalidad quedan **protegidos de la intimidación, amenazas, coacción y represalias**.

Actualizado en marzo del 2024

Contact

Sección de Derechos de Inmigrantes y Empleados (IER, por sus siglas en inglés)



- 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.



- Para obtener más información, visite **justice.gov/ier**