

Todo Empleado — Debe conocer sus derechos y responsabilidades de conformidad con E-Verify (Verificación Electrónica)

La ley federal requiere que todos los empleadores comprueben la identidad y elegibilidad de empleo de todos los empleados nuevos, incluyendo los ciudadanos estadounidenses, dentro de los tres primeros días de haber sido contratado. A los empleadores se les exige que llenen el Formulario I-9, y los empleados deben proporcionarle a los empleadores los documentos que establecen tanto la identidad como la elegibilidad para trabajar en los Estados Unidos.

El Departamento de Seguridad Nacional (DHS) y la Administración del Seguro Social (SSA) han establecido un sistema informático conocido como E-Verify para ayudar mejor a los empleadores a comprobar la elegibilidad de empleo de todos los empleados recientemente contratados. En resumen, a través de E-Verify, los empleadores envían la información acerca de usted a la SSA y el DHS (sólo para no ciudadanos) para asegurarse de que usted está autorizado para trabajar en los Estados Unidos y que su nombre, número del Seguro Social y fecha de nacimiento concuerdan con los registros del gobierno. Si su empleador usa E-Verify, usted como empleado tiene ciertos derechos y responsabilidades.

Sus derechos y responsabilidades cuando su empleador comprueba su información con E-Verify

Después que usted haya sido contratado y dentro de los tres primeros días de haber iniciado su nuevo trabajo y llenado la sección 1 del Formulario I-9, usted debe mostrarle a su empleador los documentos válidos (como se enumera en el Formulario I-9) y los cuales establecen su identidad y elegibilidad

de empleo. Usted está en su derecho de poder elegir cuales serán los documentos a presentar sin considerar el hecho de que su empleador participa en E-Verify, con una excepción. Si usted presenta un documento de la lista B a su empleador que participa en E-Verify, el documento debe tener una fotografía.

Su empleador debe notificar a los empleados poniendo un aviso de que es participante en E-Verify.

Su empleador sólo puede comprobar con E-Verify luego que se le haya ofrecido trabajo y usted haya aceptado y llenado el Formulario I-9. Su empleador no puede usar E-Verify con los solicitantes de empleo (es decir, investigarlo a través de E-Verify antes de contratarlo) y su empleador no puede usar E-Verify con criterio selectivo para verificar a algunos empleados y otros no.

Su empleador sólo puede comprobar su elegibilidad de empleo con E-Verify si usted es contratado para un nuevo trabajo pero no si está actualmente trabajando para ese empleador.

Su empleador debe usar E-Verify con todos los empleados nuevos en los sitios participantes de contratación, cualquiera que sea su origen étnico o estado de ciudadanía.

Su empleador no puede usar E-Verify para discriminar contra usted por razones de su origen étnico o estado de ciudadanía o por otras razones ilegales, en las que se incluye represalia por presentar quejas de EEO, afiliación en un sindicato, etc.

Sus derechos y responsabilidades cuando su Información no concuerda con los datos de la Administración del Seguro Social (SSA) o los del Departamento de Seguridad Nacional (DHS) contenidas en E-Verify

Cuando su empleador verifica su información con E-Verify y no recibe información que corresponda, esto se conoce como tentativa sin confirmación, por lo que su empleador debe en ese caso notificarle por escrito de que se ha hecho esa tentativa sin confirmación y preguntarle si usted desea disputarla. Si usted decide desafiar el resultado de la tentativa sin confirmación, debe entonces indicar eso en la notificación de tentativa sin confirmación y entregársela luego a su empleador. Usted y su empleador deben ambos firmar la notificación de tentativa sin confirmación. Luego que usted le entregue la notificación de tentativa sin confirmación a su empleador, este debe darle una carta de referencia en la que se le dan detalles sobre cómo contactar a la SSA o el DHS para que le ayuden a resolver su caso. Usted y su empleador deben firmar la carta de referencia.

Una vez que usted reciba la carta de referencia debe ponerse en contacto con la agencia federal correspondiente dentro de ocho días laborales del gobierno para que le ayuden a resolver su caso. En el dado caso que su tentativa sin confirmación esté relacionada con la SSA es importante que les participe sobre la controversia con la tentativa sin confirmación obtenida a través de E-Verify. Por lo demás usted debe tratar de solucionar su problema con la SSA lo más pronto posible ya que la resolución de la tentativa sin confirmación podría tardarse un poco en saberse. En la medida que sea posible usted debe traer los documentos que verifiquen su nombre (y dado el caso, otros nombres legales que haya tenido anteriormente), número del Seguro Social, estado de ciudadanía, y si se aplica, fecha de naturalización. En dado caso que usted se vea en la necesidad de comunicarse con el DHS sobre una controversia de tentativa sin confirmación, le sería de gran

beneficio en su caso si diera información sobre su estado migratorio incluyendo fechas en las cuales su estado legal haya cambiado. Al momento que su caso sea resuelto debe informarle a su empleador de algún posible cambio que se le haya hecho a sus archivos de la SSA y su empleador debe entonces tratar de verificar de nuevo su elegibilidad de empleo a través de E-Verify.

En cuanto a sus esfuerzos para resolver una tentativa sin confirmación de la SSA, su empleador no puede pedirle que imprima los resultados de la base de datos de la SSA o de alguna otra verificación por escrito de su número del Seguro Social.

Su derecho a trabajar si Disputa la Tentativa sin Confirmación a tiempo

Su empleador no puede tomar una decisión desfavorable a usted a causa de los resultados de la tentativa sin confirmación y por el solo hecho de que usted está tratando de solucionar su caso con la agencia federal correspondiente. Por ejemplo, su empleador no lo puede despedir, suspender, retrasar en su primer día de trabajo, retenerle su pago o negarle entrenamiento, o limitar de alguna manera su trabajo.

Su empleador lo puede despedir basado en E-Verify solamente si se obtiene un resultado final sin confirmación de E-Verify o si usted no disputa la tentativa sin confirmación.

Sus derechos a recursos legales si cree que su empleador lo ha discriminado

La ley Federal le prohíbe a todo empleador que discrimine en contra de los solicitantes de empleo y empleados a razón de su origen étnico y estado de ciudadanía, (o migratorio) cuando haga verificaciones de elegibilidad de empleo por medio del Formulario I-9 y a través de E-Verify. Por ejemplo, ningún empleador puede por razones de origen étnico o estado de ciudadanía: despedirlo o suspenderlo debido a la tentativa sin

confirmación obtenida con E-Verify, rehusarse a contratar personas no ciudadanas con permiso para trabajar, al menos que la ley o contrato de gobierno así lo disponga, tratar a los solicitantes de empleo de una manera diferente en el Formulario I-9 o durante el proceso de E-Verify, limitar la opción de los documentos que usted presente para poder establecer su elegibilidad de empleo cuando esté llenando el Formulario I-9 (al menos que sea alguno de la lista B que requiere que el documento tenga fotografía). Si usted cree que su empleador lo ha discriminado y necesita ayuda, comuníquese con el Departamento de Justicia, División de los Derechos Civiles, Oficina del Asesor Jurídico para asuntos de Inmigración Relacionados con Políticas de Empleo Injusta.

Ayuda a su disponibilidad si su empleador hace uso indebido de E-Verify

A todo empleador se le exige que siga ciertos procedimientos cuando utiliza E-Verify, los cuales fueron diseñados para proteger a los trabajadores de actividades de empleo injustas. Por ejemplo, los empleadores deben informarle a los trabajadores sobre el uso de E-Verify, y que este no puede ser usado para verificar solicitantes de empleo o empleados actuales, no pueden tampoco despedir trabajadores o tomar decisiones arbitrarias debido a una tentativa sin confirmación, se debe además proteger la información personal de los trabajadores sin pedirles que impriman información del número del Seguro Social o de alguna otra verificación escrita del mismo obtenida de la base de datos de la Administración del Seguro Social. A todo empleador que no se rija por las reglas se le puede impedir utilizar E-Verify además de que puede estar violando la ley.

Conozca sus derechos – Lista Rápida

- Todos los empleadores deben notificar a sus empleados poniendo un aviso sobre el uso de E-Verify.
- E-Verify solo debe ser usado con empleados recién contratados. No puede ser usado para hacer verificaciones de elegibilidad de empleo de los empleados actuales.
- E-Verify debe ser usado con todo empleado recién contratado sin importar su origen étnico o estado de ciudadanía, y no puede ser usado de una manera selectiva.
- E-Verify solo se debe usar después de contratar y de haber completado el Formulario I-9. Los empleadores no deben hacer preselección de solicitantes de empleo utilizando E-Verify.
- En caso de que el empleado obtenga un resultado de tentativa sin confirmación, el empleador sin demora alguna debe proporcionarle al empleado información acerca de cómo desafiar la tentativa sin confirmación e incluir una notificación por escrito de E-Verify.
- En caso de que un empleado decida desafiar la tentativa sin confirmación, el empleador debe darle a la persona una carta de referencia de E-Verify que contenga instrucciones específicas e información de contacto.
- Los empleadores no deben actuar de manera adversa en contra de un empleado en vista de que este decide desafiar la tentativa sin confirmación. Esto incluye despido, retención de pago o negarle entrenamiento que de alguna otra manera limite el trabajo del empleado.
- Al empleado se le debe otorgar ocho días laborales del gobierno para que se ponga en contacto con la agencia federal correspondiente en caso de que decida desafiar la tentativa sin confirmación.
- Los empleadores no deben actuar de manera adversa en contra de ningún empleado debido al resultado de la tentativa sin confirmación hasta el término de esta (aunque se extienda más allá de los diez días laborales del gobierno) siempre y cuando el empleado haya contactado a la agencia federal correspondiente dentro de los ocho días laborales del gobierno.
- Los empleadores pueden despedir a los trabajadores a causa del resultado de E-Verify solamente cuando se obtenga una confirmación definitiva o cuando se sepa que un empleado ha decidido aceptar el resultado de la tentativa sin confirmación.
- Los empleadores no pueden hacer uso de E-Verify para hacer una nueva verificación de elegibilidad de empleo de un empleado actual. Solo se puede hacer una nueva verificación por medio del Formulario I-9