

# Conozca sus derechos acerca de E-Verify

ABRIL 2010

**E**-Verify (antes conocido como el programa Piloto Básico) es un programa voluntario, basado en el Internet, que permite a los empleadores participantes verificar electrónicamente la autorización de empleo de los trabajadores con el Departamento de Seguridad Nacional de Estados Unidos (Department of Homeland Security – DHS) y la Administración del Seguro Social (Social Security Administration – SSA). E-Verify debe utilizarse sólo después de que un trabajador es contratado, y después de que el empleador verifique la autorización de empleo de los trabajadores mediante el formulario oficial del gobierno llamado el “Employment Eligibility Verification Form” o “I-9”.<sup>1</sup> Debido a que las bases de datos del gobierno en las cuales se basa E-Verify contienen errores que pueden afectarlo y que muchos empleadores no siguen las reglas del programa, es importante que usted conozca cuáles son sus derechos.

## ■ SUS DERECHOS <sup>2</sup>

- Usted tiene el derecho a saber si su empleador está utilizando el programa E-Verify. El empleador está obligado a publicar, en una zona claramente visible

<sup>1</sup> Todos los empleadores están obligados a verificar la autorización de los empleados recién contratados mediante un formulario del gobierno llamado “Formulario I-9, Verificación de Elegibilidad de Empleo”, o “la forma I-9.” Para permitir a los empleadores completar el formulario, los trabajadores están obligados a presentar documentos que acrediten su identidad y autorización de empleo. Una copia de la forma I-9 se puede encontrar en la página Web del U.S. Citizenship and Immigration Services (USCIS), [www.uscis.gov/files/form/I-9.pdf](http://www.uscis.gov/files/form/I-9.pdf).

<sup>2</sup> Véase también *Employees — You Should Know Your Rights and Responsibilities Under E-Verify* (Department of Homeland Security and Social Security Administration, Jan. 18, 2008), [www.uscis.gov/files/nativedocuments/e-ver-employee-rights.pdf](http://www.uscis.gov/files/nativedocuments/e-ver-employee-rights.pdf).

para los solicitantes y los nuevos empleados, un aviso proporcionado por el DHS que dice que la compañía está participando en E-Verify.

- Usted tiene el derecho a decidir qué documentos, de la lista que se encuentra al reverso de la forma I-9, presentar a su empleador para probar su identidad y autorización de empleo. Si al llenar la forma I-9 usted presenta un documento de la “Lista B” como prueba de su identidad, su empleador solo puede aceptarlo si este documento incluye una fotografía.
- Usted no tiene que cumplir con las solicitudes de documentos adicionales después de haber presentado los documentos necesarios para completar la forma I-9.
- Usted tiene el derecho a no tener su información introducida en el sistema E-Verify hasta después de haber recibido una oferta de trabajo y haber completado la forma I-9.
- Su empleador *no* debe volver a enviar su información a E-Verify después del proceso de verificación inicial al momento de contratarlo (por ejemplo, para tomar represalias contra usted si presenta un reclamo de salario y horas no pagadas contra el empleador). Sin embargo, su empleador puede verificar su autorización de empleo si recibe un contrato o subcontrato del gobierno federal.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> La Regla Federal de Adquisiciones (FAR), que fue publicada en el Federal Register el 14 de noviembre del 2008 (73 FR 67651–705), exige el uso de E-Verify para determinados contratos federales y permite su utilización para verificar la autorización de empleo de trabajadores de la empresa en algunas circunstancias. Para obtener más información acerca de la FAR, véase el “Summary of Final Rule: Federal Acquisition Regulation: Employment Eligibility Verification” (NILC, Agosto de 2009), disponible en [www.nilc.org/immsemplymnt/ircaempverif/e-verify-FAR-summary-2009-08-31.pdf](http://www.nilc.org/immsemplymnt/ircaempverif/e-verify-FAR-summary-2009-08-31.pdf).

PARA MAS INFORMACION, CONTACTAR: Michael Muñoz, Field Coordinator | [munoz@nilc.org](mailto:munoz@nilc.org) | 213.674.2817



**LOS ANGELES** (Headquarters)  
3435 Wilshire Boulevard  
Suite 2850  
Los Angeles, CA 90010  
213 639-3900  
213 639-3911 fax

**WASHINGTON, DC**  
1444 Eye Street, NW  
Suite 1110  
Washington, DC 20005  
202 216-0261  
202 216-0266 fax

- Usted tiene el derecho de saber si E-Verify no puede confirmar su información, el derecho a recibir y examinar un “Aviso a los empleados de no-confirmación provisional” (conocido en inglés como Notice to Employee of Tentative Non-Confirmation) en inglés o español, y el derecho a impugnar la verificación. Los avisos en otros idiomas no están disponibles actualmente.
- Después de haber recibido el “Aviso a los empleados de no-confirmación provisional,” usted tiene el derecho a recibir ocho días laborales del gobierno federal para impugnar la verificación de E-Verify con el DHS o SSA. Esto *no* significa que *resolvió* la no-confirmación dentro de ese tiempo; sólo significa que *inició* el contacto con el DHS o SSA dentro de los ocho días laborales del gobierno federal.
- Usted tiene el derecho a no ser despedido y a no ser objeto de ninguna acción adversa del empleador contra usted (por ejemplo, reducción salarial, descenso de grado, suspensión, etc.), mientras usted está impugnando la verificación de E-Verify, independientemente del tiempo que se toma el gobierno para resolver el error.

## ■ COMO PROTEGER SUS DERECHOS

Si usted tiene razones para creer que un empleador está usando el acceso a bases de datos del gobierno bajo E-Verify en violación de las normas y procedimientos explicada anteriormente, usted o un defensor debe contactar a uno o más de los organismos mencionados a continuación.

Si usted está en un sindicato, debe notificar a su representante sindical o administrador de inmediato si su empleador no está siguiendo las normas de E-Verify. Cualquier acción adversa por parte de su empleador podría violar la “causa justa” y las cláusulas de no discriminación de su contrato de sindicato. En su contrato también puede haber cláusulas específicas que lo protegen del mal uso del empleador de E-Verify. También debe informar a su empleador que usted desea un representante del sindicato presente en las reuniones que lo pueden llevar a ser disciplinado o perder su trabajo debido a preguntas sobre su autorización de empleo.

- **Oficina del Consejero Especial para Prácticas Injustas de Empleo (Office of Special Counsel for Immigration-Related Unfair Employment Practices – OSC).** Contacte a OSC si usted cree que ha sido objeto de discriminación basado en su estatus migratorio — por ejemplo, si el empleador está indicando una preferencia para la contratación de ciudadanos estadounidenses o residentes permanentes, porque es “más fácil” verificar su autorización para trabajar.
  - Información y línea directa del trabajador: 1-800-255-7688 o TDD para las personas con discapacidad auditiva: 1-800-362-2735
- **Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (Equal Employment Opportunity Commission – EEOC).** Contacte al EEOC si usted cree que ha sido objeto de discriminación basado en su origen nacional, raza, color, sexo, religión, edad, discapacidad, o embarazo. Por ejemplo, es ilegal que los empleadores usen E-Verify para verificar la autorización de empleo de los trabajadores de cierta raza o grupo étnico, mientras que no son sometidos los trabajadores de otras razas o grupos étnicos en el proceso.
  - La información de contacto de las oficinas de EEOC: [www.eeoc.gov/offices.html](http://www.eeoc.gov/offices.html).
  - Si no hay una sucursal de oficina en su área inmediata, llame al 1-800-669-4000, o TDD para las personas con discapacidad auditiva: 1-800-669-6820.
- **Junta Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Board – NLRB).** Contacte al NLRB si su empleador ha tomado represalias contra usted por haberse organizado o afiliado a un sindicato, o por actuar de manera colectiva con otros trabajadores para mejorar sus condiciones de trabajo. Por ejemplo, es ilegal que un empleador use E-Verify para verificar o re-verificar la autorización de empleo sólo de aquellos trabajadores que se quejan de manera colectiva por las condiciones de trabajo o solo de aquellos trabajadores que organizaron un sindicato.
  - Información y línea directa: 1-866-667-NLRB (1-866-667-6572) o TDD para las personas con discapacidad auditiva: 1-866-315-NLRB (1-866-315-6572).