

Conozca sus derechos sobre E-Verify

Última actualización: abril de 2023

E-Verify (antes conocido como Programa Piloto Básico) es un programa basado en Internet que es voluntario a nivel federal (excepto para ciertos [contratistas](#) federales) y que permite a los empleadores participantes verificar electrónicamente la elegibilidad de empleo de los trabajadores con el Departamento de Seguridad Nacional de EE.UU. (DHS, por sus siglas en inglés) y la Administración de la Seguridad Social (SSA, por sus siglas en inglés). Se supone que E-Verify sólo debe utilizarse después de contratar a un trabajador, y después de que el empleador verifique la elegibilidad de empleo del trabajador utilizando un formulario oficial del gobierno llamado «Formulario I-9, Verificación de Elegibilidad de Empleo», generalmente conocido como el «formulario I-9». Dado que las bases de datos gubernamentales en las que se basa E-Verify contienen errores que pueden afectarle y que muchos empleadores no siguen las normas del programa, es importante que conozca cuáles son sus derechos.

Sus derechos

- ▶ Tiene derecho a saber si su empresa utiliza el programa E-Verify. El empleador está obligado a publicar, en un lugar claramente visible para los solicitantes y los nuevos empleados, un aviso proporcionado por el DHS que diga que la empresa participa en E-Verify.
- ▶ Usted tiene derecho a elegir qué documentos, de los que figuran en el formulario I-9, presenta a su empleador para demostrar su identidad y su elegibilidad para el empleo. Sin embargo, si presenta un documento de la «Lista B» del formulario I-9 como prueba de su identidad, su empresa sólo podrá aceptarlo si el documento incluye una fotografía.
- ▶ Usted no tiene que cumplir con las solicitudes de documentos adicionales después de haber presentado los requeridos para completar el formulario I-9.
- ▶ Tiene derecho a que no se introduzcan sus datos en el sistema E-Verify hasta que se le haya ofrecido un empleo y haya cumplimentado el formulario I-9.
- ▶ Su empleador no debe volver a enviar su información a E-Verify después del proceso de verificación inicial en el momento de la contratación (por ejemplo, para tomar represalias contra usted si presenta una reclamación de salarios y horas contra el empleador). Sin embargo, su empleador está autorizado a volver a verificar su elegibilidad de empleo tras la expiración de un documento de autorización de trabajo de tiempo limitado o si recibe un contrato o subcontrato del gobierno federal.
- ▶ Usted tiene derecho a saber si E-Verify no puede confirmar su información, derecho a recibir y revisar un «Aviso de acción adicional» en inglés o español, derecho a recibir un

«Aviso de remisión» a la SSA o al DHS y derecho a impugnar el resultado. Actualmente no se dispone de notificaciones en otros idiomas.

- ▶ Tiene derecho a disponer de ocho días hábiles federales tras la recepción del «Aviso de remisión» para impugnar un resultado de E-Verify ante el DHS o la SSA. Esto no significa que tenga que resolver la no confirmación (o la falta de coincidencia) en ese plazo, sino que tiene que ponerse en contacto con el DHS o la SSA en el plazo de ocho días laborables federales.
- ▶ Tiene derecho a no ser despedido ni a que se tome ninguna medida laboral adversa contra usted (por ejemplo, reducción de sueldo, descenso de categoría, suspensión, etc.) mientras impugna un resultado de E-Verify, independientemente del tiempo que tarde el gobierno en resolver el error.

Cómo proteger sus derechos

Si tiene motivos para creer que un empleador está utilizando su acceso a las bases de datos gubernamentales en el marco de E-Verify infringiendo las normas y procedimientos explicados anteriormente, usted o un defensor debe ponerse en contacto con uno o más de los organismos que se enumeran a continuación.

Si está afiliado a un sindicato, debe notificar inmediatamente a su representante o delegado sindical si su empresa no cumple las normas de E-Verify. Cualquier acción adversa por parte de su empleador probablemente violará las cláusulas de «causa justa» y no discriminación de su contrato sindical. Su contrato también puede contener disposiciones específicas que le protejan del uso indebido de E-Verify por parte de la empresa.

También debe decir a su empleador que desea que un representante sindical esté presente en cualquier reunión que pueda dar lugar a que le sancionen o pierda su empleo debido a cuestiones sobre su elegibilidad para el empleo.

- ▶ Sección de Derechos de los Inmigrantes y los Empleados (IER) del Departamento de Justicia de EE.UU. Póngase en contacto con la IER si cree que ha sido discriminado por su origen nacional o su condición de ciudadano; por ejemplo, si el empresario manifiesta su preferencia por contratar a ciudadanos estadounidenses o residentes permanentes porque es «más fácil» verificar su trabajo.
 - Información gratuita y línea directa para trabajadores: 1-800-255-7688; o TDD para personas con discapacidad auditiva: 1-800-237-2515
- ▶ Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés). Póngase en contacto con la EEOC si cree que ha sido discriminado por motivos de origen nacional, raza, color, sexo (incluido el embarazo y las afecciones relacionadas, la identidad de género y la orientación sexual), religión, edad, discapacidad o información genética. Por ejemplo, es ilegal que los empleadores utilicen E-Verify para

verificar la elegibilidad para el empleo de los trabajadores de una determinada raza o etnia mientras no someten a los trabajadores de otras razas o etnias al proceso.

- Información de contacto de las oficinas locales de la EEOC:
www.eeoc.gov/field/index.cfm.
- Si no hay una oficina de campo en su área inmediata, llame al 1-800-669-4000; o TDD para las personas con discapacidad auditiva: 1-800-669-6820.