

¿QUÉ ES E-VERIFY?

La ley federal requiere que todos los empleadores comprueben la identidad y elegibilidad de empleo de todos los empleados nuevos (incluso ciudadanos estadounidenses) dentro de los tres primeros días de haber sido contratados.

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 por sus siglas en inglés) y la Administración del Seguro Social (SSA por sus siglas en inglés) 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 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 de 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.

Todo empleado debe conocer sus derechos y responsabilidades de conformidad con E-Verify



www.dhs.gov/E-Verify

rápido • gratis • sencillo • seguro
(888) 464-4218



E-Verify es un servicio de DHS y SSA

SUS DERECHOS Y RESPONSABILIDADES CUANDO SU EMPLEADOR COMPRUEBA SU INFORMACIÓN CON E-VERIFY

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

¿QUÉ PASA CUANDO SUS DOCUMENTOS NO CONCUERDA CON LA BASE DE DATOS DE LA SSA O DEL DHS?

- 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 conformación y preguntarle si quiere disputarla.
- Si usted decide desafiar el resultado de la tentativa sin confirmación, su empleador debe darle una carta de referencia con detalles sobre cómo contactar a la SSA o el DHS para resolver su caso. Usted y su empleador deben firmar la tentativa sin confirmación y la carta de referencia.

SU DERECHO A TRABAJAR SI DISPUTA A TIEMPO UNA TENTATIVA SIN CONFIRMACIÓN A TIEMPO

- Su empleador no puede tomar una decisión desfavorable a usted a causa de la tentativa sin confirmación y por el sólo hecho de que usted está tratando de solucionar su caso con la agencia federal correspondiente. Esto incluye despido, suspensión, retrasar su primer día de trabajo, retención de sueldo o entrenamiento o de otra manera infringir su empleo.
- 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 alla 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.

SUS DERECHOS A RECURSOS LEGALES SI CREE QUE SU EMPLEADOR LO HA DISCRIMINADO

Las leyes federales prohíben que los empleadores discriminen contra los solicitantes de empleo y empleados por razones de origen étnico y estado de ciudadanía o migratorio. 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 Política de Empleo Injusta.

EL PAPEL Y RESPONSABILIDADES DE SU EMPLEADOR MIENTRAS PARTICIPAN EN E-VERIFY

- Todos los empleadores debe notificar a los empleados poniendo un aviso sobre el uso de E-Verify.
- E-Verify sólo debe ser usado con empleados recién contratados. No puede ser usado para hacer verificaciones de eligibilidad 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 sólo 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.

**¿DÓNDE PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN ACERCA DE LAS RESPONSABILIDADES DE LOS EMPLEADOS?**

Visite la sección “For Employees” en la página en Internet de E-Verify.

www.dhs.gov/E-Verify