

Employees — You Should Know Your Rights and Responsibilities Under E-Verify

Federal law requires that all employers verify the identity and employment eligibility of all new employees (including U.S. citizens) within three days of hire. Employers are required to complete a Form I-9, and employees must provide employers with documentation establishing both identity and eligibility to work in the United States.

The Department of Homeland Security (DHS) and the Social Security Administration (SSA) have established an electronic system called E-Verify to assist employers further in verifying the employment eligibility of all newly-hired employees. In short, through E-Verify, employers send information about you to SSA and DHS (only for non-citizens) to ensure that you are authorized to work in the United States and that your name, Social Security number, and date of birth match government records. If your employer uses E-Verify, you as an employee have certain rights and responsibilities.

Your Rights and Responsibilities When Your Employer Checks Your Information in E-Verify

After you have been hired and within three days after starting your new job and completing Section 1 of the Form I-9, you must show your employer valid documentation (as listed on the Form I-9) that establishes your identity and employment eligibility. It is your right to choose which documents to produce regardless of the fact that your employer participates in E-Verify, with one exception. If you present a List B document to an employer that participates in E-Verify, that document must include a photograph.

Your employer must post a notice to employees that it is participating in E-Verify.

Your employer may only check E-Verify after you have been offered and have accepted a job, and you have completed the Form I-9. Your employer may not use E-Verify on applicants (i.e., pre-screening you through E-Verify before hiring you), and your employer may not use E-Verify selectively to verify some employees and not others.

Your employer may only check your employment eligibility in E-Verify if you are hired for a new job and not if you are currently working for him/her.

Your employer must use E-Verify for all new employees at participating hiring sites, regardless of national origin or citizenship status.

Your employer may not use E-Verify to discriminate against you based upon your national origin or citizenship status or for other unlawful reasons, including retaliation for filing EEO complaints, membership in a union, etc.

Your Rights and Responsibilities When Your Information Does Not Match with SSA's or DHS' Data in E-Verify

If your employer runs your information through E-Verify and receives a mismatch, which is known as a tentative nonconfirmation, your employer must promptly give you written notification of the tentative nonconfirmation and ask you whether you want to contest the tentative nonconfirmation. If you choose to challenge the tentative nonconfirmation, you must indicate that on the notice of tentative nonconfirmation and return that notice to your employer. You and your employer must both sign the notice of tentative nonconfirmation. After you return the notice to your employer, your employer must then give you a

referral letter providing you with details on how to contact SSA or DHS to resolve your case. You and your employer must both sign the referral letter.

Once you have received the referral letter, you must contact the appropriate federal agency within eight federal government work days to begin resolving your case. If your tentative nonconfirmation relates to SSA, it is important that you inform SSA that you are contesting a tentative nonconfirmation issued by E-Verify. Moreover, you should attempt to resolve the issue with SSA as soon as possible because the resolution of the tentative nonconfirmation could take some time. If possible, you should also bring documentation with you to SSA evidencing your name (and, if applicable, other legal names you have had), Social Security number, citizenship status, and date of naturalization (if applicable). If you contact DHS to contest a tentative nonconfirmation, it will assist your case if you can provide information about your immigration status, including dates that your status may have changed. Once you resolve your case, you should tell your employer about any changes that have been made to your SSA records (if any), and your employer should then attempt to verify your employment eligibility again through E-Verify.

With respect to your efforts to resolve a SSA tentative nonconfirmation, your employer may not ask you to obtain a printout from the SSA database or other written verification of your Social Security number from SSA.

Your Right to Work if You Timely Contest a Tentative Nonconfirmation

Your employer may not take any adverse action against you based upon the tentative nonconfirmation because you are working to resolve the tentative nonconfirmation with the appropriate federal agency. For example, your employer may

not fire you, suspend you, delay your first day on the job, withhold your pay or training, or limit your employment.

Your employer may fire you based upon E-Verify only if your employer receives a final nonconfirmation result from E-Verify or if you do not contest a tentative nonconfirmation.

Your Right to Legal Remedies If You Have Been Discriminated Against by Your Employer

Federal law prohibits employers from discriminating against applicants and employees based upon their national origin and citizenship (or immigration) status when verifying employment eligibility through completion of the Form I-9 and the use of E-Verify. For example, employers may not on the basis of national origin or citizenship status: terminate or suspend you based upon a tentative nonconfirmation issued by E-Verify; refuse to hire work-authorized non-citizens (unless required by law or government contract); treat applicants differently in the Form I-9 or E-Verify process; or limit the choice of documentation you present to establish employment eligibility when completing the Form I-9 (other than the requirement that a List B identity document contain a photograph). If you feel that you have been discriminated against by your employer, please call the Department of Justice, Civil Rights Division, Office of Special Counsel for Immigration-Related Unfair Employment Practices.

Assistance Available to You if Your Employer Misuses E-Verify

Employers are required to follow certain procedures when using E-Verify that were designed to protect workers from unfair employment actions. For example, employers must notify workers that they use E-Verify, may not use E-Verify on applicants or existing employees, may not terminate workers or take other adverse action based upon a tentative nonconfirmation,



must safeguard workers' personal information, and may not ask workers to obtain a printout from the Social Security Number

database or other written verification of their Social Security Number from SSA. Employers who do not follow the rules may be barred from using E-Verify and may violate the law in the process.

Know Your Rights – Quick List

- Employers must post a notice informing employees of their use of E-Verify.
- E-Verify must be used for new hires only. It cannot be used to verify the employment eligibility of current employees.
- E-Verify must be used for all new hires regardless of national origin or citizenship status. It may not be used selectively.
- E-Verify must be used only after hire and after completion of the Form I-9. Employers may not pre-screen applicants through E-Verify.
- If an employee receives a tentative nonconfirmation, the employer must promptly provide the employee with information about how to challenge the tentative nonconfirmation, including a written notice generated by E-Verify.
- If an employee decides to challenge a tentative nonconfirmation, the employer must provide the person with a referral letter issued by E-Verify that contains specific instructions and contact information.
- Employers may not take any adverse action against an employee because he/she contests a tentative nonconfirmation. This includes firing, suspending, withholding pay or training, or otherwise limiting his/her employment.
- The employee must be given eight federal government work days to contact the appropriate federal agency to contest the tentative nonconfirmation.
- Employers may not take any adverse action against any employee based upon the tentative nonconfirmation for the duration of the tentative nonconfirmation (even if it extends beyond ten federal government work days) as long as the employee contacted the appropriate federal agency within eight federal government work days.
- Employers may terminate workers based upon E-Verify only upon receipt of a final nonconfirmation or upon notice that an employee has chosen not to contest a tentative nonconfirmation.
- Employers may not use E-Verify to re-verify the employment eligibility of an existing employee. Re-verification must be conducted through the Form I-9.

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