

Mi empleador me comentó que está revisando mis documentos de autorización de trabajo. ¿Y ahora qué?

Hay varios motivos por los cuales un empleador quiere revisar el formulario I-9 y los documentos de autorización de trabajo. El formulario I-9 es un documento que llenan los empleados al inicio de ser contratados para demostrar su autorización de trabajo e identidad. Este es un resumen de los motivos más comunes por los cuales un empleador quiere revisar o está revisando el formulario I-9 y los documentos relacionados.

Motivos	Descripción	Derechos	Riesgos
<p>Auditoría I-9 de Inmigración</p> <p>Para más información sobre la auditoría I-9, haga clic aquí.</p>	<p>Los agentes de inmigración se comunican con el empleador y piden copias de los formularios I-9 de todos los empleados. Los agentes luego inspeccionan los formularios I-9 para ver si hay problemas o discrepancias con los registros de inmigración.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En California, el empleador debe notificar por escrito a sus empleados que recibió un Aviso de Inspección¹ dentro de 72 horas de haberlo recibido. • En California, el empleador debe notificar por escrito a sus empleados los resultados de la auditoría dentro de 72 horas.² • Tener la oportunidad de resolver cualquier discrepancia entre los registros del empleador e inmigración. • El derecho de escoger los documentos que desea presentar para establecer autorización de trabajo. • El derecho de no hablar sobre su estado migratorio con el empleador. • El derecho de tener a otra persona (como un abogado, otro trabajador o representante sindical) presente durante cualquier reunión programada con el empleador.³ • El derecho de permanecer en silencio. • El derecho de no firmar cualquier documento. • El derecho de hablar con un abogado antes de contestar las preguntas de los agentes de inmigración. 	<ul style="list-style-type: none"> • Si los agentes de inmigración identifican a un empleado que carece de autorización de trabajo, el empleador puede despedir legalmente al empleado si este mismo no proporciona documentación adicional para comprobar elegibilidad para trabajar.⁴ • Los agentes de inmigración pueden tratar de hablar con los empleados o arrestarlos cuando entran al lugar de trabajo a entregar el Aviso de Inspección o a inspeccionar los formularios I-9.⁵ • Los agentes de inmigración pueden pedir hablar con el empleador y con los empleados para resolver el problema del formulario I-9. En este tipo de reuniones existe el riesgo de que los agentes de inmigración puedan arrestar al empleado.
<p>Auditoría Interna I-9 del Empleador</p>	<p>El empleador decide realizar una auditoría</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los empleadores no pueden discriminar en el proceso de la auditoría en base a la raza, idioma, ciudadanía, o 	<ul style="list-style-type: none"> • Una vez que el empleador sepa o debería saber que el empleado carece de autorización de

¹ Cal Lab Code § 90.2(a)(1).

² Cal Lab Code § 90.2(b)(1).

³ Cal Lab Code § 90.2(b)(1)(A)-(D).

⁴ 8 U.S.C § 1324(a)(1).

⁵ Sin embargo, si el verdadero propósito de los agentes de inmigración es el de interrogar, arrestar o detener a los trabajadores en vez de auditar los registros del empleador, cualquier arresto puede ser ilegal. *Ver Perez Cruz v. Barr*, No. 15-70530, 2019 WL 2454850 (9th Cir. June 13, 2019) (estipula que los agentes de inmigración no pueden utilizar una orden judicial de cateo para obtener los registros del empleador, cuando no hay evidencia de que estos registros fueron incautados, como una excusa para interrogar, arrestar y detener a los trabajadores).

Motivos	Descripción	Derechos	Riesgos
	<p>de forma voluntaria. El empleador puede hacerlo legalmente siempre y cuando revise <i>todos</i> los formularios y no lo haga de manera discriminatoria o para tomar represalia en contra de los empleados.</p> <p>Los empleadores deben informar a los empleados por escrito de la auditoría interna e indicar que la auditoría es independiente de una acción gubernamental.⁶</p>	<p>nacionalidad— por lo tanto, ¿se están auditando <i>todos</i> los formularios I-9 o solamente algunos? ¿Cómo decide el empleador a quien auditar? ¿Está utilizando el mismo estándar al revisar los formularios? Si encuentra problemas con los formularios I-9 de los empleados, ¿está exigiendo que algunos de ellos presenten ciertos documentos específicos?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los empleadores no pueden utilizar la auditoría I-9 para tomar represalia en contra de sus empleados por ejercer sus derechos (ver a continuación). • Se les debe dar un “tiempo razonable” a los empleados para corregir cualquier problema en sus I-9s.⁷ 	<p>trabajo, puede correr el riesgo de sanciones si sigue empleando al trabajador.⁸</p> <ul style="list-style-type: none"> • El empleador puede quebrantar la ley cuando realiza una auditoría de forma discriminatoria (por ejemplo, si solamente audita los formularios I-9 de los empleados Latinos). • El empleador puede realizar una auditoría en contra del empleado como represalia por ejercer sus derechos (por ejemplo, cuando un empleado se queja o comenta sobre su sueldo, cuando hay organización laboral o actividad sindical). Esto sería ilegal. Los empleados que han sufrido represalia pueden presentar una queja con agencias tales como U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), el California Department of Fair Employment and Housing (DFEH), o con el Immigrant & Employee Rights Section of the U.S. Department of Justice (IER), y pueden calificar para recibir compensación y otras reparaciones. El empleado también puede presentar una demanda civil en contra del empleador.
<p>La carta ‘No Match’ (No coincide) de la Administración de Seguro Social (SSA) Para más información sobre estas cartas, haga clic aquí.</p>	<p>La carta del seguro social simplemente indica que el nombre o el número de seguro social del empleado no coincide con los datos reportados en los impuestos del empleador. <i>Esta carta no tiene nada que ver con el</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los empleados no pueden ser disciplinados, puestos en un permiso para ausentarse o ser despedidos solamente en base a la carta ‘No match.’ • Los empleados deben solicitar una copia de la carta ‘No match.’ • Los empleadores deben darles a los empleados un tiempo razonable para corregir los errores. Si el empleado no pudo corregir los errores, el empleador <i>no</i> necesita tomar ninguna otra acción.¹⁰ 	<ul style="list-style-type: none"> • El empleador que disciplina o despide a un empleado solamente en base a la carta ‘No match’ puede estar ilegalmente discriminando o tomando represalia en su contra, depende de las circunstancias de cada persona. • Los empleados que han sido discriminados o han sufrido represalia pueden presentar una queja con las siguientes agencias EEOC, DFEH o IER, y pueden ser elegibles para recibir compensación y otras reparaciones. El

⁶ <https://www.nilc.org/wp-content/uploads/2015/11/I-9-audits-primer-2009-07-23.pdf>

⁷ El “tiempo razonable” depende de varios factores, incluyendo si hay que presentar nuevos documentos, en dado caso se puede extender. Anteriormente, los empleados tenían instrucciones de dar por lo menos 90 días. Sin embargo, debido a que algunos documentos tardan más de 120 días para conseguir, los empleadores deben ser flexibles al fijar el tiempo razonable. Ver <https://www.ice.gov/sites/default/files/documents/Document/2015/i9-guidance.pdf>

⁸ 8 U.S.C. § 1324a(a)(1).

¹⁰ Ver https://www.ssa.gov/employer/notices/EDCOR%20Letter%20-%20Final%20-%20Attachment%20-%2009-16-19_508.pdf; <https://www.nilc.org/issues/workersrights/no-match-letter-toolkit/social-security-no-match-letters-faq/>.

Motivos	Descripción	Derechos	Riesgos
	<i>estado migratorio o autorización de trabajo.</i> ⁹		empleado también puede presentar una demanda civil en contra del empleador.
Notificación de “Falta de confirmación provisional” (‘TNC’) de E-Verify	<p>E-Verify es un sistema que pueden utilizar los empleadores para verificar la autorización de trabajo de <u>nuevos</u> empleados. Por lo general, no se utiliza para empleados existentes.¹¹</p> <p>Los empleadores de California, con excepción de los contratistas del gobierno federal, no tienen que utilizar E-Verify.¹²</p> <p>La notificación ‘TNC’ indica que la información en el formulario I-9 no coincide con los datos en los registros del Seguro Social o Departamento de Seguridad Nacional (“DHS”).¹³</p> <p><i>Esta carta no necesariamente</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los empleados no pueden ser despedidos solamente en base a la notificación ‘TNC.’ • Los empleados deben tener la oportunidad de “impugnar” (desafiar) la notificación ‘TNC.’ • Los empleados que desean impugnar la notificación ‘TNC’ tienen 8 días laborales para acudir en persona o hablar por teléfono con la oficina local del seguro social o con el DHS para iniciar el proceso de corregir estos registros.¹⁵ 	<ul style="list-style-type: none"> • Si el empleado no impugna la notificación ‘TNC’ o no tuvo éxito con una de ellas, se emite una notificación final conocida como (‘FNC’) y el empleador entonces puede despedir o negarse a contratar al empleado.¹⁶ • Una vez que el empleador sepa o debería saber que el empleado carece de autorización de trabajo, puede correr el riesgo de sanciones si continua empleando al empleado.¹⁷ • El empleador que disciplina o despide al empleado solamente porque recibió la notificación ‘TNC’ puede estar discriminando o tomando represalia en contra del empleado. • Los empleados que han sido víctimas de discriminación o represalia pueden presentar una queja con las siguientes organizaciones EEOC, DFEH o IER, y pueden ser elegibles para recibir compensación u otras reparaciones. El empleado también puede presentar una demanda civil en contra del empleador.

⁹ <https://www.nilc.org/issues/workersrights/no-match-letter-toolkit/social-security-no-match-letters-faq/>

¹¹ Ver Cal. Lab. Code § 2814 and <https://www.e-verify.gov/employees/employee-rights-and-responsibilities>

¹² Cal. Lab. Code § 2814

¹³ <https://www.e-verify.gov/employees/tentative-nonconfirmation-tnc-overview>

¹⁵ <https://www.e-verify.gov/employers/verification-process/tentative-nonconfirmations/ssa-and-dhs-tncs>

¹⁶ <https://www.e-verify.gov/e-verify-user-manual-30-case-results/36-final-nonconfirmation>

¹⁷ 8 U.S.C. § 1324a(a)(1).

Motivos	Descripción	Derechos	Riesgos
	<p><i>significa que el empleado carece de autorización para trabajar en los Estados Unidos.</i>¹⁴</p>		
<p>Represalia</p>	<p>A veces, el empleador puede pedir una auditoría o alguna de las otras opciones como excusa para despedir a los empleados por haber ejercido sus derechos.</p> <p>Hay que tomar en cuenta la fecha que se anunció la auditoría, la carta ‘<i>No Match</i>’ o la notificación ‘<i>TNC</i>’; a quien se dirige, las acciones o actividades previas del empleado; y ver si es la primera vez que sucede algo así.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El derecho de organizar un sindicato y participar en actividades concertadas. • El derecho de quejarse sobre las condiciones laborales, sueldo no reenumerado, etc. • El derecho de quejarse sobre el tratamiento discriminatorio y las prácticas laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> • El empleador puede despedir ilegalmente al empleado como represalia por ejercer uno de sus derechos laborales. • Dependiendo de la situación, los empleados pueden presentar una queja con las agencias tales como el Comisionado Laboral de California, EEOC, DFEH o IER, y pueden ser elegibles para recibir compensación y otras reparaciones. El empleado también puede presentar una demanda civil en contra del empleador.

¹⁴ *Id.*