

¿Qué son los formularios I-9 y cuándo pueden los empleadores solicitar la información?

El proceso I-9 implica que los trabajadores llenen un formulario y muestren al empleador pruebas de su identidad y autorización para trabajar.

Proceso:

Los empleadores deben completar el proceso I-9 en un **plazo de tres días a partir de la contratación** y conservar los formularios I-9 llenados por los trabajadores.

Existe una lista de documentos que un trabajador puede optar por presentar. Un empleador no puede exigir al trabajador que muestre un tipo particular de identificación.

El trabajador puede elegir de una lista lo que quiere mostrar:



Re-verificación:

Por lo general, un empleador sólo debe pedir una re-verificación a un trabajador si sus documentos de autorización de trabajo tienen fecha de caducidad o si se descubre información que falta durante una auditoría legal. Los trabajadores que regresan de un permiso de días libres, una huelga o un despido temporal no se les debe pedir que vuelvan a verificar sus documentos.



Si un empleador utiliza el proceso I-9 o la re-verificación para discriminar o tomar represalias contra los trabajadores, éstos pueden presentar un reclamo legal.

¿Cuáles son los derechos de los trabajadores si un empleador recibe aviso de que agentes federales están solicitando una auditoría o revisión de sus Formularios I-9?

Inmigración tiene derecho a inspeccionar los Formularios I-9 que conservan los empleadores. Según la ley de Oregón (ORS 652.752), **los empleadores deben avisar a los trabajadores en un plazo de 3 días a partir de que reciben un aviso de una agencia federal** en el que se indique que quieren inspeccionar los registros I-9 del empleador.

Los empleadores deben publicar el aviso en un lugar visible. **El aviso debe proporcionar:**

- ✓ Una copia de la notificación de inspección recibida por el empleador
- ✓ La fecha de la inspección
- ✓ En la medida en que el empleador lo sepa, el propósito de la inspección
- ✓ Un número de teléfono de una organización que ayude a las personas inmigrantes.

El empleador debe hacer intentos razonables para proporcionar el aviso individualmente a cada trabajador en el idioma que entiendan.

¿Cuáles son las posibles consecuencias si inmigración realiza una auditoría de los formularios I-9 en mi trabajo?

- Los funcionarios de inmigración pueden utilizar la información del trabajador que aparece en su Formulario I-9.
- Los funcionarios de inmigración pueden interrogar a los trabajadores en el lugar de trabajo durante una auditoría y realizar un arresto si tienen causa probable para creer que una persona no tiene permiso para estar en los EE.UU.
- Si los funcionarios de inmigración descubren que la información de un Formulario I-9 no coincide con los registros federales, generalmente exigen al empleador que solicite documentos adicionales a los trabajadores. Si los trabajadores no pueden presentar dichos documentos, la agencia federal puede exigir al empleador que despidiera a ese trabajador. Un empleador puede pedir a inmigración tiempo para responder.
- Los trabajadores pueden optar por no ir a trabajar el día de la auditoría I-9. Sin embargo, los trabajadores deben tener en cuenta las políticas de sus empleadores sobre faltar al trabajo y entender que su empleador puede despedirlos si no cumplen con las políticas del empleador.

Conozca sus derechos



¿Qué puedo hacer si mi empleador me dice que ha recibido una carta de no coincidencia de una agencia federal, como el IRS (Servicio de impuestos internos) o la SSA (Administración de Seguridad Social)?

A veces, los empleadores reciben una carta de una agencia gubernamental en la que se indica que la **información de un determinado trabajador no coincide con la que tienen en las bases de datos federales**. Los errores en las bases de datos son frecuentes. Estas cartas no indican la situación migratoria de una persona ni si tiene autorización para trabajar. Los trabajadores pueden:

1. Pedir al empleador una **copia de la carta**.
2. Si su empleador le pide una respuesta, pida tiempo para resolver el asunto y consulte con un abogado. A veces su empleador puede estar obligado a pedirle una respuesta, pero **no está obligado a proporcionar esa respuesta a la agencia en un plazo determinado**.
3. Evite hablar de su situación migratoria en el trabajo. **Esta información es privada**.
4. Si un empleador toma medidas adversas contra usted después de recibir este tipo de carta, puede consultar a un abogado sobre posibles reclamos contra el empleador.



Si ha oído de una posible auditoría I-9 en su trabajo o su patron esta utilizando proceso de I-9 o reverificación en una manera injusta, y quiere saber mas sobre sus derechos, puede llamarnos a NWJP: 503-525-8454



Para obtener más **apoyo para usted y su familia**, póngase en contacto con organizaciones comunitarias de confianza, incluido el proveedor de servicios de inmigración, **ECO 1-888-274-7292**.

Para reportar / obtener apoyo sobre un **encuentro con agentes de inmigración**, llame a **PIRC 1-888-622-1510**.

Esta es información general, no asesoramiento legal. Para saber cómo las leyes podrían aplicarse en su situación específica, por favor consulte con un abogado.