

# Negocio peligroso: Implicaciones del sistema de verificación de elegibilidad de empleo (EEVS) para los latinos y la fuerza laboral de los Estados Unidos

## Antecedentes

---

El tema de la implementación de un sistema de verificación de elegibilidad de empleo (EEVS por sus siglas en inglés) ha surgido del debate de inmigración. Sin embargo, está claro que un sistema como tal, tiene tremendas implicaciones para toda la fuerza laboral de los Estados Unidos. Sin contar con amplios criterios para mantener la calidad de la información y la protección de los trabajadores, dicho sistema tendría consecuencias muy peligrosas para los millones de ciudadanos y trabajadores legales de los Estados Unidos. Además, la evidencia indica fuertemente que el EEVS sería especialmente dañino para los trabajadores latinos.\* Los dos proyectos de ley –“*America segura a través de la verificación e imposición (SAVE por sus siglas en inglés) del 2007*” (H.R. 4088), patrocinado por los representantes Heath Shuler (D-NC) y Tom Tancredo (R-CO); y “*Verificación de empleados nuevos del 2008*” (H.R. 5515), patrocinado por el representante Sam

Johnson (R-TX)– ordenarían a cada empleador a usar un programa electrónico que verifique en las bases de datos de los registros federales de la Administración del Seguro Social (SSA por sus siglas en inglés) y del Departamento de Seguridad Nacional (DHS por sus siglas en inglés), la identidad y la elegibilidad de empleo de cada trabajador. El EEVS se parecería al programa voluntario Piloto Básico/E-Verify, el cual, aún en su actual etapa experimental, está lleno de errores y abusos de los empleadores. Es importante que los políticos entiendan el significado de estas propuestas, porque ampliar de forma masiva el defectuoso modelo Piloto Básico/E-Verify sin prestar seria atención a la confiabilidad de la información o a las protecciones disponibles para los trabajadores, sería extender un programa poco fiable a un costo muy elevado para los millones de ciudadanos y trabajadores legales de los Estados Unidos.

---

\* Los términos “hispano” y “latino” se usan indistintamente por la Oficina del Censo de los Estados Unidos y en todo este documento para identificar personas de ascendencia mexicana, puertorriqueña, cubana, de Centro y Sudamérica, dominicana y española; pueden ser de cualquier raza.

El Consejo Nacional de la Raza (NCLR por sus siglas en inglés) –la organización nacional más grande de apoyo y defensa de los derechos civiles de los hispanos en Estados Unidos– trabaja para mejorar las oportunidades de los hispanoamericanos.

Para mayor información contacte a Catherine Singley en [csingley@nclr.org](mailto:csingley@nclr.org).

## **Inclusive, pequeños errores en las bases de datos le negarían a millones de trabajadores legales -incluyendo ciudadanos de los Estados Unidos- su derecho a trabajar.**

El proceso del EEVS determinaría la elegibilidad de empleo comparando la información de identificación del trabajador con los registros federales.

Si el nombre del individuo y su número de seguro social coinciden con la información de la base de datos federal, y el individuo está autorizado para trabajar, entonces el EEVS automáticamente confirmaría la elegibilidad de empleo del individuo. De lo contrario, si la información que proporciona un individuo no coincide exactamente con los registros federales, entonces el EEVS enviaría al empleador, una respuesta de elegibilidad de empleo negativa, “no confirmada,” basada en los registros que no coincidieron. Los partidarios del EEVS promueven que la notificación de que los registros no coincidan, es una herramienta efectiva para evitar que los inmigrantes indocumentados puedan obtener empleo. Sin embargo, la realidad es que los registros pueden no coincidir si la base de datos –no el individuo– proporciona la información equivocada. La Oficina del Inspector General de la Administración del Seguro Social estima que un número alarmante de 17.8 millones de registros del seguro social, contienen discrepancias que

puedan causar que el EEVS produzca “una retroalimentación equivocada” acerca de la elegibilidad de empleo de un individuo. De esos registros erróneos y obsoletos, 12.7 millones pertenecen a ciudadanos de los Estados Unidos.<sup>1</sup> La base de datos del DHS, no solo se distingue por errores de este tipo, pero también por sus crasas inexactitudes que suelen ser aún peores. Una vez dadas estas tasas de error y de contratación, el EEVS rehuse confirmar cerca de 11,000 personas por día laboral, lo que se traduce a más de 25 personas por distrito congresional cada día laboral.<sup>2</sup>

**ESCENARIO:** Melissa Johnson, nativa de los Estados Unidos, se cambió su apellido de Moran a Johnson cuando se casó el año pasado. Sin actualizar su expediente del SSA, Melissa llenó la forma de impuestos I-9 para su empleador usando el apellido Johnson. Ya que en los registros del SSA el número de seguro social de Melissa no coincide con su apellido de casada, el EEVS no puede confirmar la elegibilidad de empleo de Melissa. Es poco probable que el sistema le proporcione a Melissa una razón por “no confirmar” su elegibilidad de empleo y ella tenga que refutar la respuesta del EEVS ante el SSA.

## **La recopilación de datos afectaría a todo tipo de trabajador, pero impactaría extremadamente a los trabajadores con nombres “étnicos”**

Al hacer responsable al empleador de la verificación, el EEVS abre la puerta al error humano. Una errata por parte del empleador o la mala letra del aspirante es suficiente para confundir al sistema electrónico de verificación y bloquear a los ciudadanos y a otros trabajadores autorizados para trabajar. Es muy probable que las

víctimas de los errores de la captura de datos sean los trabajadores con nombres poco tradicionales o “étnicos.” Con más frecuencia, estos individuos –quienes probablemente son ciudadanos o trabajadores legales– son descendientes de inmigrantes o son inmigrantes. Es más probable que un empleador confunda el

registro del trabajador que tienen tres o cuatro nombres –algo que sucede con los nombres de los estadounidenses de ascendencia hispana o asiática– que el registro de un trabajador que tienen dos nombres. Lo mismo aplica a la gente cuyo nombre lleva un guión o un acento. Es más, en su evaluación del programa Piloto Básico/E-Verify, el SSA reporta que los trabajadores legales y los ciudadanos estadounidenses nacidos fuera de los Estados Unidos son 30 veces más propensos de ser señalados erróneamente como individuos sin derecho para trabajar que los trabajadores nativos.

**ESCENARIO:** Como parte de la tradición de sus ancestros latinoamericanos, José, un nativo de Nueva York, tiene dos apellidos; uno es el de su madre y el otro es el de su padre. Nombrado como José Manuel Rivera González, sus compañeros de trabajo lo conocen como José Rivera. Cuando su nueva jefe introdujo su nombre completo en el EEVS, accidentalmente omitió el “González.” Debido a este error, el EEVS no puede confirmar el registro de José y lo identifica erróneamente como un individuo sin derecho para trabajar.

## El mal uso del sistema por parte del empleador penalizaría a los trabajadores legales antes de tener la oportunidad de corregir sus expedientes.

---

Las evaluaciones del programa Piloto Básico/E-Verify mostraron que el 47% de los empleadores usan el programa para investigar la elegibilidad de los trabajadores antes de contratarlos, lo cual viola las reglas del programa.<sup>3</sup> Además, bajo la actual propuesta, se requiere que los empleadores informen cualquier discrepancia, pero la evidencia muestra que 685,000 empleadores (aproximadamente el 9.4% de siete millones de empleadores) no lo harán.<sup>4</sup> La investigación previa de los antecedentes del aspirante es una práctica extremadamente dañina, porque le niega el empleo a gente que está autorizada para trabajar, pero que tiene errores en su expediente quienes ni siquiera saben que la causa es un error en la base de datos que les priva de la oportunidad de corregir el error. Cuanto más frecuente es la creencia de que el EEVS crea procedimientos fastidiosos cuando hay errores, mayor es el incentivo para que los empleadores usen el sistema como un dispositivo de investigación de antecedentes, sin molestarse en informar a los

aspirantes las discrepancias. Si es deliberado o accidental, el uso erróneo del sistema EEVS por parte del empleador es fácil y probable, especialmente si el EEVS se implementará rápidamente sin un plan a seguir y con poca capacidad de autoridad. Esto le podría costar a millones de trabajadores conseguir un empleo cada año.

**ESCENARIO:** Mark D'Angelo es un maestro de química certificado de bachillerato (high school). Aún cuando en su estado hay una carencia de maestros de ciencias, Mark ha sido rechazado por cuatro diferentes distritos escolares. No es sino hasta la quinta entrevista que el director de la escuela le notifica que el EEVS no ha podido confirmar su elegibilidad de empleo. Solamente después de habersele negado el empleo en cuatro ocasiones debido a la investigación ilegal de antecedentes, es que Mark finalmente se entera de la discrepancia y refuta la “no confirmación” ante el SSA.

## La implementación del EEVS a nivel nacional resultaría en una discriminación masiva en contra de los trabajadores que parecen “extranjeros”

---

La verificación de empleo no es una práctica nueva. El programa Piloto Básico/E-Verify es la última fase de una larga historia de esfuerzos mal dirigidos para tratar la inmigración de indocumentados en el contexto laboral. Al imponer sanciones a los empleadores quienes sabiéndolo contratan a trabajadores indocumentados, la ley de Reforma y Control Migratorio de 1986 (IRCA por sus siglas en inglés) puso en marcha un patrón de discriminación del empleador basado en el estatus de nacionalidad y ciudadanía.<sup>5</sup> Según un informe del congreso emitido por la Oficina General de Contabilidad (GAO por sus siglas en inglés), las áreas con gran población latina o asiática experimentan niveles más altos de prácticas discriminatorias de empleo.<sup>6</sup> Los empleadores han participado en una amplia gama de prácticas selectivas ilegales de contratación y reverificación para eliminar a los trabajadores con apariencia o apellido “extranjero.” Por ejemplo, previo a la contratación, algunos empleadores usan la práctica ilegal de la investigación de antecedentes, mencionada anteriormente, para evaluar solamente a los aspirantes “extranjeros” o de un grupo “étnico.” En otros casos de abuso, algunos empleadores les exigen, a los individuos que creen que son inmigrantes, documentos suplementarios o “mejores,” que los requeridos

legalmente. Otros implementan políticas ilegales como contratar “ciudadanos solamente” para evitar una verificación potencialmente más larga y más costosa de aquellos trabajadores “propensos a errores.”<sup>7</sup> Irónicamente, el Congreso anticipó estos abusos antes de que la ley de 1986 entrara en efecto; sin embargo, en vez de incluir, desde el principio, medidas para prevenir la discriminación en el sistema, la ley creó –y posteriormente con financiación insuficiente– una oficina en el Departamento de Justicia para atender los abusos después de ocurridos.<sup>8</sup>

**ESCENARIO:** Amy González es ciudadana estadounidense y ha vivido en Georgia toda su vida. Ella está considerando cambiar su carrera de servicio al cliente a publicidad. Sin embargo, ahora que el uso del EEVS es obligatorio en todo el país, los dueños de los negocios de su ciudad se están poniendo nerviosos. Para evitar toparse con sanciones del gobierno por contratar a trabajadores indocumentados, las compañías han decidido jugar seguro contratando solamente a personas que claramente no parezcan pertenecer a una minoría “étnica,” mismo que es una violación a las obligaciones del EEVS. Puesto que Amy es hispanoamericana, ahora es casi imposible que encuentre un empleador que le invite a una entrevista.

## **Peor que el fracasado “No Fly List” (lista de personas no permitidas a bordo de un avión), los individuos equivocadamente colocados en la “No Work List” (lista de personas que no están autorizadas para trabajar) se enfrentarán a más que a un simple inconveniente.**

---

Implementar el EEVS a nivel nacional, en un corto lapso de tiempo, es probable que abrume al SSA, una agencia que ya está luchando para mantener el paso con la demanda actual. El propósito principal del SSA es administrar beneficios críticos al público, incluyendo los beneficios de incapacidad de Seguridad de Ingreso Suplementario (Supplemental Security Income) y los pagos de retiro. Con 751,767 casos de incapacidad pendientes, el tiempo de espera promedio para una audiencia con el SSA es de 499 días.<sup>9</sup> El EEVS inundaría aún más al SSA con las apelaciones de los trabajadores impugnando la retroalimentación equivocada del sistema. Los ciudadanos y trabajadores legales de los Estados Unidos simplemente no pueden permitirse el lujo de no tener un trabajo mientras esperan a que el SSA corrija sus expedientes. La así llamada “No Fly List” (lista de personas no permitidas a bordo de un avión), designada para atrapar a terroristas que intenten abordar un avión comercial en los Estados Unidos, es conocida por atrapar a sospechosos improbables en vez –incluyendo abuelas y bebés– debido a regulaciones excesivas y discriminatorias. El costo de los errores de la “No Fly List” incluye largas colas y vuelos perdidos. Así mismo, con el propósito de bloquear a los inmigrantes indocumentados de la fuerza laboral, el EEVS pretende crear un “No Work List” de millones de ciudadanos y trabajadores legales, quienes no podrán trabajar por culpa de una base

de datos o de un error de captura. Para estos individuos, el costo de tratar de resolver estos errores es más que un inconveniente: es comprometer su propio sustento.

**ESCENARIO:** Usted y sus hijos son ciudadanos de los Estados Unidos. Su hijo ha terminado cuatro años de estudios en la universidad del estado, convirtiéndolo en la primera persona de su familia que se gradúa de la universidad. Aunque usted hizo todo lo que pudo para ayudarlo a pagar sus estudios, ahora él se enfrenta a las enormes cuentas de un préstamo estudiantil. Ansioso por conseguir un pago estable, solicita una docena de empleos y finalmente encuentra un puesto. Sin embargo, una discrepancia en su expediente hace imposible que el EEVS confirme su elegibilidad de empleo. Su solicitud para que el SSA corrija el error, es solamente una más de las 67 millones de transacciones que el SSA tendrá que atender a través de su número telefónico 800 este año.<sup>10</sup> Para acelerar el proceso, su hijo visita personalmente la oficina local del SSA, pero la oficina solo abre durante horas laborales y él se ve forzado a pedir tiempo libre de su nuevo empleo para poder hacerlo. Sin los medios económicos para poder pagar sus cuentas, los intereses sobre su préstamo incrementan y entra a la fuerza laboral con una deuda mayor que la que tenía cuando se graduó.

## Conclusión

---

A la fecha, el programa Piloto Básico/E-Verify tiene un historial de errores y uso erróneo por parte del empleador. La evidencia junto con la especulación bien documentada de la viabilidad del EEVS, hace probable que los escenarios descritos anteriormente lleguen a ser la realidad de todos los días. Extender este modelo defectuoso a la totalidad de la fuerza laboral, es

un negocio peligroso que pone en peligro el sustento de muchos millones de ciudadanos y trabajadores legales en los Estados Unidos. El Congreso no debe obligar a los empleadores y a los trabajadores a participar del EEVS sin consideraciones prudentes, parámetros claros y protecciones.

## Bibliografía

---

1. *Accuracy of the Social Security Administration's Numident File*, Congressional Response Report A-08-06-26100, Office of the Inspector General, Social Security Administration, December 2006, <http://www.socialsecurity.gov/oig/ADOBEPDF/auditxt/A-08-06-26100.htm>. (*Exactitud del archivo Numident de la Administración del Seguro Social*, Informe congressional de respuesta A-08-06-26100, Oficina del Inspector General, Administración del Seguro Social, Diciembre 2006. <http://www.socialsecurity.gov/oig/ADOBEPDF/auditxt/A-08-06-26100.htm>).
2. Jim Harper, "The 'EEV' of Destruction," *TechKnowledge*, Issue no. 113, March 12, 2008, Cato Institute, <http://www.cato.org/tech/tk/080312-tk.html>. (Jim Harper, "El 'EEV' de la destrucción," *TechKnowledge*, Artículo no. 113, 12 de marzo del 2008, Instituto Cato, <http://www.cato.org/tech/tk/080312-tk.html>).
3. *Employer Feedback on the Social Security Administration's Verification Programs*, Congressional Response Report A-03-06-26106, Office of the Inspector General, Social Security Administration, December 2006, <http://www.ssa.gov/oig/ADOBEPDF/A-03-06-26106.pdf> (Retroalimentación del empleador sobre los programas de verificación de la Administración del Seguro Social, Informe congressional de respuesta A-03-06-26106, Oficina del Inspector General, Administración del Seguro Social, Diciembre 2006. <http://www.ssa.gov/oig/ADOBEPDF/A-03-06-26106.pdf>).
4. Findings of the Web Basic Pilot Program Evaluation, Report Prepared by Westat for the U.S. Department of Homeland Security, September 2007, 76, <http://www.uscis.gov/portal/site/uscis/menuitem.5af9bb95919f35e66f614176543f6d1a/?vgnnextoid=89abf90517e15110VgnVCM1000004718190aRCRD>. (Hallazgos de la evaluación del programa Piloto Básico, Reporte preparado por Westat para el Departamento de Seguridad Nacional de los Estados Unidos, Septiembre 2007, 76, <http://www.uscis.gov/portal/site/uscis/menuitem.5af9bb95919f35e66f614176543f6d1a/?vgnnextoid=89abf90517e15110VgnVCM1000004718190aRCRD>).
5. Charles A. Bowsher, *Immigration Reform: Employer Sanctions and the Question of Discrimination*, Statement Before the Committee on the Judiciary, March 30, 1990, U.S. General Accounting Office, T-GGD-90-31, <http://archive.gao.gov/d38t12/141005.pdf>. (Charles A. Bowsher, *Reforma Migratoria: sanciones a empleadores y la cuestión de discriminación*, declaración ante el comité en la magistratura, marzo 30 de 1990, Oficina General de Contabilidad de los Estados Unidos, T-GGD-90-31, <http://archive.gao.gov/d38t12/141005.pdf>).
6. *Ibidem.*, 6.
7. Findings of the Web Basic Pilot Program Evaluation. (Hallazgos de la evaluación del programa Piloto Básico)

8. Cecilia Muñoz, Statement to the Senate Committee on the Judiciary, Subcommittee on Immigration, Border Security, and Citizenship, Hearing on "Immigration Enforcement at the Workplace: Learning from the Mistakes of 1986," June 19, 2006, <http://judiciary.senate.gov/hearing.cfm?id=1949>. (Cecilia Muñoz, declaración ante el comité del senado en la magistratura, subcomité de inmigración, seguridad de la frontera, y ciudadanía, audiencia sobre "Aplicación de la ley de inmigración en el lugar de trabajo: aprendiendo de los errores de 1986, junio 19 del 2006, <http://judiciary.senate.gov/hearing.cfm?id=1949>).
9. Patrick P. O'Carroll, Jr., Reducing the Disability Backlog at the Social Security Administration, Testimony before the U.S. House Appropriations Committee, Subcommittee on Labor, Health, and Human Services, Education and Related Agencies, February 28, 2008, [http://www.ssa.gov/oig/communications/testimony\\_speeches/02282008testimony.htm](http://www.ssa.gov/oig/communications/testimony_speeches/02282008testimony.htm). (Patrick P. O'Carroll, Jr., Reduciendo el trabajo atrasado de casos de incapacidad en la Administración del Seguro Social, Testimonio ante el comité de apropiaciones de la casa de representantes, subcomité de trabajo, salud y servicios humanos, educación y agencias relacionadas, febrero 28 del 2008, [http://www.ssa.gov/oig/communications/testimony\\_speeches/02282008testimony.htm](http://www.ssa.gov/oig/communications/testimony_speeches/02282008testimony.htm)).
- 10 Michael Astrue, Testimony before the U.S. House Appropriations Committee, Subcommittee on Labor, Health, and Human Services, and Education and Related Agencies, February 28, 2008, <http://www.ssa.gov/legislation/FINAL%20FY%202009%20Statement%20for%20the%20Record.pdf>. (Michael Astrue, Testimonio ante el comité de apropiaciones de la casa de representantes, subcomité de trabajo, salud y servicios humanos, educación y agencias relacionadas, febrero 28 del 2008, <http://www.ssa.gov/legislation/FINAL%20FY%202009%20Statement%20for%20the%20Record.pdf>).