

EE.UU.

OBLIGACIÓN DE COMPROBAR EL ESTATUS LEGAL DEL TRABAJADOR EN LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS

La obligación de verificar el estatus: ¿quién y cuándo?

La ley federal de Estados Unidos 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 contratados. A los empleadores se les exige que rellenen el formulario I-9 y a los empleados que proporcionen a los empleadores los documentos que establecen tanto la identidad como la elegibilidad en los Estados Unidos.

Empresario:

Un empleador puede solicitar los servicios de un ciudadano extranjero para que trabaje en su empresa o negocio. Si la persona ya tiene residencia permanente (tiene una Tarjeta Verde o Green Card), puede emplear a esa persona, pero tiene que cumplir unos requisitos de verificación de empleo. Los empleadores deben verificar que la persona que piensan emplear o continuar empleando en los Estados Unidos está autorizada a aceptar un empleo en los Estados Unidos.

Si el extranjero todavía no tiene la residencia permanente, entonces el empleador deberá enviar una petición para que la persona pueda obtener la clasificación correspondiente de inmigrante o no inmigrante. El empleador puede enviar una petición de inmigrante (permanente) o una petición de no inmigrante (temporal) a nombre de ese empleado.

Trabajador:

Ningún extranjero debe aceptar un empleo en los Estados Unidos a menos que tenga autorización para hacerlo. Algunos extranjeros que hayan llegado a Estados Unidos como residentes permanentes, a quienes se les haya concedido estatus de refugiado o de asilo, o hayan ingresado según las clasificaciones de no-inmigrantes relacionadas con un trabajo puede que tengan autorización de empleo como resultado directo de su estatus. Pero otros extranjeros tendrán que tramitar la solicitud de autorización de empleo individualmente.

Hay muchas formas en las que una persona puede trabajar en los Estados Unidos. Se puede solicitar una clasificación de inmigración que permita vivir y trabajar en los Estados Unidos de manera permanente o temporal. En la mayoría de los casos, el empleador o empleador potencial debe presentar la petición a nombre del trabajador.

¿Cómo se verifica la elegibilidad para el empleo?

Existen diferentes formularios dependiendo de la situación migratoria de cada trabajador. Pueden consultarse los formularios aplicables en el siguiente enlace:

<http://www.uscis.gov/portal/site/uscis-es/menuitem.e693c9cf3c2f7d18d52fae1074a191a0/?vgnnextoid=2a1a1a3d215a3210VgnVCM100000b92ca60aRCD&vgnnextchannel=2a1a1a3d215a3210VgnVCM100000b92ca60aRCD>

No obstante, el formulario clave para la verificación de la capacidad legal del trabajador en cuanto a su estatus migratorio es el formulario I-9.

Tanto empleados como empleadores (o representantes autorizados del empleador) deben completar el formulario por cada contratación que se realiza para trabajar en el país. Esto incluye a ciudadanos y a no ciudadanos norteamericanos. En el formulario, el empleado debe dar fe de su autorización de empleo. El empleado también debe presentar a su empleador documentos aceptables que evidencien su identidad y autorización de empleo. El empleador debe examinar la elegibilidad del empleo e identificar documentos que presenta el empleado a fin de determinar si los mismos tienen validez y se relacionan con la persona. También debe registrar esta información en el Formulario I-9.

La lista de documentos permitidos para realizar las verificaciones se puede dividir en tres grupos:

Documentos que establecen identidad y autorización de empleo:

Pasaporte de Estados Unidos o tarjeta de pasaporte

- Tarjeta de residencia permanente o tarjeta de recibo de registro de extranjero (formulario I-551)
- Pasaporte extranjero con un sello temporal I-551 o una nota temporal impresa sobre un visado de inmigración
- Documento de autorización de empleo que contenga una fotografía (formulario I-766)
- Un pasaporte de los Estados Federados de Micronesia (EFM) o de la república de las islas Marshall con el formulario I-94A
- Para un extranjero no-inmigrante autorizado a trabajar en una situación específica (por ejemplo los miembros de las Embajadas), sería el pasaporte con un formulario I-94

Documentos que establecen identidad:

Permiso de conducir o tarjeta de identidad emitida por un estado

Una tarjeta de identidad emitida por agencias gubernamentales federales, estatales o locales.

- Una tarjeta de identidad escolar
- Una tarjeta del censo electoral
- Una cartilla militar estadounidense
- Una tarjeta de empleado militar
- Una tarjeta de Guardacostas
- Un documento de pertenencia a una tribu nativa estadounidense
- Un permiso de conducir emitido por el gobierno canadiense

A los menores de 18 años se les acepta un documento escolar, un documento de un hospital o un documento de una guardería.

Documentos que establecen autorización de empleo:

- Una tarjeta con el número de seguro social sin restricciones.

- Un certificado de nacimiento en el extranjero emitido por el Departamento de Estado.
- Un certificado de informe de nacimiento emitido por el Departamento de Estado.
- Un certificado de nacimiento emitido por un estado de los Estados Unidos con sello oficial.
- Un documento de pertenencia a una tribu nativa estadounidense.
- Una tarjeta de identificación de Ciudadano de Estados Unidos (formulario I-197)
- Una tarjeta de identificación para uso de residente en los Estados Unidos.
- Un Documento de autorización de Empleo emitido por el Departamento de Seguridad Nacional.

El empleador debe conservar el Formulario I-9 ya sea por tres años posteriores a la fecha de contratación o por un año posterior a que haya finalizado el período de trabajo, lo que ocurra más tarde. El formulario debe estar disponible para ser inspeccionado por un agente autorizado del gobierno de los Estados Unidos como el Departamento de Seguridad Nacional, Departamento de Trabajo o el Departamento de Justicia.

La versión en Español del Formulario I-9 puede ser completada únicamente por los empleadores y empleados que se encuentran en Puerto Rico. Los empleadores y empleados de habla hispana en los 50 estados y otros territorios de los Estados Unidos pueden tener una copia para su referencia, pero sólo deben completar el formulario en inglés para poder cumplir con los requisitos de elegibilidad de verificación de elegibilidad de empleo.

El sistema electrónico de comprobación del estatus de empleo: E-Verify y Self Check

E-Verify es una aplicación electrónica creada por el Departamento de Seguridad Nacional (DHS) y la Administración del Seguro Social (SSA) para que los empleadores puedan verificar la elegibilidad de empleo de sus empleados después de que una oferta de empleo haya sido aceptada; parte de la base de la información facilitada en el Formulario I-9 por el trabajador. Por su parte, Self Check está diseñado para proporcionar a los trabajadores una autoverificación de su elegibilidad o disponibilidad para el empleo en Estados Unidos.

E-verify:

Con carácter general, la participación en E-Verify es voluntaria. Sin embargo, algunas leyes estatales o reglamentos federales establecen el uso obligatorio de la aplicación.

Así, el uso de E-Verify es obligatorio para empleadores con contratos o subcontratos federales que incluyan la cláusula de Reglamentos de Adquisición Federal ("Federal Acquisition Regulation"), de E-Verify.

Asimismo, el recurso a E-Verify es obligatorio en los siguientes Estados:

Arizona

La Ley de Trabajadores Legales de Arizona requiere el uso del sistema E-Verify para todas las nuevas contrataciones.

Colorado

A partir de enero del 2007, el estado de Colorado comenzó a exigir a los contratistas del Estado y su subcontratistas para utilizar el programa E-Verify para demostrar la elegibilidad de los empleados. El incumplimiento de esta norma se castiga con inhabilitación de contratación estatal durante dos años.

Georgia

Ordenó que los contratistas y Subcontratistas con más de 500 empleados utilicen el sistema E-Verify para todos los empleados nuevos. A partir de 2008, los contratistas, subcontratistas y empresas públicas con más de 100 empleados estaban obligados a usar E-Verify, mientras que el requisito se extendió a los mismos empleadores con menos de 100 empleados a partir de 2009.

Idaho

Por una orden ejecutiva del Gobernador Jim Risch en diciembre de 2006 las agencias estatales y los contratistas tienen que utilizar el sistema E-Verify.

Minnesota

Una orden ejecutiva en 2009, los empleados del Estado tienen que usar E-Verify. El uso del sistema también se considera como un factor en la solicitud de subvenciones a las empresas estatales.

Mississippi

Las empresas públicas, contratistas del Estado, los subcontratistas del Estado y las empresas con más de 30 empleados deben usar el sistema E-Verify. Desde el 1 de julio de 2011, todas las empresas deben cumplir con este requisito.

Missouri

Contratistas del gobierno del Estado con contratos de más de 5.000 dólares y las empresas que reciben créditos de impuestos estatales y rebajas, ni los préstamos debe utilizar E-Verify, o frente a la terminación del contrato posible y exclusión de la contratación estatal.

Nebraska

Todos los empleadores públicos, contratistas del Estado, los subcontratistas del Estado y los empleadores si utilizan las ventajas de las deducciones fiscales estatales están obligados a utilizar el sistema E-Verify.

Carolina del Norte

A partir de 2007, todas las agencias estatales, organizaciones y universidades están obligados a usar E-Verify.

Oklahoma

Requiere E-Verify, o un sistema similar desde el 2008.

Rhode Island

Una orden ejecutiva del Gobernador Carcieri en 2008 requería que todos los contratistas del Estado, beneficiarios y subcontratistas a utilizar E-Verify.

Carolina del Sur

Todos los contratistas del gobierno estatal, los subcontratistas del gobierno estatal y los empleadores con 100 o más empleados están obligados a utilizar E-Verify.

Utah

Firmado el 31 de marzo del 2010, requiere que los empleadores privados con más de 15 empleados para verificar el estatus legal de los nuevos empleados a través de un sistema de verificación de Empleo aprobado a nivel federal.

Virginia

Requiere que las agencias estatales de la Comunidad a inscribirse en el programa E-Verify desde el 1 de diciembre de 2012, y para utilizar el programa para cada nuevo empleado que trabaje en Virginia.

Empleador:

El empleador sólo puede comprobar la elegibilidad de empleo con E-verify si el trabajador ha sido contratado para un nuevo trabajo pero no si está actualmente trabajando para el empleador. Asimismo, tiene que usar el E-verify con todos los empleados nuevos, independientemente de su origen étnico o estado de ciudadanía.

Trabajador:

El trabajador tiene que facilitar los documentos durante los primeros tres días del comienzo de su nuevo contrato.

En el caso de que al verificar la información mediante el E-verify la información no resulte correcta se produce una situación denominada "tentativa sin confirmación". En este caso, el empleador tiene que informar al trabajador por escrito y entregarle una carta de referencia para que el trabajador se pueda poner en contacto con la agencia federal correspondiente en un plazo de ocho días laborables.

El empleador puede despedir al trabajador basado en el resultado del E-verify solamente si obtiene un resultado final sin confirmación o si el trabajador no recurre y disputa la tentativa sin confirmación.

El empleador no puede despedir al trabajador ni suspender su formación o retrasar el sueldo basándose en la tentativa sin confirmación mientras el trabajador está tratando de resolver la discrepancia.

La reforma migratoria estadounidense y el E-Verify.

El Comité Judicial del Senado ha señalado que el análisis del sistema de verificación de empleo es una de las áreas más complejas de la reforma migratoria que en estos días se

debate en el Senado. El proyecto de ley requiere que todas las empresas del país utilicen el sistema E-verify antes de dar paso a la legalización de los inmigrantes ilegales que residen actualmente en el país y cuya cifra se acerca a los 11 millones.

Se han aprobado diversas propuestas para disminuir la tasa de errores en el sistema E-Verify, tales como informar estadísticas sobre las personas que sean rechazadas y emitir notificaciones en caso que esto ocurra, pero el comité no aceptó una propuesta que pretendía implementar E-Verify en 18 meses.

Self Check:

Self Check es un servicio de E-Verify, y por lo tanto un programa del Departamento de Seguridad Nacional administrado por el Servicio de Ciudadanía e Inmigración de los Estados Unidos (USCIS) en colaboración con la Administración de la Seguridad Social. Fue elaborado en respuesta a una solicitud realizada por el Congreso de crear un servicio mediante el cual los trabajadores en los Estados Unidos pudieran verificar su propio estado de elegibilidad de empleo independientemente del proceso de E-Verify orientado al empleador.

Al usar Self Check, los trabajadores mayores de 16 años utilizan la misma información que los empleadores usarían en E-Verify permitiéndoles así comparar su información con las mismas bases de datos que E-Verify accede.

El servicio está disponible en español (www.uscis.gov/selfcheck/espanol) y accesible a los residentes de 22 estados. El Servicio de Ciudadanía e Inmigración de Estados Unidos (USCIS, por sus siglas en inglés) primero ofreció el servicio de Self Check en marzo del 2011 para residentes que tenían la residencia en Arizona, Colorado, Idaho, Mississippi, Virginia y el Distrito de Columbia y posteriormente a los que residían en California, Louisiana, Maine, Maryland, Massachusetts, Minnesota, Missouri, Nebraska, Nevada, Nueva Jersey, Nueva York, Ohio, Carolina del Sur, Texas, Utah y Washington.

El empleador y el Self Check:

En ningún caso el empleador puede solicitar a sus empleados o empleados potenciales que usen Self Check. Solicitar a los aspirantes que proporcionen prueba de su autorización de empleo antes de establecer una relación laboral se conoce como "preselección" y podría constituir una violación a la disposición antidiscriminatoria de la Ley de Inmigración y Nacionalidad. Asimismo, tampoco puede solicitar a un empleado que ya ha sido contratado que use Self Check.

Una "autorización para trabajar confirmada" por parte de Self Check no reemplaza el requisito de presentación del Formulario I-9. Ello es así porque Self Check no proporciona a los usuarios una credencial de autorización para trabajar.

Cifras de utilización

Según cifras del Centro Nacional de Leyes Migratorias (NILC), un 7% de los empleadores en Estados Unidos utiliza E-Verify. Actualmente más de 1,2 millones de lugares de trabajo utilizan E-verify.

Número de empleadores inscritos en el E-verify(acumulativo) en el 2012	Número de casos de E-Verify en el año fiscal 2012
Más de 409.000. Cerca de 1300 empresas se inscriben cada semana	9,2 millones Casos en el año fiscal 2012 a partir del 31 de marzo