



Notas sobre Recursos Humanos

por José G. Náter Gautier

E-verify

En el 1986, el Gobierno Federal comenzó una nueva era al exigirle a todo patrono que se asegurara de que todo empleado contratado estuviera autorizado a trabajar en territorio americano. Así lo hizo al convertirse en Ley el "Immigration Reform and Control Act", mejor conocido como I.R.C.A., y cuya criatura más conocida es el famoso formulario I-9.

Todos conocemos el formulario I-9, pues si tenemos empleados, tenemos formulario I-9, y si no lo hemos llenado nunca y tenemos empleados, estamos violando la ley.

Este formulario se completaba originalmente en los primeros tres días luego de haber contratado al empleado. Su objetivo principal era cerrar la puerta a la entrada de ilegales.

I.R.C.A. ha ido evolucionando. Lo hizo en el 1990 con el "Immigration Act" y en el 1996 con el "Illegal Immigration Reform and Immigrant Responsibility Act".

Todo patrono es responsable de llenar el formulario y tiene que hacerlo correctamente. Fue enmendado recientemente y sustituido por uno que consta de dos hojas. La primera hoja debe ser completada el primer día de trabajo, una vez aceptada la oferta de empleo. Esto es, el día en que fue nombrado y comenzó a trabajar el empleado. La otra hoja se debe completar no más tarde del tercer día de haber sido nombrado una vez se haya corroborado que la persona contratada está autorizada a trabajar en territorio norteamericano.

Es importante entender que aunque el patrono tiene la obligación de asegurarse de no contratar personas no autorizadas a trabajar en EEUU, discriminar contra personas autorizadas es ilegal. El formulario I-9 busca lograr un reclutamiento legal al mismo tiempo que procura evitar cualquier acción discriminatoria. Dominar el uso de este formulario es sumamente importante y todo empleador debe asegurarse de que ha sido completado.

Por otro lado, desde el 1997, el Gobierno Federal está tratando de lograr que este proceso se haga electrónicamente. La idea es buscar un mecanismo que facilite la identificación y elegibilidad de los solicitantes de empleo en territorio americano. Así lo hicieron con el "Basic Pilot Employment Verification Program" que luego

evolució para convertirse en el sistema de verificación de elegibilidad electrónico, conocido como **E-verify**.

Aunque el sistema ha presentado retos en el proceso de implementación, llegó para quedarse. Tanto así que de aprobarse la reforma migratoria del 2013, los patronos tendrán 5 años para implementar el sistema de verificación electrónica en sus negocios. ¿Está su empresa lista para esta aventura?

Aunque Puerto Rico no está entre los 17 estados que ya han requerido con carácter obligatorio la utilización de la verificación electrónica de elegibilidad, es recomendable comenzar el proceso de adhesión voluntaria. En el caso de que su empresa tenga contratos con el Gobierno Federal, revise que su relación contractual no sea una de las que ya exigen la verificación de elegibilidad electrónica, como es el caso de algunos contratos de construcción.

Así que, aunque el sistema no está libre de riesgo, en los casos en que surjan discrepancias de identidad, éstas deben atenderse con prontitud. Lo cierto es que es un sistema que nos ayudará a reaccionar con celeridad ante problemas como:

- Reclutar personas inelegibles
- Combatir el robo de identidad
- Proteger los intereses de la empresa

¿Ya utiliza la E-verify? Si no, búsquela electrónicamente y comience por verificar si su empresa no es una de las que ya deberían estar utilizando el sistema.

Es importante recordar que desde el 1ro de marzo del 2003 las responsabilidades del Departamento de Inmigración (I.N.S.) pasaron al "Homeland Security" (D.H.S.) y la verificación de elegibilidad para trabajar (formulario I-9 o E-verify) son responsabilidades delegadas al U.S. Citizenship and Immigration Services (U.S.C.I.S.).

Así que, tanto el Departamento de Justicia Federal como la agencia "Homeland Security" son las responsables del cumplimiento de las reglas de elegibilidad de empleo.

¿Cuándo no hay que llenar el formulario I-9?

1. Personas reclutadas en o antes del 1986 y que se han

mantenido trabajando con el mismo patrono sin interrupción.

2. Empleados domésticos contratados esporádicos, irregular o intermitentemente.

3. Contratistas independientes.

4. Empleados de agencias de empleo temporeros.

5. Los que no realizan trabajo en suelo americano.

Así que, quede claro: si usted conoce que una persona no está autorizada a trabajar en Estados Unidos de América, no debe contratarla como empleado.