

Exigencia Indebida de Documentos en el Trabajo: Lo que Usted debería saber sobre cómo demostrarle a su empleador que está autorizado a trabajar en EE.UU.

S U S D E R E C H O S L E G A L E S

1. ¿Qué es la exigencia indebida de documentos?

La Ley de Reforma y Control de Inmigración (IRCA por sus siglas en inglés) requiere que los empleadores verifiquen la identidad y elegibilidad de empleo de todos sus trabajadores. Para lograrlo, deben de llenar el Formulario para Verificación y Elegibilidad para Empleo, también conocido como el “formulario I-9,” dentro de 3 días laborales después de haber sido contratado el trabajador. Este proceso requiere que los trabajadores le presenten a su empleador con una de las posibles combinaciones de documentos que comprueban su autorización para trabajar en los Estados Unidos. Como uno de los ejemplos, el trabajador puede presentar un pasaporte estadounidense (vencido o vigente), o la tarjeta de residente permanente (comúnmente conocida como la “green card”), o un documento de autorización para empleo con foto vigente, o una tarjeta de identificación estatal junto con la tarjeta del seguro social “sin restricciones.” Los diferentes tipos de documentos aceptables se encuentran en el formulario I-9.¹

La exigencia indebida de documentos ocurre cuando el empleador no le permite al trabajador usar documentos legalmente aceptables y en su vez **especifica cuales documentos** debe de usar, o **requiere más documentos** de los legalmente necesarios en el formulario I-9. Por lo tanto, si el empleador se niega en aceptar documentos legalmente aceptables que a simple vista parecen auténticos del trabajador inmigrante autorizado para trabajar con la intención de prevenir que el empleado desempeñe sus labores hasta cumplir con el requisito, el empleador ha participado en exigencia indebida de documentos.

2. ¿Ha cometido exigencia indebida de documentos mi empleador?

La exigencia indebida de documentos puede suceder en contra de: (1) trabajadores recién contratados y (2) trabajadores actualmente empleados que ya cumplieron con el proceso I-9.

¹ El Departamento de Seguridad de Territorio Nacional acaba de actualizar el formulario I-9. Está disponible en línea en <http://www.uscis.gov/files/form/I-9.pdf> (y en español en <http://www.uscis.gov/files/form/I-9Spanish.pdf>).

Exigencia indebida de documentos al momento de contratación:

Su empleador pudo haber cometido exigencia indebida de documentos al momento de contratación si –

- su empleador le ha pedido **más** documentos de los necesarios en el formulario I-9.
- su empleador le ha pedido documentos **diferentes** de los necesarios en el formulario I-9.
- su empleador se ha negado a respetar documentos legalmente aceptables presentados que a simple vista parecen ser auténticos.

Aquí hay algunos ejemplos de exigencia indebida de documentos al momento de contratación:

- El posible empleador exige ver el pasaporte estadounidense del trabajador.
- El posible empleador pide el documento de autorización para empleo a pesar de que el trabajador ya había presentado la tarjeta de identificación estatal y la tarjeta de seguro social “sin restricciones.”
- El posible empleador se niega en aceptar el documento de autorización para empleo debido a que tiene una fecha de vencimiento pendiente.

Exigencia indebida de documentos contra empleados actuales:

La exigencia indebida de documentos también puede suceder cuando el empleador le exige presentar documentos que comprueben su habilidad para trabajar en los Estados Unidos, aún después de haber sido contratado y haber cumplido con éxito con el proceso I-9.

Hay sólo un número limitado de casos en donde el empleador legalmente puede volver a verificar la elegibilidad para empleo del trabajador – es decir, pedirle al trabajador que vuelva a presentar documentos I-9 después de ya haberlo hecho. Estos casos incluyen los siguientes: cuando un documento de autorización para empleo presentado al momento de llenar el formulario I-9 se ha vencido o está a punto de vencerse; cuando el empleador ha sido informado por la oficina de Ejecución de Inmigración y Ciudadanía (ICE por sus siglas) de que existen problemas con los documentos de sus trabajadores; o cuando el empleador tiene “conocimiento implícito” de que el trabajador no está autorizado para trabajar.

“Conocimiento implícito” quiere decir que el empleador debe tener pruebas *palpables* de que de hecho la persona es indocumentada. La simple sospecha de que un trabajador no tiene autorización para trabajar no es suficiente. De hecho, IRCA *reforzó* las leyes actuales que prohíben que los empleadores discriminen en contra de trabajadores basado en su origen nacional. **NOTA IMPORTANTE:** El recibo de una carta de “no correspondencia” de la Administración del Seguro Social (SSA por sus siglas) *no* constituye “conocimiento implícito.”²

² El Departamento de Seguridad de Territorio Nacional había propuesto que el recibo de una carta de “no correspondencia” del SSA ” fuera prueba del “conocimiento implícito” del empleador, y pedirles que despidieran a trabajadores con estas cartas dentro de 90 días al menos que pudieran presentar pruebas de autorización para trabajar. Sin embargo, esta propuesta ha sido bloqueada por los tribunales y no ha entrado en vigor.

Además, el empleador *no* puede volver a verificar su elegibilidad para empleo en muchos otros casos señalados, tales como cuando ella regresa a su trabajo después de un permiso aprobado, es reincorporada a su trabajo después de una suspensión o despido ilegal, o en el transcurso de una disputa laboral.³

Aquí hay algunos ejemplos de exigencia indebida de documentos en contra de empleados actuales:

- El empleador le pide volver a verificar los documentos de trabajo al empleado que había presentado su “green card” al momento de contratación.
- El empleador le exige al empleado ver su licencia de conducir renovada debido a que la licencia que había presentado de primero para el I-9 se ha vencido.
- El empleador se niega a aceptar el documento de autorización para empleo vencido del trabajador, aún después de que le muestra un comunicado de prensa oficial del Servicio de Inmigración y Ciudadanía estadounidense al empleador afirmando que todos los documentos de autorización para empleo han sido automáticamente extendidos hasta el próximo año.

3. ¿Qué debo de hacer si mi empleador ha cometido exigencia indebida de documentos?

Las leyes antidiscriminatorias de IRCA⁴ prohíben las prácticas injustas en el empleo relacionadas a la condición del inmigrante y establece el proceso para hacer cumplir estas prohibiciones.

Si su empleador ha cometido exigencia indebida de documentos, usted puede presentar cargos de discriminación con la Oficina del Consejero Especial para Prácticas Injustas en el Empleo Relacionadas con la Condición del Inmigrante del Departamento de Justicia de los Estados Unidos (OSC por sus siglas) dentro de 180 días del acto discriminatorio. La OSC puede investigar los reclamos y tiene hasta 210 días de haber recibido el cargo. Si la OSC encuentra que hay motivo justificable para creer que ocurrieron prácticas injustas en el empleo relacionadas con la condición del inmigrante, la OSC puede presentar una demanda administrativa en contra del empleador. Un juez de derecho administrativo (ALJ por sus siglas) escucha la demanda. Si la OSC no ha dictado un fallo dentro de 120 días del recibo del cargo, tendrá que notificar a las partes, y la parte demandante entonces tendrá el derecho de presentar su propia demanda ante el ALJ dentro de 90 días. La OSC también puede iniciar investigaciones independientes para investigar si la empresa participó en un patrón o práctica de discriminación.

Estos son varios de los recursos legales que pueden resultar de una investigación del OSC. Incluyen indemnización de pago atrasado, reincorporación o contratación, imposición de desagravio por mandato judicial, y sanciones civiles contra empleadores que quebrantan las leyes.

³ 8 C.F.R. § 274a.2(b)(viii)(A).

⁴ 8 U.S.C. § 1324b.

Para más información acerca del OSC, que incluye cómo obtener formularios de cargos en inglés, español, chino, y vietnamita, visite <http://www.usdoj.gov/crt/osc/htm/charge.htm>, llame gratuitamente a la línea de Información para el Trabajador al 1-800-255-7688 (voz) o 1-800-237-2515 (discapacidad auditiva conocido como TDD), o escriba al OSC al 950 Pennsylvania Avenue, N.W., Washington, D.C. 20530.

El propósito de esta hoja es proveerle información general pero exacta con respecto a los derechos legales relacionados con el empleo en California. Pero como las leyes y los procedimientos legales son sujetos a cambios frecuentes y diferentes interpretaciones, el Employment Law Center no puede asegurarle que la información en esta hoja está actualizada ni hacerse responsable por cualquier uso que se le pueda dar. No se atenga a esta información sin consultar un abogado o la agencia apropiada sobre sus derechos legales en su situación particular.

Para mayor información sobre sus derechos laborales, por favor llame a la:

Clínica Para los Derechos del Trabajador
415-864-8208 (Área de la Bahía) o **866-864-8208** (Gratis en CA)

La Clínica Para los Derechos del Trabajador es un proyecto de la Sociedad de Ayuda Legal- Centro de Derechos Laborales, una organización sin fines de lucro que se enfoca en los derechos legales laborales de trabajadores de bajos recursos, y que provee información legal gratis sobre una variedad de problemas relacionados con el trabajo.

