

# Manual 2009 de los Reglamentos del Empleo que Regulan a los Empleadores y Trabajadores Agrícolas de Florida: Programas de Reforma de Inmigración [Federal]<sup>1</sup>

---

Fritz Roka, Michael Olexa, Katherine Smallwood, Leo Polopolus, y Carol Fountain<sup>2</sup>

## Propósito

Existe una política nacional de inmigración que obliga a todos los empleadores que contraten solamente a aquellas personas con derecho legal para trabajar en los Estados Unidos.

## Quiénes Deben Cumplir

No hay excepciones para los empleadores pequeños o agrícolas. Todos los empleadores, incluyendo a los de trabajadores permanentes, anuales, así como a los de estacionales, a que estén sujetos a sanciones penales por violación de las políticas federales de inmigración.

## Ley de Control y Reforma De Inmigración de 1986 (LCRI)

- LCRI pronuncia que es ilegal que un empleador contrate, reclute o refiera para un pago, a dos tipos de personas. La primera es un extranjero que el empleador sabía (o debería haber sabido) que no estaba autorizado para trabajar en los Estados Unidos. La segunda es cualquier individuo para el cual el empleador no ha llenado y conservado un formato de autorización de empleo (la forma I-9).
- La LCRI prohíbe a los empleadores que continúen empleando a extranjeros, que los

---

1. Este es el documentao EDIS FE866 (versión en español de FE402), una publicación de Food and Resource Economics Department, Florida Cooperative Extension Service, Institute of Food and Agricultural Sciences, University of Florida, Gainesville, FL. Publicado en Octubre 2010. Por favor visite la página electrónica de EDIS en <http://edis.ifas.ufl.edu>.

2. Fritz Roka, profesor asociado, Food and Resource Economics Department, University of Florida, Southwest Florida Research and Education Center, Immokalee, FL; Michael Olexa, profesor, Food and Resource Economics Department, University of Florida, Gainesville, FL; Katherine Smallwood, estudiante, Levin College of Law, University of Florida, Gainesville, FL; Leo Polopolus, profesor emérito, Food and Resource Economics Department, University of Florida, Gainesville, FL; y Carol Fountain, editor, Food and Resource Economics Department, University of Florida, Gainesville, FL; Florida Cooperative Extension Service, Institute of Food and Agricultural Sciences, University of Florida, Gainesville, FL. La traducción del inglés al español estuvo a cargo del Dr. Filiberto Reyes-Villanueva.

**Este documento está diseñado para proveer información autorizada, segura y actualizada del tema. Sin embargo, ya que las leyes, reglas administrativas y las decisiones de la corte sobre las cuales está basado están sujetas a constantes revisiones, algunas partes de esta publicación podrían volverse obsoletas en cualquier momento. Esta publicación es distribuida en el entendimiento que los autores no están comprometidos en proporcionar asesoría profesional. Por estas razones, el uso de estos materiales por cualquier persona constituye un acuerdo para mantener libre de daño a los autores, al Institute of Food and Agricultural Sciences, y la University of Florida, así como por cualquier reclamo, daños o gastos que pueda incurrir cualquier persona como resultado de una referencia o confianza sobre la información contenida en esta publicación.**

El *Institute of Food and Agricultural Sciences / IFAS* (el instituto de alimentos y ciencias agrícolas) es una institución de oportunidades iguales, autorizado a proporcionar investigación, información educativa, y otros servicios, sólo a individuos e instituciones que operan sin discriminación en lo que concierne a raza, credo, color, religión, edad, inhabilidad, orientación sexual, sexo, estado civil, nacionalidad, opiniones políticas, o afiliaciones. U.S. Departamento de Agricultura, Servicio de Extensión Cooperativo, Universidad de Florida, IFAS, Programa de Extensión de Cooperativa de Florida A&M Universidad, y Juntas de Comisionados del Condado en cooperación.

encuentren no autorizados después de que fueron contratados.

- La LCRI impone mantener los registros para la verificación de la identidad y elegibilidad del empleo de todos los empleados. Si un empleador ignora esta responsabilidad y sabiendo que contrata empleados no autorizados para trabajar en los Estados Unidos, está sujeto a una serie de multas y posibles sanciones penales.
- La definición de sabiendo que contrata, ha sido ampliada bajo la LCRI para responsabilizar a un empleador por contratar extranjeros indocumentados si se puede probar que el empleador debería haber sabido que un individuo no estaba autorizado (es decir, conocimiento sobreentendido).
- La LCRI contiene estrictas prohibiciones sobre discriminaciones contra cualquier individuo en base a su nacionalidad o el status de la ciudadanía.

### **Deberes de los Empleadores**

- Si tiene empleados y empleados prospectos, deben completen su parte de la Forma I-9 cuando comienzan a trabajar. Los empleadores deben revisar que la forma I-9 este completa. La forma I-9 puede ser encontrada en internet en <http://www.uscis.gov/files/form/i-9.pdf>.
- Inspeccionar los documentos de los empleados prospectos que establecen la identidad del empleado y la elegibilidad para trabajar, observando el numero de identificación del documento y fecha de expiración.
- Completar apropiadamente la parte de la forma I-9 de los empleados. Esta debe ser completada dentro los tres días hábiles o en el momento de contratación si el empleo es menor a tres días.
- Conservar la forma I-9 al menos por tres años o un año después que el empleado se ha ido, lo que sea en más tiempo.
- Presentar la forma I-9 para inspección cuando sea solicitado por un funcionario el SICEU, DT o un funcionario de la OSC. Los oficiales de la

inspección están obligados a avisar con tres días de anticipación a la inspección.

### **Excepciones a los Requisitos de la Forma I-9**

Existen limitadas excepciones para los requisitos de mantener el registro de la forma I-9-. Las formas I-9 no necesitan ser llenadas por empleados domésticos que trabajan de forma intermitente.

Las formas I-9 no son solicitadas para las personas que proporcionan los servicios del contrato del contratista (por ejemplo, los empleados del arrendamiento). Las formas I-9 no necesitan ser llenadas por contratistas independientes o sus empleados.

Usted se puede basar en los servicios de empleo del estado para completar las formas I-9 para las personas referidas por la agencia estatal del empleo, si la agencia desempeña ese servicio. (El Centro de Empleo y Beneficios de Florida llenará y conservará la forma I-9 solamente si así lo solicita un empleador individual.)

Sin embargo, los empleadores tienen, en algunos casos, saber que los trabajadores referidos por las agencias del estado, en realidad eran ilegales. El hecho de que un trabajador fue referido por el Centro de Empleo y Beneficio de Florida no evita necesariamente la responsabilidad de un empleador por contratar un extranjero ilegal según la LCRI, aunque usando esta oficina disminuyen mucho las responsabilidades del empleador.

Si un empleador usa el servicio de empleo del estado (SEE) para los servicios de la I-9, la certificación debe ser conservada por el empleador de la misma manera que la forma I-9 y presentada para inspección si es solicitada. Usando los servicios de un SEE I-9, exime a un empleador de su responsabilidad por contratar a sabiendas a un extranjero ilegal.

Algunas organizaciones de productores han instalado oficinas para la I-9 para servir como agentes para sus miembros en el llenado y conservación de las formas I-9. Generalmente, al trabajador se le emite una tarjeta de identificación (ID) con foto que

el o ella debe presentar a los empleadores miembros cuando es contratado. Cabe señalar que el empleador sigue siendo responsable por el cumplimiento y puede ser responsable por violaciones a la ley, si la oficina de la I-9 se equivoca.

Las formas I-9 están disponibles en los Servicios de Inmigración y Ciudadanía de los Estados Unidos (SICEU). Usted puede obtener las formas I-9 en línea del SICEU en <http://www.uscis.gov> o llamando al 1-800-375-5283, o llamando a la Oficina de Solicitud de Formularios en Línea de los Servicios Ciudadanía y e Inmigración al 1-800-870-3676.

### Aplicación

La LCRI encarga a los SICEU del cumplimiento primario de la ley. Sin embargo, el SICEU tiene un acuerdo con el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos (DT) el cual está autorizado a inspeccionar los registros archivados de la I-9. La mayoría del cumplimiento de la LCRI /inspecciones de la I-9 se lleva a cabo durante las inspecciones del salario/hora del DT. Si el DT sospecha que el empleador contrató a sabiendas a un extranjero ilegal, los inspectores alertaran al SICEU. Las agencias deben anunciar a los empleadores tres días antes de la inspección de la LCRI.

El SICEU limitó drásticamente la capacidad del SICEU para conducir búsquedas en campo abierto. La SICEU actualmente debe solicitar una orden de advertencia para entrar a las fincas, huertos, plantaciones, potreros u otras propiedades agrícolas abiertas sin el consentimiento del propietario. Esta restricción no aplica a veinte y cinco millas de la frontera de los Estados Unidos o en casos de una difícil persecución.

Las sanciones civiles monetarias y las sanciones criminales pueden ser impuestas en contra de los empleadores por el incumplimiento con la SICEU. Esto incluye:

- *Contratación, reclutamiento y recurrencia de violaciones:* Los empleadores serán sujetos a una orden de cese-y desista, y a multas de acuerdo a la siguiente escala:

- Para la primera ofensa de \$250-\$2,000 por cada extranjero.
- Para la segunda ofensa de \$2,000-\$5,000 por cada extranjero.
- Para la tercera ofensa y subsiguientes de \$3,000-\$5,000.

- *Mantenimiento de Registro/ verificación de violaciones de la I-9:* Los empleadores estarán sujetos a una orden de cese-y desista y multas de acuerdo a la siguiente escala:

- De \$100-\$1,000 por cada individuo independientemente de si la persona está o no, ilegalmente empleada.

- *Vinculación a violaciones:* Si se comprueba que un empleador era sujeto por los empleados a poner obligaciones en contra de las sanciones de responsabilidad del empleador, las multas son \$1,000 por cada empleado.

- *Documento de fraude:* Cualquier individuo que a sabiendas se compromete en, o utiliza, acepta o recibe cualquier documento falso o falsificado está sujeto a multas que van desde \$250 a \$5,000 por cada ocasión que la uso, acepto o creó un documento.

En los casos en que pueda establecer un patrón y práctica de violar la contratación de y las disposiciones remitidas por la SICEU, las multas son de \$3,000 para extranjeros ilegales y hasta seis meses en prisión.

### Discriminación

Los empleadores de cuatro o más empleados no pueden discriminar (excepto a un extranjero no autorizado) en la contratación, desempeño, despido, o referencia por honorarios debido a su nacionalidad o condición de ciudadanía, en contra de cualquier persona. Debido a que el Título VII de la Ley de Los Derechos Civiles de 1964 está en vigor para los empleadores de quince o más empleados; las quejas por discriminación que involucran la nacionalidad de origen serán reportados de la siguiente manera: (1) de uno a empleados, no cubiertos; (2) de cuatro a catorce empleados a la Oficina de Consejería

Especial, del Departamento de Justicia, y (3) de quince a más empleados, en la Comisión de Igual Oportunidad de Empleo (Para las agencias de Referencia de Florida, vea el documento EDIS FE858, Los Derechos Civiles y Antidiscriminación [Federal]). Las denuncias de discriminación sobre la condición de la ciudadanía, en contra de los empleadores de cuatro o más empleados serán presentadas en el Departamento de Justicia.

### **Reclutadores y Remisores por un Pago**

Los reclutadores/remisores por un pago o cuota deben completar una forma I-9 por cualquier persona que ellos recomienden para ser contratada por un empleador. La forma I-9 debe ser completada en tres días hábiles de la contratación.

Los reclutadores o remisores por una cuota pueden designar agentes para completar el proceso de verificación en su nombre, pero siguen siendo responsables por la obtención y presentación de la copia de la forma I-9 y responsables por el cumplimiento con la ley. Los reclutadores y remisores deben conservar la forma I-9 por tres años después de la fecha en que los individuos recomendados fueron contratados por el empleador.

### **Contratistas Independientes**

Los empleadores pueden ser responsables por las acciones de un contratista independiente, si un extranjero no autorizado es contratado y el usuario del contratista independiente sabe que carece de autorización para trabajar. El contratista independiente esta redefinido como sigue: "El término de contratista independiente incluye a los individuos o las entidades que llevan a cabo en un negocio independiente, el contrato para hacer una parte del trabajo de acuerdo a sus propios medios y métodos, y que están sujetos a control solo en base a sus resultados."

Si un individuo o una entidad es un contratista independiente, sin importar como se haga llamar a sí mismo, él o ella, será determinado sobre la base de caso-por-caso.

### **Correcciones de la Forma I-9**

La ley de 1996 dispone que un empleador, quien de buena fe, comete errores técnicos o de procedimiento en el llenado de la forma I-9, tendrá la oportunidad para corregir el error sin sanciones.

Los únicos empleadores no permitidos para usar esta defensa de buena fe, son aquellos que fallaron en corregir sus incumplimientos en los diez días hábiles de la recepción de una explicación del INS, de que la agencia los encontró fuera de cumplimiento, o empleadores que participan en un patrón y practica de violaciones.

### **Procedimientos de Empleo Relacionados a Inmigración Injusta**

Según la ley de 1996 una solicitud del empleador de mas o diferentes documentos, que son requeridos para confirmar la identidad del empleado y la autorización de trabajo, o la negativa del empleador de respetar los documentos que parecen ser razonablemente genuinos solo será considerado abuso de documento, si se hizo a propósito, o con la intención de una discriminación ilegal en contra del empleado en base a su condición de ciudadanía o de la nacionalidad de origen (<http://www.justice.gov/crt/osc/>).

### **Uso No Autorizado de los Números de Seguro Social**

Con la ley de 1996, el Comisionado de Seguridad Social está obligado a informar a la INS de los extranjeros que tienen un número de seguro social cuando no están autorizados a trabajar. El propósito de este requerimiento es para asistir al INS en construir una base de datos de los empleadores que contratan a extranjeros ilegales.

### **Expansión del Documento de Fraude**

La ley de 1996 incrementa sustancialmente las sanciones penales por uso fraudulento de los documentos del gobierno. Por lo tanto, poner información falsa en una forma I-9 puede constituir ahora un documento de fraude.

## **Información Adicional**

- SICEU Manual para los Empleadores:  
Instrucciones para completar la Forma I-9  
(Forma M-274), Departamento de Seguridad de  
la Nación del Departamento de los E.U.,  
Servicios de Ciudadanía e Inmigración de los  
E.U., Washington, D.C., Enero 2009
- El texto de la Ley de Control y Reforma  
Migratoria de 1986 puede ser encontrado en 8  
U.S.C. § 1101

## **Agencias Responsables**

### ***Oficina Nacional***

Departamento de Seguridad de la Nación de los  
"Estados Unidos  
Servicios de Ciudadanía e Inmigración de los  
"Estados Unidos"

20 Massachusetts Avenue, NW  
Washington, D.C. 20529  
1(800) 375-5283  
<http://www.uscis.gov/portal/site/uscis>

### ***Oficina Estatal***

#### **• Tampa Office**

5524 West Cypress Street  
Tampa, FL 33607-1708  
(813) 228-2138

#### **• Jacksonville Office**

4121 Southpoint Boulevard  
Jacksonville, FL 32216  
(904) 791-2624

#### **• Orlando Office**

6680 Corporate Centre  
Orlando, FL 32822  
(407) 816-4670