

---

27 de Julio de 2010. Wsj.com.

---

## El delicado tema de contratar inmigrantes en EE.UU.

**Las empresas pueden ser castigadas si emplean a indocumentados, pero también si discriminan al exigir demasiados papeles.**

Por Miriam Jordan

Incluso cuando el gobierno de Estados Unidos persigue a empresas que contratan a inmigrantes ilegales, no deja de vigilar a los empleadores que —afirma— se exceden al investigar a postulantes a un empleo para asegurarse de que cuenten con permiso para trabajar en el país.

El Departamento de Seguridad Nacional actualmente realiza una auditoría a los registros de empleo de muchas empresas sospechosas de contratar a trabajadores indocumentados. Sin embargo, en una paradoja cada vez más evidente para las compañías, el Departamento de Justicia y otras agencias incrementaron la cantidad de investigaciones a empleadores —incluidos cadenas de restaurantes, fábricas y minoristas— por supuestamente violar leyes antidiscriminación al demandar demasiados documentos de identidad de los postulantes que no son ciudadanos estadounidenses.

Para evitar demandas u órdenes judiciales, hace poco varias compañías investigadas alcanzaron acuerdos con el gobierno fuera de las cortes; en algunos casos después de pagar multas.

"El mensaje es: empleadores, tengan cuidado. Deben cuidarse tanto de pedir demasiados documentos de inmigración como de no pedir los suficientes", indicó Stephen Yale-Loehr, un académico especializado en leyes de inmigración de la Universidad de Cornell.

La tensión actual surgió de estipulaciones en la Ley de Reforma y Control de la Inmigración (IRCA) de 1986 y la Ley de Inmigración y Nacionalidad (INA), ambas de alcance federal. La IRCA prohíbe que los empleadores contraten a sabiendas o de forma intencional inmigrantes indocumentados; las empresas deben verificar la elegibilidad para trabajar de una persona a través del formulario "I-9", en el cual los empleados nuevos presentan documentos de identidad y los empleadores los examinan y determinan su autenticidad.

Las protecciones antidiscriminatorias en la INA, en tanto, garantizan que "todos los individuos autorizados a trabajar en EE.UU. tienen el derecho de buscar empleo sin la carga extra de reglas especiales o demandas de documentos basadas en su estatus de ciudadanía u origen nacional", sostiene Thomas E. Pérez, fiscal general asistente de derechos civiles.

"Tomar la decisión se convierte en un problema para los empleadores", indicó Mary Pivec, una abogada de Washington que defiende a varias empresas con problemas ligados a la inmigración. "Hay más control y a la vez asesoramiento insuficiente e inconsistente. Las empresas están entre la espada y la pared".

Para fines de 2010, el Departamento de Justicia habrá incrementado en 25% la cantidad total de abogados e investigadores en su Oficina de Asesoramiento Especial para Prácticas Injustas de Empleo Relacionadas a la Inmigración. El Departamento no revela cuántas empresas investiga, pero un vocero no negó acusaciones realizadas por abogados de inmigración que afirman que hubo una fuerte alza en la cantidad de casos.

Las empresas pueden enfrentar multas civiles por un máximo de US\$1.100 por cada individuo al que le solicitaron demasiados documentos para probar su elegibilidad laboral.

Las empresas también enfrentan una proliferación de leyes estatales diseñadas para castigar a los empleadores que contratan inmigrantes indocumentados. Se espera que próximamente la Corte Suprema de EE.UU. determine si Arizona tenía derecho a aplicar una ley de 2007 que le da al estado el poder de revocar la licencia empresarial de cualquier empleador que sea descubierto de haber contratado inmigrantes indocumentados a sabiendas. La corte debe decidir si la ley de inmigración federal se impone al estatuto estatal.

Entre varios otros casos investigados por el gobierno, está el de Morton's Restaurant Group Inc. Morton fue obligado a hacer un acuerdo con la Justicia después de que su filial en Portland exigiera que dos inmigrantes autorizados para trabajar en EE.UU. presentaran más documentos para probar su elegibilidad. Ambos fueron despedidos, aunque tenían sus papeles en orden.

El Departamento de Justicia acordó poner fin a la demanda en contra de Morton después de que la empresa aceptara pagar un total de US\$8.600 a los dos empleados y US\$2.200 en multas. Además, Morton acordó capacitar a sus empleados sobre las protecciones federales para trabajadores contra la discriminación de nacionalidad.