

LO QUE LOS TRABAJADORES NECESITAN SABER SOBRE EL REGRESO AL TRABAJO, LOS DERECHOS DE RECONTRATACIÓN Y LA RE-VERIFICACIÓN DE SU AUTORIZACIÓN DE EMPLEO

La AFL-CIO está comprometida a la protección de todos los trabajadores, sin importar su estatus migratorio, y minimizar los daños humanos y económicos de la crisis del COVID-19. En la medida en que los negocios empiezan a abrir, los trabajadores que fueron despedidos o suspendidos merecen y esperan una oportunidad justa para volver a trabajar y restaurar su fuente de ingresos. Este documento describe los problemas potenciales, y las respuestas específicas a esos problemas, para que sean considerados por los trabajadores y sus sindicatos ya que nos estamos esforzando en poder regresar a trabajar de forma segura y en promover una recuperación justa.

¿QUÉ TIPOS DE PROBLEMAS PODEMOS ENCONTRAR EN LA RECONTRATACIÓN?

Siempre existe el riesgo de discriminación y represalias en la recontratación de trabajadores despedidos, incluyendo el riesgo de que un empleador contrate un equipo totalmente nuevo de empleados al momento de la reapertura. Los empleados de subcontratistas pueden ser especialmente vulnerables ya que los establecimientos en donde trabajan pueden decidir sustituir sus contratos (por ejemplo: contratar a un nuevo proveedor de limpieza) al momento de la reapertura, ocasionando con ello que los empleados del subcontratista pierdan sus empleos.

¿TIENEN LOS EMPLEADORES LA OBLIGACIÓN DE RE-VERIFICAR LA AUTORIZACIÓN DE EMPLEO DE LOS TRABAJADORES QUE REGRESAN?

No. Las afianzadas regulaciones del Departamento de Seguridad Nacional (*Department of Homeland Security–DHS*) ponen en claro que los empleadores no están obligados a re-verificar los formularios I-9 de los empleados que regresan después de un despido por recorte, debido a que se considera que están “en empleo continuo”. Sin embargo, la ley no prohíbe al empleador hacerlo. En caso de que un empleador elija re-verificar la autorización de empleo de sus empleados, no puede hacerlo de forma selectiva o discriminatoria.

¿QUÉ SUCEDE SI MI EMPLEADOR COMIENZA A UTILIZAR EL SISTEMA E-VERIFY?

Un análisis similar aplica al sistema E-Verify. Un empleado que no se había inscrito para utilizar el sistema E-Verify antes del cierre, en general no puede ahora inscribirse y utilizar el sistema E-Verify para examinar el estatus de empleados que actualmente están regresando al trabajo después de un despido por recorte. Los trabajadores que piensen que su empleador ha hecho un mal uso del sistema E-Verify pueden defenderse mediante la presentación de una queja, por parte de un colega debidamente autorizado para trabajar, ante la Sección de Derechos de los Inmigrantes y Trabajadores del Departamento de Justicia (*Immigrant and Employee Rights Section at the Department of Justice*).

¿QUÉ MEDIDAS PUEDEN TOMAR LAS UNIONES O SINDICATOS PARA PROMOVER PRÁCTICAS JUSTAS DE RECONTRATACIÓN?

Tratándose de centros de trabajo sindicalizados, el empleador típicamente estará obligado a cumplir con requisitos específicos establecidos en el contrato de negociación colectiva en relación a la recontractación de empleados sindicalizados despedidos por recorte. La unión debe exigir la negociación de la re-verificación de los miembros de la unión, ya que eso equivaldría a una modificación de las condiciones de trabajo. Asimismo, la unión deberá exigir la negociación sobre la decisión de un empleador de inscribirse al sistema E-Verify y/o a la utilización de E-Verify para revisar el estatus de los miembros de la unión que están regresando al trabajo. (Abajo se incluyen muestras del lenguaje de contratación).

¿QUÉ MEDIDAS PUEDEN TOMAR LOS TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS?

Tratándose el apoyo de trabajo en los que no existe formalmente una unidad de negociación colectiva, los trabajadores deberán informar a sus empleadores que la re-verificación de la autorización de empleo no es un requisito de ley, y que de hecho implica riesgos legales. Los trabajadores pueden recordar a sus empleadores que es ilegal re-verificar con motivos de discriminación o represalias, y que el empleador no puede exigir documentos específicos para completar el proceso de I-9, ya que esto constituiría el uso indebido del documento.

¿NO DEBERÍA HABER UNA LEY SOBRE ESTO?

¡Sí! Con el fuerte impulso de las uniones sindicales, un número creciente de jurisdicciones, incluyendo Los Angeles, han adoptado ordenanzas sobre el “Derecho a la Recontratación” que obligan a los empleadores a que contraten nuevamente a su antigua fuerza laboral y se les brinde la primera oportunidad de llenar las posiciones conforme vayan abriendo. Adicionalmente, otras jurisdicciones, incluyendo la Ciudad de Nueva York, han promulgado leyes de retención que requieren que un nuevo proveedor (un “causahabiente” en

lenguaje legal) contrate a los empleados del antiguo proveedor por un periodo de tiempo. Debido a que estas leyes son frecuentemente impugnadas ante las cortes por parte de los empleadores, es importante que usted obtenga asesoría legal si usted está considerando abogar por tales leyes.

EL LENGUAJE DE CONTRATACIÓN MUESTRA

Verificación y Re-verificación de las Autorizaciones de Empleo:

El empleador no solicitará ni exigirá pruebas de calidad migratoria, excepto conforme puede ser requerido bajo la ley 8 U.S.C. 1324a(b) y se enlista al reverso del formulario I-9. Además, el empleador no solicitará que un empleado re-verifique su autorización de empleo a menos que el empleador tenga conocimiento real o presunto de que dicho empleado no está autorizado para trabajar en los Estados Unidos. “Conocimiento real o presunto” significa conocimiento tal que sujetaría al empleador a responsabilidad bajo las disposiciones de “sanciones al empleador” de las leyes de inmigración, 8 U.S.C. 1324a. Además, el empleador no solicitará que los empleados contratados “en empleo continuo proporcionen evidencia de su autorización de empleo, incluyendo números de seguro social.

“Re-verificación” significa solicitar que un trabajador muestre documentos con el propósito de probar su autorización para trabajar en los Estados Unidos, incluyendo la solicitud de exhibir prueba de un número de seguro social válido. En el caso de que el empleador determine que ha obtenido el requerido “conocimiento real o presunto” que lo obliga a re-verificar la autorización de empleo de un trabajador, el empleador deberá:

1. Antes de notificar al empleado, dar aviso a la unión, y proporcione a la unión el sustento de hecho para tal determinación.
2. Otorgar al empleado un periodo razonable de tiempo, no menor a 120 días para probar su autorización para trabajar.
3. No tomar ninguna acción adversa en contra del empleado, a menos de haber cumplido con los puntos 1. y 2. anteriores, y que esté obligado por ley a tomarla.

Transferencia de Formularios I-9: No se requerirá a ningún empleado que re-verifique su estatus en circunstancias de “empleo continuo”. En caso de

venta del negocio o de sus activos, o de otro tipo de reorganización corporativa que transfiera a los empleador a una entidad diferente, el empleador enviará los formularios I-9 de sus empleados al nuevo empleador y deberá condicionar dicha venta a que el empleador sustituto acuerdo por escrito utilizar los formularios I-9 transferidos para satisfacer sus obligaciones con respecto a los formularios I-9 [Esta obligación deberá también incorporarse específicamente en las obligaciones de sucesión de los propietarios y operadores].

Investigaciones sobre el Estatus Migratorio: El empleador no le pedirá a ningún empleado, ya sea de manera oral o por escrito, que responda a preguntas o entregue documentación de estatus

migratorio, excepto conforme lo requiere la ley. Si el empleador determina que dicha solicitud se requiere por ley, el empleador otorgará al empleado o empleados y a la unión una explicación detallada por escrito sobre el motivo de la solicitud, citando los fundamentos legales y de hechos que sustentan la solicitud, El empleado no será requerido a responder preguntas ni a presentar la documentación solicitada mientras la unión y el empleador intentan resolver la controversia bajo esta sección.

Participación de Empleador en Verificación

Electrónica: El empleador no participará en E-Verify ni en ningún tipo de verificación por computación o en línea del estatus migratorio o de autorización de empleo, excepto conforme se requiera por ley.