

## Ley de Fuerza Laboral Legal | Legal Workforce Act (H.R. 2164)

### RESUMEN DE SUS DISPOSICIONES PRINCIPALES

JUNIO 2011

La Ley de Fuerza Laboral Legal fue presentada en la Cámara de Representantes de los EE.UU. el 14 de Junio de 2011 por el representante Lamar Smith (R-TX). La ley ordena el uso de un sistema de verificación electrónica de empleo (EEVS) por todos los empleadores en los EE.UU.<sup>1</sup> A continuación se muestra un resumen de sus disposiciones principales.

- **Preselección de elegibilidad de empleo.** A diferencia de la ley actual, que obliga a los empleadores a utilizar E-Verify después de contratar a un empleado, la Ley de Fuerza Laboral Legal permite a los empleadores utilizar EEVS antes de contratar.
- **Gradualmente a lo largo de 2 años.** A partir de 6 meses después de su promulgación, la participación progresaría desde los empleadores grandes hasta los pequeños (incluidos los que tienen un empleado). Entidades que contratan y hacen referencia deben utilizar el sistema 12 meses después de su promulgación.
- **Reglas para la agricultura.** Los empleadores que emplean a trabajadores agrícolas de temporada deben utilizar EEVS 36 meses después de su promulgación y pueden contar a los trabajadores temporeros contratados en temporadas anteriores, como empleados actuales que no tienen que ser verificados.
- **Límites de documentos para probar la elegibilidad de empleo y de identidad.** Hace inaceptables muchos documentos que actualmente son aceptados para probar la elegibilidad de empleo e identidad.
- **Reverificación de elegibilidad de empleo de trabajadores actuales.** Nueva verificación se requiere de todos los trabajadores de empleadores de la infraestructura crítica; trabajadores asignados a un contrato federal o estatal; empleados federales, estatales y locales; y trabajadores con un vencimiento de autorización de empleo. El requisito no se aplica si el trabajador ya ha sido verificado por el empleador a través de E-Verify. Empleadores deben verificar la información de trabajadores por los cuales han recibido una carta “no-match letter” de la Administración del Seguro Social (SSA), la cual es recibida cuando hay un desajuste entre la declaración de salarios y de impuestos,<sup>2</sup> o si SSA notifica al empleador que el trabajador no está autorizado para trabajar debido al uso del número de seguro social de otro individuo. Los empleadores pueden

<sup>1</sup> El EEVS en la Ley de Fuerza Laboral Legal usa el “modelo” de E-Verify. Para más información sobre E-Verify, vea *Facts About E-Verify* (National Immigration Law Center, Feb. 2011), [www.nilc.org/immsemplymnt/ircaempverif/e-verify-facts-about-2011-02-15.pdf](http://www.nilc.org/immsemplymnt/ircaempverif/e-verify-facts-about-2011-02-15.pdf).

<sup>2</sup> Esta disposición es similar a la del Departamento de Seguridad Nacional “no-match rule,” la cual fue prohibida por un tribunal federal y anulada por la secretaria del DHS, Janet Napolitano, pero obliga a los empleadores verificar los trabajadores dentro de los 30 días en lugar de 90 días de recibir una carta de “no-match”. Para obtener más información, vea *Facts about the Social Security “No-Match” Letter* (National Immigration Law Center, Oct. 2009), [www.nilc.org/immsemplymnt/SSA-NM\\_Toolkit/no-match-letter-facts-2009-10.pdf](http://www.nilc.org/immsemplymnt/SSA-NM_Toolkit/no-match-letter-facts-2009-10.pdf).

☞ NILC thanks the National Day Laborer Organizing Network (NDLON) for translating this summary from the English. ☞



**LOS ANGELES** (Headquarters)  
3435 Wilshire Boulevard  
Suite 2850  
Los Angeles, CA 90010  
213 639-3900  
213 639-3911 fax

**WASHINGTON, DC**  
1444 Eye Street, NW  
Suite 1110  
Washington, DC 20005  
202 216-0261  
202 216-0266 fax

optar por volver a verificar su fuerza laboral actual, pero si lo hacen deben verificar la información de todos sus trabajadores.

- **Los requisitos de verificación de las salas de contratación de los sindicatos y agencias de empleo no lucrativas.** Locales sindicales y otros que proveen servicios de empleo, incluyendo las organizaciones no lucrativas y otros que no cobran una cuota, serían requeridos a utilizar el EEVS.
- **Multas y penas de cárcel para el uso falso de número de seguro social o número de identificación del Departamento de Seguridad Nacional (DHS).** Modifica el código penal federal a incluir multas y penas de cárcel para trabajadores que adrede proporcionan un número de seguro social o número de identificación del DHS falso o para empleadores que adrede presentan al EEVS un número de seguro social o número de identificación falso.
- **Bloquear los números de seguro social.** Requiere SSA y/o DHS a bloquear números de seguro social que han sido usados varias veces en el EEVS o cuando haya sospecha o una determinación de que el número haya sido comprometido por el robo de identidad o el mal uso, a menos que una persona puede mostrar que él o ella es el legítimo titular. También requiere que se bloquee números de seguro social de personas con orden final de expulsión o visa/autorización de empleo vencido, o de personas que voluntariamente se han ido de los EE.UU. También, se establece un programa para permitir que las víctimas de robo de identidad puedan suspender o limitar el uso de sus números de seguro social.
- **Puerto seguro para empleadores.** A menos que hayan pruebas claras y convincentes de que el empleador tenía conocimiento de que el trabajador no estaba autorizado para trabajar, y aún lo contrató a él / ella, los empleadores son aliviados de la mayoría de la responsabilidad (a los trabajadores y entidades gubernamentales) si han usado el EEVS correctamente y se basaron en buena fe en información del gobierno. Los empleadores no son responsables de las contrataciones tomadas por sus subcontratistas.
- **Sanciones para el empleador.** Aumenta las sanciones a los empleadores por adrede contratar o emplear a trabajadores no autorizados y por participar en un modelo o práctica de violaciones, pero las multas por contratar o emplear a trabajadores no autorizados pueden ser eliminadas si el empleador prueba que fue la primera violación y el empleador actuó de buena fe.
- **Remedios limitados para trabajadores.** Si un trabajador es despedido debido a un error en el EEVS, el trabajador puede buscar compensación y desagravio por mandato judicial para corregir el error a través de la Ley Federal de Reclamaciones por Agravios. Las demandas colectivas están prohibidas.
- **Preempción.** Impide que los estados y municipios pasen sanciones al empleador y leyes de verificación de la elegibilidad de empleo, pero permite el uso de leyes de licencias de negocios y leyes similares para penalizar a los empleadores que no usan EEVS.
- **Piloto biométrico.** Crea un programa de piloto biométrico que se basa en identificación a través de las agencias privadas que mantienen sus propias bases de datos y también interactúan con bases de datos federales. Participación en el programa piloto sería voluntario para los empleadores pero obligatorio para sus trabajadores.

---

**Para más información, contactar a**

Tyler Moran, directora de políticas | moran@nilc.org | 208.333.1424