

LA VOZ

Pros y contras del E-Verify

Para verificar el estatus de los trabajadores

SILVIA STRUTHERS

Sept. 22, 2009

HOUSTON — El nombre de E-Verify ha sido sinónimo de polémica desde que comenzó a ser ampliamente usado, hace tres años.

Ahora, el programa que permite a una empresa comprobar el estatus de un trabajador a través de Internet ha adquirido una nueva dimensión desde que el gobierno lo convirtió en obligatorio para todos sus contratistas hace dos semanas, a pesar de que los expertos critican su margen de error y las consecuencias humanas que eso puede acarrear. (Ver recuadro).

Poco más del 2.5 por ciento de las empresas del país lo usan, según cifras de la Oficina de Servicios de Ciudadanía e Inmigración de Estados Unidos (USCIS, por sus siglas en inglés) y de la Oficina del Censo, y para muchos pequeños empresarios hispanos de Houston el E-Verify es todavía un desconocido.

La razón de esto, dice Aníbal Alvarado, presidente de la Cámara de Empresarios Latinos de Houston, es que muchos no están acostumbrados a manejar la computadora, o desconocen las nuevas reglas del juego.

“Lo que necesitamos es seminarios y orientación para todos, para que entiendan lo que está ocurriendo”, señala Alvarado, en referencia a que con la nueva administración, del presidente Barack Obama, la responsabilidad de contratar a un indocumentado recae primordialmente sobre la empresa.

José Mata, dueño de la compañía de instalaciones eléctricas J&N Electric, confiesa desconocer qué es el E-Verify. Mata explica que a las dos o tres personas que contrata les pide identificación y Seguro Social y que usa a una compañía para que le llene los formularios: “Ya si me vienen a checar, yo les enseño lo que me dieron, y les digo quién es quién”.

Las empresas latinas más grandes lo usan “porque la ley requiere que lo hagamos”, dice Gregg T. Reyes, presidente de la constructora Reytec Construction Resources, de Houston. “Varios de nuestros proyectos tienen financiamiento federal, la mayoría de los proyectos de obras públicas lo tienen”.

Sin embargo, Reyes reconoce que puede haber errores perjudiciales. “Si fulano es méxico-estadounidense... y da el número correcto de Seguro Social pero de alguna manera hay un error burocrático y su identidad no es confirmada, puede perder el trabajo”.

Karen Feldman, socia de la firma de abogados de inmigración Foster Quan, en Houston, indica que el uso del E-Verify es “una muestra de buena fe del empleador” pero advierte que “una de las preocupaciones es que el gobierno depende de información en sus bases de datos que podría no ser 100 por ciento precisa”, por ejemplo, el cambio de nombre de un naturalizado ciudadano.

USCIS, que maneja el programa, asegura que en el primer trimestre de este año fiscal, un 96.9 por ciento de todos los casos sometidos recibió confirmación automática de autorización.

Según USCIS, en el mismo período de 2009 comprobaron errores en el 0.3 por ciento de los casos.

En el 2.8 por ciento restante, los empleados no hicieron gestiones para corregir errores o no pudieron demostrarlos.

Pero Tyler Moran, directora de Políticas de Empleo de la organización National Immigration Law Center, con sede en Washington, D.C., dice que aun con un margen de error de sólo 1 por ciento, medio millón de personas podrían ser identificadas incorrectamente cada año como no autorizadas.

Respecto a su eficacia, Marc Rosenblum, analista *senior* del centro de investigación Migration Policy Institute, dice que el E-Verify no resuelve el problema de fraude de identidad, ya que un empleado puede seguir asumiendo el nombre y el número de Seguro Social de otra persona, y que existen maneras de evadirlo.

"Los empleadores pueden contratar empleados y no someter su información al E-Verify si saben que son indocumentados. Y los empleados simplemente pueden irse con otro empleador que no use el E-Verify", indica.

"Antes de que el sistema realmente funcione, se necesita una amplia reforma inmigratoria para asegurarse que los trabajadores no autorizados sean trasladados a la fuerza laboral legal y que los empleadores tengan la capacidad de contratar trabajadores legales, en lugar del incentivo de esquivar la E-Verify", añade el experto.

En cuanto a los pequeños empresarios, Feldman, de Foster Quan, advierte que aunque el dueño de un negocio no llene los formularios es responsable ante la ley de sus contrataciones.

La abogada también recomienda que antes de participar en el E-Verify, la empresa realice una auditoría estricta de los formularios I-9 (que son los que por ley los empleados llenan para verificar que están autorizados para trabajar en EE.UU.), ya que aún participando en el programa puede estar sujeta a investigaciones de las autoridades de inmigración.