

DHS ANUNCIA

flexibilidad en los requisitos relacionados con el cumplimiento del Formulario I-9

Debido a las precauciones implementadas por los empleadores y empleados relacionados con la proximidad física asociada con COVID-19, el Departamento de Seguridad Nacional (DHS) anunció hoy que ejercerá discreción para diferir los requisitos de presencia física asociados con la Verificación de Elegibilidad de Empleo (Formulario I-9) bajo la Sección 274A de la Ley de Inmigración y Nacionalidad (INA). Los empleadores con empleados que tomen precauciones de proximidad física debido a COVID-19 no estarán obligados a revisar la identidad del empleado y los documentos de autorización de empleo en presencia física del empleado.

Sin embargo, los empleadores deben inspeccionar los documentos de la Sección 2 de forma remota (por ejemplo, a través de un enlace de video, fax o correo electrónico, etc.) y obtener, inspeccionar y conservar copias de los documentos, dentro de los tres días hábiles para completar la Sección 2. Los empleadores también deben ingresar "COVID-19" como el motivo del retraso de la inspección física en el campo de Información adicional de la Sección 2 una vez que se realice la inspección física después de reanudar las operaciones normales.

Una vez que los documentos han sido inspeccionados físicamente, el empleador debe agregar "documentos examinados físicamente" con la fecha de inspección al campo de información adicional de la Sección 2 en el Formulario I-9, o a la sección 3, según corresponda. Los empleadores pueden implementar estas disposiciones por un período de 60 días a partir de la fecha de este aviso o dentro de los 3 días hábiles posteriores a la finalización de la Emergencia Nacional, lo que ocurra primero. Los empleadores que aprovechan esta opción deben proporcionar documentación escrita de su política de incorporación remota y teletrabajo para cada empleado.

Esta carga recae exclusivamente en los empleadores. Una vez que se reanuden las operaciones normales, todos los empleados que fueron incorporados mediante verificación remota deben informar a su empleador dentro de los tres días hábiles para la verificación en persona de la identidad y la documentación de elegibilidad de empleo para el Formulario I-9, Verificación de elegibilidad de empleo. Una vez que los documentos han sido inspeccionados físicamente, el empleador debe agregar "documentos examinados físicamente" con la fecha de inspección al

campo de información adicional de la Sección 2 en el Formulario I-9, o a la sección 3, según corresponda.

Cualquier auditoría de los Formularios I-9 posteriores utilizaría la "fecha de finalización en persona" como punto de partida solo para estos empleados. Esta disposición solo se aplica a empleadores y lugares de trabajo que operan de forma remota. Si hay empleados físicamente presentes en un lugar de trabajo, no se implementan excepciones en este momento para la verificación en persona de la identidad y la documentación de elegibilidad de empleo para el Formulario I-9, Verificación de elegibilidad de empleo.

Sin embargo, si los empleados recién contratados o los empleados existentes están sujetos a los protocolos de cuarentena o cierre de COVID-19, el DHS lo evaluará caso por caso. Además, los empleadores pueden designar a un representante autorizado para que actúe en su nombre para completar la Sección 2. Un representante autorizado puede ser cualquier persona que el empleador designe para completar y firmar el Formulario I-9 en su nombre. El empleador es responsable de cualquier violación relacionada con el formulario o el proceso de verificación, incluidas las violaciones relacionadas con el formulario o el proceso de verificación, incluidas las violaciones de las leyes de sanciones del empleador cometidas por la persona designada para actuar en nombre del empleador. "

A partir del 19 de marzo de 2020, a todos los empleadores que recibieron DHI durante el mes de marzo de 2020 y que aún no han respondido se les otorgará una extensión automática por 60 días a partir de la fecha de vigencia. Al final del período de extensión de 60 días, el DHS determinará si se otorgará una extensión adicional. En el futuro, el DHS continuará monitoreando la Emergencia Nacional en curso y proporcionará orientación actualizada según sea necesario. Los empleadores deben monitorear los sitios web de DHS e ICE para obtener actualizaciones adicionales sobre cuándo se cancelarán las extensiones y se reanudarán las operaciones normales.



Si necesitas ayuda con el “DHS ANUNCIA, flexibilidad en los requisitos relacionados con el cumplimiento del Formulario I-9” artículo, contáctenos en:

787-523-4558 | info@newlandcpi.com | www.newland-associates.com