

IMMIGRATION UPDATE: Stricter Requirements, Change on the Horizon

BY JACOB MONTY

EDITOR'S NOTE: IMMIGRATION ISSUES AFFECT RESTAURANTS MORE THAN MANY OTHER INDUSTRIES, AND PROBABLY AFFECT MEXICAN RESTAURANTS MORE THAN OTHER RESTAURANTS. WE ASKED **IMMIGRATION ATTORNEY JACOB MONTY**, WHO ADVISES THE TEXAS RESTAURANT ASSOCIATION, TO PROVIDE US AN UPDATE ON IMMIGRATION ISSUES THAT AFFECT RESTAURANTS.



Lately, we have seen a definite surge in immigration enforcement from the Trump administration. ICE is increasingly asking to inspect the Form I-9s at an array of establishments. Additionally, Congress has been drafting new immigration legislation at breakneck speed this year. These proposals could substantially impact the service industry, which employs nearly a quarter of foreign-born U.S. workers.

Below are updates on the immigration laws most likely to affect your restaurant.

DEFERRED ACTION FOR CHILDHOOD ARRIVALS (DACA)

There are about 800,000 DACA recipients, or Dreamers, in the United States and many of them are in the workforce. The program provides temporary residency and employment

authorization for undocumented individuals who were brought to the United States as children. In early September, President Trump rescinded the DACA program.

Here are some tips for employers regarding DACA:

- If an employee's DACA status is not expired, that employee is still legally authorized to work in the U.S.
- Don't ask your employees if they are Dreamers or DACA recipients. You're required to check authorization to work, but asking about their specific status could be an unlawful inquiry.
- Don't risk liability for employment discrimination by assuming that prospective employees are DACA recipients. It's an unlawful employment practice to refuse to hire someone

because you think their current work authorization will expire soon.

- It's an unlawful employment practice to terminate an employee simply because they are a DACA recipient.
- You should contact experienced business immigration attorneys to discuss solutions and assess potential impact.

Congress is currently trying to include a border security component in any legislative fix for DACA. Some representatives are requesting increased interior enforcement for immigration laws.

LEGAL WORKFORCE ACT

The Legal Workforce Act, introduced in September by Rep. Lamar Smith, would require employers to use E-Verify, an internet system

that verifies an employee's work eligibility.

E-Verify has been touted as a fix for American workplaces with large numbers of immigrant employees and it does provide civil and criminal immunity for actions taken in good faith reliance on information provided by the system. However, the system is limited in several ways, such as poor ID theft detection. Even if a company is using E-Verify, it can still have many unauthorized workers present and ICE is still able to audit their records.

E-Verify is not currently required, yet many businesses sign up for E-Verify before understanding the significance of the system. Not only does E-Verify make hiring employees more difficult, but unenrollment from E-Verify is burdensome. Businesses have to give U.S. Citizenship and Immigration Services a 30-day notice that they wish to unenroll, and that could trigger an ICE audit.

The Legal Workforce Act would raise minimum penalties for knowingly hiring or continuing to employ unauthorized workers by as much as 356.2 percent in some cases and increase the maximum fine to \$25,000. The law also addresses ID theft and employers that have not responded properly to no-match notices, and may reach employers that have received error notices. Some politicians in D.C. are seeking to introduce these measures in

exchange for offering young adult Dreamers a permanent immigration solution.

THE AGRICULTURAL ACT OF 2017

The Agricultural Act of 2017 was proposed in early October. The bill would allow workers who prepare, process, or manufacture food products to be eligible for either temporary visas with stays of up to 18 months for seasonal or temporary workers and 36 months for year-around workers. The proposal does not apply to restaurants, but it is a good sign. Despite the ever-increasing rhetoric against the immigrant population, this congress could be the first to tackle positive immigration reform.

REFORMING AMERICAN IMMIGRATION FOR A STRONG ECONOMY ACT (RAISE) ACT

Introduced in August, the RAISE Act has garnered a lot of press from the media and from President Trump, who wishes to adopt a points-based immigration system similar to that of Canada. A focus on merit isn't bad, but the Act would significantly reduce the number of green cards available for employment-based and family-based applicants. Family members would no longer be able to petition for brothers, sisters, or parents.

TIPS FOR EMPLOYERS

You can't spot an undocumented worker just by looking at someone. Undocumented

workers look like everyone else, they speak English, and have very high-quality fake documents. Employers should be careful, because it's risky to ask someone if they're undocumented. That could be an unlawful employment inquiry. However, employers need to be ready to act if they learn that they have undocumented workers. It's a tough situation.

If a manager learns that an employee is undocumented, it's

like the company learned it, too. Managers may want to help, but companies must proceed carefully in such situations.

The standards for Form I-9 compliance don't require perfection, just that you complete it in good faith. You should get familiar with the instructions, and keep copies of documents the employee has presented to you. Don't accept a document that has typos, because that may be a

sign that something is wrong. But aside from watching out for typos, it is dangerous to look for any other signs that a document is not authentic.

Be very careful in denying documents because you could be wrong and that employee could file a complaint against your restaurant.

Jacob Monty is a partner at Monty & Ramirez LLP. You can reach him at 281-493-5529 or info@montyramirezlaw.com.

PUESTA AL DÍA EN ASUNTOS DE INMIGRACIÓN: Requisitos más estrictos y cambios en el horizonte

POR JACOB MONTY

NOTA DEL EDITOR: LAS CUESTIONES DE INMIGRACIÓN AFECTAN A LOS RESTAURANTES MÁS QUE A OTRAS INDUSTRIAS. PEDIMOS A JACOB MONTY, ABOGADO ESPECIALIZADO EN ASUNTOS DE INMIGRACIÓN QUE ASESORA A LA ASOCIACIÓN DE RESTAURANTES DE TEXAS, QUE NOS PUSIERA AL DÍA EN LAS CUESTIONES DE INMIGRACIÓN QUE AFECTAN A LOS RESTAURANTES.



A continuación se resumen los últimos cambios en las leyes de inmigración que afectan a su restaurante.

ACCIÓN PRORROGADA PARA INMIGRANTES MENORES DE EDAD (DEFERRED ACTION FOR CHILDHOOD ARRIVALS O DACA)

En los Estados Unidos se benefician de DACA aproximadamente 800,000 personas, que se conocen como 'soñadores' o Dreamers, y muchas de ellas se encuentran activas en el mercado laboral. El programa ofrece residencia temporal y autorización de empleo para personas sin documentos que

Últimamente hemos visto un claro aumento de la actividad de control de la inmigración en la administración de Trump. ICE cada vez pide más que se revisen los formularios I-9 de muchos establecimientos. Además, el Congreso está preparando a gran velocidad nueva legislación sobre inmigración para este año. Estas propuestas pueden tener un impacto sustancial en la industria de servicios, que emplea a casi un cuarto de los trabajadores de Estados Unidos nacidos en el extranjero.

llegaron a los Estados Unidos cuando todavía eran menores de edad. A principios de septiembre, el presidente Trump rescindió el programa DACA.

Estas son algunas recomendaciones para los empleadores con respecto a DACA:

- Si el estatus DACA de un empleado no ha expirado, ese empleado todavía está legalmente autorizado para trabajar en los Estados Unidos.
- No pregunte a sus empleados si son Dreamers o se benefician de DACA. Usted debe comprobar si tienen autorización para tra-

bajar, pero preguntarles a cerca de su estatus específico puede ser ilegal.

- No se arriesgue a caer en una responsabilidad civil por discriminación laboral por asumir que un posible empleado se beneficia de DACA. Es una práctica laboral ilegal negarse a emplear a alguien por creer que su autorización actual de trabajo expirará pronto.
- Es una práctica laboral ilegal despedir a un empleado simplemente por ser beneficiario de DACA.
- Debe ponerse en contacto con abogados expertos en materia de inmigración para hablar de las posibles soluciones y evaluar su impacto potencial.

El Congreso actualmente está tratando de incluir un componente de seguridad fronteriza en cualquier enmienda legislativa a DACA. Algunos representantes piden un mayor control interno de las leyes de inmigración.

LEY PARA UNA FUERZA LABORAL LEGAL

La Ley para una Fuerza Laboral Legal, introducida en septiembre por el representante Lamar Smith, requeriría que los empleadores utilizaran E-Verify, un sistema de internet que verifica si un empleado califica para trabajar.

E-Verify se ha definido como una solución para los lugares de empleo de los Estados Unidos con un gran número de empleados inmigrantes, y proporciona inmunidad civil y criminal para las medidas que se tomen utilizando de buena fe la información que proporciona este sistema. Sin embargo, este sistema tiene varias limitaciones, como un sistema de protección deficiente contra el robo de identidad. Aunque una compañía utilice E-Verify, podría seguir empleando trabajadores no autorizados y ICE todavía podría auditar sus registros.

En la actualidad E-Verify no es un requisito, sin embargo, muchos negocios se suscriben al servicio de E-Verify antes de

entender la importancia de este sistema.

E-Verify no sólo dificulta la contratación de empleados sino que la cancelación de la suscripción a E-Verify resulta complicada.

Los negocios tienen que dar a los Servicios de Ciudadanía e Inmigración de los Estados Unidos (U.S. Citizenship and Immigration Services) un aviso con 30 días de antelación de que desean cancelar su suscripción, y eso podría provocar una auditoría de ICE.

La Ley para una Fuerza Laboral Legal aumentaría las penalizaciones mínimas por contratar con conocimiento o por continuar el empleo no autorizado de trabajadores hasta un 356.2 por ciento en algunos casos, y aumentaría la multa máxima hasta \$25,000. La ley trata también el robo de identidad y los casos de empleadores que no han respondido adecuadamente a las notificaciones de falta de coincidencia, y podría dirigirse a los empleadores que han recibido avisos por error. Algunos políticos de Washington DC quieren introducir estas medidas a cambio de ofrecer a jóvenes Dreamers mayores de edad una solución permanente de inmigración.

LA LEY AGRARIA DE 2017

La Ley Agraria de 2017 se propuso a principios de octubre. La ley permitiría a los trabajadores que preparan, procesan o producen productos alimenticios, recibir visados temporales con estancias de hasta 18 meses en el caso de trabajadores estacionales o temporales, y de 36 meses para trabajadores que laboran todo el año. La propuesta no se aplica en el caso de los restaurantes, pero es una buena señal. A pesar de la creciente retórica contra la población inmigrante, este congreso podría ser el primero en hacer frente a una reforma de inmigración positiva.

LEY DE REFORMA DE LA INMIGRACIÓN EN LOS ESTADOS UNIDOS PARA FORTALECER LA ECONOMÍA (REFORMING

AMERICAN IMMIGRATION FOR A STRONG ECONOMY ACT O RAISE)

La ley RAISE, que se introdujo en agosto, fue mencionada ampliamente por la prensa y por el presidente Trump, que desea adoptar un sistema de inmigración basado en puntuación similar al de Canadá. Enfocarse en un sistema de mérito no es mala idea, pero la ley reduciría significativamente el número de tarjetas verdes disponibles para solicitantes por razones de empleo o familia.

RECOMENDACIONES PARA EMPLEADORES

No se puede reconocer a un trabajador sin documentos simplemente al mirarlo. Los trabajadores sin documentos son como los demás, hablan inglés y tienen papeles falsos de alta calidad. Los empleadores deben tener cuidado porque es un riesgo preguntarle a alguien si es un trabajador sin documentos. Esa puede ser una pregunta ilegal durante el empleo. Sin embargo, los empleadores deben estar preparados para actuar si averiguan que tienen un trabajador sin documentos. Es una situación difícil.

Si un gerente sabe que un empleado no tiene documentos es como si la compañía también lo supiera. Los gerentes pueden ayudar, pero las compañías deben proceder con cuidado en esos casos.

Las normas de cumplimiento con el formulario I-9 no requieren la perfección, sino simplemente que se complete de buena fe. No acepte documentos que tengan erratas, porque pueden ser señal de algo sospechoso. Pero aparte de estar alerta de esos errores, es peligroso buscar otros signos de que un documento no es auténtico.

Tenga cuidado con no aceptar documentos, porque podría estar equivocado y el empleado podría presentar una reclamación contra su restaurante.

Jacob Monty es socio de Monty & Ramirez LLP. Puede ponerse en contacto con él llamando al 281-493-5529 o en info@montyramirezlaw.com.