

Una tarea más de asignación

Por Kathy Petersen

Especialista en Asuntos Públicos en Rapid City
Administración del Seguro Social

Si usted es uno de los muchos adolescentes o jóvenes adultos planeando obtener un trabajo de verano o incluso comenzar una carrera este verano, tal vez se sorprenda cuando vea lo que se deduce de su talonario. Si todavía no lo sabe, es tiempo de que aprenda que es lo que significan sus impuestos de Seguro Social.

Por ley, empleadores deben retener impuestos de Seguro Social del cheque de pago de un trabajador. Aunque usualmente se refiere a la declaración de pago del empleado como «impuestos de Seguro Social», algunas veces la deducción es clasificada como «impuestos de FICA» lo que significa Ley de la Contribución Federal, la cual es una referencia a la Ley del Seguro Social original.

Los impuestos que paga ahora se traducen a una protección por vida, para jubilación en la vejez o en el evento de una incapacidad. Y cuando fallece, su familia (o familia futura) tal vez pueda recibir beneficios de sobrevivientes basados igualmente en su trabajo.

En este momento probablemente tiene miembros de familia — por ejemplo, abuelos — quienes ya están gozando beneficios de Seguro Social los cuales sus impuestos de Seguro Social ayudan a proveer.

Debido a que usted está en un

largo camino hacia la jubilación, tal vez tenga dificultad viendo el valor de los pagos de beneficio que pueden estar a muchas décadas en el futuro. Pero tenga en cuenta que los impuestos de Seguro Social que está pagando pueden proveerle valiosos beneficios por incapacidad o para sobrevivientes en caso que algo inesperado suceda. Estudios demuestran que de los que tienen 20 años de edad hoy, aproximadamente uno en cuatro se incapacitará y aproximadamente uno en ocho fallecerá antes de alcanzar la edad de jubilación.

Alerta: si un empleador ofrece torcer las reglas y pagarle «bajo la mesa», debería rehusar. Ellos tal vez traten de vender esto como un beneficio para usted ya que recibiría unos cuantos dólares más en su pago. Pero en realidad estaría dejando que el empleador lo defraude con sus créditos de Seguro Social. Sin mencionar que esto también es ilegal.

Otro consejo: asegúrese de no llevar su tarjeta de Seguro Social consigo. Es un documento importante que debería ser salvaguardado y protegido. Y, si es perdido o robado, podría ser un instrumento valioso para un ladrón de identidad.

Si le gustaría tener un poco más de información acerca del Seguro

Social y exactamente qué es lo que está edificando para usted cuando paga impuestos de Seguro Social, dele una mirada a nuestra publicación por Internet, *Cómo usted gana créditos*, en www.segurosocial.gov/espanol/10972.html.

¿Prefiere videos en vez de leer? Eche un vistazo a nuestro seminario por Internet, «Social Security 101: What's in it for me?» (Seguro Social 101: ¿Qué hay

para mí en esto?) Este seminario por Internet explica todo lo que necesita saber acerca del Seguro Social. Puede encontrarlo, junto con otros seminarios informativos por Internet en, www.segurosocial.gov/webinars (sólo disponible en inglés).

También puede informarse más navegando los sitios de Internet en www.segurosocial.gov



Employers Beware: Worksite Investigations Continue

By Michael Wildes

Immigration and Customs Enforcement (ICE) agency is moving full speed ahead with its investigations of businesses nationwide and their employment practices. By now, all employers should be well aware of the fact that, under the present administration, there has been a shift in immigration enforcement from arresting workers to fining or imprisoning employers. ICE agents will generally ask to see I-9 Employment Eligibility Verification Forms for every employee on payroll and will issue criminal and/or civil penalties for non-compliant businesses.

ICE has been regularly issuing federal government subpoenas and Notices of Inspection (NOI) to employers across the country. This recent sweep began with an April 2010 ICE announcement that it is proceeding with its comprehensive strategy to reduce the demand for illegal employment and protect employment opportunities for the nation's lawful workforce. Under this strategy, ICE is continuing to focus its resources on the auditing and investigation of employers who are suspected of cultivating illegal workplaces by knowingly hiring and employing undocumented workers.

For every employer, it is increasingly important to be aware of the dire nature of ICE's worksite inspections in order to be prepared for an audit. A recent audit of retailing giant Abercrombie & Fitch resulted in a settlement of a fine of nearly \$1.05 million dollars. Accordingly, U.S. businesses should seek guidance from their immigration counsel and establish compliance policies which will enable them to weather the potentially cloudy storm when ICE comes knocking at the door. Best practices should include that as an employer, you:

- Provide I-9 training for your staff. Include all human resource personnel as well as other employees who are in the field.
- Store I-9 forms safely and be able to retrieve them within three business days, should they be requested. It is best to keep your I-9 forms in one place – separate from other personnel files and employer records so sensitive information will not be unnecessarily revealed during an audit.
- Review and understand the retention requirements. Essentially, for current employees, the I-9 must be retained throughout the life span of the employment. For terminated employees, the I-9 must be retained as follows: three years from hire or one year from discharge, whichever is later. We suggest the creation of an excel spreadsheet to keep track of the hire date, the termination date, and the retention date. Once the retention date has passed, the I-9 may be purged.
- To photocopy or not? Set company policy regarding the photocopying of Section 2 documents. Decide what is best for your business. But remember, you must be consistent.
- Perform internal audits regularly. An internal audit is the best way to detect and correct errors and ensure that I-9s have been completed properly for your workforce. It can also demonstrate a "good faith effort" to remain compliant which could spare you serious penalties in the event of a government audit.
- Avoid employment practices that are considered discriminatory. Employees must be treated equally regardless of their citizenship or immigration status, national origin or native language. Many well-intentioned actions can be considered discriminatory; for example, employers are not allowed to ask to see work authorization documents before hiring on the ground that someone seems "foreign" or is not an American citizen.
- Establish a "tickler" system. Alert yourself to fast approaching deadlines for I-9 completion as well as approaching work authorization expiration dates.
- Appoint a compliance officer. Task one individual with the ultimate responsibility for I-9 completion and the authority to speak with ICE, should the need arise.
- Contact competent counsel. When in doubt, ask an expert. Before your business is issued a subpoena or NOI, consult with an immigration attorney.

The time to act is NOW. Be proactive, not reactive.

Michael Wildes is a Managing Partner of Wildes & Weinberg P.C., America's preeminent immigration law firm serving international and domestic corporate and individual clients with their U.S. immigration needs. The firm has offices in New York City and Englewood, N.J. Mr. Wildes is a former Federal Prosecutor and recently completed two terms as the Mayor of Englewood, NJ where he resides. Email him at michael@wildeslaw.com or call (212) 753-3468 if he can be of any assistance to you or someone you know.

Cuidado con los empleadores: Las investigaciones del lugar de trabajo Continúan

Por Michael Wildes

Inmigración y Aduanas (ICE) se está moviendo a toda velocidad con sus investigaciones de las empresas en todo el país y sus prácticas de empleo. Por ahora, todos los empleadores deben estar bien conscientes del hecho de que, en virtud de la presente administración, se ha producido un cambio en la ley de inmigración de detener a los trabajadores a multar o encarcelar a los empleadores. Los agentes del ICE en general, le pedirá que muestre I-9 Verificación de Elegibilidad de Empleo de formularios para todos los empleados en la nómina y emitirá penal y / o civil



sanciones para las empresas que no cumplan.

El ICE ha sido regularmente las citaciones del gobierno federal y avisos de la Inspección (NOI) a los empleadores de todo el país. Este barrido reciente comenzó con un anuncio de abril 2010 del ICE que se está llevando a cabo su estrategia global para reducir la demanda de empleo ilegal y proteger a las oportunidades de empleo para mano de obra legal de la nación. Bajo esta estrategia, el ICE continúa centrando sus recursos en la auditoría e investigación de los empleadores que se sospecha que el cultivo de los lugares de trabajo ilegales a sabiendas de contratación y empleo de trabajadores indocumentados.

Por cada empresario, cada vez es más importante

ser conscientes de la naturaleza extrema de las inspecciones de lugar de trabajo del ICE con el fin de estar preparados para una auditoría. Una reciente auditoría del gigante minorista Abercrombie & Fitch dio lugar a una liquidación de una multa de cerca de 1.5 millones de dólares. En consecuencia, las empresas EE.UU. debería buscar la guía de su abogado de inmigración y establecer políticas de cumplimiento, que les permita investigar a empleados nebulosos cuando ICE venga a tocar a la puerta. Las mejores prácticas deben incluir que como empleador, usted:

- Lea y consulte el Manual para Empleadores (M-274). El manual ofrece un "411" en la I-9 de terminación y se publica por el USCIS. Esta forma de una página puede ser sorprendentemente confusa.
- Proporcionar I-9 de capacitación para su personal. Incluye todo el personal de recursos humanos, así como otros empleados que están en el campo.
- Guarde los formularios I-9 con seguridad y ser capaz de recuperar el plazo de tres días hábiles, en caso de ser solicitado. Lo mejor es mantener la forma I-9 en su lugar, separados de los archivos de personal y otros registros de empleador, para que la información confidencial no será revelada innecesariamente durante una auditoría una.
- Revisar y comprender los requisitos de retención. Esencialmente, para los empleados actuales, el I-9 debe mantenerse durante toda la vida del empleo. Para los empleados que sean despedidos, el I-9 debe ser retenido de la siguiente manera: tres años a partir de alquiler o un año de aprobación de la gestión, la que sea posterior. Se sugiere la creación de una hoja de cálculo Excel para realizar un seguimiento de la fecha de contratación, la fecha de terminación, y la fecha de retención. Una vez que la fecha de retención ha pasado, el I-9 puede ser purgado.
- ¿Fotocopiar o no? Establecer políticas de la empresa en relación con la fotocopia de la Sección 2 de los documentos. Decida qué es lo mejor para su negocio. Pero recuerde, usted debe ser consistente.
- Realizar auditorías internas con regularidad. La auditoría interna es la mejor manera de detectar

y corregir los errores y asegurarse de que I-9 se han completado correctamente para su fuerza de trabajo. También se puede demostrar un "esfuerzo de buena fe" para seguir cumpliendo lo que podría ahorrarle sanciones graves en caso de una auditoría del gobierno.

- Evite las prácticas de empleo que se consideran discriminatorias. Los empleados deben ser tratados por igual sin importar su ciudadanía o estado migratorio, origen nacional o idioma nativo. Muchas acciones bien intencionadas pueden ser consideradas discriminatorias, por ejemplo, los empleadores no están autorizados a pedir ver los documentos de autorización de trabajo antes de contratar, debido a que alguien parece "extraño" o no es un ciudadano estadounidense.
- Establecer un de recordatorio el le alerte a usted acerca de llenar rápidamente o los plazos para la I-9, así como acercarse a las fechas de caducidad de la autorización de trabajo.
- Nombrar a un oficial de cumplimiento. Tarea de un individuo con la responsabilidad final de la I-9 de terminación y la autoridad para hablar con el ICE, en caso de necesidad.
- Póngase en contacto con un abogado competente. En caso de duda, pregunte a un experto. Antes de que su negocio se emite una orden de comparecencia o NOI, consulte con un abogado de inmigración.

El momento de actuar es AHORA. Sea proactivo y no reactivo.

Michael Wildes es un Socio Director de Wilde y Weinberg PC, preeminente de Estados Unidos firma la ley de inmigración que atiende a clientes individuales y corporativos nacionales e internacionales con sus necesidades de inmigración de los EE.UU.. La firma tiene oficinas en Nueva York y en Englewood, Nueva Jersey el Sr. Wilde es un ex fiscal federal y recientemente completó dos mandatos como alcalde de Englewood, Nueva Jersey, donde reside. Por correo electrónico a michael@wildeslaw.com o llame al (212) 753 -3468, si puede ser de alguna ayuda para usted o alguien que usted conoce.

GET CONNECTED TO THE BUSINESS OF CARING

Since 1965, Colorado Technical University has been the university of choice for motivated students. Today, we have over 32,000 students in a wide range of Undergraduate and Graduate programs.

Health Sciences Degree Programs:

Associate of Science in Health Administration Services
Associate of Science in Medical Assisting
Bachelor of Science in Health Services Administration
Bachelor of Science in Healthcare Management

On Campus. Online. Anywhere. Anytime.

CONNECT NOW! | 877.642.8555
coloradotech.edu/sioux-falls

 Colorado Technical University

3901 West 59th Street | Sioux Falls, SD 57108

CTU does not guarantee employment or salary. Colorado Technical University is accredited by the Higher Learning Commission and a member of the North Central Association of Colleges and Schools (230 South LaSalle St., Suite 7-500, Chicago, IL 60604-1411) www.ncahlc.org. 90-27071 128489 03/11

