



## **Una visión legal de negocios para empresarios inmigrantes en Massachusetts**

Preparado por  
el Proyecto Empresarial Comunitario de  
las Clínicas Jurídicas de Derecho  
Transaccional de Harvard  
en colaboración con  
la Coalición de los Centros de  
Trabajadores Inmigrantes

Primavera 2015



# Una visión legal de negocios para empresarios inmigrantes en Massachusetts

Preparado por  
el Proyecto Empresarial Comunitario de  
las Clínicas Jurídicas de Derecho Transaccional  
de Harvard  
en colaboración con  
la Coalición de los Centros de Trabajadores Inmigrantes

Primavera 2015

Obra liberada bajo una licencia Creative Commons  
Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.  
La información que aquí se presenta solo tiene fines  
informativos;  
no debe ser considerada como asesoría jurídica

*El libro, las ilustraciones y la portada han sido  
diseñados por Josh Crandall*

## RECONOCIMIENTOS

Este proyecto y el subsiguiente documento no serían posibles sin la ayuda y el apoyo de un gran número de personas y organizaciones. Antes que nada, el proyecto se benefició, desde la concepción de la idea hasta la publicación del borrador final, de la colaboración cercana con la Coalición de los Centros de Trabajadores Inmigrantes y sus organizaciones afiliadas. Extendemos especial agradecimiento a Elvis Méndez, Greg Pehrson y a los miembros de la Coalición de los Centros de Trabajadores Inmigrantes, quienes ofrecieron una perspectiva invaluable sobre el tono y el contenido del documento. Este proyecto también se benefició del aporte útil y la influencia del director, Brian K. Price, del director adjunto, Joe Heddal, y del abogado de planta sénior, Jim Jacobs de las Clínicas Jurídicas de Derecho Transaccional de Harvard; de la profesora Jennifer Chacón de la Facultad de Derecho de la Universidad de Harvard; de Stacey Cordeiro, fundadora del Boston Center for Community Ownership; de Lydia Edwards, *fellow* EJW del Greater Boston Legal Services; de la profesora Eliza Platts-Mills y los estudiantes Rebecca Piller y Alex Rodríguez del Consultorio Jurídico de Emprendimiento y Desarrollo Comunitario de la Universidad de Texas; de Sergio C. Garcia, abogado principal de la firma Sergio Garcia Law; de Matt Giles, socio de la firma Goodwin Procter LLP; de Shiva Karimi, asesora jurídica para The McLane Law Firm; de Daniel Karelitz, abogado asociado en el despacho Goodwin Procter LLP; de Jenny Kassan, propietaria de la compañía Jenny Kassan; de Camille Kerr, directora de *field building* del Democracy at Work Institute; de Mark Kirshenbaum, socio de Goodwin Procter LLP; de Melissa K. Martinelli, abogada de la firma Martinelli Immigration Law, PC; de Jared Nicholson, *fellow* Skadden del Northeast Legal Aid; de John Quinn, practicante en Goodwin Procter LLP; de Caitlin Tompkins, practicante en Goodwin Procter LLP; de Phil Torrey, catedrático en derecho del Consultorio Jurídico de Inmigración y Asilo de

## RECONOCIMIENTOS (cont.)

Harvard; de Ricardo Nuñez, Janelle Orsi, Sara Stephens, y demás colaboradores del Sustainable Economies Law Center, y de un sinnúmero de profesionales y académicos que contribuyeron a la realización de este documento.

Finalmente, se le debe un especial agradecimiento a los estudiantes de la Facultad de Derecho de Harvard que están involucrados en este proyecto: Matt Diaz, Susan Nalunkuma, Steven Salcedo y Ruchi Shah. Estos estudiantes, trabajando bajo la supervisión de Amanda L. Kool, profesora del Proyecto Empresarial Comunitario de las Clínicas Jurídicas de Derecho Transaccional de Harvard, completaron un sinnúmero de horas de investigación jurídica, de entrevistas presenciales y de cuidadosa redacción para reunir este material.

## TABLA DE CONTENIDO

<b>Resumen</b>	1
<b>Información adicional para empresarios indocumentados</b>	3
<b>SECCIÓN 1: Información general sobre la ley de inmigración</b>	6
<b>SECCIÓN 2: Tipos de entidades empresariales</b>	9
<b>SECCIÓN 3: Tipos de entidades empresariales - presentación de documentos</b>	18
<b>SECCIÓN 4: Información general sobre derecho laboral</b>	23
<b>SECCIÓN 5: Empleo no autorizado y el Formulario I-9</b>	27
<b>SECCIÓN 6: Información general sobre derecho laboral - el ITIN y el EIN</b>	33
<b>SECCIÓN 7: Licencias y permisos</b>	37
<b>Notas finales</b>	45

Este documento presenta información legal de negocios para inmigrantes en Massachusetts. El propósito es que sea utilizado por empresarios inmigrantes y por proveedores de asistencia técnica que trabajan con empresarios inmigrantes. También contiene información general sobre derecho empresarial, de gran interés para todos los empresarios sin importar su estatus migratorio. Si desea abrir o mantener un negocio en otro estado o país, debe consultar con un abogado que tenga licencia para ejercer derecho en ese estado o país.

Este documento es simplemente un resumen de los asuntos legales que un empresario inmigrante debe considerar al abrir u operar un negocio. Los detalles de su situación específica o circunstancias, incluyendo su estatus migratorio, definirá cómo aplican la leyes en su caso particular. Le recomendamos que consulte a un abogado con licencia para ejercer esta profesión, que conozca de derecho de inmigración y de derecho empresarial, antes de iniciar cualquier acción con respecto a los asuntos tratados en este documento.

La información que contiene este documento tiene el propósito de poder ser utilizada por todos los inmigrantes, incluyendo aquellos que son indocumentados. Sin embargo, **el hecho de que las personas indocumentadas tengan un negocio:**

- **no elimina o reduce el riesgo de ser llamadas a enfrentar procesos judiciales de inmigración, incluyendo procesos de deportación;**
- **no confiere un estatus migratorio legal; y,**
- **no le abre el camino para obtener la ciudadanía americana.**

Adicionalmente, como se explicará en las próximas secciones, tener un negocio propio requiere que se presenten documentos a entidades gubernamentales locales, estatales y federales. Operar un negocio en Estados Unidos, sin importar el estatus migratorio del propietario, requiere que este se haga responsable de que el negocio cumpla con las leyes establecidas. Si el propietario incumple las leyes, podría quedar expuesto a responsabilidad civil o penal y, dependiendo del estatus migratorio del propietario, podría llevar a que se inicien procesos judiciales de inmigración en su contra. Este documento no puede cuantificar los riesgos específicos que corren los empresarios indocumentados porque (1) el gobierno federal puede, bajo su criterio discrecional, iniciar procesos judiciales de inmigración en contra de aquellas personas que considera pueden ser deportadas, (2) otros funcionarios del gobierno pueden decidir si, y de que manera, reportan a los no ciudadanos al gobierno federal y (3) la manera en que se aplica este criterio discrecional varía a lo largo del tiempo y del lugar. Sin embargo, tenga en cuenta que la ley les da la oportunidad a aquellas personas bajo procesos judiciales de inmigración de defenderse a sí mismas.

Finalmente, por favor recuerde que las leyes cambian frecuentemente. La información presentada en este documento estuvo vigente hasta el día 20 de abril de 2015, y cambios en la ley subsiguientes a esta fecha pueden resultar en que partes de este documento sean incorrectas o inaplicables a su situación particular.

## Información adicional para empresarios indocumentados

Emplear a inmigrantes indocumentados es ilegal. Sin embargo, ni la ley federal de inmigración ni la ley de Massachusetts prohíben explícitamente a los inmigrantes indocumentados trabajar para un negocio propio, siempre y cuando el propietario no sea considerado como empleado bajo ciertas definiciones legales de las que hablaremos a lo largo de este documento. Ahora bien, por favor recuerde que las leyes referentes a empresarios indocumentados aún no están bien establecidas y por consiguiente cualquier empresario indocumentado que decida abrir su propio negocio en Massachusetts deberá hacerlo solo después de considerar de manera cuidadosa los riesgos a los que se enfrenta.

Aunque la ley federal prohíbe el “empleo” de inmigrantes indocumentados, algunos empresarios o propietarios-trabajadores no son considerados como empleados tal y como lo define la ley. La definición de *empleado* varía dependiendo de las diferentes ramas de la ley federal y estatal para las cuales este término es relevante, razón por la cual, por ejemplo, una persona podría ser considerada como empleada bajo la ley fiscal pero no bajo la ley de inmigración. Entender cuándo y por qué una persona es considerada como empleada bajo ciertas ramas de la ley y cómo esta determinación puede afectar la capacidad de esta persona de ser propietaria y de operar un negocio es muy importante y, por consiguiente, un punto central de este documento.

Los formularios de impuestos federales que los negocios deben presentar ante el Servicio de Impuestos Internos (IRS, por sus siglas en inglés) no requieren que los propietarios de negocios tengan un estatus migratorio legal o un Número de Seguro Social (SSN, por sus

siglas en inglés). En cambio, el Número de Identificación Personal del Contribuyente (ITIN, por sus siglas en inglés), el cual muchos inmigrantes solicitan y reciben, se acepta a cambio del Número de Seguro Social. Las reglas de la agencia de tesorería de Massachusetts, conocida como el Departamento de Hacienda, son idénticas en este sentido. Sin embargo, a diferencia del gobierno federal, Massachusetts requiere que los Números de Seguro Social de todos los empleados recién contratados sean reportados al Departamento de Hacienda, aunque algunos empresarios no son considerados como empleados para este fin.

Como se describe con más detalle en este documento, para poder ser propietario de un negocio y cumplir con la ley federal y la ley de Massachusetts, los empresarios que no están legalmente autorizados a trabajar en los Estados Unidos deben:

- **mantener una participación significativa<sup>2</sup> en el negocio para el que trabajan;**
- **mantener un nivel de control sustancial sobre las actividades del negocio;**
- **si el negocio es una corporación, ser accionista-gerente y no un ejecutivo de la corporación; y,**
- **obtener un número ITIN.**

Por favor lea este documento en su totalidad para obtener detalles importantes sobre la información anteriormente expuesta.

Los inmigrantes indocumentados sujetos a deportación siguen estando sujetos a deportación aunque sean propietarios de un negocio. No obstante, ser propietario de un negocio puede, en algunas ocasiones, favorecer a

## Información adicional para empresarios indocumentados (continuación)

los inmigrantes indocumentados en procesos judiciales de inmigración, incluyendo a aquellos que enfrentan un caso de deportación. Algunos jueces de inmigración y autoridades encargadas de hacer cumplir la ley están dispuestos a considerar como un factor favorable en asuntos discrecionales que un inmigrante indocumentado tenga su propio negocio y pague impuestos<sup>3</sup>. Si desea obtener ayuda con respecto a su estatus migratorio en particular, por favor consulte a un abogado de inmigración.

## SECCIÓN 1: Información general sobre la ley de inmigración

Las personas que residen en los Estados Unidos pero que no son ciudadanas o nacionales, no ciudadanas, pueden ser divididas en dos grupos: no inmigrantes e inmigrantes<sup>4</sup>. Los no inmigrantes son no ciudadanos que han sido admitidos para permanecer en los Estados Unidos de manera temporal ya sea como turistas, estudiantes, trabajadores agrícolas estacionales, empleados profesionales, o en cualquiera de las muchas otras categorías posibles<sup>5</sup>. Los inmigrantes, por su lado, están divididos en otros dos grupos: los (1) residentes permanentes y los (2) inmigrantes indocumentados. Los residentes permanentes, o titulares de una *green card*, comúnmente pueden residir y trabajar en los Estados Unidos de manera indefinida; por lo general, los no ciudadanos obtienen este estatus (1) por tener ciertos familiares que son ciudadanos americanos o residentes permanentes<sup>6</sup> o (2) por razones laborales<sup>7</sup>.



## SECCIÓN 1: Información general sobre la ley de inmigración (continuación)

Los inmigrantes indocumentados no están legalmente autorizados a residir o ser empleados en Estados Unidos sin un permiso de trabajo<sup>8</sup>. Aunque no es un crimen que los inmigrantes indocumentados permanezcan en Estados Unidos<sup>9</sup>, sí es una violación civil, y un inmigrante indocumentado puede ser llamado a enfrentar procesos judiciales de deportación en cualquier momento<sup>10</sup>. Algunos inmigrantes indocumentados pueden, sin embargo, obtener alivios migratorios temporales o permanentes en determinadas circunstancias, por medio del programa de Acción Diferida para Inmigrantes que Llegaron en la Infancia (DACA, por sus siglas en inglés), u otro tipo de alivios discrecionales<sup>11</sup>.

Salvo en muy escasas excepciones<sup>12</sup>, un empleador no podrá contratar o continuar empleando para trabajar a un inmigrante indocumentado si el empleador tiene conocimiento de su estatus migratorio informal<sup>13</sup>. Si un empleador no obstante contrata a un trabajador indocumentado, el trabajador recibirá ciertas protecciones bajo leyes establecidas en derecho laboral, incluyendo leyes de salario mínimo así como leyes en contra de la discriminación<sup>14</sup>. Como se menciona anteriormente, la ley de inmigración federal no prohíbe explícitamente que inmigrantes indocumentados trabajen para su propio negocio desde que el propietario no califique dentro de la definición de *empleado*. Igualmente, la ley en Massachusetts tampoco prohíbe explícitamente que los inmigrantes indocumentados tengan negocios propios. Sin embargo, es importante tener presente que esta rama de la ley no está claramente establecida, lo que significa que no hay reglamentos o leyes explícitas sobre este asunto, ni hay un consenso entre las cortes del circuito federal, o una decisión de la Corte Suprema de Justicia al respecto.

Un análisis detallado sobre la ley de inmigración y los diferentes tipos de estatus migratorios está por fuera del alcance de este documento. Para más información, por favor comuníquese con un abogado de inmigración.

## SECCIÓN 2: Tipos de entidades empresariales

En Massachusetts los empresarios pueden escoger entre varios tipos de estructuras legales de negocio; la ley no prohíbe manifiestamente que los inmigrantes utilicen cualquiera de estas estructuras definidas más adelante. A continuación se encuentra un resumen de las propiedades de cada una de ellas.

### **Usted y su negocio como la misma entidad legal: empresas unipersonales y sociedades colectivas**

#### ***Empresa unipersonal (sole proprietorship)***

Si una persona tiene un negocio y no presenta ningún tipo de documento al gobierno, la estructura del negocio se considera una empresa unipersonal. Las principales ventajas de este tipo de entidad radican en que no se requiere de documentos legales ni se incurre en costo alguno y en que todas las ganancias y el control del negocio quedan automáticamente asignadas a su propietario. Una desventaja importante es que el propietario se hace personalmente responsable de todas las deudas y obligaciones del negocio, ya que este y su dueño son considerados como la misma entidad bajo la ley. Tener un seguro puede mitigar de algún modo este riesgo.

#### ***Sociedad colectiva (general partnership)***

Una sociedad colectiva es parecida a la empresa unipersonal con excepción de que tiene dos o más propietarios y ambos administran la sociedad. En otras palabras, si dos o más personas operan un negocio sin presentar documento alguno al gobierno, el negocio se considera una sociedad colectiva. Como es el caso en la empresa unipersonal, en una sociedad colectiva

el negocio y sus propietarios son considerados como la misma entidad bajo la ley. Aunque los socios en una sociedad colectiva pueden estar de acuerdo entre ellos sobre la división de deudas y ganancias, cada socio en una sociedad colectiva es 100% responsable por las deudas y obligaciones de la sociedad. Tener un seguro puede mitigar de algún modo este riesgo.

### **Crear un negocio como entidad legal independiente: LP, LLP, LLC, corporaciones y cooperativas de trabajadores**

Las siguientes estructuras de negocios — LP, LLP, LLC, corporaciones y cooperativa de trabajadores — son entidades legales independientes y, por consiguiente, sus propietarios tienen responsabilidad limitada; siempre y cuando estos mantengan la sociedad al margen de sus finanzas personales al manejar cuentas de banco separadas, al usar el nombre de la entidad a la hora de hacer negocios, y así mismo al cumplir con los requisitos y las formalidades requeridos para operar la entidad.

#### ***Responsabilidad limitada***

*Responsabilidad limitada quiere decir que la responsabilidad financiera personal del propietario de un negocio está limitada a su inversión en este.*

#### ***Sociedad limitada (LP) y sociedad de responsabilidad limitada (LLP)***

Las LP y LLP son tipos de asociaciones que se consideran entidades legales independientes y por esta razón le ofrecen responsabilidad limitada a algunos de sus socios.

En una sociedad limitada (LP, por sus siglas en inglés) hay dos tipos de socios: los socios generales y los socios limitados. Los socios generales



## SECCIÓN 2: Tipos de entidades empresariales (continuación)

administran el negocio y son responsables de las deudas y otras obligaciones de la sociedad. Por el contrario, los socios limitados no administran el negocio y tienen pocas responsabilidades en este, lo que significa que no son personalmente responsables por las deudas y otras obligaciones de la sociedad. Sin embargo, los socios limitados pueden llegar a perder su protección bajo el concepto de responsabilidad limitada si se involucran tanto en la administración del negocio que se convierten en socios generales.

La sociedad de responsabilidad limitada (LLP, por sus siglas en inglés) no diferencia entre sus tipos de socios. Al contrario, cada socio de una LLP tiene responsabilidad limitada independientemente de si este administra o no el negocio.

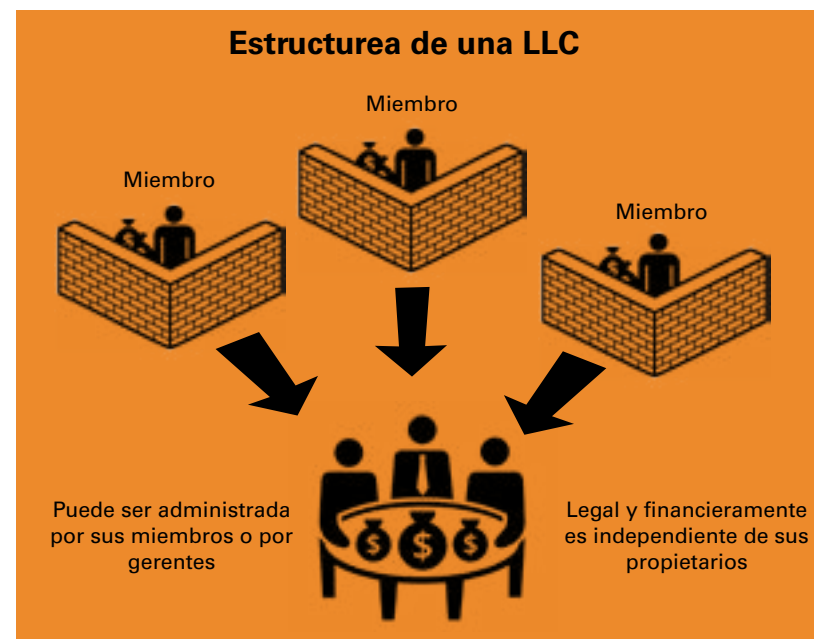
Las LP y LLP consideran a sus propietarios-trabajadores como socios, lo que significa que a cada socio se le cobra un impuesto sobre el trabajo por cuenta propia en su declaración de impuestos personal.

### ***Compañía de responsabilidad limitada (LLC)***

La compañía de responsabilidad limitada (LLC, por sus siglas en inglés) le ofrece responsabilidad limitada a sus miembros y el beneficio de tener flexibilidad ya que la compañía se puede establecer y administrar de diferentes maneras. La administración de una LLC se puede llevar a cabo por todos o solo por una parte de sus miembros, o por una persona que ha sido designada como gerente pero que no es propietaria del negocio. Todos los miembros y gerentes de una LLC van a tener responsabilidad limitada a menos que hayan llegado a un acuerdo que establezca

lo contrario. Finalmente, en este tipo de entidades empresariales se puede decidir si se pagan impuestos como corporación (lo que significa que la compañía paga impuestos sobre sus ingresos a nivel corporativo y también cada miembro a nivel individual) o como sociedad (los miembros solo pagan impuestos a nivel individual). Las LLC que tienen un solo propietario son automáticamente desestimadas para efectos fiscales (y por consiguiente el propietario solo paga impuestos a nivel individual).

Es muy aconsejable, aunque no es obligatorio, que una LLC tenga establecido un acuerdo operativo, el cual es un documento interno que determina cómo se va a administrar la compañía. Los acuerdos operativos no se presentan al gobierno.



## SECCIÓN 2: Tipos de entidades empresariales (continuación)

Como es el caso en las LP y en las LLP, a los propietarios-trabajadores de una LLC se les cobra un impuesto sobre el trabajo por cuenta propia en su declaración personal de impuestos.

### **Corporación (corporation)**

La corporación es una entidad legal propiedad de sus accionistas. La gerencia de una corporación reside en su junta directiva, cuyos miembros son comúnmente elegidos por los accionistas. La junta directiva, a su vez, elige a ejecutivos que administran las operaciones cotidianas de la corporación. Aunque las corporaciones



en Massachusetts deben tener al menos un accionista, un gerente, y tres ejecutivos (un presidente, un tesorero, y un secretario), una sola persona puede cumplir todos estos roles.

Para que los accionistas gocen de responsabilidad limitada, una corporación debe cumplir ciertas formalidades corporativas como sostener reuniones anuales de la junta directiva, requerir que la junta directiva vote formalmente sobre gestiones que se salen del curso normal del negocio y mantener un registro detallado de todas las actividades de la corporación, lo cual no es mandatorio en otro tipo de entidades empresariales. Sin embargo, un beneficio de tomar la decisión de establecer una corporación es la facilidad que se tiene para emitir acciones de participación, lo cual es importante si un propietario busca capital externo para su negocio. Por el contrario, una desventaja es que las ganancias corporativas pagan doble impuesto, a nivel de los accionistas y a nivel corporativo; aunque si se lleva a cabo una planeación fiscal cuidadosa se podrían reducir los efectos negativos de la doble tributación (y en algunos casos hasta podría traer beneficios).

Para evitar la doble tributación, algunas corporaciones deciden convertirse en corporaciones S. En una corporación S, los ingresos, las pérdidas, las deducciones y los créditos de la corporación se transfieren a sus accionistas individualmente en proporción a su participación en el negocio<sup>15</sup>. Una corporación puede elegir este tratamiento bajo la ley fiscal al presentar el Formulario 2553 del IRS, pero solamente si todos los accionistas están de acuerdo con esta decisión y solo si la corporación y sus accionistas cumplen ciertos requisitos. Específicamente, para convertirse en una corporación S, la empresa debe ser

## SECCIÓN 2: Tipos de entidades empresariales (continuación)

una entidad nacional y no tener más de 100 accionistas, no puede tener más de un tipo de acciones, y cada accionista debe ser ciudadano americano o extranjero residente<sup>16</sup>. **Aunque los inmigrantes indocumentados no son ciudadanos americanos, estos podrían calificar como extranjeros residentes bajo la ley fiscal a efectos de ser accionistas en una corporación S.** Un inmigrante indocumentado puede ser considerado extranjero residente al pasar una prueba de presencia sustancial<sup>17</sup>. Hablando en términos generales, esta prueba requiere que la persona haya estado presente en los Estados Unidos por un periodo de tiempo específico y que no tenga una “conexión cercana” con otro país<sup>18</sup>. Ya que el requisito de presencia sustancial es un asunto delicado, por favor consulte a un abogado para obtener más información.

Una preocupación principal de un inmigrante que esté considerando constituir una corporación S será establecer y mantener su estatus de extranjero residente. El Formulario 2553 requiere que todos los accionistas que estén de acuerdo en constituir una corporación S proporcionen su Número de Seguro Social o ITIN. Si un accionista inmigrante es deportado o de alguna manera incumple con la prueba de presencia sustancial, el estatus de corporación S de la entidad podría quedar comprometido<sup>19</sup>. Finalmente, si el esposo o la esposa de un accionista no califica como extranjero residente, pero tiene participación conjunta en los títulos valores del accionista, la empresa no cumpliría con los requisitos para ser considerada como corporación S<sup>20</sup>.

Las corporaciones están obligadas a crear estatutos, los cuales, junto con los artículos de incorporación que tratamos a continuación en la SECCIÓN 3. TIPOS

DE ENTIDADES EMPRESARIALES: PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS, rigen la forma como será administrada la corporación. A diferencia de los artículos de incorporación, los estatutos no se presentan ante el gobierno estatal.

A diferencia de los propietarios-trabajadores de una LLC o de los diferentes tipos de sociedades anteriormente mencionados, un accionista de una corporación que también sea un ejecutivo de esta es considerado empleado para efectos impositivos federales y estatales. Esto significa que los impuestos sobre la renta de ese accionista-ejecutivo se recaudan a nivel corporativo, lo que podría presentarle problemas a un propietario de

negocio que sea indocumentado y a otras personas que no estén autorizadas para trabajar en los Estados Unidos. Igualmente, hasta aquellos accionistas de una corporación que no son ejecutivos de esta misma podrían llegar a ser considerados empleados a efectos de la ley fiscal ya que la estructura impositiva de una corporación no permite que sus accionistas-ejecutivos paguen impuestos sobre el trabajo por cuenta propia como sí lo permite la estructura impositiva de las sociedades y de la LLC. Esto puede ser un problema no solo para aquellos negocios que son propiedad de, y administrados por inmigrantes indocumentados, sino también para cualquier negocio que en un comienzo tenga un flujo de efectivo insuficiente para pagar a sus trabajadores un

*Aun cuando el propietario de un negocio esté protegido bajo el concepto de responsabilidad limitada, como dueño de una LP, LLP, LLC o de una corporación, este sigue siendo responsable por la mayoría de daños materiales o lesiones personales que haya causado como resultado de sus propias acciones.*

## SECCIÓN 2: Tipos de entidades empresariales (continuación)

salario mínimo y de esta manera cumplir con los requisitos necesarios para contratar empleados. Para obtener más información sobre los requisitos para contratar empleados, refiérase a la SECCIÓN 4. INFORMACIÓN GENERAL SOBRE DERECHO LABORAL que se encuentra más adelante.

### ***Cooperativas de trabajadores (worker cooperatives)***

**Una cooperativa de trabajadores es un tipo de negocio que es (1) propiedad de sus empleados, (2) manejado por sus empleados y (3) administrado para el beneficio de sus empleados<sup>21</sup>.** Aunque Massachusetts tiene un estatuto específico para cooperativas de trabajadores que han sido establecidas como corporaciones, una cooperativa en Massachusetts puede ser establecida bajo cualquier tipo de entidad empresarial mencionada anteriormente. Las cooperativas pueden incluir en su nombre las palabras *cooperative* o *coop*, siempre y cuando los requisitos establecidos sobre la distribución de ciertas ganancias se cumplan<sup>22</sup>.

Bajo la ley federal, una cooperativa es un negocio que cumple con los principios establecidos en el Subcapítulo T del Código de Impuestos Internos sin importar el tipo de entidad empresarial bajo el cual la cooperativa fue creada. Cumplir con los requisitos establecidos en el Subcapítulo T permite a los propietarios de la cooperativa disfrutar de ciertos beneficios fiscales<sup>23</sup>.

*Determinar la estructura legal adecuada para su negocio es una decisión importante pero delicada de tomar. Por favor consulte a un abogado para recibir más información sobre cuál es la estructura más adecuada para su negocio.*

## SECCIÓN 3: Tipos de entidades empresariales - presentación de documentos

Usualmente los propietarios de negocios deben presentar ciertos documentos a las agencias gubernamentales pertinentes, algunos de los cuales requieren información que sirva para identificar a las personas que están involucradas en el negocio. Una parte de la información solicitada en estos documentos está relacionada directamente con la constitución y el mantenimiento del negocio, y la otra parte se debe presentar junto con la documentación requerida al pagar los impuestos. Esta, la SECCIÓN 3. TIPOS DE ENTIDADES EMPRESARIALES: PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS, resume el proceso de constitución del negocio, mientras que la información relacionada al pago de impuestos se presenta en la SECCIÓN 6. EL ITIN Y EL EIN que se encuentra más adelante. Como esta sección lo explica, la presentación completa y legal de documentos de constitución y mantenimiento del negocio no requiere que una persona tenga un Número de Seguro Social u otro tipo de evidencia comprobando su estatus migratorio legal.

Tenga en cuenta que esta sección únicamente puntualiza los documentos que se deben presentar para constituir las entidades pertinentes. Puede que la ley también requiera que la entidad mantenga otro tipo de documentos y aunque estos por ley no tengan que ser presentados ante el gobierno, es aconsejable tenerlos; por ejemplo, las corporaciones están obligadas a establecer estatutos, las sociedades limitadas normalmente se rigen por acuerdos de asociación y las compañías de responsabilidad limitada (LLC) por un acuerdo operativo. Sin embargo, ya que no es obligación que estos documentos normativos sean presentados ante el gobierno, no serán tratados en este documento.

## SECCIÓN 3: Tipos de entidades empresariales - presentación de documentos

La documentación requerida para cada uno de los tipos de entidades empresariales resumidos en la SECCIÓN 2. TIPOS DE ENTIDAD EMPRESARIAL, presentada anteriormente, son los siguientes:

### ***Empresa unipersonal y sociedad colectiva***

- Certificado de Razón Social (D/B/A Certificate):
  - Se debe presentar ante el gobierno de la ciudad donde el negocio está localizado cuando este se va a operar bajo una razón social diferente al nombre legal de su propietario.
  - Requiere solo información básica como el nombre del dueño, dirección corporativa y número de teléfono.
  - Se publicará en la página de internet de la ciudad de Boston (esto puede ser diferente en otras ciudades).
  - El costo de tramitación de este documento es de 65 dólares en Boston (puede variar en otras ciudades).

*Recuerde, la empresa unipersonal y la sociedad colectiva no son entidades legalmente independientes de sus propietarios y, por consiguiente, el propietario o los propietarios del negocio no recibirán protección automática de las obligaciones adquiridas como resultado de las acciones del negocio.*

### ***Sociedad limitada (LP)***

Certificado de Constitución (Limited Partnership Certificate): Requiere la razón social de la sociedad, su carácter general, la dirección del negocio y de los socios generales, y otra información adicional sobre la entidad.

### ***Sociedad de Responsabilidad Limitada (LLP)***

- Registro de la LLP (LLP Registration):
  - Massachusetts no suministra los formularios para registrar una LLP; en cambio, esta debe crear su propio documento y presentarlo ante la Secretaría de Estado de Massachusetts e incluir información del negocio similar a la que se requiere de las sociedades limitadas (además, se debe incluir el número EIN, el cual explicaremos más adelante en la SECCIÓN 6. EL ITINY EL EIN).
  - Si la sociedad presta “servicios profesionales”, entonces los documentos de registro deben afirmar que la LLP ha cumplido con el requisito de tenencia de un seguro profesional establecido por el consejo estatal de tal profesión (por ejemplo, tener un seguro profesional de mala praxis que posiblemente se le exige a los doctores y abogados); el documento también debe incluir una certificación que indique que cada socio que preste un “servicio profesional” tiene licencia para ejercer su profesión.

### ***Compañía de Responsabilidad Limitada (LLC)***

- Acta Constitutiva (Certificate of Organization):
  - Requiere la razón social y dirección del negocio, una descripción sobre el carácter general de la compañía, el nombre y la dirección de cada gerente del negocio, así como el nombre y dirección de cada persona autorizada para procesar documentos legales en nombre de la entidad, así como otra información adicional sobre el negocio.

## SECCIÓN 3: Tipos de entidades empresariales - presentación de documentos

- o Si la compañía presta “servicios profesionales”, entonces los documentos de registro deben afirmar que la LLC está cumpliendo con el requisito de tenencia de un seguro profesional requerido por la ley; el documento también debe incluir una certificación que indique que cada miembro que preste un “servicio profesional” tiene licencia para ejercer su profesión.

### **Corporación**

- Artículos de Incorporación (Articles of Organization): Requieren la razón social del negocio y los nombres y las direcciones de las personas que van a actuar inicialmente como gerentes y ejecutivos de la corporación, además de otra información adicional acerca del negocio.

### **Cooperativa**

Como se describió en la SECCIÓN 2. TIPOS DE ENTIDADES EMPRESARIALES, una entidad empresarial puede operar como cooperativa de trabajadores bajo las leyes de Massachusetts desde que los ingresos sean divididos entre los

*La creación de una LLC no necesariamente requiere que se informen los nombres de todos los miembros y ejecutivos de la compañía; esto depende de si la LLC se establece para ser administrada por un gerente (no miembro) o por uno o varios de sus miembros.*

*La documentación solicitada para constituir una corporación requiere que se informen los nombres de todos los gerentes y ejecutivos al gobierno estatal, aunque los nombres de los accionistas/ propietarios de la corporación no se incluyen en el formulario.*

*Cada una de estas entidades empresariales requiere de un documento de constitución inicial (descrito anteriormente) que debe ser presentado ante la Secretaría de Estado de Massachusetts para poder constituir la entidad, así como también se deben presentar reportes anuales con el fin de actualizar la información del negocio y demostrar que continúa existiendo y operando. El costo de tramitación de la documentación inicial y de los reportes anuales varía dependiendo del tipo de entidad empresarial, aunque esta información se encuentra disponible en la página de internet de la Secretaría de Estado de Massachusetts.*

propietarios-trabajadores tal y como lo decreta el IRS. Si el negocio es creado bajo la ley para cooperativas de empleados de Massachusetts, debe cumplir con los requisitos establecidos para corporaciones. Si por otra parte, la cooperativa es establecida como otro tipo de entidad empresarial y se adhiere a los requisitos de distribución de ganancias de la ley de cooperativas, entonces debe cumplir con la documentación solicitada para ese tipo de entidad empresarial en particular.

## SECCIÓN 4: Información general sobre derecho laboral

### Generalmente

En derecho laboral, las personas que trabajan para o con un negocio pueden ser clasificadas en tres categorías generales: propietarias, empleadas, y contratistas<sup>24</sup>. Los propietarios de un negocio pueden, en algunas ocasiones, ser considerados como empleados; más información al respecto se encuentra en la SECCIÓN 5. EMPLEO NO AUTORIZADO Y EL FORMULARIO I-9 y en la subsección NOTIFICACIÓN DE NUEVAS CONTRATACIONES EN MASSACHUSETTS que se encuentra más adelante.

La ley claramente distingue entre empleados y contratistas para efectos del derecho laboral, aunque **es importante tener presente que hay varias definiciones de empleado en las diferentes ramas de la ley y que una persona considerada como empleada en el derecho laboral puede no ser considerada como empleada en otras ramas del derecho que tratamos en este documento.** Cuando un negocio utiliza los servicios prestados por una persona a la que la ley considera como un empleado (o el negocio decide tratar al trabajador como empleado), el empleador debe cumplir con varios requisitos establecidos por el derecho laboral. Estos requisitos incluyen el pago de un salario mínimo y de horas extras, la retención de impuestos salariales, la compra de un seguro de desempleo, entre otros. Adquirir los servicios de un contratista exige al empleador de este tipo de obligaciones y, como consecuencia, muchos negocios prefieren trabajar con contratistas y no contratar empleados. Sin embargo, en Massachusetts, **la ley de salario y horas laborales asume que un trabajador es un empleado y es difícil que este llegue a ser considerado como contratista; el hecho de que exista un mutuo acuerdo**

**entre un empleador y un trabajador sobre su estatus de contratista no es suficiente para superar esa presunción<sup>26</sup>.**

La regla general determina que un trabajador es un contratista y no un empleado si el empleador carece de cierto nivel de control sobre la tarea a realizar por el trabajador. Comúnmente, un contratista:

- tiene control sobre cómo se va a desarrollar una tarea y el empleador simplemente le dice al trabajador qué tarea debe completar;
- tiene su propio negocio y presta el servicio en cuestión a varios empleadores;
- trabaja para el negocio con el propósito de cumplir con un proyecto predeterminado;
- usa sus propias herramientas en vez de las herramientas que el empleador provee; y,
- presta un servicio que está por fuera del alcance de las actividades comerciales que el negocio del empleador normalmente realiza.

Un ejemplo de una relación con un contratista existe cuando un restaurante contrata a una compañía de construcción para arreglar el techo del restaurante. Los empleados de la constructora utilizan sus propias herramientas para arreglar el techo, determinan cuántas y a qué horas van a arreglarlo, y completan una tarea (arreglar el techo) que el restaurante normalmente no puede hacer por sí mismo. La compañía de construcción le arregla el techo a muchos negocios diferentes y es un negocio independiente. En este ejemplo, la compañía de construcción se considera como contratista del restaurante.

## SECCIÓN 4: Información general sobre derecho laboral

### ***Requisito de notificación de nuevas contrataciones en Massachusetts***

Los negocios establecidos en Massachusetts que contraten empleados le deben notificar al Departamento de Hacienda de Massachusetts sobre tales contrataciones, ya sea en formato impreso o vía internet . Este requisito también afecta a contratistas que ganen anualmente 600 dólares o más al trabajar para un empleador<sup>28</sup>. Además del nombre, fecha de contratación y dirección del empleado o contratista, se debe informar al Departamento de Hacienda el Número de Seguro Social del trabajador; este formulario no permite que se presente el ITIN en lugar del Número de Seguro Social<sup>29</sup>. Los empleadores están exentos de este requisito de notificación de nuevas contrataciones si tienen un “motivo razonable” para no cumplir con esta obligación, aunque no es claro qué constituye un motivo razonable<sup>30</sup>.

El propósito de este requisito de notificación de nuevas contrataciones es identificar a personas que deben pagos de pensión alimenticia y quienes reclaman prestaciones sociales de manera fraudulenta<sup>31</sup>. Adicionalmente, el gobierno estatal revisa los nombres y Números de Seguro Social de los nuevos empleados para asegurarse de que estos concuerden<sup>32</sup>. La multa por no cumplir con este requisito es máximo de 25 dólares por violación<sup>33</sup>. Si se establece que el empleado y el trabajador conspiraron para falsificar o presentar de manera incompleta el formulario de notificación, la multa por cada violación será máximo de 500 dólares<sup>34</sup>.

El requisito de notificación afecta a empleados y también a contratistas. Sin embargo, los propietarios de negocios están exentos de este requisito mientras que

el propietario no sea considerado como empleado bajo las leyes estatales pertinentes. La definición de propietario, para propósitos del requisito de notificación de nuevas contrataciones, es aparentemente la misma que utiliza el Formulario I-9, que se explica más adelante en la SECCIÓN 5. EMPLEO NO AUTORIZADO Y EL FORMULARIO I-9, con una excepción: un ejecutivo de una corporación es siempre considerado como empleado cuando se trata del requisito de notificación de nuevas contrataciones<sup>36</sup>. Como resultado, las corporaciones aparentemente deben reportar a todos sus accionistas-ejecutivos al Departamento de Hacienda de Massachusetts. Los propietarios-trabajadores de otro tipo de entidades empresariales pueden quedar por fuera del alcance de este requisito de notificación, dependiendo de las circunstancias.

En resumen, una persona no se tiene que reportar a sí misma al Departamento de Hacienda siempre y cuando esta sea propietaria del negocio, y no empleada o contratista, y desde que el negocio no sea una corporación para la cual esta persona sirve como ejecutivo o de alguna manera esté trabajando en ella. La definición de *propietario* se estudia con más detalle en la SECCIÓN 5. EMPLEO NO AUTORIZADO Y EL FORMULARIO I-9 a continuación.



## SECCIÓN 5: Empleo no autorizado y el Formulario I-9

La ley federal prohíbe que los negocios contraten a un empleado si el negocio tiene conocimiento de que el empleado no tiene autorización para trabajar en los Estados Unidos<sup>37</sup>. El gobierno hace cumplir esta restricción al requerir que todos los empleadores completen un Formulario I-9 para cada persona empleada por el negocio<sup>38</sup>. Los Formularios I-9 no se presentan ante el gobierno; en cambio, los empleadores deben guardar estos formularios por un cierto número de años en caso de que por solicitud de agentes del gobierno se haga una inspección<sup>39</sup>. En el Formulario I-9, el empleado debe proveer cierta información que pruebe que está autorizado para trabajar<sup>40</sup>. La falsificación de esta información, o el uso de la información de otra persona, es un delito<sup>41</sup>. El empleador, a su vez, debe afirmar que ha examinado la documentación del empleado, que la documentación parece verídica, y que el empleador cree que el empleado está autorizado para trabajar<sup>42</sup>. No es necesario que la persona que prepare el Formulario I-9 en nombre del empleador presente algún tipo de información para establecer que tiene un tipo de estatus migratorio en particular<sup>43</sup>.

Incumplir con los requisitos establecidos en el Formulario I-9, o intencionalmente contratar a un inmigrante indocumentado, pone al empleador en riesgo de recibir multas y sanciones importantes. Las multas por una violación inicial pueden llegar hasta los 3,200 dólares por empleado o por violación. Las segundas o terceras ofensas acarrear multas mayores, en algunas ocasiones llegando hasta los 16,000 dólares por empleado o por violación. Si el gobierno determina que el empleador está comprometido en un “patrón o práctica” de violaciones, entonces el empleador estará sujeto a penalidades de tipo criminal, incluyendo potencialmente una pena de cárcel<sup>44</sup>.

*Los propietarios y gerentes de un negocio pueden ser encontrados responsables por contratar a personas que no están autorizadas para trabajar en los Estados Unidos.*

Los empleadores deben completar un Formulario I-9 para cada uno de sus empleados. Los contratistas no se consideran empleados para efectos del Formulario I-9, por consiguiente, los empleadores que contratan a contratistas no están obligados a llenar el Formulario I-9 para cada uno de ellos. Sin embargo, sigue siendo ilegal contratar a un contratista si se sabe que este no está autorizado para trabajar en los Estados Unidos<sup>47</sup>.

Fallos recientes de la Oficina del Funcionario Administrativo Principal de Audiencias (OCAHO, por sus siglas en inglés), una corte administrativa que maneja casos relacionados al empleo de inmigrantes indocumentados, determinan que los propietarios de negocios que trabajan para estos mismos no están obligados a llenar el Formulario I-9. Para efectos del Formulario I-9, la corte ha determinado que un trabajador es un propietario de negocio, y no un empleado, si tiene una participación substancial en el negocio y si tiene control parcial o completo de este. Un factor fundamental de esta determinación, de acuerdo con los fallos de la corte, es establecer si el trabajador tiene suficiente control sobre el negocio. La corte considera varios factores para determinar si un trabajador tiene suficiente control. De acuerdo con estos fallos judiciales, es menos probable que un trabajador sea empleado y, por consiguiente, más probable que esté exento de tener que llenar el Formulario I-9 al ser propietario de un negocio, si se cumplen la mayoría de los siguientes factores:

## SECCIÓN 5: Empleo no autorizado y el Formulario I-9

- el trabajador está sujeto a poco o ningún tipo de supervisión;
- el trabajador no está bajo las ordenes de un supervisor;
- el trabajador tiene la capacidad de influenciar las operaciones generales y la dirección estratégica del negocio;
- otras personas involucradas en el negocio consideran que el trabajador es un propietario y no un empleado;
- el trabajador no puede ser fácilmente contratado o despedido del negocio;
- el trabajador tiene participación en las ganancias y pérdidas del negocio<sup>50</sup>.

Un trabajador no se considera propietario si no es dueño de al menos parte del negocio ya sea como accionista, como socio, o como en el equivalente de un accionista o socio (lo que se conoce como miembro en una LLC), aunque ninguna corte ha determinado cuál es el porcentaje mínimo de participación requerido. El cargo oficial o no oficial de un trabajador en un negocio es irrelevante<sup>51</sup>. Adicionalmente, como lo demuestran los ejemplos que se encuentran a continuación, **un trabajador puede estar exento de llenar el Formulario I-9 al ser propietario de un negocio sin importar cuál sea la estructura legal del negocio (empresa unipersonal, LLC, corporación, etcétera), y la designación de un trabajador ya sea como propietario, empleado o contratista bajo la ley fiscal estatal o federal es irrelevante a la pregunta de si las leyes federales de inmigración consideran al trabajador como propietario.**

Los siguientes ejemplos, que se originan de casos reales de la OCAHO son útiles al tratar de ilustrar la diferencia entre los empleados y los propietarios de un negocio bajo las leyes de inmigración:

- Mary y Salvador Gonzáles: propietarios. Mary y Salvador eran los únicos accionistas de una corporación que operaba una constructora en Arizona. Ellos eran propietarios del 51 y 49 por ciento de la corporación y eran su vicepresidente y presidente respectivamente. OCAHO determinó en el 2014 que ellos eran propietarios, no empleados, del negocio según los requisitos establecidos en el Formulario I-9. La corporación, entonces, no tenía la responsabilidad de asegurarse de que el Formulario I-9 de Mary y Salvador fueran completados<sup>52</sup>.
- Francisco Gutiérrez: propietario. Francisco era accionista y presidente de una corporación que operaba un restaurante en California. Él era la única persona que ejercía un control gerencial significativo del negocio; él estaba a cargo de todas las contrataciones, los despidos, de las actividades diarias y de la dirección general de la corporación. OCAHO determinó en el 2014 que Francisco era considerado propietario y no empleado de la corporación, según los requisitos establecidos en el Formulario I-9 y que por consiguiente la corporación no estaba obligada a llenar un Formulario I-9 para Francisco<sup>53</sup>.
- Santiago Moreno: propietario. Santiago era uno de tres socios de una compañía de re-empaque que operaba como sociedad colectiva en Arizona. Junto con los otros dos socios, Santiago compartía las ganancias, las pérdidas y la gerencia del negocio. No había evidencia de que él estuviera sujeto a algún tipo de supervisión, disciplina, o evaluaciones de desempeño. Sin embargo, se le pagaba un salario del cual se gravaban impuestos. Aunque Santiago completó el Formulario I-9 para sí mismo y a pesar de que ese formulario contenía

## SECCIÓN 5: Empleo no autorizado y el Formulario I-9

- (continuación) un número de violaciones, OCAHO determinó en el 2012 que Santiago era propietario y no empleado. La sociedad no pudo ser multada con respecto al Formulario I-9 completado por Santiago porque la sociedad no estaba obligada a llenar un Formulario I-9 para él. Notablemente, la corte determinó que Santiago era propietario y no empleado para efectos de cumplimiento de los requisitos establecidos en el Formulario I-9, aun cuando él era tratado como empleado por el negocio para efectos fiscales ya que sus impuestos eran gravados de su salario<sup>54</sup>.
- Samuel Carey: empleado. Samuel trabajaba para un restaurante que operaba como LLC en Nueva York. Los documentos internos de la compañía, incluyendo la nómina, lo identificaban como gerente y como no-empleado. Sin embargo, aparte de esas anotaciones no había evidencia de que Samuel tuviera algún tipo de participación en la compañía, capacidad de voto o autoridad para formular políticas para esta, o que corriera algún riesgo de pérdida o tuviera responsabilidad por las deudas del negocio. Por esta razón, OCAHO determinó en el 2014 que la LLC era legalmente responsable por no completar debidamente un Formulario I-9 para él<sup>55</sup>.

A pesar de estos ejemplos que se originan de casos OCAHO de la vida real, las autoridades encargadas de hacer cumplir las leyes de inmigración requieren en algunas ocasiones que los propietarios de negocios completen y produzcan sus propios Formularios I-9<sup>56</sup>. Por consiguiente, un propietario que se niegue a producir este documento para sí mismo puede ser multado por incumplimiento, aunque de acuerdo con estos fallos recientes, el propietario no tenía la obligación legal de completar un Formulario I-9. Para

no pagar la multa, el propietario del negocio tendría que presentar una apelación que resultara exitosa ante OCAHO.

Aun cuando las autoridades de inmigración encargadas, o la corte OCAHO, determinan que un inmigrante indocumentado es propietario de un negocio y por consiguiente no está obligado a completar el Formulario I-9, recuerde que la persona podría enfrentarse a procesos judiciales de inmigración en su contra por haber violado otras leyes de inmigración, como por ejemplo haberse quedado más tiempo del permitido al ingresar al país con una visa temporal<sup>57</sup> o haber ingresado y permanecido ilegalmente en los Estados Unidos<sup>58</sup>.

Aunque el análisis sobre quién debe completar un Formulario I-9 ha sido claramente establecido por OCAHO, las cortes federales que tienen autoridad sobre OCAHO nunca han decidido si los inmigrantes indocumentados pueden tener y trabajar para un negocio en Estados Unidos. Adicionalmente, las autoridades encargadas de hacer cumplir las leyes de inmigración aparentemente consideran que los inmigrantes indocumentados no lo pueden hacer, en contraste con lo que han determinado los fallos de OCAHO<sup>59</sup>. Por esta razón, ya que se le puede requerir a un inmigrante indocumentado que tenga su propio negocio que complete un Formulario I-9, este sigue corriendo un riesgo. Consulte con un abogado sobre las últimas novedades en esta rama de la ley.

## SECCIÓN 6: Información general sobre derecho laboral - el ITIN y el EIN

Esta sección describe los medios por los cuales se puede obtener un ITIN y un EIN y cómo estos pueden ser utilizados por su negocio; no se presentará información sobre los tipos de formularios que son requeridos para pagar impuestos sobre la renta, personales o empresariales.

### ***Números de identificación del contribuyente***

El Servicio de Impuestos Internos (IRS, por sus siglas en inglés) y el Departamento de Hacienda de Massachusetts requieren que los contribuyentes, a nivel individual así como también a nivel empresarial, se identifiquen con sus números de identificación del contribuyente. El IRS y el Departamento de Hacienda de Massachusetts aceptan el Número de Seguro Social y el ITIN de los contribuyentes individuales, y el EIN de los contribuyentes empresariales.

### ***Número de Identificación Personal del Contribuyente (ITIN)***

Los contribuyentes que no tienen y no son elegibles para obtener un Número de Seguro Social, como lo son los inmigrantes indocumentados, pueden solicitar un Número de Identificación Personal del Contribuyente (ITIN, por sus siglas en inglés) al presentar el Formulario W-7 conocido como Solicitud de Número de Identificación del Contribuyente del Servicio de Impuestos Internos al IRS. Además de completar el formulario, una persona que solicite un ITIN debe:

1. adjuntar una declaración de impuestos federales o estar exento del requisito de declaración<sup>61</sup>; y,
2. presentar documentación actualizada que compruebe la condición de extranjero del aspirante,

que incluye lo siguiente:

- a) un pasaporte original (o copia certificada por el organismo emisor); o,
- b) al menos dos de los documentos incluidos en la siguiente tabla, los cuales deben estar vigentes y ser originales (o copias certificadas) y en conjunto deben establecer la condición de extranjero del aspirante así como su identidad:

Documentación de apoyo	Puede ser utilizada para establecer:	
	Condición de extranjero	Identidad
Pasaporte (el único documento que se acepta solo)	x	x
Identificación con fotografía de los Servicios de Ciudadanía e Inmigración (USCIS, por sus siglas en inglés) de los EE. UU.	x	x
Visa emitida por el Departamento de Estado	x	x
Licencia de conducción de EE.UU.		x
Tarjeta de identificación militar de EE.UU.		x
Licencia de conducción extranjera		x
Tarjeta de identificación militar extranjera	x	x
Identificación nacional extranjera (vigente, y con nombre, firma, fotografía, domicilio, fecha de nacimiento y fecha de vencimiento)	x	x
Tarjeta de identificación estatal de EE.UU.		x
Tarjeta de registro de votación de su país	x	x
Acta de nacimiento civil	x*	x
Registros médicos (válidos solo para dependientes menores de 6 años)	x*	x
Expedientes escolares (válidos solo para dependientes menores de 14 años o menores de 18 años si son estudiantes)	x*	x

\*Se pueden utilizar para establecer la condición de extranjero de una persona solo si son documentos expedidos en el exterior.

<sup>62</sup> (Fuente: Instrucciones para el Formulario W-7 [revisado en diciembre del 2014])

## SECCIÓN 6: Información general sobre derecho laboral - el ITIN y el EIN

Como lo hace el gobierno federal, Massachusetts también acepta el ITIN a cambio del Número de Seguro Social del contribuyente<sup>63</sup>.

Está prohibido que el IRS comparta la información de los contribuyentes con otras agencias federales y estatales, excepto en algunos casos, como cuando una corte ordena que se revele esta información o durante investigaciones criminales del Departamento de Justicia<sup>64</sup>. El estado de Massachusetts le impone al Departamento de Hacienda restricciones similares de confidencialidad<sup>65</sup>. Por consiguiente, es poco probable, aunque no imposible, que las autoridades encargadas de hacer cumplir las leyes de inmigración se enteren del estatus migratorio de un inmigrante que es indocumentado a través de los formularios de impuestos que este presentó ante las agencias de recaudación de impuestos federales y estatales.

### *Número de Identificación del Empleador (EIN)*

Con el fin de cumplir con la ley federal y con la ley de Massachusetts, cualquier negocio que tenga empleados debe obtener un Número de Identificación del Empleador (EIN, por sus siglas en inglés). Aun cuando no tengan empleados, las corporaciones y la mayoría de las LLC deben tener un EIN y los bancos usualmente lo requieren para que un negocio pueda abrir una cuenta bancaria. Para obtener un EIN, un negocio debe presentar el Formulario SS-4 conocido como Solicitud de Número del Empleador al IRS o solicitarlo vía telefónica o por internet. Además de la información básica requerida en el Formulario SS-4, una corporación que aspira a obtener un EIN debe dar el nombre y el número de identificación del contribuyente de una parte responsable. Una *parte responsable* es una

persona o entidad que tiene suficiente control sobre las actividades de la entidad corporativa<sup>66</sup>. El tipo de identificación que la parte responsable debe presentar puede ser un Número de Seguro Social, un ITIN o un EIN<sup>67</sup>.

### ***Formularios de impuestos federales y de Massachusetts***

El ITIN y el EIN se aceptan a cambio del Número de Seguro Social en los formularios de impuestos federales y de Massachusetts. Sin embargo, debido a la complejidad y naturaleza cambiante de los estatutos fiscales a nivel federal y estatal, debe consultar con un contador o con un abogado especializado en temas fiscales para confirmar cuáles son los formularios que usted o su negocio deben presentar.

## SECCIÓN 7: Licencias y permisos

Operar un negocio en ciertas industrias puede requerir que antes de iniciar operaciones se obtengan varias licencias y permisos del estado de Massachusetts y de las municipalidades correspondientes. Aunque hemos incluido información sobre los trámites más importantes para solicitar licencias y permisos en las tres industrias descritas a continuación, muchas otras industrias también requieren de licencias y permisos cuyos requisitos deben ser cuidadosamente estudiados por los propietarios de negocios. Los requisitos generales se pueden encontrar en la página de internet del gobierno de Massachusetts:

<http://www.mass.gov/portal/business/regulations-licenses-permits/>

### Construcción

El Código de Construcción de Massachusetts requiere que la construcción de unidades de vivienda para una o dos familias, y de todas las edificaciones que tengan menos de 35,000 pies cúbicos de espacio cerrado, sean hechas bajo la inspección de una persona que tenga una Licencia para Supervisores de Construcción (CSL, por sus siglas en inglés). Para obtener una CSL, el aspirante debe demostrar que tiene suficiente experiencia en la construcción o el diseño de edificaciones, lo cual se evidencia al presentar documentación tributaria o cartas de certificación escritas por una persona con la cual el aspirante haya trabajado. Posteriormente, el aspirante debe presentar un examen para obtener la CSL, llenar el reporte de resultados que se le entrega al presentar el examen y enviarlo junto con un pago administrativo requerido al Consejo de Regulación y Estándares de Construcción de Massachusetts, el cual emitirá la licencia en aproximadamente tres días.

Algunas ciudades y poblados pueden exigir otro tipo de licencias aparte de la CSL requerida por el estado de Massachusetts. Información adicional sobre otro tipo de licencias de construcción, como licencias para arquitectos e ingenieros, se puede encontrar en la página de internet de la Oficina de Asuntos del Consumidor de Massachusetts:

<http://www.mass.gov/ocabr/licensee/license-types/construction.html>

El Código de Construcción de Massachusetts también requiere que se obtenga un permiso de construcción para obras de reparación, renovación, demolición o construcción de un inmueble. El Departamento de Salud Pública de Massachusetts (DPS, por sus siglas en inglés) ofrece dos tipos de formularios de Solicitud de Permisos de Construcción: un formulario para la construcción de unidades de vivienda para una o dos familias y otro formulario para todos los otros tipos de construcción. Los dos formularios requieren que se presente información general sobre la obra, una descripción del tipo de trabajo que se propone, un estimado de los costos de construcción y datos sobre el titular de la CSL, incluyendo información de la licencia del contratista y un certificado de seguro obligatorio<sup>68</sup>. Los aspirantes deben completar y adjuntar al formulario un affidavit de cobertura de indemnización al trabajador que requiere confirmación sobre si el aspirante está obligado a ofrecer a sus trabajadores un seguro de indemnización, y si es el caso, debe proveer información de la póliza y del lugar de la obra. La información requerida en estos formularios, incluyendo el Affidavit de Cobertura de Indemnización al Trabajador, no representa problema alguno a los inmigrantes indocumentados<sup>69</sup>.

## SECCIÓN 7: Licencias y permisos (continuación)

Aunque los formularios para solicitar permisos de construcción que proporciona el DPS incorporan los requisitos establecidos en el Código de Construcción, cada municipalidad puede añadir información o hacer cambios a estos formularios. Los aspirantes deben confirmar con la municipalidad a la cual se le va a presentar el documento si el formulario que ofrece el DPS es válido. Los aspirantes también deben consultar con la agencia local de licencias si es necesario solicitar otros permisos ya que el proceso de solicitud varía dependiendo de si la propuesta de trabajo incluye cambios estructurales o cambios a la carga de ocupación de la edificación. La información de contacto de varios departamentos en diferentes ciudades de Massachusetts se encuentra en la página de internet de la Secretaría de Estado:

<http://www.sec.state.ma.us/cis/cistel/telidx.htm>

Requisitos adicionales, incluyendo requisitos de estatus migratorio y ciudadanía, pueden afectar a contratistas que trabajen en proyectos gubernamentales a nivel federal, estatal o local. Por consiguiente, recomendamos que los inmigrantes investiguen cuidadosamente sobre este tipo de requisitos antes de licitar o aceptar un contrato del gobierno.

### Restaurantes

Aunque tener una licencia para operar un restaurante en Massachusetts es requerido por la ley estatal, los restaurantes deben obtener estas licencias de sus gobiernos locales. En la ciudad de Boston, por ejemplo, los restaurantes requieren de varias licencias, dependiendo de si el restaurante va a tener asientos al aire libre, de si va a

servir alcohol y de si la solicitud contiene una dirección que pertenece a un restaurante que actualmente esté aprobado por la Comisión de Licencias de la ciudad de Boston. Generalmente, los aspirantes deben presentar sus solicitudes de licencia a la Comisión de Licencias de la ciudad de Boston, acompañadas por un Formulario de Identificación Personal y un Formulario de Verificación de Antecedentes (CORI, por sus siglas en inglés) por cada persona que tenga una inversión financiera en el negocio. Aunque el Formulario de Identificación Personal requiere de un Número de Seguro Social, no es claro si este es necesario para que el aspirante obtenga una licencia; en algunas ocasiones, los formularios de licencia en otras ciudades y de otro tipo de industrias no requieren de un Número de Seguro Social. La Comisión de Licencias de Worcester, por ejemplo, pide un Número de Seguro Social en su formulario pero acepta un ITIN a falta de este, únicamente con el propósito de poder verificar en el Departamento de Hacienda de Massachusetts que el aspirante ha cumplido con su deber de declarar impuestos y ha pagado sus obligaciones. Sin embargo, tenga presente que para obtener una licencia para venta de licor algunos o todos los propietarios de negocios deben ser ciudadanos americanos, esto dependiendo del tipo de estructura empresarial del negocio<sup>70</sup>.

Aparte de las licencias requeridas para operar un restaurante, los propietarios deben obtener varios permisos de las entidades gubernamentales correspondientes antes de comenzar a operar el negocio. Los permisos más comunes son el Certificado de Carga de Ocupación y el Certificado de Inspección emitido por un departamento de servicios de inspección, así como un permiso para el cuidado y manejo de alimentos emitido por un

## SECCIÓN 7: Licencias y permisos (continuación)

departamento de salud, y un permiso de seguridad para lugares de reunión emitido por un departamento de bomberos. Aunque algunas de las solicitudes en la Ciudad de Boston requieren un número de identificación federal para confirmar que el aspirante ha cumplido con todos los requisitos de declaración de impuestos estatales y ha pagado sus obligaciones, otras ciudades de Massachusetts pueden tener requisitos más o menos flexibles.

Consulte con las autoridades de licencias y permisos en la ciudad donde su negocio está localizado para conocer más sobre los procesos de solicitud respectivos, así como sobre la posibilidad de presentar un ITIN a cambio de un Número de Seguro Social para satisfacer este requisito. La información de contacto de varios departamentos municipales en diferentes ciudades de Massachusetts se pueden encontrar en la página de internet de la Secretaría de Estado:

<http://www.sec.state.ma.us/cis/cistel/telidx.htm>

### **Cuidado Infantil**

Ciertos propietarios de negocios de cuidado infantil en Massachusetts tendrán que obtener licencias del Departamento de Educación Temprana y Cuidado Infantil (EEC, por sus siglas en inglés) antes de empezar a prestar sus servicios<sup>71</sup>. Específicamente, una persona que busque cuidar niños con los cuales no tiene parentesco alguno, de manera regular y en su hogar, debe obtener una Licencia de Cuidado Familiar Infantil<sup>72</sup>. Por otro lado, si una persona quiere prestar servicios de cuidado infantil a diez niños o menos, con los cuales no tiene parentesco alguno, de manera regular y en un lugar diferente a su hogar, tendrá

que obtener una Licencia de Cuidado de un Grupo Pequeño de Niños en Edad Escolar. Finalmente, si la persona quiere cuidar a diez niños o más de manera regular en un lugar diferente a su hogar, debe obtener una Licencia de Cuidado de un Grupo Grande de Niños en Edad Escolar<sup>73</sup>.

Como paso fundamental en el proceso de obtención de una licencia, un aspirante tendrá que asistir a una reunión para Posibles Prestadores de Servicios en una oficina regional del EEC. Allí, los posibles aspirantes se reunirán con técnicos de esta institución encargados de otorgar las licencias y se hablará de los detalles del tipo específico de cuidado infantil que el aspirante planea proveer, así como del proceso de obtención de una licencia. Durante la reunión, los posibles aspirantes recibirán los materiales requeridos para presentar la solicitud, y a los interesados en obtener las Licencias de Cuidado de Grupos Pequeños y Grandes de Niños en Edad Escolar también se les asignará un técnico para que los asesore en el proceso de solicitud y obtención de la licencia.

Además de la solicitud de licencia, un aspirante debe presentar extensa documentación que será revisada por el EEC, la cual incluye un certificado médico que informe sobre su historial de vacunación, evidencia de que completó cierta capacitación en cuidado infantil y prueba de que está certificado para prestar primeros auxilios y resucitación cardiopulmonar a infantes y niños. Adicionalmente, todos los aspirantes y empleados que prestarán el servicio de cuidado de niños — y en el caso de las Licencias de Cuidado Familiar Infantil, cada ocupante de la casa que tenga más de 15 años de edad, así como las personas que estén regularmente en las instalaciones, — tendrán que presentar una verificación de antecedentes; específicamente un CORI



## SECCIÓN 7: Licencias y permisos (continuación)

y una verificación del Registro Central del Departamento de Niños y Familias y del Registro de Presuntos Responsables por Abuso y Negligencia a un Menor. Finalmente, los aspirantes deben acceder a una visita de un técnico del EEC; los candidatos a Licencias de Cuidado de Grupos Pequeños y Grandes de Niños en Edad Escolar también tendrán que someterse a inspecciones de seguridad y a pruebas para detectar plomo en las instalaciones.

Ni el formulario para solicitar licencias para cuidado infantil ni la autorización para verificación de antecedentes penales requieren de un Número de Seguro Social o presentan obstáculo alguno que pueda afectar específicamente a los inmigrantes indocumentados. Más información sobre el proceso de obtención de licencias para prestar servicios de cuidado infantil y un estudio más completo de los requisitos pertinentes, se puede obtener en la página de internet del EEC aquí:

<http://www.mass.gov/edu/birth-grade-12/early-education-and-care/licensing/>



Para convertirse en cliente de  
las Clínicas Jurídicas de Derecho  
Transaccional de Harvard  
por favor visite  
[www.harvardtlc.org](http://www.harvardtlc.org)  
o llame al  
617-998-0101

- <sup>1</sup> Aunque creemos que este documento aborda las principales inquietudes legales sobre negocios propiedad de inmigrantes en Massachusetts, otras preguntas continúan sin responderse. Por ejemplo, que el estado actúe para concederle ciertas licencias comerciales o profesionales a inmigrantes indocumentados puede violar el artículo 8 U.S.C. §1621(a) (2012). Adicionalmente, este documento no aborda si los inmigrantes indocumentados pueden o no acceder a compensaciones por accidentes laborales u otro tipo de seguros. Animamos a abogados y otro tipo de profesionales a que investiguen sobre estos temas.
- <sup>2</sup> La jurisprudencia actual no aborda si alguien que solo tiene un porcentaje reducido de un negocio sería considerado como propietario de ese negocio para efectos del Formulario I-9.
- <sup>3</sup> Ver *Matter of Recinas*, 23 I&N Dec. 467 (BIA 2002). Evidencia anecdótica de profesionales también apoya esta afirmación.
- <sup>4</sup> Immigration and Nationality (INA, por sus siglas en inglés) artículo 8 U.S.C. §1101(a) (15) y subsiguientes. Por favor tenga en cuenta que otras ramas de la ley, como la ley fiscal, califican a los no ciudadanos de manera diferente a como lo hace la ley de inmigración. Por esta razón, un inmigrante indocumentado podría ser considerado como extranjero residente para efectos fiscales. Aunque el trato específico que se le da a los extranjeros residentes y extranjeros no-residentes está por fuera del alcance de este documento, un resumen útil de consideraciones fiscales importantes que deben tener en cuenta los inmigrantes empresarios se puede encontrar aquí: <http://www.irs.gov/Individuals/International-Taxpayers/Introduction-to-Residency-Under-U.S.-Tax-Law>
- <sup>5</sup> 8 U.S.C. § 1101(a)(15)(2012).
- <sup>6</sup> Ver 8 U.S.C. § 1153(a) (2012).
- <sup>7</sup> Ver 8 U.S.C § 1153(b)(2012).
- <sup>8</sup> 8 U.S.C. §§ 1324a(a), 1227(a)(1)(B) (2012).
- <sup>9</sup> *Arizona v. USA*, 132 S.Ct. 2492, 2505 (2012).
- <sup>10</sup> 8 U.S.C. § 1227(a)(1)(B) (2012).
- <sup>11</sup> 8 U.S.C. § 1229b(b) (2012).
- <sup>12</sup> Una de estas excepciones es el “trabajo casual que es esporádico, irregular, o intermitente por personas que prestan un servicio doméstico en un hogar privado” Aliens and Nationality, 8 C.F.R. §274a.1(h) (2009). Por favor consulte a un abogado de inmigración para más información.
- <sup>13</sup> 8 U.S.C. §§ 1324a(a)(1) (2012).
- <sup>14</sup> Ver, por ejemplo, *Hoffman Plastic Compounds, Inc. v. NLRB*, 535 U.S. 137 (2002).
- <sup>15</sup> Ver 26 U.S.C. 1366 (2012).
- <sup>16</sup> 26 U.S.C. 1361(b) (2012).
- <sup>17</sup> Ver 26 U.S.C. 7701(b).
- <sup>18</sup> 26 U.S.C. § 7701(b)(1)(A) (2012); Introduction to Residency Law Under U.S. Tax Law, IRS, <http://www.irs.gov/Individuals/International-Taxpayers/Introduction-to-Residency-Under-U.S.-Tax-Law> (sitio visitado por última vez en junio 18 de 2015).
- <sup>19</sup> 26 U.S.C. 1362(d)(2) (2012).
- <sup>20</sup> 26 C.F.R. 1.1361-1(g) (2015).
- <sup>21</sup> Think Outside the Boss: How to Create a Worker-Owned Business; East Bay Community Law Center, Green-Collar Communities Clinic, Sustainable Economies Law Center; 5ta Edición, noviembre de 2014.

- <sup>22</sup> Mass. Gen. Laws 157, §8 (West, 2015).
- <sup>23</sup> Ver, como material de apoyo, 26 U.S.C. Ch.1 [Subchapter T]; Co-opLaw.Org; a SELC e-resource library, Worker Cooperatives and Tax (Subchapter T), (sitio visitado en línea en abril 17 de 2015).
- <sup>24</sup> Bajo la ley federal y la ley de Massachusetts, los negocios con ánimo de lucro no están autorizados a tener voluntarios; por esta razón, no hablaremos sobre voluntarios en este documento. Igualmente, con el fin de ser breves, las leyes que conciernen a practicantes tampoco serán tratadas en este documento.
- <sup>25</sup> Un servicio de administración de nómina puede prestar estos servicios en nombre del empleador.
- <sup>26</sup> Ver *Athol Daily News v. Bd. of Review of the Div. of Employment & Training*, 786 N.E. 2d 365, 369-370 (Mass. 2003).
- <sup>27</sup> MASS. GEN. LAWS 62E, §2 (West, 2015).
- <sup>28</sup> 830 MASS. CODE REGS. 62E.2.1(2) (LexisNexis, 2015).
- <sup>29</sup> 830 MASS. CODE REGS. 62E.2.1(6)(a) (LexisNexis, 2015).
- <sup>30</sup> Mass. Gen. Laws 62E, § 9 (West, 2015). Es posible que la falta de un Número de Seguro Social por parte de un empleado o contratista constituya un motivo razonable, ya que algunos no ciudadanos que están autorizados a trabajar en los Estados Unidos (incluyendo los asilados y los beneficiarios de DACA) no pueden obtener un Número de Seguro Social, pero esta teoría no ha sido probada.
- <sup>31</sup> New Hire Reporting: How it Works, Departamento de Hacienda de Massachusetts, <http://www.mass.gov/dor/child-support/employers/new-hire/reporting/how-it-works.html> (sitio visitado por última vez el 15 de abril de 2011).
- <sup>32</sup> New Hire Reporting: FAQ's, Departamento de Hacienda de Massachusetts, <http://www.mass.gov/dor/child-support/employers/new-hire-reporting/new-hire-reporting-faqs.html> (sitio web visitado por última vez el 15 de abril de 2015); Overview of National Directory of New Hires, Office of Child Support Enforcement, <http://www.acf.hhs.gov/programs/css/resource/overview-of-national-directory-of-new-hires> (sitio visitado por última vez el 15 de abril de 2015).
- <sup>33</sup> Mass. Gen. Laws 62E, § 9 (West, 2015).
- <sup>34</sup> M.G.L. 62E § 9.
- <sup>35</sup> Ver *ibid.* § 1.
- <sup>36</sup> Mass. Gen. Laws 62E, § 1 define al *empleado* como un “individuo contratado por un empleador sujeto al capítulo 151A o al capítulo 62B” de las Leyes Generales de Massachusetts. Bajo el capítulo 151A, que rige sobre el seguro de desempleo, los socios que tengan capacidad de voto y manejen una sociedad, no son empleados, pero “[A] accionistas corporativos pueden ser considerados como empleados... siempre y cuando otras condiciones también se cumplan”. Ver *Herder v. Division of Unemployment Assistance* 977 N.E.2d 571, 573-74 (Mass.App.Ct. 2012). Por otro lado, el capítulo 62B, que regula sobre la retención de impuestos de los salarios, adopta su definición de *empleado* del Código de Impuestos Internos §§3401(c) (el cual rige sobre el gravamen de los impuestos de renta a nivel salarial), así como también lo hacen las regulaciones establecidas en el requisito de notificación de nuevas contrataciones (New Hire Reporting) (ver Mass. Gen. Laws 62E). Bajo estas reglas establecidas por el Código de Impuestos Internos, solo dos tipos de trabajadores son empleados: los ejecutivos de una corporación y los trabajadores que cumplen con la prueba de empleado de hecho la cual depende

del nivel de control que tiene el empleado en el negocio. Ver *Central Motorplex, Inc. v. C.I.R.*, T.C. Memo. 2014-207 (U.S Tax Court 2014). En resumen, el capítulo 151A aparentemente exenta a la mayoría de propietarios-trabajadores de la categoría de empleado, con excepción de algunos accionistas corporativos (los cuales la jurisprudencia no define). M.G.L. 62B y regulaciones relacionadas, 830 C.R.M.62B.2.1, excluyen de la definición de *empleado* a todos los trabajadores que son considerados propietarios bajo la prueba de hecho, excepto a los accionistas-ejecutivos, quienes son considerados empleados de la corporación. M.G.L. 62E § 1, por consiguiente, probablemente exenta del requisito de notificación de nuevas contrataciones a aquellos propietarios de negocio que no son considerados como empleados al aplicarse la prueba de hecho, ni tampoco son ejecutivos de una corporación.

<sup>37</sup> 8 U.S.C. §§ 1324a(a)(1) (2012).

<sup>38</sup> 8 U.S.C. §§ 1324a(b) (2012).

<sup>39</sup> 8 U.S.C. §§ 1324a(b)(3) (2012).

<sup>40</sup> 8 U.S.C. §§ 1324a(b)(1) (2012); IRS Formulario I-9.

<sup>41</sup> 18 U.S.C. §1028A(a)(1) (2012).

<sup>42</sup> 8 U.S.C. §§ 1324(a)(b)(1)(A) (2012); IRS Formulario I-9.

<sup>43</sup> Formulario I-9.

<sup>44</sup> Penalties, Servicio de Ciudadanía e Inmigración de Estados Unidos (USCIS, por sus siglas en inglés) <http://www.uscis.gov/i-9-central/penalties> (sitio visitado por última vez el 2 de abril de 2015).

<sup>45</sup> 8 U.S.C. §§ 1324a(b) 2012; Formulario I-9.

<sup>46</sup> *Aliens and Nationality*, 8 C.F.R. § 274a.1(f) (2014); *USA v. Lorenzo Robles*, 2 OCAHO 309, 1991 WL 531738 (29 de marzo de 1991) (29 de marzo de 1991).

<sup>47</sup> 8 U.S.C. §§ 1324a(a)(4) (2012).

<sup>48</sup> Ver, por ejemplo, *USA v. Speedy González Construction, Inc.*, 11 OCAHO 1228, 2014 WL 5419578 (19 de septiembre de 2014). Qué si debe un Formulario I-9 completarse por un empleado en particular y qué si ese empleado está incumpliendo con la Ley de Sanciones a los Empleadores establecida en INA §274A(a)(1), son dos preguntas diferentes. Sin embargo, el lenguaje pertinente que rige estas dos cláusulas es idéntico. Compare entre INA §274A(a)(1) y INA §274A(b). Por consiguiente, un empleador que no clasifique dentro de la definición de *empleado* para efectos del Formulario I-9 muy probablemente no calificará dentro de la definición de *empleado* bajo la Ley de Sanciones a los Empleadores.

<sup>49</sup> Ver, e.g., *ibid.*

<sup>50</sup> Ver *Clackamas Gastroenterology Associates, P.C. v. Wells*, 538 U.S. 440, 449-450 (2003).

<sup>51</sup> Ver *USA v. Two for Seven, LLC*, 10 OCAHO 1208, 2014 WL 278900 (15 de enero de 2014).

<sup>52</sup> Ver *Speedy Gonzalez*, 11 OCAHO at 1228.

<sup>53</sup> Ver *USA v. Jalisco's Bar and Grill, Inc.*, 11 OCAHO 1124 (O.C.A.H.O. 2014).

<sup>54</sup> Ver *USA v. Santiago's Repacking, Inc.*, 10 OCAHO 1153, 2012 WL 8018168 (24 de agosto de 2012).

<sup>55</sup> Ver *Two for Seven*, 11 OCAHO página 1208.

<sup>56</sup> Ver *Do the Owners of a Company Have to Complete a Form I-9*. Servicio de

Inmigración y Ciudadanía de Estados Unidos (USCIS por sus siglas en inglés). <http://www.uscis.gov/i-9-central/i-9-central-questions-answers/faq/do-owners-company-have-complete-form-i-9-what-if-one-companys-owners-refuses-complete-form-i-9> (sitio visitado por última vez en abril 16 de 2015); Bruce Buchanan & Suskind Susser, *Speedy Gonzalez Subject to Fines for Immigration Violations*, ILW.COM Blogs (12 de noviembre de 2015), <http://blogs.ilw.com/entry.php?8325-Speedy-Gonzalez-Subject-to-Fines-for-Immigration-Violations>.

<sup>57</sup> 8 U.S.C. § 1227(a)(1)(B) (2012).

<sup>58</sup> 8 U.S.C. §§ 1182(a)(6)(A)(1) (2012).

<sup>59</sup> Ver *I am self-employed and don't need to complete the Form I-9. Do I need to be authorized to work in the United States to be self-employed?* Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (ICE, por sus siglas en inglés) <http://www.uscis.gov/i-9-central/i-9-central-questions-answers/faq/i-am-self-employed-and-dont-need-complete-form-i-9-do-i-need-be-authorized-work-united-states-be-self-employed> (sitio visitado por última vez en abril 16 de 2015).

<sup>60</sup> El Formulario W-7 ofrece la opción de seleccionar la categoría de extranjero residente. Sin embargo, no es claro qué tan frecuentemente el IRS revisa las solicitudes para confirmar si el contribuyente es realmente un extranjero residente. Un empresario inmigrante debe confirmar que de hecho ha recibido un ITIN como extranjero residente antes de tratar de conformar una Corporación S.

<sup>61</sup> *Instrucciones para la Solicitud W-7 (revisada en diciembre de 2014)* páginas 2, 7-9.

<sup>62</sup> *Instrucciones para la Solicitud W-7 (revisada en diciembre de 2014)* páginas 2-3.

<sup>63</sup> El IRS generalmente asume que un ITIN pertenece a un extranjero no-residente. 26 CFR301.6109-1(g)(iii). Si el IRS determina que la persona no es un extranjero no-residente, el IRS asumirá entonces que el ITIN pertenece a un extranjero residente. *Ibid.* Esto puede potencialmente presentar un problema para un inmigrante indocumentado ya que le será difícil comprobar su residencia y seguramente no va a querer que su estatus de residencia sea auditado por el IRS (aunque las leyes de privacidad pueden ofrecer cierta protección). Si se asume que el ITIN le pertenece a un extranjero no-residente, al momento de formar una corporación S esto le puede resultar desfavorable, algo que no sucedería al conformar otro tipo de entidades empresariales. El trato que una persona recibe por parte de las leyes fiscales dependerá de si el ITIN se le concede como extranjero residente o como extranjero no-residente. Los extranjeros residentes reciben un trato similar al de los ciudadanos americanos, pero los extranjeros no-residentes pagan impuestos como ciudadanos de otros países. La diferencia en el trato impositivo se vuelve más evidente si el contribuyente no tiene fuentes de ingresos en Estados Unidos. Ver IRS, *Taxation of Nonresident Aliens*, <http://www.irs.gov/Individuals/International-Taxpayers/Taxation-of-Nonresident-Aliens> (sitio visitado por última vez en abril 16 de 2015).

<sup>64</sup> Ver 26 U.S.C. § 6103 (2012).

<sup>65</sup> Ver 830 Mass. Code Regs. 62C.21.1 (LexisNexis 2015).

<sup>66</sup> *Instrucciones para la Solicitud SS-4 (revisada en enero de 2011)* página 3.

<sup>67</sup> *Ibid.*

<sup>68</sup> Ver *What Permit Do I Need?*, City of Boston, <http://www.cityofboston.gov/isd/building/permits.asp> (sitio visitado por última vez el 16 de junio de 2015).

<sup>69</sup> Que un inmigrante indocumentado esté o no esté habilitado para obtener la

protección de un seguro de indemnización al trabajador depende de los requisitos establecidos por la aseguradora.

<sup>70</sup> Ver "Pouring" Licenses Under Section 12, Preguntas más Frecuentes a la Comisión de Control de Bebidas Alcohólicas [http://www.mass.gov/abcc/pdf/faqfinal\\_2013.pdf](http://www.mass.gov/abcc/pdf/faqfinal_2013.pdf)

<sup>71</sup> Ver Family, Larger & Small Group, and School-Age Child Care Licensing, Oficina Ejecutiva de Educación, <http://www.mass.gov/edu/birth-grade-12/early-education-and-care/licensing/family-large-and-small-group-and-school-age/> (sitio visitado por última vez el 16 de junio de 2015).

<sup>72</sup> *Ibid.*

<sup>73</sup> *Ibid.*

