



QUÉ HACER SI VIENE INMIGRACIÓN A SU LUGAR DE TRABAJO



QUÉ HACER SI VIENE INMIGRACIÓN A SU LUGAR DE TRABAJO



El ataque del presidente Trump contra los inmigrantes afecta a los trabajadores inmigrantes y a sus empleadores. Esta guía explica:

- las acciones de inmigración más comunes que afectan a los empleadores;
- recomendaciones para que los empleadores se puedan preparar;
- los derechos y responsabilidades de los empleadores; y
- qué pueden hacer los empleadores después de una acción del Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (ICE).

¡Importante! Esta guía ofrece información general. **No es asesoramiento legal.** No está adaptada para su situación en particular. Si necesita asesoramiento para su caso, hable con un abogado de inmigración.

QUÉ PUEDEN HACER LOS EMPLEADORES SI EL SERVICIO DE INMIGRACIÓN VIENE A SU LUGAR DE TRABAJO

Los agentes de inmigración pueden ir a su lugar de trabajo para hacer una **auditoría de formularios I-9**, una **redada** o para **detener a personas específicas**.

¿Qué es una auditoría de formularios I-9?

- Una auditoría de formularios I-9 es cuando ICE viene a su empresa para verificar que haya cumplido con las reglas del formulario I-9.
- El formulario I-9 confirma la identidad de un trabajador y su autorización para trabajar en los EE. UU.

Requisitos del formulario I-9 para el empleador

- Tiene que llenar un formulario I-9 para cada empleado nuevo.
- Tiene que guardar el formulario I-9 en el expediente por 3 años después de contratarlo o 1 año después del último día de trabajo del trabajador, según lo que ocurra más tarde.
- No le puede pedir a un trabajador que llene el formulario I-9 más de una vez, a menos que su permiso de trabajo esté por vencer o tenga otra razón válida y legal.
- Nota: No hace falta guardar una copia del documento de identidad del trabajador o sus documentos de autorización de trabajo.

Si la auditoría no sale bien . . .

- Si ICE decide que no cumplió con las reglas del formulario I-9, puede recibir:
 - Una orden para dejar de contratar a personas sin un permiso de trabajo válido.
 - Multas y sanciones civiles y penales.
- Puede obtener más información sobre el formulario I-9 en el Manual para empleadores (Handbook for Employers): <https://www.uscis.gov/sites/default/files/files/form/m-274.pdf>.

¿Qué es una redada del ICE?

- Los agentes del ICE van a un lugar de trabajo sin avisar, como parte de una investigación de un empleador.
- Los agentes del ICE *no* son agentes de policía. Pero sus uniformes pueden decir "Policía" o "Agente federal". Pueden portar armas de fuego. A veces, cuando hay redadas del ICE, los agentes del ICE van acompañados de agentes de policía locales.



¿Qué pasa si ICE quiere detener a un trabajador en particular?

- Los agentes del ICE pueden ir a su lugar de trabajo para encontrar a una o más personas en particular. Mientras se encuentren allí, pueden tratar de interrogar, detener e incluso arrestar a otras personas.

CÓMO SE PUEDEN PREPARAR LOS EMPLEADORES PARA UNA ACCIÓN DEL ICE

1. Elaborar un plan de respuesta escrito por adelantado

- Hable con otras empresas o asociaciones empresarias. Pregúnteles qué están haciendo para prepararse.
- Haga un plan adecuado para usted.
- Practique, como si fuera un simulacro de incendio. Estarán más preparados si saben qué decir y hacer.
- Conéctese con redes de respuesta a inmigración en su zona. Brindan respaldo con cuestiones de familia, legales, financieras y de medios de comunicación si los agentes del servicio de inmigración van a su empresa.



2. Capacitar a su personal para que **NO HABLE** con los agentes del ICE

- Capacite a todos los trabajadores para que **NO** permitan que los agentes del ICE ingresen en su lugar de trabajo.
- Un trabajador puede decir: *“No le puedo dar permiso para entrar. Tiene que hablar con mi empleador”*.
- Capacite a todos los trabajadores para que **NO** interactúen con los agentes del ICE. Si los agentes del ICE les hacen preguntas o les piden algo, los trabajadores deberían callarse o decir: *“No está autorizado a entrar. Hable con mi empleador”*.

3. ¡Conozca sus derechos!

Cuando ICE va a un lugar de trabajo, los empleadores tienen ciertos derechos. Los agentes del ICE no siempre tienen el derecho a ingresar en su lugar de trabajo, parar o arrestar a sus trabajadores, o llevarse documentos.

Trabaje con un grupo legal o comunitario para coordinar una capacitación sobre “Conozca sus derechos” para usted y su personal, y páguele a su personal por el tiempo invertido en la capacitación.

QUÉ DEBEN HACER LOS EMPLEADORES CUANDO LLEGA EL ICE

Para áreas públicas

- Cualquiera – incluso los agentes del ICE – pueden ingresar a las áreas públicas de su empresa sin permiso.
- Las áreas públicas pueden ser el comedor en un restaurante; un estacionamiento; la recepción o sala de espera de su empresa.
- El hecho de que estén en un área pública **NO** autoriza a ICE a **parar, interrogar** o **arrestar** a cualquiera.
- Nadie puede entrar a un área *privada* de su empresa sin su permiso o una **orden judicial**.

CONSEJO: Para demostrar que algunas áreas son privadas, ponga un letrero que diga “Private”, mantenga las puertas cerradas o con llave, y adopte una política de que los visitantes y el público no pueden entrar a esas áreas sin permiso.

Para áreas privadas

- Los agentes de inmigración pueden entrar a un área privada SOLO si tienen una *orden judicial*.
- Una orden judicial tiene que ser **firmada por un juez** y decir **“U.S. District Court”** (Corte de Distrito de EE. UU.) o **State Court** (Corte Estatal) en el encabezamiento.
- Sin una orden judicial, los agentes del ICE necesitarán SU permiso para ingresar en áreas privadas de su empresa.
- Si los agentes del ICE tratan de entrar en un área privada, usted debería decirles: *“Esta es un área privada. No pueden entrar sin una **orden judicial** firmada por un juez. ¿Tienen una orden judicial?”*
- Si los agentes del ICE le dicen que tienen una orden de registro judicial, pida una copia y léala.
- A veces, los agentes del ICE tratan de usar una *orden administrativa* para entrar. Pero una orden administrativa NO permite que los agentes ingresen a áreas privadas sin su permiso. **Las órdenes administrativas** no son dictadas por una corte. Dicen “Department of Homeland Security” (Departamento de Seguridad Nacional) y estarán escritas en un formulario I-200 o I-205.

Durante la redada

- **¡Mantenga la calma!** Pídale a sus trabajadores que también mantengan la calma. No salgan corriendo a las salidas. Esto solo empeorará la situación, porque los agentes del ICE pueden decir que la gente que está corriendo probablemente esté violando las leyes de inmigración.
- Cuando ICE le muestra una orden administrativa con el nombre de un empleado:
 - **NO** tiene que decir si el empleado está trabajando ese día o no.
 - **NO** tiene que llevar a los agentes del ICE donde está el empleado nombrado en la orden (aunque se encuentre en el lugar de trabajo en ese momento).
- NO ayude a los agentes del ICE a separar a la gente de acuerdo a su situación migratoria o su país de origen.
- Supervise a los agentes para verificar que estén cumpliendo con lo que dice la orden.
- Si usted o un empleado está dispuesto a hacerlo, filme o grabe lo que los agentes del ICE están haciendo en su lugar de trabajo. Es posible que pueda demostrar que los agentes violaron sus derechos, o los derechos de sus trabajadores.

¿Qué pasa si los agentes del ICE tratan de parar, interrogar, detener o arrestar a un trabajador?

- Los agentes del ICE quizás traten de parar, interrogar o incluso arrestar a un trabajador sin la debida autorización.
- La mejor manera en que los trabajadores pueden proteger sus derechos es **guardar silencio y pedir un abogado**.
- Los trabajadores no están obligados a entregar ninguna tarjeta de identificación o documento a ICE. Todos los trabajadores tienen este derecho.
- Cualquier información que un trabajador le dé a ICE se puede usar en su contra más adelante.

Inmediatamente después de la redada

- Después que ICE se haya ido, escriba o registre lo siguiente:
 - ¿Cuántos agentes del ICE estuvieron presentes (adentro y afuera)?
 - ¿Cómo estaban vestidos los agentes? ¿Qué armas traían?
 - ¿Los agentes le dieron a entender que usted o sus trabajadores no se podían mover o salir?
 - ¿Los agentes maltrataron a alguien? Si sí, ¿cómo?
- Notifique al sindicato de los empleados.
- Si ICE arresta a cualquiera de sus trabajadores, pregúnteles a los agentes del ICE dónde los llevan. Esta información ayudará a la familia y el abogado del trabajador a encontrarlo.



Qué hacer cuando se hace una auditoría de I-9

Cuando ICE le notifica que va a hacer una auditoría de formularios I-9, comuníquese con un abogado de inmigración. Notifique también a sus trabajadores y a su representante sindical sobre la auditoría.

- La ley le da **3 días laborales** para mostrar sus formularios I-9. No entregue sus documentos de antemano.
- Tiene el derecho de hablar con su abogado antes de responder a preguntas o firmar documentos del ICE.
- Permita a sus empleados que tengan compañeros o representantes sindicales presentes durante las auditorías de I-9.
- Después de examinar los formularios I-9, ICE puede encontrar algunos empleados que no están autorizados a trabajar. En ese caso, ICE le dará 10 días adicionales para conseguir autorizaciones de trabajo válidas para esos empleados. Si no puede conseguir los documentos en ese plazo, le dirá que tiene que despedir a dichos trabajadores.
- En ese caso, **tiene** que notificar a los trabajadores afectados sobre la auditoría.
- Pídale a ICE que le den más tiempo. Esto le dará a los trabajadores afectados más tiempo para hablar con un abogado de inmigración.
- Si sus trabajadores están afiliados a un sindicato, quizás tenga que proporcionar copias de los documentos de auditoría al sindicato y colaborar con el sindicato para responder a la auditoría.

Qué hacer después de una redada o auditoría de I-9 del ICE

Después de una redada o auditoría de I-9 del ICE, uno o más trabajadores pueden ser sometidos a deportación o quizás no puedan volver al trabajo. Esto puede afectar a su empresa y la moral de sus trabajadores.

Puede hacer lo siguiente para brindar respaldo a su personal y la comunidad.

OFREZCA LICENCIA PARA FALTAR AL TRABAJO MIENTRAS LOS TRABAJADORES AFECTADOS SOLICITAN UNA AUTORIZACIÓN DE TRABAJO

- Deles licencia a los trabajadores para que puedan hacer los trámites necesarios y/o permítales volver a sus mismos cargos con la misma veteranía y beneficios una vez que le proporcionen los documentos de autorización de trabajo.

PAGUE LOS SUELDOS Y BENEFICIOS ADEUDADOS CON PUNTUALIDAD

- Pague a los trabajadores todos los sueldos adeudados y beneficios acumulados lo más pronto posible después de que su relación de trabajo haya terminado.
- Es importante que cumpla con los requisitos de las leyes laborales federales y estatales.

HAGA UN PAGO DE SEPARACIÓN A LOS TRABAJADORES QUE NO PUEDEN VOLVER A TRABAJAR

- Los trabajadores que no pueden volver a trabajar necesitarán dinero para mantenerse a ellos y a sus familias. Es posible que tengan que pagar para obtener asesoramiento legal.
- Si no tiene una política de pago en caso de separación, considere la posibilidad de darles fondos adicionales a los trabajadores que se encuentran en esta situación.

CONTRIBUYA A UN FONDO LEGAL PARA CASOS DE INMIGRACIÓN

- Un empleado sometido a deportación necesitará un buen abogado, y puede tener la opción de salir bajo fianza hasta su audiencia con el juez de inmigración. Eso quiere decir que se pueden quedar con su familia en la comunidad durante ese periodo.
- Pueden necesitar su ayuda y la ayuda de sus compañeros de trabajo para recaudar dinero para pagar al abogado o la fianza.
- Puede contribuir a un fondo legal para casos de inmigración con este fin. ○ puede crear un fondo usted mismo.

PROPORCIONE UNA REFERENCIA A LOS TRABAJADORES PARA CONSEGUIR TRABAJO EN EL FUTURO

- Dígales a sus trabajadores que está dispuesto a dar referencias a futuros empleadores potenciales.

MANTÉNGASE CONECTADO CON LOS ESFUERZOS DE RESPUESTA A INMIGRACIÓN EN SU COMUNIDAD

- Las organizaciones y abogados de la comunidad frecuentemente organizan una respuesta a una redada en un lugar de trabajo u otra acción de inmigración.
- La respuesta de la comunidad puede incluir una campaña de recaudación de fondos para la defensa legal y ayuda a la familia del individuo.
- Los empleadores y trabajadores pueden encontrar apoyo, orientación e información útil si se mantienen conectados con estos esfuerzos de respuesta en la comunidad.

ANTES DE UNA ACCIÓN DE INMIGRACIÓN

- Encuentre un abogado de inmigración calificado ahora, antes de que ocurra algo.
- Elabora un plan de respuesta escrito. Practique su plan con sus trabajadores. Practique lo que quiere decir y hacer.
- Proporcione capacitación a todo su personal sobre sus derechos.
- Enseñe a su personal que:
 - *NO trate de escaparse si aparecen los agentes del ICE. Eso le dará a ICE una razón legal para arrestar a los trabajadores.*
 - *NO le dé permiso a los agentes del ICE para entrar en su lugar de trabajo.*
 - *NO conteste preguntas ni dé ningún tipo de información.*
- Usted y sus trabajadores tienen el derecho de guardar silencio y pedir un abogado.
- Dé a sus trabajadores una lista de abogados y organizaciones que puedan proporcionar asesoramiento legal sobre inmigración de alta calidad, gratis o con bajo costo, para ellos y sus familias.
- Conéctese con una red de respuesta a inmigración en su zona.

DURANTE UNA ACCIÓN DE INMIGRACIÓN

- Si los agentes del ICE entran a un área pública de su empresa, diga lo siguiente: “Yo soy el empleador. No pueden ir a otras áreas de este lugar de trabajo sin mi permiso”.
- Si los agentes del ICE tratan de entrar en un área privada, dígalos: “Esta es un área privada. No pueden entrar sin una orden judicial firmada por un juez. ¿Tienen una orden judicial?”
- Aliente a su personal a que filme o saque fotos durante la acción de inmigración (si están dispuestos).
- Si los agentes tienen una orden judicial firmada por un juez, pida una copia y léala. Si puede, haga una copia.
- Observe a los agentes cuidadosamente. Fíjese en lo que están haciendo. Verifique que están cumpliendo con lo que dice la orden judicial. Por ejemplo, la orden puede limitar las áreas que los agentes pueden registrar.
- Si los agentes del ICE tratan de interrogarlo a usted o a sus trabajadores, recuerde a sus trabajadores que tienen el derecho a guardar silencio y pedir un abogado.
- Cuando los agentes de inmigración se vayan, registre o anote todo lo que vio. Esto le ayudará a recordar los detalles cuando hable con un abogado más tarde.

Para obtener más información, comuníquese con la licenciada Haeyoung Yoon (hyoon@nelp.org) o la licenciada Laura Huizar (lhuizar@nelp.org) del Proyecto Nacional de Derecho Laboral (National Employment Law Project) o con Jessie Hahn (hahn@nilc.org) del Centro Nacional de Leyes Migratorias (National Immigration Law Center).



3450 Wilshire Blvd. #108-62
Los Angeles, CA 90010
T (213) 639-3900
F (213) 639-3911



75 Maiden Ln, #601
New York, NY 10038
T (212) 285-3025
F (212) 285-3044