



11 de diciembre de 2024

Redadas en el lugar de trabajo: una guía para los empleadores sobre sus derechos y responsabilidades

Por: [Kripa Upadhyay](#)

El nuevo “zar fronterizo”, Tom Homan, declaró que la administración del presidente electo Trump intensificará las redadas en lugares de trabajo como parte de sus medidas severas ampliadas en temas de inmigración.

En declaraciones al programa “Fox & Friends” tras el anuncio de su nominación para el cargo, el exdirector del Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (Immigration and Customs Enforcement, ICE) afirmó que las redadas en lugares de trabajo abordarían la trata de personas, tanto laboral como sexual.

Lo más importante que debe saber como empleador es que usted y sus empleados tienen derechos constitucionales que pueden y deben exigir. Es responsabilidad del empleador asegurarse de que cada empleado conozca su derecho a guardar silencio, a negarse a responder preguntas sobre su condición migratoria sin la presencia de un abogado y a hablar con un abogado.

Pasos clave que un empleador puede tomar ahora para estar preparado:

COMPRENDER LA DIFERENCIA ENTRE LAS AGENCIAS DE CUMPLIMIENTO DE LA LEY

Después del Departamento de Seguridad Nacional, las siguientes agencias tienen la autoridad para realizar visitas e inspecciones en el lugar de trabajo:

La Oficina de Investigaciones de Seguridad Nacional (Homeland Security Investigations, HSI) recopila e inspecciona los formularios de verificación de elegibilidad de empleo I-9 de los empleadores y otros documentos para garantizar su cumplimiento.

El Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (ICE) hace cumplir la ley migratoria y puede iniciar procedimientos de deportación. Los agentes del ICE no son policías, pero pueden portar armas o porras pequeñas, y podrían tener equipo con la palabra “Police” (Policía).

El Servicio de Ciudadanía e Inmigración de Estados Unidos (U.S. Citizenship & Immigration Services, USCIS) audita los patrocinios de inmigración relacionados con el empleo.

TENGA UN PLAN:

Los empleadores buscan un empleado voluntario o designan a un gerente o ejecutivo para que se encargue de interactuar con los agentes de cumplimiento de la ley. Las personas designadas realizarán dos tareas importantes: determinar si los agentes cuentan con la orden judicial correcta y, en caso contrario, denegarles la entrada. Estas personas deben estar capacitadas para NO consentir una inspección en el lugar de trabajo a menos que se presente una orden de registro judicial válida.

Idealmente, los empleados designados serán responsables de:



- Advertir de inmediato al asesor legal.
- Inspeccionar la documentación para asegurarse de que la orden o el Aviso de inspección es válido.
- Anotar los nombres y el número de placa de los agentes u oficiales. Hay que recordar que la policía local y los alguaciles también pueden acompañar y actuar junto con los agentes del ICE. Tiene derecho a exigir los nombres y los números de las placas de todos los oficiales.
- Acompañar a los agentes en todo momento. En ningún momento los agentes deben poder deambular y hablar con los empleados sin estar usted presente.
- Asegurarse de que los agentes no excedan el alcance de su autoridad y de que los derechos constitucionales de los empleados estén protegidos en todo momento.

NO CONSIENTA EL ACCESO SIN QUE SE LE PROPORCIONE LA DOCUMENTACIÓN CORRECTA.

Cada una de las agencias mencionadas anteriormente debe seguir los procedimientos y asegurarse de contar con la documentación y la autoridad necesarias para ingresar a las instalaciones y realizar una inspección o una auditoría.

- **Aviso de Inspección:** esta es una solicitud del ICE/HSI para presentar los Formularios I-9 en un plazo de 3 días hábiles. Comuníquese con un abogado antes de responder.
- **Citación de la Oficina de Control de Inmigración:** esta generalmente incluye una solicitud de otros documentos junto con los Formularios I-9.
- **Orden Judicial:** esta orden está firmada por el juez de un tribunal. Puede permitir que los agentes de ICE ingresen a áreas privadas o incauten documentos en el lugar. Lea la orden. El ICE está limitado al alcance de la orden. **No otorgue su consentimiento más allá del alcance de la misma.**
- **Orden administrativa:** Esta orden suele tener la leyenda "Department of Homeland Security" (Departamento de Seguridad Nacional) en la parte superior de la primera página y se encuentra en el Formulario I-200 o I-205, emitido como parte de una auditoría de Formularios I-9. Si el ICE le muestra una orden administrativa con el nombre de un empleado:
 - NO tiene que indicar si el empleado está trabajando ese día o no.
 - NO tiene que llevar a los agentes del ICE con el empleado mencionado en la orden.
- **Empleadores de California:** sin una orden o citación judicial apropiada, los empleadores de California no deben otorgar permiso ni consentimiento voluntario para el acceso. El empleador debe decir: "No puedo autorizar y no autorizo". Esté atento y asegúrese de que los agentes no excedan los requisitos de la orden judicial.
- **Recibo de inventario.** Si se incautan registros, el ICE debe entregar a la empresa un recibo para inventariar lo que se llevan.

CAPACITE A SU PERSONAL SOBRE SUS DERECHOS

Puntos clave que debe reafirmar con sus empleados para que los recuerden durante una redada en el lugar de trabajo:

- **Mantenga la calma y no corra:** huir puede considerarse sospechoso y podría empeorar su situación.
- **Ejerza su derecho a guardar silencio:** no está obligado a responder preguntas sobre su condición migratoria ni sobre sus datos personales.
- **Solicite un abogado:** insista en hablar con un abogado de inmigración antes de responder preguntas o firmar documentos.
- **No proporcione información falsa:** mentir a las autoridades puede tener graves consecuencias.
- **Documente cada detalle:** de ser posible, anote los nombres de los oficiales, sus números de placa y la hora de la redada.
- **Conozca sus derechos:** entienda que, incluso si es una persona indocumentada, tiene derechos básicos durante una inspección migratoria.

PROTECCIÓN DE LOS EMPLEADOS DURANTE LA REDADA

- Recuerde a los empleados que mantengan la calma y NO corran hacia las salidas. Los agentes del ICE pueden perseguir y arrestar a personas sospechosas de violar las leyes de inmigración.
- Puede grabar en video o audio a los agentes del ICE siempre y cuando no interfiera con sus actividades permitidas.



- Con una orden judicial, el ICE puede confiscar teléfonos, computadoras portátiles, etc. Solicite al ICE que "registre en imágenes" los aparatos tecnológicos sin llevárselos.
- No dé su consentimiento voluntario para que el ICE detenga, interroge o arreste a nadie, ni para que deambule por donde desee.
- NO ayude a los agentes del ICE a clasificar a las personas según su condición migratoria o su país de origen.
- La mejor manera de que los Empleados protejan sus derechos es guardar silencio y solicitar un abogado. Todos los Empleados tienen este derecho. Los Empleados no tienen que entregar ninguna identificación ni documento al ICE.
- Cualquier información que los Empleados proporcionen al ICE puede ser utilizada en su contra posteriormente.
- Cualquier persona arrestada debe solicitar un abogado y una "audiencia para demostrar la causa".

PASOS POSTERIORES A LA REDADA:

- Escriba o registre lo siguiente después de que los oficiales se vayan:
 - ¿Cuántos agentes del ICE estaban presentes (dentro o fuera)? ¿Cuáles eran sus nombres?
 - ¿Cómo vestían los agentes? ¿Qué armas llevaban?
 - ¿Le hicieron creer los agentes a usted o a sus Empleados que no podían moverse ni irse?
 - ¿Los agentes amenazaron o maltrataron a alguien? Si fue así, ¿de qué manera?
- Si el ICE arresta a alguna persona, pregunte a los agentes adónde la llevan.
- Si se realiza una inspección del Formulario I-9, prepare los documentos. Puede solicitar más de 3 días para entregar los registros.
- Los empleadores de California deben publicar un Aviso a los Empleados sobre las inspecciones del Formulario I-9 y otros registros de inmigración. (Código de Trabajo 90.2.)

Si tiene preguntas de seguimiento sobre las redadas en el lugar de trabajo, comuníquese con Kripa Upadhyay.

Kripa Upadhyay se especializa en derecho migratorio, derecho corporativo y comercial, inversión extranjera directa y cumplimiento en materia de comercio internacional.



Kripa Upadhyay

Asesora jurídica
(206) 319-7007
kupadhyay@buchalter.com