



CONOZCA SUS DERECHOS

Una Guía para los
Empleadores de California

Agosto de 2017



1. Introducción a la Aplicación de la Ley de Inmigración
2. La Aplicación de la Ley de Inmigración en el Lugar de Trabajo
3. Derechos y Buenas Prácticas si ICE llega al Lugar de Trabajo
4. Recursos Adicionales para Empleadores y Empleados

INTRODUCCIÓN A LA APLICACIÓN DE LA LEY DE INMIGRACIÓN

Revisión de la Aplicación de La ley de Inmigración: ¿Cómo detiene a la gente el ICE?

El Servicio de Inmigración y Aduanas (ICE, por sus siglas en inglés) elige como objetivo a los inmigrantes de diversas maneras y por diversas razones. Legalmente, ser indocumentado es razón suficiente para ser colocado en el proceso de expulsión (deportación). Incluso las personas con estatus legal pueden ser puestas en el proceso. Por ejemplo, los refugiados, asilados, residentes legales permanentes (titulares de la “tarjeta verde”) pueden encontrarse en un proceso de expulsión por razones como un pequeño robo de años atrás o quedarse fuera del país por demasiado tiempo. Es importante destacar que los delitos de inmigración son civiles y no penales, lo que significa que no pasan por el sistema de justicia penal; para las infracciones de inmigración, las consecuencias son a menudo la detención y la deportación.¹

Tener una orden previa de expulsión, que puede resultar simplemente de no aparecer en una audiencia de la corte, incluso como niño, puede convertir a alguien en un objetivo. Las órdenes ejecutivas y memorandos de la actual administración ponen de manifiesto que la mayoría de los no ciudadanos son objetivos de la aplicación de la ley de inmigración.²

ICE identifica y aprehende a los individuos de diversas maneras. ICE podría identificar a alguien cuando el individuo solicita un beneficio de inmigración (por ejemplo, tarjeta verde o ciudadanía), cuando un individuo ingresa a los Estados Unidos, a través de las “redadas” en el hogar y en el lugar de trabajo discutidas a continuación, por contacto con el sistema de justicia penal y otros métodos. Mientras que la aplicación de la ley en el lugar de trabajo es el foco de esta guía, la forma principal en que los individuos son transferidos a ICE es a través del contacto con el sistema de justicia penal. Esto se debe a la cooperación frecuente y voluntaria entre la policía local y el ICE. Por ejemplo, muchas cárceles permiten a los agentes del ICE entrar en las cárceles para acceder a las bases de datos y entrevistar a la gente. De esta manera, después de cumplir su sentencia y pagar su deuda con la sociedad, los inmigrantes son doblemente castigados cuando son entregados al ICE para lo que a menudo es un castigo mayor, la deportación.

¿Qué sucede una vez que las personas están en proceso de expulsión?

Una vez que una persona está bajo custodia del ICE, algunos tendrán el derecho de ver a un juez de inmigración para luchar por su caso. Aquí, el primer paso es asegurar un abogado de inmigración confiable. Las personas tienen derecho a tener un abogado presente. A pesar de lo que está en juego, el gobierno no proporciona un abogado para las personas, incluso si no pueden pagar uno, como lo hacen en el sistema de justicia penal. En su lugar, las personas deben pasar por una organización sin fines de lucro local o una referencia fiable para encontrar un abogado.³



La Historia de Rosa

Rosa es madre soltera y superviviente de violencia doméstica. Cometió el error de robar en una tienda cosas necesarias para cuidar de sus hijos, cuando su abusador se negó a ayudarla a mantenerla. Más tarde fue puesta en proceso de deportación.

“Lo único que quiero es volver a casa con mis hijos porque sé que me necesitan.”

Una vez en el proceso de expulsión, un individuo puede ser detenido localmente o transferido a otro estado mientras su caso avanza. Muchas personas son elegibles para una audiencia para fianza. Si se les otorga una fianza, pueden luchar por su caso fuera de la custodia. Dependiendo de si una persona está detenida o no, los casos de expulsión pueden tomar meses o incluso años. Las familias de inmigrantes que pueden ser objetivos de la aplicación de la ley de inmigración deben tener un plan establecido para tales situaciones.⁴

¿Qué es una redada en el hogar?

Una redada en el hogar es la práctica del ICE de enviar agentes al hogar de una persona para arrestar al individuo por violar las leyes de inmigración. Durante la Administración del Presidente Obama, los agentes de ICE iban a los hogares en busca de individuos específicos, pero no se involucraban a menudo en búsquedas en masa donde varias personas eran prendidas a la vez. Sin embargo, durante estas acciones específicas, el ICE a menudo arrestó a espectadores junto con el individuo seleccionado. No está claro qué prácticas seguirá la actual Administración. Muchos defensores evitan el uso de la palabra “redada”, ya que puede propagar el pánico en la comunidad. ICE se refiere a estas prácticas como “aplicación selectiva de la ley.”

Los empleadores deben estar preparados para afirmar sus derechos y crear un ambiente seguro y ordenado para los trabajadores durante una redada del ICE.

¿Qué es una redada en el lugar de trabajo?

Una redada en el lugar de trabajo es la entrada repentina y hostil de agentes del ICE en un lugar de trabajo con el propósito de detectar y detener a ciertos trabajadores.⁵ La naturaleza inesperada e intimidante de las redadas en el lugar de trabajo tiene la intención de coger a los empleadores y a los trabajadores por sorpresa y crear caos. Los empleadores deben estar preparados para afirmar sus derechos y crear un ambiente seguro y ordenado para los trabajadores durante una redada del ICE. Durante una redada, los agentes armados del ICE sellarán a menudo todas las salidas, demandarán que todo el trabajo cese, arrinconarán a los trabajadores en áreas contenidas, interrogarán a representantes y trabajadores de la compañía, buscarán y confiscarán documentos y bienes y arrestarán a aquellos incapaces probar su estado legal. Basándose en lo que descubran durante las redadas en el lugar de trabajo, el ICE puede multar a los empleadores, presentar cargos penales y deportar a los trabajadores.

No hemos visto redadas en el lugar de trabajo de alto perfil desde el segundo mandato del presidente George W. Bush hace más de una década, pero la actividad de aplicación de la ley en los lugares de trabajo es una práctica constante. Es importante prepararse en caso de que la actual Administración se vuelva a involucrar en esta táctica desagradable.

¿Cuál es la conexión entre una auditoría I-9 y una redada en el lugar de trabajo?

Antes de las redadas en el lugar de trabajo, los agentes del ICE a menudo investigan y recopilan pruebas de que un empleador está contratando a trabajadores indocumentados. La ley federal requiere que los empleadores verifiquen la identidad y elegibilidad de sus empleados en el momento de la contratación utilizando los formularios I-9.⁶ Los empleadores deben conservar copias de los formularios I-9 y documentos de apoyo para su inspección. En cualquier momento, el ICE puede emitir un “aviso de inspección” a los empleadores solicitando que pongan sus formularios I-9 a disposición para su inspección. Los agentes o auditores del ICE a continuación revisan los documentos, un proceso conocido como auditoría I-9. Durante una auditoría I-9, el ICE revisa estos formularios para verificar su cumplimiento y puede encontrar discrepancias o documentos falsos sospechosos. Dependiendo de

los resultados de una auditoría, se puede pedir al empleador que corrija violaciones técnicas o de procedimiento o que pague una multa. En algunos casos, las auditorías también pueden dar lugar a procesos penales.

Si los agentes del ICE encuentran muchas discrepancias en los formularios I-9 del empleador, sugiriendo que un empleador ha contratado a personas no autorizadas, pueden decidir llevar a cabo una redada en el lugar de trabajo. En algunos casos, el ICE también puede tener evidencia adicional, como declaraciones de testigos, para apoyar su decisión de llevar a cabo una redada en el lugar de trabajo. El ICE debe obtener una orden judicial de un juez para llevar a cabo una redada en el lugar de trabajo en búsqueda de trabajadores indocumentados y confiscar bienes para usar como evidencia criminal en el procesamiento de estos empleadores.

LA APLICACIÓN DE LA LEY DE INMIGRACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO

La ley federal requiere que los empleadores verifiquen la identidad de un trabajador y su elegibilidad laboral a través del formulario federal I-9. Se pide a los no ciudadanos que muestren una prueba de su autorización de trabajo, mientras que los ciudadanos estadounidenses sólo necesitan demostrar su ciudadanía. Una vez que un trabajador haya rellenado este formulario de forma correcta y presentado la documentación de apoyo necesaria, no hay necesidad de investigar o discutir el estatus migratorio de un empleado, a menos que lo requiera la ley federal.

La ley estatal protege a los trabajadores de discriminación o represalias debido a su estatus migratorio real o percibido o país de origen. Los empleadores no pueden solicitar documentos adicionales o diferentes a los requeridos por la ley federal o negarse a aceptar documentos que parezcan ser genuinos al verificar la elegibilidad laboral.⁸ Los empleadores tampoco pueden tomar acciones adversas contra un trabajador que intenta actualizar su información personal después de un cambio de nombre legal o cambio en los documentos federales de autorización de trabajo.⁹ Inducir temor amenazando con reportar el estatus migratorio de un trabajador o su estatus migratorio sospechado se considera extorsión criminal.¹⁰ Dado que los empleadores no pueden discriminar o dar preferencia a los trabajadores basados en su país de origen o estatus migratorio, es importante tener políticas claras que se apliquen a todo el mundo en el lugar de trabajo.

Dada la incertidumbre sobre cómo la Administración Trump llevará a cabo la aplicación de la ley de inmigración, los empleadores deben prepararse antes de tiempo para la posibilidad de convertirse en objetivos en el lugar de trabajo. Los empleadores deben establecer directrices claras sobre cómo responderán a las investigaciones de las autoridades de aplicación de la ley y a las entradas en los lugares de trabajo. Las políticas internas y las capacitaciones deben educar a todos en el lugar de trabajo sobre su derecho a guardar silencio y su derecho a hablar con un abogado. Todo el mundo en el lugar de trabajo debe proporcionar a los empleadores sus contactos de emergencia para su uso durante un evento inesperado en el lugar de trabajo. Al igual que en otras situaciones de emergencia, los empleadores deben tener un plan establecido con una clara cadena de mando e instrucciones claras sobre cómo proceder durante una redada en el lugar de trabajo o una investigación penal por sorpresa.

Un empleador es responsable de la salud y seguridad de sus empleados en el lugar de trabajo. La mayoría de los empleadores están obligados a tener un plan de acción de emergencia escrito para garantizar la

En California, la ley de inmigración es irrelevante con respecto a hacer cumplir las leyes estatales de trabajo y empleo; cada trabajador está protegido independientemente de su estatus migratorio.⁷

seguridad durante una situación de crisis. De acuerdo con la Administración Federal de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA), una emergencia en el lugar de trabajo es “una situación imprevista que amenaza a sus empleados, clientes o al público; interrumpa o detenga su operación, o cause daño físico o ambiental”. La investigación de inmigración o penal por sorpresa puede causar caos e incluso lesiones y trauma, y podría considerarse una emergencia en el lugar de trabajo. El personal y los empleados deben recibir capacitación sobre sus derechos durante una redada, sobre cómo mantener la calma y el orden, y ciertos representantes de los empleadores o supervisores deben ser los encargados de asegurar que los agentes de la ley no violen los derechos de los trabajadores, de documentar los eventos si lo hacen y de ponerse en contacto con los abogados. El empleador debe seguir los procedimientos posteriores a la emergencia para determinar qué empleados han sido detenidos e informar inmediatamente a sus contactos de emergencia. Las siguientes secciones describen algunas de las mejores prácticas sobre cómo prepararse.

Sin una orden judicial, los agentes del ICE se encuentran en una posición similar a cualquier miembro del público, y los empleadores pueden pedirles que se vayan en cualquier momento.

DERECHOS Y BUENAS PRÁCTICAS SI ICE LLEGA AL LUGAR DE TRABAJO

¿Cuáles son los “derechos” de un empleador si el ICE llega al lugar de trabajo?

El ICE generalmente llega a un lugar de trabajo en busca de un trabajador o trabajadores específico(s), y/o para acceder a los registros de empleados u otra información. La defensa número uno aquí es mantener al ICE fuera del lugar de trabajo por completo y hay una serie de protecciones legales en las que un empleador puede confiar. Para comenzar, la Cuarta Enmienda de la Constitución de los Estados Unidos establece que las personas están protegidas contra la búsqueda y la incautación irrazonable. En el lugar de trabajo, lo que esto significa es que, en una propiedad privada, usted puede negar la entrada del ICE a menos que tengan una orden firmada por un juez. Del mismo modo, usted no tiene que entregar ningún documento sin una orden de registro válida o citación firmada por un juez. Las auditorías I-9 son una excepción, ya que los empleadores están legalmente obligados a poner estos formularios y documentos relacionados a disposición de los agentes del ICE para su inspección. Sin embargo, los empleadores no están obligados a compartir otra información en el expediente de un empleado con los agentes del ICE sin una orden judicial o citación válida.

En resumen, los empleadores no están obligados a permitir que los agentes del ICE entren en un lugar de trabajo, o permitirles el acceso a los registros o bases de datos de los empleados a menos que tengan una orden judicial válida firmada por un juez.

Si el ICE presenta una orden judicial, inspeccione la orden para asegurarse de que un juez (y no un agente del ICE u otro oficial) la ha firmado. Esto es importante porque el ICE tiene “Órdenes del ICE” tituladas como tales en la parte superior del formulario, que están simplemente firmadas por agentes del ICE (no por jueces) y por lo tanto no son legalmente ejecutables. Si no está seguro de si el ICE le presenta una orden judicial real, envíe inmediatamente por fax o escanee la orden y envíela a su abogado. A continuación se proporciona un ejemplo de una orden judicial obligatoria legalmente vinculante comparada con una orden del ICE no vinculante. Sin embargo, vale la pena señalar que tienen que estar presentes una variedad de factores para tener una orden judicial válida. Por favor vea los recursos de ACLU y Catholic Charities señalados en el Apéndice para una discusión más profunda con respecto a estos requisitos y cómo identificarlos.

Orden Judicial Obligatoria Legalmente Vinculante

AO 93 (Rev. 01/09) Search and Seizure Warrant

UNITED STATES DISTRICT COURT
for the
Southern District of California

In the Matter of the Search of _____)
(Briefly:)
or alias: _____)
2943 Reynard Avenue)
San Diego, California)

Case No. **14MJ0396**

SEARCH AND SEIZURE WARRANT

To: Any authorized law enforcement officer

An application by a federal law enforcement officer or an attorney for the government requests the search of the following person or property located in the _____ Southern District of _____ California (Identify the person or describe the property to be searched and give its location). See Attachment A-2.

The person or property to be searched, described above, is believed to conceal (Identify the person or describe the property to be seized). See Attachment B-2.

I find that the affidavit(s), or any recorded testimony, establish probable cause to search and seize the person or property.

YOU ARE COMMANDED to execute this warrant on or before February 14, 2014 (not to exceed 10 days)

in the daytime 6:00 a.m. to 10 p.m. at any time in the day or night as I find reasonable cause has been established.

Unless delayed notice is authorized below, you must give a copy of the warrant and a receipt for the property taken to the person from whom, or from whose premises, the property was taken, or leave the copy and receipt at the place where the property was taken.

The officer executing this warrant, or an officer present during the execution of the warrant, must prepare an inventory as required by law and promptly return this warrant and inventory to United States Magistrate Judge Hon. David H. Bartick (name)

I find that immediate notification may have an adverse result listed in 18 U.S.C. § 2705 (except for delay of trial), and authorize the officer executing this warrant to delay notice to the person who, or whose property, will be searched or seized (check the appropriate box) for _____ days (not to exceed 30); until, the facts justifying, the later specific date of _____.

Date and time issued: February 13, 2014 [Signature]
Judge's signature

City and state: San Diego, California Hon. David H. Bartick, U.S. Magistrate Judge
Printed name and title

Orden del ICE No Vinculante

U.S. DEPARTMENT OF HOMELAND SECURITY Warrant for Arrest of Alien

File No. _____
Date: _____

To: Any immigration officer authorized pursuant to sections 236 and 287 of the Immigration and Nationality Act and part 287 of title 8, Code of Federal Regulations, to serve warrants of arrest for immigration violations

I have determined that there is probable cause to believe that _____ is removable from the United States. This determination is based upon:

- the execution of a charging document to initiate removal proceedings against the subject;
- the pendency of ongoing removal proceedings against the subject;
- the failure to establish admissibility subsequent to deferred inspection;
- biometric confirmation of the subject's identity and a records check of federal databases that affirmatively indicate, by themselves or in addition to other reliable information, that the subject either lacks immigration status or notwithstanding such status is removable under U.S. immigration law; and/or
- statements made voluntarily by the subject to an immigration officer and/or other reliable evidence that affirmatively indicate the subject either lacks immigration status or notwithstanding such status is removable under U.S. immigration law.

YOU ARE COMMANDED to arrest and take into custody for removal proceedings under the Immigration and Nationality Act, the above-named alien.

(Signature of Authorized Immigration Officer)

(Printed Name and Title of Authorized Immigration Officer)

Certificate of Service

I hereby certify that the Warrant for Arrest of Alien was served by me at _____ (Location)

on _____ (Name of Alien) on _____ (Date of Service), and the contents of this notice were read to him or her in the _____ (Language) language.

Name and Signature of Officer

Name or Number of Interpreter (if applicable)

Form I-200 (Rev. 09/16)

¿Qué ocurre si el lugar de trabajo tiene un área de espera pública?

La Cuarta Enmienda no tiene las mismas protecciones en las áreas de espera públicas que en las áreas de espera privadas. Las protecciones de la Cuarta Enmienda se basan en si hay una expectativa razonable de privacidad en las áreas a ser registradas, y las personas no esperan tener el mismo nivel de privacidad en espacios públicos. Por lo tanto, a diferencia de un área de espera privada, los agentes del ICE pueden entrar en una zona de espera pública sin una orden de registro.

A pesar de que los agentes del ICE pueden entrar en áreas públicas sin una orden judicial, esto no les da rienda suelta para registrar o detener a individuos a voluntad, o incluso a permanecer en las instalaciones. Como en cualquier otra situación, las personas que son interrogadas en público tienen el derecho de permanecer en silencio y deben preguntar tranquilamente si son libres de irse. Los propietarios de negocios pueden pedir a los agentes del ICE que no tienen una orden judicial que salgan de su propiedad. En otras palabras, sin una orden judicial, los agentes del ICE se encuentran en una posición similar a cualquier miembro del público, y los empleadores pueden pedirles que se vayan en cualquier momento. Si los agentes no están allí para realizar negocios o llevar a cabo una transacción como otros clientes o miembros del público y su presencia está interfiriendo con los clientes o empleados, un empleador puede pedirles que se vayan.

Sin una orden judicial, los agentes del ICE se encuentran en una posición similar a cualquier miembro del público, y los empleadores pueden pedirles que se vayan en cualquier momento.

Los empleadores no están obligados a permitir que los agentes del ICE entren en un lugar de trabajo, o permitirles el acceso a los registros o bases de datos de los empleados a menos que tengan una orden judicial válida firmada por un juez.

¿Qué ocurre si el ICE está preguntando por un individuo específico?

Si el ICE pregunta por un individuo específico, no mienta y no oculte al individuo. Si el ICE tiene una orden de arresto válida, pida al individuo que camine fuera o al área de espera pública. Los empleadores no tienen que permitir que los agentes del ICE entren en áreas privadas u otras áreas donde hay otros trabajadores presentes. Al igual que una orden de registro válida, una orden de detención válida debe contener ciertos componentes para ser legalmente vinculante, como las limitaciones de tiempo en que se puede ejecutar, una descripción del individuo, la firma de un juez, etc. También en este caso el ICE puede proporcionar “órdenes de arresto” que no son vinculantes. Por ejemplo, un agente puede mostrar al empleador una orden de expulsión (deportación) y declarar que es una orden de arresto, cuando en realidad son dos tipos diferentes de órdenes. Ni una “orden del ICE” ni una orden de expulsión dan al ICE el derecho de entrar o inspeccionar las áreas no públicas del lugar de trabajo.

Las mejores prácticas para los empleadores durante una redada en el lugar de trabajo

Los empleadores deben emplear las siguientes mejores prácticas en el caso de que el ICE llegue al lugar de trabajo. Muchas de estas recomendaciones provienen de la guía del Centro Nacional de Ley de Inmigración (NILC, por sus siglas en inglés), *APLICACIÓN DE LA LEY DE INMIGRACIÓN: Conozca Sus Derechos y los de Sus Paciente*.

- ▶ Establecer una política por escrito de que ciertas áreas del lugar de trabajo no están abiertas al público en general. Siempre que sea posible, indique esto visualmente usando letreros. Por ejemplo, su sala de espera puede estar abierta al público, pero su política puede indicar que las personas deben ser invitadas a entrar en las habitaciones, oficinas y áreas de archivos. De forma alternativa, la sala de espera puede estar abierta sólo a los clientes y personas que los acompañan, mientras que el público debe permanecer en áreas fuera del edificio.
- ▶ Proporcionar carteles y materiales educativos que informen de los derechos que tienen los individuos si se enfrentan con agentes del ICE. En particular, que tienen derecho a negarse a responder a las preguntas de los agentes de inmigración y a solicitar que un abogado esté presente si son interrogados.
- ▶ Entrenar a la persona en la recepción para informar a los oficiales de inmigración que sólo las personas designadas están autorizadas para revisar una orden judicial o para consentir la entrada en áreas privadas y para declinar responder a cualquier pregunta.
- ▶ Designar y entrenar a un individuo en cuanto a cómo interactuar con los agentes del ICE. Esta persona debe saber cómo ponerse en contacto con su abogado inmediatamente. También deberían representar este escenario de modo que estén preparados para reaccionar en una situación estresante.
- ▶ Si los agentes de inmigración piden permiso o intentan entrar en un área privada, el individuo designado debe declarar explícitamente que no permite la entrada sin una orden judicial. Si los agentes declaran que tienen una orden judicial, la persona designada debe estar lista para revisar la orden y/o compartir inmediatamente la orden con su abogado para revisar su validez. Es importante destacar que las “órdenes del ICE” no son órdenes obligatorias legalmente vinculantes. Si los agentes indican que están planeando obtener una orden judicial, contacte a un abogado y trate de tener a esa persona presente durante el registro.
- ▶ El individuo designado debe ser entrenado para examinar las órdenes de registro para asegurar que son 1) firmadas por un juez, 2) aún válidas (entregadas en el plazo permitido), y 3) entender el alcance de la orden (qué área puede ser registrada y qué elementos que pueden ser incautados).

- ▶ Inmediatamente después de que lleguen los agentes del ICE, se debe contactar al abogado del empleador, a un abogado de inmigración y a los representantes sindicales para que acudan al lugar de trabajo. El miembro del personal designado en el lugar de trabajo debe solicitar el nombre del supervisor del ICE u otros agentes de la ley, así como el nombre del fiscal federal asignado al caso (si es pertinente). El miembro del personal designado debe estar entrenado para documentar cualquier registro y confiscación de propiedad, ya sea grabando abiertamente un video o haciendo una lista de artículos o personas detenidas.
- ▶ Entrene a sus empleados para que no se separen según el estatus de inmigración, ya que éste es un método que el ICE puede usar para que los trabajadores divulguen su estatus y apunten a ciertos individuos.

Los empleadores no deben participar en ninguna actividad que pueda apoyar una acusación de amparar u obstruir la justicia, como esconder empleados, ayudarles a escapar de las instalaciones, proporcionar información falsa o engañosa, negar la presencia de empleados específicos o triturar documentos.

Mejores prácticas para los empleados durante las redadas en el lugar de trabajo

Los empleadores deben proporcionar información sobre qué hacer si los agentes del ICE entran en el lugar de trabajo. Debido a que el contacto con el ICE probablemente será estresante y porque los agentes del ICE pueden ser intimidantes y coercitivos, los empleados deben participar en un juego de roles y practicar para que se sientan más seguros en una situación estresante. Los empleadores pueden compartir esta información a través de las capacitaciones de “Conozca Sus Derechos” en el trabajo, publicar materiales escritos, videos y la difusión de materiales que los empleados puedan llevarse a casa, idealmente en inglés, español y cualquier otro idioma que se hable en su lugar de trabajo. Al compartir esta información, no separe a los empleados según su estatus migratorio (ciudadanos estadounidenses de residentes permanentes legales, asilados, etc.). A continuación se presentan los derechos clave y las mejores prácticas para los inmigrantes cuando se enfrentan con oficiales del ICE. Además, otros recursos, incluyendo los materiales de Conozca Sus Derechos, están disponibles al final de este documento.

- ▶ Todo el mundo en los Estados Unidos tiene ciertos derechos, independientemente de su estatus migratorio.
- ▶ Usted tiene derecho a permanecer en silencio.
- ▶ Mantenga la calma, no corra.
- ▶ No firme nada sin hablar primero con un abogado de inmigración.
- ▶ No lleve encima su “matricula consular” o cualquier otro documento que lo identifique como ciudadano de otro país.
- ▶ Lleve consigo una tarjeta válida de residente permanente legal (“tarjeta verde”) u otra prueba de otro estatus legal, si la tiene. No lleve documentos que hayan sido obtenidos fraudulentamente o que no sean suyos.
- ▶ Las licencias de conducir AB 60 son apropiadas para llevar y no son prueba de que usted no es ciudadano.
- ▶ Tenga un plan establecido para usted y su familia en caso de que usted sea arrestado por el ICE.
- ▶ Vea el plan de preparación para la familia del ILRC, bajo la lista de recursos a continuación, con respecto a pasos adicionales que su familia puede tomar para prepararse antes del contacto con el ICE.
- ▶ Si usted es detenido por el ICE
 - Tiene derecho a un abogado de inmigración.
 - Usted puede tener la capacidad de luchar por su caso. Para preservar este derecho, ¡no firme nada sin hablar con un abogado!

-
- ¹ Sin embargo, los inmigrantes pueden ser detenidos en la cárcel durante los procesos de expulsión, lo que difumina la línea entre los casos civiles y penales. Un delito federal relacionado con la inmigración que usted puede haber oído es “reingreso ilegal”, los delitos federales más procesados 8 USC § 1326. Para violar esta ley, un individuo sólo necesita volver a entrar ilegalmente en los Estados Unidos tras una orden anterior de expulsión.
 - ² Orden Ejecutiva: Mejoramiento de la Seguridad Pública en el Interior de los Estados Unidos, Orden Ejecutiva, La Casa Blanca (25 de enero de 2017); Implementando las Políticas de Mejoramiento de la Aplicación de la Seguridad Fronteriza y la Ley Inmigración del Presidente, John Kelly, Secretario del Departamento de Seguridad Nacional (20 de febrero de 2017).
 - ³ Véase el Apéndice para obtener una orientación sobre la obtención de un abogado de confianza.
 - ⁴ Conozca Sus Derechos y Qué Deben Hacer las Familias Inmigrantes Ahora, y el Plan de Preparación para las Familias disponible en www.ilrc.org/community-resources
 - ⁵ Para obtener más información, véase [La Dinámica de una Redada del ICE](#) por Josie González, González y Harris
 - ⁶ Véase la Hoja Informativa del ICE sobre las inspecciones 1-9 disponible en <https://www.ice.gov/factsheets/i9-inspection>
 - ⁷ Código Laboral de California § 1171.5; Código Civil de California § 3339; Código Gubernamental de California § 7285; Código de Salud y Seguridad de California § 24000.
 - ⁸ Código Laboral de California e § 1019.1(a)(1)-(4).
 - ⁹ Código Laboral de California § 1024.6.
 - ¹⁰ Cal. Pen. Code § 519.

APÉNDICE

RECURSOS ADICIONALES PARA EMPLEADORES Y EMPLEADOS

Recursos para Empleados:

- A.** Lista de proveedores de servicios legales gratis/de bajo costo
 - 1.** Para California, vea Recursos Comunitarios para Inmigrantes, en www.ilrc.org/community-resources
 - 2.** En todo el país, ver www.immigrationadvocates.org/nonprofit/legaldirectory
- B.** Centro de Recursos Para el Inmigrante (ILRC) “Tarjeta Roja” y dibujos animados que muestran cómo se usan. La Tarjeta Roja es una tarjeta con un listado de derechos para cuando se enfrenta con oficiales del ICE.
 - 1.** Disponible en <https://www.ilrc.org/red-cards>
- C.** Conozca Sus Derechos: Qué Hacer si Es Parado por la Policía, Agentes de Inmigración o el FBI, Unión Estadounidense por las Libertades Civiles (ACLU, por sus siglas en inglés)
 - 1.** Disponible en <https://www.aclu.org/know-your-rights>

- D.** Materiales para después de las elecciones de ILRC. Este sitio se actualiza regularmente. En particular, consulte:
1. Conozca Sus Derechos y Qué Deben Hacer las Familias Inmigrantes Ahora
 2. Plan de Preparación para las Familias
 3. Disponible en www.ilrc.org/community-resources
- E.** Conozca Sus Derechos, Aprenda a Protegerse a Usted y a Su Familia Durante las Redadas de Inmigración, CASA de Maryland, Inc.
1. Disponible en <http://wearecasa.org/resources/know-your-rights>
- F.** Conozca Sus Derechos, Una Guía Sobre Sus Derechos al Interactuar con las Autoridades de la Ley, Red Católica de Inmigración Legal, (CLINIC)
1. Disponible en www.cliniclegal.org

Recursos para Empleadores:

- G.** Qué Hacer si las Autoridades de Inmigración Llegan a Su Lugar de Trabajo, Proyecto Nacional de Ley de Empleo, Centro Nacional de Leyes de Inmigración
1. Disponible en www.ready-california.org/resource
- H.** Proveedores de Cuidado de Salud y Aplicación de la Ley de Inmigración: Conozca Sus Derechos, Conozca los Derechos de sus Pacientes, Centro Nacional de Derecho de Inmigración (NILC)
1. Disponible en <https://www.nilc.org/get-involved/community-education-resources/know-your-rights/>
- I.** 5 Maneras de Luchar Contra las Redadas Con Poder, No Con Pánico, Alianza para la Justicia de la Juventud Inmigrante de California (CIJYA)
1. Disponible en <http://www.cijja.org/fighticeraidswithpowernotpanic>
- J.** Redadas en el Lugar de Trabajo, Derechos y Responsabilidades del Empleador, Ayuda Legal en el Trabajo (verano de 2017)
1. Disponible en www.ready-california.org/resource
- K.** Conozca Sus Derechos: Guía sobre los Derechos en el Lugar de Trabajo de los Inmigrantes, Red de Inmigración Legal Católica, Inc.
1. Disponible en www.ready-california.org/resource