

AFSCME

KIT DE HERRAMIENTAS DE INMIGRAIÓN

Las afiliadas de AFSCME han solicitado orientación sobre cómo manejar situaciones, relacionadas con la aplicación de leyes de inmigración, que pueden afectar a sus miembros y a sus lugares de trabajo. Este kit de herramientas ofrece respuestas generales a preguntas frecuentes, que las afiliadas y sus miembros puedan tener, así como información sobre los derechos legales y responsabilidades que las uniones y sus miembros pudieran tener en relación con acciones del cumplimiento de las leyes de inmigración.



Contenido

| | | |
|----------|--|----|
| 1 | La administración afirma que su enfoque está únicamente en los delincuentes peligrosos. ¿Pueden estas políticas afectar a los miembros de AFSCME que respetan la ley? | 1 |
| 2 | ¿Cómo lleva a cabo normalmente el Servicio de Inmigración y Control de Aduanas de EE. UU. (ICE) las acciones de control migratorio? ¿Cuál es su función? | 2 |
| 3 | ¿Qué derechos legales tienen los miembros cuando se enfrentan al ICE en sus hogares o lugares de trabajo, incluso cuando trabajan para empleadores públicos? | 5 |
| 4 | ¿Qué pueden hacer los miembros si se les pide revelar a un tercero el estatus migratorio de alguien, como parte de sus funciones laborales? En estos casos, ¿qué obligaciones legales y profesionales deben considerar los miembros? | 9 |
| 5 | Ante las interacciones con las autoridades migratorias ¿qué se les permite a las uniones hacer para preparar a sus miembros? | 13 |
| 6 | ¿Qué aspectos pueden negociar las uniones, o qué acciones pueden incentivar a los empleadores? | 15 |

P1. La administración afirma que su enfoque está únicamente en los delincuentes peligrosos. ¿Pueden estas políticas afectar a los miembros de AFSCME que respetan la ley?

R1. Sí, pueden. Cuando casi 1 de cada 5 trabajadores en Estados Unidos es inmigrante, estas políticas no solo pueden afectar a los miembros de AFSCME, sus familias y comunidades, sino que también pueden debilitar la densidad y el poder de la unión, al restringir los derechos de los trabajadores que actualmente pueden trabajar legalmente. Las personas con un estatus migratorio legal pueden verse afectadas por:

- Amenazas a los Programas de Inmigración de Duración Limitada: la administración ha tomado medidas para terminar, o limitar, los programas para trabajadores que tienen autorizaciones de trabajo temporales, entre ellos:
 - Fin del Estatus de Protección Temporal (TPS) para ciudadanos venezolanos en abril de 2025.
 - La eliminación de los programas de Permiso Humanitario que ofrecían protecciones temporales a algunos ciudadanos de Cuba, Haití, Nicaragua, Venezuela, Ucrania y Afganistán.
 - La administración también planea revisar y potencialmente cancelar el estatus TPS para otros grupos, incluidos los salvadoreños y otros haitianos.
- Acceso Restringido a la Ciudadanía –
 - Un reciente decreto ejecutivo intenta eliminar la ciudadanía por nacimiento, un derecho garantizado por la Constitución de los Estados Unidos. El decreto ejecutivo afirma que los hijos de inmigrantes indocumentados nacidos en Estados Unidos no tienen derecho a la ciudadanía estadounidense. Si bien el decreto ejecutivo no ha entrado en vigor, debido a impugnaciones legales que argumentan su inconstitucionalidad, representa una amenaza para el estatus de ciudadanía de muchos trabajadores.
 - Los decretos ejecutivos de Trump también sugieren que la administración podría intentar revocar la ciudadanía estadounidense de un inmigrante, en ciertas circunstancias, lo que genera preocupación en el caso de los ciudadanos estadounidenses naturalizados. Normalmente, la revocación de la ciudadanía solo es legal, si el ciudadano cometió fraude al obtener la naturalización.
 - Las vías para obtener el estatus de residente permanente legal y la naturalización, podrían verse restringidas o eliminadas.
- Arrestos colaterales que podrían afectar a personas documentadas - Funcionarios de la administración, como el zar fronterizo Tom Homan, han indicado que las nuevas políticas de inmigración irán más allá de los “delincuentes violentos” e incluirán “arrestos colaterales”.
 - Ejemplo del Posible Impacto de los Arrestos Colaterales: En la sala de urgencias de un hospital, el arresto migratorio “selectivo” de un solo paciente podría extenderse a otros pacientes, familiares y posiblemente a empleados

(véase la sección sobre Redadas y Zonas Fronterizas en la pregunta 2). Aquellos arrestados podrían ser deportados, si no pueden demostrar una residencia continua en EE. UU. durante los dos últimos años. Lo mismo ocurre con escuelas, universidades, guarderías, residencias de ancianos, agencias de servicios sociales, centros de obras públicas, bibliotecas, museos y muchos otros lugares donde los miembros de AFSCME y sus familias trabajan, o reciben servicios.

- Es probable que estos ejemplos ocurran con mayor frecuencia en lugares donde el gobierno también ha implementado cuotas de arrestos para el ICE, ha presionado a altos funcionarios del ICE para aumentar aún más los arrestos, y se han eliminado los límites de la autoridad del ICE para detener a personas en "lugares sensibles" como escuelas, guarderías, tribunales, hospitales y lugares de culto.
- Funciones Laborales Adicionales para Facilitar la Aplicación de la Ley de Inmigración: Existe la posibilidad de que los miembros de AFSCME también vean ampliadas sus funciones laborales para ayudar con la implementación de estas leyes, a medida que el gobierno presiona a los gobiernos estatales y locales para que adopten políticas que faciliten, o incrementen, las medidas de control migratorio (véase la Pregunta 4). El gobierno ha interpuesto demandas contra ciudades con políticas de no cooperación (las llamadas ciudades santuario), ha interpuesto acciones contra funcionarios que se han negado a cooperar con el ICE y ha planteado la posibilidad de recortar los fondos federales a aquellos estados, o ciudades, que no cooperen con las políticas de control migratorio del gobierno.
 - Cuando los trabajadores enfrentan tareas laborales adicionales, o posibles sanciones por no cumplirlas, las afiliadas tienen la oportunidad de negociar de forma proactiva para aclarar el alcance de las funciones y responsabilidades de sus miembros (ver Pregunta 6).
 - Además, cuando los trabajadores enfrentan demandas contradictorias por parte de supervisores y funcionarios federales sobre el nivel de cooperación, la unión debe involucrarse para aclarar las funciones y los requisitos del trabajo.

P2. ¿Cómo lleva a cabo normalmente el Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (ICE) las acciones de control migratorio? ¿Cuál es su función?

R2. El gobierno federal, a través de sus agentes del ICE y de la Oficina de Aduanas y Protección Fronteriza (CBP), es responsable del control migratorio. El ICE aplica las leyes de inmigración dentro de las fronteras de los Estados Unidos, mientras que la CBP las hace cumplir en las fronteras. La aplicación de las leyes de inmigración puede tomar diversas formas, por lo que es importante estar al tanto de lo que el ICE podría exigir cuando llegan a un lugar de trabajo, o mientras las personas se desplazan hacia él. Tenga en cuenta que los agentes pueden llegar vestidos de civil, o estar acompañados por autoridades locales, como un agente de policía o un alguacil. Una acción de control migratorio puede involucrar a oficiales que no pertenecen al ICE, y puede no ser evidente inmediatamente que las personas han llegado con carácter oficial.

- Redadas: Los agentes de ICE pueden llegar en una "redada", sin previo aviso. Los agentes llevan a cabo redadas con la intención de arrestar, detener y expulsar a las personas indocumentadas. Las redadas de inmigración pueden estar relacionadas con la investigación de violaciones por parte de los empleadores, como la contratación de inmigrantes indocumentados, el uso de documentos falsos, y las investigaciones sobre trata de personas. Durante una redada, los agentes de inmigración pueden:
 - Interrogar a los empleados sobre su estatus migratorio, o el de sus colegas.
 - Exigir prueba de inmigración o estatus legal permanente.
 - Confiscar cualquier documento que los trabajadores lleven consigo.
 - Detener a los trabajadores con la causa probable de que están violando una ley migratoria o federal, lo que puede iniciar el proceso de deportación. Detener a los trabajadores con la causa probable de que están violando una ley migratoria o federal, lo que puede iniciar el proceso de deportación.

Tenga en cuenta que esta no es una lista exhaustiva (ver Pregunta 3).

- Auditorías I-9: Una auditoría I-9 se realiza cuando el ICE investiga un lugar de trabajo y revisa los registros laborales de los empleados. Los empleadores también pueden iniciar su propia "auto auditoría", aun cuando no están bajo la obligación de hacerlo. Según la ley federal, los empleadores deben confirmar que sus empleados están autorizados para trabajar, utilizando el formulario I-9 de Verificación de Elegibilidad de Empleo, pero solo al momento de la contratación. Sin embargo, si una persona no es ciudadana, pero tiene permiso para trabajar en EE. UU., y sus documentos de autorización de empleo (EAD) tienen una vigencia limitada (por ejemplo, DACA, TPS o visa temporal), los empleadores tienen la obligación de volver a verificar los documentos de autorización de trabajo. Las discrepancias en la documentación pueden resultar en multas para el empleador, el despido de los empleados y la detención de empleados para el proceso de deportación.

Existen dos tipos de auditorías:

- Auditorías del ICE – El Departamento de Seguridad Nacional (DHS), del cual el ICE es una sub-agencia, también incluye la Unidad de Investigaciones, la cual inicia auditorías que generalmente comienzan cuando el empleador recibe una "Notificación de Inspección". La auditoría implica una inspección de las verificaciones del formulario I-9 del empleador.
 - Si el ICE identifica a empleados que no están autorizados para trabajar, la agencia le dará al empleador un plazo de 10 días para presentar una autorización de trabajo válida para los empleados afectados. Si el empleador no puede proporcionar los EAD dentro de ese plazo, el ICE le indicará que despida a los trabajadores.
 - Los empleadores pueden considerar pedirle al ICE más tiempo para presentar los EAD actualizados, lo que les daría a los trabajadores afectados más tiempo para hablar con un abogado de inmigración. Cabe destacar que el ICE no está obligado a otorgar más tiempo, pero tiene la facultad de hacerlo.
 - Las uniones pueden recibir copias no redactadas de los documentos de auditoría, y pueden colaborar con el empleador para determinar cómo responder a la auditoría.

- Auto Auditorías del Empleador: Las auto auditorías del empleador se realizan cuando los empleadores deciden, por su cuenta, revisar los formularios I-9, supuestamente para confirmar que están cumpliendo con la ley federal. Las auto auditorías no son un requisito legal. Los empleadores solo están obligados a verificar la autorización de trabajo de un empleado cuando este es contratado por primera vez. Esto significa que ellos tienen control total sobre el proceso de auto auditoría.
 - Los empleadores no pueden selectivamente volver a verificar la elegibilidad de empleo de ciertos empleados basándose en su país de origen, ciudadanía o tipo de estatus migratorio, ya que eso podría constituir una discriminación ilegal. Los empleadores tampoco deben rechazar documentos de empleo que aparenten ser genuinos y que cumplan con los requisitos del I-9, solo porque prefieren otro documento que sí los cumple.
 - En ocasiones, los empleadores intentan utilizar el proceso de re verificación mediante auto auditoría, para interferir con los esfuerzos de organización dentro de la fuerza laboral de trabajadores inmigrantes, lo cual podría violar los derechos de los empleados que están protegidos a nivel federal. En casos de re verificación innecesaria, las afiliadas pueden considerar negociar con el empleador (ver Pregunta 6), o dirigir a los miembros hacia recursos disponibles (ver Preguntas 3 y 4).
 - Una nueva verificación podría ser necesaria, si un empleado extranjero indicó que su EAD vence en una fecha específica. Una persona no tiene autorización para trabajar después de que vence su permiso de trabajo, y si un empleador permite que el empleado siga trabajando, después de la fecha de vencimiento del EAD, el empleador podría estar sujeto a multas, en caso de una auditoría del DHS. Algunas clasificaciones de no ciudadanos permiten renovaciones automáticas del EAD, lo que podría autorizar a algunos empleados a trabajar con EADs vencidos. Sin embargo, estas son circunstancias muy limitadas y pueden cambiar en cualquier momento. Por ejemplo, en algunos casos, el TPS permite renovaciones automáticas, pero la administración podría trabajar para eliminar ciertas categorías del TPS. Por el contrario, la autorización de trabajo a través de la Acción Diferida para los Llegados en la Infancia (DACA) no se extiende automáticamente, y un empleado quedará sin autorización para trabajar una vez expire su EAD, incluso si tiene una solicitud pendiente. Dado que los requisitos varían según el tipo de EAD, tanto los empleados como los empleadores deben considerar sus respectivas obligaciones en relación al vencimiento de los permisos de trabajo.
- ¿Qué puede hacer un empleador si se vence la autorización de trabajo?
 - Los empleadores están obligados a despedir a los empleados, una vez se vence su autorización legal para trabajar. Si un trabajador pierde su empleo, podría tener derecho a recibir el pago de las vacaciones y licencias por enfermedad no utilizadas, pero esto dependerá de las leyes estatales aplicables, un convenio colectivo o algún otro contrato laboral.

Los empleadores también podrían considerar indemnizaciones por despido, y comprometerse a proporcionar una referencia a futuros empleadores. Un empleador podría tener que notificar a la unión sobre la rescisión de un contrato por EAD vencido de un empleado, pero esto dependerá de las disposiciones específicas del convenio colectivo.

- Si el empleador está dispuesto, un trabajador podría ser puesto en licencia, hasta que pueda demostrar que está autorizado para trabajar nuevamente. Durante dicha licencia, el trabajador no podrá realizar trabajos para el empleador, ni recibir pago; y el empleador puede poner un límite al tiempo que está dispuesto a esperar para que el trabajador proporcione nuevos EAD. Tenga en cuenta que un empleador no está en la obligación de hacerlo.
 - Los empleadores tienen el deber de negociar con la unión los términos que afectan la permanencia en el empleo y el despido, lo que incluye el uso de herramientas de verificación posterior al empleo, como E-Verify.
- Detenciones Sin Orden Judicial Dentro de 160 Kilómetros (100 Millas) de Cualquier Frontera de EE.UU. (“Zonas Fronterizas”): Los agentes de inmigración pueden ingresar, y realizar registros sin orden judicial, en vehículos, trenes y autobuses (incluyendo el transporte público, Amtrak, autobuses Greyhound, etc.) en cualquier lugar dentro de un radio de 160 kilómetros (100 millas) de cualquier frontera estadounidense, incluidas las fronteras terrestres y las costas. Esta “zona fronteriza” de 160 kilómetros abarca muchas ciudades de Estados Unidos, lo que significa que es posible que el personal y los miembros de las uniones podrían encontrarse con agentes mientras se desplazan al trabajo, o realizan sus tareas laborales habituales.
 - En las “zonas fronterizas”, los agentes solo están autorizados a hacer cumplir las leyes de inmigración y leyes penales federales. Su capacidad para actuar sin una orden judicial está limitada a la búsqueda de personas sin documentación migratoria.

Los agentes de inmigración no deben violar el derecho de una persona a permanecer en silencio, amparado por la Quinta Enmienda, ni su derecho a la Cuarta Enmienda, a no ser sometido a registros e incautaciones irrazonables. Los agentes deben tener una “sospecha razonable” de que alguien ha cometido, o está cometiendo, una violación de la ley de inmigración para poder detenerlo, y tener una “causa probable” para registrarlo.

P3. ¿Qué derechos legales tienen los miembros cuando se enfrentan a el ICE en sus hogares o lugares de trabajo, incluso si trabajan para empleadores públicos?

R3. Al igual que los civiles deben cumplir con las leyes federales de inmigración, los agentes de inmigración también deben cumplir con los requisitos federales para garantizar los derechos de las personas. Los empleados que se encuentran con el ICE en sus comunidades, o lugares de trabajo, pueden solicitar que los agentes cumplan con la ley, incluso si se encuentran en “zonas fronterizas”.

- Impacto del Espacio Público vs. Privado en el Acceso a el ICE: Existen limitaciones en el nivel de acceso que tienen las autoridades de inmigración, según si llegan a un lugar de trabajo público o privado.
 - Si los empleados trabajan en un lugar privado:
 - Particularmente en los casos en que los miembros trabajan en casas particulares u otras instalaciones privadas (por ejemplo, guarderías y cuidado en el hogar), el personal puede negar el acceso a personas no autorizadas, incluidos los agentes del ICE, y solicitar ver una orden judicial. (Vea un ejemplo de una orden administrativa y judicial a continuación, en el Anexo 3).
 - Las personas pueden pedir que el ICE pase la orden judicial que tiene por debajo de la puerta, o que la muestre contra una ventana. No hay obligación de abrir la puerta, hasta que se haya confirmado que el ICE tiene el tipo correcto de orden judicial que corresponde al lugar específico.
 - Si los empleados trabajan en un lugar público:
 - Cualquier persona, incluidos los agentes del ICE, puede ingresar a las áreas públicas de un lugar de trabajo, sin necesidad de un permiso específico. Las áreas completamente públicas incluyen, por ejemplo, las salas de espera de las salas de emergencia, las paradas de autobús, los estacionamientos, las aceras y los vestíbulos de acceso público.
 - El hecho de que un área sea pública no significa que el ICE tenga automáticamente la autoridad para detener, interrogar o arrestar a las personas. Como se explica más adelante, las autoridades migratorias deben contar con una sospecha razonable, o una causa probable, para llevar a cabo una acción de control migratorio sin una orden judicial, incluso en lugares públicos.
 - Incluso si los empleados trabajan en un lugar de acceso público (por ejemplo, un edificio del gobierno municipal, o un hospital público), considere si existen áreas "privadas" dentro de la instalación a las que solo el personal tiene acceso. Estas áreas pueden ser consideradas "privadas", y el ICE necesitará una orden judicial para ingresar a esos espacios.
 - Las afiliadas pueden considerar solicitar aclaraciones sobre cuáles áreas son privadas; que las áreas privadas dentro de los edificios públicos estén claramente marcadas como "privadas", que las puertas de esas áreas permanezcan cerradas con llave, y que los empleadores tengan una política que prohíba el acceso de visitantes y del público a dichas áreas sin permiso.
 - Las personas pueden solicitar que el ICE se retire, a menos que tengan una orden judicial válida. Pero si el lugar es público, el ICE puede ignorar la solicitud. Incluso en un espacio completamente público, las personas tienen derecho a las protecciones y garantías que se describen a continuación.
 - Si la presencia de agentes del ICE — ya sea en el lugar de trabajo

o fuera de él, resulta de alguna manera perturbadora o intimidante, las personas pueden documentar los nombres y números de placa de los agentes, así como tomar fotos o grabar el encuentro, siempre que no exista una regla laboral que lo prohíba. Por ejemplo, si trabaja en un edificio federal, existen limitaciones para tomar fotografías y grabar en el trabajo, pero los empleados aún pueden anotar el nombre y el número de placa de un oficial. Es importante estar al tanto de cualquier regla del trabajo, o política del edificio que restrinja tomar fotografías o grabar en el lugar de trabajo de un empleador público, ya que violar dicha política podría resultar en medidas disciplinarias.

- ALGO A TENER EN CUENTA: - La actualización de los protocolos de entrada y acceso puede garantizar que los empleados sepan cuándo están autorizados a permitir el acceso a un lugar, o cuándo deben negarlo. Por ejemplo, se puede negociar un proceso en el que solo los gerentes capacitados pueden permitir el acceso a terceros a una propiedad.
- Derechos y Obligaciones que Cubren a Todas las Personas en Estados Unidos:
 - No es Obligatorio Abrir la Puerta. El ICE necesita una orden firmada por un juez de un tribunal penal para (1) ingresar o, (2) registrar cualquier lugar privado, lo que incluye el domicilio de una persona, su vehículo o los espacios privados dentro de su lugar de trabajo. Las órdenes administrativas provienen de tribunales de inmigración y no son lo mismo que las órdenes judiciales. No le dan a el ICE el derecho de entrar a propiedades privadas. Las personas pueden negar el acceso a lugares privados y pueden pedir que los agentes pasen la orden que tienen por debajo de la puerta, o la muestren a través de una ventana o mosquitera.
 - Puede Permanecer en Silencio. El ICE puede usar las declaraciones de las personas en su contra en los procedimientos migratorios. Por lo tanto, las personas pueden informar al ICE que eligen permanecer en silencio, un derecho garantizado por la Quinta Enmienda de la Constitución de los Estados Unidos.
 - Protegido contra Registros Irrazonables. La Cuarta Enmienda de la Constitución de los Estados Unidos protege contra registros e incautaciones arbitrarios de personas y sus bienes, y estas protecciones siguen vigentes incluso en las "zonas fronterizas". Sin una orden judicial, las autoridades migratorias deben tener una "causa probable" para poder registrar a alguien.
 - No se Obliga a Firmar. Una persona no está obligada a firmar nada que le indique el ICE, sin antes consultar con un abogado. Las personas tienen derecho a llamar a un abogado.
 - Puede Reportar y Grabar. A menos que exista una restricción, como en propiedades del gobierno federal, las personas pueden documentar las interacciones con el ICE, incluso si solo son espectadores. Esto puede incluir tomar fotografías, anotar los números de placa de los oficiales del ICE, la cantidad de agentes y la marca y modelo de sus vehículos, y, en general, documentar la conducta del ICE. Las personas no deben interferir con las acciones del ICE, pero documentar un encuentro con el ICE generalmente no se considera interferencia.

- No se Puede Ocultar a Inmigrantes Indocumentados. Según la ley federal de inmigración, es un delito federal que una persona "oculte", "alberge" o "proteja" a inmigrantes indocumentados para evitar que sean detectados, o que ayude o apoye a otra persona a hacerlo. La ley prohíbe obstruir o mentir a los agentes de la ley, así como no cumplir con una orden judicial o citación debidamente ejecutada. Sin embargo, ni las personas ni las uniones están obligadas a verificar de forma independiente el estatus migratorio de una persona. Además, proporcionar información general sobre recursos comunitarios, o materiales que le permitan “conocer sus derechos”, es legal.
 - No Deben Portar Documentos Falsos. Proporcionar documentos falsos a agentes del ICE durante una redada en el lugar de trabajo puede resultar en cargos penales. Esto no es aconsejable.
 - No Se Debe Huir. El ICE puede interpretar que una persona que huye está admitiendo culpa, y usar esto para justificar el registro, o la detención de alguien.
 - En el lugar de trabajo, una persona puede tener responsabilidades distintas a las que tendría en otros entornos, por lo que es importante saber si existen leyes o políticas que exijan permitir el acceso del ICE a una instalación, o que los empleados faciliten las acciones de control migratorio (véase también la Pregunta 4).
- Requisitos que Deben Cumplir los Agentes de Inmigración al Actuar Sin una Orden Judicial:
 - Estas obligaciones pueden entrar en vigor cuando, por ejemplo, los agentes realizan redadas, o al ingresar y realizar registros sin orden judicial en vehículos, trenes y autobuses en "zonas fronterizas", dentro de un radio de 160 kilómetros (100 millas) de cualquier frontera o costa de EE. UU.
 - Los agentes de la CBP no pueden detener a una persona para interrogarla, a menos que puedan establecer una "sospecha razonable" de que esa persona ha cometido, o está cometiendo una violación de la ley de inmigración, o un delito federal, basándose en hechos específicos sobre esa persona.
 - Si un agente detiene a alguien, esa persona puede pedirle al agente que le explique cuál es la base de la sospecha razonable. Se supone que el agente debe proporcionarla cuando se le solicite.
 - Si lo detienen mientras conduce al trabajo, tenga en cuenta que una sospecha razonable para detener un automóvil no otorga automáticamente la autoridad para registrarlo.
 - Si lo detienen mientras conduce al trabajo, tenga en cuenta que una sospecha razonable para detener un automóvil no otorga automáticamente la autoridad para registrarlo.

- Tenga en cuenta que, por sí solos, la raza o el origen étnico de una persona, el hecho de hablar un idioma extranjero, o permanecer en silencio, no son suficientes para establecer una sospecha razonable para detener a alguien, ni una causa probable para registrar a esa persona o sus pertenencias.
- Si los agentes solicitan información sobre el estatus migratorio de una persona, la obligación de mostrar documentos va a depender del estatus migratorio de esa persona. Por ejemplo, los ciudadanos estadounidenses no están obligados a presentar un comprobante de ciudadanía, pero sí se le puede pedir a alguien con una visa de no inmigrante que muestre información sobre su estatus migratorio. Dependiendo de su estatus, una persona puede considerar negarse a mostrar una identificación u otra documentación cuando se lo pida el ICE, pero esto implica un riesgo personal.
 - Las personas deben informarse sobre sus obligaciones de mostrar documentación cuando son interrogadas por los agentes, idealmente con la ayuda de un abogado de inmigración.

P4. ¿Qué pueden hacer los miembros si se les pide revelar a un tercero el estatus migratorio de alguien, como parte de sus funciones laborales? En estos casos, ¿qué obligaciones legales y profesionales deben considerar los miembros?

R4. Cuando las autoridades migratorias ingresan a un lugar de trabajo, pueden pedir información privada sobre el estatus migratorio de las personas. Ni los miembros, ni las uniones, están obligadas a investigar, o confirmar de manera independiente, el estatus migratorio de nadie. Sin embargo, algunos miembros, especialmente en empleos de servicio público, pueden tener acceso a datos migratorios, como parte de sus funciones laborales habituales. Los agentes de inmigración, como terceros, solo pueden acceder en circunstancias muy limitadas a los registros de datos migratorios relacionados con el trabajo; por lo general, solo si cuentan con una orden judicial o citación, y, en algunos casos, si existe un acuerdo de cooperación entre una agencia estatal o local, y las autoridades de inmigración. Además, las leyes estatales y locales, así como las obligaciones profesionales o éticas, pueden imponer restricciones adicionales sobre la entrega de información migratoria privada a los agentes de inmigración. Por lo tanto, es importante entender plenamente las obligaciones legales y profesionales que enfrentan los miembros, cuando manejan información migratoria sensible durante su jornada laboral, ya que puede que estén obligados a mantenerla confidencial, incluso ante los agentes de inmigración.

- Los Empleadores Pueden tener Acuerdos que Exigen la Divulgación de Datos de Inmigración.
 - No existe una obligación bajo la ley federal que exija que los empleados estatales o locales colaboren con el ICE.

En general, el gobierno federal es responsable de las leyes de inmigración y su aplicación. De hecho, los gobiernos estatales y locales tienen una capacidad limitada para crear sus propias leyes sobre inmigración, y no tienen la responsabilidad de hacer cumplir las leyes federales de inmigración. Sin embargo, muchas agencias estatales y locales colaboran voluntariamente con el ICE. Es importante saber si existe algún acuerdo entre el ICE y un empleador, ya que dicho acuerdo probablemente determinará el nivel requerido de intercambio de información.

- Algunas agencias pueden tener acuerdos formales con el ICE. Estos se ven a menudo en el ámbito de las fuerzas del orden, como los acuerdos 287(g), que son acuerdos formales entre el gobierno federal y las agencias locales de policía, que delegan a agentes locales para colaborar con los esfuerzos del ICE en la aplicación de las leyes de inmigración.
- Sin Acuerdos de Divulgación de Datos Vigentes, los Agentes de Inmigración Deben Contar con la Orden Judicial Adecuada.
 - Si no existe un acuerdo entre el empleador y el ICE, ni ninguna otra obligación legal, el ICE debe contar con una orden judicial, una citación o una orden judicial, para poder obtener los registros o datos de un gobierno estatal o local. Una orden judicial es un permiso oficial de un tribunal, firmada por un juez o magistrado, que autoriza el registro de una propiedad privada, el decomiso o el arresto, basada en una causa probable de que se está cometiendo, o se ha cometido un delito.
 - Para que una orden judicial sea ejecutable, debe confirmar que:
 - Está firmada por un juez o un juez magistrado, no por un funcionario o juez de inmigración.
 - Indica la dirección del lugar específico que se registrará.
 - Se está ejecutando dentro del periodo de tiempo especificado en la orden, si es que se indica alguno.
 - La información que solicitan los agentes se encuentra dentro del alcance y el propósito indicados en la orden.
 - Para que una citación sea ejecutable, confirme que:
 - Está etiquetada como "citación" (p. ej., CITA EN UN CASO CIVIL).
 - Fue emitida por un tribunal (p. ej., Tribunal de Distrito de los Estados Unidos de...).
 - Incluye el nombre, la dirección y la información de contacto del abogado que inició la citación.
 - Ordena que se entreguen registros específicos al tribunal, y que dichos registros están dentro del alcance de lo que solicita el ICE.
 - Los agentes del ICE pueden llegar a un lugar de trabajo ya sea uniformados o vestidos de civil. Por lo tanto, si una persona desconocida solicita registros confidenciales, pídale que se identifique, contacte a un supervisor y pídale que le muestre una orden judicial o citación, antes de entregarles nada. Las afiliadas pueden considerar negociar un protocolo de entrada y acceso, para gestionar las interacciones con el ICE, donde, por ejemplo, la única persona que pueda autorizar la divulgación de datos

personales, o el acceso a un área privada del lugar de trabajo, sea un gerente capacitado.

- Recuerde que los empleados no pueden obstruir al gobierno federal en sus actividades de aplicación de la ley, ni en el acceso a espacios públicos. Obstruir o interferir con ciertas actividades del ICE puede ser un delito.
- Las Obligaciones Legales y Profesionales Pueden Limitar la Divulgación de Información Migratoria Privada y Confidencial a Terceros, como las Autoridades Migratorias.
 - Por lo general, los ciudadanos particulares no tienen la obligación de reportar a los inmigrantes indocumentados, ni son responsables de preguntarle a las personas sobre su estatus migratorio, a menos que sea necesario, por ejemplo, para cumplir con los requisitos federales relacionados con el acceso a los servicios sociales locales. Piense en los trabajos que realizan los miembros donde podrían encontrarse con información confidencial sobre el estatus migratorio, incluyendo (lista no exhaustiva):
 - Procesadores de nóminas estatales.
 - Trabajadores que realizan determinaciones de elegibilidad, como Asistencia Temporal para Familias Necesitadas (TANF), almuerzos escolares subsidiados, matrícula escolar, etc.
 - Personal médico y de salud mental en centros penitenciarios.
 - Trabajadores del Servicio de Protección Infantil.
 - Trabajadores de agencias de vehículos motorizados.
 - Si bien los empleados pueden necesitar confirmar el estatus migratorio de una persona, como parte de sus funciones laborales, pueden existir leyes y políticas de privacidad que limiten qué información se puede compartir con el ICE, o cuándo. Sería recomendable que las afiliadas trabajen con los empleadores para que sean los gerentes los responsables de decidir qué se puede o no compartir con el ICE. FERPA e HIPAA son dos ejemplos de leyes que limitan la divulgación de información privada confidencial a terceros, pero pueden existir otras en su jurisdicción.
 - La Ley de Derechos Educativos y Privacidad Familiar (FERPA) protege los expedientes académicos de los estudiantes contra la divulgación, sin el consentimiento de los padres
 - No existe una excepción general a la FERPA que otorgue a los funcionarios del ICE acceso sin restricciones a la información de los estudiantes.
 - Sin embargo, la información amparada por la FERPA puede divulgarse mediante una citación o una orden judicial, o en caso de emergencia.
 - La FERPA prevalece sobre cualquier ley estatal contradictoria que intente exigir la divulgación de datos protegidos de los estudiantes.
 - La Ley de Portabilidad y Responsabilidad del Seguro Médico (HIPAA) protege la información médica confidencial contra la divulgación por parte de un proveedor médico o una aseguradora, sin el consentimiento del paciente.

- Según la HIPAA, los proveedores de atención médica generalmente no están obligados a compartir con el ICE el estatus migratorio de un paciente.
 - La HIPAA puede permitir la divulgación en determinadas circunstancias, pero por lo general no lo exige, excepto cuando la solicitud de información se hace mediante una orden emitida por un juez o magistrado.
- Tome en cuenta otras obligaciones profesionales relacionadas a la atención al paciente y la confidencialidad.
- Las Normas y Directrices Específicas del Lugar de Trabajo o de la Agencia, Pueden Exigir Aún Más la Confidencialidad de la Información Laboral, Incluyendo los Datos de Inmigración.
 - Los empleadores pueden tener normas y regulaciones que exijan la confidencialidad de toda la información laboral, lo que implica que los empleados deben proteger la confidencialidad de la información sensible y privada. Los empleadores también pueden tener normas en el manual del empleado que establezcan una confidencialidad estricta.
 - Los miembros deben cumplir con sus obligaciones de confidencialidad en el lugar de trabajo, ya que de no hacerlo podría resultar en medidas disciplinarias. Si existe un conflicto entre las funciones y responsabilidades habituales de un trabajador y las directivas, deben buscar aclaraciones con su supervisor y contactar a su representante de la unión.
 - Las Leyes Estatales y Locales También Influyen y Pueden Requerir Mayor o Menor Cooperación con el Servicio de Control de Inmigración u Otras Agencias Externas.
 - Algunos estados, a menudo denominados "estados santuario", tienen políticas que limitan el nivel de asistencia que pueden brindar los gobiernos locales o estatales, en la aplicación de las leyes de inmigración. Las leyes de los estados santuario pueden limitar la cantidad de información que los gobiernos locales o estatales pueden compartir con el ICE.
 - El Departamento de Justicia de Estados Unidos demandó recientemente a la ciudad de Chicago, al condado de Cook y al estado de Illinois por su uso de "leyes santuario" que han limitado la cooperación con las agencias de inmigración, por lo que el panorama legal podría cambiar, incluso en los llamados "estados santuario".
 - Otros estados pueden tener disposiciones explícitas en la legislación local o estatal que exigen que algunas agencias colaboren con las autoridades federales de inmigración.
 - Ejemplos recientes incluyen una norma adoptada por la Junta Estatal de Educación de Oklahoma que exige que los padres de familia que matriculan a sus hijos, presenten comprobante de ciudadanía, y que los distritos escolares informen al Departamento Estatal de Educación de Oklahoma sobre el número de estudiantes que no presentaron una comprobante de ciudadanía.

- Si durante el curso de su trabajo, un miembro está recopilando información sobre el estatus migratorio, debe consultar con sus supervisores para recibir orientación acerca de la confidencialidad de esta información. Finalmente, se le debe recordar a los miembros que es mejor no preguntarles a las personas sobre su estatus migratorio, a menos que sea necesario para un servicio específico que prestan.

P5. Ante las interacciones con las autoridades migratorias, ¿qué pueden hacer las uniones para preparar a sus miembros?

R5. A continuación, se presenta un resumen general de lo que las uniones generalmente PUEDEN y NO PUEDEN hacer, con respecto a las autoridades migratorias.

- Qué PUEDEN Hacer las Uniones:
 - Las uniones tienen el deber de representar de manera justa a todos sus miembros, incluidos los inmigrantes. Esto significa que pueden y deben representarlos sin discriminación en el proceso de quejas y arbitraje. Las uniones deben buscar la reincorporación de los empleados despedidos injustamente, a menos que la unión o su personal tengan conocimiento de que una persona no es elegible para trabajar.
 - No existe la obligación de preguntar sobre el estatus migratorio de una persona, ni de verificar de forma independiente su autorización de empleo. Esta es una obligación legal del empleador, a través del proceso I-9, en el momento de la contratación inicial.
 - Las uniones pueden ofrecer capacitación sobre 'Conozca sus Derechos' a sus miembros, que incluya su derecho constitucional a permanecer en silencio y el derecho contra registros e incautaciones irrazonables, al interactuar con las autoridades. No se debe asesorar a los trabajadores sobre sus circunstancias personales.
 - Las uniones pueden brindar asistencia legal en materia de inmigración a sus miembros, a través de fondos de defensa legal, referirlos a abogados privados, o a organizaciones sin fines de lucro de inmigración, o patrocinar clínicas de inmigración para sus miembros. Ayudar a los trabajadores a solicitar un estatus migratorio, o informarles sobre sus derechos está permitido por la ley.
 - Las afiliadas pueden sugerir a sus miembros que tengan un plan general de preparación. Si se intensifican las medidas de control migratorio y las deportaciones, se recomienda a las personas desarrollar un plan de acción para asegurar el cumplimiento migratorio y saber cómo responder ante posibles deportaciones. Para facilitar esta planificación, las afiliadas pueden dirigir a las personas a un asesor legal local de confianza, para que hablen con un abogado sobre su caso específico y las opciones disponibles para ajustar su estatus, redactar un poder notarial para el cuidado de sus dependientes, o cualquier otra inquietud que puedan tener. Las recomendaciones de las afiliadas pueden ayudar a los miembros a evitar a los "notarios", personas que se hacen pasar por abogados calificados, pero que en realidad engañan a las comunidades inmigrantes.

- Las uniones pueden negociar cambios en las condiciones laborales de los empleados, o mejorar la redacción de los contratos.
 - Las uniones pueden proporcionar información general sobre los recursos comunitarios disponibles para todos los miembros, incluyendo los equipos de respuesta rápida, para ampliar el apoyo disponible durante y después de una crisis.
 - Las afiliadas y sus miembros pueden participar en otras actividades de defensa de las comunidades inmigrantes y sus derechos como cabildeos, manifestaciones y otras acciones públicas, pero la expresión política durante el horario laboral puede ser más limitada en algunos lugares de trabajo, como las escuelas primarias y secundarias.
 - Si un miembro de la unión ya ha sido detenido por el ICE, las afiliadas también pueden participar en campañas de apoyo para abogar legalmente por un resultado más favorable.
- Lo que las Uniones y su Personal NO PUEDEN Hacer:
 - Obstaculizar las acciones de control del ICE, ni participar en actividades deshonestas, como falsear la autorización de empleo o el estatus migratorio de un miembro, o ayudarlo a obtener documentación falsa.
 - En su lugar, las uniones pueden referir a sus miembros a asesoría legal externa y socios comunitarios, para ofrecerles apoyo personalizado.
 - Los Factores Que Deben Considerar las Uniones:
 - Las afiliadas pueden elaborar una evaluación de sus empleadores, del entorno político y legal local, y de sus posibles aliados. Esto puede requerir algo de investigación y la participación de los miembros y líderes locales para comenzar a definir:
 - Qué leyes estatales y locales rigen el comportamiento de las fuerzas del orden locales y del empleador, con respecto a la aplicación de las leyes migratorias (por ejemplo, leyes santuario, obligaciones profesionales de privacidad como FERPA e HIPPA, acuerdos de colaboración en la aplicación de la orden 287(g), E-Verify, ubicación en relación con la zona fronteriza de 160 kilómetros (100 millas), etc.).
 - Qué organizaciones estatales o locales de defensa inmigrantes podrían colaborar con la unión, y qué servicios ofrecen (por ejemplo, capacitaciones, planificación de la preparación familiar, asistencia legal, movilización para observar las medidas de cumplimiento, etc.).

P6. ¿Qué aspectos pueden negociar las uniones, o qué acciones pueden incentivar a los empleadores?

R6. Los empleadores individuales pueden tener distintas opiniones sobre las políticas del gobierno. Sin embargo, es beneficioso tanto para la unión como para el empleador contar con un plan o acuerdo conjunto, para responder a los asuntos de inmigración que afecten al empleo y al lugar de trabajo.

Temas Clave que las Uniones Podrían Abordar con los Empleadores:

- Protocolos generales: Esto incluye medidas como la publicación de carteles que informen sobre sus derechos y la lucha contra la discriminación.
- Disposiciones contractuales específicas para inmigración: Los contratos podrían abordar diversos temas, entre ellos:
 - Límites en la frecuencia y el alcance de los esfuerzos del empleador para verificar y re verificar la autorización de trabajo, incluyendo el prohibir preguntar a los trabajadores sobre su estatus migratorio, o la implementación de E-Verify, excepto cuando lo exija la ley; procedimientos para notificar a los trabajadores y a la unión sobre cualquier contacto con agencias federales relacionado con documentos de los empleados, números de Seguro Social o similares.
 - Conducta del empleador durante la aplicación de las leyes migratorias en el lugar de trabajo- designación de un enlace de inmigración capacitado.
 - Límites en la divulgación innecesaria de registros de empleados a terceros, como el ICE.
 - Permisos para citas, entrevistas o procedimientos relacionados con inmigración.
 - Procedimientos para que los trabajadores modifiquen o actualicen sus documentos, números de Seguro Social o similares, con el empleador.
 - Establecer un fondo de servicios legales para los empleados de la unidad de negociación.
 - Capacitación de los gerentes y recursos por el incumplimiento de estos artículos.

Tenga en cuenta que las políticas que afectan los términos y condiciones de empleo son generalmente temas obligatorios de negociación, incluyendo la implementación de herramientas de verificación después del empleo, como E-Verify.

Considere negociar el desarrollo de protocolos de entrada y acceso, de modo que los empleados no tengan la responsabilidad de evaluar por sí mismos las órdenes judiciales. Por ejemplo, puede establecerse una cadena de mando donde los empleados sepan que solo los gerentes capacitados pueden permitir el ingreso de personas desconocidas a la propiedad. En general, las afiliadas también deben considerar las necesidades de acceso lingüístico de sus miembros, y negociar la traducción del contrato y otros documentos relacionados con el empleo, como los manuales del empleado y las políticas disciplinarias. Los miembros con un dominio limitado del inglés pueden ser los más vulnerables a las acciones de control migratorio, y pueden tener más dificultades para demostrar su estatus migratorio en el momento.

ADJUNTOS:

Anexo 1: Folleto imprimible "Conoce tus derechos" de la AFL-CIO
<https://aflcio.org/reports/know-your-rights-conozca-sus-derechos>

Anexo 2: Tarjetas imprimibles "Conoce tus derechos" de la AFL-CIO (varios idiomas)
<https://aflcio.org/about/programs/adelante-we-rise/immigration-resources>

Anexo 3: Lista de verificación de preparación familiar del Centro de Recursos Legales
<https://www.ilrc.org/resources/step-step-family-preparedness-plan>

