

Conozca sus derechos para negocios pequeños

8 de octubre, 2026

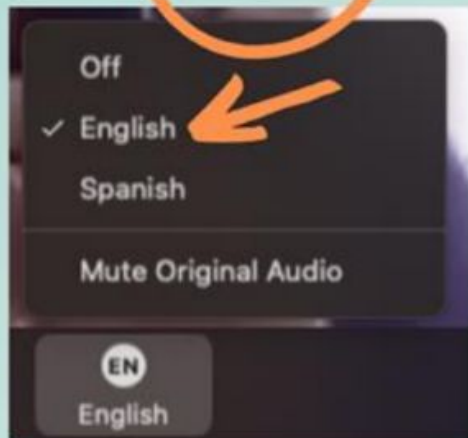
Presentado por: Malou Chávez, NWIRP Executive Director
Zina Carroll, NWIRP Staff Attorney

Con apoyo de: Jay W Stansell, Attorney

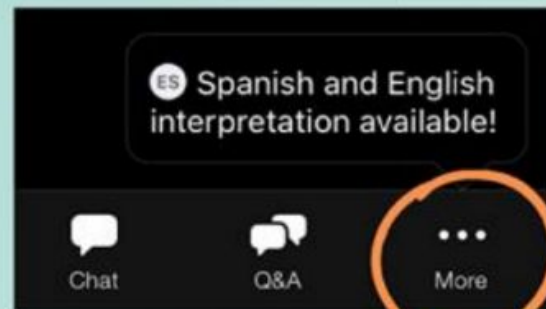
Northwest
IMMIGRANT
RIGHTS
Project

COMO ACCEDER A LA INTERPRETACIÓN

Por computadora



Por telefono



Spanish and English Slides Available

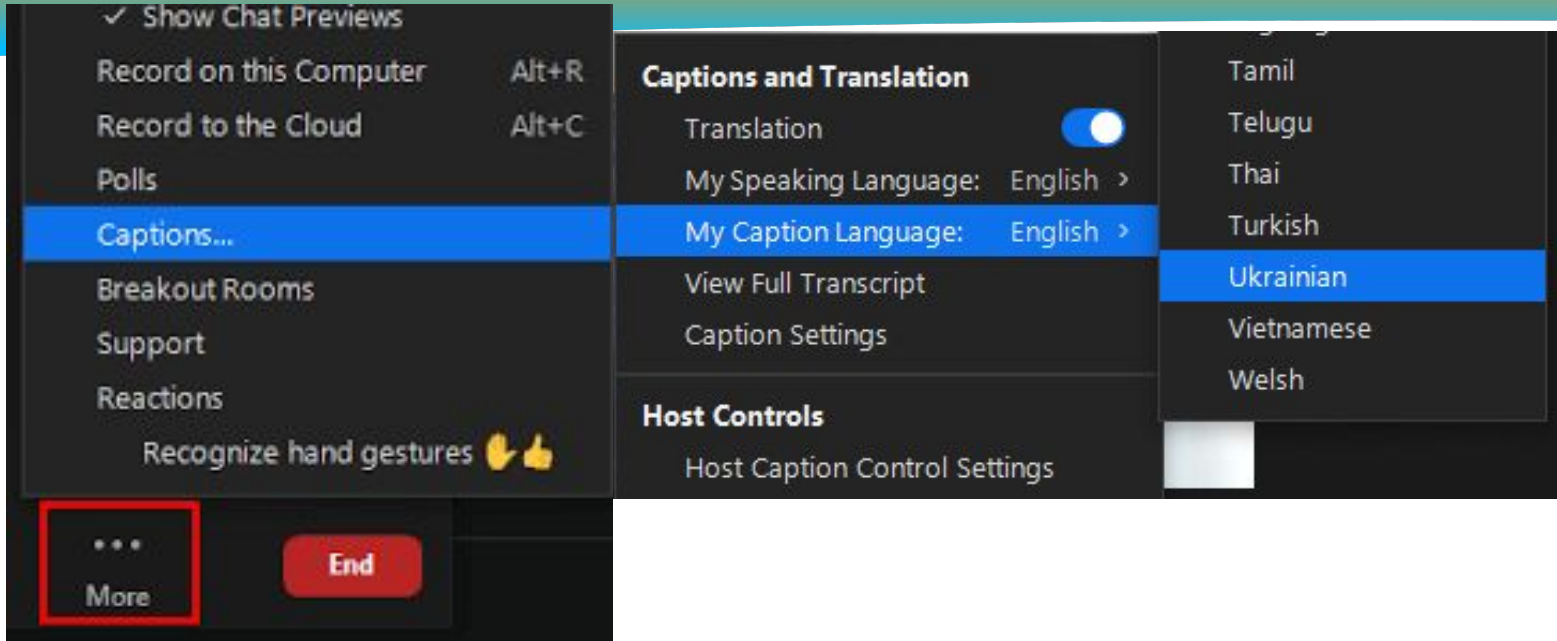
Diapositivas disponibles en inglés y español

- In your Zoom screen, you should see two tabs available
- One tab says “Host - English Slides”
 - If you want to see English slides, stay on this tab
- The other tab says “Diapositivas Español”
 - If you want to see Spanish slides, select this tab

====

- *En su pantalla de Zoom, debería ver dos pestañas disponibles*
- *Una pestaña dice "Host - English Slides"*
 - *Si quiere ver las diapositivas en inglés, permanezca en esta pestaña*
- *La otra pestaña dice "Diapositivas Español"*
 - *Si quiere ver las diapositivas en español, seleccione esta pestaña*

During English Presentation: Access Translated Captions



- If you need a language other than English, auto-translated captions are available.
- To access, click “...more” button at the bottom of your zoom > *captions* > toggle on *translation* > then select which language you need.

*****La información de hoy es solamente para fines educativos*****

- La información proporcionada hoy solamente está garantizada de estar actualizada hasta hoy (8 de octubre de 2026)
- Por favor, no comparta información personal - haga solamente preguntas generales
- Recomendamos que busque asesoría legal:
 - para evaluar su situación individual;
 - antes de presentar cualquier formulario de USCIS o cualquier moción ante la corte de inmigración
 - antes de firmar cualquier documento relacionado con inmigración
 - antes de tomar cualquier decisión sobre su permanencia en el país
 - antes de completar cualquier documento relacionado con su empleo

Agenda

1. Introducciones
2. Información general: Agencias involucradas en la aplicación de las leyes de inmigración
3. Cómo prepararse para un encuentro con las autoridades de inmigración
4. Durante un encuentro con las autoridades de inmigración
5. Después de un encuentro con las autoridades de inmigración
6. Terminación del Estatus de Protección Temporal (TPS) para algunos países
7. ¡Practiquemos!
8. Recursos
9. Preguntas y respuestas

1. Introducciones

Northwest Immigrant Rights Project (NWIRP) / *Proyecto para los derechos del inmigrante de noroeste*

- Organización sin fines de lucro que brinda servicios legales de inmigración gratuitos a personas de bajos recursos en Washington
- Lo que hacemos:
 - Brindamos representación legal individual para ayudar a miembros de la comunidad a obtener beneficios de inmigración o evitar la deportación en la corte de inmigración
 - Presentamos demandas y participamos en actividades de defensa para lograr cambios positivos en las leyes
 - Ofrecemos educación comunitaria, consultas de inmigración y servicios legales breves

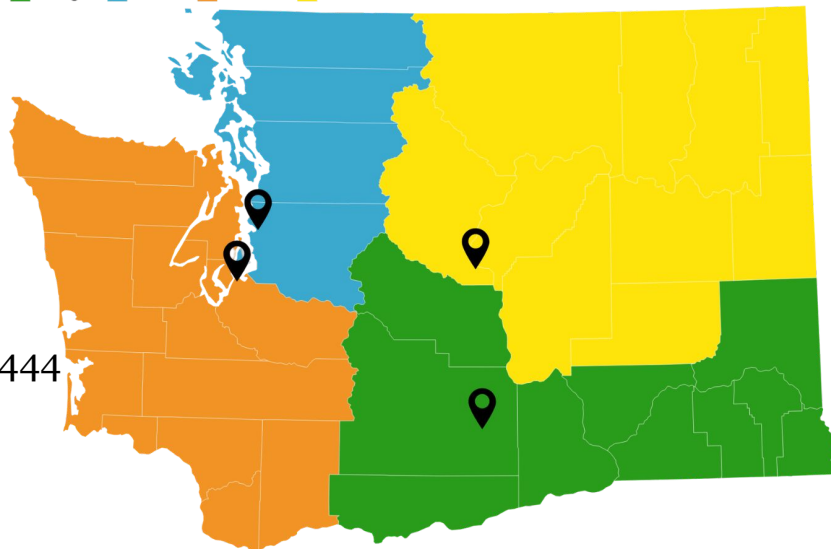
1. Introducciones

NWIRP - oficinas y como contactarnos

- **Granger:** 509-854-2100 / 888-756-3641
grangerintake@nwirp.org
- **Seattle:** 206-587-4009 / 800-445-5771
seattlefrontdesk@nwirp.org
- **Tacoma:** 253-235-9279
TSUintake@nwirp.org
 - Personas detenidas: 253-383-0519 / 877-814-6444
detainedreferrals@nwirp.org
- **Wenatchee:** 509-570-0054 / 866-271-2084
wenatcheeintake@nwirp.org

NWIRP Service Regions

■ Granger ■ Seattle ■ Tacoma ■ Wenatchee



1. Introducciones

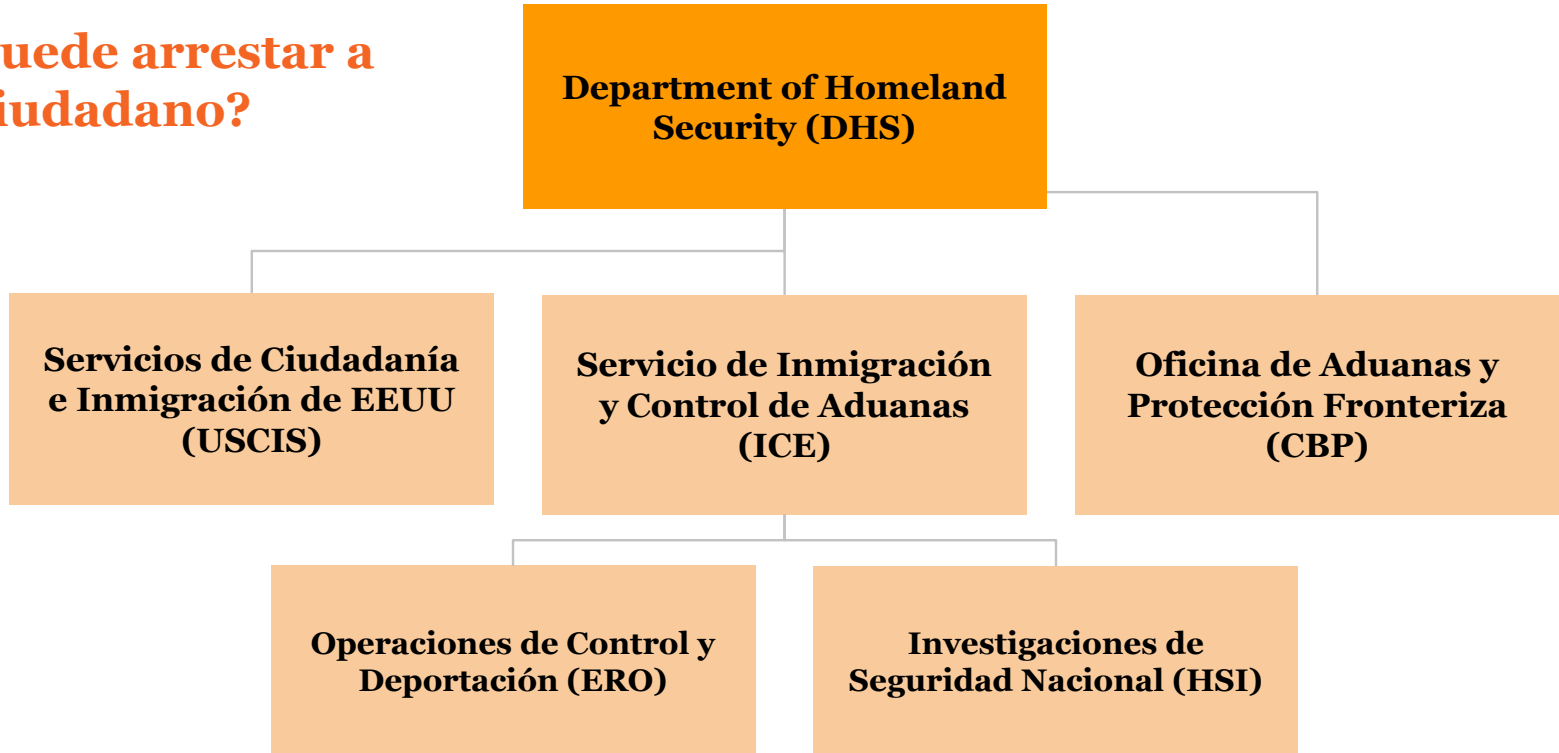
Jay W Stansell

- Ha practicado como abogado en los Estados Unidos desde 1988: trabajó 19 años como abogado defensor público federal y 5 años como abogado de NWIRP
- Tiene experiencia enseñando derecho a nivel local e internacional
- Jay está jubilado y ya no acepta clientes
- Sigue activo y disponible para dar consultas y capacitaciones sobre los derechos de las personas inmigrantes. También ofrece consultas y orientación pro bono (gratuitas), de manera limitada, a miembros de la comunidad inmigrante, empleadores y aliados comunitarios sobre las leyes de inmigración y su aplicación
 - Si le interesa hablar con Jay, ¡escriba en el Q&A!

2. Información general: Agencias involucradas en la aplicación de las leyes de inmigración

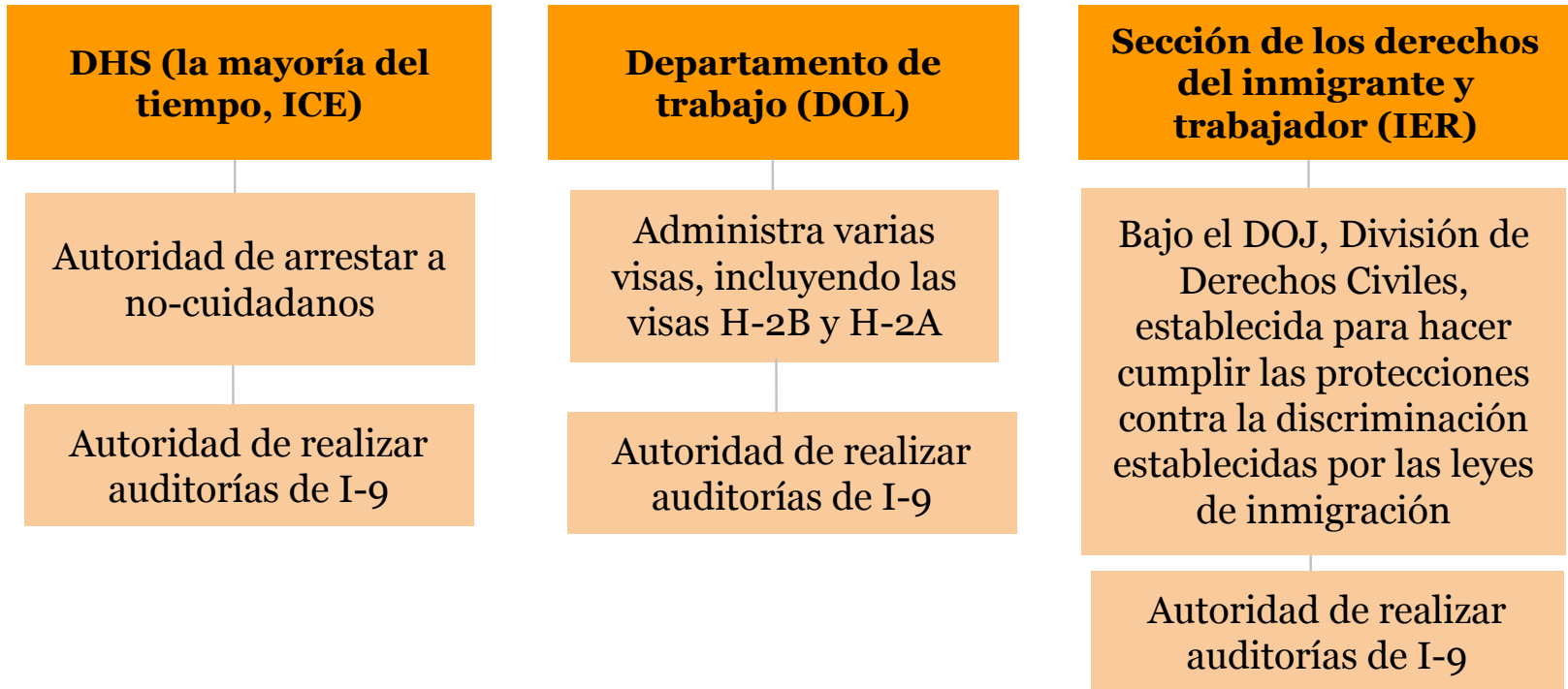
2. Agencias involucradas en la aplicación de las leyes de inmigración

Quién puede arrestar a un no-ciudadano?



2. Agencias involucradas en la aplicación de las leyes de inmigración

Agencias involucradas en la intersección entre inmigración y empleo



3. Cómo prepararse para un encuentro con las autoridades de inmigración

3. Cómo prepararse - Un poco de contexto

- Antes, las auditorías de los formularios I-9 se hacían completamente en papel y tenían consecuencias menos inmediatas para empleadores y empleados
- **Ahora, ICE se está presentando en persona, exigiendo ver los documentos que demuestran la autorización de trabajo y deteniendo a empleados en el lugar de trabajo (redadas)**
 - Antes, ciertas industrias, como las empacadoras de carne y los trabajadores de cuidado, eran más frecuentemente el objetivo - ahora, no hay un patrón claro
- **Es posible que ICE dé información incorrecta sobre su autoridad para realizar una inspección** y amenace a los empleadores para que permitan que ICE inspeccione a sus empleados en persona

Entonces, ¿qué pueden hacer los empleadores para prepararse?

3. Cómo prepararse - Resumen

- A. Conozca sus responsabilidades bajo la ley
- B. Conozca el alcance de las inspecciones de los formularios I-9
- C. Conozca sus derechos como empleador y los derechos de sus empleados
- D. Cree una política por escrito
- E. Designe claramente espacios privados

A. Conozca sus responsabilidades bajo la ley

Responsabilidades relacionadas con los formularios I-9:

- **Los empleados** (no los contratistas) deben completar el formulario I-9
 - ¿Qué es? Documento oficial que los empleadores deben usar para verificar que sus empleados tienen autorización para trabajar en los EEUU
 - La Sección 1 debe completarse el primer día de trabajo:

Section 1. Employee Information and Attestation: Employees must complete and sign Section 1 of Form I-9 no later than the first day of employment, but not before accepting a job offer.					
Last Name (Family Name) Ride		First Name (Given Name) Sally		Middle Initial (if any) K	Other Last Names Used (if any)
Address (Street Number and Name) 7555 Draper Ave.		Apt. Number (if any)	City or Town La Jolla	State CA	ZIP Code 92037
Date of Birth (mm/dd/yyyy) 05/26/1951	U.S. Social Security Number 1 2 3 4 5 6 7 8 9	Employee's Email Address sallyride@email.com		Employee's Telephone Number (555) 555-5555	
I am aware that federal law provides for imprisonment and/or fines for false statements, or the use of false documents, in connection with the completion of this form. I attest, under penalty of perjury, that this information, including my selection of the box attesting to my citizenship or immigration status, is true and correct.		Check one of the following boxes to attest to your citizenship or immigration status (See page 2 and 3 of the instructions.):			
		☒ 1. A citizen of the United States			
		☐ 2. A noncitizen national of the United States (See Instructions.)			
		☐ 3. A lawful permanent resident (Enter USCIS or A-Number.)			
		☐ 4. An alien authorized to work until (exp. date, if any)			
		If you check Item Number 4., enter one of these:			
		USCIS A-Number OR Form I-94 Admission Number OR Foreign Passport Number and Country of Issuance			
Signature of Employee <i>Sally Ride</i>		Today's Date (mm/dd/yyyy)		Date Employee Completes Section 1	
If a preparer and/or translator assisted you in completing Section 1, that person MUST complete the Preparer and/or Translator Certification on Page 3.					

Fuente: [ice.gov](https://ice.dhs.gov)

Handbook for Employers M-274

A. Conozca sus responsabilidades bajo la ley

Responsabilidades relacionadas con los formularios I-9, cont.

- **La Sección 2**, que corresponde a la revisión y verificación por parte del empleador, debe completarse **dentro de los 3 días** después de la fecha de contratación
 - “Examine los documentos originales y, si **parecen ser auténticos razonablemente** y **corresponden a la persona que los presenta, *debe* aceptarlos.**”

Recuerde: usted no es un experto en inmigración. Si ha seguido estos pasos, ha cumplido con su responsabilidad.

A. Conozca sus responsabilidades bajo la ley

Responsabilidades relacionadas con los formularios I-9, cont.

- **Guardar los formularios**

- Si el empleado trabajó < 2 años, conservar el formulario I-9 durante 3 años desde la fecha en que comenzó a trabajar
- Si el empleado trabajó > 2 años, conservar el formulario I-9 durante 1 año después de la fecha en que terminó su empleo

A. Conozca sus responsabilidades bajo la ley

Responsabilidades relacionadas con los formularios I-9, cont.

- ***¿Necesito guardar copias de los documentos que demuestran la autorización de trabajo?***
 - Si hace una copia de los documentos de un empleado que utilizó para verificar su autorización de trabajo, debe guardar esa copia junto con el formulario I-9
 - Si lo hace para un empleado, debe hacerlo para todos los empleados (para evitar la discriminación)
 - ***Sin embargo, las regulaciones no requieren que haga copias (excepto cuando verifica los documentos de manera remota)***

Revisar los documentos + completar el formulario I-9 = suficiente

A. Conozca sus responsabilidades bajo la ley

Responsabilidades relacionadas con los formularios I-9, cont.

- **Nota:** aunque los empleadores deben *examinar* los documentos que demuestran que una persona está autorizada para trabajar (por ejemplo, un permiso de trabajo o un pasaporte estadounidense), y el empleado debe declarar su estatus migratorio en el formulario I-9, **el empleador no tiene que hacer preguntas sobre el estatus migratorio del empleado**
 - Por ejemplo: “¿De verdad eres residente permanente legal?”; “Entonces, ¿cómo obtuviste tu permiso de trabajo?”; “¿Dónde naciste?”

A. Conozca sus responsabilidades bajo la ley

Responsabilidades bajo la ley estatal: Ley de Protección de los Trabajadores Inmigrantes

- **A partir del 1 de octubre de 2026** — los empleadores deben cumplir con los siguientes requisitos **dentro de los 5 días después de recibir un Aviso de Inspección**
 - **Informar a sus empleados** sobre la fecha del aviso y el tipo de documentos o registros que se están solicitando
 - **Proporcionar a sus empleados información de contacto** de una organización estatal que defiende los derechos de las personas inmigrantes
 - **Proporcionar una copia del aviso** colocándolo en un lugar visible y enviándolo por correo, correo electrónico o mensaje de texto
 - Proporcionar toda esta información en inglés y en los **cinco idiomas más comunes en Washington, además del inglés**

A. Conozca sus responsabilidades bajo la ley

Responsabilidades bajo la ley estatal: Ley de Protección de los Trabajadores Inmigrantes, cont.

- **A partir del 1 de octubre de 2026**
- **Dentro de los 5 días** después de recibir el aviso de inspección, los empleadores deben distribuir avisos en el idioma que normalmente usan para comunicarse con sus empleados:
 - Informando a todos los trabajadores identificados como personas **que no tienen autorización federal para trabajar**
 - Informando a todos los trabajadores identificados como personas **que tienen problemas o errores en su formulario I-9**

B. Conozca el alcance de las inspecciones I-9

¡Una inspección de los formularios I-9 NO le da autoridad a ICE ni a ningún otro agente para entrar a su negocio ni para revisar los documentos de sus empleados!

Un agente debe tener una ORDEN JUDICIAL o contar con su CONSENTIMIENTO para entrar a su negocio (hablaremos más sobre esto adelante)

B. Conozca el alcance de las inspecciones I-9

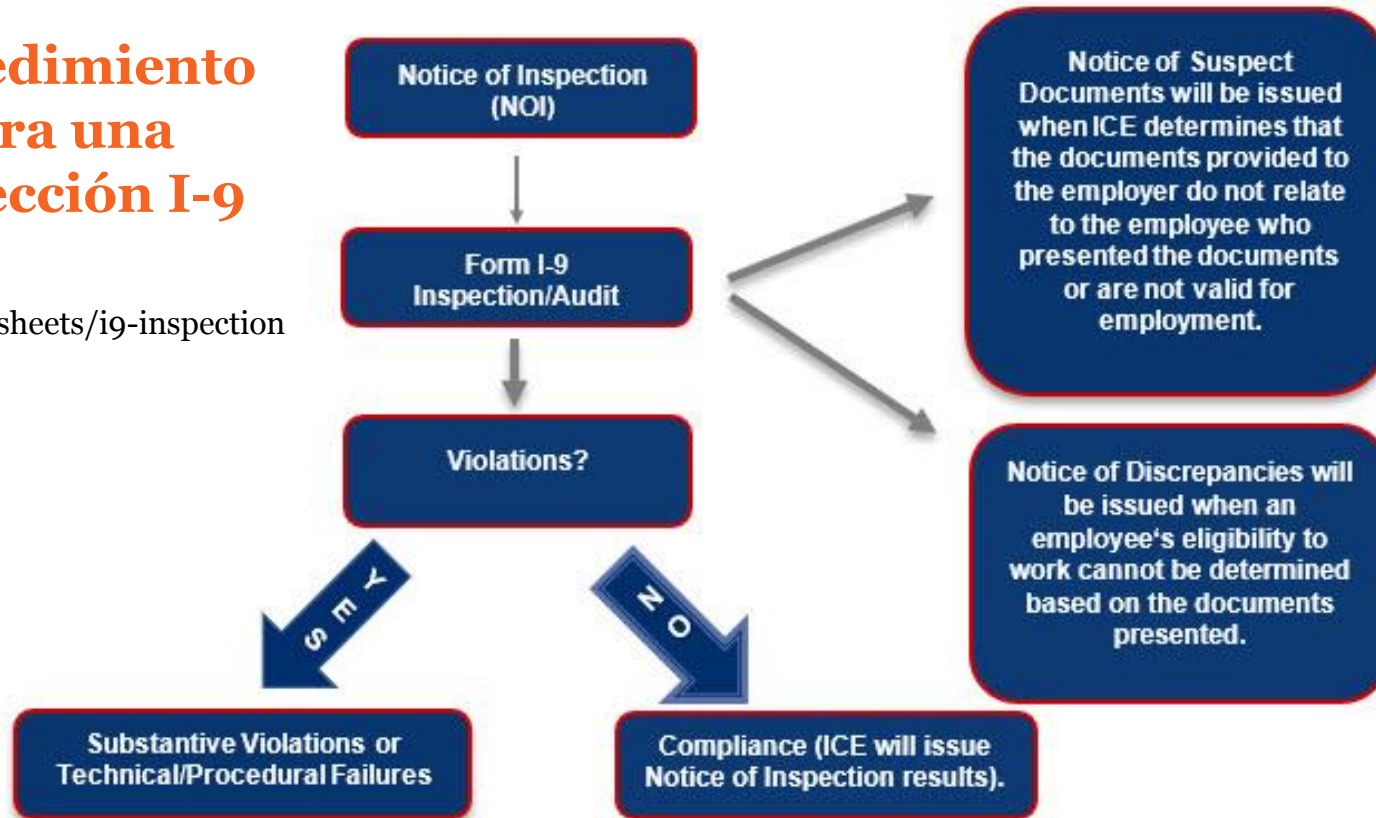
Inspecciones I-9 vs. redadas

	INSPECCIONES I-9 (AUDITORÍAS)	REDADAS
¿Qué se requiere?	● Aviso de inspección	● ORDEN JUDICIAL
¿Cómo se realiza?	● Aviso por correo o en persona solicitando los documentos ● 3 días para preparar la respuesta ● El proceso se realiza mediante DOCUMENTOS	● No hay aviso; entrada repentina ● Intento de hablar con los empleados y verificar su estatus migratorio de inmediato ● El proceso se realiza en persona

B. Conozca el alcance de las inspecciones I-9

Procedimiento para una inspección I-9

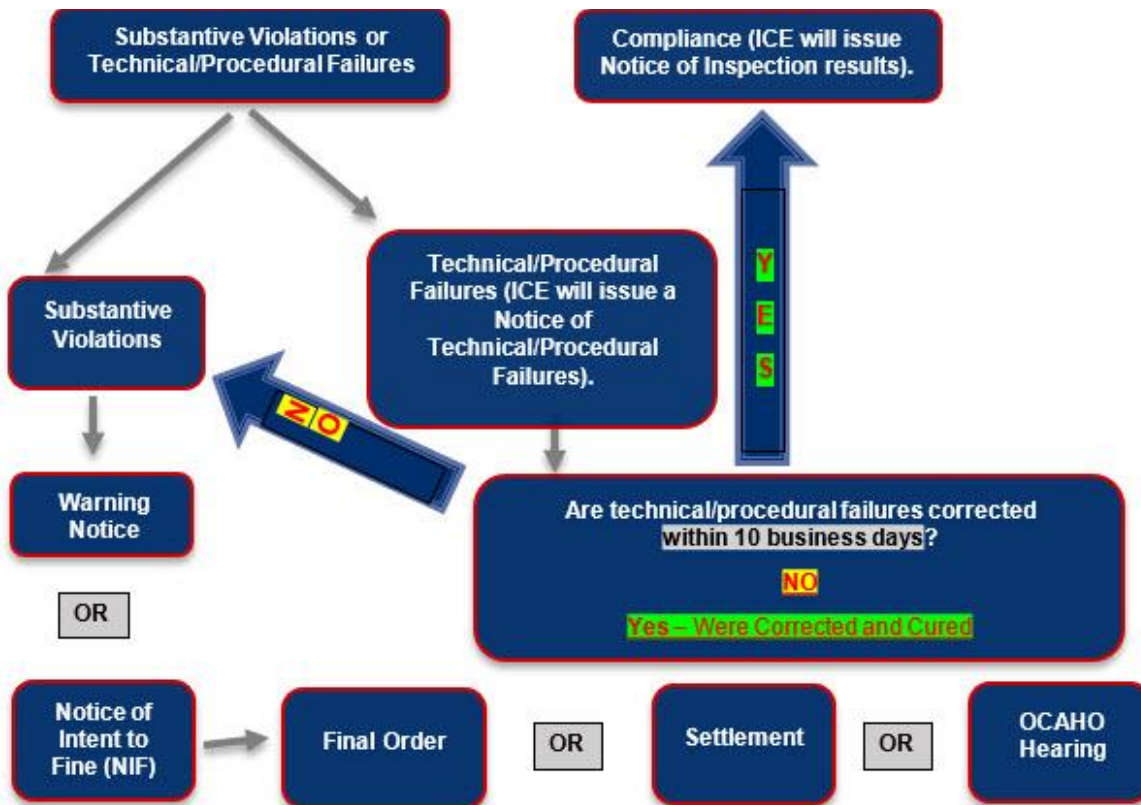
Fuente:
ice.gov/factsheets/i9-inspection



B. Conozca el alcance de las inspecciones I-9

Procedimiento para una inspección I-9

Fuente:
ice.gov/factsheets/i9-inspection



B. Conozca el alcance de las inspecciones I-9

Errores sustanciales vs. errores que se pueden corregir — Cambios recientes

- La hoja informativa de ICE sobre el formulario I-9 reclasificó varios errores que históricamente se consideraban *errores técnicos que se podían corregir* como **errores sustanciales sujetos a multas**
- Algunos ejemplos de errores que antes se podían “corregir”, pero que ahora se consideran errores sustanciales:
 - Usar el formulario I-9 en español fuera de Puerto Rico
 - No incluir el nombre legal del empleado o su fecha de nacimiento
 - No incluir el número A del empleado si es residente permanente legal
- **Revise la hoja informativa actualizada para ver todos los errores considerados “sustanciales” y prepare sus formularios I-9 con cuidado**

B. Conozca el alcance de las inspecciones I-9

¿Qué puede llevar a una investigación penal de un empleador bajo la ley federal?

1. **Un patrón de contratar a sabiendas a trabajadores sin autorización**
 - La ley federal requiere que el gobierno demuestre que el dueño del negocio tenía “**conocimiento implícito**” (*constructive knowledge*), es decir, que “**sabía o ignoró imprudentemente**” que su empleado no tenía autorización legal para trabajar
2. **Evidencia que sugiera que el empleador está “albergando” a empleados indocumentados**
 - Proporcionar empleo, transporte o asistencia **sabiendo que la persona no tiene estatus migratorio legal**
3. **No cumplir con los requisitos de verificación del formulario I-9**

C. Conozca sus derechos como empleador y los derechos de sus empleados

No importa cuál sea el estatus migratorio de una persona, **todas las personas siempre tienen estos derechos constitucionales:**

- El derecho a permanecer en silencio
- El derecho a negarse a firmar un documento sin hablar primero con un abogado
- El derecho a hablar con un abogado
- El derecho a no ser detenido ni registrado sin una justificación suficiente (“registro e incautación irrazonables”)

C. Conozca sus derechos como empleador y los derechos de sus empleados

¿Puede un agente arrestar a alguien sin una orden judicial?

Espacios privados/restringidos (su hogar, espacios privados designados)	En lugares públicos (en su carro, en la calle)
Para entrar a un espacio privado o detener a alguien, los agentes de inmigración necesitan una orden judicial	- Para obligar a alguien a detenerse, los agentes necesitan una razón para sospechar que la persona está violando la ley de inmigración - Para arrestar a alguien, los agentes necesitan una orden judicial o administrativa o causa probable de “presencia ilegal”.

C. Conozca sus derechos como empleador y los derechos de sus empleados

Tiene el nombre del tribunal, el número de caso y el tipo de orden.

Orden judicial

AO 93 (Rev. 11/13) Search and Seizure Warrant

UNITED STATES DISTRICT COURT
for the _____

In the Matter of the Search of _____)
(Briefly describe the property to be searched)
or identify the person by name and address)) Case No. _____)

SEARCH AND SEIZURE WARRANT

Any authorized law enforcement officer _____

An application by a federal law enforcement officer or an attorney for the government requests the search following person or property located in the _____ District of _____
(the person or describe the property to be searched and give its location): _____

I find that the affidavit(s), or any recorded testimony, establish probable cause to search and seize the person or property described above, and that such search will reveal (Identify the person or describe the property to be seized): _____

YOU ARE COMMANDED to execute this warrant on or before _____ (not to exceed 14 days)
☐ in the daytime 6:00 a.m. to 10:00 p.m. ☐ at any time in the day or night because good 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 whom, or from whose premises, the property was taken, or leave the copy and receipt at the place where the taken.

officer executing this warrant, or an officer present during the execution of the warrant, must prepare an inventory y law and promptly return this warrant and inventory to _____ (United States Magistrate Judge)

uant to 18 U.S.C. § 3103a(b), I find that immediate notification may have an adverse result listed in 18 U.S.C. pt for delay of trial), and authorize the officer executing this warrant to delay notice to the person who, or whose I be searched or seized (check the appropriate box)
_____ days (not to exceed 30) ☐ until, the facts justifying _____

e issued: _____

e: _____

Judge's signature

Printed name and title

Tiene una fecha y hora específicas y está firmada por un juez

Orden administrativa

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 _____

(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)

Tiene el nombre de la agencia y dice algo como “Orden de arresto de [persona no ciudadana]”

Está firmada por un agente de inmigración, NO por un juez

C. Conozca sus derechos como empleador y los derechos de sus empleados

Citaciones judiciales (Subpoenas)

- Una solicitud formal para entregar documentos en una fecha y hora específicas
- **Citaciones de inmigración**
 - La agencia debe acudir a un tribunal para hacer cumplir la citación
 - Usted puede negarse a responder sin temor a una responsabilidad civil, penal o legal inmediata
- **Citaciones judiciales**
 - Usted puede oponerse a una citación judicial
 - Si la ignora sin presentar una objeción, podría enfrentar sanciones de un tribunal
- Una citación por sí sola **NO permite que los agentes entren a su negocio y realicen un registro**

C. Conozca sus derechos como empleador y los derechos de sus empleados

Derechos de empleadores

- Los empleadores tienen el derecho de hablar con un abogado antes de responder preguntas o firmar cualquier documento que pueda poner a sus empleados en riesgo de ser arrestados — **¡recuerde que tiene 3 días para responder al NOI!**
 - *Es posible que muchas personas no estén preparadas dentro de ese plazo y pueden solicitar una extensión*
- Los empleadores tienen el derecho de solicitar tiempo adicional para ellos mismos y para cualquier empleado que aparezca como “**no match**” para corregir errores o proporcionar documentos adicionales

Recuerde: una auditoría del Formulario I-9 no le da a un agente ningún permiso especial para entrar a su propiedad privada ni para violar sus derechos de ninguna otra manera

C. Conozca sus derechos como empleador y los derechos de sus empleados

Recuerde: ¡siempre puede pedirles a las personas que se vayan de su negocio!

Sin una orden judicial, los agentes de ICE NO PUEDEN:

- Exigir que alguien responda preguntas
- Exigirle que identifique a una persona
- Exigirle que proporcione información o documentos
- Registrar, ni siquiera entrar, a un espacio privado para buscar a alguien
- Permanecer en su negocio después de que usted les haya dicho que se vayan

D. Crear una política por escrito

- **Protocolos claros, paso a paso, que se compartan internamente**
- **Formularios I-9**
 - Crear una política que cumpla con los requisitos de las leyes federales y estatales y que tome en cuenta los derechos mencionados en esta presentación
 - Esto incluye la recopilación y conservación de datos
- **En caso de una acción de control migratorio**
 - Explicar el propósito de la política: ¿cuándo debe aplicarse?
 - Hablar sobre los diferentes roles y lugares de trabajo del personal
 - *Designar a las personas autorizadas para hablar con los agentes y crear políticas sobre lo que pueden y deben decirles a los agentes*
 - Identificar cuáles áreas son privadas/restringidas y cuáles son públicas

¡Comparta esta política con sus empleados!

E. Identificar claramente los espacios privados

Considere colocar letreros que digan **“PRIVADO”** en las puertas de los espacios privados

**A JUDICIAL WARRANT IS REQUIRED
TO ENTER PRIVATE AREAS**



THE CONSTITUTION GUARANTEES:



OUR RIGHT TO REMAIN SILENT.



**OUR RIGHT TO RECORD YOUR ACTIVITIES FROM
A SAFE DISTANCE, WITHOUT INTERFERENCE.**

PRIVATE
DO NOT
ENTER

**SE REQUIERE UNA ORDEN JUDICIAL
PARA ENTRAR EN ZONAS PRIVADAS**



LA CONSTITUCIÓN GARANTIZA:



NUESTRO DERECHO DE GUARDAR SILENCIO.



**NUESTRO DERECHO A GRABAR SUS ACTIVIDADES
DESDE UNA DISTANCIA SEGURA, SIN INTERFERIR.**

4. Durante un encuentro con las autoridades de inmigración

4. Durante un encuentro con agentes de inmigración

1. **Dirija a los agentes con la persona autorizada y pídales que esperen**
 - a. Mantenga la calma. No corra. No mienta.
2. **La persona autorizada revisa la orden o otro documento**
 - a. Si no tienen una orden judicial: “Tenemos una política de no permitir el acceso sin una orden judicial válida”
 - b. Si tienen una orden judicial: Revise que sea válida (fecha, dirección y firma); limite el registro a lo que permite la orden, acompañe a los agentes y documente todo
3. **Si detienen a alguien**
 - a. Pregunte si quiere que usted se comuniqué con alguien o que le entregue sus objetos de valor a alguien
 - b. Recuerde a la persona detenida cuáles son sus derechos
4. **Grabe cualquier interacción con los agentes** (en su teléfono o tomando notas)

4. Durante un encuentro con agentes de inmigración

- **Consejos de seguridad al documentar**

- Anuncie que está grabando
- Mantenga una distancia segura
- Grabe a los agentes, no a otras personas

Según la ley, no puede impedir un arresto. Provocar a los agentes puede aumentar la tensión de la situación y ponerlo a usted y a otros en mayor riesgo de sufrir daños.

- **Qué debe documentar:**

- La fecha y la hora.
- El número de agentes.
- Sus nombres y números de placa — pida ver sus credenciales y tome una foto.
- ¿Quién dijeron que eran?
- ¿Qué dijeron que estaban haciendo en su negocio?
- ¿Presentaron una orden? ¿Usted les pidió que la mostraran? Tome una foto de cualquier documento que presenten.

4. Durante un encuentro con agentes de inmigración

- **Responsabilidades de las personas autorizadas**
 - Revisar órdenes y citaciones
 - Pedir, verificar y documentar las credenciales de los agentes
 - Estar autorizadas para hablar con los agentes en nombre de la organización
 - Comunicarse con un abogado
- *¡Esto debe ser una parte fundamental de su política!*

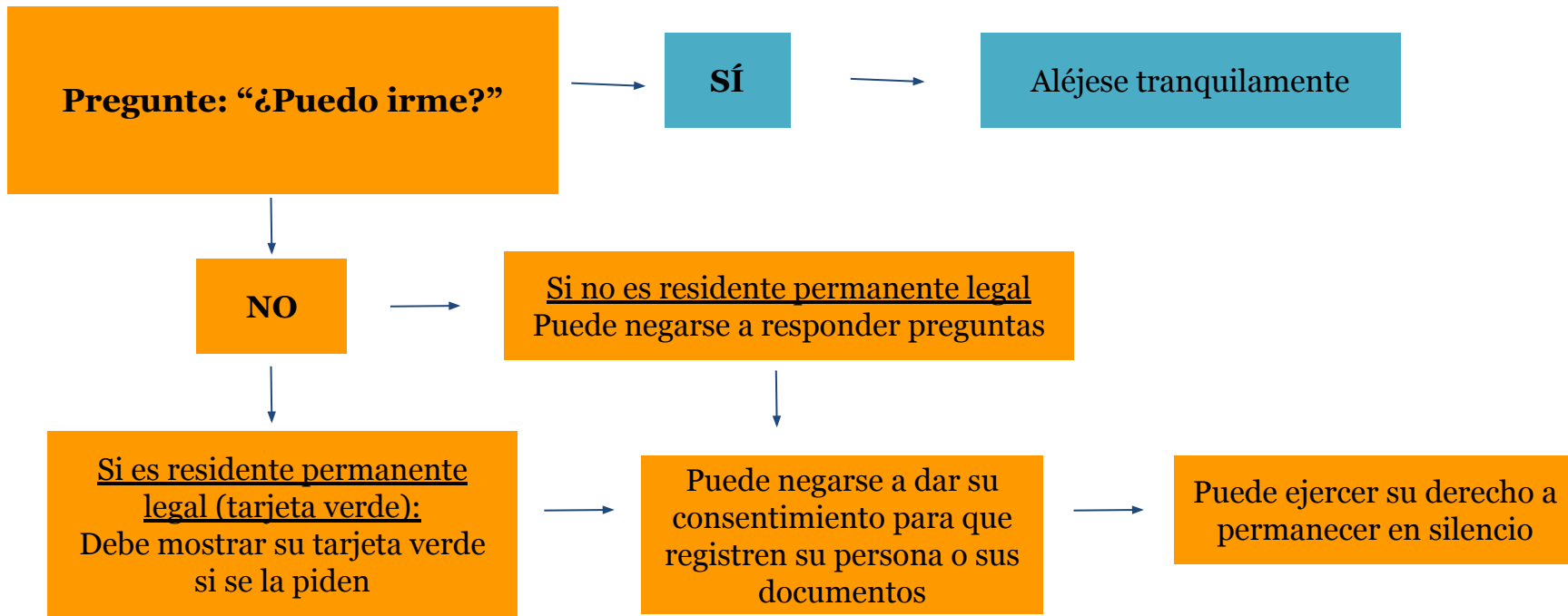
4. Durante un encuentro con agentes de inmigración

Qué hacer si ICE le da / le manda una notificación de inspección de I-9

1. **No le de permiso de entrar a su negocio**
2. **Dentro de 3 días, mande los forms I-9** – Si no guardó una copia del documento utilizado para verificar la elegibilidad, ***solo necesita entregar el Form I-9***
3. ***Notifique a los empleados de inmediato - manténgalos informados sobre el estado de la auditoría***
 - a. *Siga la ley del estado de Washington sobre la comunicación con los empleados*
4. **Comuníquese con el sindicato de sus empleados** (si tienen uno)
5. **Informe a cualquier empleado que aparezca como “no match” que hay preguntas sobre sus documentos** y pídale que presente pruebas adicionales
 - a. No les dé asesoría legal.
6. **Coordine la entrega de documentos a ICE/DHS en un lugar neutral** (biblioteca)

4. Durante un encuentro con agentes de inmigración

¿Qué pasa si un agente de inmigración me detiene a mí o a un empleado en un lugar público?



5. Después de un encuentro con agentes de inmigración

5. Después de un encuentro con las autoridades de inmigración

Si los agentes de inmigración arrestan a alguien, ¿qué pasa después?

- En WA, normalmente una persona será trasladada al centro de detención en Tacoma
 - Es posible que la trasladen a otro estado; este riesgo está aumentando
- Requisitos para que una persona detenida pueda ser liberada bajo fianza
 - Que no exista riesgo de que se va a huir
 - Que no represente un peligro para la comunidad.
- Los procedimientos de deportación pueden durar muchos meses
 - Audiencia preliminar
 - Audiencia individual - si la persona presenta una solicitud para recibir alivio (por ejemplo, asilo)



5. Después de un encuentro con las autoridades de inmigración

¿Cómo puedo contactar a NWIRP para una persona detenida?

- Envíe un correo electrónico a detainedreferrals@nwirp.org
- Incluya la siguiente información sobre la persona detenida:
 - Nombre completo
 - Número A
 - Fecha de nacimiento
 - País de nacimiento
 - Fecha de la próxima audiencia (si está programada)
- Si no puede mandar un correo electrónico, deje un mensaje de voz con la misma información al número **(253) 383-0519** (numero gratuito: 877-814-6444) <https://nwirp.org/resources/nwdc/>

6. Estatus de Protección Temporal (TPS, por sus siglas en inglés)

6. Estatus de Protección Temporal (TPS, por sus siglas en inglés)

- Determinar si un empleado con TPS —o que lo tuvo anteriormente— cuenta o no con autorización de trabajo puede resultar confuso para quienes no son abogados, ya que han habido varias interrupciones debido a litigios y cambios en las designaciones.
- Algunas personas con TPS podrían reunir los requisitos para otros beneficios y tener una solicitud pendiente para otro estatus (como asilo o ajuste de estatus a base de una petición familiar).
 - Es posible que tengan autorización para trabajar bajo estos
- Solo es necesario volver a examinar el formulario I-9 y revisar los documentos si se tiene **conocimiento implícito** de que el empleado ya no cuenta con autorización para trabajar; no existe la obligación de indagar activamente para obtener esta información.

Recuerde: usted no es un experto en inmigración; si ha seguido los pasos requeridos para el formulario I-9, ha cumplido con su trabajo.

7. Pratique!

Northwest
IMMIGRANT
RIGHTS
Project

ICE se encuentra en su vecindad

- **Cuales pasos tomaría?**

ICE se encuentra en su vecindad

1. Respire profundo
2. Informe con calma a la persona autorizada (siga la política interna)
3. Informe a las personas presentes de que pueden trasladarse a un espacio privado
4. Considere cerrar su negocio temporalmente hasta que ICE abandone la zona.
5. Informar de forma segura y tranquila:
 - a. Equipos locales de respuesta rápida
 - b. Otras empresas, escuelas, iglesias, etc., de la zona
6. Persona autorizada: prepárese para posibles detenciones por parte de ICE y revise la política interna

ICE intenta entrar a su negocio

- **Cuales pasos tomaría?**

ICE attempts to enter your business

1. Respire profundo
2. Informe con calma a la persona autorizada (siga la política interna)
3. Informe a las personas presentes de que pueden trasladarse a un espacio privado
4. Persona autorizada: Siga los procedimientos para comunicarse con los agentes de ICE.
 - a. No dé su consentimiento para un registro o búsqueda en su negocio, a menos que tengan una orden judicial
 - b. Revise todas las órdenes/los documentos para verificar su validez
 - c. Si los agentes de ICE se encuentran al otro lado de una puerta cerrada, pídales que le pasen la orden por debajo de la puerta.
5. Contacte a su abogado
6. Contacte a las redes de respuesta rápida
7. Contacte a NWIRP si hay más de 10 detenciones (consulte los recursos)
8. ¡Documente todo!

Usted piensa que uno de sus empleados es de un país que ya no tiene autorización de TPS

- **Cuales pasos tomaría?**

Usted piensa que uno de sus empleados es de un país que ya no tiene autorización de TPS

1. **Nada, a menos que usted tenga conocimiento «constructivo/implícito» o «real» de que su empleado no cuenta con autorización de empleo**
 - a. Ejemplos de conocimiento **implícito** :
 - i. Fecha de vencimiento en el formulario I-9
 - ii. Formulario I-9 completado incorrectamente
 - iii. Notificación de documento sospechoso derivada de una inspección del formulario I-9
 - b. Conocimiento **actual/real**:: el empleado le informa que ya no tiene autorización para trabajar
 - i. NO incluye rumores; actuar basándose en ellos puede constituir discriminación
2. **If you have “constructive” or “actual” knowledge**
 - a. You must re-verify your employee’s work authorization
 - b. If they do not have employment authorization, continuing to employ them can lead to fines or criminal liability

8. Recursos

Northwest
IMMIGRANT
RIGHTS
Project

8. Resources

- **Defensa Vecinal de Washington (WAND, por sus siglas en inglés)**
 - Distribuye información sobre los derechos a empresas en todo el estado de Washington. WAND es un grupo comunitario integrado por más de 500 voluntarios que han visitado más de 5000 empresas en todo el estado.
 - <https://linktr.ee/waneighborhooddefense>
- **NWIRP**
 - **En caso de una redada (más de 10 arrestados) → Equipo de Respuesta Legal de NWIRP:** <https://bit.ly/46Vi6v2>
 - [Aviso a organizaciones sin fines de lucro y proveedores de servicios sociales sobre la aplicación de las leyes de inmigración \(en inglés\)](#)
- **Public Counsel - Preguntas Frecuentes :** <https://bit.ly/47HIHfk>
 - Incluye un ejemplo de una póliza/política para empresas pequeñas
- **Guia para Empleadores de NILC:** <https://bit.ly/4hMdKLC>

8. Recursos

- **Contacte a su grupo de respuesta rápida (“RR”) para recibir apoyo.** Aquí tiene algunos (lista no exhaustiva)
 - Wenatchee for Immigrant Justice - acompañamiento & RR: wenatcheeforimmigrantjustice.org
 - Immigrant/Race Justice Group Leavenworth - acompañamiento & RR - <https://www.facebook.com/groups/1201316273403395/>
 - East King Rapid Response - RR: linktr.ee/eastkingrise
 - Thurston Immigrant Solidarity League - acompañamiento & RR: thisl.org

9. Preguntas y Respuestas

Haga sus preguntas en esta parte de nuestro programa!

Northwest
IMMIGRANT
RIGHTS
Project