



I. Antes de que ocurra una redada

A. Solidificar las protecciones en el lugar de trabajo

1. La unión debe hacer cumplir las obligaciones del empleador sobre los asuntos que afectan a los miembros inmigrantes.
 - Debe impugnar las violaciones sobre salud y seguridad, salarios y horarios, y otras violaciones de la legislación laboral. Los cargos pendientes ante la NLRB o las reclamaciones ante la OSHA o el DOL podrían resultar en que ICE posponga o cancele una acción ejecutoria. Tenga en cuenta que la unión podría ser responsable por no representar a los miembros si no impugna el abuso del empleador.
 - La unión podrá solicitar información y negociar sobre las auditorías del formulario I-9 del empleador.
 - Solicitar información acerca de las razones y el alcance de la auditoría, y solicitar copias de los documentos que el empleador recibió de cualquier agencia gubernamental.
 - La unión puede representar a los trabajadores en la reverificación de los documentos de autorización para trabajar.
 - Los empleadores solo están autorizados para volver a verificar los documentos de identidad y de autorización para trabajar que hayan caducado, tales como un permiso de trabajo o visa caducados, pero no una tarjeta de residente legal permanente con una fecha de vencimiento. Si la reverificación se basa en el vencimiento del permiso de trabajo del empleado, se debe negociar para una licencia sin goce de sueldo. Objetar la reverificación ilegal de los trabajadores actuales tales como los extranjeros, residentes permanentes legales, refugiados, asilados, o personas con estatus de protección temporal. Weingarten permite que un representante o delegado de la unión esté presente si un empleador busca reunirse con un trabajador con relación a su autorización para trabajar u otros asuntos de inmigración. Reclamar sobre cualquier acción adversa contra los trabajadores basada en los intentos ilegales de reverificación.
 - Si un empleador obtiene una carta de “inconsistencia de datos” del número del Seguro Social, recuérdle que:
 - Una carta de “inconsistencia de datos” no proporciona autoridad para que un empleador termine la relación laboral, suspenda, despidas temporalmente o imponga otras medidas disciplinarias contra un empleado, y el empleador que lo haga, puede violar la ley federal de trabajo.
 - El propósito de una carta de “inconsistencia de datos” es notificar al empleador cuando el nombre o número de seguro social de un empleado reportado no coincide con los registros del Seguro Social. La SSA no tiene autoridad para hacer cumplir las leyes de inmigración, y el empleador debe dar a los empleados la oportunidad de actualizar sus documentos e información.
 - Se debe asegurar que los contratos tengan disposiciones que establezcan lo siguiente: “La Compañía no disciplinará, despedirá ni actuará en contra de cualquier trabajador que se ausente del trabajo hasta por [NÚMERO] días a causa de un arresto, detención o encarcelamiento, y esos días no se contarán en contra del registro de horas y asistencia del trabajador”.
 - Participar con los empleadores en la aplicación de las leyes de inmigración para establecer protocolos para su interacción con ICE en el lugar de trabajo. (Por ejemplo, confirmar que ICE no puede entrar en una propiedad privada sin una orden firmada por un juez).
2. Capacitar a los miembros, delegados y personal sobre los derechos básicos de los individuos durante una acción ejecutoria de inmigración, el plan de respuesta rápida de la unión y los planes de seguridad familiar.

3. Establecer relaciones con líderes locales de la comunidad, aliados, organizaciones sin fines de lucro, grupos de defensa de los derechos de los inmigrantes y proveedores de servicios legales para estar en comunicación durante las redadas y movilizar a la comunidad para apoyar a los trabajadores y sus familias.
4. Designar a un contacto de la unión para recopilar información de los consulados en su área, centros de detención y cárceles locales, nombre del Agente Especial a Cargo (SAC) local de ICE, y la Oficina del Defensor Público Federal.
5. Desarrollar un plan de medios y designar un vocero de la unión y un vocero de los trabajadores.
6. La unión no tiene ninguna razón para determinar el estatus migratorio de un trabajador; las uniones deben representar a todos los trabajadores independientemente de su estatus. Sin embargo, un representante de la unión no debe ayudar a un trabajador en la presentación de documentos que el representante sabe que son falsos.

B. Realizar un plan de seguridad familiar

1. Recopile y mantenga los documentos importantes en un lugar seguro, realice copias, y entréguelas a una persona de confianza.
2. Identifique abogados de renombre en materia de inmigración, familia y defensa para una respuesta rápida. Hable con un abogado especializado en derecho familiar acerca de la necesidad de firmar un poder para el cuidado de sus hijos y el manejo de sus finanzas.
3. Obtenga los documentos de viaje para todos sus familiares.
4. Lleve consigo una tarjeta de conocer sus derechos (KYR) con información de contacto del abogado confiable y otros contactos de emergencia.
5. La unión debe establecer una operación de comando y un centro de acopio para utilizar como espacio de oficina, comunicación, área de espera, cuidado infantil, y para recibir donaciones de alimentos y dinero en efectivo. Se debe establecer una evaluación de las necesidades de emergencia y el proceso de distribución para las familias afectadas. Esto incluye abordar las necesidades médicas, incluyendo medicamentos, dosis, e información de contacto de los médicos.

CONOZCA SUS DERECHOS

Si le detiene inmigración o la policía:

- ✓ Entregue esta tarjeta al funcionario y permanezca en silencio.
- ✓ La tarjeta explica que usted está ejerciendo su derecho a negarse a contestar cualquier pregunta hasta que haya hablado con un abogado.

Para: Inmigración u otro funcionario

Ahora elijo ejercer mis derechos legales.

- ✓ Permaneceré en silencio, y me niego a contestar sus preguntas.
- ✓ Si me detienen, tengo el derecho a contactar a un abogado inmediatamente.
- ✓ Me niego a firmar cualquier cosa sin la asesoría de un abogado.

Gracias.



II. Durante una redada en el lugar de trabajo

1. ICE debe tener una orden judicial (una orden FIRMADA POR UN JUEZ) o el permiso del empleador para entrar en el lugar de trabajo.
2. ICE puede entrar en un lugar público sin una orden judicial.
3. Los trabajadores deben mantener la calma.
4. Los trabajadores no deben correr. Los representantes de la unión no deben alertar a los trabajadores que inmigración ha llegado o animarles a correr.
5. Un observador de la unión debe documentar (por escrito, y no en grabación) los acontecimientos que ocurran durante una redada.
6. Los trabajadores tienen el derecho de permanecer en silencio.
7. Los trabajadores tienen derecho a un abogado.
8. Los trabajadores tienen derecho a negarse a firmar cualquier cosa sin antes consultar a un abogado.
9. ICE no debe tomar las huellas dactilares de una persona, a menos que ICE ya tenga un motivo para arrestarla. Los trabajadores NO deben dar su consentimiento para que les tomen sus huellas dactilares, y si se las toman, deben decir en voz alta que no están de acuerdo con la toma de sus huellas dactilares.

Usted tiene derechos constitucionales.

- NO ABRA LA PUERTA SI UN AGENTE DEL SERVICIO DE INMIGRACION ESTA TOCANDO A LA PUERTA.
- NO CONTESTE NINGUNA PREGUNTA DEL AGENTE DEL SERVICIO DE INMIGRACION SI EL TRATA DE HABLAR CON USTED. Usted tiene derecho a mantenerse callado. No tiene que dar su nombre al agente. Si está en el trabajo, pregunte al agente si está libre para salir y si el agente dice que sí, váyase. Usted tiene derecho de hablar con un abogado.
- ENTREGUE ESTA TARJETA AL AGENTE. NO ABRA LA PUERTA

I do not wish to speak with you, answer your questions, or sign or hand you any documents based on my 5th Amendment rights under the United States Constitution.

I do not give you permission to enter my home based on my 4th Amendment rights under the United States Constitution unless you have a warrant to enter, signed by a judge or magistrate with my name on it that you slide under the door. I do not give you permission to search any of my belongings based on my 4th Amendment rights.



I choose to exercise my constitutional rights.

These cards are available to citizens and noncitizens alike.



III. Después de que ocurra una redada

Los dirigentes laborales deben trabajar con la comunidad en general para movilizar e intentar que los trabajadores detenidos sean liberados. Se recomienda seguir los siguientes pasos:

- Seguir la pista de los miembros detenidos y comunicarse con sus familiares. Determinar si los miembros son testigos de cargos pendientes ante la NLRB o reclamaciones ante la OSHA o el DOL.
- Si ya no se ha realizado, ayudar a los trabajadores a encontrar representación legal confiable para los detenidos para las audiencias de fianza, defensa para casos de expulsión, y defensa penal.
- Ayudar con la asistencia humanitaria de emergencia para las familias afectadas.
- Realizar un seguimiento de los niños en cuidado temporal y garantizar que todos sean contados y reunidos con la familia.