



## **Derechos y responsabilidades de los empleadores con respecto al control migratorio federal en el lugar de trabajo**

*NOTA: Esta guía se proporciona únicamente con fines informativos y no constituye asesoramiento legal ni reemplaza el conjunto de requisitos establecidos en las leyes y normas federales relativas al Formulario I-9. Se recomienda a las personas, los empleadores y demás entidades que consulten con su asesor legal sobre cualquier cuestión jurídica.*

La legislación del estado de Washington reconoce que los trabajadores inmigrantes contribuyen a la solidez de la economía del estado. Ciertas medidas federales de control migratorio de carácter civil pueden perturbar los lugares de trabajo y las comunidades, y reducir la seguridad comunitaria. Los empleadores tienen derechos y responsabilidades cuando tratan con funcionarios federales encargados del control migratorio. Esta guía, destinada a los empleadores del estado de Washington, fue publicada por la Washington State Attorney General's Office (Oficina del Procurador General del Estado de Washington), de conformidad con el capítulo 49.97 del Revised Code of Washington (RCW, Código Revisado de Washington). La guía se centra en las medidas de control migratorio de las agencias federales y las inspecciones del Formulario I-9.

### **Derechos y responsabilidades de los empleadores durante una inspección del Formulario I-9**

La legislación del estado de Washington, específicamente el [RCW 49.47](#) (Immigrant Worker Protection Act [Ley de Protección de los Trabajadores Inmigrantes]), exige que los empleadores notifiquen a los trabajadores y a sus representantes sindicales o de negociación colectiva cuando las agencias federales procuren inspeccionar los Formularios I-9 de los trabajadores y otros registros relacionados, o tomar medidas para exigir el cumplimiento de la ley con respecto a esos documentos.

### **¿Qué es una inspección del Formulario I-9?**

El Formulario I-9 es un documento federal que completan los empleadores y los trabajadores recién contratados para verificar la identidad y la autorización para trabajar en Estados Unidos. Las [instrucciones](#) del Formulario I-9 contienen una lista de los documentos aceptables que los trabajadores pueden presentar para verificar su identidad y autorización para trabajar. Los empleadores no pueden exigir a los trabajadores ningún documento en particular para completar el Formulario I-9. Los empleadores deben conservar un Formulario I-9 por cada trabajador que siga empleado. Cuando finaliza la

relación laboral, el empleador debe conservar el Formulario I-9 del trabajador durante tres años a partir de la fecha de contratación o durante un año a partir de su último día de trabajo, lo que ocurra más tarde. Los empleadores deberían contar con una política uniforme que establezca si conservarán copias de los documentos que acreditan la identidad o la autorización para trabajar. Los empleadores que utilizan E-Verify deberían seguir las pautas de conservación de documentos de E-Verify.

El gobierno federal puede inspeccionar los documentos del Formulario I-9 en un lugar de trabajo para verificar la identidad de los trabajadores y si están autorizados para trabajar. Para iniciar una inspección del Formulario I-9 (a veces denominada "auditoría del Formulario I-9"), los agentes federales de inmigración emiten un Notice of Inspection (Aviso de inspección) mediante el cual solicitan a los empleadores que entreguen el Formulario I-9 de cada trabajador. El texto de la ley federal está disponible [aquí](#). El aviso puede ir acompañado de una citación (un documento legal que exige a una persona o un empleador entregar determinados registros) en la que se soliciten otros documentos de respaldo, como documentos de nómina.

Por lo general, una vez que un empleador recibe un aviso de inspección de los agentes federales de inmigración, dispone de tres días hábiles para entregar los Formularios I-9 solicitados y cualquier documento adicional.

La Immigrant Worker Protection Act (IWPA, [RCW 49.47](#)) es una ley de Washington que exige a los empleadores del estado notificar a sus trabajadores una vez que reciben de los agentes de inmigración un Notice of Inspection of Form I-9 (Aviso de inspección del Formulario I-9).

### **¿Qué debe hacer un empleador para cumplir con la Immigrant Worker Protection Act después de recibir un Notice of Inspection de un agente federal de inmigración?**

Si los agentes de inmigración se presentan ante un empleador para solicitar la inspección de los Formularios I-9, el empleador debe cumplir con la Immigrant Worker Protection Act y notificar a todos los trabajadores sobre la inspección en un plazo de **cinco (5) días hábiles** desde que los agentes federales de inmigración emiten el Notice of Inspection. Para obtener más información sobre cómo cumplir con la IWPA, visite: [atg.wa.gov/IWPA](http://atg.wa.gov/IWPA).

**\*\*Tenga en cuenta que la ley federal exige que el empleador entregue los Formularios I-9 y la documentación complementaria de los trabajadores en un plazo de tres (3) días hábiles, mientras que, según la ley estatal, el plazo para notificar a los trabajadores sobre la inspección es de cinco (5) días hábiles. Se considera día hábil cualquier día calendario que no sea sábado, domingo o día festivo oficial del estado.\*\***

De acuerdo con el RCW 49.97, **dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la recepción del aviso** de los agentes federales de inmigración sobre una inspección del Formulario I-9, los empleadores deben notificar individualmente a cada trabajador sobre la inspección y también colocar un aviso en un lugar visible para todos los trabajadores.

La notificación individual debe efectuarse mediante entrega en mano al trabajador, correo postal, correo electrónico o mensaje de texto, con un comprobante de envío o entrega.

En los lugares de trabajo donde haya trabajadores representados por un sindicato o por un representante de negociación colectiva, los empleadores también deben enviar los avisos exigidos a los representantes autorizados correspondientes.

Este aviso para los trabajadores debe incluir:

- (A) el nombre de la agencia federal que llevará a cabo la inspección;
- (B) la fecha en que el empleador recibió el aviso de la inspección, y
- (C) los tipos de registros solicitados, además de cualquier otro propósito indicado para la inspección.

Los empleadores deben colocar en un lugar visible para todos los trabajadores el cartel publicado por la Attorney General's Office, que informa a los trabajadores sobre sus derechos conforme a la legislación de Washington. La Washington State Office of the Attorney General (Oficina del Procurador General del Estado de Washington) publicó el cartel en [atg.wa.gov/IWPA](http://atg.wa.gov/IWPA) para ayudar a los empleadores a cumplir con la legislación de Washington.

Al colocar el cartel y el aviso, es importante tener en cuenta dónde se presenta a trabajar el personal. Si el personal acude a una oficina central, puede colocar allí el cartel y el aviso. Si los trabajadores acuden directamente al lugar donde realizan sus tareas, coloque ambos en ese sitio. Puede optar por colocarlos en ambos lugares, ya que los carteles son gratuitos.

La Washington State Office of the Attorney General también publica un modelo de aviso de inspección del Formulario I-9 para ayudar a los empleadores a cumplir con la legislación de Washington.

***Puede consultar el cartel y el modelo de aviso aquí: [www.atg.wa.gov/IWPA](http://www.atg.wa.gov/IWPA)***

Tanto el cartel como el modelo de aviso están disponibles en inglés y en los cinco idiomas distintos del inglés más hablados en el estado: español, ruso, vietnamita, ucraniano y chino mandarín.

### **¿Tiene el empleador la obligación de notificar a un trabajador si los resultados de la inspección indican que hay un error en su Formulario I-9?**

Sí. Si los resultados de la inspección indican que un trabajador no cuenta con autorización para trabajar o que su Formulario I-9 presenta deficiencias, el empleador debe notificar individualmente a ese trabajador y, si corresponde, a su representante sindical o de negociación colectiva **dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la recepción de los resultados de la agencia federal**. La notificación debe entregarse en

mano al trabajador o enviarse por correo postal, correo electrónico o mensaje de texto, con un comprobante de envío o entrega.

Si los resultados de la inspección permiten corregir las deficiencias, el empleador debe ofrecer a ese trabajador y, si corresponde, a su representante sindical o de negociación colectiva distintas fechas y horarios para reunirse y abordar las deficiencias antes de que venza el plazo fijado por la agencia federal para corregirlas.

La Washington State Attorney General's Office (AGO) publica un modelo de aviso, "Notice to affected workers" (Aviso para los trabajadores afectados), para ayudar a los empleadores a cumplir con la legislación de Washington.

**Puede consultar el modelo de aviso aquí: [www.atg.wa.gov/IWPA](http://www.atg.wa.gov/IWPA)**

El modelo de aviso está disponible en inglés y en los cinco idiomas distintos del inglés más hablados en el estado: español, ruso, vietnamita, ucraniano y chino mandarín. El aviso debe proporcionarse en el idioma que se utilice habitualmente para la comunicación entre el empleador y el trabajador afectado.

### **¿Qué puede hacer un empleador si los agentes federales de inmigración se presentan y solicitan realizar una inspección del Formulario I-9 sin previo aviso?**

Si los funcionarios federales, incluidos los de ICE, quieren revisar los registros del Formulario I-9 de un empleador, la ley federal exige que notifiquen al empleador con al menos tres días hábiles de anticipación. Aunque los funcionarios federales pueden pedirle que renuncie a ese plazo de aviso, el empleador puede negarse. Si esto ocurre, el empleador debería consultar a su abogado.

Los empleadores también deberían cumplir con los requisitos de notificación a los trabajadores establecidos en la Immigrant Worker Protection Act.

### **¿Están obligados los empleadores a realizar auditorías internas del Formulario I-9?**

No. Los empleadores no tienen la obligación de realizar auditorías internas del Formulario I-9. Pueden realizar una auditoría interna para comprobar que sus registros estén en orden por si los agentes federales de inmigración realizan una inspección. Se recomienda a los empleadores consultar a su asesor legal antes de realizar una auditoría interna. Las auditorías internas del Formulario I-9 no deben realizarse con fines ilícitos, por ejemplo, para amenazar a los trabajadores con consecuencias migratorias por haber ejercido sus derechos en el lugar de trabajo. Toda auditoría interna del Formulario I-9 debe cumplir con todas las leyes federales, estatales y locales aplicables contra la discriminación y las represalias. También debe cumplir con los convenios colectivos de trabajo aplicables. Si un empleador realiza auditorías internas del Formulario I-9 de manera irregular o aleatoria, audita únicamente a determinados trabajadores o somete específicamente a una auditoría a trabajadores de ciertas nacionalidades, es posible que las esté realizando con fines ilícitos.

## **Derechos y responsabilidades de los empleadores fuera del contexto de una inspección del Formulario I-9**

### **¿Cuál es la diferencia entre una inspección del Formulario I-9 y una "redada en el lugar de trabajo"?**

En una inspección del Formulario I-9, los agentes de inmigración procuran revisar los registros del empleador que acreditan la autorización laboral de los trabajadores. Se suele hablar de una "redada en el lugar de trabajo" cuando los agentes de inmigración se presentan allí para interrogar a los trabajadores y detener a quienes consideran que están en Estados Unidos sin la documentación correspondiente.

### **¿Los empleadores tienen la obligación de permitir el ingreso de agentes federales de inmigración a sus lugares de trabajo?**

La obligación de los empleadores de permitir que los agentes federales de inmigración ingresen a sus lugares de trabajo depende de determinadas circunstancias. Los agentes federales de inmigración pueden entrar en las áreas abiertas al público. Por lo general, solo pueden entrar en áreas no públicas si cuentan con el consentimiento válido de una persona autorizada para otorgarlo, una orden judicial válida y firmada que autorice el ingreso u otra excepción legal reconocida, como una emergencia u obligaciones contractuales específicas. **Se recomienda a los empleadores que consulten con sus abogados todos los asuntos y dudas legales.** Puede consultar orientación general sobre los derechos de las personas y entidades en Washington en relación con este tema en: [Conozca sus derechos: Control migratorio civil en Washington | Estado de Washington](#)

### **¿Qué se entiende por área "privada" o "no pública" en un lugar de trabajo?**

Un área no pública es aquella que, por lo general, no está abierta al público ni es accesible para este, y cuyo ingreso está bajo el control del propietario, el arrendatario, el empleador o el ocupante legal. Que un área se considere no pública depende de las reglas de acceso que se apliquen en la práctica y de los controles físicos u operativos existentes. Algunos ejemplos de áreas no públicas son las oficinas de acceso exclusivo para empleados, las cocinas, las salas de descanso, los depósitos, los almacenes o las áreas de producción; las áreas ubicadas detrás de puertas cerradas con llave, puntos de acceso mediante credencial, mostradores, portones o carteles que digan "Employees Only" ("Solo empleados"), y las oficinas privadas o salas de conferencias a las que los visitantes no suelen tener acceso. Algunos ejemplos de áreas públicas son el área de ventas de un establecimiento minorista durante el horario comercial y el comedor de un restaurante abierto a los clientes.

## **¿Qué puede hacer un empleador para prepararse ante las medidas de control migratorio o las redadas en el lugar de trabajo?**

Los empleadores deberían consultar a sus abogados sobre sus opciones legales antes de que se produzca una redada u otra medida de control migratorio.

Los empleadores pueden colaborar con los trabajadores para elaborar un plan de respuesta ante la posibilidad de que agentes federales de inmigración se presenten en el lugar de trabajo. Entre las medidas que pueden incluirse en el plan se encuentran las siguientes:

- Contacto:
  - Designar a un gerente u otro trabajador como persona de contacto en caso de que se presenten agentes federales de inmigración en el lugar de trabajo.
- Comunicación:
  - Verificar que la información de contacto de emergencia de los trabajadores esté actualizada o establecer una "cadena de llamadas" para comunicarse rápidamente con las familias de los trabajadores.
  - Compartir información sobre Know Your Rights (Conozca sus derechos). Por ejemplo, los trabajadores generalmente pueden guardar silencio y negarse a responder preguntas cuya respuesta sea voluntaria. No deben firmar documentos que no comprendan y pueden pedir hablar con un abogado. El empleador puede recordarles este derecho, pero no debe impedirles que respondan a los agentes federales de inmigración.
  - Animar a los trabajadores a mantener la calma y a no salir corriendo, esconderse, entorpecer la labor de los agentes ni obstaculizar las medidas de control migratorio. Si los trabajadores salen corriendo al ver a los agentes federales de inmigración, podrían ser arrestados independientemente de su estatus migratorio o de la existencia de una orden.
- Práctica:
  - Ensayar el plan para que todos conozcan su función y para poder detectar y resolver cualquier problema.

## **¿Qué puede hacer un empleador si los funcionarios federales intentan ingresar a un lugar de trabajo o realizar una redada?**

Los empleadores pueden recopilar información, incluidos los nombres de los agentes. También pueden solicitar las tarjetas de presentación de los agentes. Si los agentes solicitan información específica o acceso a espacios privados no abiertos al público, los empleadores o la persona que designen pueden solicitar que les muestren la orden judicial o la citación para determinar si intentan exceder el alcance de la orden. Los empleadores pueden solicitar más tiempo para proporcionar documentos legales. Si los

agentes intentan ingresar a áreas que no están comprendidas en el alcance de la orden judicial, los empleadores pueden negarles el acceso.

Los empleadores podrían preparar declaraciones como las siguientes:

- "Soy el empleador. No puede dirigirse a otras áreas del lugar de trabajo sin mi permiso".
- "Esta es un área privada. No puede ingresar sin una orden judicial firmada por un juez. ¿Tiene una orden judicial?"

La información que los empleadores deban proporcionar y el acceso que deban permitir a las áreas privadas no abiertas al público dependerán de la orden presentada por los agentes federales de inmigración. Los empleadores deberían comunicarse con sus abogados para confirmar la validez de la orden. Por lo general, los representantes de los empleadores pueden negarse a responder preguntas cuya respuesta sea voluntaria y optar por guardar silencio, pero no deben hacer declaraciones falsas ni obstaculizar la labor de los agentes y deben cumplir con los procedimientos legales válidos.

Después de una "redada en el lugar de trabajo", los empleadores deben notificar a los trabajadores y, si corresponde, al sindicato o representante de negociación colectiva que los represente.

### **¿Qué puede hacer un empleador si los agentes federales de inmigración arrestan a sus trabajadores?**

Si los agentes de inmigración se presentan en un lugar de trabajo para realizar una redada, ejecutar una orden judicial o por cualquier otro motivo, y algún trabajador es detenido o llevado fuera del lugar de trabajo, los empleadores siguen teniendo la obligación legal de asegurarse de que **todos los trabajadores reciban oportunamente el pago correspondiente** por el trabajo realizado. Para facilitar ese proceso, los empleadores pueden preguntarles a los agentes adónde podrían trasladar al trabajador.

Conforme a la ley del estado de Washington, los trabajadores podrían tener derecho a usar su licencia por enfermedad remunerada para prepararse para procedimientos ante un tribunal de inmigración, asistir a ellos o participar en ellos. Para obtener más información, consulte [RCW 49.46.210](#).

Los empleadores pueden seguir los procedimientos establecidos relativos a los contactos de emergencia, conforme a las instrucciones del trabajador y las obligaciones de privacidad aplicables.

### **¿Cuál es la diferencia entre una orden administrativa y una orden judicial?**

Si los agentes federales de inmigración se presentan en el lugar de trabajo, pueden mostrar documentos como una orden judicial o una orden administrativa. Una orden o citación judicial es emitida por un tribunal y firmada por un juez o un secretario judicial, mientras que una orden administrativa es emitida por una agencia federal, como el US

Department of Homeland Security (DHS, Departamento de Seguridad Nacional de Estados Unidos). Los agentes de inmigración y los jueces de inmigración son funcionarios administrativos; no son jueces federales facultados para emitir órdenes judiciales. Para ingresar sin consentimiento a un espacio privado, los agentes federales de inmigración deben contar con la autorización de un juez. Si los agentes de inmigración afirman que tienen una resolución judicial, una orden, una citación u otro documento que les permite ingresar sin consentimiento, el empleador puede pedir que le permitan revisarlo antes de autorizarlos a ingresar. El empleador debería comprobar que la orden judicial esté firmada por un juez, siga vigente, indique el lugar y la fecha correctos y describa el registro autorizado. El empleador no tiene la obligación de permitir el acceso más allá de lo autorizado por la orden y debería comunicarse de inmediato con un asesor legal. Una citación u orden de inmigración, también conocida como citación u orden "administrativa", no equivale a una citación u orden judicial (consulte [Immigration Enforcement Document Samples](#)).

Los empleadores deberían comunicarse con sus abogados para confirmar la validez de la orden o citación.

### **¿Qué puede hacer un empleador cuando los agentes federales de inmigración solicitan información sobre sus trabajadores?**

Si no existe un Notice of Inspection formal del Formulario I-9, una resolución judicial, una orden judicial o una citación judicial, los empleadores no tienen la obligación de compartir, proporcionar ni divulgar la información personal de sus trabajadores con fines de control migratorio. Aunque los agentes tengan una orden administrativa, por lo general esta no puede obligar a los empleadores a proporcionar ni compartir información sobre sus trabajadores. Si un agente de inmigración solicita acceso a los sistemas electrónicos de un empleador que contienen información sobre los trabajadores, el empleador no tiene la obligación de concedérselo, a menos que los agentes cuenten con una orden o citación judicial. Incluso en ese caso, el empleador podría tener opciones legales que debería analizar con su abogado.

ICE u otros agentes de inmigración pueden presentarse ante un empleador para buscar a una persona determinada o solicitar los registros de un trabajador en particular. Si reciben una solicitud verbal o una orden administrativa, los empleadores tienen los siguientes derechos:

- No están obligados a informar si el trabajador está trabajando ese día o no.
- No están obligados a llevar a los funcionarios federales hasta donde se encuentra el trabajador.
- No están obligados a pedirles a los trabajadores que se presenten en el área pública.
- No están obligados a desbloquear sistemas electrónicos, abrir archivos ni permitir el acceso a espacios no públicos.

## **Otras protecciones relacionadas con el lugar de trabajo**

Además de la IWPA, existen otras leyes estatales vigentes que protegen a los trabajadores inmigrantes en el lugar de trabajo.

### **Washington Law Against Discrimination (Ley contra la Discriminación de Washington) en el lugar de trabajo**

Los empleadores de Washington no pueden discriminar a los trabajadores por motivos de raza, color, credo (religión), origen nacional, ciudadanía o estatus migratorio, sexo, estado civil, edad (40 años o más), orientación sexual, identidad de género, expresión de género, condición de veterano o militar o presencia de una discapacidad física, mental o sensorial (como el VIH o la hepatitis C), ni por el uso de un perro guía adiestrado o un animal de servicio por parte de una persona con discapacidad. Esto incluye negarse a contratar a una persona, pagarle menos, reducirle las horas de trabajo o modificar desfavorablemente y de cualquier otro modo sus condiciones laborales. Puede encontrar más información sobre las leyes contra la discriminación del estado de Washington, [RCW 49.60](#), en el sitio web de la Washington State Human Rights Commission (Comisión de Derechos Humanos del Estado de Washington): <https://www.hum.wa.gov/>

### **Immigration Retaliation Law (Ley contra las represalias por motivos migratorios) en Washington**

Los empleadores de Washington también tienen prohibido tomar represalias contra los trabajadores o amenazarlos debido al estatus migratorio que se les atribuya a ellos o a sus familiares, como medio de coacción para infringir determinadas leyes laborales. [RCW 49.46.370](#). Los empleadores no pueden valerse del estatus migratorio para impedir que los trabajadores defiendan determinados derechos en el lugar de trabajo o promuevan determinadas condiciones laborales. En general, es contrario a la ley del estado de Washington tomar represalias contra un trabajador por ejercer sus derechos mediante amenazas de realizar una auditoría interna de los documentos de autorización laboral o de llamar a las autoridades de inmigración.

### **Licencia por enfermedad remunerada para procedimientos de inmigración**

Algunos trabajadores del estado de Washington tienen derecho a usar su licencia por enfermedad remunerada para prepararse para procedimientos ante un tribunal de inmigración, asistir a ellos o participar en ellos, conforme a [RCW 49.46.210](#). El Department of Labor and Industries (L&I, Departamento de Labor e Industrias) ofrece a los empleadores y trabajadores más información sobre la Washington's Paid Sick Leave (Licencia por enfermedad remunerada de Washington) y la legislación correspondiente: <https://lni.wa.gov/workers-rights/leave/paid-sick-leave/index>.

### **Ley Keep Washington Working**

La Keep Washington Working Act (KWW, Ley para que Washington siga trabajando) prohíbe que determinadas agencias públicas y las fuerzas del orden estatales y locales de Washington soliciten información sobre el estatus migratorio cuando no lo exijan otras leyes, compartan información con agentes de inmigración cuando no lo exijan otras leyes o detengan a una persona con fines de control migratorio civil, salvo que se aplique

alguna excepción. Los empleadores públicos deberían familiarizarse con la KWW, conforme a lo dispuesto en [RCW 43.10.315](#), [RCW 43.17.420-425](#) y [RCW 10.93.160](#). Puede consultar más información sobre Keep Washington Working en el [sitio web](#) de la Washington State Attorney General's Office.

### **Preguntas adicionales**

Si tiene dudas o inquietudes sobre cómo proceder si un agente de inmigración se presenta en su lugar de trabajo, se recomienda que consulte a un abogado para que responda sus preguntas y le brinde asesoramiento legal. Puede consultar listas de abogados con licencia que ejercen el derecho migratorio a través de la Washington State Bar Association (WSBA, Colegio de Abogados del Estado de Washington) (<https://www.wsba.org/for-the-public/find-legal-help>) o la American Immigration Lawyers Association (AILA, Asociación Estadounidense de Abogados de Inmigración) (<https://ailalawyer.com/>). Este documento debe considerarse una guía general, y la AGO no está autorizada a brindar asesoramiento legal a particulares.

Como alternativa, puede recurrir a los siguientes recursos:

- Washington Immigrant Solidarity Network (WAISN) Deportation Defense Hotline (Línea de Defensa contra la Deportación de la Red de Solidaridad de Inmigrantes de Washington): 1-844-724-3737. Horario: de lunes a viernes, de 6 a. m. a 6 p. m. Servicios de interpretación disponibles en casi 300 idiomas. Información sobre Know Your Rights, derivaciones a servicios legales, recursos y acompañamiento. <https://waisn.org/what-we-do/deportation-defense/hotline/>
- El Northwest Immigrant Rights Project (NWIRP, Proyecto por los Derechos de los Inmigrantes del Noroeste) ofrece servicios legales y defensa de los derechos de los inmigrantes en el estado de Washington. Puede comunicarse con la organización por correo electrónico: [info@nwirp.org](mailto:info@nwirp.org). Para obtener más ayuda de NWIRP, visite: <https://www.nwirp.org/get-help/>
- Puede encontrar más organizaciones y recursos en: [atg.wa.gov/iwpa](http://atg.wa.gov/iwpa)

