

LISTA DE VERIFICACIÓN DE PREPARACIÓN DEL EMPLEADOR

Aplicación de las leyes de inmigración en su negocio



Use esta lista de verificación para ayudar a su negocio a prepararse ante un posible encuentro con agentes de inmigración.

✓ ANTES

Complete los pasos de preparación ahora para que usted y sus empleados sepan qué hacer.

✓ DURANTE

Siga la lista de verificación si los agentes llegan a su negocio.

✓ DESPUÉS

Use la lista de verificación para documentar lo sucedido y planificar los siguientes pasos.

i MANTENGA ESTA LISTA DE VERIFICACIÓN ACCESIBLE Y ASEGÚRESE DE QUE LOS GERENTES Y EMPLEADOS COMPRENDAN SUS ROLES.

ANTES: PREPARACIÓN DE SU PLAN



- | | | | |
|---|---|---|--------------------------|
| 1 | Cree un plan de preparación empresarial por escrito. | Cree un plan por escrito que detalle qué hacer si los agentes de inmigración llegan a su negocio. Practique el plan con sus empleados de manera anticipada. Si necesita apoyo adicional, busque asistencia legal. Integre las siguientes acciones en su política por escrito. | ☐ |
| 2 | Identifique a los representantes de la empresa. | Designa al menos a dos representantes de la empresa para hablar con los agentes de inmigración si estos vienen a su negocio. Asegúrese de que todos los empleados conozcan los nombres de los representantes de la empresa y cómo contactarlos. Capacite a los representantes de la empresa sobre qué hacer si vienen los agentes. | ☐ |
| 3 | Marque las áreas privadas y públicas. | Coloque letreros como “Área restringida: solo empleados” o “Solo personal autorizado” para indicar que un espacio no es público. Mantenga las puertas de las áreas privadas cerradas o con llave. Use letreros, vallas o barreras físicas para marcar claramente y limitar el acceso a las áreas privadas de su negocio. | ☐ |
| 4 | Organice y separe sus registros I-9. | Si se encuentra en California y se le notifica sobre una inspección de inmigración, tiene la obligación de proporcionar a los empleados un aviso por escrito dentro de las 72 horas posteriores a la recepción de un aviso de inspección. También debe informar a los empleados si las autoridades de inmigración han señalado alguna irregularidad en su autorización de trabajo. Los empleadores deben mantener los documentos importantes del formulario I-9 separados de otra información confidencial de los empleados o clientes. | ☐ |
| 5 | Tome nota de los contactos de emergencia. | La ley Conozca Sus Derechos en el Lugar de Trabajo (SB 294) exige que los empleadores proporcionen a todos los empleados la oportunidad de nombrar un contacto de emergencia. Notifique al contacto de emergencia designado de su empleado si este es arrestado o detenido en el lugar de trabajo, fuera del lugar de trabajo pero durante el horario laboral, o durante el desempeño de sus funciones, y usted tiene conocimiento del arresto o la detención. | ☐ |
| 6 | Capacite a los empleados sobre el plan de la empresa y sobre sus derechos. | Organice una reunión para capacitar a sus empleados sobre el plan, asegurándose de que comprendan sus derechos durante un encuentro con agentes de inmigración. | ☐ |
| 7 | Designa a una persona de confianza y proteja los activos de su negocio. | Si de repente usted no está disponible, alguien de su confianza debe poder intervenir y mantener su negocio en funcionamiento. Cree un plan con antelación e identifique a una persona de confianza que pueda acceder a información clave como cuentas bancarias, nómina y contactos de proveedores. Un poder notarial puede autorizar a esa persona a hacerse cargo de responsabilidades esenciales, como pagar a los empleados, administrar las cuentas y mantener las operaciones en funcionamiento. | ☐ |

DURANTE: PONGA SU PLAN EN ACCIÓN



- | | | | |
|----------|--|---|--------------------------|
| 1 | Notifique a los representantes de su empresa. | Cuando los agentes de inmigración lleguen a su negocio, los empleados deben ponerse en contacto con los representantes de la empresa para que hablen con los agentes. Si los agentes de inmigración desean entrar a un área privada del lugar de trabajo, haga que sus empleados les indiquen a los agentes un lugar específico donde esperar (por ejemplo, una oficina principal) y les digan que solo el representante de la empresa está autorizado para revisar las órdenes judiciales o para conceder acceso a las áreas privadas. | ☐ |
| 2 | Verifique si tienen una orden judicial. | El representante de su empresa debe pedir ver una orden firmada por un juez. Es ilegal que los empleadores o sus empleados den permiso a los agentes de inmigración para ingresar a áreas de trabajo privadas sin una orden judicial válida firmada por un juez. | ☐ |
| 3 | Acompañe a los agentes; manténgalos en áreas autorizadas. | Si los agentes tienen una orden judicial válida, haga que el representante de su empresa los acompañe y asegúrese de que el registro se mantenga dentro de los límites autorizados en la orden. No bloquee físicamente a los agentes ni interfiera. Esto podría darles a los agentes una razón para detenerlo. No tiene que ayudar a los agentes a clasificar a las personas por su estatus migratorio o su país de origen. | ☐ |
| 4 | Documente y grabe el encuentro. | Desde una distancia segura, grabe la interacción con su teléfono o tome notas. Escriba la información clave después del encuentro. | ☐ |

DESPUÉS: ACCIONES POSTERIORES AL OPERATIVO



- | | | | |
|----------|--|---|--------------------------|
| 1 | Notifique a los contactos de emergencia designados. | Si un empleado es arrestado o detenido en el lugar de trabajo, fuera del lugar de trabajo pero durante el horario laboral, o durante el desempeño de sus funciones, y usted tiene conocimiento del arresto o la detención de dicho empleado, está obligado a notificar a su contacto de emergencia, si se ha proporcionado uno. | ☐ |
| 2 | Pague todos los salarios adeudados. | La ley de California exige que los empleadores paguen todos los salarios finales a los empleados que no regresen al trabajo, incluidos aquellos que están detenidos o que de otro modo no puedan regresar. Cuando un empleado renuncia, los salarios finales deben pagarse dentro de las 72 horas. Cuando un empleado es despedido sin previo aviso, los salarios finales deben pagarse de inmediato. | ☐ |
| 3 | Hable con su equipo. | Se recomienda realizar una reunión lo antes posible una vez que los agentes se retiren. Reconozca lo que los empleados presenciaron y deje claro que la empresa respalda sus derechos. Recuerde a los empleados que la ley de California prohíbe las represalias contra cualquier empleado que ejerza sus derechos durante una visita de agentes de inmigración y que todas las protecciones laborales de California siguen vigentes, sin importar su estatus migratorio. | ☐ |
| 4 | Busque ayuda. | Si un empleado es arrestado o detenido, los siguientes recursos podrían ser de ayuda: | ☐ |



Acceda a la guía completa de preparación para empleadores



Proveedores de servicios legales de California



Asistencia legal en materia de inmigración

i Esta información se brinda solo con fines informativos generales y no representa asesoría legal. La información puede cambiar con el tiempo y, aunque trabajaremos para implementar actualizaciones oportunas y garantizar la exactitud, es posible que no siempre sea totalmente precisa o esté actualizada.