

Redada en el lugar de trabajo por parte del Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (ICE): derechos y responsabilidades

Alcance de la operación

La preparación es fundamental. Por más que un empleador verifique correctamente la autorización de trabajo de todos sus empleados, el ICE podría investigar el lugar de trabajo.

Notifique al asesor legal. Cuando el ICE llegue al lugar de trabajo, llame de inmediato a su abogado de inmigración de Greenberg Traurig (GT). El/La recepcionista o representante de la empresa puede decirles a los funcionarios que, de acuerdo con la política corporativa, están llamando al abogado de la empresa.

Proceso de redada. Los funcionarios del ICE tienen la libertad de ingresar a cualquier área pública del lugar de trabajo, pero deben tener una orden de registro válida o el consentimiento del empleador para ingresar a áreas privadas.

- La orden válida debe estar firmada por un juez y llevar la fecha. Incluirá un plazo dentro del cual debe efectuarse el registro, una descripción de las instalaciones que se van a registrar y una lista de los documentos que se van a registrar e incautar.
- El funcionario del ICE entregará la orden de registro a algún recepcionista o representante de la empresa y avisará a los demás agentes para que entren.
- La empresa puede aceptar la orden, pero no dar su consentimiento al registro. Aunque la empresa no dé su consentimiento, el registro se llevará a cabo; no obstante, la empresa podrá impugnarlo posteriormente si tiene motivos para ello.
- Dependiendo del tipo de negocio, el ICE puede exigir que se apaguen los equipos y que nadie abandone las instalaciones sin una autorización.
- El ICE puede llevar a los empleados a un área confinada para interrogarlos.

Situaciones posteriores a la redada. La investigación no termina cuando el ICE abandona las instalaciones. El ICE revisará minuciosamente los documentos incautados durante la redada, y la investigación, incluida la vigilancia encubierta, puede prolongarse durante muchos meses.

Derechos y responsabilidades

Los empleadores tienen varios derechos y responsabilidades durante las redadas del ICE en el lugar de trabajo:

- Si se presenta una orden de registro, examínela para asegurarse de que esté firmada por un juez, se entregue dentro del plazo permitido y que el registro del área y los documentos estén dentro del alcance de la orden. Asegúrese de enviarle una copia de la orden a su abogado.
- Anote el nombre del agente supervisor del ICE y el nombre del fiscal de EE. UU. que fue asignado al caso.
- Haga que al menos un representante de la empresa siga a cada agente por las instalaciones. Tome nota de los documentos incautados y pregunte si puede hacer copias antes de que se los lleven. Si el ICE no está de acuerdo, puede obtener copias más adelante.
- No obstruya ni interfiera en las actividades del ICE ni de los agentes.
- Si los funcionarios presentan una orden válida y desean acceder a instalaciones cerradas/áreas privadas, facilíteles el acceso.
- Opóngase a un registro que esté fuera del alcance de la orden. No entre en un debate o discusión, simplemente presente su oposición al agente.
- Solicite las adaptaciones razonables, según sea necesario. Si los agentes insisten en incautar algo que es vital para su operación, explique por qué es vital y pida permiso para fotocopiarlo antes de que incauten el original. Las solicitudes razonables suelen concederse.
- Proteja el material privilegiado.
 - Si los agentes desean examinar documentos designados como confidenciales entre abogado y cliente, indíqueles que son confidenciales y solicite que los documentos no sean inspeccionados por los agentes hasta que usted pueda hablar con su abogado.
 - Si los agentes insisten en incautar dichos documentos, usted no podrá impedirles que lo hagan.
- Pida una copia de la lista de documentos incautados durante el registro. Los agentes están obligados a facilitarle este inventario.
- Los representantes de la empresa no deben hacer declaraciones a los agentes ni ser interrogados antes de consultar con un abogado.
- No esconda a los empleados ni les ayude a abandonar las instalaciones. No proporcione información falsa o engañosa, no niegue falsamente la presencia de empleados identificados ni destruya documentos.
- Tenga en cuenta la salud y el bienestar de los empleados, pues a veces las acciones de cumplimiento de la ley pueden durar horas. Si un empleado necesita medicamentos o atención médica o si los empleados son los principales cuidadores de niños, comunique estas situaciones a los funcionarios del ICE.
- En el caso de los contratistas que son empleados por una empresa de contratación de personal: dirija las preguntas de inmigración relacionadas con un contratista a la empresa de contratación de personal.

Los empleados tienen derecho a guardar silencio y a disponer de un abogado:

- Usted puede preguntar si sus empleados son libres de abandonar el lugar. Puede informales a los empleados que tienen libertad para hablar o no con el ICE, pero no les diga que se nieguen a hablar con los agentes.
- Los empleados no tienen que responder a preguntas sobre su situación migratoria, país de nacimiento o sobre cómo entraron a los Estados Unidos.
- Si el ICE intenta determinar la situación migratoria de los empleados pidiéndoles que se agrupen según su situación, no tienen que moverse o pueden moverse a un área que no esté designada para un grupo específico.
- Los empleados pueden negarse a mostrar documentos de identidad que revelen su país de nacionalidad o ciudadanía.
- Si los empleados son detenidos o puestos bajo custodia, asegúrese de que sus familias sean contactadas y de que se les pague el dinero que se deba.

La información contenida en el presente documento tiene fines meramente informativos, es de carácter general y no pretende ni debe interpretarse como una opinión o asesoría legal sobre un asunto o circunstancia fáctica específica. Esta información tampoco pretende crear, y su recepción no crea, una relación abogado-cliente entre usted y la firma. Consulte a un abogado para obtener asesoría legal.