

Cuando el ICE entra en acción

El Servicio de Inmigración
y Control de Aduanas
de EE. UU. en el lugar
de trabajo

Obtenga más información
en www.ice.gov



La siguiente información no constituye asesoría legal, razón por la cual la Asociación Nacional de Constructores de Viviendas de los Estados Unidos (NAHB, por sus siglas en inglés) recomienda a sus miembros que trabajen con un abogado local para establecer un protocolo de cumplimiento que se adapte a sus necesidades específicas. Para encontrar un abogado en su área que se especialice en leyes de inmigración, visite <http://www.aialawyer.com/>

Una agente del Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (ICE, por sus siglas en inglés) de EE. UU. llega a su lugar de trabajo en una tarde calurosa y soleada. Tiene una notificación de auditoría, e insiste en hablar con los trabajadores y revisar sus registros inmediatamente.

¿Qué debe hacer usted? ¿Qué deben hacer sus empleados si usted no está?

Cada vez son más los miembros de la NAHB que se enfrentan a esta y otras situaciones de control en su lugar de trabajo, ya que el ICE ha intensificado la supervisión de las obligaciones de los empleadores de verificar la validez de la identidad y el empleo de cada trabajador.

En julio del 2018, el ICE y la Oficina de Investigaciones de Seguridad Nacional (HSI, por sus siglas en inglés) anunciaron los resultados de una operación a nivel nacional en la que se habían enviado notificaciones de inspección de auditoría del Formulario I-9 a más de 5,200 empresas desde ese mes de enero.

Además de las auditorías del Formulario I-9, el ICE y la HSI realizan redadas en los lugares de trabajo para crear una “cultura de cumplimiento” entre los empleadores. Las redadas en los lugares de trabajo han aumentado drásticamente bajo la administración Trump.

Por ejemplo, durante la ejecución de una orden de registro en junio del 2018, las autoridades identificaron a 146 empleados que trabajaban en una empresa procesadora de carne en Ohio y que estaban en condiciones

de ser detenidos por infracciones de las leyes de inmigración. Asimismo, en agosto del 2018, durante una operación multiestatal dirigida por el ICE y la HSI, las autoridades emitieron órdenes de registro por infracciones de contratación en el lugar de trabajo contra empresas agrícolas en Nebraska y Minnesota. Durante la ejecución de estas órdenes de registro, 133 trabajadores fueron detenidos en vía administrativa por infracciones de las leyes de inmigración.

Ahora más que nunca, [los empleadores deben ser conscientes de su obligación de cumplir la ley](#) y saber cómo manejar las visitas del ICE. Los empleadores que contraten a sabiendas a trabajadores ilegales o continúen empleando a trabajadores no autorizados podrían enfrentarse a acciones penales.

La NAHB se unió a los expertos en leyes de inmigración de Greenberg Traurig, incluida Laura Foote Reiff, quien ha trabajado con constructores de todo el país, para proporcionar a los miembros de NAHB información sobre qué hacer durante una visita del ICE.

INFORMACIÓN BÁSICA

¿En qué consiste la ley?

La Ley de Reforma y Control de la Inmigración (IRCA, por sus siglas en inglés) de 1986 obliga a los empleadores a [verificar la identidad y la autorización de empleo en EE. UU. de todos los empleados](#) contratados a partir del 6 de noviembre de 1986. La IRCA impone sanciones civiles y penales por infracciones relacionadas con el empleo.

Para documentar el cumplimiento de este requisito de verificación, los empleadores deben utilizar el [Formulario I-9: Formulario de Verificación de Elegibilidad de Empleo](#). Los empleadores deben conservar los registros originales del Formulario I-9 de todos los empleados activos y de algunos exempleados, y permitir su inspección.

¿Cómo se hace cumplir la ley?

El ICE hace cumplir las leyes de verificación del empleo mediante [dos tipos diferentes de inspecciones](#): **Auditorías administrativas y Redadas autorizadas por un juez.**

La **Auditoría administrativa** inicia cuando el ICE emite una Notificación de Inspección (NOI, por sus siglas en inglés) para imponer la presentación de los Formularios I-9 y otros materiales relacionados. Por ley, los empleadores pueden disponer de al menos tres días hábiles para presentar los Formularios I-9. La NOI también puede ir acompañada de una citación judicial (una orden judicial para presentar documentos).

El ICE revisa los registros para verificar el cumplimiento de las disposiciones legales descritas anteriormente. Por lo general, las infracciones se dividen en dos categorías: procedimentales y sustantivas. Las infracciones procedimentales, o técnicas, se definen como errores de papeleo que no impiden encontrar un empleo autorizado en EE. UU. Las infracciones sustantivas son deficiencias más graves en el Formulario I-9 que ponen en duda la validez de la autorización de empleo en sí.

En una **Redada autorizada por un juez**, el funcionario del ICE debe tener una orden y, por lo general, tendrá una citación judicial que autorice la inspección y la revisión inmediatas de las instalaciones y los registros del empleador. Las redadas ocurren con

mucha menos frecuencia que las auditorías administrativas; sin embargo, el empleador debe estar preparado para cualquiera de los dos casos.

¿Cómo se prepara un empleador para recibir una visita del ICE?

Los empleadores deben consultar con un abogado que se especialice en inmigración y establecer un protocolo de respuesta en caso de redada o auditoría.

- Documente un proceso uniforme para responder a las visitas realizadas por el ICE a los lugares de trabajo, incluida la recepción de una NOI, así como la citación judicial y las órdenes que la acompañen.
- Capacite al personal para que pueda hablar con un funcionario del ICE y saber hacia dónde dirigirlo desde el momento de su llegada hasta el final de la visita.
 - Deben solicitar al funcionario del ICE que se identifique
 - Deben solicitar la documentación de autorización (NOI u orden)
 - Deben informar a los agentes del ICE que la empresa está representada por un abogado externo y/o tiene un protocolo para dichas visitas
- Asegúrese de que un abogado experto en inmigración esté disponible para proporcionar orientación durante y después de una visita del ICE.
- Asegúrese de que un alto dirigente de la empresa o de la obra en construcción esté designado para recibir el servicio de la NOI o la orden y escalar el proceso de respuesta mediante canales internos, según sea necesario.

continúa en la pág. 5

CONTROL EN EL LUGAR DE TRABAJO DE LOS REGISTROS DEL FORMULARIO I-9 DE LOS EMPLEADORES

Características de la ley	Auditoría administrativa	Redada autorizada
Notificación de Inspección (NOI) emitida para imponer a los empleadores la presentación de los Formularios I-9 y otros materiales relacionados	✓	
Los empleadores disponen de al menos tres (3) días hábiles para presentar los Formularios I-9	✓	
Los errores de papeleo que no se corrigen pueden generar sanciones y cargos más graves para el empleador	✓	
La NOI puede ir acompañada de una orden judicial o administrativa (citación judicial) que exija la presentación de documentos	✓	✓
La orden puede ir acompañada de una orden judicial o administrativa (citación judicial) que exija la presentación de documentos	✓	✓
Inspección y revisión inmediatas de las instalaciones y los registros del empleador		✓
Orden del ICE para registrar el sitio de construcción/trabajo		✓
Autorizada por un juez		✓
Las detenciones pueden producirse en el sitio		✓
La revisión de los documentos por parte del ICE puede tardar entre 3 y 6 meses	✓	✓

AUDITORÍAS ADMINISTRATIVAS

¿Cómo responde un empleador a una Auditoría administrativa?

Es importante recordar que los documentos entregados al ICE no pueden ser devueltos. Lo mismo ocurre con las declaraciones hechas a un funcionario del ICE, incluido el intercambio involuntario de información adversa. Y recuerde, aunque parezca amigable, un funcionario del ICE no debe ser considerado un “amigo”.

Puede existir la tentación de acelerar el proceso de la NOI, pero, en lugar de eso, haga pleno uso del plazo de respuesta de tres días hábiles que permite la ley, y consulte con un abogado para determinar si es posible una prórroga.

Aunque todos los registros del Formulario I-9 parezcan estar en orden, revíselos siempre detenidamente con un abogado, cotejando los registros de verificación de empleo con las listas de nómina para garantizar su precisión y preparar una respuesta documental completa y fácil de entender.

Revise cuidadosamente, con la ayuda de un abogado externo cuando sea posible, la NOI y cualquier citación judicial que la acompañe para comprender con claridad el alcance de la petición del ICE. Las NOI y las citaciones judiciales se pueden presentar en diferentes versiones y pueden redactarse de distintas maneras.

Las auditorías del ICE pueden variar considerablemente dependiendo de la oficina del ICE competente, del funcionario asignado al caso y de las políticas locales, de modo que es importante prestar mucha atención a lo que se solicita en la NOI, durante qué período y en qué formato. También es importante confirmar la hora y fecha exactas del regreso del funcionario

del ICE para recoger los documentos solicitados (si se recogen en papel).

Anote la información de contacto del funcionario del ICE o conserve una copia de su tarjeta de presentación cuando se le entregue la NOI. Debido a la variación en la forma en que se llevan a cabo las auditorías del ICE, siempre es conveniente trabajar de manera conjunta con un abogado para confirmar los plazos correspondientes, expectativas y pasos a seguir.

Otro aspecto a tener en cuenta: la entidad, sucursal o ubicación específica de la empresa que está sujeta a la NOI. Por ejemplo, si el ICE presta servicios en un lugar específico y la NOI no indica lo contrario, la auditoría puede aplicarse únicamente al sitio concreto visitado por el funcionario del ICE.

¿Qué puede ocurrir después de una Auditoría administrativa?

El ICE notificará por escrito a la parte auditada los resultados de la inspección cuando esta haya concluido. A continuación se describen las notificaciones más comunes:

Notificación de los resultados de la inspección: también conocida como “carta de cumplimiento”, utilizada para notificar a una empresa que cumple sus obligaciones.

Notificación de documentos sospechosos: advierte al empleador que, basándose en una revisión de los Formularios I-9 y de la documentación presentada por el empleado, el ICE ha determinado que dicho empleado no está autorizado para trabajar e informa al empleador de las posibles sanciones civiles y penales en caso de seguir empleando a dicha persona. El ICE ofrece al empleador y al empleado la oportunidad de presentar documentación adicional para demostrar la autorización de trabajo, si alguno de los dos considera que dicha determinación es errónea.

¿Qué hacer si un agente del ICE llega a una obra en construcción con una notificación de auditoría y solicita revisar los registros laborales de todos los trabajadores? ¿Y si insiste en hablar con los trabajadores y revisar los registros inmediatamente?

Póngase en contacto con el jefe de la obra en construcción para que hable con el agente sobre la notificación de auditoría. Es preciso informar al agente que el empleador cumplirá con la notificación, pero que no es necesario hacerlo de forma inmediata. La ley permite un plazo de tres días y suelen concederse prórrogas de este plazo, si se solicitan. El jefe debe informar al agente que ese mismo día, un representante del empleador y/o el abogado se pondrá en contacto con la oficina del agente del ICE para programar una revisión de seguimiento del cumplimiento.

Notificación de discrepancias: advierte al empleador que, basándose en una revisión de los Formularios I-9 y de la documentación presentada por el empleado, el ICE no ha podido determinar la elegibilidad de este para trabajar. El empleador debe proporcionar al empleado una copia de la notificación y darle la oportunidad de presentarle al ICE documentación adicional para establecer su elegibilidad.

Notificación de errores procedimentales: señala las infracciones procedimentales detectadas durante la inspección y concede al empleador un plazo de 10 días hábiles para corregir los formularios o, de lo contrario, se convierten en infracciones sustantivas.

Notificación de advertencia: emitida en circunstancias en las que se han detectado infracciones sustantivas de la verificación, pero las circunstancias no justifican una sanción monetaria y se espera que el empleador cumpla en el futuro.

Notificación de Intención de Multa (NIF, por sus siglas en inglés): puede emitirse por infracciones sustantivas, procedimentales no corregidas, o por contratar y seguir empleando a sabiendas a trabajadores no autorizados.

REDADAS AUTORIZADAS POR JUECES

¿Cómo responde un empleador a una Redada autorizada por un juez?

A diferencia de una auditoría, un funcionario del ICE puede entrar en la propiedad siempre y cuando disponga de una orden firmada por un juez. Los funcionarios del ICE pueden ir únicamente a los lugares que se indican en la orden. Incluso si la orden permite el acceso a la obra en construcción, trate de retrasar el acceso a cualquier área que plantee problemas de seguridad. Llame a un abogado e indique a los empleados que sigan el protocolo de la empresa y llamen inmediatamente a un alto dirigente de la empresa o al jefe de la obra en construcción.

Los empleados deben ser instruidos para que nunca den su consentimiento a un registro en nombre de la empresa. Durante el registro no deben discutirse asuntos legales o fácticos; en su lugar, plantee estos asuntos al abogado más adelante para que las discusiones sigan estando protegidas por el privilegio abogado-cliente y sean confidenciales.

¿Los subcontratistas deben alertar al jefe de la obra en construcción del constructor de viviendas y/o al alto dirigente de la empresa si el ICE acude al lugar de trabajo?

Si el agente tiene una NOI, la parte nombrada en dicha NOI debe ser alertada. Si la parte es el subcontratista, este deberá encargarse de programar sus propios procedimientos de seguimiento basados en la NOI. Este seguimiento *no* debe realizarse en el sitio del constructor de viviendas. En caso de redada, los funcionarios del ICE deben hablar únicamente con los empleados del subcontratista, y el subcontratista debe encargarse de la investigación.

Los empleados deben ser instruidos para que nunca den su consentimiento a un registro en nombre de la empresa. Durante el registro no deben discutirse asuntos legales o fácticos; en su lugar, plantee estos asuntos al abogado más adelante para que las discusiones sigan estando protegidas por el privilegio abogado-cliente y sean confidenciales.

No destruya ni oculte los materiales. Los empleados no tienen la obligación de hablar con los agentes del ICE; sin embargo, la empresa no puede dar instrucciones a los empleados para que *no* hablen con dichos agentes.

Durante la redada, los funcionarios del ICE pueden tomar posesión de los registros del Formulario I-9 y otros documentos. Los funcionarios del ICE también pueden detener a personas por diversos motivos, como acusaciones penales u órdenes de deportación pendientes.

Una vez que el ICE haya abandonado el lugar de trabajo, los altos dirigentes de la empresa, los jefes de la obra en construcción y los abogados deben reunirse para informar la situación y reflexionar. Ahora es un buen momento para crear de nuevo los registros que se llevaron. También se debe informar a los empleados (esto es especialmente importante si los altos dirigentes de la empresa o el jefe de la obra en construcción no estuvieron en el lugar durante la inspección) para obtener un panorama más completo de lo ocurrido.

Qué se debe hacer después de la visita del ICE

Aproveche esta oportunidad para tranquilizar a los empleados asegurándoles que la empresa está respondiendo adecuadamente al ICE y siguiendo el protocolo establecido. Si una auditoría ha sido provocada por un empleado de la empresa (un “denunciante”), es importante recordar que el empleador no puede tomar represalias contra un empleado por poner en conocimiento de los funcionarios federales posibles infracciones. Asegúrese de dirigir todas las comunicaciones con el ICE por medio de un abogado externo.

Tras la auditoría o redada, el ICE revisará los documentos del Formulario I-9 para verificar el cumplimiento de los requisitos procedimentales y sustantivos. Esto suele tardar entre tres y seis meses. Una vez concluida la revisión, el ICE notificará al empleador sus conclusiones. El ICE puede solicitar que el empleador corrija los formularios y/o puede emitir una notificación de intención de multa que incluya sanciones por infracciones procedimentales y sustantivas. Si se determina que el empleador ha contratado a trabajadores indocumentados, existe la posibilidad de iniciar acciones penales.

Las inspecciones del gobierno federal pueden resultar intimidantes, y las visitas del ICE no son una excepción. Sin embargo, planificar con anticipación facilitará el cumplimiento y lo colocará a usted y a su empresa en una posición mucho más segura.

Los agentes del ICE tienen una citación judicial y se acercan al sitio con una orden de registro. ¿Cómo debe manejarse esta situación?

El jefe de la obra en construcción debe revisar la orden y asegurarse de que se registre *únicamente* el lugar identificado en dicha orden. Si hay lugares peligrosos en el sitio, el ICE debe estar advertido. El jefe de la obra en construcción debe alertar inmediatamente al abogado y/o a los altos dirigentes de la empresa.

LISTA DE VERIFICACIÓN

Durante el registro

✓	No dé su consentimiento para el registro en nombre de la empresa (esto podría vincular a la empresa).
✓	No discuta asuntos legales o fácticos para proteger la confidencialidad.
✓	No destruya ni oculte los materiales.
✓	Ningún empleado está obligado a hablar con los agentes; sin embargo, la empresa no puede dar instrucciones a los empleados para que <i>no</i> hablen con dichos agentes.
✓	Minimice y coordine las declaraciones públicas para mantener la confidencialidad.

LISTA DE VERIFICACIÓN

Después del registro

✓	Después del registro, informe al abogado y a los empleados, y revise los posibles contactos con agentes.
✓	Proporcione tranquilidad a los empleados.
✓	Dirija todas las comunicaciones con el ICE por medio de un abogado externo.
✓	Tenga cuidado con los denunciante y las represalias.
✓	Cree de nuevo los registros que se llevaron.

Puede encontrar información adicional sobre las visitas del ICE a los lugares de trabajo en www.ice.gov.

Contactos de la NAHB:

Sam Gilboard, Asuntos gubernamentales, sgilboard@nahb.org

Jeff Augello, Defensa jurídica, jaugello@nahb.org

Mackenzie Payne, Defensa jurídica, mpayne@nahb.org