

CONOZCA SUS DERECHOS



Employment Eligibility Verification
Department of Homeland Security
U.S. Citizenship and Immigration Services

Form I-9
OMB No. 1615-0047
Expires 10/31/2022

Trabajadores inmigrantes en el estado de Washington

Comprenda sus derechos en su trabajo, durante operativos de control migratorio de ICE y conforme a las leyes de Washington

Adam Boyd, socio administrador, y Breanne Johnson, abogada
sénior

GIBBSHOUSTONPAUW
COMPREHENSIVE IMMIGRATION ADVOCACY

Actualizado al 11 de mayo
de 2026

Objetivos de la presentación

Esta presentación es para todos los trabajadores.

Usted tiene derechos sin importar su estatus migratorio.

Temas que trataremos:

- Leyes de Washington que protegen a los trabajadores
- Órdenes judiciales vs. órdenes administrativas
- Cómo hablar con su empleador sobre un plan de respuesta para ICE

- Derechos constitucionales
- Inspección del Formulario I-9 vs. redada en el lugar de trabajo
- Planificación de seguridad personal

- Espacios públicos vs. privados
- Qué hacer durante una redada en el lugar de trabajo
- A quién llamar: recursos y contactos de emergencia

SECCIÓN 1

Leyes de Washington que protegen a los trabajadores

Leyes clave que crean una red de protección para los trabajadores inmigrantes en nuestro estado



Leyes de protección para trabajadores inmigrantes de Washington

2019

Ley para que Washington Siga Trabajando (Keep Washington Working Act)

Limita la cooperación de la policía local con ICE; protege a todos los que residen en Washington

2025

SSB 5104 – Ley Contra la Coacción

Prohíbe que los empleadores usen el estatus migratorio para amenazar a los trabajadores

2025

SHB 1875 – Licencia por enfermedad pagada para procedimientos de inmigración

Permite que los trabajadores usen su licencia por enfermedad pagada para procedimientos de inmigración propios o de un familiar

2026

HB 2105 – Ley de Protección de los Trabajadores Inmigrantes

Exige que los empleadores notifiquen a los trabajadores dentro de 5 días de una inspección del Formulario I-9 (vigente desde octubre de 2026)

2026

HB 2355 – Declaración de Derechos de los Trabajadores Domésticos

Establece protecciones laborales para niñeras, personas que limpian casas y trabajadores de asistencia en el hogar (vigente desde julio de 2027)

Ley para que Washington Siga Trabajando (2019)

Ley histórica de Washington que apoya el papel de los inmigrantes en el lugar de trabajo

- La policía local, el sheriff, la Patrulla Estatal de Washington y los policías escolares tienen PROHIBIDO:
 - Preguntar o recopilar información sobre su estatus migratorio, lugar de nacimiento o nacionalidad (salvo en relación con una investigación penal activa)
 - Pararle o detenerle únicamente para determinar su estatus migratorio
 - Compartir información personal (como su domicilio) con ICE o CBP
 - Mantenerle detenido por órdenes administrativas o de detención migratoria de ICE
 - Permitir que ICE tenga acceso a entrevistarle mientras está en la cárcel, sin su consentimiento
- Las autoridades del orden público NO PUEDEN tener contratos con ICE/CBP para llevar a cabo operativos de control migratorio
- Las agencias estatales (Departamento de Licencias, Labor, Salud, Jóvenes y Familias) también tienen prohibido compartir información personal y TIENEN QUE prestar servicios sin

Ley para que Washington Siga Trabajando (2019)

Ley histórica de Washington que apoya el papel de los inmigrantes en el lugar de trabajo

- La policía local, el sheriff, la Patrulla Estatal de Washington y los policías escolares **tienen prohibido:**
 - Preguntar o recopilar información sobre su estatus migratorio, lugar de nacimiento o nacionalidad, salvo en relación con una investigación penal activa
 - Pararle o detenerle solo para averiguar su estatus migratorio
 - Compartir su información personal (como su domicilio) con ICE o con la Oficina de Aduanas y Protección Fronteriza de EE. UU. (CBP)
 - No pueden mantenerle detenido por una orden administrativa o de detención migratoria de ICE
 - No pueden permitir que ICE tenga acceso a entrevistarle mientras está en la cárcel, sin su consentimiento
- Las autoridades del orden público NO PUEDEN tener contratos con ICE/CBP para llevar a cabo operativos de control migratorio
- Las agencias estatales (Departamento de Licencias, Labor, Salud, Jóvenes y Familias) también tienen prohibido compartir información personal. **TIENEN QUE** prestar

SSB 5104: Ley Contra la Coacción (2025)

Ningún empleador en Washington puede usar el estatus migratorio para amenazar a los trabajadores

- Los empleadores tienen PROHIBIDO usar el estatus migratorio real o percibido de un empleado (o familiar) para amenazar o disuadir de participar en actividades protegidas
- “Coacción” es cualquier amenaza explícita o implícita que fuerza a un empleado a renunciar a derechos protegidos por ley en el lugar de trabajo
- Ejemplos de actividades protegidas: presentar denuncias por salarios u horas, denunciar violaciones de seguridad, afiliarse a un sindicato, presentar reclamaciones por discriminación
- Cumplimiento: el Departamento de Labor e Industrias de Washington (L&I) investiga; las multas van de \$1,000 (primera violación) a \$10,000 (violaciones repetidas)
- Los trabajadores pueden presentar una denuncia ante L&I dentro de los 180 días del acto de coacción

SHB 1875: Licencia por enfermedad pagada para procedimientos de inmigración (2025)

Puede usar su licencia por enfermedad pagada acumulada para necesidades relacionadas con inmigración

- Incluye prepararse para los procedimientos de inmigración o para asistir a ellos
- Aplica a procedimientos que le involucren a USTED o a un familiar
 - hijos, nietos, abuelos, padre, madre, hermanos o cónyuge
 - cualquier persona que viva habitualmente en el hogar del empleado con la expectativa de que el empleado la cuide
- Esto significa que no tiene que perder salario ni arriesgar medidas disciplinarias por ir al tribunal de inmigración
- Su empleador NO PUEDE tomar medidas disciplinarias ni represalias en su contra por usar la licencia por enfermedad para este fin
- Esta ley complementa la ley vigente de Washington de Licencia por Enfermedad Pagada (los empleadores tienen que ofrecer 1 hora por cada 40 horas trabajadas)

HB 2105: Ley de Protección de los Trabajadores Inmigrantes (2026)

Mayor justicia y transparencia en el lugar de trabajo - vigente desde el 11 de junio

- Cuando agentes federales inicien una auditoría de Formularios I-9 de trabajo, los empleadores TIENEN QUE:
 - Notificar a TODOS los empleados dentro de 5 días hábiles de recibir la Notificación de Inspección federal (NOI).
 - Colocar un aviso en inglés y en los cinco idiomas más comunes en Washington (actualmente español, chino, vietnamita, somalí y tagalo)
 - Compartir información sobre los derechos de los trabajadores y recursos estatales
 - Notificar a cada empleado afectado dentro de 5 días hábiles sobre los resultados de la inspección del Formulario I-9
- Sin represalias: los empleadores NO PUEDEN castigar a los trabajadores por ejercer derechos conforme a esta ley



HB 2355: Declaración de Derechos de los Trabajadores Domésticos (2026)

Protecciones en todo el estado para niñeras, personas que limpian casas y trabajadores de asistencia en el hogar - vigente desde el 1 de julio de 2027

- Los trabajadores domésticos han sido excluidos históricamente de las protecciones laborales
- A los trabajadores se les tiene que pagar al menos el salario mínimo estatal; 1.5 veces su paga regular por más de 40 horas
- Su empleador TIENE QUE darle un contrato por escrito en un idioma que usted entienda antes de que comience a trabajar, que incluya la tarifa de pago, las horas y los términos
- Su empleador NO PUEDE tomar ni retener sus documentos personales (pasaporte, identificación)
- Su empleador (el propietario de la vivienda) no puede dejar entrar voluntariamente a ICE para arrestarle sin una orden judicial
- Los empleadores tienen que dar aviso por escrito por adelantado antes del

SECCIÓN 2

Derechos Constitucionales - En todas partes, todo el tiempo

Estos derechos son de TODAS las personas en Estados Unidos, sin importar su estatus migratorio

Derecho de la Quinta Enmienda a guardar silencio

Invocar sus derechos no es obstrucción; es legal y está protegido por la ley

Lo que **SÍ** debe hacer:

- Mantenga la calma y sea cortés; no discuta, no resista ni corra
- Pregunte si tiene libertad para irse; si le dicen que sí, váyase con calma
- Diga: “Voy a ejercer mi derecho a guardar silencio. Quiero hablar con un abogado”. Y luego deje de hablar. En serio.
- Si le detienen, pida un abogado y no hable hasta que haya uno presente

Lo que **NO** debe hacer:

- NO responda preguntas sobre dónde nació o cómo entró al país
- NO mienta sobre su estatus migratorio ni entregue documentos falsos
- **NO firme ningún documento** sin revisión de un abogado, especialmente formularios de “salida voluntaria”



La Cuarta Enmienda protege contra registros (cateos), detenciones e incautaciones irrazonables

- Los empleados tienen derecho a negarse a dar consentimiento para el cateo de espacios privados y pertenencias personales
- Su empleador no puede consentir al cateo de su espacio personal (bolsa, casillero o vehículo)
- Aunque ICE presente una orden judicial, usted puede objetar al cateo.
 - Diga claramente y con calma: *“No doy mi consentimiento para este cateo. Estoy obedeciendo porque me han presentado lo que parece ser una orden, pero no estoy consintiendo voluntariamente”*.
- **Aunque el registro sea ilegal, ¡no se resista físicamente!**
- Diga su objeción y documente todo.

Nota sobre los conductores de vehículos compartidos y los trabajadores de la economía bajo demanda

El trabajo por aplicación presenta desafíos legales únicos

- Los conductores de vehículos compartidos y de reparto (Uber, Lyft, DoorDash) suelen clasificarse como contratistas independientes, no como empleados tradicionales
- La ley de Washington exige licencia por enfermedad para conductores de vehículos compartidos; así que SHB 1875 (Licencia por enfermedad pagada para procedimientos de inmigración) *podría* aplicar
- Como contratista, es probable que no tenga otras protecciones de los empleados (por ejemplo, la Ley de Protección de los Trabajadores Inmigrantes)

Nota sobre los conductores de vehículos compartidos y los trabajadores de la economía bajo demanda

El trabajo por aplicación presenta desafíos legales únicos

- Los conductores de vehículos compartidos y de reparto (Uber, Lyft, DoorDash) suelen clasificarse como contratistas independientes, no como empleados tradicionales
- La ley de Washington exige licencia por enfermedad para conductores de vehículos compartidos; así que SHB 1875 (Licencia por enfermedad pagada para procedimientos de inmigración) *podría* aplicar
- Como contratista, es probable que no tenga otras protecciones laborales (por ejemplo, la Ley de Protección de los Trabajadores Inmigrantes)
- **Incluso así, ¡usted tiene derechos constitucionales!**

Nota sobre los conductores de vehículos compartidos y los trabajadores de la economía bajo demanda

El trabajo por aplicación presenta desafíos legales únicos

- Usted tiene derecho a guardar silencio y a negarse a dar consentimiento para un registro, incluso en su vehículo
- Si ICE se le acerca durante un viaje: deténgase en un lugar seguro, diga que está ejerciendo su derecho a guardar silencio y llame a un abogado
- Su vehículo es propiedad privada; ICE no puede registrarlo sin una orden o sin su consentimiento
 - *Salvo* que esté dentro de 100 millas de la frontera de Estados Unidos o que tengan causa probable para creer que el vehículo contiene pruebas de un delito
- Las compañías y plataformas de aplicaciones tienen sus propios protocolos: averigüe si la suya tiene una política de respuesta para ICE

SECCIÓN 3

Espacios públicos vs. privados

La diferencia es crucial

Espacios públicos vs. privados en el trabajo

El lugar donde usted se encuentra determina lo que ICE puede hacer

ESPACIOS PÚBLICOS

- Aceras, calles, parques públicos, paradas de autobús
- Supermercados, tiendas
- Áreas de comedor de un restaurante
- Vestíbulos de oficinas y hoteles
- Campos
- _____?

ESPACIOS PRIVADOS

- Su hogar o residencia privada
- Áreas solo para empleados:
 - Salas de descanso y vestuarios
 - Oficinas internas y cuartos de suministros
 - Áreas de trabajo no abiertas al público
 - Cocinas de restaurantes
- Para trabajadores domésticos, la casa de su empleador

Espacios públicos vs. privados en el trabajo

El lugar donde usted se encuentra determina lo que ICE puede hacer

ESPACIOS PÚBLICOS

- ICE NO necesita una orden judicial para estar presente en un espacio público
- ICE puede acercarse y hacer preguntas
- Usted NO tiene la obligación de detenerse ni de responder; pregunte si tiene libertad para irse
- Si ICE le agarra físicamente sin una orden en público, puede ser una detención ilegal; documéntelo

ESPACIOS PRIVADOS

- ICE NO PUEDE entrar sin una **orden judicial** firmada por un juez
- Una **orden administrativa** (firmada por un oficial de ICE) NO basta para entrar ni hacer un arresto
- Pregunte con calma: “¿Tienen una **orden judicial**?” Si no, usted puede negar la entrada
- Los empleadores tienen derecho a negar a ICE el acceso a áreas privadas de trabajo sin una **orden judicial**

SECCIÓN 4

Órdenes judiciales vs. Órdenes administrativas

La diferencia es crucial

Orden judicial vs. Orden administrativa

Siempre pregunte: “¿Esto está firmado por un juez?”

ORDEN JUDICIAL

- Firmada por un juez federal o un juez auxiliar federal
- Ejemplos: Formulario AO 93 (registro o cateo) o Formulario AO 442 (arresto)
- Contiene frases como “Tribunal de Distrito de los Estados Unidos” (United States District Court)
- Tiene que identificar específicamente a la persona, el lugar y los artículos que se incautarán

ORDEN ADMINISTRATIVA

- Firmada por un supervisor de ICE o DHS, *NO por un juez*
- Ejemplos: Formulario I-200 (Arresto de extranjero) o Formulario I-205 (Expulsión/deportación)
- NO autoriza la entrada a espacios privados ni a negocios
- Los empleadores y los empleados individualmente pueden negar legalmente la entrada a espacios privados si solo hay una orden administrativa

Orden judicial vs. Orden administrativa

Pida a ICE que deslice la orden por debajo de la puerta o que la muestre por una ventana para verla

ORDEN JUDICIAL – Página 1 – Verifique

AO 93 (Rev. 11/13) Search and Seizure Warrant

UNITED STATES DISTRICT COURT

for the

In the Matter of the Search of
(Briefly describe the property to be searched
or identify the person by name and address)

Case No.

SEARCH AND SEIZURE WARRANT

To: Any authorized law enforcement officer

An application by a federal law enforcement officer or an attorney for the government requests the search of the following person or property located in the District of
(identify the person or describe the property to be searched and give its location):

er present during the execution of the warrant, must prepare an inventory and inventory to

(United States Magistrate Judge)

immediate notification may have an adverse result listed in 18 U.S.C. Officer executing this warrant to delay notice to the person who, or whose (e box)

facts justifying, the later specific date of

Judge's signature

Printed name and title

Orden judicial vs. Orden administrativa

Pida a ICE que deslice la orden por debajo de la puerta o que la muestre por una ventana para verla

ORDEN JUDICIAL – Página 2 – Limite el acceso a las áreas, artículos o personas descritos

AO 93 (Rev. 11/13) Search and Seizure Warrant (Page 2)

Return		
Case No.:	Date and time warrant executed:	Copy of warrant and inventory left with:
Inventory made in the presence of :		
Inventory of the property taken and name of any person(s) seized:		



Orden judicial vs. Orden administrativa

Pida a ICE que deslice la orden por debajo de la puerta o que la muestre por una ventana para verla

ORDEN ADMINISTRATIVA

El
Departam
ento de
Seguridad
Nacional
(DHS) No
es un
Tribunal



U.S. DEPARTMENT OF HOMELAND SECURITY

Warrant for Arrest of Alien

File No. _____

Date: _____

To: Any immigration officer authorized pursuant to sections 236 and 287 of the Immigration and Nationality Act and part 287 of title 8, Code of Federal Regulations, to serve warrants of arrest for immigration violations

I have determined that there is probable cause to believe that _____
is removable from the United States. This determination is based upon:

- ☐ the execution of a charging document to initiate removal proceedings against the subject;
- ☐ the pendency of ongoing removal proceedings against the subject;
- ☐ the failure to establish admissibility subsequent to deferred inspection;
- ☐ biometric confirmation of the subject's identity and a records check of federal

Orden judicial vs. Orden administrativa

Pida a ICE que deslice la orden por debajo de la puerta o que la muestre por una ventana para verla

ORDEN ADMINISTRATIVA

notwithstanding such status is removable under U.S. immigration law.

YOU ARE COMMANDED to arrest and take into custody for removal proceedings under the Immigration and Nationality Act, the above-named alien.

(Signature of Authorized Immigration Officer)

(Printed Name and Title of Authorized Immigration Officer)

Certificate of Service

I hereby certify that the Warrant for Arrest of Alien was served by me at _____
(Location)

on _____ on _____, and the contents of this
(Name of Alien) (Date of Service)

notice were read to him or her in the _____ language.
(Language)

Name and Signature of Officer

Name or Number of Interpreter (if applicable)

Los oficiales
de
inmigración
no con



SECCIÓN 5

Inspección del Formulario I-9 vs. Redada en el lugar de trabajo

Entender la diferencia protege a trabajadores y empleadores

Inspección del Formulario I-9 vs. Redada en el lugar de trabajo

No es solo una revisión de documentos; ICE puede usarla como primer paso hacia una redada

INSPECCIÓN (AUDITORÍA) DEL FORMULARIO I-9

- ICE/HSI entrega al empleador una Notificación de Inspección (NOI) por escrito y, a menudo, una citación para documentos adicionales
- El empleador tiene 3 días hábiles para entregar los Formularios I-9
- Los empleadores deben consultar a un abogado y corregir errores en la documentación
- Si faltan formularios o tienen errores, es probable que los empleadores tengan que pagar
- Los trabajadores NO son arrestados de inmediato; esto es una revisión de documentos
- El empleador TIENE QUE notificar a los trabajadores dentro de 5 días hábiles conforme a la Ley de Protección de los Trabajadores Inmigrantes
 - Use bien ese tiempo; consulte a un abogado de inmigración
- ICE puede usar esta auditoría para identificar trabajadores

Inspección del Formulario I-9 vs. Redada en el lugar de trabajo

REDADA DE CONTROL MIGRATORIO EN EL LUGAR DE TRABAJO

- Una redada de ICE es un operativo de control migratorio en el que los agentes pueden entrar a un lugar de trabajo u otro sitio para detener a personas, reunir pruebas o ejecutar órdenes relacionadas con investigaciones de inmigración o penales.
- Los agentes de ICE llegan en gran número
 - a menudo sin previo aviso
 - a veces vestidos de civil
- ICE intentará controlar la escena y hacer preguntas a los trabajadores
- ICE necesita una orden JUDICIAL para entrar a áreas no públicas
- Los empleadores que consientan la entrada de ICE sin una orden judicial pueden exponerse a

Resumen de una redada de ICE

- Comienza la investigación
- Llega ICE, a menudo en varios vehículos
- Revise la orden
- Los agentes realizan un registro o cateo y hacen preguntas
- Posibles detenciones o arrestos
- Documente lo ocurrido
- Comuníquese con un abogado y responda



Investigación previa a la medida de cumplimiento (antes de que lleguen los agentes)

Paso uno: Una redada de ICE suele comenzar mucho antes de que lleguen los agentes

- ICE puede realizar una investigación antes de tomar alguna medida en el lugar de trabajo, lo que puede incluir:
- Revisar denuncias o quejas
- Realizar vigilancia
- Auditar registros de empleo (como los Formularios I-9)
- Coordinar con otras agencias
- Obtener una orden judicial, una orden administrativa o una autorización de registro



Llegada de los agentes de ICE al negocio

Paso dos: Mantenga la calma. Pida ver la documentación

Los agentes llegarán sin previo aviso y:

- Se identificarán como agentes federales
- Intentarán entrar al lugar de trabajo
- Presentarán una orden u otro documento
- Intentarán hablar con la gerencia o con el dueño
- Asegurarán las entradas o restringirán el movimiento
- Objetivos clave:
 - Determinar qué tipo de documento tienen
 - Avise a su supervisor o al punto de contacto designado para responder a ICE



Revisión de la Orden / Ejercicio de Derechos

Paso tres: Revise la orden o niegue su consentimiento

En esta etapa, su **empleador** debe:

- Pedir una copia de cualquier orden
- Revisar el alcance (áreas incluidas, artículos buscados, personas nombradas)
- Comunicarse de inmediato con un abogado
- Designar o Activar a la persona de contacto que interactúe con los agentes
- Negar el consentimiento para registros o cateos más allá de lo autorizado



¡Usted también puede hacer valer sus derechos individuales con calma si le confrontan!

Operativo de control migratorio dentro del lugar de trabajo

Paso cuatro: Registros o Cateos – Entrevistas – Incautaciones – Detenciones

Los agentes de ICE pueden:

- Registrar las áreas especificadas
- Solicitar registros o documentación
- Incautar documentos o dispositivos electrónicos
- Fotografiar o hacer un inventario de las pruebas
- Entrevistar a los trabajadores
- Los agentes pueden separar a los empleados
- Podrían ordenar a la gerencia que no interfiera
- Algunas personas pueden ser detenidas o arrestadas
- Objetivo clave: mantenga la calma y no se resista físicamente

SECCIÓN 6

Qué hacer durante una Redada en el lugar de trabajo

Transmita confianza, no pánico

Medidas que deben tomar los empleados

¿Qué pasa si tienen una orden judicial?

- Primero, diríjase despacio y con calma a un espacio privado en el lugar de trabajo y cierre la puerta.
 - *A menos que ICE ya haya dado otras instrucciones.*
- Cuando se enfrente a ICE, pregunte si tiene libertad para retirarse.
- Guarde silencio; no interactúe con ICE.
Hable solo para decir: “Estoy ejerciendo mi derecho a guardar silencio. Quiero hablar con un abogado”.
- Después, deje de hablar. *En serio.*

Employees' Responsibilities in an ICE Raid



REMAIN
SILENT



DO NOT
LIE
ABOUT
STATUS



DO NOT
SIGN
DOCUMENTS



Medidas que deben tomar los empleados

¿Y si tienen una orden de verdad?

- No tenga consigo ni presente documentación falsa
- Asegúrese de que sus dispositivos electrónicos estén bloqueados con una contraseña no biométrica.
 - No use identificación facial ni huella digital
 - Use un código que tenga que ingresar manualmente
- NO FIRME NADA.
- Documente lo que observe.
- Ya en un espacio privado, comuníquese con un abogado u organización local si la persona de contacto no lo ha hecho.

Employees' Responsibilities in an ICE Raid



**REMAIN
SILENT**



**DO NOT
LIE
ABOUT
STATUS**



**DO NOT
SIGN
DOCUMENTS**



TÁCTICAS COERCITIVAS COMUNES

ICE no es su amigo. Podrían:

- Amenazar con iniciar auditorías del Fc
- Decir que usted no tiene derecho a ve la orden
- Presentar una orden que no describa el área que se va a registrar o decir que pueden registrar todo
- Decirle que, si coopera o firma documentos, serán menos severos
- Decirles a todas las personas de cierta que se coloquen en un área específica
- Pedirles a todas las personas con Esta que levanten la mano



Cómo ser testigo solidario durante una redada de ICE

Su papel es clave: documente la escena de forma segura.

Lo que SÍ debe hacer:

- Mantenga la calma y permanezca a una distancia segura
- Observe y documente: nombres, placas, arrestos
- Grabe, si puede hacerlo sin peligro, y narre su grabado
- La Primera Enmienda le da derecho a grabar las acciones de las autoridades del orden público e
- Comuníquese con apoyo legal o redes de respuesta

Lo que NO debe hacer:

- NO interfiera ni agrave la situación
- NO toque, empuje ni golpee a un agente.
- NO salga corriendo; si se retira de la situación, camine con calma.
- Recuerde: la mala conducta de un agente de ICE no debe disputarse en el momento de la redada.



SECCIÓN 7

Cómo hablar con su empleador Sobre un plan de respuesta para ICE

Cómo tener esta conversación de forma profesional y eficaz

Cómo plantear el tema con su empleador

Preséntelo como una manera de proteger al negocio, a los trabajadores Y de cumplir con las leyes de Washington.

- Empiece con la ley: “¿Sabe que hay una nueva ley estatal (la Ley de Protección de los Trabajadores Inmigrantes) que exige que los empleadores avisen e informen a los empleados sobre las auditorías del Formulario I-9 cuando ocurran?”
- Evite insinuar algo sobre el estatus migratorio de los trabajadores actuales; preséntelo como preparativos generales del lugar de trabajo
 - “Me gustaría hablar sobre el plan de nuestra compañía para responder a una inspección gubernamental del lugar de trabajo”
- Descríbalo como una manera de mantener la continuidad de las operaciones: una redada o inspección interrumpe operaciones, crea un riesgo legal y afecta a todos los empleados
- Mencione lo que hacen otros empleadores responsables en Washington: consultar abogados, hacer auditorías internas del Formulario I-9 y capacitar a managers

Qué incluye un buen plan de respuesta del empleador para ICE

Comparta esta lista de verificación con recursos humanos o la gerencia. La ley de Washington exige tomar medidas sobre estos puntos.

- ☐ Designar a managers capacitados como puntos de contacto para responder a ICE en todas las inspecciones del lugar de trabajo
- ☐ Saber la regla sobre órdenes: SIEMPRE pedir una orden judicial antes de permitir acceso a áreas privadas
- ☐ Consultar con un abogado de inmigración para que revise su plan por adelantado
- ☐ Realizar una auditoría interna del Formulario I-9 para identificar y corregir errores de documentación antes de una inspección federal
- ☐ Crear un protocolo escrito para notificar a todos los empleados dentro de 5 días hábiles de recibir una Notificación de Inspección (NOI)

Qué incluye un buen plan de respuesta del empleador para ICE

Comparta esta lista de verificación con recursos humanos o la gerencia. La ley de Washington exige tomar medidas sobre estos puntos.

- ☐ Colocar una lista multilingüe de los contactos de respuesta rápida en todas las áreas comunes para empleados
- ☐ Capacitar a TODOS los managers para que nunca mencionen el estatus migratorio en conversaciones disciplinarias o salariales
- ☐ Distribuir a todos los empleados tarjetas de bolsillo con los derechos de los trabajadores en su idioma
- ☐ Revisar y actualizar el manual del empleado para asegurarse de que ninguna cláusula pueda constituir coacción basada en cuestiones de inmigración
- ☐ Establecer un canal confidencial de quejas de trabajadores con protecciones claras contra represalias

SECCIÓN 8

Planificación de seguridad personal

Medidas personales que cada trabajador puede tomar, con o sin apoyo del empleador

Plan de seguridad personal para trabajadores

Prepárese antes de una crisis; estos pasos pueden ser decisivos

- Consulte a un abogado de inmigración ahora, antes de cualquier operativo de control migratorio, para revisar sus opciones y documentos
- Memorice el número de un abogado u organización legal de confianza; quizá no tenga su teléfono después de un arresto
- Tenga consigo una tarjeta de bolsillo de “Conozca sus Derechos” con sus derechos en inglés y en su idioma
- Conozca su red local de respuesta rápida: la Red de Solidaridad de Inmigrantes en Washington (WAISN), 1-844-RAID-REP (724-3737)

Plan de seguridad personal para trabajadores

Prepárese antes de una crisis; estos pasos pueden ser decisivos

- Cree un plan familiar de comunicación: a quién llamar, adónde irán los niños y quién tendrá poder notarial
- Prepare un “paquete de preparación familiar”: copias de documentos importantes, poder notarial y lista de contactos de emergencia; déjelo con una persona de confianza
- Si tiene hijos, prepare un plan de cuidado para los niños y considere firmar un Afidávit de Autorización para Cuidador
- Identifique a 2 o 3 personas de confianza (en el trabajo, el hogar o la comunidad) que conozcan su plan y puedan actuar si le detienen

Documentos que debe preparar AHORA

Identidad y estatus migratorio

- Pasaporte o tarjeta de identificación consular
- Visa, permiso de trabajo (EAD) o tarjeta de residente permanente (si corresponde)

Familia y asuntos legales

- Acta de matrimonio o certificado de pareja doméstica registrada
- Poder notarial para un adulto de confianza
- Autorización para cuidador

Finanzas y vivienda

- Información de la cuenta bancaria y acceso para la persona de confianza
- Contrato de alquiler o documentos hipotecarios
- Expedientes médicos y tarjetas de

Contactos de emergencia

- Abogado de inmigración
- Familiar, amigo y compañero de trabajo de confianza
- Líneas directas de respuesta rápida

SECCIÓN 9

A quién llamar: recursos y contactos de emergencia

Guarde estos números y compártalos con familiares y compañeros de trabajo de confianza

Recursos del estado de Washington para trabajadores inmigrantes

Guarde estos números AHORA, antes de necesitarlos

Línea directa de respuesta rápida de

WAISN

1-844-724-3737

Red de Solidaridad de Inmigrantes en Washington (WAISN): respuesta rápida a operativos de control migratorio de ICE

Proyecto del Noroeste para los Derechos del Inmigrante (NWIRP)

206-587-4009

NWIRP: representación legal gratuita o de bajo costo para inmigrantes en todo Washington

Línea directa del Departamento de Labor e Industrias de Washington (L&I) para

trabajadores

1-866-219-7321

Denuncias por robo de salarios, seguridad o coacción en virtud de SSB 5104

Oficina del Fiscal General del Estado de Washington

1-800-551-4636

Denuncie violaciones de empleadores a HB 2105, SSB 5104 y la Ley para que Washington Siga Trabajando

Casa Latina (Seattle)

206-956-0779

Apoyo a trabajadores domésticos, derechos de jornaleros y educación sobre Conozca sus Derechos

Recordatorios finales

1

Usted tiene derecho a guardar silencio, siempre. Diga: “Voy a ejercer mi derecho a guardar silencio. Quiero un abogado”.

2

ICE NO PUEDE entrar a espacios privados sin una orden JUDICIAL firmada por un juez.

3

Washington tiene leyes fuertes que protegen a los trabajadores. Su empleador no puede tomar represalias debido a su estatus migratorio.

4

Su empleador TIENE QUE avisarle dentro de 5 días de una inspección del Formulario I-9 (vigente desde octubre de 2026).

5

Usted puede usar licencia por enfermedad pagada para prepararse o asistir a procedimientos de inmigración propios o de familiares.

6

Cree planes de preparación familiar y laboral: designe un contacto de emergencia y memorice el número de un abogado.

RESPUESTAS A TODAS SUS PREGUNTAS

Preguntas y conversación abierta

Ninguna pregunta es poco importante. Su seguridad y sus derechos importan.