

Defendiendo los Derechos de los Trabajadores Inmigrantes en un Momento de Peligro: Una lista de demandas fundamentales que organizadores pueden hacer a las agencias locales y estatales

En solo dos semanas, la nueva administración ha autorizado numerosas órdenes ejecutivas, decisiones administrativas, y acciones agenciales dirigidas a inmigrantes y los que trabajan en solidaridad con ellos. Deportaciones masivas, detención, y redadas están creando miedo en las comunidades inmigrantes en todo el país.

Estas acciones seguramente van a suprimir las quejas de trabajadores, socavar protecciones laborales y desestabilizar las industrias que emplean muchos inmigrantes. Este ambiente anti-inmigrante va a envalentonar empleadores inescrupulosos a explotar e intentar silenciar a los trabajadores inmigrantes, incluso la utilización del cumplimiento de las leyes migratorias para tomar represalias sobre los que exigen sus derechos.

Mientras buscamos soluciones para organizarnos en contra de la estrategia intensa de “Inunda la Zona”/“Flood the Zone” -- un enfoque posible que podemos considerar es involucrar a las agencias locales y estatales. Donde sea posible, y sabemos que no será en todos lados, instamos colaboraciones y coordinaciones entre agencias y organizaciones. Esta lista incluye demandas fundamentales que organizadores y defensores pueden hacer a las agencias para protecciones adicionales que pueden ser parte de una respuesta colectiva de los ataques a trabajadores inmigrantes. Una lista complementaria para agencias estatales y locales con sugerencias más detalladas y recursos también está [disponible](#).

Lista de verificación del organizador

1. Prepararse para un aumento de represalias contra los trabajadores inmigrantes.

- Pedir a las agencias laborales estatales y locales que actúen rápidamente* para investigar y detener las represalias cuando ocurran represalias basadas en la inmigración, según lo permita la ley pertinente. (*por ejemplo, en un plazo de 48 horas).
- Exigir a las agencias laborales estatales y locales que impongan daños y perjuicios en la mayor medida posible. Por ejemplo, reclamar todos los daños y perjuicios que sean legalmente permisibles.

- Pedir a las agencias estatales y locales que proporcionen a todos los trabajadores que experimenten represalias relacionadas con la inmigración una lista de abogados de inmigración. Sugiera colaborar con la agencia para desarrollar la lista de abogados comunitarios de confianza.
- Cuando un trabajador haya sido objeto de represalias con amenazas de llamar a las autoridades para que lo arresten o lo deporten, pida a la agencia apropiada que certifique una Visa T bajo una teoría de abuso de proceso, lo que significa que el empleador usó o amenazó con el uso de una ley o proceso legal, incluidas amenazas de llamar a las autoridades para arrestar o deportar a los trabajadores.

2. Revisar y actualizar los formularios o procesos de investigación para mitigar los riesgos a los trabajadores.

- Pedir a las agencias estatales y locales que revisen todos los formularios y que eliminen cualquier información que no esté relacionada con la aplicación de la ley laboral.

3. Prepararse para una aplicación agresiva de la ley federal de inmigración.

- Coordinar con su ciudad o localidad para crear un plan de respuesta de aplicación de la ley de inmigración. Pedir a las agencias laborales estatales y locales que se reúnan con las organizaciones comunitarias para revisar y compartir sus respectivos planes, coordinar estrategias y compartir información regularmente. Garantizar que las organizaciones comunitarias tengan un punto de contacto dedicado en la agencia y viceversa.
- Pedir a las agencias laborales estatales y locales crear un plan o protocolo para responder a las redadas en el lugar de trabajo de su estado, condado o ciudad. En la medida de lo posible, este plan debe incluir el envío de personal o líderes de la agencia para observar y documentar la redada, comunicarse con los consulados pertinentes para obtener los nombres y números-A de cualquier persona que haya sido detenida, y compartir información con las familias de los trabajadores, los defensores y los abogados de inmigración, según corresponda.
- En un caso de aplicación conjunta, cuando una agencia estatal o local se entera de que un trabajador involucrado en su investigación es detenido por ICE, pedir a la agencia estatal o local que se comunique con el socio de aplicación conjunta. De manera similar, cuando un defensor del trabajador se entera de que un trabajador en un caso de aplicación conjunta ha sido detenido, debe trabajar con el socio estatal y local para determinar si la agencia podría intervenir en cualquier estrategia de defensa contra la deportación.
- Pedirle a la ciudad o al estado que establezca un fondo de defensa para la detención de deportación.

4. Crear una estrategia de comunicación que promueva los derechos laborales de los trabajadores inmigrantes.

Para los Empleadores:

- Pedir a las agencias laborales estatales y locales que desarrollen mensajes que adviertan a los empleadores contra las represalias y el robo de salarios, y que les recuerden que la aplicación estricta de las normas laborales estatales y locales continuarán bajo cualquier administración federal.

Para trabajadores:

- Pedir que las agencias estatales y locales publiquen mensajes afirmativos para asegurar a las comunidades inmigrantes que están protegidas por las leyes de estándares laborales, y que la agencia respeta y sirve a todos los residentes
- Pedir que las agencias estatales y locales colecten o desarrollen materiales de Conoce tus Derechos para trabajadores sobre redadas laborales, leyes santuarios y derechos laborales
- Pedir que las agencias traduzcan estos materiales a los idiomas de las comunidades más probables de ser afectadas por el cumplimiento de inmigración. Donde sea posible, las agencias deben recibir retroalimentación de colaboradores comunitarios para asegurar que los materiales sean accesibles y culturalmente relevantes, y crear y ejecutar un plan para difundir estos materiales, incluyendo la colaboración con organizaciones comunitarias.
- Advocates can provide information to employers covering topics that include [illegal search and seizures](#) and what employers can do [if ICE arrives at their place of business](#).
- Defensores pueden proveer información a los empleadores cubriendo tópicos que incluyen [las búsquedas e incautaciones ilegales](#), y qué pueden hacer los empleadores [si ICE llega a su lugar de trabajo](#).

5. Fortelecer colaboraciones de co-cumplimiento

- Pedir que las agencias estatales y locales manden una declaración escrita en múltiples idiomas indicando su compromiso de seguir con el cumplimiento de todos los estándares laborales para todos los trabajadores independientemente del estatus migratorio (*Intercambiar un ejemplo de materiales de Conoce tus Derechos como está descrito arriba*)
- Pedir que las agencias laborales estatales y locales pidan fondos nuevos o adicionales para alcance y programas de co-cumplimiento para apoyar organizaciones

comunitarias que puedan alcanzar trabajadores inmigrantes y colaborar en el cumplimiento de estándares laborales en las industrias donde hay mucha representación de inmigrantes

- Pedir que las agencias estatales y locales desarrollen o mejoren los procesos para iniciar investigaciones que no requieran que un trabajador individual entregue una queja. Trabajar con colaboradores comunitarios para desarrollar un proceso sensible y receptivo a amenazas y miedos aumentados. Considerar iniciar investigaciones estratégicas de cumplimiento basado en un análisis de la agencia de violadores probables e información de colaboradores comunitarios, y aceptar quejas de terceras organizaciones que defienden trabajadores u otras entidades para que los trabajadores individuales no necesiten denunciar solos.