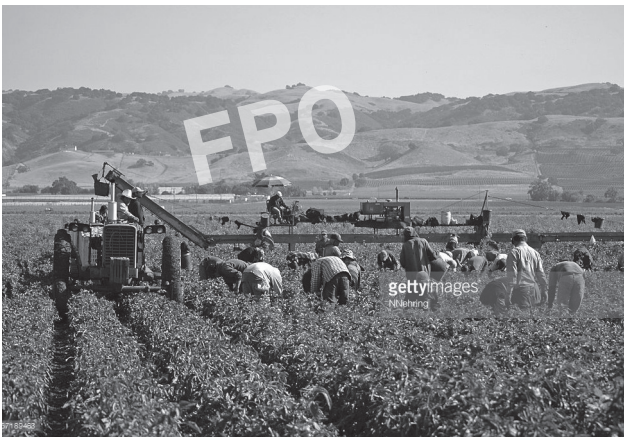


AB 450 (Chiu) The Immigrant Worker Protection Act

was passed to protect workers from worksite enforcement abuses and create clear guidelines for employers when immigration agents appear at the workplace.



What does AB 450 do?

• Physical Access to the Worksite

IMMIGRATION AGENTS CANNOT ENTER WITHOUT A JUDICIAL WARRANT:

An employer or person acting on behalf of the employer must request a judicial warrant before granting immigration agents access to the private area of a worksite.

• Access to worker records

IMMIGRATION AGENTS CANNOT REVIEW WORKER RECORDS WITHOUT A SUBPOENA OR JUDICIAL WARRANT:

An employer or person acting on behalf of the employer must request a subpoena or judicial warrant before allowing immigration agents to access, review, or obtain employee records unless the employer received a NOTICE OF INSPECTION, in which case they may provide worker I-9 forms and documents listed in the NOTICE OF INSPECTION only. Employers retain the right to challenge the validity of a subpoena or warrant for employee records.

• Prohibition on reverification:

Employers are prohibited from reverifying the employment eligibility of any current employee at any time or in any manner not required by federal law. This is added protection for DREAMers who are facing uncertainty at the worksite as well as immigrant workers who are organizing a union or enforcing health and safety rules at the worksite.

• Notice to workers and union of records inspections:

- Employers must notify employees of any inspections by an immigration agency of I-9 forms or other employment records within 72 hours of receiving notice of the inspection by posting specific information in the language the employer normally uses to communicate to the employee.
- The posting must contain the name of the agency conducting the inspection, the date the employer received the notice, the nature of the inspection, and a copy of the NOTICE OF INSPECTION.
- The Labor Commissioner will develop a template posting, by July 1, 2018, employers can use to comply with the notice requirements. The template will be available online.
- Employers must provide employees with a copy of the NOTICE OF INSPECTION upon request
- Employers must provide affected employees and the union with the written results of any audit of I-9s or employee records by ICE as well as any obligations of the employer or worker as a result of the audit within 72 hours of receipt.

Does this new law keep immigration agents complete out of worksite?

No. The State of California does not have the ability to regulate federal agencies and cannot prohibit immigration agents from entering private businesses. However, the State can require employers exercise due diligence to ensure workers' rights are protected. Workers and employers must remain vigilant to make sure workers are safe to come to work and return home to their families. Workers need to know their rights and employers should have a plan in place to deal with any immigration enforcement action in a manner that keeps California workers safe.

AB 450

Protects Immigrant workers in the workplace by requiring a warrant and subpoena for ICE.



AB 450 (Chiu) Acta de Protección del Trabajador Inmigrante

Fue aprobado para proteger a los trabajadores de los abusos cometidos por ICE en el lugar de trabajo y crea reglas específicas para los empleadores en caso que un agente de inmigraciones haga acto de presencia en el lugar de trabajo.



¿Qué hace AB 450?

• Acceso Físico en el Lugar de Trabajo

LOS AGENTES DE INMIGRACIÓN NO PUEDEN ENTRAR SIN UNA ORDEN JUDICIAL QUE LO AMERITE:

Un empleador o persona que actúa de parte del empleador debe exigir una orden judicial antes de otorgar acceso a los agentes de inmigración a los lugares privados del lugar de empleo.

• Acceso al expediente de un trabajador

LOS AGENTES DE INMIGRACIÓN NO PUEDEN REVISAR EL EXPEDIENTE DE UN TRABAJADOR SIN UNA CITACIÓN LEGAL U ORDEN JUDICIAL:

An employer or person acting on behalf of the employer must request a subpoena or judicial warrant before allowing immigration agents to access, review, or obtain employee records unless the employer received a NOTICE OF INSPECTION, in which case they may provide worker I-9 forms and documents listed in the NOTICE OF INSPECTION only. Employers retain the right to challenge the validity of a subpoena or warrant for employee records.

• Prohibición o reconfirmación:

Los empleadores tienen prohibido reconfirmar la elegibilidad de empleo de cualquier trabajador vigente bajo cualquier circunstancia que no sea requerido por la ley federal. Esta protección fue agregada para proteger a los DREAMers los cuales confrontan incertidumbre en sus lugares de trabajo como también para los trabajadores que participan en la organización de un sindicato o que se preocupen que las reglas de seguridad y salud sean respetadas en el lugar de trabajo.

• Informar a los trabajadores y sindicatos de las inspecciones de expedientes:

- ▶ Todos los empleadores deben informar a los trabajadores de cualquier inspección requerida por Inmigraciones de las formas I-9, o cualquier otro expediente sobre el empleo en un tablero de anuncios con 72 horas de anticipación después de haber recibido la nota de inspección, y hacer pública la información específica en el idioma que el empleador usualmente usa para comunicarse con los trabajadores.
- ▶ La información debe incluir, sin excepción, el nombre de la agencia que llevará a cabo la inspección, la fecha en que el empleador recibió la notificación, la razón de la inspección, y una copia de la NOTIFICACIÓN DE INSPECCIÓN.
- ▶ El Comisionado del Trabajo está desarrollando una plantilla de información para poner en el tablero de anuncios, que deberá estar lista el 1 de julio de 2018, así de esta manera será más fácil para los empleadores cumplir con los requisitos de notificación. La plantilla de información estará disponible en Internet.
- ▶ Los empleadores deben proporcionar una copia de NOTIFICACIÓN DE INSPECCIÓN cuando sea requerida por un trabajador para temas personales.
- ▶ Los empleadores deberán entregar en forma escrita a los empleados afectados y sindicato los resultados de la auditoría de las formas I-9 o expedientes por ICE, como también las obligaciones del empleador o trabajador como resultado de la auditoría 72 horas después de haber ocurrido.

¿Esta nueva ley puede mantener a los agentes de inmigración completamente fuera de los lugares de trabajo?

No. El Estado de California no tiene la jurisdicción para regular una agencia federal y no puede prohibir a los agentes de inmigración a entrar a los lugares de trabajos privados. Sin embargo, el Estado puede requerir a los empleadores a actuar con la diligencia debida para que los derechos de los trabajadores sean respetados. Los trabajadores y empleadores deben mantenerse alertas para asegurar que los trabajadores estén a salvo al ir a trabajar y volver a sus casas con sus seres queridos. Los trabajadores necesitan conocer sus derechos y los empleadores deben contar con un plan de acción para confrontar cualquier acción de parte de inmigración de una manera que proteja a los trabajadores de California.



AB 450

Protege a los trabajadores inmigrantes en su lugar de trabajo al exigir una orden judicial o una citación legal de parte de ICE.