

DACA y sus derechos laborales: Preguntas frecuentes

Última actualización: junio de 2024

Por Advancing Justice – ALC (Adelantar la justicia – ALC), United We Dream (Unidos soñamos) y el Centro Nacional de Leyes Migratorias

La legalidad de la Acción diferida para los llegados en la infancia (Deferred Action for Childhood Arrivals, DACA) sigue en duda mientras los tribunales siguen dirimiendo el litigio legal sobre DACA iniciado por un grupo de estados, liderados por Texas, en el caso *Texas vs. U.S.* Para obtener más información sobre el estado del litigio visite el [sitio web del Centro Nacional de Leyes Migratorias](#) (National Immigration Law Center). La incertidumbre sobre el futuro de DACA afecta en gran medida la capacidad de sus beneficiarios para planificar su futuro laboral e invertir en sus futuras carreras profesionales.

Dada la incertidumbre sobre el futuro de DACA, las preguntas y respuestas actualizadas que se dan a continuación brindan una reseña sobre sus derechos laborales como trabajador con DACA.

► ¿Cómo sé cuándo vence mi permiso de trabajo?

La fecha de vencimiento de su documento de autorización de empleo (employment authorization document, EAD), también conocido como permiso de trabajo, aparece en el lado inferior derecho del documento. La fecha de vencimiento de su permiso de trabajo es la misma fecha en que vence su DACA. Si perdió su permiso de trabajo, puede averiguar la fecha de vencimiento de su DACA consultando el en el Aviso de acción, formulario I-797.

- ▶ **¿Mi empleador tiene alguna limitación para reверificar mi autorización para trabajar?**

Si su empleador solo le pide reверificación a usted o a un cierto grupo de empleados sin tener una razón legítima (como el vencimiento de su documento), es posible que esté haciendo una reверificación ilegal.

Bajo las leyes de inmigración, si un empleador pide una reверificación de elegibilidad de empleo a ciertos empleados selectivamente debido a su país de origen, ciudadanía o tipo de estatus de inmigración, sería discriminación ilegal. Si un empleador pide reверificación a sus trabajadores, tiene que tratar a todos ellos por igual, sea cual fuere su ciudadanía, estatus de inmigración o nacionalidad de origen. Si el empleador trata a sus empleados de manera diferente, como por ejemplo si reверifica a unos, pero no a otros, sus acciones podrían ser ilegales.

También es ilegal que un empleador solicite más documentos o documentos distintos que lo requerido por el formulario I-9 para verificar su elegibilidad para el empleo, rechace documentos que parecen ser genuinos o requiera ciertos documentos en vez de otros. Si su empleador exhibe este tipo de conducta ilegal, puede llamar a la línea de asistencia para trabajadores sin cargo de la [Sección de Derechos de Inmigrantes y Empleados](#) (Immigrant and Employee Rights, IER) del Departamento de Justicia al 1-800-255-7688. La IER ofrece un proceso parecido a la mediación que está diseñado para resolver rápidamente disputas con empleadores; si ese proceso soluciona su problema, puede presentar una queja formal. Puede encontrar información de la IER para beneficiarios de DACA [aquí](#).

- ▶ **¿Mi empleador me puede despedir?**

En general, a menos que usted esté cubierto por un sindicato u otro contrato de empleo, en EE. UU. el empleo se considera “a voluntad” y un empleador puede despedir a un empleado en cualquier momento, siempre y cuando no lo esté discriminando en forma ilegal o tomando represalias en su contra. **Por lo tanto, aunque tenga un permiso de trabajo válido, su empleador puede despedirlo legalmente.**



- ▶ **¿Hay alguna otra cosa que pueda hacer para no perder mi trabajo si vence mi DACA y autorización para trabajar?**

Lo más probable es que su empleador lo descance cuando venza su autorización para trabajar actual, ya que no usted tendrá autorización legal para trabajar. En algunas situaciones puede llegar a negociar con su empleador para que le dé una licencia sin goce de sueldo hasta que usted pueda demostrar nuevamente que está autorizado para trabajar (si se renueva su DACA y autorización para trabajar; se aprueba una solución legislativa clara u obtiene autorización para trabajar de otra manera). De esta manera, el empleador podría volver a darle su trabajo (o un trabajo comparable) cuando reciba su nuevo permiso de trabajo. Si su empleador está dispuesto a darle una licencia sin goce de sueldo, solicite que cuando lo restaure en su puesto de trabajo anterior le reconozca la antigüedad que corresponde a su fecha de contratación original. Tenga en cuenta, sin embargo, que su empleador no está obligado a hacer ninguna de estas cosas.

- ▶ **¿Qué pasa si mi permiso de trabajo vence y mi empleador no me pide un permiso de trabajo nuevo?**

Si sigue trabajando para su empleador después de que su permiso de trabajo haya vencido, y el empleador no le pide un comprobante adicional de su elegibilidad para trabajar, estará trabajando sin autorización. Si su empleador no le pide un nuevo permiso de trabajo, usted no tiene la obligación explícita de decirle que su permiso de trabajo ha vencido. Si su empleador se da cuenta que ha vencido su autorización para trabajar, podría dar por terminado su empleo en cualquier momento.

Pero si su empleador no verifica su autorización para trabajar y usted simplemente sigue trabajando para el mismo empleador después de que su permiso de trabajo venza, sin hacer ninguna declaración falsa sobre su estatus, elegibilidad de empleo o identidad para seguir trabajando, y sin proporcionar ningún documento falso, en general no debería sufrir ninguna consecuencia migratoria ni penal adicional, más allá de aquellas que ya tenga debido a su estatus de inmigración. Pero debería consultar con un abogado de inmigración calificado para evaluar cualquier riesgo específico en su situación personal.

- ▶ **Si vence mi permiso de trabajo, ¿qué le puede pasar a mi empleador si no me solicita un nuevo permiso de trabajo y sigue empleándome?**

Su empleador puede ser auditado por la Unidad de Investigaciones de Seguridad Nacional (Homeland Security Investigations, HSI) del Departamento de Seguridad Nacional (Department of Homeland Security, DHS), que es responsable por hacer cumplir la ley que prohíbe el empleo ilegal. A nivel nacional, ICE inspecciona a 5,980 empleadores [por año](#), aproximadamente, para verificar su cumplimiento con el formulario I-9. Si lo auditan a su empleador y se determina que siguió empleándolo a sabiendas después de que su autorización para trabajar venció, su empleador podría quedar sujeto a responsabilidad bajo las leyes federales migratorias. Las [penalidades económicas](#) por seguir empleando a sabiendas a un trabajador no autorizado oscilan entre \$573 y \$4,586 por cada violación la primera vez. DHS toma en cuenta numerosos factores para determinar el monto de penalidades económicas, como el tamaño del empleador y sus antecedentes de violaciones anteriores.¹

- ▶ **¿Qué debería hacer si mi empleador ofrece pagarme debajo de la mesa después de enterarse de que mi permiso de trabajo ha vencido?**

En general, un individuo no tiene autorización para trabajar después de que venza su permiso de trabajo. Como se indicó anteriormente, sin embargo, el mero hecho de trabajar sin autorización en general no trae ninguna consecuencia penal o de inmigración adicional, más allá del hecho de que está indocumentado. (Por otro lado, si declara ser ciudadano, asume una identidad falsa para obtener y mantener un trabajo o presenta documentación falsa para trabajar, puede sufrir de consecuencias penales y de inmigración adicionales).

En lo que hace al pago debajo de la mesa, o aceptar el sueldo en efectivo, no es de por sí ilegal. En general, usted no es responsable si un empleador no declara o no paga los impuestos de nómina del empleador requeridos.

¹ Ver: 2019-06745.pdf (<https://www.govinfo.gov/content/pkg/FR-2019-04-05/pdf/2019-06745.pdf>) en la página 13502

Consulte con un experto en impuestos o un contador sobre los impuestos que pueda tener que pagar y/o las declaraciones de impuestos a presentar por cualquier pago en efectivo que recibió.

▶ **¿Puedo trabajar como contratista independiente?**

Las empresas no están obligadas a verificar si un contratista independiente tiene una autorización para trabajar. En general, las empresas usan un formulario W-9 para contratistas independientes. El contratista independiente está obligado a proporcionar su nombre y número del Seguro Social (SSN) correctos en su formulario W-9, si bien los trabajadores que no reúnen las condiciones para obtener un SSN pueden usar en su lugar un número de identificación personal del contribuyente (Individual Tax Identification Number, ITIN). Si el trabajador no tiene un SSN o ITIN, puede solicitar un ITIN y mientras tanto poner “Applied For” (Solicitado) en el espacio para el número de identificación del contribuyente del formulario W-9, dejando la certificación en blanco.

No obstante, independientemente de que sea un empleado o contratista independiente, las personas no tienen permitido trabajar en los Estados Unidos si no tienen una autorización para trabajar. Las empresas tampoco pueden contratar a una persona que saben que no está autorizada a trabajar.

▶ **Si pierdo mi trabajo, ¿tengo derecho a que me paguen las vacaciones y días de licencia por enfermedad acumulados?**

Generalmente sí, pero puede depender de las leyes estatales correspondientes, algunas de las cuales pueden hacer una distinción entre días de vacaciones y días de enfermedad acumulados, y pueden requerir que se paguen las vacaciones, pero no los días de enfermedad. Tendrá que consultar las leyes del estado en que fue empleado y donde realizó el trabajo para determinar precisamente qué tipos de licencias acumuladas el empleador está obligado a pagarle cuando termine su empleo. Para obtener más información, visite <https://www.workplacefairness.org/> y <https://www.lawhelp.org/>.

▶ **Si pierdo mi trabajo, ¿puedo cobrar beneficios de desempleo?**

No. Para poder cobrar beneficios de desempleo, una persona tiene que estar preparada, dispuesta y habilitada para trabajar. Si no está autorizado a trabajar, no cumple con el requisito de estar “habilitado para trabajar”.

▶ **Si pierdo mi trabajo, ¿puedo solicitar los fondos de mi cuenta de jubilación auspiciada por mi empleador?**

Toda porción acreditada en su cuenta de jubilación auspiciada por el empleador seguirá siendo suya después de la terminación de su empleo. Si tiene ahorros acreditados en su cuenta de jubilación auspiciada por el empleador, cuando deja su trabajo tiene derecho a llevarse todas sus contribuciones, más las contribuciones de su empleador a su cuenta. Si todavía no se han acreditado todos sus fondos, como mínimo tiene derecho por ley a retirar sus contribuciones de la cuenta (pero quizás no tenga derecho a las contribuciones de su empleador). Esto presupone que usted tiene un plan de jubilación de “contribución definida”, que es el que tiene la gran mayoría de los empleados del sector privado en EE. UU. Algunos empleadores del sector privado y muchas agencias gubernamentales tienen planes de jubilación de “beneficio definido”, que están gobernados por reglas distintas. Consulte con su departamento de recursos humanos o representante sindical para obtener más información sobre los retiros de dinero bajo este tipo de planes.

Vale la pena mencionar que la mayoría de los planes de ahorro no exigen que retire los fondos de su cuenta cuando deje su empleo. Si deja los ahorros en la cuenta auspiciada por su empleador, la cuenta seguirá devengando intereses, pero su empleador no hará ninguna contribución adicional. Si decide sacar sus ahorros de la cuenta en forma de efectivo, perderá una cantidad significativa de sus ahorros debido a penalidades e impuestos. Para evitar estas penalidades, puede abrir su propia cuenta de jubilación individual (Individual Retirement Account, IRA) y “transferir” el dinero de su cuenta auspiciada por el empleador a su cuenta personal.



▶ **¿Qué beneficios debería tratar de negociar con mi empleador cuando termine mi empleo?**

Hay varios pasos que su empleador puede tomar para brindarle apoyo si vence su autorización para trabajar. Estos son:

- ▶ pago por cese de empleo;
- ▶ pago de todo el saldo de licencias acumulado (esto puede ser un requisito en ciertos estados, ver más arriba);
- ▶ darle la oportunidad de volver a su puesto anterior si obtiene una autorización para trabajar en el futuro;
- ▶ darle una referencia positiva; y/o
- ▶ contribuir a un fondo de defensa legal en caso de que usted necesite una defensa legal de inmigración en el futuro

▶ **¿Qué puede hacer mi empleador si quiere apoyar a sus trabajadores con DACA?**

Usted puede alentar a su empleador a que llame a su representante en el Congreso o que se sume a una declaración empresaria, para expresar su apoyo a DACA, y pedir al Congreso que apruebe protecciones permanentes para trabajadores indocumentados, como una versión “limpia” de la Ley DREAM (sin disposiciones adicionales de cumplimiento de las leyes migratorias o de seguridad en la frontera). Hay recursos adicionales para empleadores [aquí](#).

▶ **¿Qué pasa con mi número del Seguro Social?**

Seguirá teniendo su número del Seguro Social de por vida, aunque ya no tenga autorización legal para trabajar. Por ejemplo, debería usar su número del Seguro Social para presentar sus declaraciones de impuestos de aquí en adelante. No obstante, no puede usar su número del Seguro Social para conseguir un empleo si no tiene un permiso de trabajo válido. Si recibe autorización para trabajar en el futuro, podrá volver a usar su número del Seguro Social para conseguir empleo.

▶ **¿Mi empleador puede llamar a ICE para denunciarme?**

Un empleador puede llamar a ICE para tratar de denunciar su estatus de inmigración. Pero ICE no tiene obligación de tomar una acción al respecto. El contexto también puede ser importante. Si el empleador hace la denuncia porque usted estaba realizando una actividad protegida (como presentar un reclamo legal contra el empleador, tomarse una licencia protegida, organizar a sus compañeros de trabajo para mejorar las condiciones laborales o algún otro ejercicio de sus derechos en el lugar de trabajo), entonces la denuncia puede ser ilegal. En casos limitados, las denuncias de su empleador efectuadas en represalia pueden permitir que reciba una visa U.

ICE también ha llegado a un [acuerdo](#) con varias agencias federales de cumplimiento de las leyes laborales, por el cual ICE se compromete a no realizar investigaciones o iniciar acciones de cumplimiento en lugares de trabajo donde hay conflictos existentes o que están siendo investigados por una agencia laboral federal.

Además, en enero de 2023, ICE [anunció](#) un proceso simplificado y expeditivo para solicitar acción diferida por parte de trabajadores inmigrantes que son víctimas o presencian la violación de sus derechos laborales. Esta es una causa para solicitar acción diferida que es distinta y separada de DACA. Para obtener más información sobre cómo solicitar acción diferida por violación de las leyes laborales, visite el [sitio web del Centro Nacional de Leyes Migratorias](#).

Si se le acerca un funcionario de inmigración, debe recordar que no está obligado a responder a sus preguntas. No debe salir corriendo ni dar información falsa. Puede preguntar si se puede ir, y alejarse caminando si no está arrestado. Puede decir que quiere consultar primero con un abogado y luego obtener ayuda legal antes de contestar cualquier pregunta.

Preparado por Asian Americans Advancing Justice – Asian Law Caucus (Asiáticos Americanos para Adelantar la Justicia – Consejo de Derecho Asiático), ASPIRE, el Centro Nacional de Leyes Migratorias y United We Dream (Unidos Soñamos). Agradecemos a Educators for Fair Consideration (Educadores para una Consideración Justa), Legal Aid at Work (Ayuda Legal en Funcionamiento) y Outten and Golden por sus comentarios y ayuda con estas preguntas frecuentes.

Tenga en cuenta que la información provista en estas Preguntas frecuentes no se debe considerar asesoramiento legal. Se proporciona solo con fines informativos. Los empleados federales pueden tener obligaciones distintas. Las obligaciones también pueden variar debido a los términos de cualquier contrato de trabajo aplicable. Para obtener asesoramiento legal específico para su situación, consulte con un abogado laboral y de inmigración calificado.