

# Acerca de DACA y el empleo

Última actualización 7 DE SEPTIEMBRE DE 2017

Por Advancing Justice (Adelantar la Justicia) – ALC, United We Dream (Unidos Soñamos) y National Immigration Law Center (Centro Nacional de Leyes Migratorias)

EL 5 DE SEPTIEMBRE DE 2017, LA ADMINISTRACIÓN TRUMP anunció el fin del programa de Acción Diferida para los Llegados en la Infancia (DACA) que fue creado por el presidente Obama. Esto quiere decir que si ya está inscrito en DACA, su DACA y su permiso de trabajo seguirán siendo válidos hasta su fecha de vencimiento. DHS no aceptará ni procesará solicitudes de DACA nuevas después del 5 de septiembre de 2017. **Si tiene un permiso que vence entre ahora y el 5 de marzo de 2018, puede solicitar una renovación de su DACA por dos años, pero su solicitud tiene que ser recibida por DHS para el 5 de octubre de 2017.** DHS seguirá procesando todas las solicitudes de renovación que estaban pendientes al 5 de septiembre de 2017.

## PREGUNTAS FRECUENTES

### ¿Cómo sé cuándo vence mi permiso de trabajo?

**La fecha de vencimiento de su documento de autorización de empleo (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 ha perdido su permiso de trabajo, puede averiguar su fecha de vencimiento consultando el vencimiento de su DACA en el Aviso de acción, formulario I-797.



### ¿Debo decirle a mi empleador si mi DACA y autorización de trabajo vence?

**Usted no está obligado a decirle a su empleador que tiene DACA, que su DACA ha sido cancelada o rescindida, o que su autorización de trabajo ha vencido o está por vencer.** Usted no es responsable por abrir el tema. Una vez que su permiso venza, su empleador tiene la obligación de pedirle que presente un nuevo permiso de trabajo. Como regla general, aconsejamos a los trabajadores que solo den a su empleador la información requerida sobre su condición migratoria.

---

## ¿Mi empleador me puede pedir que le muestre nuevamente mi permiso de trabajo?

**En general, una vez que fue contratado y completó el formulario I-9 o el proceso de verificación de elegibilidad de empleo E-Verify, su empleador no debería volver a pedirle que muestre su permiso de trabajo o cualquier documento de identidad de verificación de elegibilidad de empleo hasta que venza el documento que ya le proporcionó.** Cuando un empleador le pide que muestre nuevamente dicho documento, esto se llama reverificación. Su empleador puede reverificar su elegibilidad de empleo solo en ciertas circunstancias. Su empleador puede reverificar su elegibilidad de empleo (y pedirle que muestre nuevamente su documento) si su documento está por vencer o ya ha vencido. (Para obtener más información sobre el proceso de reverificación en el contexto de DACA, vea “El proceso de renovación de DACA”).

---

## ¿Mi empleador tiene alguna limitación para reverificar mi autorización de empleo?

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

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

También es ilegal que un empleador solicite documentos adicionales o distintos que los requeridos en el formulario I-9 para verificar su elegibilidad de empleo, que rechace documentos que parecen genuinos o que requiera ciertos documentos en lugar de otros. Si su empleador exhibe este tipo de conducta ilegal, puede llamar a la línea sin cargo para trabajadores de la [Sección de derechos de inmigrantes y empleados](#) del Departamento de Justicia al 1-800-255-7688. Esta sección del Departamento de Justicia ofrece un proceso parecido a la mediación, diseñado para resolver rápidamente las disputas con empleadores. Si este proceso fracasa, puede presentar una queja formal.

---

## ¿Mi empleador me puede despedir?

En general, a menos que esté cubierto por un sindicato u otro contrato de empleo, en los EE.UU. el empleo se considera “voluntario” 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.**

El nuevo anuncio puede causar confusión y algunos empleadores pueden suponer que los permisos de trabajo de los participantes de DACA dejan de ser válidos inmediatamente, en vez de extenderse hasta su vencimiento. Si usted se encuentra en esta situación, dirija a su empleador a:

### **Memorando del DHS sobre la rescisión de DACA**

<https://www.dhs.gov/news/2017/09/05/memorandum-rescission-daca>

### **Preguntas frecuentes del DHS sobre la rescisión de DACA**

<https://www.dhs.gov/news/2017/09/05/preguntas-frecuentes-anulacion-de-la-accion-diferida-para-los-llegados-en-la>

Usted o su empleador también pueden llamar a la Sección de derechos de inmigrantes y empleados del Departamento de Justicia al número indicado más arriba.

---

### ¿Puedo hacer alguna otra cosa para mantener mi empleo?

**Lo más probable es que su empleador lo despidiera cuando venza su autorización de trabajo actual, ya que no tendrá autorización legal para trabajar.** En algunas situaciones, podrá negociar con su empleador para que le dé una licencia sin pago hasta que pueda demostrar que está autorizado nuevamente para trabajar (en el caso de que DACA se reactive, se llegue a una solución legislativa u obtenga una autorización de trabajo de alguna otra manera). Su empleador podría darle su puesto de trabajo (o un trabajo comparable) de vuelta cuando reciba su nuevo permiso de trabajo. Si su empleador está dispuesto a darle una licencia sin pago, 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 que le muestre un permiso de trabajo nuevo?

**Si sigue trabajando para su empleador después de que su permiso de trabajo ha vencido, y su empleador no le pide un comprobante de su elegibilidad para trabajar, estará trabajando sin autorización.** Si su empleador no le pide un nuevo permiso de trabajo, usted no está obligado a decirle a su empleador que su permiso de trabajo ha vencido. Cuando su autorización de trabajo haya vencido, su empleador puede dar por terminado su empleo en cualquier momento.

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

---

### Si mi permiso de trabajo vence, ¿qué le pasará a mi empleador si no me pide un permiso de trabajo nuevo y sigue empleándome?

**Su empleador puede ser auditado por la Unidad de Control del Lugar de Trabajo (*Worksite Enforcement Unit*) del Departamento de Seguridad Nacional (DHS), que es responsable por hacer cumplir las leyes que prohíben el empleo ilegal.** ICE realiza aproximadamente 1,200 inspecciones de I-9 anualmente en todo el país. Según su [página web](#), la Unidad de Control del Lugar de Trabajo del DHS concentra sus inspecciones de lugares de trabajo en los “empleadores que se dedican a infraestructura crítica e industrias/sectores de interés para la seguridad nacional”. Si su empleador es auditado y se determina que siguió dándole empleo a sabiendas después de que su autorización de trabajo venció, su empleador puede quedar sujeto a obligaciones bajo las leyes federales migratorias. Las [penas](#) económicas por seguir empleando a un trabajador no autorizado a sabiendas oscilan entre \$548 y \$4,384 por cada violación, para infractores nuevos. El DHS considera numerosos factores para determinar el monto de la penalidad, como el tamaño del empleador y su historial de violaciones previas.

---

## ¿Qué debo hacer si mi empleador me 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 vence 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 reporta o no paga los impuestos de nómina del empleador. Consulte con un experto en impuestos o un contador sobre los impuestos que tiene que pagar y/o declarar debido a los pagos que recibió en efectivo.

---

## ¿Puedo trabajar como contratista independiente?

**Las empresas no están obligadas a verificar si un contratista independiente tiene una autorización de trabajo.** En general, las empresas usan un formulario W-9 para los contratistas independientes. El contratista independiente tiene que proporcionar su nombre correcto y número del Seguro Social (SSN) en el formulario W-9, si bien algunos trabajadores que no son elegibles para tener un SSN pueden usar en vez un Número de Identificación del Contribuyente (ITIN, por su sigla en inglés). Si el trabajador no tiene un SSN o ITIN, puede solicitar un ITIN y mientras tanto poner "Applied For" (Solicitado) en el lugar del formulario W-9 destinado al número de identificación del contribuyente, dejando la certificación del formulario en blanco.

**No obstante, independientemente de que sea un empleado o contratista independiente, las personas que no tienen una autorización de trabajo no tienen permiso para trabajar en los Estados Unidos.** Las empresas tampoco pueden contratar un servicio de alguien que saben que no está autorizado a trabajar.

---

## Si me despiden del 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, 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 determinar precisamente qué tipos de licencias acumuladas el empleador está obligado a pagarle cuando lo despide. Para obtener más información, vea <https://www.workplacefairness.org/> y <https://espanol.lawhelp.org/>.

---

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

**No.** Para poder cobrar beneficios de desempleo, una persona tiene que estar “lista, dispuesta y en condiciones de trabajar”. Si no está autorizado a trabajar, no cumple con el requisito de estar “en condiciones de trabajar”.

---

## Si me despiden, ¿puedo solicitar los fondos de mi cuenta de jubilación auspiciada por mi empleador?

**Toda porción ya otorgada (invertida) de su cuenta de jubilación auspiciada por su empleador será suya después de la finalización de su empleo.** Si tiene ahorros “invertidos” en la cuenta de jubilación auspiciada por su empleador, cuando deje su empleo tiene

derecho a retirar todas sus contribuciones y las contribuciones que su empleador hizo en su cuenta. Si todavía no está investido, 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 supone que usted tiene un plan de jubilación de "contribución definida", que es el que tiene la 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 efectuará 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 (IRA, por su sigla en inglés) 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 apoyarlo cuando su autorización de trabajo venza.** Estos incluyen:

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

---

### ¿Qué puede hacer mi empleador si no está de acuerdo con la decisión de Trump de terminar con DACA?

**Puede alentar a su empleador a que llame a sus representantes en el Congreso y/o se adhiera a una declaración empresaria** para expresar su oposición a la terminación de DACA o pedirle al Congreso que promulgue una versión "limpia" de la Ley DREAM (sin disposiciones adicionales de cumplimiento migratorio o seguridad en la frontera). Se pondrán a disposición recursos adicionales para empleadores en <http://nosquedamos.com/>.

---

### ¿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 de trabajo 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 condición migratoria. Pero ICE no tiene obligación de tomar una acción al respecto.** El contexto también es 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 dar lugar a una visa U. ICE también ha llegado a un [acuerdo](#) con varias agencias federales de cumplimiento de las leyes laborales y ha publicado [directivas](#) contra investigaciones o acciones de control migratorio en todos los lugares de trabajo donde haya una disputa laboral o que estén investigados por una agencia laboral federal. Si bien estos acuerdos siguen en vigor, no está claro si la administración actual los va a respetar o implementar.

**Si se le acerca un funcionario de migraciones, tiene que recordar que no está obligado a responder a sus preguntas. No debería salir corriendo ni dar información falsa.** Puede preguntar si se puede ir, y alejarse si no lo van a arrestar. Puede decir que quiere consultar primero con un abogado y obtener ayuda legal antes de contestar cualquier pregunta. Puede encontrar más información sobre sus derechos en el caso de que lo pare un funcionario de migraciones [aquí](#).



**PARA MÁS INFORMACIÓN, COMUNÍQUESE CON EL CENTRO NACIONAL DE LEYES MIGRATORIAS a [reply@nilc.org](mailto:reply@nilc.org)**

Preparado por Asian Americans Advancing Justice – Asian Law Caucus (Asiáticos Americanos para Adelantar la Justicia – Consejo de Derecho Asiático), ASPIRE, National Immigration Law Center (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 Laboral) 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 como 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 específico para su situación, consulte con un abogado laboral y de inmigración calificado.