

Comprender sus derechos cuando se pierde la autorización para trabajar: preguntas frecuentes para trabajadores inmigrantes y defensores

Por Emily Tulli, Marisa Díaz (National Employment Law Project), y Jessie Hahn and Sarah Krieger (National Immigration Law Center)

Resumen

Desde que asumió el cargo, la administración Trump ha retirado el estatus migratorio legal, las protecciones y la autorización de trabajo a cientos de miles de trabajadores inmigrantes (nos referimos a este proceso como “de-documentación” de empleados). En todos los sectores y zonas geográficas, las políticas migratorias de la administración han afectado a trabajadores con diversos estatus temporales, incluidos aquellos que tienen permiso de permanencia temporal (“parole” en inglés) humanitaria, acción diferida y estatus de protección temporal (TPS). A pesar del importante perjuicio que esto ya ha causado a las comunidades y los lugares de trabajo, la administración parece dispuesta a seguir retirando las protecciones legales a cientos de miles de trabajadores más. Este esfuerzo desenfrenado de la de-documentación coincide con un aumento sin precedentes de la aplicación de las leyes de inmigración contra los empleados y las familias inmigrantes, incluidos los trabajadores indocumentados.

Acerca de este documento

Este documento de preguntas frecuentes (FAQ) aborda cuestiones relacionadas con el empleo a las que se enfrentan los empleados que van a perder, o han perdido recientemente, su autorización de trabajo. En este momento de ataques sin precedentes, esperamos que estas preguntas frecuentes ayuden a informar a los defensores, organizadores y abogados para que puedan apoyar y defender a los empleados inmigrantes afectados.

En estas preguntas frecuentes, utilizamos el término “autorización de trabajo” para referirnos al permiso legal para trabajar en los Estados Unidos. Utilizamos el término “inmigrante” para referirnos a los migrantes, las personas con estatus de inmigrante y no inmigrante según la ley de inmigración de los Estados Unidos y las personas indocumentadas.

Este documento no aborda todas las cuestiones relacionadas con la elegibilidad para obtener un permiso de trabajo en virtud de la ley de inmigración ni el proceso para solicitar permisos de trabajo; para esas cuestiones, recomendamos consultar los recursos [aquí](#) y [aquí](#). Los trabajadores que son miembros de un sindicato pueden tener derechos adicionales en virtud de los convenios colectivos (véase la pregunta 21). Animamos a los miembros de sindicatos, organizadores y abogados a que se pongan en contacto directamente con sus sindicatos para obtener más información.

Por último, **este documento no constituye asesoramiento legal y refleja información que es precisa a la fecha de su publicación**. Los lectores deben ponerse en contacto con un abogado especializado en inmigración y/o trabajo y empleo para obtener asesoramiento legal relevante para su situación particular.

Preguntas Frecuentes

1. ¿Qué es un permiso de trabajo y qué información aparece en él?

Un permiso de trabajo (también denominado “documento de autorización de empleo” o “EAD”) es un documento expedido por el Servicio de Ciudadanía e Inmigración de los Estados Unidos (USCIS) dentro del Departamento de Seguridad Nacional (DHS) de los Estados Unidos. El USCIS es la única agencia que puede expedir permisos de trabajo. Un permiso de trabajo confirma que una persona tiene permiso para trabajar legalmente en los Estados Unidos. Existen otros tipos de documentos que demuestran que una persona tiene permiso legal para trabajar en los Estados Unidos, pero estas preguntas frecuentes se centran principalmente en los permisos de trabajo.

Entre otra información, un permiso de trabajo indica:

- El nombre de la persona;
- La categoría;
 - [La categoría del permiso de trabajo](#) indica el estatus migratorio que hizo que esa persona fuera elegible para obtener el permiso de trabajo. Por ejemplo, alguien a quien se le haya expedido un permiso de trabajo basado en la concesión del Estatus de Protección Temporal (TPS) tendría la categoría (a)(12) indicada en su permiso de trabajo.

- Normalmente, una persona tiene un solo permiso de trabajo. Sin embargo, una persona puede tener varios permisos de trabajo al mismo tiempo o en diferentes momentos en función de las diferentes categorías de estatus migratorio. Por ejemplo, alguien podría tener un permiso de trabajo basado en su estatus de permiso de permanencia temporal (categoría (c)(11)) y luego obtener un permiso de trabajo independiente basado en una solicitud de asilo pendiente (categoría (c)(8)). O bien, si alguien pierde su estatus de permiso de permanencia temporal pero se le concede el asilo, podría tener primero un permiso de trabajo de la categoría (c)(11) y luego un permiso de trabajo de la categoría (a)(5) (para personas a las que se les ha concedido el asilo).
- Una fecha de vencimiento:
 - La fecha de vencimiento de un permiso de trabajo generalmente indica que una persona está legalmente autorizada para trabajar en los Estados Unidos hasta esa fecha. Sin embargo, hay ocasiones en las que un permiso de trabajo puede ser válido más allá de su fecha de vencimiento o dejar de ser válido antes de su fecha de vencimiento. Consulte las preguntas 4 a 6 a continuación para obtener más información sobre las fechas de vencimiento de los permisos de trabajo, las prórrogas automáticas y las revocaciones.

Muchos empleados inmigrantes con protecciones legales temporales, incluyendo el permiso de permanencia temporal y TPS, recibieron un permiso de trabajo y lo presentaron a sus empleadores cuando fueron contratados.

Un ejemplo de una imagen de un permiso de trabajo:





2. ¿Qué es el formulario I-9 y cómo utiliza un empleado un permiso de trabajo con el formulario I-9?

Un permiso de trabajo es una forma en que las personas pueden demostrar a los empleadores que tienen permiso para trabajar legalmente en los Estados Unidos. La Ley de Reforma y Control de la Inmigración de 1986 (IRCA) prohíbe a los empleadores contratar a sabiendas a empleados que no acrediten su identidad y autorización para trabajar. Para evitar que esto suceda, en el momento de contratar a un empleado, los empleadores deben completar un “Formulario I-9” para verificar la identidad y la autorización para trabajar de ese empleado.

Durante el proceso del Formulario I-9, el empleado elige documentos de las “[Listas de documentos aceptables](#)” que se encuentran en la página 3 de la versión del Formulario I-9 en español (estas listas se encuentran en la página 2 de la versión del Formulario I-9 en inglés) para demostrar su identidad y autorización para trabajar al empleador. El empleador revisa esos documentos para asegurarse de que parecen razonablemente auténticos y se relacionan con el empleado que los presenta. Por último, el empleado y el empleador llenan la información requerida en el Formulario I-9 y ambos firman el formulario.

En este proceso se puede utilizar un permiso de trabajo para demostrar tanto la identidad del empleado como su autorización para trabajar (véase la Lista A de la página 2 del formulario I-9).

3. ¿Los trabajadores que son contratistas independientes, en lugar de empleados, tienen que llenar el Formulario I-9?

Los empleadores no están obligados a verificar la autorización de empleo y la identidad de sus contratistas independientes, por lo que no necesitan completar el Formulario I-9 para los contratistas independientes.

Los contratistas independientes son generalmente personas que dirigen su propio negocio y celebran contratos para proporcionar bienes o servicios a otras personas o empresas. Incluso cuando la ley establece que un trabajador es un empleado, los empleadores a veces denominan a un trabajador “contratista independiente” cuando en realidad es un “empleado” (lo que se conoce comúnmente como “[clasificación errónea](#)”). Los empleadores a veces clasifican erróneamente a los trabajadores como contratistas independientes para privarlos de ciertos salarios o derechos laborales o para evitar completar el proceso del formulario I-9. Sin embargo, la ley de inmigración establece que es ilegal que las empresas contraten a alguien para trabajar si saben que esa persona no tiene permiso para trabajar legalmente en los Estados Unidos.

4. ¿Cómo puede un empleado determinar si su permiso de trabajo sigue siendo válido y si aún puede trabajar legalmente en los Estados Unidos?

El primer paso para que un empleado determine si su permiso de trabajo sigue siendo válido es comprobar la fecha de vencimiento que figura en el permiso. Si ha vencido, el empleado puede comprobar si se ha prorrogado automáticamente y si sigue siendo válido a pesar de la fecha de vencimiento (véase la pregunta 5 para obtener información sobre las prórrogas automáticas). Si el permiso de trabajo ha vencido y no se ha prorrogado automáticamente, entonces ya no es válido.

Si un permiso de trabajo no ha caducado, por lo general debería seguir siendo válido. Para muchos empleados inmigrantes con estatus o protecciones migratorias temporales, la fecha de vencimiento del permiso de trabajo refleja con precisión cuándo expira la autorización de trabajo de ese empleado. En términos generales, los empleados a quienes se les expidió un permiso de trabajo en virtud del programa de Acción Diferida para los Llegados en la Infancia (DACA) y el proceso de acción diferida basada en el trabajo (también conocido como “DALE”) tienen permisos de trabajo que reflejan con precisión cuándo expira su autorización de trabajo.

Sin embargo, la administración Trump está revocando los permisos de trabajo no vencidos emitidos en virtud de determinados programas de inmigración temporal. Esto significa que esos permisos de trabajo podrían dejar de ser válidos incluso antes de su fecha de vencimiento (véase la pregunta 6 para obtener información sobre las revocaciones).

Incluso cuando el permiso de trabajo de un empleado haya expirado o haya sido revocado, es posible que aún se le permita trabajar legalmente en los Estados Unidos. Este podría ser el caso, por ejemplo, mediante la renovación del permiso de trabajo o la obtención de diferentes protecciones temporales, asilo o el ajuste de estatus a residencia permanente legal. Teniendo esto en cuenta, antes de que un empleador despidiera a un empleado porque su permiso de trabajo ha caducado o ha sido revocado, dicho empleado debe tener la oportunidad de presentar otra documentación de las “Listas de documentos aceptables” que figuran en la página 3 de la versión del Formulario I-9 en español (estas listas se encuentran en la página 2 de la versión del Formulario I-9 en inglés).

5. ¿Qué es una “prórroga automática” de un permiso de trabajo?

Un permiso de trabajo es válido más allá de su fecha de vencimiento si se ha “prorrogado automáticamente”.

Anteriormente, el USCIS prorrogaba automáticamente los permisos de trabajo de forma individual para algunas personas hasta 540 días cuando solicitaban la renovación de su permiso de trabajo. Sin embargo, en octubre de 2025, el [USCIS emitió una norma definitiva provisional](#) que eliminaba ese periodo de prórroga automática. Esta norma no afecta a las prórrogas automáticas de los permisos de trabajo de las personas que solicitaron renovar sus permisos de trabajo antes del 30 de octubre de 2025. Para obtener más información, consulte [el manual del formulario I-9 del USCIS para empleadores](#).

Además, toda una categoría de permisos de trabajo —por ejemplo, para todos los titulares de TPS de un determinado país— puede seguir siendo prorrogada automáticamente por el gobierno federal mediante la publicación de un aviso de prórroga automática en el Registro Federal.

Para comprobar si los permisos de trabajo basados en el TPS de un país concreto se han prorrogado automáticamente, las personas pueden consultar el sitio web del [USCIS TPS correspondiente a ese país](#). Dado el litigio en curso, las personas con TPS de Haití, Venezuela, Honduras, Nepal y Nicaragua también deben consultar el sitio web de la [Alianza Nacional TPS](#) para obtener información actualizada. Si la administración decide revocar otras designaciones TPS en el futuro, es posible que se produzcan litigios adicionales que afecten a la validez de los permisos de trabajo basados en esas designaciones. Recomendamos mantenerse en contacto con la Alianza Nacional TPS y con su sindicato local u organización de derechos de los trabajadores para estar al tanto de cualquier cambio futuro en el TPS.

Si un permiso de trabajo se ha prorrogado automáticamente, esa persona podría seguir estando legalmente autorizada para trabajar en los Estados Unidos, incluso si la fecha de vencimiento del permiso de trabajo ya ha pasado. En esta situación, es posible que el empleado tenga que presentar documentos adicionales para confirmar esta prórroga automática al completar el

Formulario I-9 en el momento de la contratación o la reverificación (véanse las preguntas 2 (Formulario I-9), 8 (reverificación), y 14).

6. ¿Qué es la revocación de un permiso de trabajo?

Un permiso de trabajo puede perder su validez antes de su fecha de vencimiento si ha sido “revocado”. Si un permiso de trabajo es revocado antes de su fecha de vencimiento, ya no puede utilizarse para demostrar que alguien tiene permiso legal para trabajar en los Estados Unidos. Los empleadores pueden exigir a los empleados cuyos permisos de trabajo hayan sido revocados que “reverifiquen” su autorización para trabajar (véanse las preguntas 8 a 11).

Por ejemplo, en marzo de 2025, la administración Trump intentó poner fin al proceso de permiso de permanencia temporal humanitaria para personas de Cuba, Haití, Nicaragua y Venezuela (permiso de permanencia temporal de “CHNV”). Este proceso había permitido a algunos nacionales de estos cuatro países entrar legalmente en los Estados Unidos en régimen de permiso de permanencia temporal si tenían un patrocinador en los Estados Unidos. Se presentaron múltiples recursos legales para detener la terminación del permiso de permanencia temporal de CHNV. [La Corte Suprema emitió una orden](#) en junio de 2025 que permitía a la administración Trump seguir adelante con la terminación del permiso de permanencia temporal de CHNV. El [DHS notificó](#) entonces a los beneficiarios del permiso de permanencia temporal de CHNV su intención de revocar sus permisos de trabajo. Por lo tanto, los beneficiarios del permiso de permanencia temporal de CHNV pueden tener permisos de trabajo que parecen válidos (y tienen una fecha de vencimiento futura indicada en la tarjeta), pero que ya no son válidos.

La administración Trump también está cancelando regularmente las designaciones de TPS, incluso para países donde las condiciones siguen siendo muy peligrosas. Cuando el TPS de un empleado expira, su permiso de trabajo expira automáticamente, incluso si la fecha de vencimiento que figura en la tarjeta es en el futuro.

El DHS no intenta recoger los permisos de trabajo que han sido revocados y no expedirá nuevos permisos de trabajo que reflejen la fecha de vencimiento actualizada. Véase la pregunta 7 para obtener más información

7. ¿Cómo pueden los empleados saber qué permisos de trabajo han sido revocados o rescindidos?

La administración Trump ha rescindido, o intentado rescindir, la concesión del estatus migratorio y la elegibilidad para la autorización de trabajo de varios programas de inmigración temporal diferentes. Dado lo difícil que puede resultar comprender la situación actual de un programa de inmigración temporal y si el permiso de trabajo no vencido de un empleado sigue siendo válido, siempre que sea posible, el empleado debe buscar asesoramiento legal individualizado.

Además, sugerimos consultar los siguientes recursos, pero *los defensores deben tener en cuenta que esta información puede no estar siempre totalmente actualizada*:

- **Información para empleados con TPS o permiso de permanencia temporal:**
 - [Preguntas frecuentes del USCIS](#) sobre los cambios en el permiso de permanencia temporal y el TPS.
 - [Noticias del USCIS relacionadas con el formulario I-9.](#)
 - [Cuadro de la AILA](#) sobre actualizaciones del estatus del TPS y el permiso de permanencia temporal.
- **Información para empleados con TPS:**
 - Si tiene preguntas sobre el estatus del programa TPS y la validez de los permisos de trabajo para empleados de Honduras, Nepal y Nicaragua, le sugerimos que consulte [estos recursos](#).
 - Si tiene preguntas sobre el estado del programa TPS y la validez de los permisos de trabajo para empleados de Haití y Venezuela, le sugerimos que consulte [estos recursos](#).
- **Información para empleados con permiso de permanencia temporal:**
 - Si tiene preguntas sobre el estado de los distintos procesos del permiso de permanencia temporal y la validez de los permisos de trabajo para los empleados beneficiarios de estos países, le sugerimos que consulte [estos recursos](#).
 - Si tiene preguntas sobre el estado del CHNV y otros procesos del permiso de permanencia temporal, así como sobre la validez de los permisos de trabajo para los empleados beneficiarios de dichos procesos, le sugerimos que consulte [estos recursos](#).
 - Si tiene preguntas sobre el estado del proceso del permiso de permanencia temporal del CBP One y la validez de los permisos de trabajo para los empleados beneficiarios de dichos procesos, le sugerimos que consulte [estos recursos](#).

8. En términos generales, ¿sabe el empleador cuándo vence el permiso de trabajo de un empleado?

Los empleadores suelen llevar un registro de la fecha de vencimiento del permiso de trabajo de un empleado a través de un sistema interno. Si un empleador participa en E-Verify, el sistema E-Verify le notificará mediante una “alerta de caso” cuando los documentos de autorización de trabajo de un empleado estén a punto de vencer (suponiendo que el empleador haya verificado originalmente la autorización de trabajo de ese empleado mediante E-Verify). Consulte la pregunta 9 para obtener más información sobre E-Verify.

Si, en el momento de la contratación, un empleado presenta un documento con fecha de vencimiento (como un permiso de trabajo) para demostrar su capacidad para trabajar

legalmente en los Estados Unidos, la ley federal exige que los empleadores vuelvan a verificar los documentos del empleado antes de que venza el permiso de trabajo para asegurarse de que el empleado pueda seguir trabajando legalmente en los Estados Unidos. Esto se denomina **reverificación**.

9. ¿Qué deben esperar los empleados cuyos permisos de trabajo han sido revocados si sus empleadores están inscritos en E-Verify?

E-Verify es un sistema electrónico en línea operado por el USCIS que los empleadores pueden utilizar para verificar la elegibilidad laboral de los nuevos empleados. La participación en E-Verify es voluntaria, pero algunos empleadores están obligados a participar por las normas federales de contratación o las leyes estatales. A menudo, los empleados no saben que su empleador es un empleador E-Verify. Para determinar si un empleador utiliza E-Verify, puede consultar [aquí](#).

En junio de 2025, el DHS emitió directrices específicas sobre la revocación de permisos de trabajo para empleadores que utilizan E-Verify, informándoles sobre una nueva herramienta—un [“Informe de Cambio de Estatus”](#)—que permite a los empleadores “revisar los datos agregados de sus casos para identificar a los empleados que presentaron un EAD para la verificación de empleo y cuyo permiso ha sido revocado por el DHS” (como se indica en la Pregunta 1, “EAD” se refiere a un permiso de trabajo). Para cada empleado incluido en el Informe de Cambio de Estatus, [se indica a los empleadores que](#) “comparen el número de la tarjeta EAD del empleado, presentado para el Formulario I-9, con el número del documento revocado que aparece en el informe. Si los números coinciden, deben verificar nuevamente su autorización de empleo”. Se han registrado casos de personas identificadas erróneamente en este informe.

Actualmente, creemos que este informe incluye principalmente a empleados que ingresaron a Estados Unidos bajo la categoría (c)(11) y a quienes posteriormente se les canceló o revocó su permiso de permanencia temporal. Sin embargo, el DHS también podría estar utilizando este informe para otros casos de forma individual. Esta información podría cambiar rápidamente; para comprender mejor las notificaciones de E-Verify a los empleadores, sugerimos consultar el sitio web de [Noticias relacionadas con el Formulario I-9 del USCIS](#).

Es importante destacar que esta directriz del DHS solo se aplica a los empleadores que utilizan E-Verify; no existe una directriz similar para los empleadores que no lo utilizan. Los empleadores que no están inscritos en E-Verify no recibieron notificación oficial del DHS sobre la revocación del permiso de permanencia temporal con respecto a empleados específicos. Sin embargo, es posible que estén realizando verificaciones adicionales para confirmar la situación de los empleados que anteriormente presentaron documentación que reflejaba un estatus que ahora podría haber sido revocado.

10. ¿Cuándo pueden los empleadores verificar nuevamente la autorización de trabajo de sus empleados? ¿Qué es una auditoría I-9 del ICE y qué es una auto-auditoría del empleador?

La ley exige que los empleadores completen y conserven los formularios I-9 de todos sus empleados. Los empleadores también tienen la obligación legal de corregir cualquier error u omisión que se detecte en dichos formularios. En general, un empleador puede verificar nuevamente la autorización de trabajo de sus empleados en cualquier momento, siempre y cuando esta reverificación no sea discriminatoria ni constituya una represalia. Consulte la Pregunta 11 para obtener más información sobre cuándo la reverificación podría considerarse una represalia o discriminación ilegal. Los convenios colectivos con los sindicatos también pueden limitar la capacidad del empleador para realizar reverificaciones o auto-auditorías de los formularios I-9 (consulte la Pregunta 21 para obtener más información).

Según la ley federal, los empleadores tienen la obligación continua de contratar y mantener en su plantilla únicamente a empleados que estén legalmente autorizados para trabajar en los Estados Unidos. Por este motivo, en ocasiones la ley exige a los empleadores que verifiquen nuevamente la autorización de trabajo de sus empleados. Un ejemplo común, como se explica en la Pregunta 8, es cuando la autorización de trabajo de un empleado vence o es revocada. Otro ejemplo muy común es cuando el Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (ICE) ordena a un empleador que verifique nuevamente la autorización de trabajo de un empleado después de realizar una auditoría del Formulario I-9. Una [auditoría del Formulario I-9 por parte del ICE](#) (también conocida como "inspección de escritorio") consiste en que el ICE revise los Formularios I-9 de un empleador y la documentación relacionada. Durante una auditoría del Formulario I-9, el ICE puede entregar al empleador un "Aviso de Documentos Sospechosos" que le exige verificar nuevamente la autorización de trabajo de los empleados señalados en dicho aviso.

Independientemente de las auditorías del formulario I-9 realizadas por el ICE, los empleadores pueden revisar por su cuenta sus formularios I-9 para asegurarse de que estén completados correcta y completamente. Esto se conoce comúnmente como una "auto-auditoría" por parte del empleador. Si bien la auto-auditoría no es un requisito legal, debido al aumento de la aplicación de las leyes de inmigración por parte de la administración Trump y la revisión de la documentación de los empleados, muchos empleadores la están realizando. Como resultado de este tipo de auto-auditoría, los empleadores podrían solicitar a los empleados que vuelvan a verificar su autorización de trabajo.

Cada vez que un empleador solicita a los empleados que vuelvan a verificar su autorización de trabajo, es importante que los defensores de los derechos laborales y los empleados consideren si hubo represalias o discriminación ilegales. (Consulte la Pregunta 11 para obtener más información sobre cuándo la reverificación podría ser ilegal). Además, los trabajadores pueden organizarse para oponerse a las auto-auditorías; existen numerosos ejemplos exitosos de

trabajadores que se han organizado para presionar a sus empleadores a fin de que cancelen una auto-auditoría que sea en represalia o ilegal.

11. ¿La ley impone límites a la capacidad de un empleador para verificar nuevamente la autorización de trabajo de un empleado?

Sí. Si un empleador selecciona a un empleado o a un grupo específico de empleados para una nueva verificación sin una razón legítima, como la expiración de su permiso de trabajo, podría estar infringiendo las leyes que prohíben la discriminación o las represalias.

Por ejemplo, según las leyes de inmigración y muchas leyes laborales, es discriminación ilegal que un empleador reverifique selectivamente la elegibilidad laboral de ciertos empleados basándose en su país de origen, ciudadanía o tipo de estatus migratorio. Si el empleador trata a algunos empleados de manera diferente, por ejemplo, reverificando a algunos pero no a otros, sus acciones podrían constituir una práctica documental injusta (comúnmente conocida como “abuso de documentos”) u otra forma de discriminación ilegal.

También puede ser ilegal que los empleadores reverifiquen selectivamente la autorización de trabajo de sus empleados para tomar represalias contra ellos por haber ejercido sus derechos conforme a las leyes laborales. Por ejemplo, un empleador no puede usar el pretexto de una auditoría interna del Formulario I-9 para verificar nuevamente la documentación y despedir a los empleados por haber exigido el pago de salarios adeudados.

12. Si un empleador no completó el Formulario I-9 al contratar a un empleado, ¿puede solicitar posteriormente la verificación de su autorización de trabajo y despedirlo si en ese momento no cuenta con la documentación necesaria?

En general, sí. Dado que, según la ley de inmigración, los empleadores tienen la obligación continua de contratar y mantener en su empleo únicamente a personas que estén legalmente autorizadas para trabajar en Estados Unidos, pueden solicitar a un empleado que ya trabaja para ellos que verifique su autorización de trabajo mediante el Formulario I-9 si se dan cuenta (por ejemplo, a través de una auditoría) de que no lo hicieron al momento de la contratación.

Sin embargo, el interés repentino de un empleador en el cumplimiento de la ley de inmigración no puede utilizarse como pretexto para discriminar o tomar represalias contra los empleados, de acuerdo con las leyes laborales y de empleo aplicables. Por ejemplo, los tribunales han determinado que un empleador podría estar incurriendo en represalias ilegales si exige a sus empleados que completen el Formulario I-9 por primera vez solo después de que estos hayan presentado una demanda contra el empleador por violación de sus derechos laborales.

13. ¿Pueden los empleadores despedir a sus empleados porque ya no tienen permisos de trabajo válidos u otra prueba de autorización para trabajar?

En general, sí. Los empleadores tienen la obligación continua de contratar y mantener en su empleo únicamente a personas que estén legalmente autorizadas para trabajar en los Estados Unidos. Esto significa que están legalmente obligados a despedir a los empleados si saben que estos ya no cuentan con dicha autorización. Si esta es la verdadera razón del despido, probablemente sea legal.

Sin embargo, a veces los empleadores afirman despedir a un empleado por no tener autorización para trabajar, cuando la verdadera razón es tomar represalias o discriminar contra el empleado. Incluso si un empleado ya no tiene un permiso de trabajo válido u otra prueba de autorización para trabajar, un empleador podría violar las leyes antidiscriminación y contra las represalias si la verdadera razón del despido es discriminar o tomar represalias contra el empleado. Por ejemplo, sería una violación de las leyes laborales que un empleador despidiera a un empleado por haber presentado una queja por salarios impagos, incluso si ese empleado ya no tuviera un permiso de trabajo válido. (Véase la Pregunta 16).

14. ¿Qué ocurre si el permiso de trabajo de un empleado sigue siendo válido, pero el empleador se niega a contratarlo o lo despide alegando que el permiso no es válido?

En ocasiones, un empleador se niega a aceptar un permiso de trabajo válido como prueba de autorización para trabajar al momento de la contratación. O bien, un empleador puede despedir a un empleado, afirmando incorrectamente que el motivo es la invalidez de su permiso de trabajo. En cualquiera de estas situaciones, dada la rápida evolución de las políticas que afectan la validez de los permisos de trabajo, es importante que el empleado verifique primero si su permiso sigue siendo válido (véanse las preguntas 4 a 7). Si lo es, el empleador podría estar infringiendo las leyes antidiscriminación que prohíben a los empleadores negarse a aceptar documentos de autorización de trabajo válidos de forma discriminatoria por motivos de origen nacional o ciudadanía. Dependiendo de otros factores, un empleador en esta situación también podría estar infringiendo las leyes de inmigración y laborales aplicables que prohíben la discriminación en la contratación y, en el caso de un empleado ya contratado, el despido y las represalias.

Además, en ocasiones los empleadores creen erróneamente que la autorización de trabajo de un empleado ha caducado cuando en realidad se ha prorrogado automáticamente. (Véase la Pregunta 5 sobre prórrogas automáticas). En ese caso, las organizaciones de apoyo a los trabajadores pueden ayudarles a demostrar a sus empleadores que aún cuentan con una autorización de trabajo válida. (Véase la guía del USCIS sobre los documentos que los

empleados pueden presentar a sus empleadores para demostrar que su permiso de trabajo se ha prorrogado automáticamente.)

15. ¿Qué sucede si un empleado continúa trabajando después de que expire su permiso de trabajo u otra autorización laboral?

Los empleados no tienen la obligación legal de informar a sus empleadores que su permiso de trabajo ha expirado. En cambio, como se explica en la Pregunta 8, los empleadores tienen la obligación legal de solicitar al empleado que vuelva a verificar su autorización de trabajo si esta está por expirar.

Si un empleado continúa trabajando después de perder su autorización de trabajo, podría enfrentar consecuencias migratorias por trabajar sin la debida autorización. Por ejemplo, un juez o funcionario de inmigración podría considerar trabajar sin permiso como un factor negativo al decidir si otorga la residencia permanente u otro estatus migratorio discrecional. También podría enfrentar consecuencias migratorias o penales si presenta documentos falsos o hace declaraciones falsas sobre su estatus, elegibilidad para trabajar o identidad con el fin de seguir trabajando.

16. Si un empleado permanece en su trabajo incluso después de perder su permiso de trabajo, ¿tiene algún derecho laboral?

Sí. Casi todos los derechos laborales se aplican a TODOS los empleados, incluso si no tienen autorización de trabajo.

Por ejemplo, todos los empleados, incluidos los indocumentados, tienen derecho a:

- recibir al menos el salario mínimo por todas las horas trabajadas y el pago de horas extras;
- trabajar en un lugar de trabajo seguro y saludable, libre de riesgos laborales;
- no ser discriminados ni acosados por ciertas características protegidas, como su sexo, origen nacional, raza o religión; y
- no sufrir represalias por ejercer sus derechos.

Los derechos de los empleados a actuar colectivamente y a formar un sindicato también se aplican independientemente de su autorización de trabajo o estatus migratorio.

Como se explica en la pregunta 18, una excepción a esto es que cuando un empleado pierde su trabajo por no tener ya autorización para trabajar, generalmente no tendría derecho a las prestaciones del seguro de desempleo.

17. Si un empleado pierde su trabajo por no tener ya permiso de trabajo, ¿tiene derecho a que se le paguen las vacaciones y los días de baja por enfermedad acumulados?

En general, sí. Si las leyes estatales y/o locales aplicables exigen que el empleador pague las vacaciones y/o los días de baja por enfermedad acumulados al despedir o cesar a un empleado, éste tendrá derecho a dicho pago, incluso si la pérdida del empleo se debe a la falta de permiso de trabajo. Algunas leyes estatales distinguen entre las vacaciones pagadas y los días de baja por enfermedad pagados, y exigen que se paguen las vacaciones, pero no los días de baja por enfermedad. El empleado deberá consultar las leyes del estado donde trabajaba para determinar con precisión qué tipos de días libres pagados acumulados debe pagarle el empleador al finalizar la relación laboral. Consulte información adicional [aquí](#) y [aquí](#).

18. Si un empleado pierde su permiso de trabajo y deja el empleo o es despedido por no tener autorización para trabajar, ¿tiene derecho a las prestaciones por desempleo?

No. Para tener derecho a las prestaciones por desempleo, la persona debe estar “capacitada y disponible” para trabajar. Las agencias gubernamentales han interpretado la ley en el sentido de que una persona no está “capacitada ni disponible” para trabajar si no tiene autorización legal para hacerlo. Para obtener más información, consulte este recurso sobre la [elegibilidad de los trabajadores inmigrantes para las prestaciones por desempleo](#).

Los defensores de los trabajadores y los propios trabajadores deben verificar si existen otros fondos públicos o privados (como fondos de ayuda mutua) disponibles en su área para apoyar a quienes no cumplen los requisitos para recibir prestaciones por desempleo.

19. Si un empleado pierde su trabajo por haber perdido su autorización de trabajo, ¿puede solicitar los fondos de su cuenta de jubilación patrocinada por su empleador?

Muchos trabajadores que pierden su autorización de trabajo no tienen cuentas de jubilación patrocinadas por su empleador. Para quienes sí las tienen, la posibilidad de retirar fondos de la cuenta dependerá del tipo de cuenta y de si los ahorros se han consolidado. Específicamente, si un empleado tiene ahorros consolidados en su cuenta de jubilación patrocinada por su empleador, tiene derecho a retirar todas las contribuciones realizadas a la cuenta al finalizar su relación laboral. Esto incluye tanto las contribuciones que el empleado realizó de su salario como las contribuciones de su empleador a la cuenta. Si las contribuciones aún no se han consolidado, como mínimo, el empleado tiene derecho, según la ley, a retirar las contribuciones que él mismo realizó a la cuenta (pero es posible que no tenga derecho a las contribuciones de su empleador). Esto se aplica a los planes de jubilación de “contribución definida”, que

constituyen la gran mayoría de los planes de jubilación del sector privado en Estados Unidos. Un pequeño número de empleadores del sector privado, y muchas agencias gubernamentales, mantienen planes de jubilación de “beneficio definido”, que se rigen por normas diferentes. Los empleados deben consultar con su departamento de recursos humanos o con su representante sindical para obtener información sobre los retiros en este tipo de plan.

Cabe mencionar que la mayoría de los planes de ahorro para la jubilación no exigen que el empleado retire los fondos de su cuenta al finalizar su relación laboral. Si el empleado mantiene los ahorros en la cuenta patrocinada por su empleador, la cuenta seguirá generando intereses, pero el empleador no realizará más aportaciones. Si decide retirar los ahorros en efectivo, perderá una cantidad considerable debido a penalizaciones e impuestos. Para evitar estas penalizaciones, es posible que pueda abrir una cuenta de jubilación personal, como una Cuenta Individual de Jubilación (IRA), y transferir los fondos de la cuenta patrocinada por su empleador a su cuenta personal.

20. ¿Qué beneficios puede intentar negociar un empleado con su empleador si este lo despide por haber perdido su autorización de trabajo?

A continuación, se presentan ejemplos de beneficios que un empleado en esta situación podría intentar negociar con su empleador:

- Indemnización por despido;
- Pago de todas las vacaciones y otros tipos de permisos retribuidos acumulados (como se indica en la Pregunta 17, esto puede ser un requisito legal en algunos estados);
- Ofrecer al empleado la oportunidad de ser reincorporado a su puesto anterior si obtiene un permiso de trabajo en el futuro;
- Otorgar al empleado una licencia sin goce de sueldo hasta que obtenga un permiso de trabajo.

21. ¿Qué derechos o protecciones adicionales pueden tener los trabajadores representados por un sindicato en virtud de un convenio colectivo?

Los sindicatos negocian contratos con los empleadores en nombre de sus miembros con respecto a los términos y condiciones de empleo de estos. La información proporcionada en estas preguntas frecuentes se aplica a todos los trabajadores, independientemente de si están cubiertos por un convenio colectivo. Los convenios colectivos pueden brindar protecciones adicionales a los miembros del sindicato, más allá de lo que se describe en estas preguntas frecuentes.

Por ejemplo, un convenio puede incluir directrices sobre las auditorías internas del Formulario I-9 por parte del empleador, los procedimientos de reverificación, la disciplina de los empleados o el derecho de los empleados a recibir notificación de una auditoría del Formulario I-9 por parte del Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (ICE). Cada convenio colectivo es diferente, y los trabajadores cubiertos por dichos convenios deben consultar su contrato específico y a su representante sindical para saber si tienen derechos adicionales a los que se mencionan en estas preguntas frecuentes.

Agradecimientos

Muchas gracias a las numerosas organizaciones colaboradoras que revisaron este documento y proporcionaron comentarios esenciales, entre ellas: Ann Garcia (National Immigration Project), Chris L. Hart, Esq., Esther Sung y Laura Flores-Perilla (Justice Action Center), Monica Guizar (Service Employees International Union), Yael Schacher (Refugees International), y el personal del Asylum Seeker Advocacy Project (ASAP).