



**TEACHING, INTERPRETING,
& CHANGING LAW** SINCE **1979**



**ALERTA
COMUNITARIA**

CON

**IMMIGRANTS
RISING**
TRANSFORMING LIVES THROUGH EDUCATION

DACA: ABOGANDO POR POLÍTICAS LABORALES INCLUSIVAS

Explorando algunas formas en que los empleadores pueden
apoyar a sus empleados si el programa DACA es terminado

JUNIO 2023

Con el futuro de la política de Acción Diferida para los Llegados en la Infancia (DACA, por sus siglas en inglés) pendiendo de un hilo debido al litigio pendiente, los empleados que tienen DACA se preguntan si podrían continuar ganándose la vida si llegarán a perder su autorización de empleo. Si un empleado que tiene DACA está preocupado por perder su autorización de empleo, es de gran ayuda que los empleados que tienen DACA y sus empleadores trabajen juntos para evaluar cómo el empleador puede seguir apoyándolos.

Aunque podría parecer más fácil y apropiado para los empleadores explorar proactivamente algunas políticas que apoyarían a sus empleados que tienen DACA, los empleadores podrían no conocer el estatus migratorio de sus empleados y, por lo tanto, los empleados que tienen DACA podrían tener que asumir la carga de abogar por tales políticas. A continuación, se enumeran algunas ideas de políticas en las que los empleados que tienen DACA y sus empleadores pueden pensar al tratar de evaluar cómo los empleadores pueden seguir apoyando a los empleados que tienen DACA.

APLICACIÓN DE LA POLÍTICA INTERNA DE TRABAJO

Los empleadores deben comprometerse a evaluar cómo pueden apoyar a los empleados que tienen DACA que pierden su autorización de empleo e implementar una política interna. A medida que los empleadores crean sus políticas, deben invitar a los empleados que tienen DACA a dar su opinión durante todo el proceso. Una vez

continuado...

adoptadas las políticas, los empleadores deben compartirlas con todo su personal porque es posible que no sepan cuales empleados podrían estar en riesgo de perder su autorización de empleo y necesitaran de su apoyo.

EXPLORAR OPCIONES DE INMIGRACIÓN PERMANENTE

Los empleadores deben pagar por consultas exhaustivas sobre la ley de inmigración por un bufete de abogados de inmigración externo para los empleados que tienen DACA y / o sus familiares inmediatos para evaluar la posibilidad de obtener otro beneficio de inmigración como, por ejemplo, una tarjeta verde.

Puede usar la página en el web: ilrc.me/findhelp para encontrar servicios legales gratuitos o de bajo costo sin fines de lucro que se especialicen en beneficios generales de inmigración.

Los empleadores deben evaluar la posibilidad de patrocinar a sus empleados que tienen DACA a través de peticiones de inmigración basadas en el empleo. Puede leer más sobre estas peticiones en immigrantsrising.org/resource/getting-a-perm.

Los empleadores y los empleados que tienen DACA deben ponerse en contacto con abogados de inmigración con experiencia en opciones de inmigración basadas en el empleo para este proceso. Puede usar AILALawyer.com para encontrar un abogado o representante local cerca de usted con experiencia en inmigración empresarial y laboral.

Los empleadores también deben considerar el pago de los honorarios legales para los empleados que tienen DACA que son elegibles para los beneficios de inmigración y van a contratar a un abogado de inmigración para gestionar sus casos.

Los empleadores deben dar a los empleados que tienen DACA suficientes días adicionales libres y pagados para resolver sus situaciones de inmigración. Esos días se pueden utilizar para reuniones de abogados, recopilación de pruebas, preparación de entrevistas o audiencias, audiencias judiciales, entrevistas y citas con la oficina

continuado...

de Servicios de Ciudadanía e Inmigración de los Estados Unidos (USCIS por sus siglas en inglés) y otros asuntos relacionados de inmigración.

PAGO DE LAS TARIFAS DE LAS SOLICITUDES DE INMIGRACIÓN

Los empleadores deben pagar las tarifas de renovación de DACA de USCIS de sus empleados que tienen DACA para la autorización de empleo. Además, los empleadores deberían pagar otras tarifas de solicitudes de inmigración para sus empleados y sus familiares que beneficiarían a los empleados en obtener otros beneficios de inmigración. Esto puede incluir solicitudes de documento de viaje, una visa familiar u otra solicitud de inmigración, cualquier alivio de la deportación u otras formas de beneficios de inmigración que podrían conducir a la tarjeta verde de un empleado.

INGRESOS INDEPENDIENTEMENTE DEL ESTATUS

Los empleadores deben ayudar a los empleados que tienen DACA a acceso a la información y los recursos para formar una estructura de negocio, como una Empresa de Responsabilidad Limitada (LLC por sus siglas en inglés) u otras entidades empresariales que puedan servir como vehículos de contratación.

Los empleadores deben pagar por la formación de la estructura empresarial y los honorarios de consulta de asistencia técnica asociados para entender los requisitos de incorporación estatales y federales y las implicaciones fiscales.

Los empleadores también deben identificar y compartir las oportunidades de contratación como parte de sus ofertas de trabajo y establecer una clara distinción entre oportunidades de empleo y trabajo por contrato.

Los empleadores deben asegurarse de que se proporcione un pago adecuado a los contratistas para ayudarles a compensar los impuestos, prestaciones y otros gastos que el contratista debe pagar por su propia cuenta.

Por último, los empleadores deben revisar sus directrices de contratación para

continuado...

asegurarse de que no están exigiendo a los contratistas que faciliten un permiso de trabajo o un número de seguro social cuando no es necesario para cumplimentar el formulario de impuestos W-9 utilizado para los contratistas independientes.

Para más información sobre estos temas, visite immigrantsrising.org/making-money/.

PROPORCIONAR OTROS BENEFICIOS

Para los empleados que tienen DACA y que deben dejar su empleo debido a la pérdida de su autorización de empleo, los empleadores deben investigar el pago al empleado que tiene DACA de un paquete de indemnización sustancial, que incluya el acceso a beneficios de salud y la transferencia de cualquier 401 (k), 403 (b) y los beneficios de pensiones.

Los empleadores también deben ayudar a los empleados que tienen DACA a pagar por el asesoramiento de salud mental y otros servicios de salud mental que necesitan. Visite la página [Immigrants Rising's Mental Health](#) para obtener más información y recursos sobre este tema.

Los empleadores también deben señalar a los empleados que tienen DACA a los recursos para que entiendan sus derechos como trabajadores. Consulte el recurso que el ILRC creó en colaboración con United We Dream y Texas AFL-CIO: [DACA Workers' Rights Guide](#) para obtener más información.

PARTICIPACIÓN EN LA DEFENSA DE LOS DERECHOS

Los empleadores deben ser francos y seguir defendiendo ante los funcionarios electos la necesidad de una solución legislativa que ofrezca una vía hacia la legalización a los más vulnerables a perder su autorización de trabajo.

Para obtener más información sobre cómo los empleadores pueden ser más activos, lea el artículo del profesor Bill Ong Hing titulado [Resisting Employer Sanctions: A Strategy for Civil Disobedience](#).

continued...

MANTÉNGASE INFORMADO

Para más información y noticias relacionadas con DACA, visite ilrc.org/daca y immigrantsrising.org/beyond-daca

Estudiantes de los Colegios Comunitarios de California (CCC) o de las Universidades del Estado de California (CSU) reciben ayuda legal **¡SIN COSTO!**

MAS INFORMACIÓN

CCC: findyourally.com

CSU: findyourally.com/csu

Descubra más instructivos comunitarios y otros recursos educativos en nuestras redes sociales

SÍGUENOS

