



Ley de Protección de los Trabajadores Inmigrantes (Proyecto de Ley 450 de la Asamblea) Preguntas frecuentes

La Comisionada Laboral de California y el Fiscal General de California proporcionan esta guía conjunta sobre el Proyecto de Ley 450.

Actualizado el 18/02/25

1. P: ¿Qué es la Ley de Protección de los Trabajadores Inmigrantes (AB 450)?

R: La Ley de Protección de los Trabajadores Inmigrantes (AB 450, en vigor a partir del 1.º de enero de 2018) establece ciertos requisitos para los empleadores respecto a las inspecciones realizadas en los sitios de trabajo por agentes de inmigración.

La AB 450 regula las solicitudes de los agentes de inmigración para ingresar al lugar de trabajo del empleador o para acceder a los registros de los empleados, sujeto a ciertas excepciones especificadas. También establece requisitos específicos de notificación a los empleados si el empleador recibe una notificación de una agencia de inmigración sobre una próxima inspección de los Formularios de Verificación de Elegibilidad de Empleo I-9 u otros registros de empleo. Por último, establece parámetros para los empleadores respecto a si deben o no volver a verificar la elegibilidad para el trabajo de cualquiera de sus empleados actuales en cumplimiento con las leyes y regulaciones federales. Los detalles de estas disposiciones se discuten más ampliamente a continuación.

2. P: ¿Qué empleadores están sujetos a la AB 450?

R: Esta ley aplica a todos los empleadores públicos y privados.

3. P: ¿Qué deben hacer los empleadores si un agente de inmigración intenta entrar en el lugar de trabajo del empleador?

R: Los empleadores, o las personas que actúen en nombre del empleador, no deben dar su "**consentimiento voluntario**" para que un agente de inmigración entre en "**cualquier área no pública de un lugar de trabajo**".

Esta disposición no aplica si el agente ingresa a un área no pública **sin el consentimiento** del empleador u otra persona responsable del lugar de trabajo o si el agente de inmigración presenta una **orden judicial**. Además, no se impide a los empleadores llevar a un agente a un área que no sea pública si se cumplen estas tres condiciones: (1) los empleados **no** están presentes en el área que no sea pública; (2) el agente es llevado al área que no sea pública con el fin de verificar si el agente tiene una orden judicial; y (3) **no se da consentimiento** para registrar el área que no sea pública en el proceso.

Véase el Código de Gobierno, sección [7285.1](#).

4. P: ¿Qué significa dar consentimiento "**voluntario**" a la entrada de un agente de inmigración?

R: En general, para que el consentimiento sea voluntario, no debe ser el resultado de coacción o coerción, ya sea expresa o implícita.

Un ejemplo de consentimiento "**voluntario**" para entrar en un área no pública podría ser pedir o invitar libremente a un agente de inmigración a entrar en esa área. Esto podría indicarse con palabras o con el acto de abrir libremente las puertas de esa área al agente, por ejemplo.

Ya sea que el empleador haya dado o no su consentimiento voluntario, se hará una **determinación fáctica, caso por caso en función de la totalidad de las circunstancias** de cada situación específica.

Esta ley no exige bloquear físicamente o interferir físicamente con la entrada de un agente de inmigración para demostrar que no se dio el consentimiento voluntario.

5. P: ¿Qué es un área considerada "no pública" de un lugar de trabajo?

R: La ley no define el significado de área "no pública" ni indica de ninguna otra manera que el término "no público" deba recibir otra acepción que no sea su significado habitual u ordinario. Un área que no es "pública" es aquella a la que **el público en general no tiene normalmente libertad de entrada o acceso**. Por ejemplo, podría ser una oficina donde se guardan los registros de nómina o de personal, o un área que un empleador designe (por ejemplo, colocando carteles o manteniendo las puertas cerradas) como restringida a los empleados o a la dirección de la empresa.

La disposición de la AB 450 de dar consentimiento voluntario no se aplica a un área "pública" de un lugar de trabajo, es decir, un área a la que el público en general *tiene* normalmente libertad de entrada y acceso, como el comedor de un restaurante o la zona de ventas de una tienda durante el horario comercial.

Según la AB 450, la designación (o no designación) de un área como "no pública" o "pública" por parte de un empleador no es determinante. Es importante reconocer que **cada lugar de trabajo es diferente y que el hecho de que un local comercial, o cualquier parte del mismo, constituyan o no un área "no pública" de un lugar de trabajo es una determinación fáctica, caso por caso, que dependerá de una evaluación de todas las circunstancias en una situación determinada**.

Los empleadores pueden consultar con su propio asesor legal sobre su situación específica. Además de comprender los requisitos de la AB 450, los empleadores deberían consultar con su propio asesor legal sobre cualquier protección constitucional que pueda aplicarse a su situación (y cómo salvaguardar dichas protecciones) si un agente de inmigración se presenta en el lugar de trabajo del empleador.

6. P: ¿Qué deberían hacer los empleadores si un agente de inmigración intenta acceder a, revisar u obtener los registros de algún empleado?

R: Los empleadores, o a las personas que actúen en nombre del empleador, no deben dar su "**consentimiento voluntario**" a un agente de inmigración para "**acceder a, revisar u obtener los registros de los empleados del empleador**".

Esta disposición no aplica si el agente accede, revisa u obtiene los registros de los empleados **sin el consentimiento** del empleador u otra persona responsable del lugar de trabajo.

Además, se podría aplicar una excepción a esta disposición si:

- el agente de inmigración proporciona una **citación** para los registros del empleado; o
- el agente proporciona una **orden judicial** para los registros del empleado; o
- los registros del empleado a los que se tuvo acceso, fueron revisados u obtenidos por el agente de inmigración son formularios de **Verificación de Elegibilidad de Empleo I-9 u otros documentos solicitados en un Aviso de Inspección** emitido bajo la ley federal.

El empleador puede consultar con su propio asesor legal sobre el cumplimiento de la ley federal de inmigración y cualquier obligación legal si un agente de inmigración emite una notificación de inspección, una citación o una orden judicial para los registros de los empleados.

Véase el Código de Gobierno, sección [7285.2](#).

7. P: ¿Qué significa dar consentimiento "voluntario" a un agente de inmigración para acceder, revisar u obtener los registros de los empleados?

R: En general, para que el consentimiento sea voluntario, no debe ser el resultado de coacción o coerción, ya sea expresa o implícita.

Algunos ejemplos de consentimiento "voluntario" podrían ser decir libremente a un agente de inmigración que puede revisar los registros del empleado, decirle libremente dónde encontrar los registros del empleado o encender libremente una computadora o abrir un archivador (donde se guardan los registros del empleado) para el agente.

Es importante que los empleadores comprendan que el hecho de que el empleador haya dado o no su consentimiento voluntario es una **determinación fáctica, caso por caso**, que se hará **en función de la totalidad de las circunstancias** de cada situación específica.

Esta ley no exige bloquear físicamente o interferir físicamente con un agente de inmigración para demostrar que no se dio el consentimiento voluntario.

8. P: La AB 450 se refiere a una "orden judicial". ¿Qué tipo de documento califica como orden judicial?

R: Una orden judicial es una orden que ha sido revisada y firmada por un juez tras determinar que existe causa probable. El nombre del tribunal emisor aparecerá en la parte superior de la orden.

Los documentos emitidos por una agencia gubernamental, pero no por un tribunal, y firmados por un juez no son órdenes judiciales. Un agente de inmigración puede presentarse con algo llamado "orden administrativa" u "orden de deportación o remoción". Estos documentos **no** son órdenes judiciales.

Bajo las secciones 7285.1 y 7285.2 del Código de Gobierno, las disposiciones de la AB 450 no se aplican cuando un agente de inmigración proporciona al empleador una orden judicial. No existe ninguna excepción legal a la AB 450 si el agente proporciona una orden administrativa.

Los empleadores pueden consultar con su propio asesor legal para comprender las diferencias entre las órdenes judiciales y las órdenes administrativas, y los derechos y obligaciones legales del empleador (independientemente de cualquier obligación en virtud de la AB 450) si se les presenta cualquiera de los dos tipos de orden. El empleador también puede consultar con su propio asesor legal sobre cualquier protección constitucional que pueda aplicarse a su situación específica (y cómo salvaguardar dichas protecciones).

Los empleadores deben entender que no todas las órdenes judiciales tendrán el mismo aspecto, y que pueden consultar con su propio abogado cuando se les presente una supuesta orden judicial.

9. P: La AB 450 también se refiere a una "citación". ¿Qué es una citación?

R: Una citación es una demanda legal para la comparecencia de un testigo o la presentación de documentos u otras pruebas en un momento y lugar específicos. Puede ser emitida bajo la autoridad de una agencia gubernamental o de un abogado sin necesidad de aprobación previa del tribunal si la agencia o el abogado están autorizados a emitir citaciones en virtud de la ley. Una citación debe describir la información concreta que se busca.

Los empleadores deben tener en cuenta que la AB 450 establece excepciones diferentes y distintas. Bajo la ley, cuando un agente de inmigración busca acceder, obtener o revisar registros de empleados, la obligación bajo la sección 7285.2 del Código de Gobierno **no aplica** si el agente proporciona una **citación** (o una orden judicial o Aviso de Inspección para formularios I-9 y otros documentos). Esta **excepción cuando un agente de inmigración tiene una citación está limitada a la situación donde el agente busca acceder a, obtener o revisar registros de empleados** (según la sección 7285.2 del Código de Gobierno). En el caso en que un agente de inmigración entre en un área no pública de un lugar de trabajo con el consentimiento voluntario del empleador, no hay una excepción legal bajo la sección 7285.1 del Código de Gobierno si el agente tiene una citación. (Para preguntas sobre los requisitos de la AB 450 respecto a la entrada de un agente en un área no pública de un lugar de trabajo, por favor consulte las preguntas frecuentes 3, 4 y 5).

Los empleadores deben entender que no todas las citaciones tendrán el mismo aspecto, y que pueden consultar con su propio abogado cuando se les presente una supuesta citación.

10. P: Como empleador, ¿qué debo hacer si un agente de inmigración presenta una citación u orden judicial para obtener los registros de los empleados?

R: Cuando un agente de inmigración presente una citación u orden judicial para obtener los registros de los empleados, el empleador puede consultar con su propio asesor legal sobre sus derechos y obligaciones legales, a fin de evaluar la solicitud y determinar cómo responder.

La AB 450 especifica que **no** prohíbe que un empleador, o una persona que actúe en nombre de un empleador, impugne la validez de una citación u orden judicial en los tribunales.

Cualquier objeción o cumplimiento de una citación u orden judicial para los registros de los empleados son asuntos separados que no se abordan en la AB 450.

11. P: Según la AB 450, ¿cuáles son los requisitos de notificación que debe seguir el empleador?

R: La ley exige que el empleador proporcione a los empleados los siguientes avisos por escrito en relación con una inspección por parte de una agencia de inmigración de los formularios I-9 de verificación de elegibilidad de empleo ("formularios I-9") u otros registros de empleo, incluidos los resultados de dicha inspección:

- (1) Aviso de inspección de formularios I-9 u otros registros de empleo. **En un plazo de 72 horas tras recibir un Aviso de Inspección de formularios I-9 u otros registros de empleo por parte de una agencia de inmigración, el empleador debe notificar la inspección a cada empleado actual y al representante exclusivo de negociación colectiva del empleado (si lo hubiera).** La notificación a los empleados debe incluir el nombre de la agencia de inmigración que realiza la inspección; la fecha en que el empleador recibió el Aviso de inspección; el tipo de inspección, en la medida en que se conozca; y una copia del Aviso de inspección.

El empleador debe **publicar este aviso a los empleados** en el idioma que normalmente utiliza para **comunicar información relacionada con el empleo al empleado.**

La Comisionada Laboral ha proporcionado una [plantilla de publicación](#) que los empleadores pueden utilizar para cumplir con esta disposición.

Previo solicitud razonable, el empleador también debe proporcionar al empleado afectado una copia de la Notificación de Inspección de la agencia de inmigración.

- (2) Notificaciones relacionadas con los resultados de la inspección. **En un plazo de 72 horas tras recibir un aviso por escrito de la agencia de inmigración sobre los resultados de la inspección de los formularios I-9 u otros registros de empleo, el empleador deberá proporcionar también los siguientes a cada empleado afectado, y al representante exclusivo del trabajador en la negociación colectiva (si existe):**

- una copia de la notificación por escrito de la agencia de inmigración que proporciona los resultados de la inspección de los formularios I-9 u otros registros de empleo; y
- Notificación por escrito de las obligaciones del empleador y del empleado afectado que surjan de los resultados de la inspección, que debe incluir una descripción de todas y cada una de las deficiencias u otros elementos identificados por la agencia de inmigración (en su notificación escrita de los resultados de la inspección) que se relacionen con el empleado afectado; el período para corregir cualquier deficiencia potencial identificada por la agencia de inmigración; la hora y fecha de cualquier reunión con el empleador para corregir cualquier deficiencia identificada; y un aviso de que el empleado tiene derecho a representación durante cualquier reunión programada con el empleador. La notificación a cada empleado afectado se referirá únicamente a ese empleado individual afectado, y deberá ser entregada al empleado en mano en el lugar de trabajo si es posible, o por correo y correo electrónico (si se conoce) si no es posible la entrega en mano.

Un "empleado afectado" al que el empleador debe notificar lo anterior es un empleado identificado por la inspección de la agencia de inmigración como un empleado que puede carecer de autorización de trabajo, o cuyos documentos de autorización de trabajo se han identificado como deficientes.

(Véase la [sección 90.2](#) del Código Laboral).

12. P: ¿Se activa el período de 72 horas para publicar un aviso a los empleados de una inspección de los formularios I-9 u otros registros de empleo tras una visita de agentes de inmigración?

R: No. Según la ley, el evento desencadenante del período de 72 horas para publicar un aviso es la recepción de un Aviso de Inspección de formularios I-9 u otros registros de empleo. A pesar de que un aviso de inspección se entrega a menudo durante una visita de agentes de inmigración, también podría entregarse o notificarse sin una visita real de agentes gubernamentales. Los empleadores deben comprender que una visita de agentes de inmigración no activa automáticamente el período de 72 horas, a menos que entreguen un Aviso de Inspección en el cual soliciten el formulario I-9 u otros registros de empleo durante dicha visita, y que el período de 72 horas puede activarse sin que haya ninguna visita de las autoridades de inmigración si el Aviso de Inspección se entrega por algún medio que no sea en persona. Según la AB 450, independientemente de cómo se entregue, un Aviso de Inspección válido requiere que los empleadores publiquen un aviso a todos los empleados actuales dentro de las 72 horas posteriores a su recepción.

Sin embargo, la disposición no se infringe si el empleador no le proporciona el aviso a un empleado por orden o solicitud expresa y específica del gobierno federal.

(Véase la [sección 90.2](#) del Código Laboral).

13. P: ¿Cuándo deberían los empleadores volver a verificar la elegibilidad al empleo de los trabajadores actuales?

R: El empleador, o la persona que actúe en nombre del empleador, no debe volver a verificar la elegibilidad al empleo de cualquier empleado actual **en un momento o de una manera que no sea requerida** por la Sección 1324a(b) del [Título 8 del Código de los Estados Unidos](#).

Los empleadores pueden hacer lo siguiente de conformidad con la AB 450:

- Volver a verificar la autorización de empleo de un empleado de manera oportuna y consistente con la Sección 274a.2(b)(1)(vii) del Título 8 del Código de Regulaciones Federales.
- Tomar cualquier acción legal para revisar la autorización de empleo de un empleado al saber que el empleado no está autorizado para trabajar en los Estados Unidos, o ha dejado de estarlo, de acuerdo con la Sección 1324a(a)(2) del Título 8 del Código de los Estados Unidos, incluyendo en respuesta a información específica y detallada de cualquier agencia dentro del Departamento de Seguridad Nacional de los EE. UU. que indique que un empleado no está autorizado para trabajar en los Estados Unidos.
- Recordar a un empleado, al menos 90 días antes de la fecha en que se requiera la nueva verificación, que se le pedirá que presente documento(s) según lo requerido por el Formulario I-9 de Verificación de Elegibilidad de Empleo, mostrando la autorización de empleo continua en la fecha en que su autorización de empleo actual vencerá o en la fecha en que su documentación actual vencerá, lo que ocurra primero.
- Tomar cualquier acción legal para corregir errores u omisiones en un Formulario I-9 de Verificación de Elegibilidad de Empleo que falte o esté incompleto.

Para los propósitos de esta sección, el término "conocimiento" se define como se establece en la Sección 274a.1(l) del Título 8 del Código de Regulaciones Federales y según lo interpretado por las normas, regulaciones y jurisprudencia federal aplicable. Los términos "volver a verificar" o "volviendo a verificar" significan las acciones descritas en la Sección 274a.2(b)(1) (vii) del Título 8 del Código de Regulaciones Federales e interpretados de manera consistente con cualquier norma federal aplicable, regulaciones y jurisprudencia federal vigente.

Consulte las secciones [1019.2](#) y [1019.4](#) del Código Laboral.

14. P: ¿Exige la AB 450 que los empleadores desafíen los requisitos federales?

R: No. El cumplimiento de la AB 450 no obliga a ningún empleador a violar la ley federal. Más bien, puede requerir que los empleadores, en algunos casos, rechacen las solicitudes de cooperación voluntaria de los agentes federales. Sin embargo, la ley deja claro que sus disposiciones solo se aplican "[s]alvo que la ley federal exija lo contrario" y no restringen ni limitan el cumplimiento por parte del empleador de cualquier memorando de entendimiento que rija el uso del sistema federal E-Verify.

15. P: ¿Quién hace cumplir la AB 450?

R: El Fiscal General de California y la Comisionada Laboral de California (<https://www.dir.ca.gov/dlse>) tienen autoridad exclusiva para hacer cumplir esta ley mediante acciones civiles. Consulte las secciones 7285.1(b), (d) y 7285.2(b), (c) del Código de Gobierno.