El Colegio de la Frontera Norte

Luchas sociales, avances, retos y resiliencia en el programa de Acción Diferida para Cumplimiento Laboral en los Estados Unidos, 2023-2024

Tesis presentada por

Sarah Lucille Thames

para obtener el grado de

MAESTRA EN ESTUDIOS DE MIGRACIÓN INTERNACIONAL

Tijuana, B. C., México
2026

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Directora de Tesis: Dra. Cirila Quintero Ramírez

Aprobada por el Jurado Examinador:

1. Dra. Laura Velasco Ortiz, lectora
2. Dra. Cecilia Sarabia Ríos, lectora

DEDICATORIA

A las personas trabajadoras inmigrantes en los Estados Unidos que siguen luchando por condiciones dignas y seguras en sus trabajos, que cada día me enseñan y me motivan, y que realmente son las personas expertas del tema.

AGRADECIMIENTOS

Al Colegio de la Frontera Norte, y especialmente al cuerpo académico de la Maestría en Estudios de Migración Internacional, por su apoyo y sus ideas en todo este proceso. A la increíble Doctora Cirila Quintero Ramírez, mi directora de tesis, por lo mucho que me ha enseñado sobre la investigación, los movimientos sociales y la persistencia.

A las personas de las organizaciones sin fines de lucro que se atrevieron a participar en esta investigación en medio de un contexto político difícil. Les agradezco mucho por permitirme ver un poco adentro del trabajo comunitario que ustedes han hecho y que sigue en proceso. Me dan esperanza de lo que puede ser posible en el futuro.

Finalmente, a mi pareja Grogan que me ha acompañado en este camino de aprendizaje y de trabajo, estoy tremendamente agradecida por tu apoyo y tu ánimo constante. Te amo.

RESUMEN

Este estudio se enfoca en el programa de Acción Diferida para Cumplimiento Laboral (DALE, por sus siglas en inglés), una nueva iniciativa que busca incrementar la participación de las personas trabajadoras inmigrantes en los Estados Unidos en investigaciones gubernamentales sobre prácticas laborales abusivas (Departamento de Seguridad Nacional, 2023). La investigación analiza DALE como un programa migratorio en los Estados Unidos en 2023 y 2024, mediante entrevistas semiestructuradas y un análisis de fuentes secundarias. Específicamente, el estudio se enfoca en cómo DALE surgió en parte por la abogacía de las personas trabajadoras y las organizaciones de la sociedad civil. Además, explora sus principales barreras de acceso durante los primeros dos años de implementación. Para eso, se emplea un marco teórico de los movimientos sociales de Tarrow (1994), el embudo de desgaste de White (2018) y los burócratas a nivel de calle de Lipsky (2010). Se encuentra que, mientras que el programa presenta oportunidades para las organizaciones en términos de su alcance, y para las personas trabajadoras en varios aspectos de sus vidas, su impacto se limita por brechas sistémicas. Estas brechas se relacionan con una falta de apoyo legal accesible y demandas de la burocracia. Se enfatiza la importancia del intercambio de recursos y diálogo continuo entre el gobierno, las personas trabajadoras y las organizaciones que les acompañan. Finalmente, se destaca la importancia de trabajar hacia opciones de protección más permanentes para las personas trabajadoras inmigrantes en el país.

Palabras clave: personas trabajadoras inmigrantes, programas de estancia migratoria temporal, acción diferida, organizaciones de apoyo a migrantes.

ABSTRACT

This study focuses on the program Deferred Action for Labor Enforcement (DALE), a new initiative that seeks to increase the participation of immigrant workers in the United States in government investigations about abusive labor practices (Department of Homeland Security, 2023). This research analyzes DALE as a migration program in the United States in 2023 and 2024, through semi-structured interviews and an analysis of secondary sources. Specifically, the study focuses on how DALE came about in part due to the advocacy of workers and nonprofit organizations. Additionally, it explores the main barriers in access during its first two years of implementation. To do this, it relies on a theoretical framework of Tarrow's (1994) social movements, White's (2018) funnel of attrition, and Lipsky's (2010) street-level bureaucrats. It finds that, while the program presents opportunities for organizations in terms of outreach, and for workers in various aspects of their lives, its impact is limited by systemic gaps related to a lack of accessible legal support and bureaucratic demands. It emphasizes the importance of resource sharing and continued conversation between the government, workers, and the organizations that accompany them. Finally, it highlights the importance of working towards options for more permanent protections for immigrant workers in the country.

Keywords: immigrant workers, temporary migration programs, deferred action, immigrant-supporting organizations

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN 1
CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN AL PROGRAMA DE DALE Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO 9
1.1 Descripción del programa 9
1.2 Antecedentes de investigación 19
1.3 Preguntas de investigación y objetivos 19
1.4 Justificación 21
1.5 Metodología 23
CAPÍTULO 2: LUCHAS SOCIALES Y BRECHAS ESTRUCTURALES EN EL SISTEMA MIGRATORIO ESTADOUNIDENSE 37
2.1 Marco histórico y contextual 37
2.1.1 La naturaleza selectiva y temporal de las políticas públicas migratorias en los Estados Unidos 40
2.1.2 Posibles protecciones migratorias para las personas trabajadoras inmigrantes 42
2.1.3 Involucramiento de las organizaciones sin fines de lucro en la lucha por mejores protecciones para las personas trabajadoras inmigrantes 45
2.2 Marco teórico-conceptual 49
CAPÍTULO 3: LUCHAS SOCIALES, BARRERAS Y RESILIENCIA EN LA CREACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE DALE 57
3.1 Resultados 57
3.1.1 El nacimiento de DALE: Una confluencia de intereses y oportunidades 57
3.1.2 La implementación de DALE: El rol clave de las organizaciones comunitarias 61
3.1.3 Obstáculos principales y resiliencia en la implementación de DALE 63
3.1.3.1 Responsabilidad y recursos limitados 64
3.1.3.2 Alcance a las personas trabajadoras 66
3.1.3.3 Acceso a servicios legales 68
3.1.3.4 Obstáculos durante el proceso de solicitar DALE 75
3.1.3.5 Dificultades después de obtener DALE 77
3.1.4 Los posibles impactos de DALE 80
CAPÍTULO 4: DALE COMO PROGRAMA MIGRATORIO TEMPORAL: AVANCES, PERSISTENCIAS Y RETOS 83
CAPÍTULO 5: RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES 95
BIBLIOGRAFÍA 104
ANEXOS i
Anexo 1: Guías de preguntas para las entrevistas (bilingües) i
Anexo 2: Formulario de consentimiento informado (bilingüe) iv
SOBRE LA AUTORA vii

ÍNDICE DE FIGURAS Y TABLAS

Figura 1.1: Árbol de problemas: Amenaza de represalias migratorias en los Estados Unidos .6
Figura 1.2 Área de intervención del programa de DALE en el árbol de problemas de represalias migratorias 11
Figura 2.1: El modelo del embudo de desgaste de White (2018) 55
Figura 4.1: El embudo de desgaste de DALE.....88
Figura 4.2: Una nueva área posible de incidencia futura del programa de DALE en el árbol de problemas de represalias migratorias.....92
Tabla 1.1: Actores asociados con el programa de DALE.....15
Tabla 1.2: Criterios de selección para las entrevistas 26
Tabla 1.3: Características de las personas entrevistadas.....28
Tabla 1.4: Relaciones entre los objetivos de investigación, los elementos teóricos y los códigos del estudio 30
Tabla 3.1: Obstáculos y resiliencia durante la implementación de DALE 65

INTRODUCCIÓN

El 13 de enero del año 2023, se publicó una nueva protección migratoria temporal en los Estados Unidos: Acción Diferida para Cumplimiento Laboral, o DALE, por sus siglas en inglés (Departamento de Seguridad Nacional, 2023). Mientras DALE agrega otra pieza al rompecabezas incompleto de las protecciones migratorias temporales en el país, se distingue por su población de enfoque. En contraste con las visas disponibles para las personas inmigrantes que han sufrido de ciertos crímenes (Servicio de Ciudadanía e Inmigración, 2025a), o protecciones temporales para los jóvenes indocumentados en los Estados Unidos (Kaiser Family Foundation, 2025), DALE se presentó específicamente como una manera de combatir las represalias migratorias para las personas trabajadoras inmigrantes en el país (Departamento de Seguridad Nacional, 2023). El programa, gestionado por el Departamento de Seguridad Nacional de los Estados Unidos, ha ofrecido una estancia migratoria temporal, originalmente por dos años, y la opción de solicitar un permiso de trabajo (Departamento de Seguridad Nacional, 2025a; Lin, 2024; Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023). Sin embargo, solo ha estado disponible para las personas trabajadoras que laboran para una compañía que tiene una investigación abierta sobre sus prácticas laborales con alguna agencia gubernamental (Departamento de Seguridad Nacional, 2025a). Se esperaba que, mediante esta protección, más personas trabajadoras inmigrantes en los Estados Unidos pudieran alzar la voz sobre condiciones laborales abusivas y participar en las investigaciones laborales, generando un mercado laboral más digno y equitativo (Departamento de Seguridad Nacional, 2023; Mayorkas, 2021).

Esta tesis pretende analizar DALE como un programa migratorio temporal en los Estados Unidos durante sus primeros dos años de implementación, mediante entrevistas semiestructuradas con el personal de organizaciones sin fines de lucro que participaron en su implementación y un análisis de fuentes secundarias. En particular, se enfoca en la creación y en la implementación del programa, especialmente en algunos de los retos y estrategias resilientes que se han presentado durante su implementación. En el primer capítulo, se analizan las condiciones y los actores involucrados en la creación e implementación de DALE y se

destacan los objetivos específicos y la metodología del estudio. Luego, en el capítulo dos, se explora la historia de los programas migratorios temporales en el país. Tras una examinación de ese contexto, se presenta un marco teórico y conceptual para explorar el programa. El capítulo tres describe los resultados de las actividades de investigación. Finalmente, el último capítulo presenta algunas recomendaciones para futuros programas que forman parte de las políticas públicas migratorias para las personas trabajadoras inmigrantes en los Estados Unidos, basadas en los resultados del estudio. Se espera que esta tesis pueda representar un primer paso a más investigaciones relacionadas con DALE y más conversaciones sobre programas migratorios accesibles y efectivos en el futuro.

Planteamiento del Problema:

El programa de DALE pretende responder a un sistema laboral explotador que las personas trabajadoras inmigrantes se han enfrentado en los Estados Unidos por décadas (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024). Actualmente, hay alrededor de dos millones de personas que laboran con visas temporales de trabajo en el país cada año y más de once millones de personas inmigrantes que trabajan de forma indocumentada (Costa, Bivens, Zipperer y Morrissey, 2024). A pesar de su importancia en la economía estadounidense, estas personas trabajadoras migrantes e inmigrantes frecuentemente se enfrentan con "abusos de poder" en sus lugares de trabajo que contribuyen a condiciones explotadoras (Costa, Bivens, Zipperer y Morrissey, 2024, 45). Tanto las personas trabajadoras con visas temporales de trabajo como las personas trabajadoras indocumentadas se enfrentan a muchos retos en sus trabajos, incluyendo abusos laborales relacionados con los salarios, la salud y seguridad y la discriminación, entre otros (Centro de los Derechos del Migrante, Inc., 2020; Bernhardt, Milkman, Theodore, et al., 2009; Flynn, Eggerth y Jacobson Jr., 2015; Valenzuela Jr., Theodore, Meléndez y Gonzalez, 2006). Por ejemplo, un estudio por Bernhardt et al. (2009) encuentra que las personas trabajadoras que laboran sin documentos son dos veces más probables de experimentar violaciones relacionadas con sus salarios cuando se comparan con personas nacidas en los Estados Unidos (en Costa, Bivens, Zipperer y Morrissey, 2024). De ese modo, el sistema laboral actual en los Estados Unidos ha creado condiciones injustas para las personas trabajadoras migrantes e inmigrantes.

Más allá de estos problemas laborales, las personas trabajadoras que quieren alzar la voz sobre las condiciones abusivas en el trabajo llevan el riesgo de represalias migratorias, el cual puede prevenir que tomen acción. La investigación previa ha demostrado que algunas personas trabajadoras que laboran sin documentos en los Estados Unidos tienen miedo de la deportación si se quejan sobre sus condiciones laborales, y que, en algunos casos, la acción por parte de las personas trabajadoras en sus lugares de trabajo ha resultado en consecuencias migratorias (Flynn, Eggerth y Jacobson Jr., 2015; Hyunhye Cho y Smith, 2013). Mientras tanto, en el programa de visas temporales H-2, la visa típicamente ha sido vinculada a un solo empleador (Centro de los Derechos del Migrante, Inc., 2020). De ese modo, si las personas trabajadoras con esa visa toman alguna acción para mejorar sus condiciones laborales y su empleador les despide como resultado de estas acciones, en muchos casos, las personas trabajadoras no tienen otra opción salvo regresar a sus países de origen (Centro de los Derechos del Migrante, Inc., 2020). En mis propias experiencias como una organizadora de derechos laborales con personas trabajadoras inmigrantes, he escuchado la preocupación de muchas personas sobre la posibilidad de que su empleador llame a las autoridades migratorias si hacen una queja sobre sus condiciones laborales. De esa manera, como describe el Departamento de Seguridad Nacional (2023) en el anuncio sobre DALE, la amenaza de las represalias migratorias ha contribuido a un ambiente laboral en los Estados Unidos donde algunas personas inmigrantes sienten que no pueden tomar acción para mejorar sus condiciones laborales. A la vez, los empleadores que violan los derechos laborales de las personas trabajadoras inmigrantes se benefician del sistema actual, aprovechándose del desequilibrio de poder para mantener condiciones laborales que les convienen (Costa, Bivens, Zipperer y Morrissey, 2024). Además, el Instituto de las Políticas Económicas (2021) describe que las penalidades son leves por si resulta que las autoridades encuentran violaciones laborales (McNicholas, Poydock, Mangundayao y Sait, 2021). Según el Departamento de Seguridad Nacional (2023), todos estos factores perpetúan el sistema de abusos y explotación.

Para problematizar esta situación de represalias migratorias, se presenta la Figura 1.1, un árbol de problemas. Se puede utilizar este árbol como parte de una evaluación de diseño del programa de DALE (Aguirre, Durán, Gorga y Hernández, 2021). Es importante notar que, mientras ofrece contexto útil para esta investigación, este árbol es tentativo - se ha construido

a base de algunos datos, junto con citas de personas trabajadoras y aliados, pero también según mi conocimiento como una organizadora de derechos laborales. Como se puede ver, el problema central de este árbol es la amenaza de las represalias migratorias para las personas trabajadoras inmigrantes en los Estados Unidos. Esta amenaza viene de los empleadores que quieren mantener un sentido de control sobre las personas trabajadoras inmigrantes, especialmente cuando abogan por sus derechos (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024), y tiene sus orígenes en sistemas históricos de explotación en el país que han beneficiado a los empleadores (Reisler, 1976). La secretaria de trabajo de los Estados Unidos durante la administración de Biden, Julie Su, describe un caso que refleja ese deseo de mantener el poder durante un webinario público sobre DALE: "El empleador había armado el estatus de sus personas trabajadoras, mandando un mensaje claro que, 'si me reportas, te reportaré, y el daño será mayor para ti'" (Workforce Matters, 2024, 7:35).

A la vez que los empleadores intentan mantener ese poder, las personas trabajadoras pueden enfrentar una necesidad económica de mantener sus trabajos. No se han encontrado estudios específicos sobre cómo las personas trabajadoras inmigrantes en los Estados Unidos utilizan sus ganancias. Sin embargo, 77 por ciento de los hombres inmigrantes participaron en la fuerza laboral en el año 2023, y las personas inmigrantes en los Estados Unidos mandaron más de 55 millones de dólares a México en el año 2022 (Oficina de Estadísticas Laborales, 2024; Rodríguez-Sánchez, 2023). Dada esta alta participación de las personas inmigrantes en la fuerza laboral estadounidense y el monto significativo de remesas, se puede inferir que algunas personas sienten una presión económica para seguir trabajando en los Estados Unidos. Además, la Organización Internacional para las Migraciones (s.f.a.) incluye razones económicas como uno de los cinco factores a nivel macro que impulsan la migración internacional. Sin embargo, las opciones para migrar a los Estados Unidos de manera regular son muy pocas - un reporte del Instituto Cato (2023) comparte que "menos del uno por ciento de las personas que quieren migrar a los Estados Unidos de forma permanente" cuentan con maneras viables para hacerlo según los lineamientos migratorios actuales (Bier, 2023, párr. 1). Las personas que migran de otras formas establecen lazos duros en sus comunidades de destino a través del tiempo - por ejemplo, más de cuatro millones de menores que son ciudadanos estadounidenses tienen al menos un padre en el país que no cuenta con documentos (American

Immigration Council, 2021). De esas maneras, la amenaza de las represalias migratorias se aprovecha de la necesidad de las personas de mantenerse económicamente dentro de sus comunidades de destino, y viene de sistemas de explotación laboral que benefician a los empleadores estadounidenses.

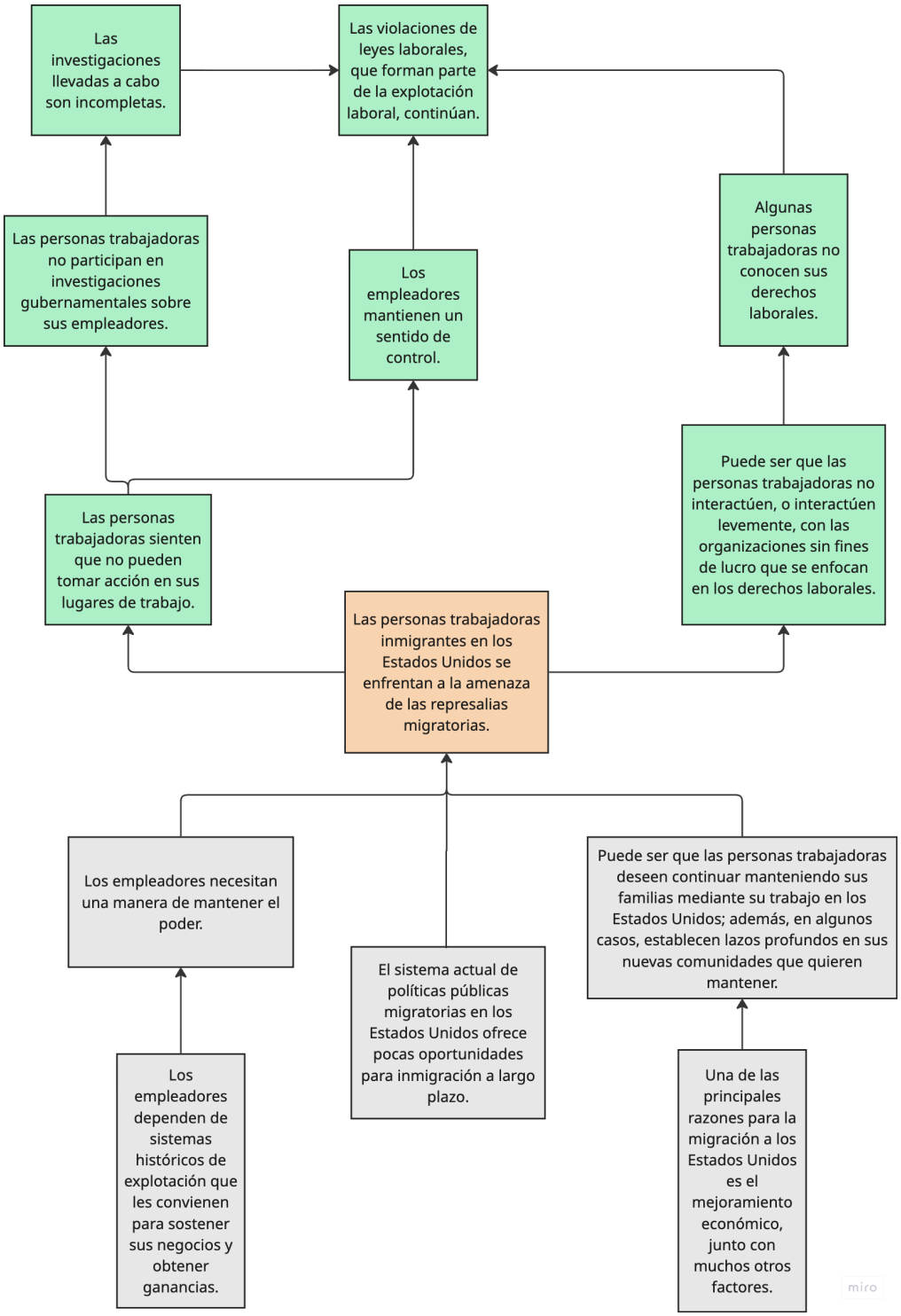
Las represalias migratorias en los Estados Unidos también tienen varios efectos. Por un lado, en mi experiencia colaborando con las comunidades de personas trabajadoras inmigrantes, he notado que algunas personas deciden limitar sus interacciones con las organizaciones sin fines de lucro que se enfocan en los derechos laborales debido al riesgo de las represalias migratorias. Por eso, puede ser que no conozcan sus derechos laborales. Aun si las personas trabajadoras obtienen información sobre sus derechos, es posible que sientan que no pueden tomar acción sobre sus condiciones de trabajo debido a la posibilidad de represalias (Departamento de Seguridad Nacional, 2023). En su anuncio sobre el programa de DALE, el Departamento de Seguridad Nacional (2023) destaca que muchas personas trabajadoras inmigrantes no participan en investigaciones gubernamentales sobre prácticas laborales debido a las represalias migratorias, y que esto resulta en la continuación de malas prácticas. Una persona trabajadora describe lo que tenía que considerar cuando decidió alzar la voz sobre sus condiciones de trabajo:

> "En mi caso, cuando decidí preguntar sobre mis derechos, me amenazaron con inmigración. Me recordaron que yo estaba indocumentado, y que si terminara en la custodia de inmigración, pondría en riesgo mi vida y la vida de mis compañeros de trabajo" (Workforce Matters, 2024, 12:04).

Aunque ese trabajador todavía decidió tomar acción (Workforce Matters, 2024), la cita ilustra lo que las personas tienen que considerar frente a la posibilidad de las represalias migratorias.

Figura 1.1:

Árbol de problemas: Amenaza de represalias migratorias en los Estados Unidos



Nota sobre la Figura 1.1: Gráfico propio generado con la herramienta Miro; citas bibliográficas están en los párrafos que describen esta figura; diseño del árbol de problemas viene de CONEVAL (s.f., párr. 2).

De allí, se propone que las represalias migratorias puedan contribuir a la perpetuación del sistema laboral explotador (Departamento de Seguridad Nacional, 2023). Es importante reconocer que varias personas, desde filósofos hasta expertos en los derechos humanos, argumentan que la explotación es una parte común de ciertos tipos de economías, incluidos los sistemas capitalistas (Vrousalis, 2022; De Meyer, 2015). A la vez, el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (s.f.) propone que las leyes laborales son herramientas para prevenir la explotación. Sin embargo, este árbol propone que la violación de las leyes laborales es una de las facetas de la explotación laboral, sin representarla por completo. Por la identificación de todos estos temas que contribuyen a las represalias migratorias y sus efectos en este árbol, se puede entender mejor el contexto en el cual nació el programa de DALE.

Formulación del Problema:

Con todo este panorama, y después de años de abogacía con las personas trabajadoras y organizaciones aliadas para combatir las represalias migratorias, el programa de DALE surgió a inicios del año 2023 en los Estados Unidos (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024). Ofrece una "protección temporal contra la deportación" y "la posibilidad de solicitar una autorización de trabajo" (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023, 13-14). Junto con esto, las personas con DALE pueden recibir una tarjeta de seguro social, una licencia de conducir y la opción de solicitar el seguro médico en el sistema federal (Proyecto Nacional de Inmigración y Centro Nacional de Leyes Migratorias, 2025). Sin embargo, es importante reconocer que DALE no provee un camino a la ciudadanía, y de esa manera, todavía representa una protección "precaria" (Departamento de Seguridad Nacional, 2023; Costa, Bivens, Zipperer y Morrissey, 2024, 30). Por ejemplo, bajo la nueva administración presidencial de Donald Trump en los Estados Unidos, las personas con DALE todavía pueden ser detenidas

durante una redada, aunque existe la posibilidad de que no se les deportará (Proyecto Nacional de Inmigración y Centro Nacional de Leyes Migratorias, 2025).

Tras el anuncio del programa de DALE a inicios del año 2023, algunas organizaciones sin fines de lucro se movilizaron para apoyar a las personas trabajadoras inmigrantes a aprender sobre esta protección y, en los casos posibles, solicitarla (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023). En mi rol como organizadora, colaboré con varias organizaciones sin fines de lucro para llevar a cabo clínicas legales para ayudar a las personas trabajadoras migrantes e inmigrantes a solicitar la protección. Después del primer año de su implementación, el Departamento de Seguridad Nacional (2024) anunció que había otorgado DALE a más de mil personas trabajadoras. Aunque este dato demuestra los esfuerzos de diferentes actores para implementar el programa, todavía falta un enfoque de evaluación. Parece que el único reporte actual sobre DALE salió en enero de 2024, con historias y técnicas de implementación recopiladas por el Centro Nacional de Leyes Migratorias durante el primer año del programa (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024). Esta falta de información actual sobre los avances, y los retos, del programa en sus primeros dos años de implementación representa una oportunidad para más investigación. Por eso, esta tesis propone analizar la nueva protección migratoria de Acción Diferida para Cumplimiento Laboral (DALE) como una protección migratoria temporal, especialmente para las poblaciones de personas trabajadoras que ya han vivido en los Estados Unidos por varios años sin un estatus migratorio regular. Se explora la creación de DALE y su implementación por las organizaciones sin fines de lucro y las personas trabajadoras, contemplando los retos de acceso al programa, la resiliencia frente a estos retos y los posibles impactos de DALE. Luego, se utiliza esta información para generar una serie de recomendaciones relacionadas con el futuro de DALE y otros programas que podrían formar parte de las políticas públicas migratorias en los Estados Unidos.

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN AL PROGRAMA DE DALE Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

Para llevar a cabo una examinación de Acción Diferida para Cumplimiento Laboral, o DALE, es fundamental profundizar en las características del programa. Este capítulo presenta las metas de DALE y la relación entre el programa y el problema de las represalias migratorias. Además, destaca algunos de los requisitos específicos de elegibilidad para solicitar DALE, mapea los actores centrales en su creación e implementación y describe algunos antecedentes de investigación. Toda esta exploración contribuye al desarrollo de las preguntas de investigación, las cuales servirán como una guía durante toda la tesis. Finalmente, se presenta la metodología de esta investigación, la cual ayuda a comprender las bases empíricas del estudio.

Descripción del Programa:

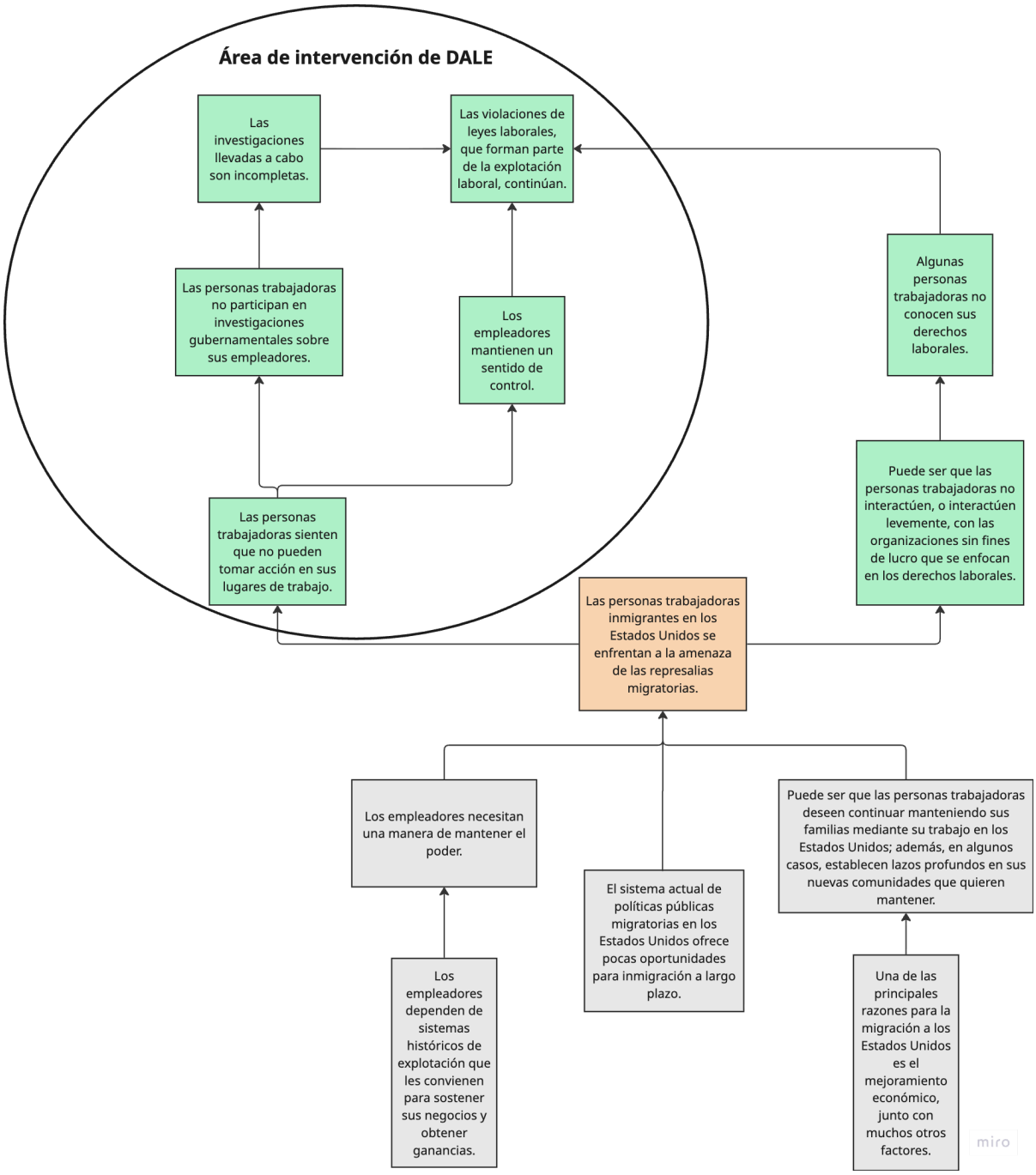
Como ya se ha destacado, esta tesis analiza la creación y la implementación del programa de DALE durante sus primeros dos años, 2023 y 2024 (Departamento de Seguridad Nacional, 2023). La iniciativa surgió después de años de abogacía por parte de las personas trabajadoras inmigrantes en los Estados Unidos y las organizaciones sin fines de lucro que les apoyan, así que, por un lado, su origen tiene un claro aspecto social (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024). A la vez, el programa nació oficialmente durante una administración presidencial que prometía promover los derechos de las personas trabajadoras (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024). Por eso, es importante reconocer no solo el eje social del origen del programa, sino también la oportunidad política (Tarrow, 1994) que contribuía a las condiciones de su creación. Desde la perspectiva del gobierno, aunque DALE provee una protección contra la deportación, no se lanzó el programa como una opción humanitaria de alivio migratorio, sino como una manera de igualar las condiciones dentro del mercado laboral estadounidense (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024; Departamento de Seguridad Nacional, 2023). Específicamente, el gobierno anticipaba que las protecciones ofrecidas contra las represalias migratorias, como parte del programa, ayudarían a que más personas participaran en las investigaciones laborales (Departamento de Seguridad Nacional, 2023). El

gobierno esperaba que, con esta participación adicional, podría hacer responsables a los empleadores abusivos y quitar las ventajas que reciben en la economía por ignorar las leyes laborales (Departamento de Seguridad Nacional, 2023). De esa manera, según el Centro Nacional de Leyes Migratorias (2024), DALE se propuso como una "iniciativa de aplicación de la ley, entre agencias" (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024, 11). La Figura 1.2 revisita el árbol de problemas de las represalias migratorias, indicando dónde el programa de DALE procura incidir en el círculo. Como se puede ver en ese árbol, el enfoque de DALE no se centra en las raíces del problema de las represalias, sino en sus efectos. Por eso, podría ser difícil, si no imposible, que el programa abarcara todo el problema de dichas represalias migratorias. Por lo tanto, como parte del estudio, se explora más el diseño de DALE como un programa temporal que forma parte de las políticas públicas migratorias en los Estados Unidos.

La "protección temporal contra la deportación" de DALE, junto con "la posibilidad de solicitar una autorización de trabajo" dura por hasta cuatro años (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023, 13-14; Departamento de Seguridad Nacional, 2025a). Sin embargo, no todas las personas trabajadoras inmigrantes en los Estados Unidos son elegibles automáticamente para esta protección. Una persona solo puede recibir DALE si trabaja, o ha trabajado, con una compañía que está bajo la investigación de una agencia gubernamental por sus prácticas laborales, en un rango de tiempo específico (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023). Antes de solicitar la protección, una agencia del gobierno local, estatal o federal tiene que abrir una investigación sobre las prácticas laborales de una compañía y emitir una "declaración de interés" (*statement of interest*) (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023, 13). Esta carta afirma la importancia de la participación de las personas trabajadoras en la investigación, sin el miedo de las represalias migratorias (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023). El documento también contiene el nombre de la compañía, sus ubicaciones y las fechas en cuestión, y solo las personas que han trabajado para la compañía bajo estos criterios pueden solicitar DALE (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023). Aunque es posible que la declaración de interés cubra a muchas personas trabajadoras dentro de una compañía, el proceso de solicitar DALE con el Departamento de Seguridad Nacional es individual (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023).

Figura 1.2:

Área de intervención del programa de DALE en el árbol de problemas de represalias migratorias



Nota sobre la Figura 1.2: El círculo representa el área de intervención de DALE. Consulte la Figura 1.1 para más información sobre las citas bibliográficas de este gráfico. Figura generada con la herramienta Miro.

Típicamente, las organizaciones sin fines de lucro que apoyan a las personas trabajadoras inmigrantes tienen que pedir que las agencias gubernamentales emitan una declaración de interés (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023). Luego, esas organizaciones también ayudan a las personas trabajadoras interesadas y elegibles a solicitar la protección de forma individual (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023). Después de que una persona entregue su solicitud de DALE, junto con la declaración de interés que le aplica, se la procesa por las agencias del Departamento de Seguridad Nacional (el Servicio de Ciudadanía e Inmigración o el Servicio de Inmigración y Control de Aduanas, dependiendo del caso individual) (Yanik, Bansal, Garcia et al., 2024). Se toman las decisiones sobre las solicitudes de DALE caso-por-caso - dado que una persona aplica y es elegible para la protección, no significa que la va a recibir (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023). Si se otorga la protección a una persona, según cómo va la investigación laboral, es posible que se la pueda renovar después de los cuatro años iniciales (Departamento de Seguridad Nacional, 2025a; Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023).

DALE es un programa administrativo, creado e implementado por el Departamento de Seguridad Nacional de los Estados Unidos bajo la administración presidencial de Joe Biden, sin aprobación o codificación legislativa (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024). Aunque la lucha social por más protecciones contra las represalias migratorias empezó hace décadas, la oportunidad para lanzar DALE realmente apareció cuando Biden asumió la presidencia en enero del año 2021, dado que él había expresado un interés en proteger a todas las personas trabajadoras (Casa Blanca, s.f.; Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024). La opción formal de solicitar la acción diferida en casos laborales refleja una política pública de la administración de Biden de generar más caminos para que las personas trabajadoras pudieran alzar la voz sobre situaciones laborales injustas (Mayorkas, 2021). Se esperaba que este cambio pudiera

responsabilizar a los empleadores que violan las leyes laborales en el país y "reducir la demanda por el empleo ilegal" (Mayorkas, 2021, 3). Tras algunos años de abogacía, en enero del año 2023, se lanzó el programa oficial de DALE (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024; Departamento de Seguridad Nacional, 2023).

De acuerdo con sus objetivos, DALE ha sido un programa correctivo, intentando mitigar la brecha de poder entre los empleadores abusivos y las personas trabajadoras, con el fin de igualar el mercado para todos los empleadores en los Estados Unidos (Departamento de Seguridad Nacional, 2023). En términos de su implementación, aunque el gobierno federal revisa cada solicitud del programa, las agencias gubernamentales locales, estatales y federales pueden emitir la declaración de interés necesaria para empezar el proceso, según las investigaciones laborales que abren (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023). A la vez, la difusión de información sobre DALE, y el apoyo con las solicitudes, ha venido de las organizaciones sin fines de lucro que han abogado por mejoras protecciones para las personas trabajadoras inmigrantes por mucho tiempo (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024). Después de que salió DALE, con una duración inicial de dos años, estas mismas organizaciones abogaron por su extensión a cuatro años para reflejar la realidad de que las investigaciones laborales frecuentemente toman mucho tiempo (Lin, 2024; Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023). En julio del año 2024, el Departamento de Seguridad Nacional actualizó sus lineamientos para reflejar una duración de DALE de cuatro años (Lin, 2024). El programa siguió hasta mayo de 2025, cuando el gobierno bajo la administración presidencial de Trump propuso quitarlo como una categoría posible de protección (Schisgall, 2025).

Durante la implementación de DALE, se ha difundido por todo el país, desde las ciudades de Chicago y Las Vegas hasta el estado de Carolina del Norte (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023; Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024; Workforce Matters, 2024). El programa ha llegado a su población objetiva, las personas trabajadoras inmigrantes que han sufrido violaciones de sus derechos laborales, mediante las organizaciones sin fines de lucro que les apoyan, incluyendo sindicatos, centros de personas trabajadoras y otras organizaciones comunitarias (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024). En octubre del año 2024, justo antes del inicio de la administración presidencial de Trump, el Departamento de Seguridad Nacional anunció que había otorgado la protección a más de 7,700 personas trabajadoras inmigrantes en

los Estados Unidos desde que el programa de DALE iniciara (Schisgall, 2025). Sin embargo, a la vez que DALE ha llegado a muchas personas trabajadoras inmigrantes, también es probable que algunas personas elegibles no hayan podido acceder a la protección. Por ejemplo, un reporte del Centro Nacional de Leyes Migratorias sobre el primer año de DALE destaca la dificultad de obtener asesoría legal sobre temas migratorios en varias partes de los Estados Unidos (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024). En muchos casos, este apoyo legal es esencial para completar solicitudes de DALE (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023). Además, estudios de la implementación de otros programas similares, como Acción Diferida para los Llegados en la Infancia (o DACA, por sus siglas en inglés), han encontrado varias barreras de acceso para obtenerlos, incluyendo el costo de la solicitud del permiso de trabajo y una falta de apoyo para personas que hablan idiomas aparte del inglés y español (Singer, Svajlenka y Wilson, 2015; de Graauw y Gleeson, 2016). Por todo eso, es importante estudiar el programa de DALE para identificar las brechas en su cobertura y generar recomendaciones que las mitiguen en el futuro.

Para llevar a cabo este estudio, también es crucial mapear los actores involucrados en el programa, desde su creación hasta su implementación, y sus niveles de influencia correspondientes. En general, como ya se ha visto, los actores principales asociados con DALE tienen cuatro categorías: actores del gobierno de los Estados Unidos, organizaciones sin fines de lucro en los Estados Unidos, las personas trabajadoras inmigrantes en los Estados Unidos y los negocios o empleadores en los Estados Unidos. Cada uno de estos grupos tiene diferentes roles, responsabilidades y niveles de influencia dentro del contexto del programa. En la Tabla 1.1, se presenta una descripción general de estos actores principales.

Tabla 1.1:

Actores asociados con el programa de DALE

Grupo	Rol	Nivel de influencia	Responsabilidades específicas para DALE
Actores gubernamentales federales (El Departamento de Seguridad Nacional - DHS, el cual incluye el Servicio de Ciudadanía e Inmigración - USCIS y el Servicio de Inmigración y Control de Aduanas - ICE) (Departamento de Seguridad Nacional, 2025b).	-Entorno a la inmigración, emitir políticas públicas que se relacionan con la entrada y la estancia de las personas inmigrantes en los Estados Unidos, incluida su posible deportación (Servicio de Ciudadanía e Inmigración, 2020; Servicio de Inmigración y Control de Aduanas, 2026); -Diseñar sistemas administrativos para llevar a cabo las políticas y los programas (Mayorkas, 2021); -Buscar retroalimentación sobre cambios propuestos relacionados con alguna política antes de implementarlos (Regulations.gov, s.f.).	**Alto.** En el caso de DALE, las agencias gubernamentales federales han decidido que quieren hacer algún cambio administrativo, han establecido los procesos a seguir en su implementación y han hecho ciertos cambios a través del tiempo (Mayorkas, 2021; Garcia y Damiano Pearson, 2024; Servicio de Ciudadanía e Inmigración, s.f.a.).	-DHS: Diseñar y anunciar la política de DALE; facilitar colaboración entre agencias (Mayorkas, 2021). -USCIS/ICE: Recibir solicitudes de DALE y tomar decisiones sobre cada solicitud (Departamento de Seguridad Nacional, 2023). -DHS: Recopilar datos sobre el programa (Departamento de Seguridad Nacional, 2024); recibir comentarios sobre cambios propuestos en los formularios involucrados (Servicio de Ciudadanía e Inmigración, s.f.a.).
Organizaciones sin fines de lucro	-Abogar por programas que responden a su contexto (en este caso particular, a las represalias migratorias) ("DHS Sign-On Letter," 2022); -Implementar los aspectos de las políticas públicas, de	**Mediano.** La protección de DALE salió después de varios años de abogacía por parte de las organizaciones sin fines de lucro y las personas trabajadoras; además, estas organizaciones	-De acuerdo con su capacidad, facilitar oportunidades para completar las solicitudes de DALE junto con las personas trabajadoras (de Graauw y Gleeson, 2016; Requa-Trautz, Díaz, Mathias y

	acuerdo con sus otras prioridades (Daniel y Fyall, 2019); -Incidir con el gobierno sobre mejoras a las políticas existentes (Servicio de Ciudadanía e Inmigración, s.f.a.).	han trabajado mucho en la implementación de DALE (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024). Sin embargo, no pueden crear las políticas sin el trabajo del gobierno federal.	Lapointe, 2023); acompañarlas en el proceso de recibir la protección (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023); destacar los obstáculos y las oportunidades para mejorar DALE (Migration that Works, 2024).
Grupo	**Rol**	**Nivel de influencia**	**Responsabilidades específicas para DALE**
Personas Trabajadoras	-Mantener su participación en la economía estadounidense que depende de ellos (Rosenblum y Brick, 2011). -Reportar "violaciones [de sus derechos laborales] que han sufrido u observado" (Departamento de Seguridad Nacional, 2023, parr. 2).	**-Mediano-bajo.** Aunque solo representa una observación personal, he notado una tendencia de que, en general, las personas trabajadoras inmigrantes han tenido pocos espacios en las mesas donde se toman las decisiones políticas en los Estados Unidos. Sin embargo, es importante reconocer también que las organizaciones que han abogado por DALE han intentado incluir las voces de las personas trabajadoras en su abogacía (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024).	-Supuestamente, solicitar DALE, con la posibilidad de participar en investigaciones relacionadas con sus lugares de trabajo (Departamento de Seguridad Nacional, 2023). Sin embargo, hay varias barreras que impiden esa acción (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024). -Además, si las personas trabajadoras deciden no solicitar la protección, podría beneficiar a algunos actores. Por ejemplo, podría beneficiar a los empleadores involucrados en las malas prácticas laborales, dado que ellos podrían seguir aprovechándose de la falta de un estatus migratorio estable para las personas trabajadoras inmigrantes que laboran

			sin documentos (Costa, Bivens, Zipperer y Morrissey, 2024).
Grupo	**Rol**	**Nivel de influencia**	**Responsabilidades específicas para DALE**
Negocios / Empleadores	-Producir "bienes y servicios" en un mercado laboral "competitivo" y "justo" (Fitzgerald y Cormack, s.f., 5, 7; Mayorkas, 2021, 2).	**Alto en general, pero difícil averiguarlo en el caso específico de DALE.** Aunque no se ha encontrado evidencia de vínculos en el caso de DALE, es notable que los negocios donaron más de 100 millones de dólares estadounidenses a la campaña presidencial de Biden del año 2020, lo cual podría posiblemente influir en las decisiones de las agencias gubernamentales de su administración sobre algunas políticas (OpenSecrets, s.f.).	-Obedecer las leyes laborales establecidas en los Estados Unidos para crear un ambiente de trabajo "digno" y contribuir a un mercado laboral más "justo" (Mayorkas, 2021, 2). Sin embargo, es importante notar que los castigos para los empleadores que violan estas leyes son leves (McNicholas, Poydock, Mangundayao y Sait, 2021). Por ejemplo, una violación "repetida o intencionada del salario mínimo o de horas extras" corresponde a una multa máxima de 2,074 dólares estadounidenses (McNicholas, Poydock, Mangundayao y Sait, 2021, Tabla 1). Además, si una persona recibe la acción diferida y cambia de empleador, la misma compañía podría contratar a otra persona que todavía no ha recibido DALE para continuar con sus prácticas.

Existen algunas características y tendencias en este sistema que son fundamentales de notar. Por un lado, es importante especificar que muchos de los roles y las responsabilidades descritos en la tabla no son explícitos, sino subyacentes. Por ejemplo, la información pública del gobierno sobre DALE no dice que los empleadores tienen que respetar la ley; sin embargo, afirma que la falta de respetar las leyes existentes genera un "mercado laboral injusto," y para combatir eso, se ha creado DALE (Mayorkas, 2021, 2; Departamento de Seguridad Nacional, 2023). Dado que muchos de los roles y las responsabilidades no son comunicados directamente en el programa, puede ser difícil concretar cuáles son los deberes de cada actor. Sin embargo, cabe destacar que, sin algunas de estas responsabilidades asumidas por actores aun cuando no tengan la obligación explícita de cumplirlas, el sistema de DALE posiblemente no tendría ningún resultado.

Como un ejemplo de esto, se puede examinar el caso de las organizaciones sin fines de lucro. Ni el anuncio oficial sobre el programa ni su información más detallada proveída por el gobierno mencionan algún financiamiento destinado a las organizaciones sin fines de lucro para su implementación (Departamento de Seguridad Nacional, 2023; Departamento de Seguridad Nacional, 2025a). Tampoco reconocen el rol de esas organizaciones en el proceso de implementación (Departamento de Seguridad Nacional, 2023; Departamento de Seguridad Nacional, 2025a). Sin embargo, las organizaciones sin fines de lucro se han movilizado para facilitar la implementación del programa a nivel local, lo cual se ha visto también en otras protecciones temporales de estancia migratoria, como DACA (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024; de Graauw y Gleeson, 2016). Entonces, vale la pena preguntar: si las organizaciones sin fines de lucro que trabajan con comunidades migrantes decidieran no dedicar sus recursos hacia la implementación de DALE, ¿cómo podría el programa sostenerse? A la vez, estos roles que las organizaciones sin fines de lucro han asumido quizás nos pueden dar una pista sobre lo que viene. Actualmente, el futuro de DALE es incierto (Schisgall, 2025). De todos modos, si las organizaciones sin fines de lucro han estado abogando por estas protecciones aun en la ausencia de apoyo u obligación explícita del gobierno federal, podría significar que continuarán con esta abogacía para combatir las represalias migratorias en el futuro.

Antecedentes de Investigación:

En décadas recientes, se han llevado a cabo varios estudios sobre otros programas temporales de estancia migratoria para entender sus éxitos y retos durante la fase de implementación y su impacto a largo plazo. La mayoría de los estudios se han enfocado en el programa de DACA, dado que es un programa con un alcance mucho más grande - por ejemplo, el Kaiser Family Foundation (2025) estima que había alrededor de 538,000 recipientes de DACA en los Estados Unidos en el año 2024, mientras que hay límites mucho más restringidos para el número de personas que pueden recibir otras protecciones temporales, como las visas U (10,000/año) y T (5,000/año) (Servicio de Ciudadanía e Inmigración, 2025e; Servicio de Ciudadanía e Inmigración, s.f.b). Los estudios demuestran que DACA ha experimentado varios retos en su implementación, principalmente relacionados con la justicia económica, la capacidad organizacional y el acceso lingüístico. Al lado económico, la investigación ha encontrado que el costo de la solicitud juega un rol importante en la decisión de las personas de solicitar la protección (Singer, Svajlenka y Wilson, 2015). Además, las organizaciones no gubernamentales notan que han recibido poco dinero para apoyar a las personas a completar sus solicitudes de DACA, y existen debates sobre si deben cobrar por esos servicios para tener suficiente capacidad y poder apoyar a más personas (de Graauw y Gleeson, 2016). En términos de la capacidad, también ha sido necesario que las organizaciones inviertan tiempo en la capacitación de abogados de otras especialidades para que puedan ayudar a las personas inmigrantes a completar sus solicitudes de DACA (de Graauw y Gleeson, 2016). Finalmente, cabe destacar que varios reportes han citado la falta de recursos para apoyar a las personas inmigrantes que hablan idiomas aparte del inglés y español a completar sus solicitudes (de Graauw y Gleeson, 2016; Singer, Svajlenka y Wilson, 2015). Será importante tomar en cuenta toda esta investigación previa en el análisis de la implementación del programa de DALE.

Preguntas de Investigación y Objetivos:

Tomando en cuenta el problema de las represalias migratorias, las barreras que han surgido en el proceso de solicitar protecciones similares y la movilización de las

organizaciones comunitarias en el contexto de DALE, se pueden formular las preguntas de investigación para esta tesis. La pregunta central es, ¿cuáles son algunos de los logros y retos principales, en materia migratoria y laboral, del uso del programa migratorio temporal, Acción Diferida para Cumplimiento Laboral, para las personas trabajadoras inmigrantes en los Estados Unidos en los primeros dos años de la implementación del programa? Además, se comparten las siguientes preguntas complementarias de investigación:

- ¿Cuáles factores han impulsado la creación de DALE?
- ¿Cuáles son las principales barreras de accesibilidad al programa de DALE para las personas trabajadoras inmigrantes en los Estados Unidos?
- ¿Cómo se han movilizado las organizaciones comunitarias, tanto en la creación de DALE como en su implementación? En particular, ¿cómo han enfrentado las barreras de acceso a DALE y potencializado sus efectos favorables en los primeros dos años de su implementación?
- ¿Qué se puede aprender de DALE para aplicar a la generación de otras protecciones migratorias para las personas trabajadoras inmigrantes en los Estados Unidos, para que sean más efectivas y accesibles?

De allí, resulta fundamental especificar algunos objetivos para un mejor conocimiento de la investigación. El objetivo central del estudio consiste en analizar el programa temporal de Acción Diferida para Cumplimiento Laboral como parte de las políticas públicas migratorias en los Estados Unidos en los años 2023 y 2024. Se comparten aquí también algunos objetivos específicos, basados en las preguntas de investigación:

- Explorar los aspectos sociales y políticos que han contribuido a la creación de DALE;
- Identificar las principales barreras de accesibilidad al programa de DALE para las personas trabajadoras inmigrantes en los Estados Unidos;
- Examinar cómo las organizaciones comunitarias se han movilizado para: a) enfrentar los obstáculos que las personas trabajadoras inmigrantes encuentran para acceder a DALE y b) potencializar los efectos favorables del programa en los primeros dos años de su implementación;

- Generar recomendaciones para el programa de DALE y otras protecciones migratorias futuras para las personas trabajadoras inmigrantes en los Estados Unidos, para que sean más efectivas y accesibles.

Finalmente, tomando en cuenta los elementos teóricos que se aplican a este estudio y la investigación previa sobre acceso a programas de estancia migratoria en los Estados Unidos, se comparte la siguiente hipótesis: Mientras que el programa Acción Diferida para Cumplimiento Laboral, dada la protección migratoria temporal, ha generado nuevas oportunidades en la lucha por el respeto de los derechos laborales de las personas trabajadoras inmigrantes, el impacto del programa ha sido limitado por factores económicos, demandas de la burocracia y brechas en el apoyo legal accesible. Aunque la hipótesis propone que los obstáculos principales incluyen factores económicos, aspectos de la burocracia y una falta de capacidad institucional, el estudio es flexible de modo que se pueda explorar otros factores claves que surgen durante el proceso de investigación.

Justificación:

Es importante examinar estos aspectos de DALE porque contribuyen al conocimiento del campo sobre los programas de estancia migratoria temporal en los Estados Unidos. Como ya se mencionó, otras investigaciones han encontrado barreras a solicitar protecciones similares, desde el costo de las solicitudes a nivel micro hasta la falta de capacidad organizacional por parte de las organizaciones sin fines de lucro que ayudan a implementar los programas (Singer, Svajlenka y Wilson, 2015; de Graauw y Gleeson, 2016). Es esencial explorar las barreras para solicitar la protección de DALE en particular y las oportunidades que han surgido del programa. Además, es clave empezar a estudiar DALE dado que es tan nuevo y poco estudiado. De ese modo, el programa representa una clara oportunidad para más investigación.

Adicionalmente, es un momento oportuno para examinar el programa dado el contexto político actual. A pesar de los avances en los primeros dos años de DALE, cabe destacar que el ambiente político en el año 2025 en los Estados Unidos ha puesto en peligro el programa. El Partido Republicano, el cual ganó no solo la presidencia, sino también el control del Senado

y de la Cámara de Representantes en las elecciones de 2024, ha impulsado políticas que van en contra de la migración (CNN Politics, 2024). Después de la llegada de la administración presidencial de Trump en enero del 2025, algunos abogados empezaron a recomendar que las personas ya no solicitaran la protección de DALE debido al riesgo potencial de compartir sus datos con el gobierno federal (Proyecto Nacional de Inmigración y Centro Nacional de Leyes Migratorias, 2025). Luego, en mayo de 2025, el Servicio de Ciudadanía e Inmigración de Estados Unidos, la agencia del Departamento de Seguridad Nacional que ha administrado el programa de DALE, emitió una propuesta para cambiar uno de los formularios necesarios para solicitar la protección (Servicio de Ciudadanía e Inmigración, 2025b; Schisgall, 2025). Este cambio al formulario G-325A hace que DALE ya no sea una categoría posible de protección, lo cual, según algunas personas, efectivamente elimina la posibilidad de solicitar DALE (Servicio de Ciudadanía e Inmigración, 2025b; Schisgall, 2025). A la vez, se ha visto un incremento significativo en la aplicación de las leyes migratorias en los Estados Unidos, a veces con redadas en los lugares de trabajo (McShane, 2025). Es posible que estas acciones puedan aumentar el miedo de las personas trabajadoras sobre posibles represalias migratorias si deciden tomar alguna acción.

La terminación gradual del programa de DALE, junto con un posible aumento en el miedo sobre las represalias migratorias, destaca la urgencia del momento para estudiarlo. Mientras el gobierno termina el programa, es importante examinar sus éxitos y desafíos principales. Una exploración de DALE en el año 2025 permite un análisis de su implementación mientras que sus detalles quedan frescos en las memorias de las personas involucradas. De la misma manera, es crucial explorar si el contenido social que el programa tiene, entendido como una respuesta a las demandas de organizaciones comunitarias, puede incidir en su regreso futuro. Además, es clave considerar sus retos y oportunidades en el contexto migratorio y laboral de las personas trabajadoras inmigrantes en los Estados Unidos. Por tal motivo, esta tesis pretende responder a la precariedad actual con una construcción de conocimiento que servirá como una posible base para algunos programas migratorios para las personas trabajadoras en los Estados Unidos en el futuro.

Metodología:

Esta investigación sobre el programa de DALE es cualitativa, incorporando fuentes directas de información mediante entrevistas con el personal de algunas organizaciones sin fines de lucro y fuentes indirectas mediante materiales relacionados con la implementación del programa. En esta sección, se describe el diseño del estudio y se detallan las formas de elegir y analizar sus fuentes de información. También, se reflejan algunas de sus limitaciones y se provee una reflexión sobre posicionamiento. Finalmente, se destacan las consideraciones éticas que han guiado todo el estudio.

En términos del diseño de la investigación, conviene utilizar un enfoque metodológico cualitativo por varias razones. Por un lado, dado que el programa salió recientemente, representa un tema nuevo y poco estudiado. Además, no existen muchos datos públicos sobre el programa, salvo el número total de personas que habían recibido DALE hasta octubre del año 2024 (Schisgall, 2025). A la vez que la falta de datos limita la posibilidad de hacer un estudio cuantitativo, una metodología cualitativa permite una exploración más amplia del programa y las complejidades de su implementación (Rojas Huerta, 2025). Finalmente, un estudio cualitativo se alinea con mis experiencias y capacidades, dado que cuento con experiencia con entrevistas cualitativas y su análisis. Por todo eso, un enfoque cualitativo es el abordaje ideal para esta investigación.

Cuando se piensa en la metodología del estudio, también es importante destacar que la protección de DALE es bastante reciente; es probable, aunque no imposible, que todavía no se haya vencido la protección para las primeras personas que la recibieron por la vía oficial en el año 2023.[1] Por lo tanto, se dificulta la opción de hacer una evaluación de impacto que se enfoca en los resultados, dado que todavía no se pueden observar los resultados finales del programa (Stabridis, 2025). Así, la investigación se considera exploratoria, analizando la creación y la implementación del programa durante sus primeros dos años. Aunque sería difícil llevar a cabo una evaluación concreta de DALE dado que no ha existido por mucho tiempo, se incorporan

[1] De todos modos, es posible que la protección sí se haya vencido para algunas de las primeras personas que la recibieron; inicialmente, tenía una duración de solo dos años, pero luego en julio del año 2024, se extendió a cuatro años y al menos algunas de las primeras personas que recibieron la versión de dos años pidieron una extensión a cuatro años (Garcia y Damiano Pearson, 2024).

algunos elementos de una evaluación de diseño, explorando dónde DALE ha pretendido incidir en el árbol de problemas, y de procesos, considerando cómo se ha implementado el programa y cuáles han sido algunos de los principales obstáculos en esa implementación (Stabridis, 2025). En particular, se utiliza el embudo de desgaste de White (2018) para analizar las barreras que previenen que todas las personas trabajadoras elegibles para la protección la puedan acceder. De ese modo, el estudio procura analizar las principales barreras de acceso a DALE y cómo la abogacía de las personas trabajadoras y las organizaciones sin fines de lucro ha contribuido a la creación, la implementación y el mejoramiento del programa.

Las fuentes principales de información para esta investigación son entrevistas con el personal de algunas organizaciones sin fines de lucro que han ayudado con el programa de DALE, ya sea durante su creación o su implementación. Por un lado, se han hecho entrevistas con personas abogadas que han participado en la abogacía para establecer la protección y que han apoyado en su implementación a nivel nacional. Estas entrevistas ayudan a entender más sobre la lucha para crear el programa, cómo DALE se distingue entre otros programas de estancia migratoria temporal en los Estados Unidos y cuáles han sido algunos de los obstáculos estructurales en la implementación del programa. A la vez, se han llevado a cabo algunas entrevistas con el personal de organizaciones sin fines de lucro que han ayudado en la implementación del programa a nivel local, apoyando a las personas trabajadoras a pedir declaraciones de interés y completar solicitudes de DALE. Estas perspectivas proveen un mejor entendimiento de los éxitos y retos del programa más de cerca. El involucramiento de ambos grupos de actores en este estudio contribuye a la construcción de un panorama más amplio del contexto, los logros y los obstáculos de DALE durante sus primeros dos años.

Aunque sería ideal entrevistar a las personas trabajadoras directamente sobre sus experiencias solicitando la protección, la investigación ha elegido evitarlo debido al riesgo que las personas con DALE llevan bajo la administración presidencial actual en los Estados Unidos (Proyecto Nacional de Inmigración y Centro Nacional de Leyes Migratorias, 2025). Por eso, en vez de entrevistar a las personas trabajadoras directamente, la investigación se enfoca en las entrevistas con el personal de algunas organizaciones sin fines de lucro. Estas organizaciones han tenido un rol importante en tanto la fase de implementación de los programas que forman parte de las políticas públicas como en su creación y mejoramiento (Daniel y Fyall, 2019;

Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024). La técnica de enfocar en el personal de organizaciones sin fines de lucro para examinar la implementación de programas migratorios también se ha usado en otros estudios sobre programas de estancia migratoria temporal en los Estados Unidos, incluyendo sobre el programa de DACA y sobre la visa T (de Graauw y Gleeson, 2020; Novak, Kulig y Doña-Reveco, 2021). De ese modo, la elección de entrevistas con el personal de organizaciones sin fines de lucro para recopilar información representa una estrategia ya utilizada, mientras explora el nuevo programa de DALE.

En total, la investigación tenía como meta completar al menos cinco entrevistas: dos con personas que se han enfocado en abogacía a nivel nacional durante el proceso de la creación y la implementación de la protección, y tres con el personal de organizaciones sin fines de lucro que han ayudado en la implementación del programa a nivel local. En términos de los criterios de selección, reflejados en la Tabla 1.2, era necesario que todas las personas que participaran en las entrevistas hablaran inglés o español. Además, para las personas que se han enfocado en la abogacía a nivel nacional, era necesario que fueran abogados en los Estados Unidos y que tuvieran experiencia en el tema de abogacía con DALE en particular. Mientras tanto, para las personas que han ayudado en la implementación del programa a nivel local, era necesario que hubieran trabajado en una organización sin fines de lucro en los Estados Unidos en los años 2023 o 2024 y que tuvieran experiencia directa en la implementación del programa de DALE (por ejemplo, ayudando a las personas trabajadoras a solicitar la protección mediante la organización de clínicas legales). También, el estudio ha intentado involucrar a personal de una variedad de organizaciones y en regiones diferentes de los Estados Unidos, como fuera posible.

Tabla 1.2:

Criterios de selección para las entrevistas

Tipo de informantes	**Criterios de selección**	**Número de personas**
Defensores a nivel nacional	Hablantes de inglés o español	2
	Personas abogadas en los Estados Unidos	
	Experiencia en abogacía relacionada con DALE	
Defensores a nivel local	Hablantes de inglés o español	3
	Han trabajado en organizaciones sin fines de lucro en los Estados Unidos en 2023-2024	
	Experiencia directa en la implementación de DALE	

Para la selección de participantes, se invitó a algunos contactos preexistentes, ya conocidos o referidos por contactos directos, en varias organizaciones a los diferentes niveles que han colaborado en la creación e implementación del programa. Además, se contactó a algunas de las organizaciones que aparecen en los reportes y los manuales sobre DALE. Luego, también se implementó el método de bola de nieve. Esta técnica, la cual frecuentemente corresponde a investigaciones exploratorias, permite que se pregunte a las personas entrevistadas si tienen otras recomendaciones de personas a entrevistar (Tenzek, 2017). Se mandaron casi todas las invitaciones a las personas identificadas por correo electrónico.[2] Si expresaron interés en participar, se programó una fecha y hora para la entrevista. Se mandó el formulario de consentimiento informado a las personas que participaron antes de la entrevista, por si querían revisarlo, y luego, se repasó todo el contenido del formulario al inicio de la entrevista.

Durante el proceso de selección, contacté a un total de catorce personas u organizaciones candidatas para ver si tendrían interés en participar en la investigación. De estas

[2] También se llegó a contactar a dos personas por mensaje en la plataforma de LinkedIn, una porque no tenía su correo electrónico, y otra porque no estaba segura de si el correo que tenía era el correcto, pero siempre manteniendo las prácticas éticas destacadas en esta investigación.

catorce personas, cinco se acordaron de hacer una entrevista, de cuatro organizaciones diferentes. Tuve una llamada con otra persona que tenía interés en aprender más sobre el estudio, pero, a final de cuentas, decidió no participar debido al contexto político actual. Una persona final expresó interés en programar una entrevista, pero luego no respondió al seguimiento para establecer una fecha y hora de la entrevista. Las otras siete personas u organizaciones nunca respondieron a los mensajes, posiblemente por cuestiones de capacidad o por duda de participar en medio del contexto político actual. Es importante reconocer que la administración del presidente Trump ha amenazado a las organizaciones sin fines de lucro que apoyan a las comunidades inmigrantes en los Estados Unidos (Singh, 2025). Justo en las semanas antes de que se iniciara el proceso de reclutamiento para esta investigación, en septiembre del año 2025, las amenazas se intensificaron aún más con una narrativa de la administración que asoció a dichas organizaciones con el terrorismo (Singh, 2025).

A pesar de este contexto difícil, a final de cuentas, el estudio involucró a dos personas que trabajaban más a nivel nacional durante la implementación de DALE y tres personas que trabajaban más a nivel local. Dos de los participantes preguntaron extensivamente sobre los posibles usos de este estudio en el futuro antes de empezar la entrevista. Dado el contexto político actual, y el hecho de que, en general, no hay tantas personas que trabajaron en la creación e implementación de DALE, se ha elegido no compartir muchas características individuales de las personas que participaron en las entrevistas. Sin embargo, la Tabla 1.3 presenta algunas características básicas de los participantes.

En términos de la logística de las entrevistas, se ofreció la opción de llevarlas a cabo en inglés o en español, según la preferencia de cada participante. Cuatro de las entrevistas se llevaron a cabo en inglés, y una más fue principalmente en inglés, pero en algunos momentos breves la persona cambió al español. La gran mayoría de las citas en los hallazgos de este estudio, tanto de las entrevistas como de los materiales revisados, son mis propias traducciones de inglés a español, y no soy una traductora profesional ni un hablante nativo de español. Además, dado que se hicieron entrevistas con el personal de organizaciones a través de los Estados Unidos, se las llevaron a cabo de forma remota - tres por la plataforma de videollamada Zoom, y dos por teléfono. Originalmente, se planeaba hacer todas las entrevistas por videollamada, pero dos de los participantes pidieron hacerlas por teléfono. Las entrevistas

duraron entre media hora y una hora, dado que el tiempo de las personas que trabajan con esas organizaciones sin fines de lucro en general se encuentra limitado. Con el consentimiento de las y los participantes, se grabaron las entrevistas para tener un récord exacto de la conversación antes de entrar en la fase de análisis. Finalmente, se usó una herramienta de inteligencia artificial, ATLAS.ti, para facilitar el proceso de transcripción de las entrevistas.

Tabla 1.3:

Características de las personas entrevistadas

Número de la entrevista	**Nivel de enfoque**	**Idioma de la entrevista**	**Rol entorno a DALE**
1	Comunitario	Inglés	Organización comunitaria con las personas trabajadoras durante la implementación
2	Nacional	Inglés-español	Abogacía nacional durante la creación e implementación
3	Comunitario	Inglés	Coordinación comunitaria entre grupos y organización comunitaria con las personas trabajadoras durante la creación e implementación
4	Nacional	Inglés	Apoyo legal y abogacía nacional durante la implementación
5	Comunitario	Inglés	Organización comunitaria con las personas trabajadoras durante la implementación

En los anexos de esta tesis, se comparten dos guías de preguntas: una para las entrevistas con las personas involucradas en la abogacía a nivel nacional y otra para las personas que han trabajado con las organizaciones sin fines de lucro a nivel local, ayudando en la implementación del programa. Por la mayor parte, estas guías se enfocan en las observaciones de las personas entrevistadas sobre la creación y la implementación de DALE, indagando particularmente en los obstáculos de acceso y las acciones de sus organizaciones. Sin embargo, también han sido instrumentos flexibles para que se pudiera expandir en los

puntos compartidos durante las entrevistas y para que pudieran surgir nuevos aspectos del programa que no se preguntaran directamente.

Para complementar el contenido de las entrevistas y explorar el tema más profundamente, también se incorporó un análisis de fuentes indirectas, compuestas de cinco materiales relacionados con el programa. Estos materiales incluyen manuales y reportes públicos de las organizaciones sin fines de lucro sobre cómo entregar las solicitudes de DALE. Se identificaron estos materiales mediante búsquedas por Internet, y se ha priorizado su selección por a) sus autores (organizaciones sin fines de lucro o sus coaliciones), b) su idioma (español o inglés), c) su relevancia a las preguntas de investigación del estudio y d) su inclusión de testimonios e historias de las personas trabajadoras que recibieron DALE. Especialmente dado que no se entrevistó a las personas trabajadoras directamente, un componente importante del estudio ha sido un análisis de algunos testimonios públicos para entender más sobre las experiencias de las personas trabajadoras con DALE. Cuatro de los cinco materiales complementarios seleccionados para el estudio también incorporan algunos testimonios de personas trabajadoras que han recibido DALE. Los materiales que incluyen testimonios son videos, webinarios públicos, reportes y manuales que incorporan citas de las personas trabajadoras inmigrantes. La inclusión de estos materiales provee una vista más amplia de la implementación de DALE durante sus primeros dos años.

Para el análisis de la información, se empezó a generar códigos con la revisión de materiales y entrevistas. Algunos de los códigos eran deductivos, vinculados con la base teórica del estudio y con las preguntas de investigación (Fernández Riquelme, 2017). También había espacio para códigos inductivos que surgieron durante el estudio (Fernández Riquelme, 2017), reconociendo que este tema es nuevo y que podría haber varios códigos que no se anticiparan de antemano. A grandes rasgos, los códigos se centraban en los objetivos y en las preguntas de investigación del estudio, incluyendo temas relacionados con el contexto en el cual salió DALE, su creación y su implementación. Se puede ver la relación entre algunos de los objetivos del estudio, los códigos principales, los elementos teóricos correspondientes y algunos ejemplos de códigos más específicos en la Tabla 1.4.

Tabla 1.4

Relaciones entre los objetivos de investigación, los elementos teóricos y los códigos del estudio

Objetivo de la investigación	**Códigos principales**	**Elementos teóricos**	**Ejemplos de códigos más específicos**
Analizar el programa temporal de Acción Diferida para Cumplimiento Laboral como parte de las políticas públicas migratorias en los Estados Unidos en los años 2023 y 2024; Explorar los aspectos sociales y políticos que han contribuido a la creación de DALE;	Contexto de DALE Creación de DALE	Movimientos sociales de Tarrow (1994)	Represalias Problemas laborales Movimientos amplios Abogacía de las personas trabajadoras Abogacía de las organizaciones sin fines de lucro Oportunidades políticas (Tarrow, 1994)
Identificar las principales barreras de accesibilidad al programa de DALE para las personas trabajadoras inmigrantes en los Estados Unidos	Implementación de DALE - obstáculos	Embudo de desgaste de White (2018)	Brecha de conocimiento - organizaciones sin fines de lucro Brecha de conocimiento - personas trabajadoras Falta de capacidad organizacional
Examinar cómo las organizaciones comunitarias se han movilizado para: a) enfrentar los obstáculos que las personas trabajadoras inmigrantes encuentran para acceder a DALE y b) potencializar los efectos favorables del programa en los primeros dos años de su implementación	Implementación de DALE - resiliencia	Burócratas a nivel de calle de Lipsky (2010)	Información para organizaciones sin fines de lucro Información para personas trabajadoras Contratar a más personal para ayudar con solicitudes

Además, se generaron códigos relacionados con los posibles impactos de DALE, tanto para las personas trabajadoras como para las organizaciones sin fines de lucro involucradas en el proceso de implementación. Se usó la herramienta ATLAS.ti para organizar los códigos y examinar sus frecuencias. Después del proceso de codificación, se revisaron los códigos por los temas que surgieron y sus relaciones (Hecker y Kalpokas, s.f.), se examinaron nuevos temas y se consideraron los resultados en el marco de la teoría (Corbetta, 2003).

Como se puede observar en la tabla, estas categorías amplias del contexto de DALE, su creación e implementación encuadran códigos más específicos. Algunos de estos códigos se relacionan con el marco teórico del estudio y sus antecedentes, mientras otros surgieron durante la investigación. Por ejemplo, los códigos que se enfocan en el contexto más allá de DALE incluyen uno para represalias, otro para los problemas laborales y otro para la conexión entre DALE y movimientos sociales más grandes, dado que Tarrow (1994) enfatiza las conexiones entre la acción colectiva y los movimientos más amplios. Los códigos relacionados con la creación de DALE también contemplan el trabajo de Tarrow (1994) en términos de las oportunidades políticas, y el liderazgo de las personas trabajadoras en la creación de DALE salió como un código inductivo. Los códigos relacionados con la implementación de DALE se centran en los obstáculos de acceder a DALE, considerando el embudo de desgaste de White (2018), y en la resiliencia de las organizaciones sin fines de lucro y las personas trabajadoras en sus intentos de superar algunos de esos obstáculos. Otros códigos exploran el rol de las organizaciones sin fines de lucro en la implementación de DALE y su abogacía continua, con la idea de Lipsky (2010) de los burócratas a nivel de calle. Finalmente, los códigos de impacto exploran nuevas oportunidades que surgieron durante la creación y la implementación de DALE. También se incorporan algunos códigos relacionados con los movimientos sociales de Tarrow (1994), como la difusión del movimiento y la acción mantenida, para examinar cómo DALE ha contribuido a luchas más amplias.

A la vez que este estudio tiene el potencial de contribuir al conocimiento sobre el tema, también es fundamental notar sus limitaciones en términos de la metodología. El trabajo de la investigación ha sido restringido por factores como la disponibilidad de datos y el tiempo limitado del estudio. Además, cabe destacar que, mientras las entrevistas semiestructuradas permiten explorar perspectivas sobre el programa con profundidad, ofrecen una perspectiva

limitada y subjetiva de las y los participantes. Es esencial reconocer el aspecto de subjetividad, no solo de las personas entrevistadas y en los materiales revisados, sino también en mi análisis sobre toda la información recopilada.

Para proveer más contexto sobre la subjetividad, se puede describir mi posicionamiento. Nací en los Estados Unidos y nunca he migrado. He colaborado con comunidades inmigrantes, y principalmente con trabajadores inmigrantes, en los Estados Unidos por casi diez años. Aunque he tomado varios roles en las organizaciones sin fines de lucro, mi rol principal ha sido como una organizadora en temas relacionados con los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes e inmigrantes. Aprendí sobre el programa de DALE por primera vez cuando salió a inicios del año 2023, y en los próximos dos años, ayudé a llevar a cabo algunas clínicas legales para completar solicitudes de DALE, en coordinación con varias organizaciones sin fines de lucro y otros actores. Aunque llevo este conocimiento al tema, tanto sobre el contexto de represalias para las personas trabajadoras inmigrantes como sobre DALE, no lo describo como una observación participante porque no tenía planeado hacer una investigación sobre DALE durante esas experiencias y no mantuve mis propios registros sobre las experiencias. Más bien, empecé a tener interés en estudiar DALE mientras se acercaban las elecciones presidenciales del año 2024, reconociendo que podría ser posible que el programa se acabara.

Aunque no he incluido mucho de mi propio conocimiento en esta investigación, todavía es importante considerar cómo ese conocimiento puede influir en mi interpretación de los resultados. Aunque la cercanía con el tema de investigación ha sido útil, especialmente en términos de conexiones para las entrevistas, también ha sido importante procurar separarme un poco de mis propias perspectivas sobre el tema para luego acercarme de la manera más objetiva posible. Mientras he dependido del marco teórico y los antecedentes de investigación para analizar las fuentes directas e indirectas de información en este estudio y llegar a recomendaciones, no significa que otra persona que haya tenido experiencias distintas podría analizar la información o interpretar los resultados de otra forma. En fin, tomada en cuenta esta limitación y las otras ya destacadas, mientras se puede aprender sobre algunos posibles éxitos y obstáculos del programa migratorio temporal de DALE en esta investigación, no significa que se puedan generalizar los resultados a otros lugares, momentos o contextos particulares.

Por eso, es tan importante que esta tesis represente solo un primer paso en los estudios sobre el tema, con la posibilidad de que se hagan otras investigaciones, lideradas por personas con experiencias distintas, sobre DALE en el futuro.

De igual manera, es esencial destacar las consideraciones éticas que han estado al centro de toda la investigación. En este estudio, existen dos elementos claves: la confidencialidad y las expectativas claras. Primero, toda la información compartida en las entrevistas es confidencial, de manera que no se comparten los nombres de las personas que participaron en las entrevistas ni sus características específicas en la tesis. Además de cuidar esa información, ha sido importante establecer expectativas claras con las personas entrevistadas sobre el proceso de la entrevista y las intenciones de la investigación, incluyendo información sobre los riesgos y los beneficios de participación. Por fin, se asegura que las y los participantes reciban una versión finalizada de la tesis en un idioma que puedan comprender, junto con un resumen pequeño de los resultados.

Aunque se harán todos los esfuerzos posibles para prevenirlos, cabe destacar que existen algunos riesgos de participar en este estudio, junto con un posible beneficio. El riesgo más grande para las personas que participan en esta investigación es que la información de sus entrevistas se vuelva pública por alguna razón inesperada, como ataques de malware u otras fallas tecnológicas de privacidad u órdenes del gobierno. Por eso, ha sido importante no preguntar a las personas sobre sus datos personales, especialmente sobre temas de su propio estatus migratorio. Además, las grabaciones no han incluido sus nombres completos. Las personas tuvieron la opción de usar un alias durante la entrevista si lo desearan hacer. Adicionalmente, con el fin de proteger los datos lo más que se pueda, las grabaciones de las entrevistas ocurrieron en un iPhone, y luego se trasladaron a la aplicación ATLAS.ti para la transcripción y el análisis. Se aseguró que el iPhone estuviera actualizado con el software más reciente antes de grabar las entrevistas para contar con las protecciones de seguridad de Apple más nuevas. Después de transferir las grabaciones a ATLAS.ti, se las eliminaron del iPhone, aunque se hizo una copia en un USB para no perder los datos. ATLAS.ti tiene protecciones de seguridad establecidas para procurar asegurar la privacidad de los datos (ATLAS.ti, 2025).

También, dado que es un momento con mucho estrés para las personas que apoyan a las comunidades migrantes en los Estados Unidos, existía la posibilidad de que las conversaciones durante la entrevista contribuyeran a una angustia que ya se está sintiendo. Para tomar en cuenta que las entrevistas podrían provocar sentimientos fuertes sobre el estado actual de las políticas públicas migratorias en los Estados Unidos, se incluyó este riesgo en el formulario de consentimiento informado. Además, se recordó a las y los participantes que pudieran pausar o terminar la entrevista en cualquier momento para cuidarse si se lo desearan hacer. Aunque no existen beneficios directos para las personas que participaron en estas entrevistas, y no se compensaron a las personas por su participación, se espera que su participación pueda contribuir al conocimiento sobre el programa de DALE para diseñar otros programas migratorios para las personas trabajadoras inmigrantes en los Estados Unidos en el futuro.

Se destacaron estos riesgos, los métodos de mitigación y los posibles beneficios de participación en la investigación durante el proceso de consentimiento informado. Como ya se ha mencionado, las personas que decidieron participar en las entrevistas tuvieron acceso al formulario de consentimiento por correo electrónico antes de la entrevista. Sin embargo, también se lo repasó por completo al inicio de la llamada para llevar a cabo la entrevista, checando si hubo alguna pregunta sobre la información presente. El formulario de consentimiento informado para esta investigación está en el anexo de la tesis. El consentimiento para participar en la entrevista era verbal, captado por la grabación, antes de iniciar la entrevista. Para asegurar que este proceso de consentimiento informado y la metodología del estudio se alinean éticamente con la institución, se llevó a cabo una revisión por el Comité de Ética en Investigación del Colegio de la Frontera Norte. Esta revisión ocurrió antes de iniciar el contacto con las personas que podrían ser entrevistadas como parte de la tesis.

Finalmente, aunque no involucra la participación directa en esta investigación, también es importante contemplar los riesgos posibles de incorporar los testimonios de algunas personas trabajadoras inmigrantes que han recibido DALE. Estos testimonios están disponibles en Internet, recopilados por varias organizaciones sin fines de lucro. Dado que toda la información ya está pública, el riesgo más pertinente para considerar es que la tesis atrae más

atención a la información disponible. Para mitigar el riesgo de que la tesis atraiga más atención a los testimonios públicos de las personas trabajadoras que han recibido DALE, el estudio evita usar el nombre de cualquier persona trabajadora, aunque todavía se cita a las organizaciones que originalmente recopilaron la información. Esta estrategia no eliminará el riesgo por completo, dado que un lector podría rastrear las fuentes para encontrar los nombres de las personas trabajadoras, mientras la información sigue pública; sin embargo, se considera que el riesgo es mínimo dado que el contenido está disponible en Internet. La decisión de evitar el uso de los nombres de las personas trabajadoras que han dado testimonios públicos sobre DALE establece un equilibrio entre la importancia de mitigar los riesgos y el valor de incorporar las voces de las personas trabajadoras inmigrantes en el análisis.

En suma, esta tesis se enfoca en métodos cualitativos para evaluar el programa de DALE, incluyendo entrevistas semiestructuradas y una revisión de materiales complementarios. Se entrevistó a personas del personal de organizaciones sin fines de lucro para aprender más sobre la creación e implementación de DALE. A la vez, se identificaron materiales públicos sobre el programa, incluyendo testimonios de personas trabajadoras que han recibido la protección, para examinar las tendencias de DALE desde una perspectiva más amplia. Luego, se hizo un proceso de codificación, incorporando tanto códigos relacionados con el marco teórico-conceptual como códigos que surgieron durante el proceso de investigación. En todo esto, ha sido fundamental priorizar consideraciones éticas, incluyendo la confidencialidad y las expectativas claras como parte del proceso de consentimiento informado. Todas estas técnicas han ayudado a analizar este nuevo programa mientras se expanden en las investigaciones previas relacionadas con temas similares de programas de estancia migratoria temporal en los Estados Unidos.

En este primer capítulo, mientras se ha explorado la naturaleza de DALE y el plan del estudio, se pueden observar algunos posibles retos del programa, como los requisitos específicos de elegibilidad, su temporalidad y el hecho de que el gobierno considere cada solicitud de manera individual. Además, se resalta el rol de las organizaciones sin fines de lucro en la implementación del programa. Tanto las preguntas de investigación como la metodología del estudio incorporan estos componentes para analizar el programa en medio de un contexto político desafiante. El próximo capítulo continúa explorando los lados políticos y

sociales de DALE, mediante una revisión histórica de los programas de estancia migratoria temporal en los Estados Unidos. Además, se examinan las opciones disponibles para las personas trabajadoras que han sufrido alguna violación de sus derechos laborales y se proveen algunas bases teóricas para este estudio sobre DALE.

CAPÍTULO 2: LUCHAS SOCIALES Y BRECHAS ESTRUCTURALES EN EL SISTEMA MIGRATORIO ESTADOUNIDENSE

Ya establecidos los objetivos del estudio, este segundo capítulo se enfoca en los marcos de análisis para la investigación, tanto al lado histórico y contextual como al lado teórico. Primero, profundiza la comprensión del sistema migratorio en los Estados Unidos como un mosaico. Luego, destaca varias brechas que permanecen en ese mosaico para las comunidades de personas trabajadoras inmigrantes en el país. Finalmente, ofrece algunas herramientas teóricas que se utilizan para explorar los retos del programa, el rol de las organizaciones sin fines de lucro en su creación e implementación y el diseño de DALE como un programa de estancia temporal que forma parte de las políticas públicas migratorias. Es importante establecer todo este contexto para analizar los hallazgos de esta investigación.

Marco Histórico y Contextual:

Con el fin de entender mejor el programa de DALE, es esencial ubicarlo dentro de las políticas públicas migratorias en los Estados Unidos. Primero, se urge considerar cómo se definen las políticas públicas. En general, una política pública se refiere a la acción, o a la falta de acción, de un gobierno con el fin de acercarse a metas específicas (UC Berkeley Library, 2025). Las políticas públicas se pueden diseñar y realizar en cualquier tipo de gobierno, desde lo comunitario hasta el nivel de un país entero (UC Berkeley Library, 2025; Rodríguez Chávez, 2025). Idealmente, sus diseños se basan en la investigación y en diálogo con actores fuera del gobierno (McCourt School of Public Policy – Georgetown University, 2024). En algunos casos, las políticas públicas se representan por esfuerzos particulares, como la implementación de una ley; en otras instancias, se puede encuadrar una serie de acciones que representan un abordaje multifacético hacia una meta común (Rodríguez Chávez, 2025). A veces, los gobiernos articulan estas metas explícitamente, mientras que otras veces, se las tienen que inferir basadas en las acciones que toman (Mármora, 2002). Mármora (2002) destaca que, aun cuando un gobierno comunica su intención de una acción (o su ausencia), no siempre corresponde con las acciones que se llevan a cabo. Por eso, es tan importante examinar no solo

el diálogo de un gobierno sobre sus políticas, sino su implementación en la realidad (Mármora, 2002).

Basada en esta definición de las políticas públicas, se pueden considerar las políticas públicas migratorias como las acciones, o la falta de acción, de un gobierno en torno a la migración. Las políticas públicas migratorias contemplan aspectos de la migración como quién puede ingresar en un país de destino y cómo lo puede hacer, cuáles recursos están disponibles para las personas inmigrantes en ese país y muchos otros elementos relacionados con la movilidad (Rodríguez Chávez, 2025). Rodríguez Chávez (2025) destaca que, en su gestión de la migración mediante las políticas públicas, los países frecuentemente tienen que establecer un equilibrio frágil entre la "soberanía" del estado y los "derechos humanos de los migrantes" (15). En el caso específico de los Estados Unidos, como se discute en este capítulo, parece que se ha intentado encontrar ese equilibrio principalmente mediante las políticas públicas y programas migratorios selectivos y temporales.

Además, es importante distinguir que DALE no es una política pública por sí mismo, sino un programa que forma parte de las políticas públicas migratorias en los Estados Unidos. Según Lassance (2020), las políticas públicas proveen "propuestas" para responder a "problemas centrales" (9). Mientras tanto, los programas abordan los problemas más específicos que contribuyen a un problema central (Lassance, 2020). De allí, se pueden entender los programas como herramientas para poner en práctica las políticas públicas, aunque no representan la única estrategia para llevarlas a cabo. También se pueden promulgar las políticas públicas mediante cambios de leyes y ofrecimiento de recursos, junto con otras estrategias (American University, s.f.). En el caso específico de DALE, según los materiales del gobierno sobre el programa, parece ser situado como una herramienta para las políticas públicas de los Estados Unidos que están intentando promover una economía justa y los derechos de las personas trabajadoras (Departamento de Seguridad Nacional, 2023; Mayorkas, 2021). A la vez, su naturaleza temporal y selectiva parece reflexionar una historia de políticas públicas estadounidenses que priorizan la migración solo hasta el nivel y en la manera que beneficia al país, como se explora en este capítulo.

Antes de entrar en más detalle sobre la historia de las políticas públicas migratorias en los Estados Unidos, también es fundamental delinear la población de enfoque de esta investigación, para determinar cómo se encaja en este contexto. Como ya se ha mencionado, este estudio se centra en la implementación de un programa que afecta a las personas trabajadoras inmigrantes. Sin embargo, con ese fin, es importante definir y especificar tanto el término "inmigrante" como el término "trabajador." Según la Organización Internacional para las Migraciones (s.f.b.), las personas inmigrantes se trasladan a un país distinto a su país de nacionalidad que "se convierte efectivamente en su nuevo país de residencia habitual" (sección de "Inmigrante"). Se ha empleado esta definición en varios otros estudios relacionados con la migración (Iturrizaga, 2024; Guzmán Sánchez, 2023). Además, se puede aplicar el concepto del empleo de la Organización Internacional del Trabajo para definir a la persona trabajadora como alguien que labora por "pago o ganancia" (Gammarano, 2019, sección de "Trabajo y Empleo"). De allí, en este estudio, se puede considerar a las personas trabajadoras inmigrantes como personas que se han trasladado a los Estados Unidos y residen allí, laborando con el fin de recibir alguna compensación, ya sea por pago u otros beneficios.

Además, es importante especificar que esta investigación se enfoca particularmente en las personas trabajadoras inmigrantes en los Estados Unidos que residen allí sin ninguna protección migratoria, o sea, las personas trabajadoras indocumentadas. Samers (2001) destaca que la definición de "indocumentado/a" depende del marco del país de enfoque, dado que cada país tiene su propio paisaje de políticas migratorias. Un reporte congresional de los Estados Unidos opta por proveer una definición de la migración "no autorizada," aunque nota también que a veces se la describe como la migración indocumentada (Kolker y Straut-Eppsteiner, 2022). Este reporte detalla las tres posibilidades que pueden resultar en la migración no autorizada a los Estados Unidos: la entrada "sin inspección," la entrada permitida de manera temporal que luego se termina y la entrada permitida para la cual se han "violado los términos" asociados con esa entrada (Kolker y Straut-Eppsteiner, 2022, párr. 1). Por ejemplo, bajo esta definición, una persona puede entrar a los Estados Unidos con una visa temporal, como la H-2A, que le permite trabajar en los Estados Unidos, pero volverse a ser una persona "no autorizada" si se queda en el país después de que el periodo autorizado de su visa haya vencido (Bruno, Kolker, Singer y Wilson, 2023; Kolker y Straut-Eppsteiner, 2022). Aparte de esa

situación, este estudio no se centra en las personas trabajadoras con visas temporales de trabajo, como las visas H-2. Aunque las personas con "visas de no inmigrante" en los Estados Unidos, como las H-2, también son elegibles para solicitar DALE (Departamento de Seguridad Nacional, 2025a, sección de "Preguntas Frecuentes"), puede ser que sus experiencias solicitando DALE sean distintas debido a sus situaciones de trabajo, de vivienda y de los permisos temporales que tienen (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023). Mientras que algunos de los obstáculos y las recomendaciones presentados en esta investigación podrían aplicar también a las situaciones de las personas trabajadoras con visas temporales de trabajo, será sumamente importante enfocar en la implementación de DALE en ese contexto más específico en algún momento futuro. A pesar de esto, como se explora en la próxima sección, las visas de trabajo todavía representan una parte significativa de la historia de las políticas públicas migratorias en los Estados Unidos que han priorizado la temporalidad, como se ve también en el programa de DALE.

La Naturaleza Selectiva y Temporal de las Políticas Públicas Migratorias en los Estados Unidos:

Para entender el contexto y la historia del programa de DALE, es necesario examinar más profundamente el sistema migratorio en los Estados Unidos. Aun antes del inicio de los programas formales de migración temporal a los Estados Unidos, el país experimentaba con políticas migratorias selectivas y priorizaba lo que asumía que fuera migración temporal, especialmente en el caso de las personas mexicanas (Reisler, 1976). Al comienzo del siglo XX en los Estados Unidos - en parte debido a políticas públicas migratorias que limitaron la migración de otros países, como China y Japón - se agrandó la demanda por la mano de obra mexicana, particularmente en la industria agrícola (Reisler, 1976). Esta priorización de los inmigrantes solo de ciertos países es un ejemplo de la selectividad de las políticas migratorias en los Estados Unidos. El gobierno también demostró esa selectividad en el año 1917, cuando estableció un requisito de alfabetismo (Kansas, 1948). Sin embargo, algunos meses después, optó por proveer exenciones a las personas mexicanas que vinieron a trabajar en la agricultura estadounidense debido a la necesidad de su mano de obra (New York Times, 1917). De esa

manera, mediante la selectividad, los Estados Unidos a veces ha priorizado la migración que considera que se alinea con sus necesidades.

También, debido a la cercanía geográfica de México, el gobierno de los Estados Unidos creía que la migración de las personas mexicanas fuera temporal (Committee on Immigration and Naturalization, 1920). Por eso, el país suponía que podía evitar los "problemas raciales" que le preocupaban y otros impactos de la migración mexicana a largo plazo (Reisler, 1976). Reisler (1976) explica que "los agricultores valoraban a los mexicanos por su mano de obra barata, pero se les negaron como sus vecinos permanentes" (90). A pesar de esas suposiciones y preferencias estadounidenses, es probable que más de 20,000 personas mexicanas decidieran permanecer en los Estados Unidos, aun sin un estatus migratorio regular, cuando las exenciones que aplicaban a su trabajo terminaron en el año 1921 (Departamento de Trabajo, 1921). Sin embargo, la necesidad de la mano de obra inmigrante persistía (Reisler, 1976).

Durante la Segunda Guerra Mundial, la necesidad de involucrar a más hombres en edad laboral en los esfuerzos de la guerra resultó en una falta de personas para trabajar en la industria agrícola (Rosenblum y Brick, 2011). El programa Bracero nació como un esfuerzo formal del siglo XX para impulsar la migración laboral y cubrir esas vacantes (Rosenblum y Brick, 2011). El programa, el cual se estableció mediante un acuerdo entre los gobiernos de México y los Estados Unidos, permitía la migración de hombres mexicanos para trabajar en los campos y en otros trabajos relacionados con la guerra por un periodo de tiempo específico (Immigration and Ethnic History Society, 2019). Cuando el programa formal inició en el año 1942, contaba con un plan destinado de monitoreo por parte de oficiales consulares y el gobierno estadounidense para asegurar el respeto de los derechos de las personas migrantes (Rosenblum y Brick, 2011; Immigration and Ethnic History Society, 2019). Sin embargo, este monitoreo cercano terminó bajo la administración presidencial de Eisenhower, y muchas personas trabajadoras migrantes dentro del programa enfrentaron problemas relacionados con sus salarios, salud y seguridad y otros temas relevantes (Rosenblum y Brick, 2011; Koestler, 2015). Algunos defensores de los derechos laborales de las personas migrantes empezaban a abogar por el fin del programa, y el presidente Kennedy lo eliminó en el año 1964 (Rosenblum y Brick, 2011). No obstante, después de varias décadas de participación de trabajadores mexicanos en el sistema agrícola de los Estados Unidos, la dependencia en la mano de obra de

personas trabajadoras migrantes e inmigrantes permaneció (Rosenblum y Brick, 2011). En las décadas siguientes, esta demanda para el trabajo de las personas migrantes e inmigrantes se satisfacía por el aumento de la migración de personas indocumentadas en los Estados Unidos y la creación del programa H-2A, el descendiente del programa Bracero, en el año 1986 (Rosenblum y Brick, 2011; Bipartisan Policy Center, 2021). De ese modo, durante más de un siglo, los Estados Unidos han exhibido una fuerte dependencia de la mano de obra foránea, llenando las brechas de su economía con el empleo de las personas trabajadoras migrantes e inmigrantes.

Posibles Protecciones Migratorias para las Personas Trabajadoras Inmigrantes:

Ante un sistema laboral que depende de la explotación, algunas opciones temporales de estancia migratoria han proveído otros caminos para las personas trabajadoras inmigrantes en los Estados Unidos. Por ejemplo, las personas trabajadoras que sufren de la trata laboral pueden solicitar la visa T, o si sufren o son testigos de otros crímenes, como el acoso sexual, el secuestro y el asesinato, pueden acudir a la visa U (Servicio de Ciudadanía e Inmigración, 2025c; Servicio de Ciudadanía e Inmigración, 2025a). Ambas visas tienen una duración inicial de cuatro años, pero también ofrecen la posibilidad de conseguir un estatus más permanente en los Estados Unidos en el futuro (Servicio de Ciudadanía e Inmigración, 2025c; Servicio de Ciudadanía e Inmigración, 2025a; Proyecto Nacional de Inmigración y Centro Nacional de Leyes Migratorias, 2025).

Por otro lado, existe el programa de Acción Diferida para los Llegados en la Infancia, o DACA por sus siglas en inglés. Es importante examinar el caso de DACA dado que, como DALE, es una forma de acción diferida (National Immigration Forum, 2016). Además, ha existido por más tiempo que DALE, y se han llevado a cabo investigaciones y análisis sobre su implementación, sus logros y sus limitaciones como una protección migratoria (de Graauw y Gleeson, 2016; Wong et al., 2024; Costa, Bivens, Zipperer y Morrissey, 2024). DACA surgió en el año 2012 y permite que los jóvenes indocumentados puedan permanecer y trabajar en los Estados Unidos por un periodo temporal y renovable (Kaiser Family Foundation, 2025). Aunque inmigrantes de 195 países solicitaron DACA durante los primeros tres años del programa, 77 por ciento de los solicitantes eran de México (Singer, Svajlenka y Wilson, 2015).

Como una de varias formas de acción diferida en el país, DACA permite que el gobierno federal utilice la "discreción procesal" para decidir no priorizar la deportación de una persona en los Estados Unidos, de allí transfiriéndole cierta protección contra la deportación (National Immigration Forum, 2016, párrafo 3). Sin embargo, es importante reconocer que estos programas de acción diferida, tanto DACA como otros, no se reconocen en las leyes migratorias de los Estados Unidos, sino que representan decisiones arbitrarias por parte de agencias del gobierno federal que pueden cambiar en cualquier momento (Harrington, 2018). Además, por su naturaleza, los programas de acción diferida son iniciativas temporales que no permiten caminos a opciones de estancia migratoria más permanentes en el país (National Immigration Forum, 2016). Por eso, algunos analistas clasifican a las personas que reciben DACA como personas que tienen un estatus migratorio "precario," y señalan que, con la temporalidad de la protección, todavía existe la posibilidad de que los empleadores puedan aprovecharse de su estatus migratorio (Costa, Bivens, Zipperer y Morrissey, 2024, 39).

A la vez, la opción de solicitar un permiso de trabajo dentro del programa de DACA permite que las personas inmigrantes que reciben la protección puedan tener más agencia en términos de su elección de un empleador (Costa, Bivens, Zipperer y Morrissey, 2024). La investigación previa sobre el tema demuestra que DACA sí ha tenido efectos positivos en términos de los derechos laborales de las personas trabajadoras inmigrantes. Por ejemplo, un estudio de Wong et al. (2024) encuentra que el 47.3 por ciento de las personas inmigrantes que recibieron la protección de DACA consiguieron trabajos con mejores condiciones laborales, y más de la mitad también mejoraron sus salarios. Se atribuyen estas diferencias a la posibilidad de cambiar sus trabajos mediante un permiso de trabajo (Wong et al., 2024). No obstante, algunos analistas reconocen los límites de la naturaleza temporal y poco estable del programa y destacan la importancia de contemplar la posibilidad de caminos a opciones de estatus migratorio más permanentes a largo plazo (Costa, Bivens, Zipperer y Morrissey, 2024).

Mientras estos programas de estancia migratoria ofrecen algunas oportunidades para las personas trabajadoras inmigrantes, sus requisitos específicos también han generado brechas

en el sistema. Por ejemplo, una persona solo puede solicitar DACA si "tenía menos de 31 años antes del 15 de junio del año 2012" y no había salido de los Estados Unidos desde el año 2007 (Servicio de Ciudadanía e Inmigración, 2025d, sección de "Guidelines"). A la vez, la visa U solo está disponible para las personas inmigrantes que han visto o sufrido de un crimen en la lista de "actividades delictivas calificadas," designadas así por el gobierno federal de los Estados Unidos (Servicio de Ciudadanía e Inmigración, 2025a, sección de "U Nonimmigrant Eligibility"). Además, hay un límite de 10,000 personas que pueden recibir una visa U cada año, el cual ha resultado en tiempos de espera de al menos cinco años para avanzar en el proceso (National Immigrant Justice Center, s.f.). De esa manera, los detalles específicos de estos programas de estancia migratoria en los Estados Unidos han creado algunas brechas en el sistema migratorio para las personas trabajadoras migrantes e inmigrantes.

Dentro de ese sistema mosaico de programas y políticas hacia la migración en los Estados Unidos, DALE parece representar un nuevo intento de establecer el equilibrio que describe Rodríguez Chávez (2025) entre el control del país y el respeto de los derechos humanos - en este caso, los derechos laborales de las personas trabajadoras inmigrantes. Mientras que el programa ofrece nuevas oportunidades para confrontar las represalias, y de allí, respetar los derechos de las personas trabajadoras inmigrantes, a la vez continúa con el legado selectivo y temporal de las políticas públicas relacionadas con la estancia migratoria en los Estados Unidos. Por un lado, el programa tiene el potencial de cubrir a más personas trabajadoras inmigrantes en comparación con una visa T, por ejemplo, la cual solo está disponible para las personas que sufren de la trata (Servicio de Ciudadanía e Inmigración, 2025c). Pero, a la vez, DALE todavía tiene un aspecto de selectividad que podría limitar su acceso. Como ya se ha mencionado, solo las personas que han trabajado en una compañía específica, dentro de la cual el gobierno tiene una investigación abierta y ha decidido emitir una declaración de interés, pueden solicitar la protección (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023). Estos requisitos, junto con la duración temporal del programa por hasta cuatro años (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023; Departamento de Seguridad Nacional, 2025a), reflejan cómo DALE se inserta en las políticas públicas migratorias de Estados Unidos. De ese modo, aunque DALE es solo un programa administrativo (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024), forma parte del abordaje más grande de las políticas públicas migratorias de los

Estados Unidos, las cuales han intentado buscar ese equilibrio frágil entre los derechos y la autoridad por mucho tiempo.

Reconociendo tanto el contexto de las represalias migratorias como las brechas en las protecciones disponibles para las personas trabajadoras inmigrantes en el país, las organizaciones sin fines de lucro y las propias personas trabajadoras han abogado por décadas por mejores condiciones laborales (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023). Además, estas organizaciones han sido cruciales en la implementación de programas como DALE. La próxima sección del marco histórico-contextual examina esa historia de colaboración y apoyo entre las organizaciones sin fines de lucro y las personas trabajadoras inmigrantes, junto con su abogacía colectiva para luchar contra las represalias migratorias.

Involucramiento de las Organizaciones sin Fines de Lucro en la Lucha por Mejores Protecciones para las Personas Trabajadoras Inmigrantes:

Por varios años, organizaciones sin fines de lucro han acompañado a las personas trabajadoras mientras ejercen su poder para mejorar sus condiciones laborales en los Estados Unidos. Como un ejemplo de esto, los sindicatos laborales han ayudado a las personas trabajadoras a abogar por más control en sus lugares de trabajo (Darlington, 2014). A la vez, los centros de personas trabajadoras han emergido para abordar algunas de las brechas tradicionales de los sindicatos, frecuentemente operando de una manera más local y con un enfoque en las personas trabajadoras inmigrantes (Fine y Round, 2023; Rivchin, 2000). Los centros de personas trabajadoras también han luchado por la formulación de oficinas locales que se especializan en la creación y el cumplimiento de leyes laborales locales (Fine y Round, 2023). En algunos casos, estos centros de trabajadores han servido como contrapartes esenciales en el alcance de dichas oficinas (Fine y Round, 2023). Otras organizaciones comunitarias sin fines de lucro y comités de personas trabajadoras también han apoyado esfuerzos para mejorar los derechos laborales de todas las personas trabajadoras (Rivchin, 2000). Entre las décadas 1960 y 1980, se formaron algunas organizaciones importantes a nivel nacional para organizar a las personas trabajadoras y promover agendas de abogacía relacionadas con sus intereses, como el Proyecto Nacional de Leyes Laborales que se formó

en el año 1969, el Centro Nacional de Leyes Migratorias que empezó en el año 1979 y los Trabajos con Justicia que se fundó en el año 1987 (Proyecto Nacional de Leyes Laborales, s.f.; Centro Nacional de Leyes Migratorias, s.f.; Trabajos con Justicia, 2025). Mientras puede ser que estas organizaciones tengan diferentes estructuras y prioridades, en general han compartido un interés en apoyar a las personas trabajadoras a enfrentar un sistema de abusos laborales e intentar abogar por su mejora (Proyecto Nacional de Leyes Laborales, s.f.; Centro Nacional de Leyes Migratorias, s.f.; Trabajos con Justicia, 2025).

La inclusión de la reforma migratoria, y de las mismas comunidades migrantes, como parte de las luchas laborales ha tomado más tiempo. Los sindicatos solo empezaron a considerar a las personas trabajadoras migrantes e inmigrantes, y la reforma migratoria, como parte de su movimiento tras un anuncio de un sindicato grande, AFL-CIO, sobre su apoyo a las personas trabajadoras inmigrantes en el año 2000 (Bada, Gleeson y de Graauw, 2018). Mientras tanto, el Centro Nacional de Leyes Migratorias ha trabajado en el tema de los derechos laborales y la migración por mucho tiempo, y ayudó a redactar la primera versión del Acta del Sueño en el año 2001, la cual eventualmente contribuyó a la creación del programa de DACA (Centro Nacional de Leyes Migratorias, 2025; Biblioteca del Congreso, s.f.). Además, los centros de personas trabajadoras han apoyado en varios esfuerzos de reforma migratoria a los niveles estatales y federales, reconociendo el impacto del sistema migratorio estadounidense en las vidas de las personas trabajadoras (Fine, 2005). Muchos de estos tipos de organizaciones - sindicatos, centros de personas trabajadoras, organizaciones nacionales de abogacía y otras organizaciones de la sociedad civil - también fueron cruciales en la implementación del programa de DACA a niveles locales (de Graauw y Gleeson, 2016). De ese modo, las relaciones entre la reforma migratoria y las organizaciones que se enfocan en los derechos laborales han crecido a través del tiempo.

En este contexto, las organizaciones que apoyan a las personas trabajadoras migrantes e inmigrantes en los Estados Unidos han reconocido la amenaza que presentan las represalias migratorias a mejoras laborales, y por varios años, han luchado por más protecciones en contra de dichas represalias (Yanik, Bansal y Garcia et al., 2024). En el año 2011, el Departamento de Seguridad Nacional de los Estados Unidos emitió un memorándum que promovía el concepto de la discreción procesal como una manera de combatir las represalias migratorias

(Lin, 2024). El memorándum explica que se puede elegir ejercer esta discreción para mitigar la posibilidad de detención de alguna persona inmigrante que ha sufrido o ha visto un crimen o que está intentando ejercer sus derechos civiles (Morton, 2011). Además, destaca que principalmente es una decisión por parte de los agentes y oficiales del Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (Morton, 2011). Sin embargo, algunos defensores de derechos laborales caracterizaron este proceso como una herramienta arbitraria que carece de directrices fijas (Morton, 2011; Sivaprasad Wadhia, 2021). Así, las organizaciones y las personas trabajadoras han abogado por un método más estandarizado de protección migratoria para luchar contra las represalias (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023).

Tras muchos años de esa abogacía, Alejandro Mayorkas, el secretario del Departamento de Seguridad Nacional bajo la administración del presidente Biden, emitió un nuevo memorándum en el año 2021 (Departamento de Seguridad Nacional, 2025c.; Mayorkas, 2021). Este memorándum dio instrucciones al Departamento de Seguridad Nacional para crear mecanismos para la acción diferida y otras formas de alivio migratorio para las personas trabajadoras migrantes e inmigrantes que han experimentado alguna violación de sus derechos laborales en el trabajo (Mayorkas, 2021). Aunque el memorándum no proveyó propuestas específicas sobre cómo funcionaría ese programa de acción diferida, abrió la puerta a otras agencias a explorarlo (Mayorkas, 2021). Por ejemplo, solo un mes después de que saliera el memorándum, la Junta Nacional de Relaciones Laborales, la agencia federal encargada de defender el derecho a la organización colectiva de las personas trabajadoras, emitió sus propias directrices para solicitar una declaración de interés (Abruzzo, 2021). Estas directrices se aplicaban a las declaraciones necesarias para apoyar en solicitudes de acción diferida y otras protecciones migratorias temporales, como las visas U y T, las cuales pueden ser posibilidades en algunas situaciones específicas (Abruzzo, 2021). El Departamento de Trabajo siguió ese ejemplo en julio de 2022, emitiendo un anuncio de prensa con información sobre cómo solicitar una declaración de interés de la agencia (Braxton y McClure, 2022). Estos pasos establecieron un escenario para la creación oficial del programa de DALE.

Sin embargo, un año después de la publicación del memorándum de Mayorkas, el Departamento de Seguridad Nacional todavía no había establecido un proceso estandarizado para solicitar la protección de acción diferida a través de las agencias gubernamentales (“DHS

Sign-On Letter," 2022). Dado eso, en noviembre del año 2022, más de 330 organizaciones mandaron una carta al secretario Mayorkas para exigir la creación de un proceso claro ("DHS Sign-On Letter," 2022). Ese grupo de organizaciones incluía sindicatos, centros de personas trabajadoras, organizaciones de abogacía a niveles estatales y federales y muchas otras organizaciones comunitarias sin fines de lucro ("DHS Sign-On Letter," 2022). En la carta, las organizaciones no solo proveyeron una demanda general para el cumplimiento del memorándum, sino que también dieron sugerencias técnicas sobre el programa oficial de acción diferida. Por ejemplo, surgieron de que fuera una solicitud sin costo para las personas que sí recibieron la protección ("DHS Sign-On Letter," 2022). Además, recomendaron que se procesaran las solicitudes de acción diferida y las solicitudes de los permisos de trabajo simultáneamente y que se estableciera un proceso de colaboración entre agencias del gobierno para facilitar ese procesamiento ("DHS Sign-On Letter," 2022). En el contexto de la presión de dichas organizaciones, el Departamento de Seguridad Nacional emitió sus lineamientos oficiales para el programa de Acción Diferida para Cumplimiento Laboral, o DALE, menos de dos meses después de la carta, el 13 de enero de 2023 (Departamento de Seguridad Nacional, 2023).

Después del anuncio sobre el programa, las organizaciones sin fines de lucro que trabajan en temas laborales y en temas migratorios se movilizaron para ayudar a las personas trabajadoras migrantes e inmigrantes a solicitar la protección; y, al final de solo el primer año del programa, más de 1,000 personas trabajadoras migrantes e inmigrantes habían recibido DALE (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024; Departamento de Seguridad Nacional, 2024). Sin embargo, la versión inicial del programa no incluía varias de las sugerencias que las organizaciones habían proveído en su carta. Por ejemplo, inicialmente, DALE duraba por dos años, cuando las organizaciones habían propuesto una duración de cuatro años (Lin, 2024; "DHS Sign-On Letter," 2022). Además, el programa contemplaba el costo típico de una solicitud para un permiso de trabajo, en vez de ofrecer su procesamiento de forma gratuita (Departamento de Seguridad Nacional, 2025a). Por eso, mientras las organizaciones empezaron a trabajar en la implementación del programa, a la vez seguían abogando por su mejora (Lin, 2024). Debido a la abogacía continua de organizaciones sin fines de lucro junto con el involucramiento de 27 oficinas gubernamentales a los niveles estatales y locales que

abogaban por una extensión de la protección, en julio de 2024, el Departamento de Seguridad Nacional actualizó su información para reflejar una duración de DALE por cuatro años, en vez de solo dos (Lin, 2024). Este cambio representa un ejemplo de la abogacía persistente de las organizaciones comunitarias y otros actores para continuar adaptando el programa a las necesidades de las comunidades que sirve. Todas estas acciones de las organizaciones, junto con las personas trabajadoras, han contribuido a la creación, mejora e implementación de DALE.

Marco Teórico-Conceptual:

En adición al marco histórico y contextual, es esencial integrar algunos elementos teóricos en este análisis de DALE. Como ya se ha destacado, el área de interés del estudio se centra en la creación y la implementación de DALE, con un enfoque particular en las barreras de acceso para las personas trabajadoras inmigrantes y la movilización de las organizaciones sin fines de lucro para superarlas. La investigación se basa en DALE, un programa que surge de las políticas públicas migratorias temporales, así que es de su naturaleza que la dimensión del problema requiera un aspecto político. A la vez, dado que la tesis analiza la implementación del programa en varias dimensiones, es importante considerar sus aspectos institucionales, especialmente cómo las acciones del programa se trasladan a nivel comunitario a través de las instituciones del gobierno y de la sociedad civil. Entonces, la parte institucional del problema contribuye a un entendimiento más profundo de la implementación del programa, y eso junto con el aspecto político aportan aprendizajes sobre el diseño de programas migratorios relacionados con las personas trabajadoras inmigrantes en los Estados Unidos en el futuro. Por lo tanto, el marco teórico de este estudio explora ambos aspectos, lo político y lo institucional, del programa de DALE.

Al lado político, para analizar DALE como un programa que ayuda a abordar las políticas públicas migratorias, es necesario tomar en cuenta las teorías que fundamentan dichas políticas. Johnson (2014) nota que hacen falta descripciones claras de las teorías que fundamentan las leyes migratorias en los Estados Unidos. Como respuesta, él identifica cuatro

teorías predominantes en el contexto de los Estados Unidos: la teoría de "derechos individuales," la teoría de "interés doméstico," la teoría de "valores nacionales" y la teoría de "bienestar mundial" (Johnson, 2014, 1211). Mientras que la teoría de derechos individuales toma la perspectiva de que todas las personas que quieran estar en los Estados Unidos tienen el derecho de migrar allí, la teoría de interés doméstico se enfoca más en las ventajas de la migración para los Estados Unidos (Johnson, 2014). En vez de destacar los aspectos favorables para el país, la teoría de valores nacionales cuestiona cómo se alinea la migración con los valores que el país designa como importantes; y, por fin, la teoría de bienestar mundial considera cómo la migración a los Estados Unidos afecta los contextos de otros países (Johnson, 2014). Dado que este estudio plantea el análisis de DALE como un componente de las políticas públicas migratorias en los Estados Unidos, es importante tomar en cuenta estas teorías y considerar el abordaje multifacético del programa en términos de sus estrategias políticas.

En adición, el análisis de DALE requiere el establecimiento de una base sobre cómo se diseñan los programas que forman parte de las políticas públicas. En esta investigación, uno de los conceptos aplicables es la teoría de múltiples flujos (*Multiple Streams Theory*) para analizar las condiciones que han contribuido a la formación de DALE. Esta teoría surgió en 1984 por parte del analista de políticas John Kingdon, quien estaba estudiando las políticas públicas de la salud (Rinfret, Scheberle y Pautz, 2021). En vez de describir lo que se necesita contener una buena política pública, la teoría se enfoca en tres elementos que necesitan alinearse para generar cualquier política pública: el flujo de problemas, el flujo de políticas públicas y el flujo político (Rinfret, Scheberle y Pautz, 2021). El flujo de problemas contiene todos los posibles asuntos que se podrían abordar por las políticas públicas, mientras que el flujo de políticas públicas considera una plétora de posibles soluciones (Rinfret, Scheberle y Pautz, 2021). Luego, el flujo político contempla el ámbito alrededor de las políticas, por ejemplo, lo que conviene al sentimiento público en general y consideraciones de quién tiene el poder en el gobierno actual **(**Rinfret, Scheberle y Pautz, 2021). Kingdon (2014) propone que todos estos elementos no solo son importantes, sino cruciales, para crear una ventana que

genera una nueva política pública. Además, Kingdon (2014) ha destacado el rol de "emprendedores políticos" (*policy entrepreneurs*) (20), los cuales son actores que inciden por la elección de problemas y políticas públicas específicas, según sus áreas de interés.

Aunque esta teoría se ha aplicado a varias políticas públicas, no se ha considerado ampliamente en el ámbito de las políticas públicas migratorias (Samuels, 2022). Sin embargo, Samuels (2022) ha utilizado la teoría para analizar el desarrollo de varias políticas públicas migratorias en los Estados Unidos. Por ejemplo, contempla el Acta de Inmigración y Nacionalidad del año 1965 en este marco y, más recientemente, el esfuerzo para construir más muros entre las fronteras de los Estados Unidos y México en un intento de controlar la migración indocumentada (Samuels, 2022). Como el trabajo de Samuels (2022), se puede aplicar la teoría de múltiples flujos a la creación del programa de DALE para examinar la ventana de oportunidad que surgió para generarlo. Por ejemplo, se pueden entender las represalias migratorias como parte del flujo de problemas, los programas de protección migratoria temporal, como DALE y DACA, como parte del flujo de políticas públicas y el sentido de apertura de la administración de Biden sobre esas posibilidades como parte del flujo político. Además, se podría explorar cómo las organizaciones sin fines de lucro han tomado el rol de los emprendedores políticos para abogar por maneras concretas de combatir las represalias migratorias. De ese modo, aunque el programa de DALE solo representa un componente de las políticas públicas migratorias en los Estados Unidos, el marco todavía ayuda a conceptualizar su creación como parte de su contexto, los recursos disponibles y la abogacía de las organizaciones y las personas trabajadoras.

El trabajo de Sidney Tarrow (1994) también contempla las oportunidades políticas como un ingrediente fundamental de los cambios sociales, pero las presenta como entretejidas con la acción colectiva en la tela de los movimientos sociales. Tarrow (1994) propone que las oportunidades políticas pueden incluir cambios de administración en el gobierno y "la disponibilidad de aliados influyentes," y que la acción colectiva que surge de estas oportunidades puede contribuir a la institucionalización de las demandas sociales (50). Pero, Tarrow (1994) también sugiere que los movimientos frecuentemente se extienden más que las oportunidades políticas que se presentan. En vez de desaparecer sin una oportunidad política, argumenta que los movimientos dependen de la acción mantenida a través del tiempo (Tarrow,

1994). Justo por eso, se puede observar una historia larga y enriquecedora de movimientos sociales (Tarrow, 1994).

De allí viene la pregunta sobre cómo esa acción mantenida se puede sostener. Una observación importante de Tarrow (1994) es que los movimientos no son monolíticos – típicamente involucran a varios grupos de distintos lugares, y a veces aún se les empujan por causas diferentes. Estos grupos encuentran un eje en común y se unen contra el gobierno u otras influencias poderosas en lo que Tarrow (1994) describe como "una precaria coalición," fomentada por las redes sociales (89). Tarrow (1994) explica que los vínculos cotidianos son ideales para la formación y el mantenimiento de los movimientos, dado que esos vínculos ya cuentan con confianza. Además de las contribuciones de las redes a la acción mantenida, también es esencial reconocer el rol de las organizaciones del movimiento, las cuales nacen de los movimientos y ayudan a organizar a la gente (Tarrow, 1994). Tarrow (1994) destaca que los organizadores, frecuentemente dentro de esas organizaciones, trabajan para "explotar oportunidades políticas, crear identidades colectivas […][y] movilizar [a la gente] contra adversarios más poderosos" (20). Todos estos ingredientes ayudan a sostener las actividades de un movimiento (Tarrow, 1994).

Como Tarrow (1994), Lipsky (2010) también reconoce la importancia de la relación entre las personas trabajadoras y las agencias u organizaciones que les apoyan; sin embargo, él opta por examinar esta relación más en términos de la implementación de las políticas públicas. Lipsky (2010) propone que, cuando se hace una política pública federal, su implementación no solo depende de actores federales, sino del apoyo de personas locales dentro del gobierno, las cuales actúan como "burócratas a nivel de calle" (xi). Daniel y Fyall (2019) afirman que las organizaciones sin fines de lucro también pueden tomar el rol de los burócratas a nivel de calle en la implementación de las políticas públicas. Aunque estas organizaciones son indispensables en términos de su implementación, a veces tienen que adaptarla de acuerdo con sus otras prioridades y actividades (Daniel y Fyall, 2019). Debido a los cambios que pueden ocurrir en la implementación, Lipsky (2010) destaca que las políticas realmente se hacen en la práctica, dentro de las comunidades.

A diferencia de las otras teorías propuestas en esta investigación, el concepto de la burocracia a nivel de calle ya tiene una historia significativa en estudios sobre programas que surgen de políticas públicas migratorias. Por ejemplo, de Graauw y Gleeson (2016) han incorporado el concepto en su exploración de la implementación del programa de DACA, dependiendo de entrevistas con organizaciones para examinarla. La consideración de este concepto de burocracia a nivel de calle guía a esta tesis a entrevistar al personal de organizaciones sin fines de lucro que han ayudado con DALE para entender más sobre los éxitos y retos de su implementación. Sin embargo, reconociendo que los "burócratas" típicamente tienen una asociación más directa con el gobierno, y que el concepto se usará para analizar el trabajo de otros actores, se considerarán a las organizaciones sin fines de lucro en este esquema como los "acompañantes a nivel de calle." La conceptualización dual de las organizaciones sin fines de lucro como organizaciones que forman parte de los movimientos sociales, según Tarrow (1994), y acompañantes a nivel de calle, de acuerdo con Lipsky (2010), ayuda a explorar sus papeles en la creación y la implementación del programa de DALE.

A pesar del apoyo de las organizaciones sin fines de lucro en la implementación de DALE, es posible que hayan surgido algunas barreras que limitan su acceso para las personas trabajadoras inmigrantes. White (2018) provee una herramienta que se puede utilizar para examinar estos factores: el embudo de desgaste. Este embudo se ofrece para monitorear los proyectos de desarrollo y los cambios de comportamiento debido a dichos proyectos (White, 2018). En general, el concepto anticipa que todas las personas elegibles para participar en un programa no llegarán a experimentar los resultados (White, 2018). Por ejemplo, como describe White (2018), puede ser que algunas personas elegibles no aprendan sobre el programa a tiempo, o que otros sientan que no tienen el dinero ni el tiempo para participar. White (2018) explica estos desafíos mediante el embudo de desgaste, ilustrado en la Figura 2.1. Esta investigación sobre DALE no planea explorar cambios al comportamiento debido al programa, dado que esos efectos podrían ocurrir más a largo plazo y DALE acaba de empezar. Sin embargo, puede ser útil considerar algunos de los elementos iniciales de White (2018) como parte del análisis de la implementación de DALE, como la difusión de información sobre el programa y el aspecto de acceso (por ejemplo, el costo de la solicitud). De manera general, el embudo de desgaste de White (2018), especialmente en sus primeros niveles, ayudará a

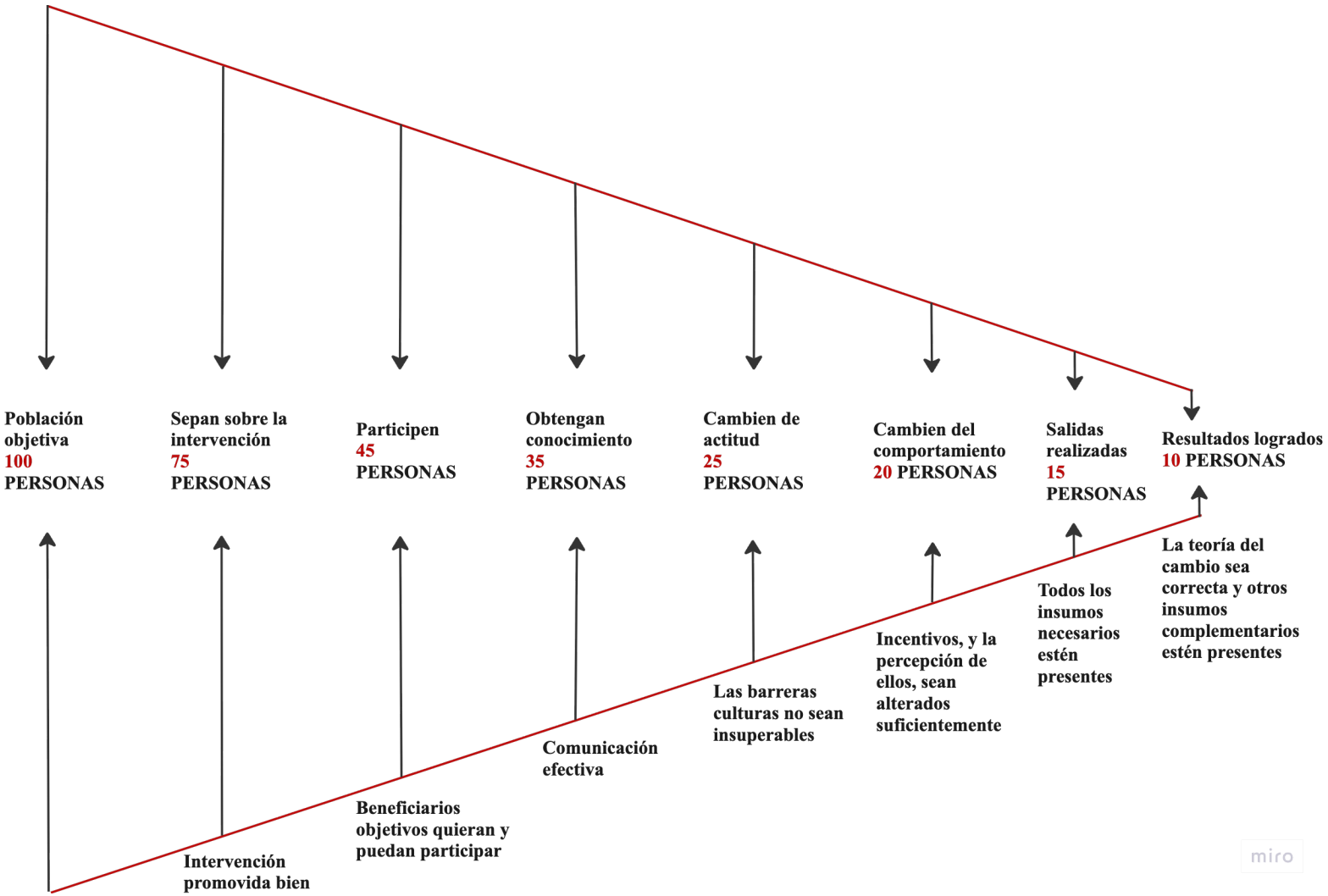
explorar los obstáculos de acceso presentes para las personas trabajadoras inmigrantes en el proceso de solicitar la protección de DALE.

White (2018) también predice que el embudo de desgaste puede ampliarse a través del tiempo, explicando que, a veces, toma tiempo para que las personas realmente empiecen a participar. Tarrow (1994) nota una tendencia similar en los movimientos sociales; según él, primero viene un grupo de "madrugadores" que a veces crean, o al menos aprovechan las oportunidades políticas (266). Como explica Tarrow (1994), estas primeras personas que se involucran en la oportunidad típicamente logran agrandarla, de alguna forma, para que más personas la puedan acceder, lo cual podría resultar en movimientos sociales más amplios a través del tiempo. En el caso de DALE, es interesante considerar no solo los obstáculos de acceder a la protección mediante el embudo de desgaste, sino también si la participación de algunas personas ha afectado la participación de otras durante el transcurso del programa.

Otra contribución clave de Tarrow (1994) se enfoca en los impactos de los movimientos sociales, más allá de sus resultados en torno a una causa en particular. Tarrow (1994) enfatiza que las estrategias de acción colectiva utilizadas en un movimiento pueden ser reproducibles en otras luchas relacionadas con causas diferentes. De esa manera, y debido a las nuevas oportunidades políticas que a veces salen de los movimientos, un solo movimiento puede generar otros, aun sin lograr su meta original (Tarrow, 1994). Esta capacidad multiplicativa de los movimientos es otro factor que ha contribuido a la perpetuación de la larga historia de acción colectiva (Tarrow, 1994).

Figura 2.1:

El modelo del embudo de desgaste de White (2018)



Nota sobre la Figura 2.1: Gráfico de White (2018, 7). Traducción propia de inglés a español. Gráfico traducido generado con la herramienta Miro.

Es primordial considerar todas estas teorías en la investigación inicial sobre DALE. Por un lado, las teorías de políticas públicas migratorias de Johnson (2014) y el concepto de múltiples flujos de Kingdon (2014) enmarcan el estudio por medio de estrategias políticas involucradas en la creación de DALE. A la vez, los acompañantes a nivel de calle de Lipsky (2010) y el embudo de desgaste de White (2018) permiten una comprensión mejor de los elementos y los actores involucrados en su implementación. Finalmente, la descripción de los movimientos sociales de Tarrow (1994) enmarca todo el proceso de DALE, desde los aspectos sociales de su creación, hasta su implementación por redes y las organizaciones del movimiento y los posibles impactos en movimientos futuros. Por eso, es crucial contemplar todas estas teorías en el análisis de los hallazgos de esta investigación.

Para concluir, este capítulo ha demostrado cómo el programa de DALE se encaja en un sistema migratorio estadounidense que ha privilegiado la migración temporal y selectiva y que ha crecido con una fuerte dependencia de la mano de obra inmigrante. A la vez, en el contexto específico de DALE, surgen varias preguntas. ¿Cómo representa DALE un resultado de los movimientos sociales, y cómo ha contribuido a la acción colectiva? ¿Cuál ha sido el papel de las organizaciones sin fines de lucro en su implementación? Y, ¿cuáles factores han prevenido que todas las personas que son elegibles para DALE la puedan acceder? El próximo capítulo presenta los hallazgos de esta investigación para explorar algunas de estas preguntas con más profundidad.

CAPÍTULO 3: LUCHAS SOCIALES, BARRERAS Y RESILIENCIA EN LA CREACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE DALE

Desde que DALE salió oficialmente a inicios del año 2023, debido a la lucha de las personas trabajadoras y las organizaciones sin fines de lucro que les acompañan, es evidente que ha tenido una variedad de éxitos y algunos retos. En esta sección de la tesis, se explora más la creación e implementación del programa en sus primeros dos años, basada en los resultados de la investigación. Tras un repaso breve sobre la creación de DALE, el contenido gira hacia su implementación, destacando algunos de los obstáculos principales de esa fase junto con diversas estrategias resilientes que las organizaciones y las personas trabajadoras han implementado para procurar superarlos. Finalmente, se indaga brevemente en los impactos posibles de DALE. Todo este trabajo ayuda a generar recomendaciones para programas migratorios para las personas trabajadoras inmigrantes en el futuro.

El Nacimiento de DALE: Una Confluencia de Intereses y Oportunidades:

Aunque el Departamento de Seguridad Nacional anunció DALE el 13 de enero de 2023 (Departamento de Seguridad Nacional, 2023), no se pueden rastrear sus orígenes a un momento particular ni a un grupo de actores específicos. En vez de eso, el programa representa un alineamiento de oportunidades y recursos, tanto en el lado político como en el aspecto social. Como ya se ha explicado, las personas trabajadoras y las organizaciones comunitarias habían luchado por muchos años por mejoras en el sistema laboral para las personas trabajadoras inmigrantes en los Estados Unidos (Yanik, Bansal y Garcia et al., 2024). A la vez, el gobierno de Biden expresaba un interés en poner un fin a las ventajas que algunos negocios obtenían por violar las leyes laborales (Mayorkas, 2021). Esta convergencia de intereses, impulsada por la abogacía de las personas trabajadoras y las organizaciones sin fines de lucro que les acompañan, contribuyó a la formación de DALE.

Está claro que las personas trabajadoras lideraron la lucha por DALE, apoyadas por las organizaciones sin fines de lucro. Un trabajador líder que ayudó a lanzar la primera

campaña para DALE lo describe como "un mensaje que el trabajador inmigrante no va a aceptar estas injusticias" en su lugar de trabajo (Arriba Las Vegas Worker Center, 2024, 3:56). Otras personas trabajadoras han citado la necesidad de corregir el persistente desequilibrio de poder entre las personas trabajadoras inmigrantes y los empleadores como su razón de unirse a la campaña de DALE, o la posibilidad de recuperar sus sueldos robados u otros beneficios que resultan de una investigación laboral (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024). Estas personas trabajadoras se organizaron en actividades públicas, como protestas, y se reunieron con oficiales de los Departamentos de Trabajo y de Seguridad Nacional para abogar por la creación oficial del programa de DALE (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023). Un trabajador involucrado en la campaña relata este esfuerzo multifacético:

> "Hicimos protesta frente a sitios de trabajo, frente a la corte local, federal, frente al Departamento de Labor en Washington, D.C., incluso frente a la Casa Blanca, con la misma demanda. Si aceptan nuestra labor, hay que respetar nuestros derechos, no importa de dónde seamos" (Arriba Las Vegas Worker Center, 2024).

Las organizaciones sin fines de lucro expresan que todo este liderazgo de las personas afectadas por los abusos laborales ha sido clave en el establecimiento de la protección (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023).

A la vez, es esencial mencionar la abogacía de esas organizaciones sin fines de lucro en la creación de DALE. Algunas de las organizaciones ya cuentan con experiencia en la abogacía con agencias del gobierno federal, por ejemplo, avanzando quejas laborales urgentes (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023). Además, a través del tiempo, han construido conexiones de confianza con las personas trabajadoras que pueden participar en el proceso de lanzar una campaña o hacer una queja laboral (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024). Un reporte describe el rol de los organizadores en esas organizaciones como uno de "apoyar a las personas trabajadoras a cambiar sentimientos de impotencia o miedo a un estado de agencia, poder colectivo e ira justa" (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023, 31). Al mismo tiempo, la abogacía para DALE no solo involucró a centros de trabajadores, sindicatos y otras organizaciones de derechos laborales con presencia local, sino también organizaciones que abordan temas migratorios a nivel nacional (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024). Esas redes preexistentes de organizaciones con diferentes especialidades y niveles de enfoque

proveyeron conocimiento técnico para generar un programa que entrelaza las áreas de inmigración y derechos laborales (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024). Toda esta infraestructura en la lucha más amplia por mejores condiciones laborales y más protecciones para las comunidades inmigrantes en los Estados Unidos también contribuyó a la creación de DALE.

Es importante reiterar que la lucha por más protecciones laborales para las personas trabajadoras ha durado por décadas (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023). Según una abogada entrevistada en esta investigación, dentro del movimiento más amplio, la lucha por un programa como DALE en particular ha durado por más de 15 años, tomando lugar en múltiples administraciones presidenciales (Entrevista 2[3], comunicación personal, 17 de octubre de 2025). Otra persona entrevistada destaca que la práctica de solicitar una forma de acción diferida para las personas trabajadoras involucradas en investigaciones laborales ha existido entre algunas organizaciones sin fines de lucro desde al menos el año 2016, sin un proceso oficial (Entrevista 4, comunicación personal, 30 de octubre de 2025). Sin embargo, parece que la creación del programa oficial de DALE también dependía de un contexto político cambiante. Por un lado, la entrada de la administración presidencial de Joe Biden marcó una nueva energía a favor de los intereses de las personas trabajadoras. Un reporte sobre DALE creado por el Centro Nacional de Leyes Migratorias describe esa oportunidad:

> "Desde el primer día, la administración Biden-Harris prometió 'asegurar que cada persona trabajadora esté protegida, que pueda unirse a un sindicato y pueda ejercer sus derechos laborales - sin importar su estatus migratorio - por la seguridad de todas las personas trabajadoras'" (Battle for the Soul of the Nation en Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024, 10).

Una defensora entrevistada en esta investigación también describe: "Bajo la administración de Biden, pienso que tuvimos muchas más oportunidades para participar en conversaciones con personas que trabajaban en su administración" como parte de la campaña de abogacía por DALE (Entrevista 1, comunicación personal, 17 de octubre de 2025). De ese modo, la administración demostró cierta apertura a considerar DALE como una posibilidad. A la vez, otra persona destaca que, aunque la administración proveyó el último empujón para la creación

[3] Dado que las entrevistas llevadas a cabo en esta investigación son anónimas, se las numera en el texto en el orden que ocurrieron.

de DALE, lo hizo cuando la mitad del término presidencial de Biden ya había pasado (Entrevista 2, comunicación personal, 17 de octubre de 2025). “La administración de Biden no introdujo [DALE] dentro de, como, el primer mes de asumir el puesto,” comparte la persona entrevistada. “Evidentemente, estaba ocupada con otras cosas” (Entrevista 2, comunicación personal, 17 de octubre de 2025). De esa manera, la persona destaca que, aun durante una administración abierta a la posibilidad de DALE, el programa no pareció ser una de sus prioridades principales.

A pesar de eso, dentro de esa nueva administración, surgieron varios aliados. El primer secretario de trabajo bajo la presidencia de Biden, Marty Walsh, se reunió directamente con las personas trabajadoras inmigrantes que estaban llevando a cabo la campaña de DALE para escuchar sus preocupaciones (Biden, 2023; Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023). Después de que Walsh saliera de su puesto en el año 2023, Biden nominó a una nueva secretaria de trabajo, Julie Su (Biden, 2023). Durante un webinario sobre DALE, Julie Su dirige este mensaje a las organizaciones sin fines de lucro: “Quiero que escuchen que el Departamento de Trabajo, y la administración completa de Biden-Harris, realmente están aquí con ustedes, para luchar cada día” (Workforce Matters, 2024, 11:03). Los aliados se presentaron no solo a nivel federal en el gobierno de los Estados Unidos, sino también a niveles estatales y locales, emitiendo sus propias directrices para avanzar el programa de DALE en sus regiones y abogando por su mejoramiento a través del tiempo (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023; Lin, 2024).

No obstante, parece que estos aliados gubernamentales todavía necesitaban una idea sobre cómo formar el programa oficial de DALE. Reconociendo la oportunidad que presentaba la nueva administración, y tras un accidente laboral con múltiples fatalidades, las personas trabajadoras y las personas defensoras decidieron solicitar la acción diferida en el año 2021, antes de que se estableciera DALE (Entrevista 3, comunicación personal, 23 de octubre de 2025). Una defensora describe esa decisión: “Una comunidad de personas trabajadoras muy valientes dijeron, ‘no me importa mi estatus migratorio, no me vas a matar, no vas a matar a más personas’” (Entrevista 3, comunicación personal, 23 de octubre de 2025). A finales del año 2021, en la ausencia de un programa oficial, algunas personas ya habían recibido una versión más formalizada de acción diferida debido a investigaciones laborales (Entrevista 3,

comunicación personal, 23 de octubre de 2025). Otra persona entrevistada describe estos primeros casos de acción diferida debido a situaciones laborales como una "prueba de concepto" de que un programa como DALE fuera posible (Entrevista 2, comunicación personal, 17 de octubre de 2025). Luego, en noviembre del año 2022, más de 300 organizaciones, incluyendo centros de trabajadores, sindicatos, institutos de políticas, abogados y grupos religiosos en todas partes de los Estados Unidos, entregaron una carta al Departamento de Seguridad Nacional ("DHS Sign-On Letter," 2022). Esta carta incluyó sugerencias técnicas y concretas para DALE, y se incorporaron varias de esas recomendaciones en la primera versión oficial del programa ("DHS Sign-On Letter," 2022; Departamento de Seguridad Nacional, 2023). De esa manera, las organizaciones de la sociedad civil crearon el puente entre el problema de represalias migratorias y la protección temporal de DALE.

La Implementación de DALE: El Rol Clave de las Organizaciones Comunitarias:

Después de que se anunció el programa de DALE a inicios del año 2023, las organizaciones sin fines de lucro a nivel comunitario se movilizaron para acompañar a las personas a solicitar la protección (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024). El presidente de un sindicato expresa la urgencia y la presión de participar en esa movilización: "Necesitamos aprovechar una ventana de oportunidad mientras llevamos tantas personas trabajadoras a través de este proceso como sea posible" (Workforce Matters, 2024, 28:32). Las actividades en la implementación han variado, desde el apoyo directo para las personas trabajadoras hasta la abogacía continua para mejorar el programa (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023; Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024). De ese modo, las organizaciones sin fines de lucro han asumido el rol de implementar el programa de DALE en sus comunidades.

Es importante notar que, hasta cierto grado, estas organizaciones ya contaban con la infraestructura para llevar a cabo esa movilización. Antes del programa de DALE, los centros de trabajadores y otras organizaciones sin fines de lucro ya estaban ayudando a las personas trabajadoras inmigrantes a conocer sus derechos laborales y, si lo desearan, a someter quejas laborales (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023). Dado que se necesita una investigación gubernamental para empezar con el proceso de elegibilidad para DALE (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023), esta familiaridad preexistente con las quejas laborales

podría ser útil. Además, se ha observado que la proactividad es una técnica ya establecida de enfrentar los obstáculos de la burocracia. Por ejemplo, una guía para las organizaciones comunitarias sobre las protecciones de DALE enfatiza la importancia de desarrollar relaciones con el personal del gobierno antes de someter una queja laboral (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023). Se explica que estas relaciones pueden ayudar en el avance de las siguientes quejas laborales y que la confianza preexistente con el personal gubernamental puede ser útil en caso de que surjan temas urgentes (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023). El proceso de DALE también ha exigido proactividad de esas organizaciones, desde el apoyo en el contacto entre las personas trabajadoras y agencias gubernamentales hasta la necesidad de pedir una declaración de interés si una agencia no la emite automáticamente (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023). Como un ejemplo de esta proactividad, una de las personas entrevistadas comparte que colaboró con las agencias del gobierno local en su comunidad para empujarles a desarrollar lineamientos para emitir declaraciones de interés, y les vinculó con recursos para hacerlo (Entrevista 5, comunicación personal, 14 de noviembre de 2025). Si las organizaciones ya cuentan con conexiones dentro del gobierno, puede ser que la proactividad en términos de DALE sea más fácil. El último ingrediente clave de las organizaciones comunitarias que les ha ayudado a implementar DALE es la confianza preexistente que tienen con las comunidades de personas trabajadoras inmigrantes. La confianza ha apoyado a las organizaciones a compartir información sobre DALE, proveer asesoría para someter quejas laborales y crear puentes entre las personas trabajadoras y las agencias gubernamentales (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024; Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023; Workforce Matters, 2024). Estos tres ingredientes - conocimiento sobre quejas laborales, proactividad con agencias gubernamentales y confianza con las personas trabajadoras - se utilizaron en la implementación del programa de DALE.

Muchas organizaciones que participaron en la implementación de DALE se enfocaron en maneras directas de ayudar a las personas trabajadoras a solicitar la protección, mientras otras organizaciones lanzaron campañas a nivel nacional para apoyar a las organizaciones locales en el proceso de implementación (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023; Damiano Pearson y Hahn, 2024). El presidente de un sindicato destaca su rol en la implementación de DALE en ambos de estos niveles:

> "Hemos capacitado a miles de organizadores para usar estas herramientas para ayudar a las personas trabajadoras a ganar justicia […] apoyando a las personas trabajadoras en Las Vegas, California, Chicago y Carolina del Norte […] ayudamos a alrededor de 150 personas trabajadoras a buscar la protección, hasta el momento" (Workforce Matters, 2024, 27:05-33:06).

A la vez que las organizaciones han trabajado para implementar DALE, también han buscado conectarlo con sus luchas más amplias para mejorar las condiciones laborales. Se ha visto el programa como una oportunidad para continuar la lucha contra los empleadores abusivos y seguir empoderando a las personas trabajadoras inmigrantes (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023). Como explica el líder del sindicato ya mencionado: "No solo queremos que las personas obtengan la acción diferida. Queremos construir el poder y la estructura para apoyar la acción colectiva, para que estemos listos para las luchas más amplias que vienen" (Workforce Matters, 2024, 28:41). Una persona entrevistada que trabaja con un centro de trabajadores también considera DALE como una oportunidad para fortalecer las campañas locales para los derechos laborales (Entrevista 5, comunicación personal, 14 de noviembre de 2025). Por un lado, describe cómo el centro solicitó y compartió una declaración de interés para DALE, la cual es pública, como una manera de validar que una investigación laboral se estuviera llevando a cabo (Entrevista 5, comunicación personal, 14 de noviembre de 2025). Según la persona entrevistada, esa acción animó a más personas trabajadoras a participar en la campaña (Entrevista 5, comunicación personal, 14 de noviembre de 2025). Por otro lado, también compartió la declaración de interés con negocios para concientizarlos sobre las compañías con las cuales colaboraron, en un intento de sofocar el apoyo empresarial para los empleadores que pretendidamente tienen prácticas abusivas en la comunidad (Entrevista 5, comunicación personal, 14 de noviembre de 2025). A través de estas formas, parece que algunas organizaciones han visto a DALE como una oportunidad de fortalecer sus recursos y campañas y prepararse para el futuro.

Obstáculos Principales y Resiliencia en la Implementación de DALE:

Mientras que el programa de DALE ha presentado varias oportunidades en el proceso de su implementación, también han surgido algunas barreras sobresalientes que parecen limitar su acceso. Primero, como ya se ha mencionado, las personas trabajadoras inmigrantes solo son

elegibles para solicitar DALE si: a) han trabajado con una compañía específica, típicamente durante un rango de tiempo fijo, b) existe una investigación laboral en curso sobre esa compañía y c) el gobierno ha emitido una declaración de interés que dice que las personas trabajadoras son elegibles para solicitar DALE con la potencial de apoyar la investigación laboral (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023). Esta declaración debe detallar el nombre y el lugar de trabajo de la compañía, junto con las fechas indicadas de trabajo (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023). Sin embargo, aun para las personas que llegan a ser elegibles para solicitar DALE, han surgido algunas barreras de acceso. Las organizaciones comunitarias y las personas trabajadoras se han organizado de maneras creativas y resilientes para intentar superar esas barreras. La Tabla 3.1 provee una vista amplia de los obstáculos principales identificados en el transcurso de la investigación y las estrategias resilientes que han surgido para superarlos durante todo el proceso de solicitar DALE. Esta sección de los hallazgos describe en más detalle estas barreras principales y las estrategias de resiliencia utilizadas por las organizaciones sin fines de lucro y las personas trabajadoras durante la implementación de DALE.

Responsabilidad y Recursos Limitados:

Se nota que las organizaciones sin fines de lucro que han ayudado con DALE sienten alguna presión implícita de tomar esos roles, quizás basada en sus experiencias previas. Un reporte sobre el primer año de DALE comenta, “este tipo de políticas casi nunca se ejecutan por sí mismas” (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024, 11). Aunque las organizaciones asumieron esa responsabilidad, se desafiaron por una falta de recursos financieros en la implementación del programa. Esta falta de financiamiento ha limitado su capacidad de expandir sus equipos para responder a la oportunidad de DALE y proveer asistencia técnica a otras organizaciones sobre cómo implementar el programa (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Mathias y Lapointe, 2023; Workforce Matters, 2024). En un webinario que incluyó actores gubernamentales, organizaciones comunitarias y grupos filantrópicos, llevado a cabo en verano del año 2024, múltiples grupos comunican la necesidad explícita de más apoyo financiero (Workforce Matters, 2024). Una persona trabajadora que ha ayudado a liderar la

implementación de DALE en su comunidad explica: “Nuestras puertas están llenas de personas. A veces no tenemos suficiente espacio para las personas aquí, pero no tenemos fondos suficientes […] Necesitamos más fondos. Demasiadas personas que tienen casos bastante difíciles recurren a nosotros” (Workforce Matters, 2024, 18:15-19:35).

Tabla 3.1:

Obstáculos y resiliencia durante la implementación de DALE

Fases de la implementación de DALE	**Obstáculos principales**	**Estrategias resilientes**
La creación de oportunidades para solicitar DALE	Responsabilidad implícita de las organizaciones sin fines de lucro de implementar el programa, sin el financiamiento adecuado para hacerlo	Comunicación con organizaciones filantrópicas
		Colaboración con otras organizaciones para entregar propuestas de financiamiento
	Confianza y recursos para alcanzar a las personas trabajadoras	Liderazgo de las personas trabajadoras en la implementación
		Creación de materiales multilingües
	Falta de acceso a servicios legales asequibles y expertos en el tema	Formas de representación legal limitada
		Modelo de clínicas legales con otros actores
		Capacitación y asistencia técnica para las organizaciones involucradas en su implementación
El proceso de solicitar DALE	Dificultad para asegurar que las personas trabajadoras puedan llegar a las organizaciones	Apoyo virtual para completar solicitudes
	Necesidad de proveer información específica y personal al gobierno	Comunicación clara sobre los posibles riesgos
	Costo de la solicitud del permiso de trabajo	Alianzas con consulados
El contexto después de obtener DALE	Temporalidad de la protección	Asesoría de elegibilidad para formas más durables de estancia migratoria
		Abogacía exitosa por la extensión de la duración de DALE
	Precariedad de la protección	Comunicación clara sobre la incertidumbre

En el mismo webinario, las organizaciones filantrópicas presentes expresan un interés en colaborar (Workforce Matters, 2024); sin embargo, parece que es un problema más sistémico en este sector (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024). Una persona entrevistada también describe la naturaleza estructural de una falta de financiamiento (Entrevista 3, comunicación personal, 23 de octubre de 2025). Relata que la falta de fondos para la implementación de DALE contribuyó a una "mentalidad de escasez" entre organizaciones que competían para el financiamiento, generando cierta tensión (Entrevista 3, comunicación personal, 23 de octubre de 2025). Su organización intentó superar estos obstáculos mediante comunicación directa con las organizaciones filantrópicas sobre el trabajo que ya estaban haciendo en la implementación de DALE (Entrevista 3, comunicación personal, 23 de octubre de 2025). Además, formó alianzas con otros grupos para intentar entregar propuestas más amplias de actividades a esas organizaciones filantrópicas (Entrevista 3, comunicación personal, 23 de octubre de 2025). Sin embargo, la persona entrevistada también resalta la necesidad de tener más conversaciones entre los defensores sobre cómo abordar este problema de maneras colectivas (Entrevista 3, comunicación personal, 23 de octubre de 2025). Por todo eso, parece que la falta de financiamiento para las organizaciones sin fines de lucro, combinado con su rol de poner en práctica el programa, ha tenido un impacto en la implementación de DALE.

Alcance a las Personas Trabajadoras:

Otro elemento esencial en la implementación del programa de DALE ha sido la actividad de informar a la comunidad sobre la protección y acompañarles en el proceso de solicitarla. Se han presentado dos retos principales en este alcance: las represalias y una falta de considerar las características de la población objetiva de DALE. Aunque, como se ha explicado, muchas organizaciones comunitarias de derechos laborales ya cuentan con relaciones de confianza con las comunidades de personas trabajadoras inmigrantes, el miedo sobre las represalias todavía puede presentar una barrera de acceso a DALE. Una guía sobre DALE describe, "puede ser que las personas trabajadoras no estén dispuestas a asistir a sesiones informativas sobre acción diferida debido al miedo de que un compañero de trabajo informe al empleador sobre su participación" (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023, 52). Este deseo de evitar que el empleador se averigüe sobre su interés en DALE parece reflejar

el contexto más amplio del riesgo de represalias que las personas trabajadoras enfrentan cuando toman acción en sus lugares de trabajo, incluida la posibilidad de amenazas relacionadas con su estatus migratorio (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023). De ese modo, mientras que DALE se considera como una herramienta para combatir las represalias, las mismas represalias podrían inhibir que una persona elegible decida solicitar la protección.

Otra barrera importante tiene que ver con la capacidad del programa de llegar a la población objetiva de DALE según sus características. Dos personas entrevistadas describen que muchas de las personas que ayudaron a solicitar DALE hablaban poco inglés y algunas personas no sabían leer (Entrevista 3, comunicación personal, 23 de octubre de 2025; Entrevista 4, comunicación personal, 30 de octubre de 2025). Esto destaca la necesidad de que la implementación del programa provea información sobre DALE en múltiples formas. De manera similar, un reporte sobre el primer año de DALE ha recomendado que la información sobre el programa sea traducida a más idiomas (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024). Como una respuesta a las barreras lingüísticas, algunas organizaciones sin fines de lucro produjeron un recurso para la comunidad de personas trabajadoras que está disponible en doce idiomas (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024). Pero, a pesar de este esfuerzo multilingüe, se puede ver que hay al menos un par de situaciones de barreras relacionadas con el idioma, y posiblemente con alfabetismo también, en el proceso de alcanzar a las personas trabajadoras inmigrantes con información sobre DALE.

El liderazgo de las personas trabajadoras en la implementación de DALE ha sido clave para responder a estos obstáculos de alcance. Una guía para otras organizaciones sin fines de lucro explica:

> "Los trabajadores líderes típicamente ya han construido confianza con sus compañeros de trabajo, y por eso, son más efectivos que otros defensores en alcanzar a otras personas trabajadoras en su lugar de trabajo que han experimentado o han sido testigos de violaciones laborales" (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023, 18).

Una persona involucrada en la implementación de DALE a nivel federal describe que las primeras personas que se atrevieron a solicitar DALE pudieron mostrar a sus compañeros de trabajo que "no fue una trampa" (Entrevista 2, comunicación personal, 17 de octubre de 2025). Viendo esto, según la persona entrevistada, más personas eligieron solicitar la protección

(Entrevista 2, comunicación personal, 17 de octubre de 2025). De esa manera, la confianza sobre el programa creció a través de las relaciones entre las personas trabajadoras. Mientras que algunas personas trabajadoras han ayudado en la difusión de información sobre DALE en sus propios lugares de trabajo mediante esas redes preexistentes (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023), otras han creado nuevas conexiones, difundiendo el movimiento a lugares de trabajo de distintas compañías y varios estados (Workforce Matters, 2024). Una trabajadora líder describe su experiencia: "Nuestro trabajo ahora es que vamos a diferentes fábricas, compartimos esta información y vemos cómo podemos ayudar a los demás. Apoyamos a las personas trabajadoras a organizarse" (Workforce Matters, 2024, 23:53). De esa manera, se puede ver que el liderazgo de las personas trabajadoras ha sido crucial en la implementación del programa, tanto a nivel local como a nivel nacional.

Por eso, las organizaciones comunitarias sin fines de lucro enfatizan la importancia de la participación de las personas trabajadoras en todos los espacios de implementación de DALE, desde las campañas en un solo lugar de trabajo hasta la abogacía a nivel nacional (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023; Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024). Se destaca la importancia de la colaboración entre las personas trabajadoras, los abogados y los organizadores que se concentran en el tema de DALE para desarrollar estrategias de campañas y tomar decisiones claves sobre las oportunidades de acción (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023). Además, una recomendación central del Centro Nacional de Leyes Migratorias después del primer año de implementación del programa es la creación de reuniones regulares entre grupos de actores involucrados en DALE, incluyendo a las personas trabajadoras, para aprender los unos de los otros (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024). Esta sugerencia subraya la importancia que el sector ha puesto en el liderazgo de las personas trabajadoras para implementar DALE en sus comunidades.

Acceso a Servicios Legales:

Quizás la barrera más prominente en esta investigación ha sido el acceso a apoyo legal para las personas trabajadoras inmigrantes que tienen interés en solicitar DALE, por parte en particular de los abogados que se especializan en temas migratorios. Técnicamente, las personas trabajadoras pueden solicitar DALE "pro se," sin el apoyo de un abogado (Centro

Nacional de Leyes Migratorias y Ready to Stay, 2023, 1). No obstante, dado que los formularios para solicitar DALE solo están disponibles en inglés y requieren que las personas escriban sus respuestas, la opción de completar una solicitud "pro se" puede ser inaccesible para las personas que no hablan inglés o que tienen bajos niveles de alfabetización (Entrevista 4, comunicación personal, 30 de octubre de 2025). Aunque otros tipos de acompañamiento podrían ayudar a superar estos obstáculos, también es importante reconocer que las solicitudes de DALE se consideran individualmente, basadas en los historiales de cada persona que lo solicita (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023). Por eso, las personas que deciden solicitar la protección por sí mismas, sin apoyo legal, podrían llevar un riesgo adicional de consecuencias migratorias negativas (Centro Nacional de Leyes Migratorias y Ready to Stay, 2023). Debido a ello, algún tipo de apoyo legal en el proceso se vuelve esencial. Sin embargo, barreras geográficas, técnicas y económicas han dificultado el acceso a apoyo legal para completar las solicitudes de DALE. Como explica claramente un reporte después del primer año del programa:

> "Una de las barreras más grandes para obtener la acción diferida es la falta de acceso a servicios legales de inmigración asequibles para ayudar a las personas trabajadoras elegibles a entregar sus solicitudes con USCIS. Por esta razón, cientos, si no miles, de personas trabajadoras que están cubiertas por un SOI [declaración de interés] y elegibles para la acción diferida basada en razones laborales no han podido solicitar la protección" (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024, 22).

Esta sección explora varios factores que contribuyen a la falta de apoyo legal para completar solicitudes de DALE, junto con algunas maneras creativas que las organizaciones sin fines de lucro han propuesto para superarlos.

Primero, para obtener acompañamiento legal con el fin de solicitar DALE, es necesario considerar el aspecto de disponibilidad de apoyo legal, tanto geográficamente como al lado de conocimiento. En varias regiones de los Estados Unidos, existen "desiertos legales" con poca o nula presencia de servicios legales de inmigración para las comunidades de bajos ingresos (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024, 23). Aun si hay abogados de inmigración en la región, puede ser que no tengan información sobre DALE o que no cuenten con experiencia en las intersecciones de la inmigración y los derechos laborales (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024; Entrevista 4, comunicación personal, 30 de octubre de 2025). Una persona entrevistada

describe: “Conocimos a un abogado de inmigración confiable y con mucha experiencia. Y él asignó todo a un paralegal y completamente arruinó una renovación o una extensión para una persona trabajadora” (Entrevista 3, comunicación personal, 23 de octubre de 2025). Otra persona entrevistada, quien se enfoca en los derechos laborales, explica que a veces, tuvo que pasar recursos a algunos abogados de inmigración en su región para ayudarles a entender cómo solicitar la protección (Entrevista 5, comunicación personal, 14 de noviembre de 2025). Se hizo esto antes de referir a las personas trabajadoras a los abogados para completar solicitudes de DALE (Entrevista 5, comunicación personal, 14 de noviembre de 2025). De ese modo, el desconocimiento exige el apoyo de otras organizaciones que sí están familiarizadas con el tema para proveer asistencia técnica, si es que los abogados de inmigración están presentes en la región y tienen interés en colaborar en DALE (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024).

Aun si los abogados pueden recibir capacitación sobre DALE y se sienten equipados para apoyar, el costo de sus servicios forma otro componente de este obstáculo. En el reporte del Centro Nacional de Leyes Migratorias, un centro de trabajadores explica que logró obtener una declaración de interés del gobierno para un caso de abusos laborales (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024). Además, identificó a personas trabajadoras elegibles e interesadas en solicitar DALE (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024). Sin embargo, “las personas trabajadoras no podían pagar por abogados privados de inmigración, y no había suficientes organizaciones legales de inmigración sin fines de lucro para proveer servicios gratuitos de representación directa a todas las personas trabajadoras elegibles” (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024, 21). El Centro Nacional de Leyes Migratorias identificó al menos once organizaciones en situaciones iguales y proveía financiamiento adicional para facilitar las solicitudes de 92 personas trabajadoras en diez estados de los Estados Unidos en el año 2023 (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024). Dada la recurrencia del problema y su difusión geográfica, el costo de servicios legales parece ser otro factor sistémico en la implementación de DALE.

Un posible problema que ha surgido de esta falta de apoyo legal asequible sobre temas de inmigración es el fraude. En general, existen notarios que suelen aprovecharse de las necesidades de las comunidades inmigrantes (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023). Aunque no se han presentado historias específicas al respecto dentro de esta investigación, una

guía sobre cómo organizar a las personas trabajadoras para completar solicitudes de DALE advierte sobre la posibilidad de fraude por parte de notarios en el proceso de solicitar la protección (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023). Además, frente a una falta de recursos, existe el riesgo de que las personas de organizaciones comunitarias sin fines de lucro que no son abogados intenten proveer apoyo legal a las personas trabajadoras, aunque tampoco han surgido historias específicas sobre esa posibilidad (Centro Nacional de Leyes Migratorias y Ready to Stay, 2023). Tanto el fraude explícito como la provisión descalificada de recomendaciones legales podrían tener repercusiones migratorias severas para las personas trabajadoras inmigrantes en el proceso de solicitar DALE (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023; Centro Nacional de Leyes Migratorias y Ready to Stay, 2023). Además, una persona entrevistada refleja que, en general, las referencias de centros de trabajadores a abogados de inmigración que salen mal también impactan de forma negativa la confianza entre las personas trabajadoras y los centros de trabajadores (Entrevista 5, comunicación personal, 14 de noviembre de 2025).

Frente a la falta de apoyo legal migratorio asequible, las organizaciones sin fines de lucro involucradas en la implementación de DALE han desarrollado maneras creativas de expandir su capacidad. Por un lado, han encontrado estrategias para minimizar el tiempo legal necesario para cada caso. Por otro lado, han establecido relaciones con nuevos actores que les facilitan el trabajo necesario en el proceso de la solicitud. Una parte esencial en todo esto ha sido la asistencia técnica sobre cómo preparar las solicitudes e incrementar la capacidad del equipo. En los siguientes párrafos, se describen algunas de estas técnicas que las organizaciones sin fines de lucro han utilizado para superar la barrera de apoyo legal migratorio asequible.

Una pregunta central en este proceso de implementación ha sido el equilibrio entre la necesidad de prevenir que las personas trabajadoras inmigrantes que solicitan DALE experimenten alguna consecuencia migratoria negativa por haberlo solicitado, y a la vez, ayudar a “tantas personas trabajadoras a través de este proceso como sea posible” (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023; Workforce Matters, 2024, 28:32). Dependiendo de su contexto, algunas organizaciones pueden elegir “priorizar este apoyo [legal] para los casos más matizados y complejos” (Centro Nacional de Leyes Migratorias y Ready to Stay, 2023, 1).

Otras organizaciones pueden decidir incluir ese apoyo legal para todas las personas que solicitan DALE, pero solo durante los pasos más complicados del proceso (Centro Nacional de Leyes Migratorias y Ready to Stay, 2023). Dos de las personas entrevistadas mencionan que, para aprovechar el apoyo legal de inmigración al máximo, intentaron llevar a cabo investigaciones individualizadas sobre el historial de cada persona y cualquier antecedente que había tenido antes de tener la consulta sobre DALE con el abogado de inmigración y preparar una solicitud (Entrevista 1, comunicación personal, 17 de octubre de 2025; Entrevista 3, comunicación personal, 23 de octubre de 2025). Esta investigación podría incluir preguntas detalladas para la persona trabajadora, chequeos de antecedentes penales y aun procesos complejos de la toma de huellas dactilares (Entrevista 1, comunicación personal, 17 de octubre de 2025; Entrevista 3, comunicación personal, 23 de octubre de 2025). Mientras tanto, un centro de trabajadores decidió solo referir a las personas trabajadoras elegibles para DALE a abogados externos de inmigración, dado que su propia especialidad se centra en los derechos laborales (Entrevista 5, comunicación personal, 14 de noviembre de 2025). De esas maneras, las organizaciones han intentado ayudar a más personas a pesar de sus recursos legales limitados.

Una estrategia recurrente para expandir la capacidad durante el proceso de implementación de DALE ha sido el modelo de las clínicas legales (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024). Estas clínicas proponen que muchas personas trabajadoras elegibles pueden solicitar DALE en el transcurso de un solo día, guiadas en el proceso de la solicitud por una serie de estaciones presenciales (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024; Entrevista 4, comunicación personal, 30 de octubre de 2025). Una persona entrevistada en esta investigación explica que las clínicas han sido “una manera para acercar el programa a las personas elegibles” (Entrevista 1, comunicación personal, 17 de octubre de 2025). Una ventaja clara de este modelo es que, aunque las organizaciones sin fines de lucro todavía tienen que expandir sus equipos, solo se necesita por un día (más cualquier tiempo necesario para capacitaciones y preparación). Un recurso del Centro Nacional de Leyes Migratorias y Ready to Stay (2023) también destaca que, en comparación con otras solicitudes, el proceso de solicitar DALE es “relativamente sencillo,” el cual conviene al método de las clínicas (3). Es posible que este tipo de esfuerzo masivo y corto corresponda a la manera en la cual las personas deciden solicitar DALE -

típicamente, se han vuelto interesadas en la protección en oleadas (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023).

A la vez que estas características parecen alinearse con el modelo de las clínicas legales para solicitudes de DALE, también es importante reconocer sus limitaciones. El proceso de solicitar DALE no termina con la entrega de la solicitud, sino que típicamente implica una cita biométrica (de huellas dactilares) (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023; Yanik, Bansal y Garcia et al., 2024). Además, es posible que las personas reciban una "solicitud de evidencia" (RFE, por sus siglas en inglés) del gobierno que pide que entreguen más información específica después de mandar sus solicitudes originales (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023, 55; Yanik, Bansal y Garcia et al., 2024). A veces, los RFEs requieren de la asesoría de un abogado de inmigración para poder responder, lo que implica que, después de una clínica masiva, se debe anticipar la necesidad de seguimiento con algunas personas trabajadoras que participaron, y de allí, una extensión limitada de la capacidad expandida (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023). Finalmente, es importante reconocer que el modelo de las clínicas no ha funcionado en todos los contextos. Una persona que ayudó a planear varias clínicas describe la dificultad de predecir cuántas personas iban a asistir a cada clínica con toda la información necesaria para completar una solicitud (Entrevista 4, comunicación personal, 30 de octubre de 2025), mientras otra persona entrevistada destaca que, en el área rural donde vive, no existen centros comunitarios para organizar un evento así (Entrevista 3, comunicación personal, 23 de octubre de 2025).

Ya sea en los modelos de clínica o en otras formas de representación legal limitada para completar las solicitudes de DALE, es necesario encontrar a suficientes personas para apoyar en estos esfuerzos. Con respecto a las clínicas, algunas organizaciones han optado por formar relaciones con escuelas de derecho con estudiantes que necesitan practicar sus capacidades para proveer apoyo en las diferentes partes del proceso (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023). Además, una guía sobre cómo aumentar la capacidad para completar solicitudes de DALE sugiere que los consulados puedan apoyar en temas logísticos para las clínicas de DALE, y que el Consulado Mexicano ha financiado apoyo legal migratorio privado en algunos casos (Centro Nacional de Leyes Migratorias y Ready to Stay, 2023). Fuera de las clínicas, una guía sobre opciones de expandir capacidad para completar solicitudes de DALE

menciona que algunas becarias legales para abogados recién graduados han sido específicamente para trabajar en proyectos relacionados con DALE (Centro Nacional de Leyes Migratorias y Ready to Stay, 2023). De ese modo, algunas organizaciones sin fines de lucro que no cuentan con su propio apoyo legal de migración han construido relaciones creativas con otros actores para establecer la capacidad necesaria de implementar DALE en sus comunidades.

Otro componente importante de la respuesta de las organizaciones sin fines de lucro frente a la falta de información sobre el programa, incluyendo información legal, ha sido la asistencia técnica y la capacitación, tanto al lado de inmigración como al lado laboral. El Centro Nacional de Leyes Migratorias llevó a cabo "más de 50 capacitaciones en colaboración con organizaciones contrapartes, tanto virtualmente como presencialmente, llegando a más de 4,000 defensores" (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024, 17). Como parte de esa misma campaña, y en colaboración con varias organizaciones contrapartes, también produjo cinco materiales educativos sobre DALE (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024). Sin embargo, la meta de algunos de los materiales a nivel federal no solo era informar a la comunidad de defensores y personas trabajadoras sobre DALE, sino intentar establecer un estándar compartido sobre la calidad de las solicitudes. Una persona que ayudó en la implementación de DALE a nivel nacional explica:

> "Queríamos asegurar que las solicitudes de DALE fueran completas y que se las pudieran otorgar. Pero no queríamos, uno, que las personas trabajadoras entregaran demasiada información […] para que los adjudicadores pudieran llegar a esperar y requerir el mismo nivel de evidencia de otras personas que quizás no tenían recursos legales. Y dos, queríamos asegurar que los solicitantes se protegieran al máximo mientras presentaran información como su nombre, y dirección, y huellas y otras cosas al gobierno" (Entrevista 2, comunicación personal, 17 de octubre de 2025).

Por eso, la persona entrevistada ayudó en el desarrollo de varios materiales técnicos sobre solicitudes de DALE (Entrevista 2, comunicación personal, 17 de octubre de 2025). Mientras tanto, a nivel local, dos personas entrevistadas que ayudaron a solicitar declaraciones de interés o preparar solicitudes de DALE mencionan que los recursos preparados por organizaciones nacionales, junto con las llamadas que destacan el trabajo de implementación de otras organizaciones, han ayudado mucho en el proceso de implementación de DALE (Entrevista 1,

comunicación personal, 17 de octubre de 2025; Entrevista 5, comunicación personal, 14 de noviembre de 2025). A la vez, otra persona entrevistada describe que muchos abogados han persistido con diferentes niveles de tolerancia al riesgo en las decisiones sobre si una persona trabajadora debe solicitar DALE, y que estas diferencias de perspectiva también a veces han presentado una barrera (Entrevista 4, comunicación personal, 30 de octubre de 2025). Sin embargo, no solo las organizaciones nacionales con información sobre inmigración participaron en el intercambio de conocimiento sobre DALE. Durante un webinario público sobre el programa, un sindicato explica que los centros de personas trabajadoras proveían información clave sobre el contexto e información administrativa para involucrar a ese sindicato en las actividades de implementación (Workforce Matters, 2024). Estas son solo algunas de las muchas maneras en las cuales las organizaciones sin fines de lucro a todos los niveles han intentado compartir información para llenar el vacío de conocimiento sobre DALE y expandir su capacidad durante la implementación del programa.

Obstáculos Durante el Proceso de Solicitar DALE:

Si una persona es elegible para DALE, aprende sobre la protección y tiene interés en solicitarla, y las organizaciones de la comunidad cuentan con suficientes recursos financieros, personal y conocimiento sobre el programa para poder apoyar en el proceso de la solicitud, todavía pueden surgir algunos obstáculos antes y durante el proceso de solicitar DALE. Por ejemplo, aun si se organiza una clínica legal para completar solicitudes de DALE con las personas elegibles en una comunidad, es posible que esas personas encuentren dificultades en asistir al evento. Una organizadora entrevistada destaca la falta de disponibilidad de transporte para participar en las clínicas en áreas rurales, especialmente para las personas que no cuentan con sus propios autos (Entrevista 1, comunicación personal, 17 de octubre de 2025). La misma organizadora describe un caso donde el empleador de la compañía en cuestión se dio cuenta sobre la clínica y programó a las personas elegibles para DALE a trabajar ese día, aunque realmente no había trabajo, limitando la asistencia a la clínica (Entrevista 1, comunicación personal, 17 de octubre de 2025). Reconociendo la posibilidad de barreras de presencia en el proceso de solicitar DALE, la organización también intentó completar algunas solicitudes virtualmente - sin embargo, la opción virtual presentó sus propias barreras de acceso

(Entrevista 1, comunicación personal, 17 de octubre de 2025). Por lo tanto, existen varios obstáculos que pueden prevenir que las personas soliciten DALE, aun cuando haya la infraestructura presente para hacerlo.

Adicionalmente, hay algunos obstáculos burocráticos en el proceso de solicitar DALE. Por un lado, después de entregar una queja laboral y expresar interés en obtener la protección, a veces tarda meses antes de que la agencia gubernamental correspondiente emita una declaración de interés, la cual designa a las personas trabajadoras como elegibles para solicitarla (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024; Entrevista 1, comunicación personal, 17 de octubre de 2025). Sin embargo, una persona que abogó por la creación de procesos dentro de agencias locales para emitir declaraciones de interés en su región, y ayudó a vincular a estas agencias con más información al respecto, describe que, cuando los lineamientos salieron, el proceso de solicitar las declaraciones era "bastante rápido y fluido" (Entrevista 5, comunicación personal, 14 de noviembre de 2025). Por eso, puede ser que el tiempo que toma para recibir una declaración de interés varía mucho. Además, después de que se emita la declaración, las personas tienen la responsabilidad de comprobar que hayan trabajado con la compañía indicada en un rango de tiempo específico (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024). Sin embargo, esta expectativa del programa no parece reconocer que, especialmente para las personas trabajadoras que laboran en trabajos más informales, puede ser difícil, si no imposible, proveer pruebas concretas de su empleo (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023). Así, tanto los atrasos burocráticos como los comprobantes necesarios en la solicitud de DALE pueden limitar la participación de las personas trabajadoras.

Por otro lado, la solicitud de DALE requiere mucha información personal, como las últimas cinco direcciones donde ha vivido la persona trabajadora, los últimos cinco lugares donde ha trabajado y los otros nombres que ha usado (Entrevista 1, comunicación personal, 17 de octubre de 2025; Entrevista 3, comunicación personal, 23 de octubre de 2025; Entrevista 4, comunicación personal, 30 de octubre de 2025). Una persona entrevistada describe que, al compartir toda esta información con el gobierno, las personas trabajadoras se ponen "en el radar" (Entrevista 4, comunicación personal, 30 de octubre de 2025). Otra persona entrevistada también refleja este sentimiento, describiendo que DALE, mientras ofrece una protección temporal, pide que algunas personas que han estado en el país por décadas y que no han tenido

ninguna interacción con el gobierno durante ese tiempo, “salgan, después de haberse escondido” (Entrevista 3, comunicación personal, 23 de octubre de 2025). De esa manera, por solicitar DALE, algunas personas podrían hacerse visibles por el gobierno estadounidense por primera vez. Según otras personas entrevistadas, la necesidad de proveer tanta información personal, con la posibilidad de que el gobierno la pueda usar de forma negativa, puede hacer que algunas personas decidan no llevar el riesgo de solicitar la protección (Entrevista 2, comunicación personal, 17 de octubre de 2025; Entrevista 5, comunicación personal, 14 de noviembre de 2025).

Sin embargo, si una persona tiene toda la información necesaria para la solicitud y decide proveerla, también existe el costo de solicitar el permiso de trabajo, el cual quedaba a 510 dólares en el año 2024 (Yanik, Bansal y Garcia et al., 2024). Para poner este monto en contexto, el costo es equivalente a las ganancias de setenta horas de trabajo de una persona que recibe el salario mínimo federal en los Estados Unidos, sin considerar impuestos (Departamento de Trabajo - División de Horas y Salarios, 2025); y, las organizaciones comunitarias han enfatizado que el robo de salario es un problema recurrente para las personas trabajadoras inmigrantes en los Estados Unidos (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023). Aunque es posible solicitar una exención al costo si no se lo puede pagar, algunos defensores han destacado que típicamente requiere muchos comprobantes y que aún puede ser riesgoso (Yanik, Bansal y Garcia et al., 2024). En vez de eso, en al menos algunos casos, las organizaciones sin fines de lucro han explorado relaciones con los consulados de los países de origen de las personas trabajadoras para cubrir los costos de las solicitudes (Entrevista 1, comunicación personal, 17 de octubre de 2025). A partir del año 2023, al menos tres consulados de México en diferentes partes de los Estados Unidos estaban apoyando con algunos costos de solicitar DALE (Centro Nacional de Leyes Migratorias y Ready to Stay, 2023). De allí, las relaciones con actores externos continúan siendo una parte importante de la resiliencia para superar las barreras que han surgido en la implementación del programa.

Dificultades Después de Obtener DALE: Temporalidad y Precariedad de la Protección

Aunque las personas trabajadoras que obtienen DALE cuentan con una estancia migratoria y, en muchos casos, un permiso de trabajo, todavía existen algunos retos basados

en la naturaleza del programa (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024). Cuando una persona entrevistada compara DALE con las visas U y T, reflexiona, "las barreras de recibir [DALE] eran mucho más bajas, pero también los beneficios eran mucho menos" (Entrevista 4, comunicación personal, 30 de octubre de 2025). Primero, cabe reiterar que DALE es una protección temporal que inicialmente duraba por dos años y se extendió a cuatro años en el año 2024 (Lin, 2024). Aunque se puede renovar en algunos casos, depende de la investigación laboral (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023). DALE, por sí mismo, no tiene opciones de convertirse en una manera más permanente de estancia migratoria (Entrevista 2, comunicación personal, 17 de octubre de 2025), y esta temporalidad deja a las personas trabajadoras en cierto estatus de limbo (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023). Una persona entrevistada comparte, "cualquier tipo de visa[4] temporal [...] se puede terminar utilizando como una herramienta de poder sobre alguien [...] [la temporalidad] se siente como una barrera contra el intento de lo que [DALE] quería lograr" (Entrevista 5, comunicación personal, 14 de noviembre de 2025). Además, un reporte destaca la probabilidad de que las personas trabajadoras pregunten a las organizaciones sin fines de lucro sobre qué pasará después de que su protección de DALE se venza (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024). Sin embargo, para enfrentar la dificultad de la temporalidad, algunas organizaciones sin fines de lucro han aprovechado de sus momentos de contacto con las personas trabajadoras sobre DALE para también evaluar si son elegibles para formas más duraderas de estancia migratoria, como las visas U y T (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023). En algunos casos, las personas trabajadoras pueden obtener DALE mientras están esperando recibir una de estas formas de alivio migratorio, si lo que pasó en sus lugares de trabajo les hace elegibles para ambas protecciones (Entrevista 2, comunicación personal, 17 de octubre de 2025).

Como una respuesta al reto de la temporalidad de la protección, las organizaciones sin fines de lucro también abogaron por una extensión de DALE de dos años a cuatro años, y la lograron en julio del año 2024 (Lin, 2024). Una persona entrevistada describe que este cambio se logró principalmente mediante conversaciones con personas dentro de la administración de

[4] Es importante aclarar que DALE no es una visa (Departamento del Estado, s.f.), sino "una forma de discreción procesal" (Departamento de Seguridad Nacional, 2025a, "FAQs – 1. What is Deferred Action?"). Sin embargo, sí es temporal, como menciona la persona entrevistada (Departamento de Seguridad Nacional, 2025a). Este comentario también demuestra la brecha de información entre las organizaciones comunitarias y el conocimiento técnico sobre DALE.

Biden, y que fue posible justo debido a la naturaleza informal de DALE (Entrevista 4, comunicación personal, 30 de octubre de 2025). Si fuera algo autorizado por la ley, según esta persona, se requerirían más procedimientos formales para hacer ese tipo de cambio (Entrevista 4, comunicación personal, 30 de octubre de 2025). Esta persona, quien estaba involucrada en el proceso de abogar por la extensión, también caracteriza a ese cambio como un éxito que dio más energía a su organización y a las otras organizaciones involucradas en esa abogacía (Entrevista 4, comunicación personal, 30 de octubre de 2025).

Un reto final que se queda mencionar, como una característica intrínseca de DALE, es la precariedad de la protección. Es importante notar que, en esta época de aplicación intensa de las leyes migratorias en los Estados Unidos, las personas que tienen DALE todavía pueden ser detenidas por autoridades de inmigración (Entrevista 2, comunicación personal, 17 de octubre de 2025). Sin embargo, a partir de octubre de 2025, según una persona entrevistada a nivel nacional, todavía no se ha visto la revocación de la protección en números grandes de personas (Entrevista 2, comunicación personal, 17 de octubre de 2025). Una forma de resiliencia ha sido la comunicación de estas características - tanto la temporalidad como la precariedad - con las personas trabajadoras antes de que decidan solicitar la protección de DALE. Una persona entrevistada describe sus conversaciones con las personas trabajadoras al respecto, antes de la elección presidencial del año 2024:

> "Aún en esos días tempranos […] decíamos, 'oye, sabes, esto es solo por dos años. Van a tener su información. No podemos prometerte uno, que vas a recibir [DALE], y dos, que no van a abrir un caso en tu contra.' Así que siempre dábamos la advertencia a las personas que esto es riesgoso. Y 'sí, puede ser que haya un presidente diferente, una administración diferente, y podría causar daño, posiblemente.' Y en general, las personas trabajadoras respondieron, 'quiero un permiso de trabajo. Quiero un número de seguro social. Quiero dos años de paz'" (Entrevista 3, comunicación personal, 23 de octubre de 2025).

Otra persona entrevistada también destaca que el interés de las personas trabajadoras en recibir los beneficios de DALE, en muchos casos, ha superado la sensación de riesgo en el proceso de solicitar la protección (Entrevista 2, comunicación personal, 17 de octubre de 2025). En la sección final de estos resultados, se presenta información relacionada con algunos de los impactos de DALE, como destaca la cita anterior.

Los Posibles Impactos de DALE:

A pesar de los obstáculos mencionados en esta tesis, tanto los materiales revisados como las entrevistas llevadas a cabo han descrito las maneras en que el programa ha impactado a las personas trabajadoras, al gobierno y a las organizaciones sin fines de lucro en los Estados Unidos. Aquí se revisan brevemente algunos temas claves sobre los impactos de DALE que han surgido de esta investigación. Sin embargo, especialmente dado que esta investigación no cuenta con datos cuantitativos y que la muestra es pequeña, vale la pena reiterar que esta sección no representa una evaluación de impacto ni conclusiones concretas, sino una primera indagación a un tema que merece más exploración en el futuro.

En términos de los impactos para las personas trabajadoras directamente, surge un tema que DALE, de cierto modo, ha convertido el sentido de miedo a uno de poder, el cual facilita la acción. Muchos materiales sobre DALE describen el concepto de "empoderamiento" que viene de la protección (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023; Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024; Workforce Matters, 2024). Una persona trabajadora ilustra cómo DALE ayuda a transformar el miedo a la acción: "Las protecciones permiten superar el miedo, denunciar estos abusos a las agencias laborales y hacer responsables a los patrones abusivos" (Arriba Las Vegas Worker Center, 2024, 3:46). Como describe una persona entrevistada, esta oportunidad de "superar el miedo" no solo impacta la participación de las personas trabajadoras en las investigaciones laborales, sino que también tiene varios efectos en las maneras en que pueden vivir sus vidas diarias - por ejemplo, trasladándose con más confianza (por solicitar una licencia de conducir), o contando con la documentación necesaria para cambiarse del apartamento (Entrevista 1, comunicación personal, 17 de octubre de 2025). Además, algunas personas trabajadoras se han motivado a ser líderes en sus comunidades debido a la provisión de DALE, ayudando a más personas trabajadoras a aprender sobre la protección y abogando por otros derechos (Workforce Matters, 2024; Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024). De ese modo, al alterar el miedo que las personas trabajadoras inmigrantes se enfrentan, parece que DALE puede tener efectos diversos en sus vidas.

También es importante considerar el impacto de DALE en términos de sus efectos deseados - principalmente, la participación de las personas trabajadoras en investigaciones

gubernamentales sobre condiciones laborales. Por el momento, algunas investigaciones laborales en las cuales han participado recipientes de DALE han logrado resultados favorables para las personas trabajadoras - en un solo caso, se recuperaron más de tres millones de dólares estadounidenses de salarios perdidos (Workforce Matters, 2024). En una situación diferente, donde las personas trabajadoras inmigrantes también lograron recuperar sus salarios robados, la persona entrevistada destaca que los recipientes del dinero han dicho que la cosa más importante que han logrado es la protección temporal de DALE (Entrevista 1, comunicación personal, 17 de octubre de 2025). Otra persona entrevistada describe que el hecho de obtener la declaración de interés de una compañía motivó a más personas a participar en las campañas en el centro de trabajadores (Entrevista 5, comunicación personal, 14 de noviembre de 2025). Sin embargo, queda pendiente explorar qué tanto DALE ha contribuido a la decisión de las personas trabajadoras a participar específicamente en las investigaciones laborales y el impacto de su participación en esas investigaciones. Será importante explorar estos elementos de los impactos de DALE en más detalle en futuros estudios sobre el programa.

Finalmente, otros impactos posibles de DALE que han salido de esta investigación tienen que ver con las organizaciones sin fines de lucro que contribuían a la implementación del programa y la creación de más infraestructura para el movimiento. Por un lado, varias organizaciones describen que DALE les permitió alcanzar a muchas personas más de las que habían alcanzado antes de que se iniciara la protección (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024; Workforce Matters, 2024). Una organizadora comparte, “[las acciones] de boca a boca sobre este proceso significan que estamos recibiendo cientos y cientos de llamadas, y cientos y cientos de [momentos] de alcance de nuestra comunidad” (Workforce Matters, 2024, 20:38). Además de esas redes de personas trabajadoras, parece que las organizaciones sin fines de lucro han formado varias relaciones nuevas con contrapartes en la implementación de DALE, desde las clínicas universitarias de derecho hasta las agencias gubernamentales y las organizaciones filantrópicas (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024; Workforce Matters, 2024; Entrevista 3, comunicación personal, 23 de octubre de 2025). Este incremento en comunicación y relaciones podría contribuir al sostenimiento del movimiento más grande, aun mientras DALE termina por el momento.

Para concluir, está claro que DALE ha proveído varias oportunidades nuevas. Por un lado, al menos para algunas personas trabajadoras, el programa ha contribuido a un sentido de empoderamiento y más oportunidades de liderazgo. Por otro lado, las organizaciones sin fines de lucro involucradas en el movimiento han formado nuevas alianzas y alcanzado a más personas trabajadoras inmigrantes. A la vez, el impacto de DALE quizás se ve limitado por retos como una falta de apoyo legal migratorio accesible, la temporalidad y los requisitos del programa que implican cierto riesgo. El próximo capítulo se centra en estos hallazgos, alejándose un poco para ubicarlos en el marco de la teoría.

CAPÍTULO 4: DALE COMO PROGRAMA MIGRATORIO TEMPORAL: AVANCES, PERSISTENCIAS Y RETOS

Aunque ya se han explorado algunos de los logros y retos del programa de DALE en sus primeros dos años de implementación, junto con los procesos políticos y sociales que contribuyeron a su creación, también es importante aterrizar estas ideas en los conceptos teóricos que guían al estudio. Además, para la interpretación de estos hallazgos, es importante regresar a los objetivos de la investigación: analizar la creación y la implementación de DALE como un programa migratorio temporal, identificar las principales barreras de acceso para las personas trabajadoras inmigrantes, examinar cómo las organizaciones comunitarias se han movilizado para superar esas barreras y generar recomendaciones para futuros programas y políticas públicas migratorias. La discusión se centra en esos objetivos mientras analiza los hallazgos del estudio dentro de su marco teórico. Primero, se explora cómo la creación de DALE va mucho más allá de la oportunidad política que presentó una nueva administración presidencial, basándose en el trabajo de los movimientos sociales de Tarrow (1994). Luego, destaca el rol clave de las organizaciones sin fines de lucro en la implementación de DALE, considerando el concepto de los "acompañantes a nivel de calle" de Lipsky (2010). Sin embargo, se reconoce también que tanto estas organizaciones como las personas trabajadoras han enfrentado una variedad de obstáculos en la implementación de DALE, desde barreras económicas en múltiples niveles hasta la disponibilidad de servicios legales. Se organizan los retos principales en un nuevo embudo de desgaste, modelado por el de White (2018). Finalmente, se reconsidera el diseño de DALE como un programa temporal que forma parte de las políticas públicas migratorias, revisitando el árbol de problemas de represalias migratorias y las teorías de leyes migratorias propuestas por Johnson (2014). Todo este análisis ayudará a formular recomendaciones para la creación de programas y políticas públicas migratorias que afectan a las personas trabajadoras inmigrantes en el futuro.

Como demuestran los resultados de esta investigación, la lucha por DALE va mucho más allá de sus años de implementación entre 2021 y 2023. Más bien, las décadas de conversación y acción entre las personas trabajadoras y las organizaciones que les apoyan culminaron en la creación gradual de la protección. Tarrow (1994) describe la historia profunda

de los movimientos sociales, basada principalmente en la idea de que cada movimiento social pueda contribuir a la generación de otros. Según esta investigación, DALE parece representar una ventanilla a la intersección de dos movimientos más amplios que están entrelazados - uno para que los derechos de las personas trabajadoras inmigrantes en los Estados Unidos sean respetados, y otro por más acceso a oportunidades de estancia migratoria regular en el país para las comunidades inmigrantes. De allí, se puede contemplar la larga historia de abogacía por parte de estos movimientos, de personas trabajadoras inmigrantes y sus aliados, que ha resultado en DALE. Queda pendiente analizar en futuros estudios el impacto de DALE en estos movimientos u otros nuevos.

De cierto modo, parece que la abogacía de estos grupos sociales aprovechó una oportunidad política para lograr la creación del programa oficial de DALE. Tarrow (1994) comparte en su libro *El poder en movimiento: Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política* que "la gente se suma a los movimientos sociales como respuesta a las oportunidades políticas, y a continuación crea otras nuevas a través de la acción colectiva" (49). Basado en su descripción de los cuatro tipos de oportunidades políticas (Tarrow, 1994), parece que el programa de DALE ha surgido de una, o quizás múltiples, oportunidades. Por un lado, ocurrió una oportunidad política por parte de un cambio de administración (Tarrow, 1994) más a favor de los derechos de las personas trabajadoras inmigrantes. Por otro lado, la existencia de "aliados influyentes" dentro del gobierno (Tarrow, 1994, 50) que demostraban interés en escuchar a las personas trabajadoras y las organizaciones sin fines de lucro y considerar la formalización de la protección generó una oportunidad política. Sin embargo, parece significativo que, aun antes de su formalización y durante otras administraciones presidenciales, existía la posibilidad de otorgar la acción diferida a las personas trabajadoras inmigrantes, solo con poca transparencia (Entrevista 4, comunicación personal, 30 de octubre de 2025). De hecho, parece que estos primeros casos no oficiales de acción diferida también contribuían al ímpetu para el proceso más formalizado de DALE. De allí, en vez de ser una oportunidad política que empezó con la administración presidencial de Biden, parece que la oportunidad inició mucho antes de eso, fomentada por la presencia de aliados influyentes dentro del gobierno y el desarrollo de las relaciones entre ellos y las organizaciones

comunitarias a través del tiempo, junto con la organización de las personas trabajadoras en sus lugares de trabajo y el desarrollo de sus relaciones con esas organizaciones comunitarias.

Debido a sus relaciones, tanto con personas trabajadoras como con actores del gobierno, parece que estas organizaciones ayudaron a crear el puente entre el problema de las represalias migratorias y la opción de combatirlas por la creación del programa de DALE. Este rol corresponde con el concepto de los emprendedores políticos de Kingdon (2014), quienes alinean los problemas sociales con las posibles soluciones para abogar por nuevas políticas públicas. Sin embargo, casi todas las personas entrevistadas en esta investigación expresaron un interés de ir más allá de DALE y generar protecciones migratorias más estables para las personas trabajadoras inmigrantes (Entrevista 1, comunicación personal, 17 de octubre de 2025; Entrevista 3, comunicación personal, 23 de octubre de 2025; Entrevista 4, comunicación personal, 30 de octubre de 2025; Entrevista 5, comunicación personal, 14 de noviembre de 2025). Aunque se puede inferir que se involucraban cuestiones de factibilidad política, falta estudiar más cómo ciertas comunidades de defensores decidieron priorizar la lucha por DALE en vez de, o junto con, otras opciones de protecciones migratorias. Además, sería interesante explorar cómo la acción colectiva que ha venido de DALE ha generado otras oportunidades políticas, especialmente en un contexto político contemporáneo que es completamente diferente del año 2023 cuando se inició la protección.

Las organizaciones que formaron parte de la lucha por DALE no pararon después de lograr su establecimiento, sino que giraron su enfoque hacia la implementación. Parece que asumieron la responsabilidad de poner DALE en la práctica, de acuerdo con la teoría de los "burócratas a nivel de calle" de Lipsky (2010, xi). Como describe Lipsky (2010), estos acompañantes a nivel de calle se han enfocado en la implementación del programa a nivel local, a veces aun capacitando a las personas del gobierno sobre DALE (Entrevista 5, comunicación personal, 14 de noviembre de 2025). Además, en varios casos, parece que ya habían desarrollado una infraestructura social para acompañar a las personas trabajadoras en las quejas laborales, y que, por eso, estaban bien equipados para apoyar en la implementación. Esto refleja la idea de Tarrow (1994) de las organizaciones del movimiento que se enfocan en la coordinación de la acción colectiva dentro de los movimientos sociales. Sin embargo, no está claro cómo las organizaciones han ubicado el programa de DALE dentro de sus otras áreas

de trabajo, y Daniel y Fyall (2019) destacan que a veces, las organizaciones tienen que adaptar la implementación de las políticas para que quepan con sus otras actividades y prioridades. Aunque una de las personas entrevistadas destaca cómo las declaraciones de interés de DALE eran útiles para avanzar sus campañas contra compañías específicas (Entrevista 5, comunicación personal, 14 de noviembre de 2025), y otra organización destaca que DALE la ayudó a alcanzar a más personas trabajadoras (Workforce Matters, 2024), todavía no están tan claras las relaciones entre DALE y los otros esfuerzos o proyectos de las organizaciones sin fines de lucro. Sería interesante explorar más el rol de las organizaciones sin fines de lucro como acompañantes a nivel de calle, y cómo DALE ha encajado en su trabajo, en futuras investigaciones sobre su implementación.

Incluso con este apoyo de las organizaciones sin fines de lucro en poner en práctica el programa de DALE, todavía surgieron varios retos en su implementación. Estos retos se relacionan especialmente con los recursos económicos organizacionales y personales, los requisitos burocráticos y una falta sistémica de apoyo legal accesible. Como se explica en el primer capítulo de esta tesis, el embudo de desgaste de White (2018) ofrece una herramienta que se puede utilizar para explorar las barreras que las personas se enfrentan en el proceso de acceder a alguna iniciativa. Sin embargo, porque a White (2018) le interesa explorar los proyectos que implican un cambio de comportamiento, no entra tanto en los detalles del acceso. El embudo de desgaste original solo destaca la necesidad de que la información sobre el programa llegue a las personas y que las personas "quieran y puedan participar" (White, 2018, 7). Tomando en cuenta los resultados sobre los obstáculos de acceso a DALE, se puede generar un nuevo embudo de desgaste (Figura 4.1) que se enfoca en esas barreras.

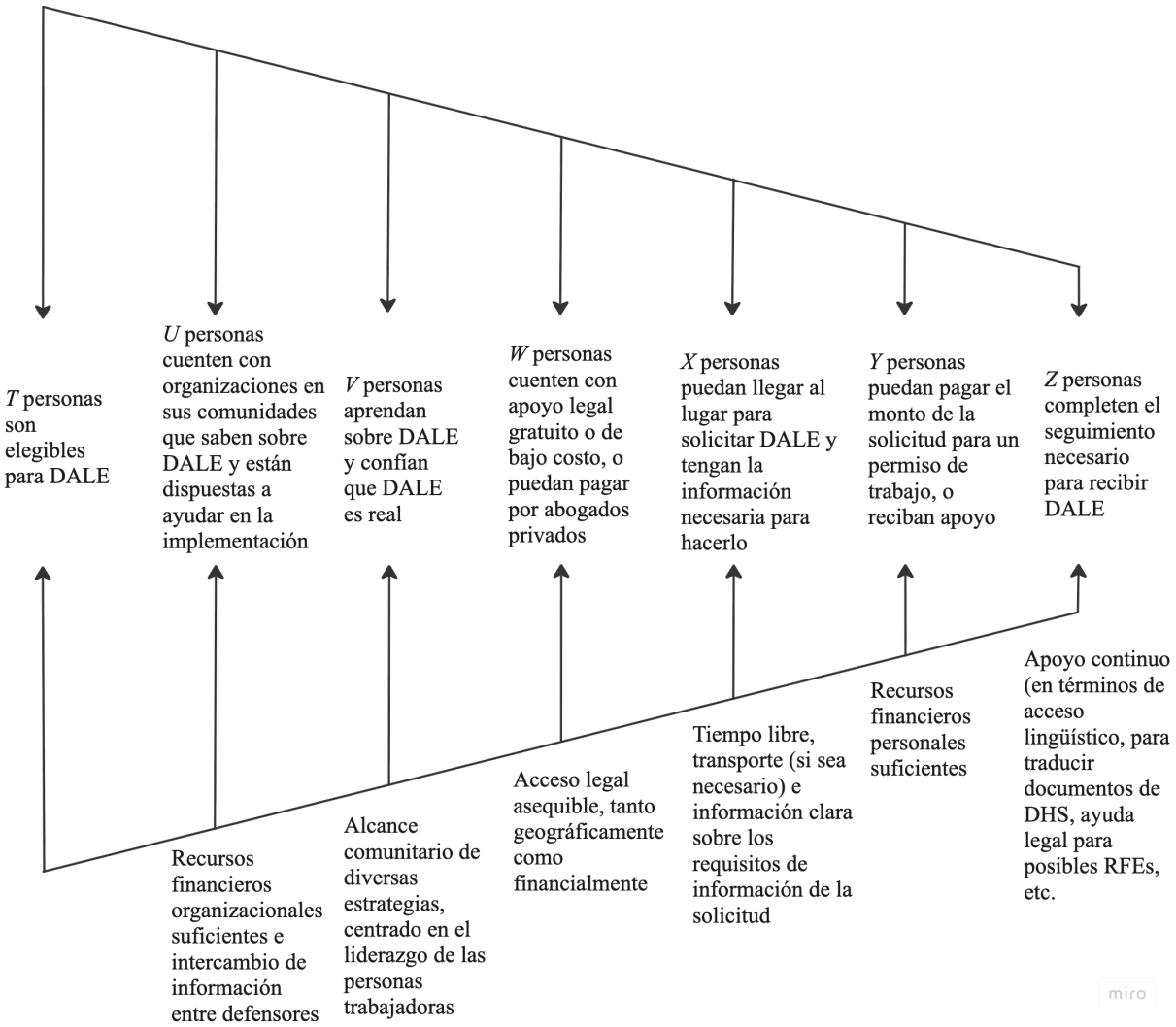
Como se puede ver en la Figura 4.1, este embudo de desgaste de DALE permite organizar algunas de las barreras destacadas en esta investigación en el proceso de solicitar la protección, considerando los resultados en cada paso y cuáles factores podrían incidir en su cumplimiento. Este gráfico recupera el elemento de White (2018) de la "buena promoción" del proyecto (7), y que, de allí, las personas aprendan sobre DALE. No obstante, también expande por mucho la categoría amplia de White (2018) que las personas "pueden participar" (7), enfatizando algunas de las barreras que han surgido en este trabajo sobre DALE. Mientras

ofrece un contexto útil, es importante resaltar que cada factor descrito en este documento necesita más exploración en futuros estudios sobre el programa de DALE.

Tanto White (2018) como Tarrow (1994) anticipan un incremento en la participación en la iniciativa a través del tiempo - lo cual para White significa un embudo de desgaste más amplio, con más personas en cada paso, mientras que, para Tarrow, implica el crecimiento de los movimientos sociales. En el caso de DALE, como se puede ver en la sección de resultados, parece que muchas personas trabajadoras decidieron solicitar la protección después de ver que sus compañeros de trabajo la habían obtenido. Además, en algunos casos, las primeras personas en recibir DALE tomaron liderazgo en la difusión de información sobre la protección a otras personas, tanto dentro de sus compañías como en otros ámbitos. Este hallazgo destaca la importancia de las redes de las personas trabajadoras y su liderazgo en la implementación del programa, particularmente en el alcance a otros posibles solicitantes de DALE. El fenómeno se alinea con la teoría de Tarrow (1994) que las redes sociales de confianza, especialmente las que son formadas por las interacciones diarias, sostienen la acción colectiva. Sin embargo, estas redes no solo tomaron un rol importante entre las personas trabajadoras durante la implementación de DALE, sino también entre las organizaciones del movimiento. Estas organizaciones sin fines de lucro dependían entre ellas para información sobre DALE, estrategias de implementación, aprendizajes y aun recursos financieros en algunos casos. Las relaciones en el caso de DALE afirman la importancia de las redes sociales en los movimientos sociales y la implementación de programas.

Figura 4.1:

Embudo de desgaste de DALE



Nota sobre la Figura 4.1: Adaptado del embudo de desgaste de White (2018); generado con la herramienta Miro.

Finalmente, es importante alejar la vista un poco para considerar el diseño de DALE como un programa en los Estados Unidos que pretende responder a las represalias migratorias. Es interesante considerar como DALE, que forma parte de las políticas públicas migratorias, se encaja dentro de las cuatro teorías de leyes migratorias que propone Johnson (2014), especialmente considerando su propósito tan específico y limitado. Por un lado, DALE no parece alinearse con la teoría de "derechos individuales," la cual se enfoca en los derechos de las personas a migrar (Johnson, 2014, 1211), porque no provee un camino a formas más permanentes de estancia migratoria para las personas trabajadoras inmigrantes en el país. Tampoco parece suscribirse a la teoría de "bienestar mundial" (Johnson, 2014, 1211) dado que no se ve que contemple cómo este programa migratorio podría beneficiar a los países de origen de las personas trabajadoras inmigrantes, o al menos no parece ser un componente de su propósito principal. Mientras tanto, la categoría de "interés doméstico" se centra en los beneficios de la migración para los Estados Unidos (Johnson, 2014, 1211), la cual DALE no parece hacer abiertamente. Sin embargo, considerando la dependencia de los Estados Unidos en la mano de obra de las personas trabajadoras inmigrantes, como ya se ha comentado, podría ser que parte de su motivación implícita en crear DALE haya sido la preservación de esa fuerza laboral. La categoría final que propone Johnson (2014) es "valores nacionales," la cual contempla cómo la migración se encaja en esos valores (1211). De todas las categorías, DALE parece tener una asociación más fuerte con esta, dado que la razón articulada por el gobierno de crear este programa ha sido promover una economía más justa y los derechos laborales de las personas inmigrantes (Departamento de Seguridad Nacional, 2023). No obstante, como un programa correctivo que se enfoca en las personas trabajadoras inmigrantes que ya están en los Estados Unidos, no parece que DALE se encaje perfectamente en ninguna de estas categorías. Es posible que sea así dado que las teorías de Johnson intentan explorar las motivaciones de las leyes migratorias, y DALE no se encuentra dentro de esas leyes. Por eso, sería significativo continuar explorando cómo este programa, y otros programas de acción

diferida que no se respaldan en la ley, se alinean con estrategias y teorías relacionadas con las leyes migratorias en los Estados Unidos.

En los capítulos dos y tres de estas tesis, se comparte un árbol de problemas que se centra en las represalias migratorias para las personas trabajadoras inmigrantes en los Estados Unidos y la manera en que el programa de DALE procura abordar este problema. Como bien ya se ha explicado, DALE intenta responder a las represalias migratorias por un aumento en la participación de las personas trabajadoras inmigrantes en las investigaciones gubernamentales sobre condiciones laborales (Departamento de Seguridad Nacional, 2023). El gobierno esperaba que esta iniciativa empujara a la economía estadounidense hacia condiciones laborales que respetan las leyes actuales (Departamento de Seguridad Nacional, 2023). Sin embargo, mientras el estudio ha destacado algunos de los posibles impactos de la protección en las personas trabajadoras y en las organizaciones que les apoyan, es importante reconocer que queda pendiente explorar los posibles impactos de DALE en la economía estadounidense, particularmente en el mercado de trabajo. Por ejemplo, como ya se ha mencionado, un estudio sobre otro programa de acción diferida, DACA, y el mercado laboral encuentra que muchas personas trabajadoras con DACA cambian a otro empleador que, a veces, ofrece mejores beneficios o condiciones laborales (Wong et al., 2024). Entonces, ¿cómo serían los efectos en el mercado laboral con una expansión del programa de DALE? ¿Qué pasaría si las personas con DALE cambian a trabajos con condiciones mejores a gran escala? A la vez, es importante reconocer que hay más de cien veces más personas que habían recibido DACA en los Estados Unidos hasta 2023 que personas que habían recibido DALE hasta octubre de 2024 (Wong et al., 2024; Schisgall, 2025). Dado que la población de recipientes de DALE es tan pequeña en comparación, podría ser que no haya tenido efectos grandes en el mercado laboral hasta el momento. De todos modos, sería importante explorar la cuestión de los impactos de DALE en el mercado laboral si se considera una expansión del programa en el futuro.

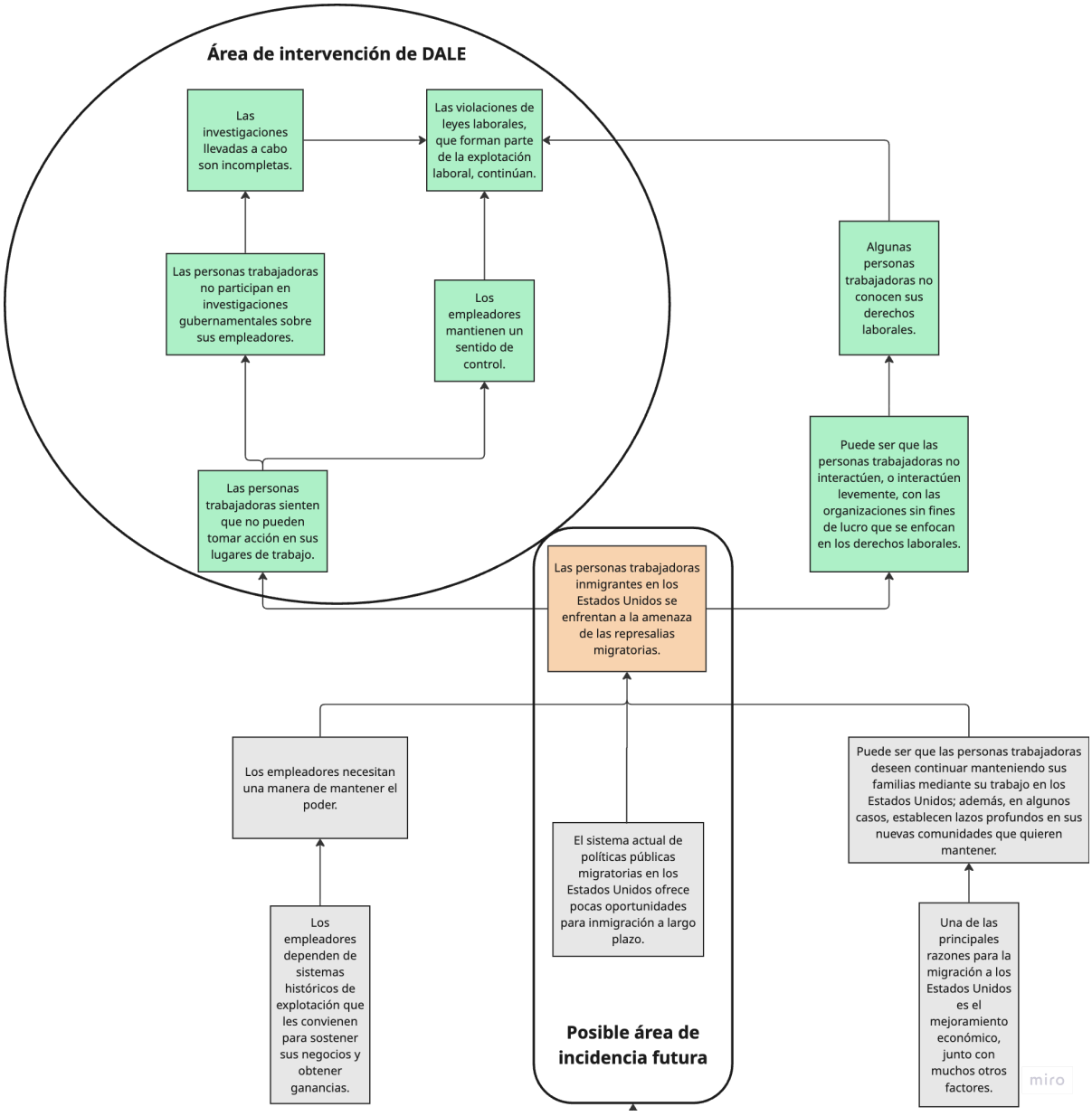
Además, mientras se ha visto la participación de algunas personas trabajadoras que han recibido DALE en las investigaciones laborales, cuatro de las personas entrevistadas en este estudio radican la raíz del problema de las represalias migratorias en un sistema migratorio estadounidense que no ofrece suficientes opciones regulares de estancia migratoria (Entrevista 1, comunicación personal, 17 de octubre de 2025; Entrevista 2, comunicación personal, 17 de

octubre de 2025; Entrevista 3, comunicación personal, 23 de octubre de 2025; Entrevista 4, comunicación personal, 30 de octubre de 2025). Una persona entrevistada que ha trabajado en las intersecciones de inmigración y derechos laborales por más de quince años describe: "DALE […] era una cura en una herida muy profunda y vieja, la cual es la realidad de nuestras leyes migratorias" (Entrevista 3, comunicación personal, 23 de octubre de 2025). Cuatro de las personas entrevistadas expresan su interés en una protección más sostenible que abordaría ese problema, en vez de solo enfocarse en las investigaciones laborales (Entrevista 1, comunicación personal, 17 de octubre de 2025; Entrevista 3, comunicación personal, 23 de octubre de 2025; Entrevista 4, comunicación personal, 30 de octubre de 2025; Entrevista 5, comunicación personal, 14 de noviembre de 2025). En la Figura 4.2, se comparte de nuevo el árbol de problemas original, con la área de incidencia de DALE demarcada en el círculo y la nueva área de incidencia que ha surgido en las entrevistas en el rectángulo.

En términos del diseño de DALE, también es notable que, mientras se entendió como una protección que podría afectar a grupos grandes de personas trabajadoras, todavía requiere un proceso y cierto nivel de acompañamiento individual con la solicitud. Por otra parte, el programa se limita por sí solo dado que las personas trabajadoras solo pueden solicitar DALE si la compañía para la cual trabajan, o han trabajado, está bajo investigación y se ha obtenido una declaración de interés (Requa-Trautz, Díaz, Mathias y Lapointe, 2023). Aun si las personas reciben una declaración de interés, el riesgo de las posibles consecuencias migratorias por solicitar la protección es sobresaliente, dado que el gobierno considera cada solicitud de DALE individualmente, incluyendo el historial migratorio de las personas que lo solicitan. Si se considera DALE como parte de los movimientos sociales ya mencionados, Tarrow (1994) destaca que esos movimientos siempre implican la asunción de algún riesgo. Además, como ya se mencionó, este marco de selectividad ha parecido ser un elemento del sistema migratorio en los Estados Unidos por mucho tiempo. Sin embargo, también es interesante considerar cómo el individualismo necesario dentro del programa de DALE ha limitado sus posibilidades de conectar con los movimientos sociales, los cuales, según Tarrow (1994), son intrínsecamente colectivos.

Figura 4.2:

Una nueva área posible de incidencia futura del programa de DALE en el árbol de problemas de represalias migratorias



Notas sobre la Figura 4.2: Gráfico propio generado con la herramienta Miro. El círculo representa la área de intervención actual de DALE, y el rectángulo refleja una área posible de

incidencia para considerar en el futuro, según las entrevistas llevadas a cabo. Consulte la Figura 1.1 para más información sobre las citas bibliográficas de este gráfico.

Finalmente, es importante considerar que DALE es una protección no obligatoria según las leyes migratorias en los Estados Unidos, lo cual implica cierta vulnerabilidad (Entrevista 2, comunicación personal, 17 de octubre de 2025). Una persona entrevistada destaca que ya no está ayudando a más personas a solicitar la protección frente a la nueva administración y que no conoce a ninguna otra organización que lo esté haciendo, mientras que otra persona entrevistada explica que es algo que la organización tiene que considerar con mucho cuidado (Entrevista 1, comunicación personal, 17 de octubre de 2025; Entrevista 3, comunicación personal, 23 de octubre de 2025). También se ha expresado el miedo de que se revocará la protección de las personas que ya tienen DALE, aunque, a partir de octubre del año 2025, todavía no es algo que ha pasado (Entrevista 2, comunicación personal, 17 de octubre de 2025). Frente a esta inseguridad legal, y la falta de dureza de la protección actual, el Centro Nacional de Leyes Migratorias ha propuesto que DALE se codifique legislativamente en un momento futuro, aunque esto exigiría suficiente apoyo de legisladores (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024). Sin que sea permanente, y en el contexto de una nueva administración presidencial, es difícil averiguar cómo DALE está interrumpiendo las ramas del árbol de problemas actualmente. Otro eje de investigación interesante sería una exploración de cómo el contexto actual de incrementos en la aplicación de las leyes de inmigración en los Estados Unidos, junto con una reducción gradual del programa de DALE, estén afectando el impacto del programa y las vidas de las personas que han recibido la protección.

En fin, más que nada, es obvio que esta área de investigación requiere mucha más exploración. Sin embargo, todavía se pueden observar varios puntos importantes en la combinación de la teoría y los hallazgos dentro de este capítulo. Por un lado, el trabajo de Tarrow (1994) destaca la necesidad de que los movimientos sociales sean colectivos y afirma el rol esencial de las personas trabajadoras y las organizaciones de participar en los espacios donde se definen y se implementan las políticas públicas migratorias que les afectan. Además, el nuevo embudo de desgaste de DALE, basado en el embudo de White (2018), permite la

identificación de algunos de los insumos necesarios para apoyar en la implementación del programa, como suficiente apoyo legal y financiero, junto con el alcance comunitario y el acompañamiento directo con las personas trabajadoras inmigrantes durante el proceso de solicitar la protección. Por último, cuando se combina con las entrevistas, el árbol de problemas provee una idea de cómo un programa como DALE podría ampliarse hacia las raíces del problema de las represalias migratorias. De esa manera, la teoría ayuda a generar algunas ideas de recomendaciones para el futuro, las cuales se presentan en el último capítulo.

CAPÍTULO 5: RECOMENDACIONES Y CONCLUSIONES

Durante el transcurso de esta investigación, se ha explorado el sistema fragmentado de programas migratorios para las personas trabajadoras inmigrantes, con un énfasis en las vías temporales y la dependencia de los Estados Unidos en la mano de obra inmigrante. Se ha tomado el caso específico de DALE para entender algunos detalles de los programas de estancia migratoria temporal en el país, incluyendo varios de sus éxitos y retos y el rol de las organizaciones comunitarias y las mismas personas trabajadoras en su creación e implementación. En esta parte final de la tesis, considerando el contexto, se describe el estatus actual de DALE y explora su potencial futuro. Luego, provee algunas recomendaciones, tanto a corto plazo como a largo plazo, para el desarrollo de programas y políticas públicas migratorias para las personas trabajadoras inmigrantes en los Estados Unidos. Tras todo eso, se repasa brevemente la investigación, destacando algunas de sus fortalezas junto con sus limitaciones, como una contribución al estudio de los programas migratorios en los Estados Unidos en el año 2025.

El Estatus Actual de DALE en los Estados Unidos:

Es claro que las elecciones presidenciales de noviembre del año 2024 cambiaron el clima político hacia las comunidades inmigrantes en los Estados Unidos, incluyendo en torno a DALE. Después de las elecciones, según dos de las personas entrevistadas, parece que muchas personas defensoras decidieron no mandar más solicitudes de DALE debido al riesgo que llevaban para las personas trabajadoras (Entrevista 1, comunicación personal, 17 de octubre de 2025; Entrevista 4, comunicación personal, 30 de octubre de 2025). Adicionalmente, se ha archivado la página web sobre DALE en el sitio del Departamento de Seguridad Nacional, otra reflexión de la finalización gradual del programa (Departamento de Seguridad Nacional, 2025a). Las personas entrevistadas destacan que mucho ha cambiado también para los aliados dentro del gobierno - unos fueron identificados en línea por ser asociados con la promoción de la migración (Entrevista 1, comunicación personal, 17 de octubre de 2025), y muchos han sido despedidos después de décadas de trabajo dentro del gobierno estadounidense (Entrevista 3, comunicación personal, 23 de octubre de 2025). A la

vez, los esfuerzos de aplicación de las leyes migratorias en los Estados Unidos han intensificado en el año 2025, incluso a veces contra personas que cuentan con permisos de trabajo (Entrevista 1, comunicación personal, 17 de octubre de 2025; Entrevista 2, comunicación personal, 17 de octubre de 2025; Entrevista 3, comunicación personal, 23 de octubre de 2025). A pesar de todo eso, a partir de octubre del año 2025, no se ha visto la detención masiva de las personas trabajadoras que cuentan con DALE (Entrevista 2, comunicación personal, 17 de octubre de 2025). Y, mientras DALE representa un estatus vulnerable, una persona entrevistada destaca que las personas que tienen DALE todavía "están en una mejor posición ahora bajo esta administración de que estarían si no tuvieran ningún estatus migratorio" (Entrevista 4, comunicación personal, 30 de octubre de 2025).

Mirando Hacia el Futuro:

Frente a este contexto poco prometedor, puede ser difícil contemplar la resurgencia de una protección como DALE. Sin embargo, cada persona entrevistada en esta investigación indica su creencia que algo similar podría regresar en un momento futuro (Entrevista 1, comunicación personal, 17 de octubre de 2025; Entrevista 2, comunicación personal, 17 de octubre de 2025; Entrevista 3, comunicación personal, 23 de octubre de 2025; Entrevista 4, comunicación personal, 30 de octubre de 2025; Entrevista 5, comunicación personal, 14 de noviembre de 2025). Dos de las personas entrevistadas ubican esta creencia en el interés tremendo de las personas trabajadoras por solicitar DALE y en la lucha continua por más protecciones para las personas trabajadoras inmigrantes en los Estados Unidos (Entrevista 1, comunicación personal, 17 de octubre de 2025; Entrevista 2, comunicación personal, 17 de octubre de 2025). Además, una de las personas abogadas entrevistadas que ha trabajado en la creación e implementación de DALE a nivel federal destaca que algunos cambios recientes a uno de los formularios necesarios para solicitar DALE posiblemente preservan una manera de solicitarla (Entrevista 2, comunicación personal, 17 de octubre de 2025). La persona cree que esto significa que no se tendría que ajustar el formulario y pasar por el proceso de revisión regular de esos cambios para solicitar DALE bajo una nueva administración en el futuro (Entrevista 2, comunicación personal, 17 de octubre de 2025). También, expresa su deseo de que algunos materiales ya creados en la primera versión de DALE se puedan reciclar en su

regreso para empezar a entregar solicitudes más rápidamente (Entrevista 2, comunicación personal, 17 de octubre de 2025).

Sin embargo, otras dos personas entrevistadas expresan su preocupación de que la reimplementación de DALE tomaría mucho más tiempo debido a la erosión de la infraestructura, tanto política como social, en la administración actual (Entrevista 3, comunicación personal, 23 de octubre de 2025; Entrevista 5, comunicación personal, 14 de noviembre de 2025). Una persona destaca que, mientras la protección puede regresar en el futuro, podría tomar tiempo significativo establecerla de la misma manera debido a todo el personal que ha salido del gobierno federal, ya sea forzosa o voluntariamente (Entrevista 3, comunicación personal, 23 de octubre de 2025). A la vez, otra persona que tiene mucho contacto directo con las personas trabajadoras resalta que las acciones de la administración de Trump han tenido un impacto negativo y profundo en la confianza entre las personas trabajadoras inmigrantes y el gobierno, lo cual podría dificultar que decidan proveer tanta información personal para solicitar la protección en el futuro (Entrevista 5, comunicación personal, 14 de noviembre de 2025). Comparte:

> "Esperaría que la reimplementación del programa pudiera tener éxito y pudiera reconstruir la confianza, pero creo que va a tomar mucho tiempo para reconstruir la confianza en la comunidad. [...] Creo que podría ser implementado. Solo me pregunto, supongo, con qué efectividad en comparación con lo que era anteriormente" (Entrevista 5, comunicación personal, 14 de noviembre de 2025).

Por eso, aunque parece que una resurgencia de DALE o alguna protección similar es posible, también se necesitaría el tiempo, el personal y la confianza para crearlo de nuevo, o hacer una versión mejor.

Tomando en cuenta los resultados de esta investigación y el contexto político actual en los Estados Unidos, aquí se presentan algunas recomendaciones en el escenario actual y para el futuro de DALE, así como para otros programas que forman parte de las políticas públicas migratorias para las personas trabajadoras inmigrantes en los Estados Unidos:

A corto plazo:

- **Continuar construyendo la infraestructura para el futuro.** Es claro que la colaboración profunda entre las personas trabajadoras, las organizaciones sin fines de lucro, el personal del gobierno a varios niveles y otras contrapartes ha sido clave en la implementación de DALE, y que estos lazos se extienden mucho más allá de los dos años de implementación del programa. En este momento difícil, es esencial preservar las relaciones que se fortalecieron durante la implementación de DALE, visionar futuras opciones de protecciones migratorias y seguir explorando cómo se pueden aprovechar los recursos limitados para sostener la lucha por el respeto de los derechos laborales de las personas trabajadoras inmigrantes en el país.

- **Preservar más conocimiento y aprendizajes sobre DALE.** Aunque esta investigación representa un paso en los estudios sobre el programa, es necesario continuar investigando sus impactos y preservando las lecciones que se han tomado de su implementación. Estos esfuerzos pueden tomar muchas formas. Por ejemplo, puede ser que se llevarán a cabo más investigaciones formales sobre el programa por académicos, o reportes de organizaciones sin fines de lucro, o aun simplemente conversaciones guiadas de reflexión entre los actores involucrados en el proceso.

A mediano plazo:

- **Restablecer DALE, con algunas modificaciones.**
    - *Explorar la posibilidad de establecer DALE por estatuto, en vez de ser un programa administrativo* (Entrevista 4, comunicación personal, 30 de octubre de 2025). Aun si DALE sigue siendo una protección temporal, su codificación en un estatuto de las leyes estadounidenses le daría mucha más estabilidad frente a cualquier administración presidencial (Entrevista 2, comunicación personal, 17 de octubre de 2025; Entrevista 4, comunicación personal, 30 de octubre de 2025). Sin embargo, esta posibilidad depende mucho de la factibilidad política del momento para poder llevarla a la realidad (Entrevista 2,

comunicación personal, 17 de octubre de 2025; Entrevista 4, comunicación personal, 30 de octubre de 2025).

- *Si no existe la factibilidad política para hacer que DALE sea un programa codificado por la ley, iniciarlo lo antes posible en una nueva administración.* Varias de las personas entrevistadas en esta investigación comentan que había poco tiempo entre el anuncio oficial de DALE y un posible cambio de administración presidencial que sí ocurrió (Entrevista 2, comunicación personal, 17 de octubre de 2025; Entrevista 3, comunicación personal, 23 de octubre de 2025; Entrevista 4, comunicación personal, 30 de octubre de 2025). Una implementación más temprana durante otra administración, si está acompañada por un plan organizado de implementación, podría permitir más tiempo para capacitar a las redes de organizaciones, personas trabajadoras y oficiales del gobierno sobre la protección y completar solicitudes.
- *Contemplar la opción de eliminar el paso de solicitar las declaraciones de interés (SOIs, por sus siglas en inglés), o encontrar maneras de agilizar esa parte del proceso* (Entrevista 3, comunicación personal, 23 de octubre de 2025). Los resultados destacan que el paso de solicitar una declaración de interés que dice que las personas trabajadoras son elegibles para DALE puede tomar mucho tiempo en algunos casos, y también puede tomar tiempo para restaurar aliados influyentes en el gobierno bajo una nueva administración (Cabell, Damiano Pearson y Hahn, 2024; Entrevista 3, comunicación personal, 23 de octubre de 2025). Una persona entrevistada en esta investigación imagina un proceso de DALE donde una persona solo tiene que ir al Departamento de Seguridad Nacional con una copia de su queja laboral, en vez de esperar una declaración de interés, para solicitar la protección (Entrevista 3, comunicación personal, 23 de octubre de 2025) Será importante considerar eso u otras maneras de facilitar más los pasos en solicitar DALE.
- *Si se quiere expandir en la posibilidad de completar solicitudes "pro se," considerar maneras de agilizar el acceso para las personas trabajadoras.* Aunque DALE se propone como algo que las personas trabajadoras pueden hacer por sí mismas, se han presentado algunos obstáculos en el proceso de

completar la solicitud, especialmente relacionados con los formularios necesarios (Entrevista 4, comunicación personal, 30 de octubre de 2025). Es significativo contemplar maneras de hacer que el proceso de solicitar DALE sea más accesible, por ejemplo, quizás creando un formulario electrónico que permite que las personas puedan hacer la solicitud de DALE en su idioma de preferencia y que puedan escuchar las preguntas por grabaciones de audio y responder de la misma manera, si lo desean hacer.

    - *Proveer más financiamiento dedicado a las organizaciones sin fines de lucro para la implementación del programa.* Aun si se logra crear un proceso de solicitar DALE que sea más accesible, también es obvio que la asesoría legal sigue siendo clave en muchos, si no todos, los casos para analizar posibles consecuencias migratorias para las personas trabajadoras inmigrantes que lo solicitan. Más financiamiento dedicado para las actividades de implementación, ya sea por parte de un fondo del gobierno federal o por organizaciones filantrópicas, sería esencial para que las organizaciones sin fines de lucro puedan continuar en sus roles como "acompañantes a nivel de calle" (Lipsky, 2010) y quizás ayudar a disminuir algunas de las tensiones sobre fondos (Entrevista 3, comunicación personal, 23 de octubre de 2025).

- **Explorar la factibilidad de penalidades más severas para los empleadores que violan las leyes laborales.** Mientras sigue una fuerza laboral con cierta vulnerabilidad debido a una falta de documentos, queda pendiente preguntar: si las personas trabajadoras de una compañía reciben DALE y dejan de trabajar allí, ¿por qué un empleador no contrataría a más personas indocumentadas y seguiría con las mismas violaciones laborales? Actualmente, las penalidades para los empleadores que no cumplen con las leyes laborales en los Estados Unidos, en general, son leves (McNicholas, Poydock, Mangundayao y Sait, 2021). Aunque este elemento también podría depender de la factibilidad política en al menos algunos casos (Departamento de Trabajo, 2004), es importante contemplarlo como una parte estructural del sistema laboral explotador.

A largo plazo:

- **Abogar por formas más estables y duraderas de alivio migratorio - incluidas, pero no limitadas a, más caminos a la ciudadanía.** Todas las personas entrevistadas en esta investigación destacan la importancia de luchar por protecciones más allá de DALE, especialmente formas de estancia migratoria más duraderas. Se clasifica esta recomendación como una de largo plazo, dado que ya ha sido una lucha extendida y también requiere mucho en términos de la factibilidad política (FWD.US, 2021). Además, es importante reconocer que algunas personas trabajadoras podrían preferir formas estables de estancia migratoria más allá de la ciudadanía. Sin embargo, es esencial ubicar la lucha por DALE en estas luchas más amplias por cambios al sistema migratorio y al sistema laboral de los Estados Unidos. En momentos de mucha incertidumbre, todavía es posible e importante considerar estrategias de abogacía para un futuro donde este tipo de esfuerzo sea factible.

Conclusiones:

En resumen, es claro que, en los dos años de la implementación oficial de Acción Diferida para Cumplimiento Laboral, o DALE, ha tenido varios impactos en las vidas de algunas personas trabajadoras y en el trabajo de las organizaciones sin fines de lucro. A la vez, especialmente a la luz del contexto actual de las políticas públicas migratorias en los Estados Unidos, también hay mucho que se puede aprender de la experiencia para aplicar a futuros programas. Esta investigación se ha propuesto como uno de los primeros pasos para consolidar y preservar algunos de los aprendizajes de DALE. El estudio involucró una revisión de varios materiales sobre el programa, junto con una serie de entrevistas con el personal de organizaciones sin fines de lucro que han ayudado en su implementación. Todo esto se llevó a cabo en el marco de la teoría, especialmente de los movimientos sociales de Tarrow (1994), del embudo de desgaste de White (2018) y de los burócratas a nivel de calle de Lipsky (2010). La hipótesis propuso que, mientras DALE ha generado nuevas oportunidades en el movimiento social por el respeto de los derechos laborales de las personas trabajadoras inmigrantes, su impacto ha sido limitado por los factores económicos, las demandas de la burocracia y las brechas en el apoyo legal accesible para las comunidades inmigrantes en el país. En general,

parece que estas barreras sí han limitado el acceso a DALE para las personas trabajadoras, particularmente la falta de financiamiento para las organizaciones que han ayudado en la implementación del programa, la falta de apoyo legal asequible con conocimiento sobre el programa y aspectos burocráticos, como los requisitos de información personal de la solicitud. También ha emergido el rol claro de las organizaciones sin fines de lucro, tanto en la creación del programa como en su implementación. Las organizaciones han desarrollado maneras creativas de superar algunos de los retos presentados en el proceso de implementación, y han formado y fortalecido relaciones entre ellas y con las personas trabajadoras inmigrantes. Estas relaciones pueden contribuir a la infraestructura de los movimientos más amplios para el respeto de los derechos laborales de las personas trabajadoras inmigrantes y para más acceso a oportunidades de estancia migratoria estable en los Estados Unidos.

Mientras esta investigación logra explorar algunos de los elementos de la implementación de DALE, también es esencial reiterar sus limitaciones. Por un lado, este estudio se limita por una falta de información pública sobre el programa, especialmente en términos cuantitativos. Por otro lado, la muestra de la investigación es pequeña, tanto por factores de ser una tesis de maestría como por la desconfianza de algunas personas en contribuir al estudio en este momento, potencialmente debido al contexto político actual. Por eso, puede ser que no sea una muestra que represente todas las perspectivas e ideas de las personas que han ayudado en la implementación de DALE. Otra limitación significativa en este estudio es la falta de las perspectivas de las personas trabajadoras inmigrantes sobre el programa. Mientras sus citas dentro de las fuentes secundarias en este estudio son importantes, no es lo mismo que preguntarles directamente sobre sus experiencias y analizarlas. Es esencial llevar a cabo más investigaciones sobre el programa, especialmente junto con las personas trabajadoras que han recibido la protección, en un momento que sea seguro. Esto permitiría el desarrollo de conclusiones más concretas sobre la implementación de DALE, su impacto y futuras direcciones para los programas y las políticas públicas migratorias en los Estados Unidos.

En conclusión, se espera que, mediante la exploración de DALE, este estudio provea una ventanilla a la lucha larga por más protecciones laborales para las personas trabajadoras inmigrantes en los Estados Unidos. Se pueden llevar los aprendizajes de la creación y la

implementación de DALE a futuras oportunidades para generar e implementar cambios concretos en los sistemas migratorios y laborales del país. A pesar de las dificultades que las comunidades inmigrantes en los Estados Unidos se encuentran en este momento, se seguirá la lucha colectiva por un sistema migratorio que apoya a las personas inmigrantes en los Estados Unidos y que transforma el sistema laboral explotador del país a uno que centra el poder y las contribuciones de las personas trabajadoras inmigrantes.

BIBLIOGRAFÍA

Abruzzo, J. (2021, 8 de noviembre). *Ensuring Rights and Remedies for Immigrant Workers under the NLRA*. NLRB National Labor Relations Board. Recuperado de https://www.nlrb.gov/news-outreach/news-story/general-counsel-jennifer-abruzzo-releases-memo-on-ensuring-rights-and

Aguirre, E., Durán, V., Gorga, L. y Hernández, E. (2021, junio). *El árbol de problemas como herramienta para la evaluación de políticas*. República Oriental del Uruguay. Recuperado de https://www.gub.uy/ministerio-ganaderia-agricultura-pesca/sites/ministerio-ganaderia-agricultura-pesca/files/documentos/publicaciones/El%20%C3%A1rbol%20de%20problemas%20como%20herramienta%20para%20la%20evaluaci%C3%B3n%20de%20pol%C3%ADticas.pdf

American Immigration Council. (2021, 24 de junio). *U.S. Citizen Children Impacted by Immigration Enforcement*. American Immigration Council. Recuperado de https://www.americanimmigrationcouncil.org/fact-sheet/us-citizen-children-impacted-immigration-enforcement/

American University. (s.f.). *What is Public Policy?* American University. Recuperado de https://www.american.edu/spa/dispatches/what-is-public-policy.cfm

Arriba Las Vegas Worker Center. (2024, 23 de febrero). *Cómo se ganaron las protecciones DALE [Video]*. YouTube. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=hQdU54oXPII

ATLAS.ti (2025). *AI Data Security and Privacy at ATLAS.ti*. ATLAS.ti. Recuperado de https://atlasti.com/ai-data-security-and-privacy

Bada, X., Gleeson, S. y de Graauw, E. (2018). Chapter Four: Union Organizing, Advocacy and Services at the Nexus of Immigrant and Labor Rights. En Janice Fine, Linda Burnham, Kati Griffith, Minsun Ji, Victor Narro, Steven Pitts (Eds.), *No One Size Fits All: Worker Organization, Policy and Movement in a New Economic Age* (91-112). Labor and Employment Research Association.

Battle for the Soul of the Nation. (s.f.). *The Biden Plan for Securing our Values as a Nation of Immigrants*. Battle for the Soul of the Nation. Recuperado de https://web.archive.org/web/20201023233634/https://joebiden.com/immigration/

Bernhardt, A., Milkman, R., Theodore, N., Heckathorn, D., Auer, M., DeFilippis, J., González, A., Narro, V., Perelshteyn, J., Polson, D. y Spiller, M. (2009, 21 de septiembre). *Broken Laws, Unprotected Workers: Violations of Employment and Labor Laws in America's Cities*. National Employment Law Project. Recuperado de https://www.nelp.org/insights-research/broken-laws-unprotected-workers-violations-of-e mployment-and-labor-laws-in-americas-cities/

Biblioteca del Congreso. (s.f.). *A Latinx Resource Guide: Civil Rights Cases and Events in the United States.* Library of Congress. Recuperado de https://guides.loc.gov/latinx-civil-rights/dream-act-daca

Biden, J. (2023, 1 de marzo). *Remarks on the Resignation of Secretary of Labor Martin J. Walsh and the Nomination of Julie A. Su To Be Secretary of Labor.* The American Presidency Project. Recuperado de https://www.presidency.ucsb.edu/documents/remarks-the-resignation-secretary-labor-

martin-j-walsh-and-the-nomination-julie-su-be
Bier, D. (2023, 13 de junio). *Why Legal Immigration is Nearly Impossible*. Cato Institute. Recuperado de https://www.cato.org/policy-analysis/why-legal-immigration-nearly-impossible
Bipartisan Policy Center. (2021, 15 de septiembre). *Primer: Evolution of the H-2A Visa Program*. Bipartisan Policy Center. Recuperado de https://bipartisanpolicy.org/explainer/primer-h2a-visa/
Braxton, D. y McClure, M. (2022, 6 de julio). *US Department of Labor Posts Process for Seeking its Support for Immigration-Related Prosecutorial Discretion During Labor Disputes*. U.S. Department of Labor. Recuperado de https://www.dol.gov/newsroom/releases/sol/sol20220706
Bruno, A., Kolker, A., Singer, A. y Wilson, J. (2023, 21 de noviembre). *Nonimmigrant Overstays: Overview and Policy Issues*. Congressional Research Service. Recuperado de https://www.congress.gov/crs-product/R47848
Cabell, M., Damiano Pearson, L. y Hahn, J. (2024, enero). *Building Worker Power Through Deferred Action: A Report on the First Year.* National Immigration Law Center. Recuperado de https://www.nilc.org/wp-content/uploads/2024/01/NILC_WorkersRightsReport-1.12.2024_-1.pdf
Casa Blanca. (s.f.). *The Story of the Biden-Harris Administration*. The White House. Recuperado de https://bidenwhitehouse.archives.gov/story/
Centro de los Derechos del Migrante, Inc. (2020). *Ripe for Reform: Abuses of Agricultural Workers in the H-2A Visa Program*. Centro de los Derechos del Migrante, Inc. Recuperado de https://cdmigrante.org/wp-content/uploads/2020/04/Ripe-for-Reform.pdf
Centro Nacional de Leyes Migratorias. (s.f.). *Our Mission*. National Immigration Law Center. Recuperado de https://www.nilc.org/about-us/
Centro Nacional de Leyes Migratorias y Ready to Stay. (2023). *Building Immigration Legal Capacity for Labor-Based Deferred Action: Models and Strategies*. National Immigration Law Center. Recuperado de https://www.nilc.org/wp-content/uploads/2023/08/NILC-Building-Immigration-Legal-Capacity-for-Labor-Based-Deferred-Action-Models-Strategies-1.pdf
Centro Nacional de Leyes Migratorias. (2025). *DACA*. National Immigration Law Center. Recuperado de https://www.nilc.org/work/daca/
CNN Politics. (2024). Election Day in America. *Cable News Network*. Recuperado de https://www.cnn.com/election/2024/results/president?election-data-id=2024-PG&election-painting-mode=projection-with-lead&filter-key-races=false&filter-flipped=false&filter-r
emaining=false
Committee on Immigration and Naturalization. (1920). H.J. *Res. 271 Related to the Temporary Admission of Illiterate Mexican Laborers*. U.S.
House of Representatives. Recuperado de https://babel.hathitrust.org/cgi/pt?id=hvd.hx7e3w&seq=7&q1=temporary
CONEVAL. (s.f.). *Elaboración del Árbol del Problema y del Árbol de Objetivos*.

CONEVAL. Recuperado de https://www.coneval.org.mx/Informes/boletin_coneval/boletin_monitoreo_01_2013/nota3.html

Corbetta, P. (2003). *Social Research: Theory, Methods and Techniques*. Sage Publications.

Costa, D., Bivens, J., Zipperer, B. y Morrissey, M. (2024, 4 de octubre). *The U.S. benefits from immigration but policy reforms needed to maximize gains*. Economic Policy Institute. Recuperado de https://www.epi.org/publication/u-s-benefits-from-immigration/

Daniel, J. y Fyall, R. (2019). The Intersection of Nonprofit Roles and Public Policy Implementation. *Public Performance and Management Review*. https://doi.org/10.1080/15309576.2019.1601114

Darlington, R. (2014). The role of trade unions in building resistance: Theoretical, historical and comparative perspectives. En Maurizio Atzeni (Ed.), *Workers and Labour in a Globalised Capitalism: Contemporary Themes and Theoretical Issues* (1-25). Palgrave Macmillan. Recuperado de https://lostrabajadoresenargentina.wordpress.com/wp-content/uploads/2022/08/darlington.pdf

De Meyer, T. (2015, 2 de marzo). *Exploitation vs. Forced labor – What can we learn from international labor standards?* Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/resource/article/exploitation-vs-forced-labour-what-can-we-learn-international-labour

Departamento del Estado. (s.f.). *Directory of Visa Categories*. U.S. Department of State. Recuperado de https://travel.state.gov/content/travel/en/us-visas/visa-information-resources/all-visa-categories.html

Departamento de Seguridad Nacional. (2023, 13 de enero). *DHS Announces Process Enhancements for Supporting Labor Enforcement Investigations*. U.S. Department of Homeland Security. Recuperado de https://www.dhs.gov/archive/news/2023/01/13/dhs-announces-process-enhancements-supporting-labor-enforcement-investigations

Departamento de Seguridad Nacional. (2024, 17 de enero). *DHS Helps Hold Exploitative Employers Accountable*. U.S. Department of Homeland Security. Recuperado de https://www.dhs.gov/archive/news/2024/01/17/dhs-helps-hold-exploitative-employers-accountable

Departamento de Seguridad Nacional. (2025b, 5 de marzo). *Operational and Support Components*. U.S. Department of Homeland Security. Recuperado de https://www.dhs.gov/operational-and-support-components

Departamento de Seguridad Nacional. (2025c, 23 de abril). *Alejandro Mayorkas, Secretary of Homeland Security, 2021-2025*. U.S. Department of Homeland Security. Recuperado de https://www.dhs.gov/alejandro-mayorkas

Departamento de Seguridad Nacional. (2025a, 27 de junio). *DHS Support of the Enforcement of Labor and Employment Laws*. U.S. Department of Homeland Security. Recuperado de https://www.dhs.gov/enforcement-labor-and-employment-laws

Departamento de Trabajo. (s.f.). *Combating Labor Exploitation and Human Trafficking.* U.S. Department of Labor. Recuperado de

https://www.dol.gov/agencies/oasp/resources/trafficking
Departamento de Trabajo (1921). *Annual Report of the Commissioner General of Immigration to the Secretary of Labor*. Washington Government Printing Office. Recuperado de https://babel.hathitrust.org/cgi/pt?id=uc1.31158002260726&seq=9&q1=34,922
Departamento de Trabajo (2004, 1 de enero). *OSH Act of 1970*. U.S. Department of Labor. Recuperado de https://www.osha.gov/laws-regs/oshact/completeoshact
Departamento de Trabajo - División de Horas y Salarios. (2025, 31 de julio). *State Minimum Wage Laws*. U.S. Department of Labor. Recuperado de https://www.dol.gov/agencies/whd/minimum-wage/state
"DHS Sign-On Letter." (2022, 17 de noviembre). National Immigration Law Center. Recuperado de https://www.nilc.org/wp-content/uploads/2022/11/DHS-Sign-On-Letter-Regarding-Prosecutorial-Discretion-Labor-Disputes-Nov-2022.pdf
Fernández Riquelme, S. (2017). Si las piedras hablaran. Metodología cualitativa de investigación en ciencias sociales. *La Razón Histórica, 37*, 4-30.
Fine, J. (2005, 13 de diciembre). *Worker Centers: Organizing communities at the edge of a dream*. Economic Policy Institute. Recuperado de https://www.epi.org/publication/bp159/
Fine, J. y Round, J. (2023, 28 de diciembre). Governing for Worker Power: Worker Centers Lead the Way on Labor Law Enforcement. *CUNY School of Labor and Urban Studies, 33*(1), 44-53. Recuperado de https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/10957960231220910
Fitzgerald, N. y Cormack, M. (s.f.). *The Role of Business in Society: An Agenda for Action*. Harvard University. Recuperado de https://www.hks.harvard.edu/sites/default/files/centers/mrcbg/programs/cri/files/report_12_CGI+Role+of+Business+in+Society+Report+FINAL+10-03-06.pdf
Flynn, M., Eggerth, D. y Jacobson Jr., C. (2015, 10 de septiembre). Undocumented Status as a Social Determinant of Occupational Safety and Health: The Workers' Perspective. *American Journal of Industrial Medicine, 58*(11), 1127-1137. Recuperado de https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC4632487/
FWD.US. (2021). *Pathways to Citizenship for Undocumented Immigrants*. FWD.US. Recuperado de https://www.fwd.us/news/pathway-to-citizenship/
Gammarano, R. (2019, 29 de octubre). *Work and employment are not synonyms*. International Labour Organization. Recuperado de https://ilostat.ilo.org/work-and-employment-are-not-synonyms/
Garcia, A. y Damiano Pearson, L. (2024, agosto). *Updates on the Department of Homeland Security's Recent Announcement on Extending Initial Grants of Deferred Action to Four Years*. Proyecto Nacional de Inmigración y Centro Nacional de Leyes Migratorias. Recuperado de https://nipnlg.org/sites/default/files/2024-08/2024_July-DALE.pdf
de Graauw, E. y Gleeson, S. (2016, abril). *An Institutional Examination of the Local Implementation of the DACA Program*. Baruch College, The City University of New York. Recuperado de https://ecommons.cornell.edu/server/api/core/bitstreams/28b6e605-1ddb-4af9-92f2-55dc6d00dcca/content
de Graauw, E. y Gleeson, S. (2020, 30 de diciembre). Labor Unions and Undocumented

Immigrants: Local Perspectives on Transversal Solidarity During DACA and DAPA. *Association for Critical Sociology, 47*(6), 941-955. Recuperado de https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0896920520980123

Guzmán Sánchez, R. (2023). *¿Inclusión para la integración? Poblaciones migrantes y en movilidad en cuidades latinoamericanas: un acercamiento a aspectos de gobernanza en programas sociales de atención/acogida de Ciudad de México y Santiago, Chile* [Tesis de maestría, El Colegio de la Frontera Norte]. Recuperado de https://posgrado.colef.mx/wp-content/uploads/2023/05/TESIS-Guzm%C3%A1n-S%C3%A1nchez-Rub%C3%A9n-MEMI.2021.pdf

Harrington, B. (2018, 10 de abril). *An Overview of Discretionary Reprieves from Removal: Deferred Action, DACA, TPS, and Others*. Congressional Research Service. Recuperado de https://tracreports.org/tracker/dynadata/2018_04/R45158.pdf

Hecker, J. y Kalpokas, N. (s.f.). *Guía definitiva de la investigación cualitativa, parte 2*: *Tratamiento de datos cualitativos*. ATLAS.ti. Recuperado de https://atlasti.com/es/guias/guia-investigacion-cualitativa-parte-2/codificacion-de-datos

Hyunhye Cho, E. y Smith, R. (2013, febrero). *Workers' Rights on ICE: How Immigration Reform can Stop Retaliation and Advance Labor Rights*. The National Employment Law Project. Recuperado de https://www.nelp.org/app/uploads/2015/02/workers-rights-on-ice-retaliation-report-california.pdf

Immigration and Ethnic History Society. (2019). *Bracero Agreement (1942-1964)*. The University of Texas at Austin: Department of History, College of Liberal Arts. Recuperado de https://immigrationhistory.org/item/bracero-agreement/

Iturrizaga, I. (2024). Enfrentando la exclusión: medidas para la inserción laboral de los inmigrantes. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 12*(3), 580-599. Recuperado de https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1483

Johnson, K. (2014). Theories of Immigration Law. *Arizona State Law Journal, 46*, 1211-1251. Recuperado de https://arizonastatelawjournal.org/wp-content/uploads/2015/08/Johnson_Final.pdf

Kaiser Family Foundation. (2025, 11 de febrero). *Key Facts on Deferred Action for Childhood Arrivals (DACA)*. Kaiser Family Foundation. Recuperado de https://www.kff.org/racial-equity-and-health-policy/key-facts-on-deferred-action-for-childhood-arrivals-daca/

Kansas, S. (1948). *U.S. Immigration Exclusion and Deportation and Citizenship of the United States of America* (3 ed). New York, United States: Matthew Bender Company Incorporated.

Kingdon, J. (2014). *Agendas, Alternatives, and Public Policies*. Pearson Education Limited. Recuperado de https://questanbridge.com/wp-content/uploads/2024/11/Agendas-Alternatives-and-Public-Policies.pdf

Koestler, F. (2015). *The History of the Bracero Program: Mexican Farm Labor in the U.S.* Texas State Historical Association. Recuperado de https://www.tshaonline.org/handbook/entries/bracero-program

Kolker, A. y Straut-Eppsteiner, H. (2022, 10 de agosto). *Unauthorized Immigrants: Frequently Asked Questions*. Congressional Research Service. Recuperado de

https://www.congress.gov/crs-product/R47218
Lassance, A. (2020, enero). What is a Policy and What is a Government Program? A Simple Question with No Clear Answer, Until Now. *SSRN Electronic Journal*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/347242488_What_Is_a_Policy_and_What_Is_a_Government_Program_A_Simple_Question_With_No_Clear_Answer_Until_Now
Lin, J. (2024, 23 de julio). *DALE: Working Towards a Just Future for All Workers*. National Immigration Project. Recuperado de https://nipnlg.org/news/dale-working-towards-just-future-all-workers
Lipsky, M. (2010). *Street Level Bureaucracy: Dilemmas of the Individual in Public Services - 30th Anniversary Edition*. Russell Sage Foundation.
Mármora, L. (2002). *Las políticas de migraciones internacionales*. Editorial Paidós y Organización Internacional para las Migraciones.
Mayorkas, A. (2021, 12 de octubre). *Worksite Enforcement: The Strategy to Protect the American Labor Market, the Conditions of the American Worksite, and the Dignity of the Individual*. U.S. Department of Homeland Security. Recuperado de https://www.dhs.gov/sites/default/files/publications/memo_from_secretary_mayorkas_on_worksite_enforcement.pdf
McCourt School of Public Policy – Georgetown University. (2024, 18 de diciembre). *What is Public Policy?* McCourt School of Public Policy. Recuperado de https://mccourt.georgetown.edu/news/what-is-public-policy/
McNicholas, C., Poydock, M., Mangundayao, I. y Sait, A. (2021, 15 de julio). *Civil monetary penalties for labor violations are woefully insufficient to protect workers* [Mensaje en un blog]. Economic Policy Institute. Recuperado de https://www.epi.org/blog/civil-monetary-penalties-for-labor-violations-are-woefully-insufficient-to-protect-workers/
McShane, J. (2025, 8 de junio). The ICE Policy that Set Off Chaos in LA. *Mother Jones*. Recuperado de https://www.motherjones.com/politics/2025/06/la-protest-ice-raid-trump-immigration-dhs-national-guard-workplace-raid/
Migration that Works. (2024, 24 de junio). *Comment in response to DHS/USCIS Doc. No. 89 FR 30388 Revision of a Currently Approved Collection: Biographic Information (for Deferred Action); OMB Control Number 1615-0008; Docket ID USCIS-2005-0024*. Regulations.gov. Recuperado de https://www.regulations.gov/comment/USCIS-2005-0024-0060
Morton, J. (2011, 17 de junio). *Prosecutorial Discretion: Certain Victims, Witnesses, and Plaintiffs*. U.S. Department of Homeland Security. Recuperado de https://www.ice.gov/doclib/foia/prosecutorial-discretion/certain-victims-witnesses-plaintiffs.pdf
National Immigrant Justice Center. (s.f.). *Know Your Rights: U Visa Bona Fide Determination*. National Immigrant Justice Center. Recuperado de https://immigrantjustice.org/for-immigrants/know-your-rights/u-visa-bona-fide-determination/
National Immigration Forum. (2016, 15 de abril). *Deferred Action Basics*. National Immigration Forum. Recuperado de

https://forumtogether.org/article/deferred-action-basics/
New York Times. (1917, 24 de mayo). Waives the Labor Law: Temporary Exemption for Mexican Laborers Needed in Southwest. *The New York Times Archive*. Recuperado de https://timesmachine.nytimes.com/timesmachine/1917/05/24/98249276.html?pageNumber=11
Novak, E., Kulig, T. y Doña-Reveco, C. (2021). *Human Trafficking and the T Visa Process: Insights from Legal Representatives Working with Victims from Latin America*. Office of Latino/Latin American Studies Report #15. University of Nebraska at Omaha. https://doi.org/10.32873/uno.dc.ollas.1016
Oficina de Estadísticas Laborales. (2024, 21 de mayo). *Foreign-born workers: Labor force characteristics*. U.S. Bureau of Labor Statistics. Recuperado de https://www.bls.gov/news.release/archives/forbrn_05212024.pdf
OpenSecrets. (s.f.). *Top contributors, federal election data for Joe Biden, 2020 cycle*. OpenSecrets. Recuperado de https://www.opensecrets.org/2020-presidential-race/joe-biden/contributors?id=N00001669
Organización Internacional para las Migraciones. (s.f.a.). *Drivers of international migration*. Recuperado de https://emm.iom.int/handbooks/global-context-international-migration/drivers-international-migration
Organización Internacional para las Migraciones. (s.f.b.). *Términos fundamentales sobre migración.* ONU Migración. Recuperado de https://www.iom.int/es/terminos-fundamentales-sobre-migracion
Proyecto Nacional de Inmigración y Centro Nacional de Leyes Migratorias. (2025, 17 de marzo). *What DALEros Should Know Under the Trump Administration*. National Immigration Project and National Immigration Law Center. Recuperado de https://www.nilc.org/resources/what-daleros-should-know-under-the-trump-administration/
Proyecto Nacional de Leyes Laborales. (s.f.). *About Us*. National Employment Law Project. Recuperado de https://www.nelp.org/about-us/
Regulations.gov. (s.f.). *Learn*. Regulations.gov. Recuperado de https://www.regulations.gov/learn
Reisler, M. (1976). *By the sweat of their brow: Mexican immigrant labor in the United States, 1900-1940*. Greenwood Press, Inc.
Requa-Trautz, B., Díaz, M., Mathias, A. y Lapointe, M. (2023, octubre). *Deferred Action Protections for Labor Enforcement: A Guide for Worker Advocates.* National Employment Law Project. Recuperado de https://www.nelp.org/app/uploads/2023/10/Deferred-Action-Protections-for-Labor-Enforcement-_-A-Guide-for-Worker-Advocates.pdf
Rinfret, S., Scheberle, D. y Pautz, M. (2021). *Public Policy: A Concise Introduction*. CQ Press. Recuperado de https://in.sagepub.com/sites/default/files/upm-assets/120142_book_item_120142.pdf
Rivchin, J. (2000). Building Power Among Low-Wage Immigrant Workers: Some Legal Considerations for Organizing Structures and Strategies. *N.Y.U. Review of Law & Social Change, 28*, 397-430. Recuperado de https://socialchangenyu.com/wp-content/uploads/2017/12/JULIE-YATES-RIVCHIN_RLSC_28.34.pdf

Rodríguez Chávez, E. (2025, marzo). *Comprensión de las políticas sobre migración Internacional* [presentación PowerPoint]. El Colegio de la Frontera Norte.

Rodríguez-Sánchez, J. (2023, 13 de noviembre). *An Economic Lifeline? How Remittances from the US Impact Mexico's Economy*. Baker Institute. Recuperado de https://www.bakerinstitute.org/research/economic-lifeline-how-remittances-us-impact-mexicos-economy

Rojas Huerta, A. (2025, mayo). *Enfoques de la investigación social: Métodos cuantitativos y cualitativos* [presentación PowerPoint]. El Colegio de la Frontera Norte.

Rosenblum, M. y Brick, K. (2011, agosto). *US Immigration Policy and Mexican / Central American Migration Flows: Then and Now*. The Regional Migration Study Group. Recuperado de https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/RMSG-regionalflows.pdf

Samers, M. (2001). "Here to Work": Undocumented Immigration in the United States and Europe. *SAIS Review, 21*(1), 131-145. Recuperado de https://muse.jhu.edu/pub/1/article/30534/summary

Samuels, J. (2022). *The Politics of Exclusion: Joining Multiple Streams Framework (MSF) and Social Construction Policy Design (SCPD) to Examine U.S. Immigration Policy* [Doctoral Dissertation, University of Idaho]. University of Idaho Library. Recuperado de https://verso.uidaho.edu/esploro/outputs/doctoral/The-Politics-of-Exclusion-Joining-Multiple/996638336801851

Schisgall, E. (2025, 17 de julio). USCIS Quietly Ends Program to Shield Workers Reporting Abuse. *Bloomberg Law*. Recuperado de https://news.bloomberglaw.com/daily-labor-report/uscis-quietly-ends-program-to-shield-workers-reporting-abuse

Servicio de Ciudadanía e Inmigración. (s.f.a.). *Agency Information Collection Activities; Revision of a Currently Approved Collection: Biographic Information (for Deferred Action).* Regulations.gov. Recuperado de https://www.federalregister.gov/documents/2025/05/29/2025-09616/agency-information-collection-activities-revision-of-a-currently-approved-collection-biographic

Servicio de Ciudadanía e Inmigración. (s.f.b). *Characteristics of T Nonimmigrant Status (T Visa) Applicants Fact Sheets*. U.S. Citizenship and Immigration Services. Recuperado de https://www.uscis.gov/sites/default/files/document/fact-sheets/Characteristics_of_T_Nonimmigrant_Status_TVisa_Applicants_FactSheet_FY08_FY22.pdf

Servicio de Ciudadanía e Inmigración. (2020, 27 de febrero). *What We Do*. U.S. Citizenship and Immigration Services. Recuperado de https://www.uscis.gov/about-us/mission-and-core-values/what-we-do

Servicio de Ciudadanía e Inmigración. (2025d, 24 de enero). *Consideration of Deferred Action for Childhood Arrivals (DACA)*. U.S. Citizenship and Immigration Services. Recuperado de https://www.uscis.gov/DACA

Servicio de Ciudadanía e Inmigración. (2025e, 10 de marzo). *I-918, Petition for U Nonimmigrant Status. U.S. Citizenship and Immigration Services*. Recuperado de https://www.uscis.gov/I-918

Servicio de Ciudadanía e Inmigración. (2025b, 15 de mayo). *Table of Changes*

- *Form G-325A, Biographic Information (for Deferred Action)*. Regulations.gov. Recuperado de https://www.regulations.gov/document/USCIS-2005-0024-0073

Servicio de Ciudadanía e Inmigración. (2025a, 16 de mayo). *Victims of Criminal Activity: U Nonimmigrant Status*. U.S. Citizenship and Immigration Services. Recuperado de https://www.uscis.gov/humanitarian/victims-of-criminal-activity-u-nonimmigrant-status

Servicio de Ciudadanía e Inmigración. (2025c, 16 de mayo). *Victims of Human Trafficking: T Nonimmigrant Status*. U.S. Citizenship and Immigration Services. Recuperado de https://www.uscis.gov/humanitarian/victims-of-human-trafficking-t-nonimmigrant-status

Servicio de Inmigración y Control de Aduanas. (2026, 30 de enero). *Enforcement and Removal Operations*. U.S. Immigration and Customs Enforcement. Recuperado de https://www.ice.gov/about-ice/ero

Singer, A., Svajlenka, N. y Wilson, J. (2015, junio). *Local Insights from DACA for Implementing Future Programs for Unauthorized Immigrants*. Brookings Metropolitan Policy Program. Recuperado de https://www.brookings.edu/articles/local-insights-from-daca-for-implementing-future-programs-for-unauthorized-immigrants/

Singh, M. (2025, 20 de septiembre). Immigrant rights activists braced for crackdown as Trump threatens to target 'leftwing' groups. *The Guardian*. Recuperado de https://www.theguardian.com/us-news/2025/sep/20/immigrant-rights-groups-trump-crackdown

Sivaprasad Wadhia, S. (2021, 19 de abril). *Understanding Prosecutorial Discretion in Immigration Policy and Recommendations for Moving Forward* [Mensaje en un blog]. American Constitution Society. Recuperado de https://www.acslaw.org/expertforum/understanding-prosecutorial-discretion-in-immigration-policy-and-recommendations-for-moving-forward/

Stabridis, O. (2025, junio). *Unidad 1: El diseño de investigación para la evaluación de políticas públicas* [presentación PowerPoint]. El Colegio de la Frontera Norte.

Tarrow, S. (1994). *El poder en movimiento: Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política*. Cambridge University Press.

Tenzek, K. (2017). Snowball Subject Recruitment. En M. Allen [Ed.], *The Sage Encyclopedia of Communication Research Methods*. (Vols. 1-4). Recuperado de https://methods.sagepub.com/ency/edvol/the-sage-encyclopedia-of-communication-research-methods/chpt/snowball-subject-recruitment#_=_

Trabajos con Justicia. (2025). *Our History*. Jobs with Justice. Recuperado de https://www.jwj.org/about-us/our-history

UC Berkeley Library. (2025, 18 de diciembre). *Public Policy: Getting Started.* The Regents of the University of California. Recuperado de https://guides.lib.berkeley.edu/Public-Policy

Valenzuela Jr., A., Theodore, N., Meléndez, E. y Gonzalez, A. (2006, enero). *On the Corner: Day Labor in the United States*. Labor & Employment Committee, National Lawyers Guild. Recuperado de https://search.issuelab.org/resource/on-the-corner-day-labor-in-the-united-states.html

Vrousalis, N. (2022). *Exploitation as Domination: What Makes Capitalism Unjust.* Oxford University Press. Recuperado de https://books.google.com/books?id=0sNHEQAAQBAJ&dq=capitalism+and+exploitation&lr=&source=gbs_navlinks_s

White, H. (2018). Theory-based systematic reviews. *Journal of Development Effectiveness, 10* (1)*,* 1-22. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/323590786_Theory-based_systematic_reviews

Wong, T., Rodriguez, I., Pliego, D., Fierro Ruiz, K., Mathema, S., Truong, T. y Barrientos-Ferrer, R. (2024). 2023 *Survey of DACA Recipients Highlights Economic Advancement, Continued Uncertainty amid Legal Limbo*. Center for American Progress. Recuperado de https://www.americanprogress.org/article/2023-survey-of-daca-recipients-highlights-economic-advancement-continued-uncertainty-amid-legal-limbo/

Workforce Matters. (2024, 28 de agosto). *DALE (Deferred Action for Labor Enforcement) Webinar.* [Video disponible en Vimeo]. DALE (Deferred Action for Labor Enforcement) Webinar en Vimeo. Recuperado de https://vimeo.com/1003689652?fl=pl&fe=sh

Yanik, M., Bansal, J., Garcia, A., Damiano Pearson, L. y Requa-Trautz, B. (2024, 4 de septiembre). *Practice Manual: Labor-Based Deferred Action*. National Immigration Law Center. Recuperado de https://media.nilc.org/wp-content/uploads/2023/03/2023_24March-labor-deferred-action-advisory-1.pdf

ANEXO 1: GUÍAS DE PREGUNTAS PARA LAS ENTREVISTAS

Nota: Como un recordatorio, estas entrevistas se llevaron a cabo de forma semiestructurada. Por eso, adapté la guía como fuera necesario durante cada entrevista (por ejemplo, indagando más sobre algún comentario, etc.).

Preguntas para abogados: Creación de la política e implementación a nivel nacional

1. Cuénteme un poco sobre su rol. ¿Cómo ha sido involucrado/a usted en DALE? | Tell me a bit about your role. How have you been involved in DALE? |

2. Desde su perspectiva, ¿cómo surgió el programa de DALE? | | From your perspective, how did DALE come about? |

3. Hay otras formas de alivio migratorio disponibles para algunas personas trabajadoras bajo circunstancias específicas, como la visa U y la visa T. Desde su perspectiva, ¿cómo se diferencia DALE? | There are other forms of migration relief available to some workers under specific circumstances, like the U visa and T visa. From your perspective, how does DALE stand out? |

4. Cuénteme sobre sus primeras impresiones después del primer anuncio sobre DALE. ¿Cuáles fueron esas impresiones? | Take me back to your first impressions after DALE was released. What were those impressions? |
    a. ¿Sus impresiones cambiaron a través del tiempo? | Did they change at all over time?

5. Cuéntenme un poco más sobre su rol en la implementación de DALE. | Tell me a bit more about what your role has looked like in DALE's implementation. |

6. Desde su perspectiva, ¿cuáles han sido algunos de los desafíos más grandes en la implementación de DALE a nivel nacional? | From your perspective, what have been some of the biggest challenges in implementing DALE on the national level?
    a. ¿Cómo ha respondido su organización a estos desafíos? | How has your organization responded to those challenges? |

7. ¿Usted ha abogado por cualquier cambio a DALE desde su inicio? | Have you advocated for any changes to DALE since it was released? |
    a. Si es así, ¿cuáles fueron estos cambios? | If so, what were those changes? |
    b. ¿Cuáles han sido los resultados de esa abogacía? | What has been the outcome of that advocacy? |

8. Mientras vemos hacia las futuras opciones de alivio migratorio para las personas trabajadoras inmigrantes en los Estados Unidos, ¿qué cree usted que podemos aprender de DALE? | As we look forward to future migration relief options for immigrant workers in the United States, what do you think that we can learn from DALE? |

9. ¿Hay algo más que usted le gustaría comentar que todavía no hemos discutido? | Is there anything that you'd like to share that we haven't talked about here? |

Preguntas para intermediarios - Implementación del programa a nivel local

1. Cuénteme un poco sobre su rol. ¿Cómo ha sido involucrado/a usted en DALE? | Tell me a bit about your role. How have you been involved in DALE? |

2. DALE se proponía como una herramienta para combatir las represalias migratorias. ¿Cómo ve usted las represalias migratorias en su trabajo? | DALE was proposed as a tool to combat immigration-related retaliation. How does this retaliation show up in the work that you do? |

3. Cuénteme sobre sus primeras impresiones después del primer anuncio sobre DALE. ¿Cuáles fueron esas impresiones? | Take me back to your first impressions after DALE was released. What were those impressions? |
    a. ¿Sus impresiones cambiaron a través del tiempo? | Did they change at all over time?

4. Cuénteme más sobre el trabajo que usted ha hecho para ayudar a las personas a solicitar DALE. | Tell me more about the work that you've done to help workers apply for DALE. |

5. ¿Cómo está relacionado su trabajo en DALE con otras áreas de trabajo dentro de su organización? | How has your work on DALE related to other areas of work in your organization? |

6. Desde su perspectiva, ¿diría que todas las personas que tienen una Declaración de Interés han podido acceder a la protección? | From your perspective, would you say that all the workers with a Statement of Interest have been able to access the protection? |
    a. Si no es así, ¿cuáles dirías que son algunas de las barreras principales? | If not, what would you say have been some of the main barriers? |

7. ¿Cuáles dificultades ha experimentado su organización para ayudar a las personas trabajadoras a solicitar la protección? | What challenges has your organization faced in helping workers apply for DALE?
    a. ¿Cómo se han abordado esos desafíos? | How have you addressed those challenges? |

8. Mientras vemos hacia las futuras opciones de alivio migratorio para las personas trabajadoras inmigrantes en los Estados Unidos, ¿qué cree usted que podemos aprender de DALE? | As we look forward to future migration relief options for immigrant workers in the United States, what do you think that we can learn from DALE? |

9. ¿Hay algo más que usted le gustaría comentar que todavía no hemos discutido? | Is there anything that you'd like to share that we haven't talked about here? |

ANEXO 2: FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Muchas gracias por su interés en participar en esta entrevista. Mi nombre es Lucy Thames y soy estudiante de la Maestría en Estudios de Migración Internacional del Colegio de la Frontera Norte. Este proyecto se enfoca en el programa de Acción Diferida para Cumplimiento Laboral (DALE, por sus siglas en inglés) en los años 2023 y 2024 en los Estados Unidos. Específicamente, el estudio tiene interés en explorar cómo DALE ha fortalecido los derechos de las personas trabajadoras inmigrantes en los Estados Unidos, y cuáles han sido algunos de los principales obstáculos a ese fortalecimiento.

Como parte de la investigación, se están llevando a cabo entrevistas con personas que han ayudado en la creación y la implementación del programa al nivel nacional y local. Esta entrevista durará entre 30 minutos y una hora, y las preguntas se centrarán en sus experiencias y reflexiones sobre DALE durante la creación, evolución e implementación del programa. Usted no tiene que responder a ninguna pregunta si prefiere no hacerlo. Si usted está de acuerdo, se grabará esta entrevista para facilitar el análisis, pero se eliminará la grabación después de la conclusión del proyecto y no se la compartirá con personas fuera del equipo de investigación.

Su participación en esta entrevista es voluntaria. Esto significa que usted puede decidir no participar ahora o puede decidir terminar la entrevista en cualquier momento, sin ninguna repercusión.

Se hará todo lo posible para mantener la información de la entrevista privada y no se compartirá la información personal de cualquier persona entrevistada en la tesis, como su nombre o su lugar de trabajo específico. Sin embargo, el riesgo más grande de participar en este estudio es que la información de las entrevistas se vuelva a ser pública mediante acciones adversas inesperadas, como ataques cibernéticos. Por eso, se le alienta a no compartir sus datos personales durante la grabación de la entrevista, incluyendo información sobre su estatus migratorio. Solo se usará su primer nombre durante la entrevista, o se puede acordar implementar algún alias si se prefiere.

Se reconoce también que estamos en un momento difícil sobre temas de migración en los Estados Unidos, y que esta entrevista lleva el riesgo de sacar a luz sentimientos fuertes sobre las políticas públicas migratorias y acciones actuales en los Estados Unidos. Usted tiene el derecho a tomar una pausa durante la entrevista para hacer lo que se necesita para cuidarse, o de nuevo, puede decidir parar la entrevista en cualquier momento si prefiere no continuar la conversación.

No hay ningún beneficio directo por participar en esta entrevista. Además, las personas que participan en esta entrevista no recibirán ninguna compensación. No obstante, se espera

que la investigación contribuirá a más conocimiento sobre DALE y que se preservarán los aprendizajes para ayudar en el diseño de otras políticas públicas migratorias para las personas trabajadoras inmigrantes en el futuro.

¿Tiene usted alguna pregunta sobre esta información?
¿Acepta que se grabe la entrevista? *Empezar grabación*
¿Está usted dispuesto/a a participar en esta entrevista?
Consentimiento verbal

Si usted tiene alguna duda o pregunta sobre esta investigación, por favor pónganse en contacto con la Dra. Hilda García Pérez, presidenta del Comité de Ética en Investigación de El Colegio de la Frontera Norte (CEI-COLEF) al correo electrónico mhgarciaperez@colef.mx o llame al teléfono +52 (631) 3143710. También, puede contactar a la Dra. Cirila Quintero Ramírez, la directora de esta tesis, a cquintero@colef.mx .

******

(Traducción al inglés)

Thank you very much for your interest in participating in this interview. My name is Lucy Thames and I am a master's student in International Migration Studies at El Colegio de la Frontera Norte. This project focuses on the program Deferred Action for Labor Enforcement, or DALE, in 2023 and 2024 in the United States. Specifically, the study is interested in exploring how DALE has strengthened the labor rights of immigrant workers in the United States and what some of the principal obstacles to that strengthening have been.

As part of the study, I am interviewing people who have assisted in the creation and implementation of the program at national and local levels. This interview will last between 30 minutes and one hour, and the questions will focus on your experiences and reflections about DALE during its creation, evolution and implementation. You do not have to respond to any question if you prefer not to answer. If you agree, I will record the interview to facilitate its analysis, but I will eliminate the recording at the end of the project and I will not share the recording with people outside of the research team.

Your participation in this interview is voluntary. This means that if you can decide not to participate now, or you can decide to stop the interview at any point, without any consequences.

I will do everything possible to keep the interview content private, and I will not share the personal information of any person interviewed in the thesis, like their name or their specific workplace. However, the largest risk in participating in this study is that the information shared in the interviews becomes public through unexpected adverse actions, such

as cyberattacks. For that reason, I encourage you not to share your personal information during the interview, including information about your immigration status. I will only use your first name during the interview, or we can implement an alias if you prefer.

I also recognize that we are in a difficult moment regarding migration themes in the United States, and this interview runs the risk of bringing up strong feelings related to current migration policies and actions in the United States. You have the right to take a pause during the interview in order to do what you need to take care of yourself, or again, you can choose to stop the interview at any time if you prefer not to continue the conversation.

There is no direct benefit to participating in this interview. Additionally, the people who participate in this interview will not receive any compensation. Still, it's hoped that this study can contribute to more knowledge about DALE and that the learnings can be preserved to support the design of other migration policies for immigrant workers in the future.

Do you have any questions about this information?
Do you consent to recording the interview? *Begin recording*
Do you consent to participating in this interview?
Verbal consent

If you have any questions about this study, please contact Dr. Hilda García Pérez, President of the Research Ethics Committee in El Colegio de la Frontera Norte (CEI-COLEF) at mhgarciaperez@colef.mx or call +52 (631) 3143710. You can also contact Dr. Cirila Quintero Ramírez, the director of this thesis, at cquintero@colef.mx.

SOBRE LA AUTORA

La autora de esta tesis, Lucy Thames, es licenciada en salud pública con una concentración en las políticas de salud. Ha colaborado con las comunidades inmigrantes en los Estados Unidos, especialmente en temas de derechos laborales, por casi una década. Actualmente, es estudiante de la Maestría en Estudios de Migración Internacional en El Colegio de la Frontera Norte, vive en Washington, D.C. y trabaja en una organización sin fines de lucro como una organizadora de justicia laboral.

Correo electrónico: slthames@gmail.com

© Todos los derechos reservados.

Forma de citar: Thames, L. (2026). "Luchas sociales, avances, retos y resiliencia en el programa de Acción Diferida para Cumplimiento Laboral en los Estados Unidos, 2023-2024." Tesis de Maestría en Estudios de Migración Internacional. El Colegio de la Frontera Norte, A.C. México. 113pp.

Nota metodológica: Se empleó Language Grammar Checker, una herramienta de inteligencia artificial, en la revisión gramatical de este documento y Lorca Editor para una revisión de estilo. Además, se utilizó la inteligencia artificial de ATLAS.ti para hacer la primera versión de las transcripciones de los archivos de audio de las entrevistas, aunque luego se aseguró que todo el contenido estuviera correcto.