



## **Derechos laborales de los trabajadores indocumentados**

### **¿Qué derechos legales tengo como trabajador indocumentado?**

Salvo contadas excepciones, los trabajadores indocumentados disfrutan de todos los derechos y recursos legales previstos tanto en la legislación federal como en la de California. (Las excepciones a esta regla general, principalmente en los ámbitos del seguro de desempleo y la organización sindical, se analizan más adelante).

### **¿Qué es la Acción Diferida para los Conflictos Laborales (DALE)?**

En enero de 2023, el Departamento de Seguridad Nacional de Estados Unidos (DHS, por sus siglas en inglés) anunció un proceso para permitir a determinados trabajadores inmigrantes solicitar un estatus legal temporal y autorización para trabajar en Estados Unidos. Este estatus temporal, denominado "Acción Diferida para el Cumplimiento de la Ley Laboral" (DALE, por sus siglas en inglés), pretende animar a los trabajadores a denunciar las prácticas ilegales de los empleadores sin temor a represalias, incluidas las amenazas de deportación. Aunque la DALE suele estar disponible para los trabajadores que han presentado denuncias laborales ante una agencia gubernamental federal, estatal o local, en algunos casos no es necesario presentar una denuncia.

El DALE, si se concede, es un compromiso del DHS para proteger a su beneficiario de la deportación durante cuatro años, con la posibilidad de renovar esa protección durante dos años más. Durante este tiempo, se considera que el beneficiario del DALE se encuentra legalmente en Estados Unidos y puede solicitar autorización de trabajo. Es importante entender, sin embargo, que el DALE es sólo una protección temporal que no ofrece ninguna vía hacia un estatus legal permanente en Estados Unidos.

Además, solicitar la DALE notifica al DHS que usted está en los Estados Unidos, con la posibilidad de que el DHS intente deportarle después de que expire su estatus legal – aunque el DHS ha declarado que ha tomado medidas para evitar que esto ocurra. Le recomendamos encarecidamente que hable con un abogado de inmigración antes de solicitar la DALE, especialmente si tiene antecedentes penales u órdenes de detención pendientes.

Para obtener más información sobre este beneficio de inmigración, incluida información sobre cómo solicitarlo, consulte nuestra hoja informativa **[Acción diferida para trabajadores no ciudadanos/indocumentados en conflictos laborales](#)**.

## **Como trabajador indocumentado, ¿cuáles son mis derechos en virtud de la legislación sobre salarios y horas de trabajo?**

**Por lo general, los trabajadores indocumentados tienen los mismos derechos salariales y de horarios que los demás trabajadores.** Por lo tanto, las mismas leyes federales y de California sobre salarios y horarios que se aplican a los trabajadores autorizados suelen aplicarse a las personas que trabajan sin estatus migratorio legal. Estas leyes establecen su derecho al salario mínimo, al pago de horas extraordinarias, a los descansos, a las propinas y a otras formas de remuneración. Por ejemplo, un empleador no puede negarse a pagarte diciendo que no deberías haber estado trabajando en primer lugar porque no tienes "papeles". (Pero si te han despedido porque tienes una reclamación salarial, no está tan claro que puedas recuperar los ingresos perdidos por el despido).

**Presentar una reclamación salarial:** Si decide presentar una reclamación salarial, puede hacerlo ante la División de Cumplimiento de Normas Laborales de California (también conocida como el "Comisionado Laboral") o ante el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Ninguno de estos organismos debe interrogarle sobre su situación migratoria ni denunciar su falta de situación si se revela de algún modo. También puede demandar a su empleador ante los tribunales.

Para más información, consulte nuestras Hojas Informativas sobre Salarios y Horarios.

## **Como trabajador indocumentado, ¿puedo recibir prestaciones de compensación por accidente laboral?**

**Sí.** Todos los trabajadores que se lesionan en el trabajo, *incluidos los indocumentados*, tienen derecho a prestaciones de compensación laboral en California para cubrir el coste del tratamiento médico y, en algunos casos, los salarios perdidos. Sin embargo, los empleados indocumentados pueden no tener derecho a algunas prestaciones de readaptación laboral. Además, si le han despedido porque tiene una reclamación de indemnización laboral, no está tan claro si puede recuperar los ingresos que perdió por haber sido despedido.

**Presentar una reclamación de indemnización por accidente de trabajo:** Si decide presentar una reclamación de indemnización por accidente de trabajo, debe ponerse en contacto con la empresa para obtener y presentar un formulario de reclamación. Si su empleador se niega a darle un formulario de reclamación, debe ponerse en contacto con la Junta de Apelaciones de Compensación de Trabajadores (WCAB). Si se aprueba su reclamación, puede tener derecho a gastos médicos razonables, prestaciones por incapacidad y prestaciones de rehabilitación.

Para más información, consulte nuestras hojas informativas sobre indemnización por accidentes laborales.

## **Como trabajador indocumentado, ¿cuáles son mis derechos en virtud de las leyes de salud y seguridad?**

**Las leyes de salud y seguridad protegen a todos los empleados independientemente de su estatus migratorio.** Por lo tanto, los trabajadores indocumentados tienen derecho a recibir información sobre sus derechos en materia de salud y seguridad. Tienen derecho a rechazar un trabajo inseguro si creen razonablemente que crearía un peligro real y aparente para ellos o sus compañeros de trabajo. También pueden presentar quejas sobre salud y seguridad ante la Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo de California (Cal/OSHA).

**Presentar una reclamación de salud y seguridad:** Si decide presentar una reclamación de salud y seguridad, debe ponerse en contacto con Cal/OSHA. La agencia investigará entonces las infracciones de salud y seguridad y su empleador puede verse obligado a poner fin a sus prácticas ilegales. Cal/OSHA no debe interrogarle sobre su situación migratoria ni denunciar su falta de situación si ésta se revela de algún modo.

## **Como trabajador indocumentado, ¿puedo organizarme o participar en un sindicato?**

**Sí.** La Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA) protege el derecho de la mayoría de los trabajadores, incluidos los indocumentados, a organizar un sindicato, elegir un sindicato y negociar colectivamente con los empresarios. También le permite participar en una "**actividad concertada**" para mejorar las condiciones de trabajo de todos los empleados, aunque todavía no haya sindicato. La acción concertada se produce cuando dos o más empleados actúan, con el conocimiento de su empleador, para mejorar las condiciones de trabajo en nombre de todos los empleados. También puede haber acción concertada si un solo empleado actúa en nombre de otros.

**Si usted es trabajador doméstico, trabajador agrícola o trabaja para el gobierno, no está cubierto por la NLRA. En California, sin embargo, los trabajadores agrícolas** tienen derecho a organizarse y participar en un sindicato independientemente de su estatus migratorio en virtud de la Ley de Relaciones Laborales Agrícolas de California.

Sin embargo, si su empleador infringe la NLRA tomando represalias contra usted por su actividad sindical o cometiendo otra práctica laboral ilegal, sus recursos se verán limitados por su condición de inmigrante. En particular, si fue despedido ilegalmente, no tendrá derecho a percibir "atrasos salariales" (salarios por el tiempo que estuvo desempleado a causa del despido). Tampoco podrá recuperar su empleo porque, como trabajador indocumentado, carece de autorización legal para trabajar.

**Presentar una reclamación por** actividad sindical: Si decide presentar una reclamación por actividad sindical, debe ponerse en contacto con la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB). La NLRB no debe interrogarle sobre su estatus migratorio, ni informar sobre su estatus migratorio si se revela de alguna manera.

Para más información sobre su derecho a organizar un sindicato, consulte nuestra hoja informativa **El derecho a organizarse y afiliarse a un sindicato**.

## **Como trabajador indocumentado, ¿puedo cobrar el seguro de desempleo?**

**No.** Para cobrar el seguro de desempleo, los trabajadores deben ser "capaces de trabajar" y estar "disponibles para trabajar". El Departamento de Desarrollo Laboral de California (EDD), la agencia que decide quién tiene derecho al seguro de desempleo, ha determinado que los trabajadores indocumentados no están "disponibles para trabajar" porque no cumplen los requisitos legales para trabajar. Por lo tanto, los trabajadores indocumentados normalmente no pueden cobrar el seguro de desempleo.

## Como trabajador indocumentado, ¿puedo cobrar el seguro de incapacidad del Estado?

**Sí.** El sistema del Seguro de Incapacidad del Estado de California (SDI) se financia con las cotizaciones de los empleados y está diseñado para proteger a los desempleados y discapacitados contra la pérdida de salario cuando no pueden realizar su trabajo habitual por enfermedad o lesión. Los empleados, incluidos los indocumentados, tienen derecho a beneficiarse del dinero que han aportado. Los trabajadores indocumentados que hayan sufrido una incapacidad no relacionada con el trabajo y que hayan cotizado al sistema estatal de incapacidad pueden tener derecho a recibir al menos la misma cantidad que aportaron al sistema.

Pensemos, por ejemplo, en una trabajadora indocumentada que pierde su empleo y se deprime demasiado para trabajar: No tiene derecho al Seguro de Desempleo porque es indocumentada. Pero puede tener derecho al SDI. (Tenga en cuenta que los trabajadores necesitan una prueba médica de su estado de salud para tener derecho al SDI).

Para determinar si ha cotizado al sistema, debe comprobar si le han descontado el seguro SDI de su recibo de salarios. Si le han pagado en metálico y no le han dado un recibo de sueldo, probablemente no tenga derecho al SDI porque es poco probable que le hayan hecho alguna deducción de su salario. A diferencia del seguro de desempleo, el trabajador no tiene que estar disponible para trabajar para percibir el SDI.

Para obtener instrucciones paso a paso sobre cómo solicitar estos beneficios, consulte nuestra **[Guía para trabajadores indocumentados para solicitar el Seguro de Discapacidad de California y el Permiso Familiar Pagado](#)**. En esa hoja informativa se explica que, aunque exista una solicitud en línea, los trabajadores indocumentados deben solicitar el SDI utilizando una solicitud en papel. El EDD no debe preguntarle sobre su estatus migratorio, ni informar de su falta de estatus si se revela de alguna manera.

## Como trabajador indocumentado, ¿puedo cobrar las prestaciones estatales del permiso familiar retribuido?

**Sí,** puede optar a un Permiso Familiar Remunerado (PFL) si falta al trabajo para cuidar a un familiar gravemente enfermo, que suele ascender al 60% o 70% de su salario durante un máximo de 6 semanas. Los padres también pueden recibir PFL para estrechar lazos con un nuevo hijo en su familia. Si trabaja en San Francisco, su empresa puede estar obligada a proporcionarle una compensación adicional, de hasta el 100% de su salario.

Como parte de su solicitud de PFL, necesitará que un proveedor de atención sanitaria o un funcionario sanitario local certifique el estado de salud de su familiar o tendrá que aportar pruebas de su relación con el niño (por ejemplo, un certificado de nacimiento o documentación de adopción).

Puede encontrar más información en la página web del EDD [haciendo clic aquí](#). Si trabaja en San Francisco, también puede encontrar más información sobre la Ordenanza de Permiso Parental Remunerado de San Francisco [haciendo clic aquí](#).

Para obtener instrucciones paso a paso sobre cómo solicitar estos beneficios, consulte nuestra [Guía para trabajadores indocumentados para solicitar el seguro de discapacidad de California y el permiso familiar remunerado](#). Esa hoja informativa explica que aunque una solicitud en línea está disponible, los trabajadores indocumentados deben solicitar PFL utilizando una solicitud en papel. El EDD no debe preguntarle acerca de su estatus migratorio, o reportar su falta de estatus si de alguna manera se revela.

## ¿Protegen las leyes contra la discriminación a los trabajadores indocumentados?

**Sí.** Según las leyes antidiscriminatorias federales y de California, aunque sea un trabajador indocumentado, su empleador no puede despedirlo, negarse a contratarlo, acosarlo ni tomar ninguna otra medida en su contra debido a su origen nacional (incluida su capacidad para hablar inglés), raza, color, sexo, embarazo, religión, edad o discapacidad, o (según la ley de California) por otras razones como su orientación sexual, identidad de género (incluida la condición de transgénero), estado civil, condición militar, condición médica, embarazo y creencias políticas. En el Código Laboral de California se recogen otras protecciones contra la discriminación, como las destinadas a las víctimas de delitos que testifican en juicios, a los empleados que se ausentan para ser miembros de un jurado y a las víctimas de violencia doméstica, agresión sexual y acoso. Pero si su empleador le despidió como parte de la discriminación, no está tan claro si puede recuperar los ingresos que perdió porque le despidieron, o si puede recuperar su puesto de trabajo.

**Presentar una reclamación:** Si decide presentar una reclamación por discriminación, debe ponerse en contacto con la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) de EE.UU. o con el Departamento de Derechos Civiles de California, dependiendo de la naturaleza de su reclamación. Si su reclamación prospera, es posible que su empleador tenga que poner fin a sus prácticas ilegales y usted pueda optar a una reparación, que posiblemente incluya determinados daños y perjuicios monetarios.

Para más información sobre sus derechos a no ser discriminado en el lugar de trabajo, consulte nuestra hoja informativa [Discriminación y acoso en el empleo](#).

## ¿Puede discriminarme mi responsable por ser indocumentado?

Los empresarios deben negarse a contratar o despedir a un trabajador indocumentado cuando sepan que no tiene autorización válida para trabajar. La ley federal prohíbe a los empresarios contratar o seguir contratando a sabiendas a trabajadores indocumentados. Por lo tanto, cuando se contrata a un empleado, su empleador está obligado a pedirle documentos que demuestren su identidad, así como su autorización para trabajar en EE.UU., y esos documentos deben "parecer razonablemente auténticos."

Si bien es cierto que, a veces, los empresarios despiden a los trabajadores con la excusa de que son indocumentados, cuando en realidad el motivo de su despido es otro. Por ejemplo, un empresario puede decir que despidió a alguien por falta de documentación porque no quiere admitir que la despidió por embarazo, ser latino o por quejarse de haber sufrido acoso sexual. En esos casos, como los trabajadores indocumentados siguen estando cubiertos por las leyes generales contra la discriminación laboral, el empresario sigue infringiendo la ley porque su verdadera razón para despedir al trabajador era ilegal.

Del mismo modo, su responsable no puede utilizar su situación de irregularidad migratoria como excusa para despedirle cuando denunció el impago de salarios, de una lesión laboral o porque intentó ayudar a organizar un sindicato en su lugar de trabajo. En esos casos, como los trabajadores indocumentados siguen estando amparados por leyes que prohíben a los empresarios tomar represalias contra los trabajadores que hacen valer sus derechos legales, el empresario sigue infringiendo la ley.

## Como trabajador indocumentado, ¿corro algún riesgo si decido presentar una demanda contra mi empresario?

**Sí.** Un riesgo al presentar una reclamación laboral como trabajador indocumentado es que su empleador *tome represalias* contra usted. Represalia significa que su empleador tome o amenace con tomar alguna medida en su contra o lo denuncie o amenace con denunciarlo al ICE ("Immigration and Customs Enforcement") porque usted presentó una reclamación contra el empleador. Sin embargo, estas represalias son ilegales, tanto en virtud de la legislación federal como de la de California. De hecho, los empleadores que toman represalias contra usted porque se quejó de sus condiciones de trabajo ilegales están infringiendo la ley por segunda vez.

Todos los trabajadores, documentados o indocumentados, que presenten una denuncia contra su empresa corren el riesgo de sufrir represalias. Dependiendo de la ley a la que se refiera su denuncia, puede presentar una demanda por represalias ante el organismo federal o californiano que administre la ley o presentar una demanda por represalias ante un tribunal.

Los trabajadores indocumentados se enfrentan a un riesgo aún mayor cuando sus empleadores toman represalias contra ellos denunciándolos al ICE. Aunque el empleador esté actuando ilegalmente si lo hace, en general el ICE puede hacer un seguimiento de la denuncia del empleador. Si el ICE hace un seguimiento, puede intentar detenerle o deportarle. Peor aún, si usted utilizó información o documentos falsos cuando solicitó su trabajo, puede ser acusado penalmente, multado, deportado y/o impedido de volver a vivir y trabajar en los EE.UU. Estas graves sanciones pueden aplicarse incluso si usted está casado con un ciudadano estadounidense, tiene hijos ciudadanos estadounidenses, o ha vivido en los EE.UU. durante muchos años.

Si está usted indocumentado, la decisión de presentar o no una denuncia contra su empleador sólo debe tomarse tras una reflexión muy detenida y después de obtener asesoramiento jurídico competente de abogados con conocimientos tanto de Derecho laboral como de Derecho de inmigración. Muchos trabajadores indocumentados, dadas las posibles consecuencias de ser denunciados a las autoridades de inmigración, o de que se revele su condición de indocumentados en el proceso judicial, optan comprensiblemente por no quejarse de sus condiciones de trabajo. Por otra parte, muchos trabajadores indocumentados han presentado demandas con éxito, especialmente con el apoyo de abogados o defensores competentes.

## **Si estoy pensando en presentar una demanda por discriminación, incapacidad estatal, indemnización de los trabajadores, trabajo, salud y seguridad, o salario, ¿qué debo hacer para protegerme?**

Antes de presentar una reclamación, debe llamar a la **Clínica de Derechos de los Trabajadores** o a una organización comunitaria de base jurídica que trabaje con inmigrantes indocumentados. Estas organizaciones tendrán, o sabrán de, defensores que puedan ayudarle adecuadamente en su decisión de presentar una demanda, y en la presentación de una demanda si decide hacerlo. Como se ha indicado anteriormente, antes de tomar la decisión de presentar una demanda, debe recibir asesoramiento jurídico competente de abogados expertos en Derecho laboral y Derecho de inmigración.

Dado que corre el riesgo de sufrir represalias por parte del empresario, debe tener en cuenta determinados factores a la hora de tomar la decisión de presentar una demanda. Entre ellas: si alguna vez ha recibido amenazas de su responsable; si su responsable sabe que es indocumentado; si su responsable ha denunciado o amenazado con denunciar a alguno de sus compañeros de trabajo que hiciera valer sus derechos o no estuviera de acuerdo con el responsable; y si cree que su responsable puede llegar a denunciarle.



En cualquier caso, nunca debe hablar de su situación de irregularidad migratoria en el trabajo ni llevar consigo documentos falsos. Además, debe buscar asesoramiento jurídico antes de revelar a nadie si sus documentos son falsos.

## **¿Qué derechos tengo si mi empresa me dice que la Administración de la Seguridad Social ha encontrado un problema con mi número de la Seguridad Social?**

En los últimos años, los empresarios han suspendido o despedido a trabajadores debido a la información recibida de la Administración de la Seguridad Social (SSA) de que existe un problema con su número de la Seguridad Social. A menudo, los empresarios confunden las cartas de "no coincidencia" de la SSA con información relativa a la situación migratoria del trabajador, aunque no digan nada al respecto.

Un empleador puede estar infringiendo la ley si utiliza la carta para amenazar a los trabajadores. Si su empleador le dice que la SSA se puso en contacto con él por un problema con su número de la Seguridad Social, puede ponerse en contacto con Legal Aid at Work o hablar con otros abogados laboristas, o con un abogado de inmigración, para que le ayuden a entender sus derechos antes de responder a su empleador.

## **¿Cómo pago mis impuestos sobre la renta si no tengo número de la Seguridad Social?**

Todos los trabajadores, incluidos los indocumentados, están obligados a declarar sus ingresos al Servicio de Impuestos Internos (IRS) federal y a la Junta Estatal de Impuestos de Franquicia (Franchise Tax Board). Aunque le paguen en efectivo, está obligado a declarar sus ingresos. Además, si no paga sus impuestos sobre la renta, pueden denegarle determinadas prestaciones que se pagan con sus impuestos (por ejemplo, el Seguro Estatal de Incapacidad). Además, los inmigrantes necesitan demostrar que han pagado impuestos para poder optar a muchas formas de ayuda y beneficios de inmigración para obtener el estatus de inmigrante legal.

Si no tiene un número de la Seguridad Social para declarar sus impuestos, y si no puede obtener uno porque está indocumentado, puede utilizar un Número de Identificación Personal del Contribuyente (ITIN) para declarar correctamente sus ingresos. El Servicio de Impuestos Internos puede expedir un ITIN a cualquier persona que obtenga ingresos en Estados Unidos pero no reúna los requisitos para recibir un número de la Seguridad Social. Como beneficio adicional, un ITIN puede ser utilizado para abrir una cuenta bancaria en ciertas instituciones financieras.

Los trabajadores nunca deben dar sus ITIN a sus empleadores. En su lugar, los trabajadores deben utilizar los ITIN para presentar sus propias declaraciones de impuestos directamente al IRS.

**Solicitar un ITIN:** Si desea solicitar un ITIN, póngase en contacto con el Servicio de Impuestos Internos y solicite el formulario W-7. También puede solicitar información sobre los "Agentes de Aceptación" que están autorizados por el IRS para ayudar a las personas a solicitar un ITIN. También puede pedir al IRS información sobre los "Agentes de Aceptación", que están autorizados por el IRS para ayudar a la gente a solicitar un ITIN. Normalmente, el IRS puede tramitar su solicitud en un plazo de 6 a 8 semanas, pero puede tardar hasta 12 semanas o más. El IRS debe mantener la confidencialidad de las declaraciones de impuestos que se presentan con los ITIN, lo que significa que no deben utilizarlos para entregar a las personas a las autoridades de inmigración. Sin embargo, ha habido algunos casos en los que inmigrantes que presentaron sus declaraciones de impuestos utilizando ITIN fueron puestos en conocimiento de las autoridades de inmigración.

## **Si trabajo en California y he cambiado mi número de la Seguridad Social, mi nombre o mi documento federal de autorización de empleo, ¿qué riesgos corro al actualizar esta información con mi empleador?**

Con arreglo a la legislación de California, los empresarios no pueden despedir, discriminar, tomar represalias ni adoptar ninguna medida adversa contra un empleado porque éste actualice o intente actualizar información personal basada en un cambio legal de nombre, número de la seguridad social o documento federal de autorización de empleo.

Si vive en California y tiene dificultades con su empleador cuando intenta actualizar su información, debe informarle de su derecho a actualizar dicha información. Consulte **este modelo de carta** que puede entregar a su empleador, en la que se explica que la actualización de los datos personales está protegida por la ley estatal.

Algunos ejemplos de conductas prohibidas a los empresarios son:

- Despedir a un empleado que intente actualizar su número de la Seguridad Social
- Degradar a un empleado que intenta facilitar al empresario su nuevo nombre
- Suspender a un empleado que intente actualizar su Documento de Autorización de Empleo

Si cree que su empleador ha hecho alguna de las cosas anteriores, puede presentar una queja ante la División de Normas Laborales y Cumplimiento de la Ley (Division of Labor Standards and Enforcement, DLSE). Para más información sobre cómo presentar una queja ante la DLSE, visite <http://www.dir.ca.gov/dlse/HowToFileDiscriminationComplaint.htm>. Su queja debe presentarse dentro de los **seis (6)** meses siguientes a la represalia de su empleador contra usted.

Para más información sobre este tema, consulte nuestra hoja informativa [Actualizar su número de la Seguridad Social con su empresa](#).

## **Soy indocumentado y he perdido mi trabajo o he sufrido otras dificultades a causa de la COVID-19. ¿Existe algún beneficio disponible para mí en California, a través de programas gubernamentales o de otro tipo?**

Durante el apogeo de la pandemia, varias organizaciones y fundaciones privadas crearon fondos de ayuda de emergencia para los trabajadores indocumentados. La mayoría de estos fondos se han agotado y ya no aceptan solicitudes. Un fondo de ayuda de emergencia que todavía puede estar aceptando solicitudes de trabajadores indocumentados es **UndocuFund**, sin embargo, el fondo sólo está disponible para los trabajadores en el condado de Sonoma, California. Póngase en contacto con UndocuFund para obtener más información.

Los trabajadores indocumentados también podrían tener derecho al Seguro de Incapacidad del Estado de California (SDI), a la Baja Familiar Remunerada (PFL), a la compensación de los trabajadores y/o **a los días de baja por enfermedad remunerados**. Encontrará más información sobre estos programas en otras preguntas y respuestas anteriores.

Para obtener más respuestas a preguntas relacionadas con tu trabajo y COVID-19, consulta nuestra [Hoja informativa COVID-19 + Mi trabajo \(en California\)](#).

**Esta hoja informativa pretende proporcionar información precisa y general sobre los derechos legales relacionados con el empleo en California. Sin embargo, debido a que las leyes y los procedimientos legales están sujetos a cambios frecuentes y a diferentes interpretaciones, Legal Aid At Work no puede garantizar que la información de esta hoja informativa esté actualizada ni se hace responsable del uso que se le dé. No confíe en esta información sin consultar a un abogado o a la agencia apropiada sobre sus derechos en su situación particular.**

Última actualización: Octubre 2024



**Legal Aid at Work**

180 Montgomery St, Suite 600, San Francisco, CA 94104

Phone: 415-864-8848