

La Violencia Intrafamiliar y el Empleo

Tiempo libre para obtener servicios con garantía de reincorporación al trabajo

S U S D E R E C H O S L E G A L E S

Las personas que sobreviven de la violencia intrafamiliar a menudo necesitan tomar un tiempo libre en el trabajo para recibir asistencia de un proveedor de servicios y pueden necesitar buscar refugio para librarse de la violencia. Bajo la Sección 230.1 del Código Laboral de California, que es parte de la “Ley de Permiso del Empleo para los Sobrevivientes de la Violencia Intrafamiliar”(Survivors of Domestic Violence Employment Leave Act), los empleados o empleadas que sobreviven a la violencia doméstica pueden tomar tiempo libre del trabajo para obtener dichos servicios.

1. ¿Quién puede tomar tiempo libre bajo esta ley?

Bajo la Sección 230.1 del Código Laboral de California, los empleados o empleadas que manifiesten ser sobrevivientes de la violencia intrafamiliar y que trabajen para empleadores que tengan 25 o más empleados pueden tener derecho bajo circunstancias específicas.

Para los fines de esta ley, “violencia intrafamiliar” o (“violencia doméstica”) se define como el abuso cometido contra:

- el o la cónyuge o ex cónyuge;
- la pareja conviviente registrada actual o anterior;
- el hijo del abusador;
- la persona con quien viva o haya vivido el abusador;
- la persona con quien el abusador tenga o haya tenido citas personales;
- la persona con quien el abusador haya tenido un hijo; o
- la persona que de otro modo tenga parentesco de consanguinidad con el abusador en ciertas circunstancias.

2. ¿Cuándo puede obtener tiempo libre del trabajo bajo la ley un sobreviviente de la violencia intrafamiliar?

El empleado o empleada que sobreviva a la violencia intrafamiliar puede tener derecho a un permiso del trabajo con la garantía de reincorporación al trabajo por una de las razones siguientes:

- Para obtener atención médica por lesiones causadas por la violencia intrafamiliar;
- Para obtener servicio de un refugio o programa de protección contra la violencia intrafamiliar, o centro de atención de crisis de la violencia sexual, causada por la violencia intrafamiliar;

- Para obtener orientación psicológica relacionada con una experiencia de violencia intrafamiliar; o
- Para participar en un plan de seguridad o tomar otras medidas para mejorar la seguridad frente a la violencia intrafamiliar en el futuro, incluyendo la reubicación temporal o permanente.

3. ¿Qué aviso deben dar los empleados a los empleadores para tomar este permiso con garantía de reincorporación al trabajo?

Un empleado o empleada debe dar a su empleador un aviso con una anticipación razonable sobre su intención de tomar tiempo libre, salvo que no sea posible dar un aviso anticipado. Por consiguiente, es mejor que el empleado o empleada le dé aviso al empleador a la brevedad posible acerca de una ausencia futura del trabajo.

Si la cita no es una que haya sido concertada, o el permiso se toma debido a una crisis o emergencia, el empleado o empleada podría estar obligado a proporcionar al empleador prueba por escrito de su situación como sobreviviente de la violencia intrafamiliar dentro de un plazo razonable después de ausentarse del trabajo. La prueba por escrito (o “**certificación**”), *que el empleador debe mantener en forma confidencial*, puede consistir en cualquiera de los siguientes:

- Una denuncia policial indicando que el empleado o empleada es un sobreviviente de la violencia intrafamiliar;
- Una providencia judicial que proteja o separe al empleado del agresor, u otra documentación de la corte o el fiscal en que conste la comparecencia del empleado en la corte; o
- Documentación de un profesional médico, defensor contra la violencia intrafamiliar, proveedor de cuidados de la salud, o consejero que el empleado o empleada ha recibido tratamiento por el abuso o los daños físicos o mentales ocasionados por la violencia intrafamiliar.

4. ¿Pueden los sobrevivientes de la violencia intrafamiliar ser pagados por este permiso con garantía de reincorporación al trabajo?

La Sección 230.1 del Código Laboral permite a los empleados usar las vacaciones pagadas, el permiso personal o tiempo libre compensatorio para este permiso.

5. ¿Pueden los sobrevivientes de la violencia intrafamiliar ser despedidos o degradados por tomar el permiso descrito bajo estas leyes?

No. Los empleadores están prohibidos de despedir, amenazar con el despido, degradación, suspensión, represalias o discriminación contra un empleado o empleada que sobreviva a la violencia intrafamiliar por tomar un permiso del trabajo por las razones anteriormente descritas.

6. ¿Qué pueden hacer los sobrevivientes de la violencia intrafamiliar si son despedidos o son víctimas de acosamiento por haber tomado este permiso?

Los empleados tienen derecho a reincorporarse a su trabajo y a recibir pago por los beneficios del trabajo y los salarios perdidos a causa de los actos ilegales de su empleador. También los empleadores cometen una infracción en caso de que se nieguen a volver a contratar, promocionar o, de otra manera, a reincorporar al empleado o ex empleado que tenga derecho a volver a ser contratado o a una promoción mediante un procedimiento de queja o una audiencia.

7. ¿Tienen los sobrevivientes de la violencia intrafamiliar otros derechos para tomar tiempo libre del trabajo?

Sí. La Sección 230 del Código Laboral de California le otorga a los sobrevivientes de la violencia intrafamiliar el derecho a testificar en audiencias de la corte y obtener amparo mediante una orden judicial de prohibición de determinada conducta. Esta ley se aplica a todos los empleados en California que sobrevivan a la violencia intrafamiliar, sin consideración de cuántos empleados trabajen para el empleador. (Por favor, vea la hoja informativa titulada “**Tiempo libre para ir a la corte con garantía de reincorporación al trabajo**” para más información.)

8. ¿Dónde obtiene un sobreviviente de la violencia intrafamiliar asistencia sobre sus derechos del empleo?

El empleado o empleada que sea objeto de despido, amenaza de terminación del empleo, degradación, suspensión o cualquier tipo de represalias o discriminación por su empleador por haber ejercitado dichos derechos puede presentar una queja ante el Comisionado Laboral (o Labor Commissioner en inglés) de la División del Departamento de Aplicación de Normas Laborales (Division of Labor Standards Enforcement). Las oficinas del Comisionado Laboral están ubicadas en toda California. Puede encontrar el número de la oficina del Comisionado Laboral más cercano a usted en las páginas de su directorio telefónico o en el Internet, en www.dir.ca.gov/dlse. Un empleado o empleada tiene un año desde la fecha de la terminación, degradación u otra forma de discriminación para presentar una queja ante el Comisionado Laboral.

El propósito de esta hoja es proveerle información general pero exacta con respecto a los derechos legales relacionados con el empleo en California. Pero como las leyes y los procedimientos legales son sujetos a cambios frecuentes y diferentes interpretaciones, el Employment Law Center no puede asegurarle que la información en esta hoja está actualizada ni hacerse responsable por cualquier uso que se le pueda dar. No se atenga a esta información sin consultar un abogado o la agencia apropiada sobre sus derechos legales en su situación particular.

Este proyecto fue respaldado por el subsidio No. 2005-WL-AX-0013, otorgado por la Oficina sobre la Violencia Contra la Mujer del Departamento de Justicia de los EE.UU. Las opiniones, resultados, conclusiones, y recomendaciones en esta publicación/programa/exposición son del autor(es) y no reflejan necesariamente el punto de vista del Departamento de Justicia, Oficina sobre la Violencia Contra la Mujer.

Para más información sobre sus derechos como trabajador, llame a:

El Proyecto de Violencia Doméstica y Empleo
(888) 864-8335 o (415) 593-0033

El Proyecto de Violencia Doméstica y Empleo es un proyecto de la Legal Aid Society - Employment Law Center (LAS-ELC), una organización sin fines de lucro que se enfoca en los derechos legales laborales de trabajadores de bajos recursos, y que provee información legal gratis sobre una variedad de problemas relacionados con el trabajo.