

La Violencia Intrafamiliar y el Empleo

7 hechos importantes acerca de sus derechos en el centro de trabajo

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

El conservar su empleo es una parte importante del plan de seguridad como sobreviviente de la violencia intrafamiliar. Esta hoja informativa describe algunos de sus derechos para tomar tiempo libre en el trabajo, las facilidades que sean razonables en el centro de trabajo, el entorno del trabajo libre de discriminación y hostigamiento, y las prestaciones del seguro de desempleo si usted deja su empleo. Estos derechos pueden ayudarle a conservar su empleo a la vez que cuida de usted y su familia.

1. Una terminación injusta del empleo no significa necesariamente que sea ilegal.

En general, los empleadores pueden dar por terminados a los empleados “a voluntad”, es decir en cualquier momento y por cualquier razón. Esta hoja informativa describe las excepciones al término “a voluntad”. También es ilegal que su empleador lo dé por terminado, tome represalias o lo discrimine a usted:

- En razón de la raza, sexo de la persona, color, nacionalidad de origen, religión, orientación sexual, identidad sexual, edad, incapacidad, embarazo, condición médica, lenguaje (o acento), o estado civil;
- En violación de un contrato expreso o “tácito” (si usted tiene una expectativa razonable de la continuidad del un empleo);
- En represalia por haber hecho valer usted sus propios derechos legales (tales como la presentación de una reclamación por salarios impagos); o
- Por haber reportado a su empleador a una agencia de gobierno o a la policía.

2. Usted tiene derecho a tomar tiempo libre en el empleo para ir a la corte con la garantía de reincorporarse al trabajo.

Usted tiene derecho a tomar tiempo libre en el empleo sin paga para cumplir con una orden de comparecencia judicial, testificar en un caso o ir a la corte para obtener una orden judicial temporal de prohibición de determinada conducta, orden judicial de prohibición de determinada conducta, o cualquier tipo de amparo judicial para protegerse a usted o su familia del abuso de la violencia intrafamiliar. Su empleador no puede despedirlo, tomar represalias o discriminar en contra de usted por tomar este tiempo libre en el trabajo. En general, usted está obligada a dar a su empleador un aviso anticipado de su necesidad de tomar tiempo libre en el trabajo. No obstante, si no puede dar dicho aviso anticipado, siempre estará protegida para tomar tiempo libre en el trabajo si usted prueba a su empleador que es sobreviviente de la violencia intrafamiliar.

3. Usted puede tener derecho a tomar tiempo libre en el trabajo para obtener servicios de prevención de la violencia intrafamiliar.

Si usted trabaja para un empleador que tengan 25 o más empleados, usted tiene derecho a tomar hasta 12 semanas de tiempo libre en el trabajo sin paga para obtener servicios médicos, servicios de un centro de prevención de la violencia intrafamiliar o de atención de crisis de la violencia/violación sexual, orientación o para participar en un plan de seguridad, incluyendo la permanencia en un refugio o mudarse. Su empleador no puede despedirla, tomar represalias o discriminar en contra de usted por tomar este tiempo libre en el trabajo. En general, usted está obligada a dar a su

empleador un aviso anticipado de su necesidad de tomar tiempo libre en el trabajo. No obstante, si no puede dar dicho aviso anticipado, siempre estará protegida para tomar tiempo libre en el trabajo si usted prueba a su empleador que es sobreviviente de la violencia intrafamiliar.

4. Usted puede ser elegible para ampararse en la ley de incapacidad y a que le den facilidades en el centro de trabajo

Si sufre de incapacidad física o mental que ha sido causada o agravada por la violencia intrafamiliar, usted puede tener derecho a trabajar en un centro de trabajo libre de hostigamiento o discriminación debido a su incapacidad y puede tener derecho a gozar de las facilidades que sean razonables para su incapacidad en el centro de trabajo, incluyendo un horario de trabajo reducido, un permiso de ausencia del trabajo o una transferencia a una posición vacante. Las facilidades que sean razonables y las disposiciones contra la discriminación brindadas por el Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda (California Fair Employment and Housing Act) se aplican a los empleadores que tengan 5 o más empleados, mientras que las disposiciones de prevención del hostigamiento se aplican a los empleadores que tengan uno o más empleados.

5. Muchos trabajadores pueden obtener 12 semanas de permiso médico sin paga con garantía de reincorporación al trabajo.

Bajo las leyes de permiso médico y familiar, usted puede tener derecho hasta 12 semanas de tiempo libre en el trabajo sin paga para cuidar de su hijo, padre o cónyuge o pareja conviviente registrada que padezca una “seria condición de salud”, o a cuidar de su propia “seria condición de salud”, tal como una condición que fuera causada o agravada por el abuso de la violencia intrafamiliar (o de “estar cerca” de un recién nacido, hijo adoptado o hijo de crianza sin ser adoptado legalmente). Su empleador debe mantener sus prestaciones de salud en caso que usted tenga derecho a las mismas y debe reincorporarla a su empleo o a una posición equivalente cuando retorne a trabajar. Para tener derecho:

- Su empleador debe tener 50 empleados dentro de un radio de 75 millas de su centro de trabajo;
- Usted debe haber tenido su empleo por lo menos durante un año; y
- Debe haber trabajado como mínimo 1,250 horas durante los previos 12 meses.

Sin consideración de si los trabajadores cumplen con las normas relacionadas con el tamaño del empleador o duración del empleo, los trabajadores que participen en el Programa del Seguro Estatal de Incapacidad (SDI – State Disability Insurance Program) tienen derecho a un máximo de seis semanas de paga parcial cada año mientras tomen tiempo libre en el trabajo para cuidar de su padre, hijo o cónyuge o pareja conviviente registrada enferma (o de estar cerca a su hijo recién nacido). Además, los empleados de California tienen derecho a usar la mitad del tiempo de su permiso por enfermedad anual para cuidar de un miembro de la familia “seriamente enfermo”.

6. Usted puede tener derecho a un seguro de desempleo si renuncia al empleo a causa de la violencia intrafamiliar.

En general, si usted renuncia al empleo no tendrá derecho al seguro de desempleo, salvo que sea por una “causa justificada”. Si renuncia al empleo para su protección o la de su familia del abuso de la violencia intrafamiliar, podrá tener una “causa justificada” para recibir las prestaciones. Para evitar ser descalificada, debe adoptar todas las medidas que sean razonables para resolver los problemas antes de renunciar al empleo. Notifique a su empleador de su situación y pida que la transfieran, le den un permiso de ausencia o le den facilidades. Si su empleador se niega o si estos cambios no atienden a su preocupación sobre su seguridad (es decir, debe huir inmediatamente), podría concluir que su única opción es renunciar al empleo.



7. ¿Dónde puedo obtener asistencia adicional o informarme más acerca de mis derechos?

Contacte al **Proyecto de Violencia Doméstica y Empleo** del Centro Legal del Empleo de la Legal Aid Society, llamando gratis al (888) 864-8335.

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.

6 0 0 H A R R I S O N S T R E E T S U I T E 1 2 0
S A N F R A N C I S C O , C A L I F O R N I A 9 4 1 0 7
T E L : 4 1 5 8 6 4 8 8 4 8 W W W . L A S - E L C . O R G



The Legal Aid Society
EMPLOYMENT LAW CENTER