

¿QUÉ
DERECHOS
TENGO
COMO
EMPLEADO?

OBTENGA
LOS DATOS
LEGALES
DE LA VIDA

¿Qué derechos tengo como empleado?

- 1 *¿Hay límites sobre lo que me puede preguntar un empleador en una entrevista de trabajo?*
- 2 *¿Puede un empleador pedirme que me someta a una prueba de drogas?*
- 3 *¿Tiene que tener mi empleador un buen motivo para disciplinarme o despedirme?*
- 4 *¿Es ilegal que mi empleador discrimine en contra de mí?*
- 5 *¿Son aplicables las leyes de empleo y trabajo a todos los trabajadores?*
- 6 *¿Cuáles son los requisitos de salario, pago de horas extra, descansos y vacaciones en California?*
- 7 *¿Puede mi empleador descontar cosas de mi cheque de sueldo?*
- 8 *¿Tengo derecho a recibir ayuda financiera si me lesiono en el trabajo o quedo discapacitado?*
- 9 *¿Tiene mi empleador que hacer modificaciones para mi discapacidad?*
- 10 *¿Qué es el acoso sexual?*
- 11 *¿Tengo derecho a tomar una licencia para cuidar a mi nuevo bebé o atender un problema médico serio?*
- 12 *¿Hay algo que pueda hacer sobre condiciones de trabajo peligrosas?*
- 13 *¿Me puedo afiliar a un sindicato?*
- 14 *¿Qué es el seguro de desempleo?*
- 15 *¿Puede mi empleador darme una mala referencia?*
- 16 *¿Son legales en California los acuerdos de no competir o de arbitraje?*
- 17 *¿Tengo derecho a ver mi archivo de personal?*
- 18 *¿Puedo continuar mis beneficios de atención de la salud después de que deje mi trabajo?*
- 19 *¿Cómo puedo encontrar a un abogado para que me represente?*

© 2004, 2008 The State Bar of California (Colegio de Abogados del Estado de California). Ninguna parte de este trabajo se puede reproducir, almacenar en un sistema de recuperación o transmitir por ningún medio sin permiso previo por escrito.

La Sociedad de Asistencia Legal - Centro de Leyes Sobre el Empleo desempeñaron un papel fundamental en la elaboración y revisión de este folleto. También colaboró la Sección de Derecho de Trabajo y Empleo del Colegio de Abogados del Estado de California.

1 ¿Hay límites sobre lo que me puede preguntar un empleador en una entrevista de trabajo?

Sí. En general, las preguntas que se hacen en las entrevistas de trabajo tienen que estar relacionadas a las destrezas y a los antecedentes necesarios para hacer el trabajo. Por ejemplo, normalmente un empleador no le puede preguntar su edad, su orientación sexual ni su afiliación religiosa, ni tampoco le puede preguntar si tiene o tuvo alguna vez una discapacidad. Sin embargo, el empleador sí le puede preguntar si puede desempeñar las funciones esenciales del trabajo con o sin una modificación razonable (vea el No. 4).

Además, los empleadores en general no le pueden preguntar si lo arrestaron alguna vez si el arresto no resultó en una condena, en una declaración de culpabilidad, en un veredicto o en una determinación de culpabilidad. Ni tampoco pueden obtener los datos de su arresto. Si un empleador se entera de que lo arrestaron anteriormente, normalmente no puede usar esa información para tomar decisiones sobre el empleo. Esta protección es aplicable a los que solicitan trabajo y a los empleados actuales que desean obtener un ascenso. (Hay excepciones para trabajadores como los agentes de policía y otros).

Un empleador le puede preguntar legalmente si alguna vez lo arrestaron y si todavía enfrenta un juicio por cargos penales relacionados a ese arresto. Y, por lo general, los empleadores le pueden preguntar si alguna vez lo *condenaron* de un delito. Sin embargo, aquí también hay excepciones. Por ejemplo, normalmente un empleador no le puede preguntar sobre una condena en la que los datos fueron sellados o sobre una condena de marihuana que ocurrió hace más de dos años.

2 ¿Puede un empleador pedirme que me someta a una prueba de drogas?

Si usted está solicitando un empleo, sí. Por el otro lado, si usted ya es empleado, normalmente su empleador tiene que tener un *interés legítimo* o *importante* en requerir la prueba de drogas, tal como una sospecha razonable de que usted está usando drogas. Si su trabajo conlleva ciertos asuntos de

seguridad, como por ejemplo manejar un autobús de pasajeros, su empleador tiene más derechos para hacerle pruebas de drogas, incluso sin avisarle con anterioridad.

3 ¿Tiene que tener mi empleador un buen motivo para disciplinarme o despedirme?

Normalmente no. No hay ninguna ley que diga que los empleados tienen derecho a que se los trate con “justicia” en el lugar de trabajo. En California, como en la mayoría de los otros estados, la ley permite que los empleadores disciplinen (suspendan o bajen de categoría, por ejemplo) o despidan a sus trabajadores *a voluntad* o, en otras palabras, sin necesidad de tener ni explicar el motivo. Sin embargo, esta regla tiene excepciones significativas. Por ejemplo, por lo general su empleador no lo puede disciplinar ni despedir por motivos de su edad, raza o ciertas características personales determinadas (vea el No. 4). Esos actos se considerarían como discriminación ilegal y, en la mayoría de los casos, no lo pueden despedir ni disciplinar por informar o presentar una queja sobre su empleador a los agentes de la ley, a una entidad gubernamental o a su propio empleador acerca de actividades ilícitas o violaciones de seguridad en el trabajo, realizadas por su empleador. Ni tampoco pueden tomar represalias en su contra por haber perdido tiempo de trabajo para servir como jurado. Esos despidos se considerarían como violaciones de la *política pública*.

Otra excepción de la regla del trabajo a voluntad podría ser aplicable si lo despidieran de un empleo poco después de haber dejado otro o de haberse mudado a otra localidad porque un empleador le ofreció un empleo nuevo. Esa excepción podría ser aplicable si el nuevo empleador sabía o debería haber sabido que la oferta de trabajo no era seria — o “real” — cuando le hizo esa oferta.

O usted puede tener un contrato que diga que sólo lo pueden despedir por una *causa justa* o buena. Si su clasificación de empleo está cubierta por un contrato entre un sindicato y un empleador (*acuerdo de negociación colectiva*), es probable que ese contrato contenga una disposición de causa justa. Póngase en contacto con el representante del sindicato para que le ayude.

Incluso sin un contrato oral o escrito, usted puede

tener un *contrato implícito* que prohíba que su empleador lo despidiera sin una buena causa. Para determinar si hay un contrato implícito la corte consideraría factores tales como: el tiempo que usted tuvo ese empleo, las alabanzas y los ascensos, las evaluaciones de desempeño en el trabajo, las garantías de empleo continuo, si las hay (una promesa de seguridad permanente de empleo, por ejemplo) y los manuales del empleado y las normas del empleador. No hay criterios fijos para establecer un contrato implícito; la corte simplemente examinaría todas las circunstancias. Su empleador tiene que basar todos los despidos con buena causa (como una cesantía, también llamado descanso) en factores económicos o en desempeño deficiente en el trabajo. Si hubo una violación de su contrato es posible que usted tenga motivos para presentar una demanda.

4 ¿Es ilegal que mi empleador discrimine en contra de mí?

Normalmente su empleador no lo puede despedir ni discriminar en su contra a causa de ciertas características personales. La ley prohíbe específicamente que los que emplean a cinco empleados o más traten a sus empleados de manera injusta a causa de su raza, sexo, color, origen nacional, edad, religión, discapacidad, estado civil, condición médica, orientación sexual o identidad de género. Por ejemplo, probablemente no la podrán despedir sólo porque es mujer, ni tampoco puede un empleador discriminar en su contra porque está embarazada. Además, hay algunas leyes locales que prohíben ciertos tipos de discriminación, por ejemplo discriminación contra personas con exceso de peso, que no están cubiertos por las leyes federales o estatales.

En California muchas de estas protecciones aplicables a los empleados figuran en la Ley de Empleo y Vivienda Equitativos de California (*California Fair Employment and Housing Act*, FEHA). En la jurisprudencia federal hay diversas leyes en diferentes estatutos, como el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (*Title VII of the Civil Rights Act of 1964*), la Ley sobre Discriminación por la Edad en el Empleo (*Age Discrimination in Employment Act*, ADEA), la Ley de Salarios Equitativos y la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (*Americans with Disabilities Act*, ADA).

El Departamento de Empleo y Vivienda

Equitativos (*Department of Fair Employment and Housing*, DFEH) y la Comisión Federal para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (*Equal Employment Opportunity Commission*, EEOC) investigan los reclamos de discriminación relacionada al empleo. Si sufrió discriminación en el empleo y no puede resolver la situación con su empleador puede presentar una queja formal en cualquiera de estas dos entidades. ***De hecho, no puede presentar una demanda sin haber presentado un reclamo primero en una de estas entidades.*** Los reclamos se tienen que presentar ante el DFEH dentro del año de haber ocurrido el evento discriminatorio. Los reclamos se deben presentar ante la EEOC dentro de los 300 días de haber ocurrido el evento discriminatorio. (Es necesario presentar el reclamo en una sola de estas entidades, no en ambas).

Si ni el DFEH ni la EEOC resuelven su caso, debe recibir una carta llamada *Derecho a demandar (Right to Sue)*. Antes de presentar una demanda, tiene que tener o haber pedido esa carta. Muy rara vez, el DFEH o la EEOC hacen ellos mismos la demanda de discriminación en su contra. Es recomendable que consulte a un abogado *antes* de presentar un reclamo de discriminación ante el DFEH o la EEOC. (Vea el No. 19). Esto se debe a que sus declaraciones iniciales al DFEH o a la EEOC podrían limitar lo que le permitirían reclamar en cualquier demanda futura.

Finalmente, si evitó informar sobre discriminación ilegal o presentar un reclamo ante el DFEH o la EEOC por temor a las represalias, debe tener presente que tanto la ley estatal como la federal prohíben que los empleadores despidan o tomen algún otro tipo de represalia contra un empleado que se queja de discriminación. Si reclama represalias verifique que ello figure específicamente en el formulario que la entidad prepare en su nombre.

Para obtener más información póngase en contacto con o visite los sitios web de la EEOC y del DFEH. (Vea la lista de recursos en la parte de atrás de este folleto). También puede ponerse en contacto con un abogado.

5 ¿Son aplicables las leyes de empleo y trabajo a todos los trabajadores?

No. El hecho de que una ley de empleo o trabajo sea aplicable a un trabajador depende primero de si el trabajador es un *empleado* o un *contratista independiente*.

Por lo general, las leyes de empleo *no* cubren a los contratistas independientes. Diversos factores pueden determinar si un trabajador es un empleado o un contratista independiente. Por ejemplo, un trabajador que controla sus propios métodos y medios de trabajo, compra sus propios materiales y le pagan por trabajo (en lugar de por hora) tiene una mayor probabilidad de ser un contratista independiente. Según la ley de California, lo que determina su condición de empleado o de contratista independiente es lo que usted *hace*, no el título de su trabajo, incluso si acuerda por escrito que es uno o el otro.

En la mayoría de los casos las protecciones de las leyes de empleo también son aplicables a los trabajadores indocumentados. Por ejemplo, los empleadores tienen prohibido pagar a los trabajadores indocumentados menos que el salario mínimo. Si los trabajadores presentan un reclamo por falta de pago de salario los empleadores también tienen prohibido informar a las autoridades federales de inmigración como represalia contra los trabajadores.

Diversas leyes y reglamentaciones federales y estatales proporcionan protecciones legales a los empleados. Algunas de estas leyes incluyen:

- Ley de Empleo y Vivienda Equitativos de California
- Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964
- Ley sobre Discriminación por la Edad en el Empleo
- Ley de Igualdad de Salarios (*Equal Pay Act, EPA*)
- Ley de Estadounidenses con Discapacidades
- Ley de Normas Justas de Trabajo (*Fair Labor Standards Act, FLSA*)
- Órdenes Salariales de California (*California Wage Orders*)
- Código Laboral de California (*California Labor Code*)
- Código de Seguro de Desempleo (*Unemployment Insurance Code*)

- Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de California (*California Occupational Safety and Health Act, Cal/OSHA*)
- Ley de Licencia Remunerada para Cuidar a un Familiar (*Paid Family Care Leave Act*) de California
- Ley de Licencia Familiar y Médica (*The Family and Medical Leave Act, FMLA*)
- Leyes de Compensación para Trabajadores Lesionados (*Workers' Compensation laws*)

Las leyes que anteceden y sus protecciones no son aplicables a todos los empleadores y empleados. Por ejemplo, puede ser que ciertas leyes no sean aplicables si su empleador sólo tiene pocos empleados, mientras que otras leyes son aplicables aunque haya un solo empleado. Si una ley de empleo específica tiene que ver con usted, o no, también depende de quién es su empleador. Por ejemplo, los empleados del gobierno están amparados por algunas leyes, pero no por otras.

Si le parece que su empleador lo está tratando de manera ilegal es recomendable que consulte a un abogado para determinar si —y de qué manera— pueden ser aplicables una o más de estas leyes a su situación específica.

6 *¿Cuáles son los requisitos de salario, pago de horas extra, descansos y vacaciones en California?*

Por lo general, le tienen que pagar por lo menos el salario mínimo de California (\$8 por hora en 2008) por todo el trabajo que haga para su empleador, incluso si trabajó “sin registrar el tiempo” o “como voluntario,” trabajó en su casa o trabajó sin aprobación. Y si le pagan por comisión o por pieza en lugar de por hora, por lo general su empleador le tiene que pagar al menos una cantidad equivalente al salario mínimo.

Se le tiene que pagar horas extra (una vez y media su salario habitual por cada hora o fracción de hora que trabaje en exceso de ocho horas en un día o en exceso de 40 horas en una semana, y tiempo doble por cada hora que trabaje en exceso de 12 horas en un día), excepto si está *exento* del pago de horas extra. Además, la mayoría de los trabajadores tienen derecho a un

descanso pagado de 10 minutos cada cuatro horas y a un descanso no remunerado de 30 minutos para comer cada cinco horas. Y por lo general su empleador debe mantener —y guardar por tres años— un registro diario de sus horas de trabajo.

Contrario a la creencia popular, la ley estatal no requiere que su empleador le proporcione vacaciones, días festivos ni licencias por enfermedad. Y si acaso *sí* le proporcionan vacaciones, su empleador puede establecer normas sobre cuándo puede —y no puede— tomarlas. Si se las proporcionan, el tiempo que no usó para vacaciones se debe tratar como salario y se tiene que incluir en su cheque de sueldo final cuando deje un trabajo.

Las licencias por enfermedad se tratan de otra manera. Usted *no tiene* derecho legal a que le paguen el tiempo que no haya usado de esta licencia cuando finalice su empleo. Sin embargo, por lo general, *sí* puede usar hasta la mitad de su licencia por enfermedad cuando cuida a un hijo, un padre o un cónyuge enfermos. Si necesita estar ausente por más tiempo es posible que pueda tomar una licencia familiar médica sin goce de sueldo. Tanto la Ley de Derechos Familiares de California (*California Family Rights Act, CFRA*) como la Ley Federal de Licencia Familiar y Médica (FMLA) proporcionan esta opción en ciertas circunstancias. También es posible que califique para una licencia de hasta seis semanas *con goce de sueldo parcial* para cuidar a un hijo, un cónyuge, un padre o una pareja doméstica seriamente enfermos o para crear un lazo con un hijo recién nacido, adoptado o de crianza de conformidad con la Ley de Licencia Remunerada para Cuidar a un Familiar de California. (Vea el No. 11).

Finalmente, si avisa con más de 72 horas antes de renunciar a su trabajo, le tienen que dar todo su sueldo por pagar antes de que se vaya. Si lo despiden o dejan cesante, le tienen que dar el pago completo en el momento del despido o la cesantía. En ambos casos toda demora podría darle derecho a un pago de sanción.

Recuerde que estas reglas no son aplicables a todos. Por ejemplo, los empleadores no siempre tienen que pagar el salario mínimo a los menores de edad o a los aprendices.

Si cree que su empleador está violando alguna de estas leyes y la violación no involucra una interpretación de un acuerdo de negociación colectiva (a veces conocido como “contrato sindical”), puede presentar un reclamo en la *oficina de reclamos salariales* en la División local de ejecución de normas laborales (*Division of Labor*

Standards Enforcement, DLSE, también conocido como “Comisionado de Trabajo”). O puede presentar una demanda en la corte. Si gana su reclamo de la DLSE, su empleador tendrá 10 días para pagarle, o quedará registrada como un fallo judicial.

7 ¿Puede mi empleador descontar cosas de mi cheque de sueldo?

En la mayoría de los casos, no. Sin embargo, su empleador puede descontar fondos correspondientes a:

- cuotas sindicales o retención de impuestos;
- daños sufridos por su deshonestidad, mala conducta intencional o descuido flagrante; o
- descuentos específicos que usted autorizó anteriormente por escrito para ser realizados por su empleador.

Además, se puede descontar del sueldo alimentación y vivienda que, por acuerdo previo, sean parte de su salario. Y, en ciertas condiciones, un empleador puede contrarrestar pagos de salario mínimo al proporcionarle alimentación y vivienda. Sin embargo, su empleador no puede *requerir* que usted pague su alimentación o vivienda con su trabajo. Y si tiene que comprar herramientas o un uniforme especial para su trabajo, su empleador normalmente tiene que darle un reembolso.

Finalmente, incluso si le debe dinero a su empleador, él o ella *no* le puede descontar la deuda de su cheque final toda a la vez. En lugar de ello su empleador lo puede demandar en una corte de reclamos menores o en una corte superior para que le devuelva el dinero.

8 ¿Tengo derecho a recibir ayuda financiera si me lesiono en el trabajo o quedo discapacitado?

Probablemente. Si se lesiona *en el trabajo* mientras desempeña sus obligaciones laborales en California será elegible para beneficios del Programa de Seguro de Compensación para Trabajadores Lesionados (*Workers' Compensation Insurance Program*). Sin embargo, si ya no puede hacer su trabajo normal a

causa de una enfermedad, una lesión o un problema que causa que esté discapacitado (mental o físicamente), pero que *no está directamente relacionado a su empleo*, es posible que sea elegible para beneficios del Seguro de Discapacidad del Estado de California (*California State Disability Insurance, SDI*), del Seguro Social federal o de algún plan de seguro de discapacidad.

Lesiones en el trabajo:

Por ley, todos los empleadores tienen que tener seguro de compensación para trabajadores. Si se lesiona en el trabajo, por lo general es el único recurso que usted tiene para recibir ayuda. Generalmente no puede demandar a su empleador en la corte en lo civil por lesiones sufridas en el trabajo, excepto si su empleador no tiene seguro de compensación para trabajadores. En esos casos usted puede demandar a su empleador en la corte en lo civil, y también pedir beneficios provisionales y permanentes al Fondo de Empleadores No Asegurados (*Uninsured Employers Fund, UEF*) de California.

Los empleados que se lesionan *en el trabajo* por lo general tienen derecho a algunos beneficios de compensación para trabajadores lesionados independientemente de cómo ocurrió la lesión. Por ejemplo, puede haber sido lesionado por una pieza de una máquina pesada. O se puede haber lesionado en un accidente automovilístico mientras viajaba de una reunión de trabajo a otra. Mediante este sistema de compensación para trabajadores lesionados *sin culpa* un trabajador lesionado o discapacitado podría ser elegible para beneficios médicos razonables, pagos temporales y permanentes por discapacidad, beneficios por muerte, una pensión de por vida o un vale de capacitación vocacional por desplazamiento, dependiendo de la índole de la lesión y de otros factores.

Sus beneficios pueden verse reducidos si se lesionó en un accidente causado por *su propia mala conducta grave e intencional*. O, si su empleador lo puso *a sabiendas* en una situación peligrosa que condujo a la lesión es posible que pueda obtener beneficios 50 por ciento más elevados. Y si su empleador se niega a pagarle sus beneficios es posible que también tenga derecho a pagos de penalización.

Para solicitar los beneficios de compensación para trabajadores lesionados simplemente notíqueselo a su empleador lo antes posible — por escrito — pero antes de

los 30 días de haberse lesionado. Su empleador le tiene que dar un formulario de reclamo, a menudo llamado *formulario DWC-1*, dentro de las 24 horas a partir del momento en que su empleador se entere de su lesión. Usted tiene que completar y entregar el formulario de reclamo a su empleador dentro del año a partir de la fecha de su lesión. Después de que usted haya llenado el formulario, su empleador lo tiene que enviar a la agencia de seguros. (Recuerde que hay límites de tiempo aplicables a todas las etapas de este proceso).

Si su empleador niega responsabilidad presente una *Solicitud de adjudicación de reclamo (Application for Adjudication of Claim)* ante la Junta de Apelación de Compensación para Trabajadores Lesionados. Las opiniones y exámenes médicos son fundamentales en esta etapa del proceso. O, es posible que su caso pase a juicio ante un juez de la Junta de Apelación de Compensación para Trabajadores Lesionados.

Es recomendable que considere contratar a un abogado especializado en compensación para trabajadores lesionados (vea el No. 19), especialmente si su lesión le produce una discapacidad grave o si su empleador no lo está tratando de manera justa. Los abogados de compensación para trabajadores lesionados no le pueden cobrar sus honorarios por adelantado. En lugar de ello, el juez de la Junta de Apelación de Compensación para Trabajadores Lesionados adjudicará a su abogado aproximadamente el 12 a 15 por ciento de su laudo por discapacidad permanente.

Lesiones no relacionadas con el trabajo:

Es posible que los trabajadores que se lesionan de alguna manera que no tiene que ver con su trabajo tengan derecho a pagos de conformidad con el programa de SDI del estado, el programa federal del Seguro Social o una póliza de seguros por discapacidad. El programa de SDI cubre una amplia gama de discapacidades, incluyendo, por ejemplo, la inhabilidad de trabajar por alcoholismo agudo, una enfermedad contagiosa o un embarazo.

Es posible que sea elegible para beneficios del SDI si cumple todos los siguientes criterios:

- Está desempleado y discapacitado.
- Estaba trabajando cuando quedó discapacitado.

- No puede hacer su trabajo normal a causa de una enfermedad o lesión.
- Trabajaba en un empleo *cubierto*.
- Tiene una certificación de un médico que apoya lo que usted dice.

9 ¿Tiene mi empleador que hacer modificaciones para mi discapacidad?

Depende del tamaño de la empresa en que trabaja, de la índole de su trabajo y de su discapacidad. En primer lugar, su empleador tiene que emplear por lo menos a cinco personas para estar cubierto por las leyes de discapacidad. Después, usted tiene que estar *cualificado* para desempeñar las *funciones esenciales* de su trabajo y poder hacerlo con o sin una *modificación razonable*. Usted tiene que cumplir con las normas de capacitación y producción de su empleador y no puede padecer de ningún problema que ponga a usted o a otros en peligro significativo.

Según la ley de California su empleador sólo tiene que hacer modificaciones para su discapacidad si usted tiene un impedimento físico o mental que *limita* una o más de las actividades importantes de la vida. Una modificación razonable podría ser, por ejemplo, hacer cambios en su horario de trabajo, modificar su equipo, mejorar el acceso al lugar en que trabaja o proporcionarle un lector para que le ayude.

Sin embargo, la ley sólo puede requerir modificaciones razonables si los cambios en el lugar de trabajo no son demasiado difíciles o costosos en relación con el tamaño y los recursos de la empresa. En otras palabras, es posible que su empleador no tenga que proporcionarle una modificación razonable si ello creara una “dificultad excesiva” para la empresa.

Si le parece que tiene derecho a alguna modificación y no puede llegar a un arreglo con su empleador, puede comunicarse con el DFEH, la EEOC o con un abogado. Para obtener información sobre recursos vea la lista en la última página de este folleto.

10 ¿Qué es el acoso sexual?

El acoso sexual es un tipo de discriminación ilegal. Por lo general, es conducta sexual indeseada por parte de un supervisor, compañero(a) de trabajo o

cliente. Esa conducta puede ser comentarios de índole sexual, presión para que se otorguen favores sexuales, tocar de manera indebida o incluso un ataque sexual. O puede ser que un empleado sujete a otro a chistes sexuales indeseados o a afiches denigrantes de mujeres o de hombres.

Las cortes reconocen dos tipos de acoso sexual: *quid pro quo* y *entorno laboral hostil*. Si su jefe le niega un ascenso o algún otro beneficio relacionado con el trabajo porque usted rechaza sus exigencias sexuales es posible que sea víctima de acoso *quid pro quo*. En un caso de *entorno laboral hostil* la conducta de índole sexual a su alrededor tiene que ser tan indeseada y reinante que cambie su entorno laboral, incluso si usted no es el blanco directo de la conducta.

Si sufre acoso sexual en el trabajo debe:

- Documentar lo ocurrido. Guarde toda nota y correspondencia electrónica que reciba del acosador sexual o de otras personas.
- Decirle al acosador que pare su comportamiento o escribirle una carta exigiéndole que deje de acosarlo(a). (Escriba las fechas de todas las conversaciones sobre el acoso y guarde copias de todas sus cartas).
- Hable sobre la conducta con un supervisor o un representante de recursos humanos.
- Obtenga de su empleador una copia de la norma sobre acoso sexual y siga el procedimiento de presentación de quejas.
- Siga los procedimientos normales para presentar un reclamo ante el DFEH o la EEOC si tiene la intención de presentar ese reclamo. Para obtener más información póngase en contacto con una de esas entidades (vea los recursos al final de este folleto) o con un abogado.

11 ¿Tengo derecho a tomar una licencia para cuidar a mi nuevo bebé o atender un problema médico serio?

En muchos casos sí. Según la Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA), es posible que tenga derecho a tomar una licencia de hasta 12 semanas sin

goce de sueldo sin arriesgar su seguridad laboral si cumple con los siguientes criterios:

- Tiene un problema de salud serio, tiene que cuidar a un miembro de su familia con un problema de salud serio, no puede trabajar debido a un embarazo o un problema relacionado a un parto o tiene un nuevo hijo en la familia.
- Ha trabajado para el mismo empleador por un año completo y trabajó un mínimo de 1250 horas el año inmediatamente anterior.
- Trabaja para un empleador que emplea a un mínimo de 50 trabajadores dentro de un radio de 75 millas.

La Ley de Derechos Familiares de California (CFRA) brinda derechos similares a los trabajadores. Y si un embarazo o un problema relacionado a un parto causa que no pueda trabajar es posible que tenga derecho a tomar una licencia de otros cuatro meses por discapacidad de conformidad con la Ley de Licencia por Discapacidad Relacionada con un Embarazo (*Pregnancy Disability Leave Act*) de California.

Antes de solicitar una licencia de conformidad con las leyes FMLA o CFRA, familiarícese con sus derechos y responsabilidades legales. Por ejemplo, esa licencia se puede usar consecutivamente o, de ser médicamente necesario, intermitentemente (incluso parte de un día por vez) durante el año. Y si usted sabe por adelantado que va a necesitar esa licencia tiene que notificárselo a su empleador 30 días antes. (En casos de emergencia, simplemente comuníquese con su empleador lo antes que le resulte posible). Además, tiene que proporcionar certificación médica si se lo pide su empleador. (La certificación médica no tiene que revelar el diagnóstico ni los detalles del problema médico). Y aunque por lo general su empleo está a salvo cuando toma una de esas licencias, su empleador no tiene obligación de darle el mismo puesto si ese puesto fue eliminado durante su ausencia. Por ley, su empleador debe colocar un aviso e informarle por escrito sobre los derechos que le otorgan las leyes FMLA y CFRA.

Aunque las licencias de conformidad con las leyes FMLA y CFRA son sin goce de sueldo es posible que la Ley de Licencia Remunerada para Cuidar a un Familiar de California le permita tomar hasta seis semanas de licencia *con goce de sueldo parcial* para

cuidar a un hijo, cónyuge, padre o pareja doméstica seriamente enfermos o para crear un vínculo con un hijo recién nacido, adoptado o de crianza. Para obtener más información sobre las reglas aplicables a dichas licencias con goce de sueldo hable con alguien en el departamento de recursos humanos de su empleador o póngase en contacto con el Departamento del Desarrollo del Empleo (*Employment Development Department*) de California.

12 ¿Hay algo que pueda hacer sobre condiciones de trabajo peligrosas?

Sí. Aunque algunos trabajos son inherentemente más peligrosos que otros, usted tiene derecho a trabajar en un entorno seguro y saludable. En ciertas circunstancias limitadas, hasta puede negarse legalmente a realizar un trabajo que le parezca que pondría en peligro serio a usted o a sus compañeros de trabajo, y su jefe no lo puede castigar por negarse. También tiene derecho a pedir— anónimamente, si lo desea— que vayan inspectores de la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de California (Cal/OSHA) a inspeccionar el lugar en que trabaja para ver si hay violaciones de seguridad. Además, la mayoría de los empleadores tienen que:

- Informar a los empleados sobre las posibles exposiciones a materiales peligrosos, sus posibles efectos sobre la salud y el equipo que los podría proteger.
- Advertir a los empleados (de conformidad con la Propuesta 65) *antes* de exponerlos a una sustancia química que el estado sepa que pueda causar cáncer o daños a los órganos de la reproducción.
- Proporcionar acceso a los empleados a los datos de salud y seguridad de la compañía, incluyendo los datos de todas las lesiones y enfermedades relacionadas al trabajo ocurridas en el curso de los cinco años anteriores.
- Mantener un entorno de trabajo seguro y saludable para los empleados.

Cal/OSHA puede imponer sanciones y obligar a los empleadores a que efectúen cambios. En casos extremos, las condiciones peligrosas en el lugar de trabajo hasta pueden causar la clausura de la

compañía. Para pedir una inspección o presentar una queja sobre el lugar en que trabaja, llame o escriba a la oficina de distrito más cercana de la unidad de cumplimiento de Cal/OSHA. En su queja describa la condición peligrosa, la manera en que pone en riesgo a los empleados y si ha causado problemas relacionados al trabajo.

Si lo despidieron o disciplinaron de alguna manera por haberse quejado de las condiciones peligrosas en su lugar de trabajo, puede presentar una queja ante el Comisionado de Trabajo de California (*California Labor Commissioner*) dentro de los seis meses de la represalia. Es recomendable que además consulte a un abogado (vea el No. 19), porque es posible que tenga fundamentos para presentar una demanda.

13 ¿Me puedo afiliar a un sindicato?

Sí, normalmente tiene derecho legal a hacerlo. Su sindicato puede realizar negociaciones colectivas con su empleador para conseguir mejores salarios y beneficios, y mejores condiciones de trabajo. Su empleador no puede interferir con su participación en huelgas sindicales lícitas ni en reuniones con sus compañeros de trabajo.

Los sindicatos también tienen que permanecer dentro de ciertos límites legales al tratar con usted. Por ejemplo, los agentes sindicales no lo pueden amenazar con la pérdida de su empleo si se niega a apoyar las actividades del sindicato, ni tampoco se pueden negar a hacerse cargo de su queja laboral por motivos arbitrarios. Por ley, los sindicatos tienen la *obligación de representar equitativamente* a todos los trabajadores en la unidad de negociación colectiva del sindicato.

Para obtener más información sobre sus derechos como miembro del sindicato póngase en contacto con el representante del sindicato, con el consejo laboral local, con la Oficina de Normas de Administración Laboral del Departamento de Trabajo de EE UU (*U.S. Department of Labor's Office of Labor Management Standards*) (para asuntos sindicales internos) o con la Junta Nacional de Relaciones Laborales (*National Labor Relations Board*). Si trabaja para el gobierno local o del estado de California póngase en contacto con la Junta de Relaciones de Empleos Públicos (*Public Employment Relations Board*).

14 ¿Qué es el seguro de desempleo?

Son ingresos a corto plazo que tiene a su disposición si pierde el trabajo *sin tener la culpa*. El programa de Seguro de Desempleo (*Unemployment Insurance, UI*) – financiado por los empleadores en California – proporciona beneficios de hasta \$450 semanales por hasta 26 semanas por un año dado. El Departamento Estatal del Desarrollo del Empleo (EDD) determina la elegibilidad de cada solicitante y distribuye los pagos. Para calificar usted tiene que:

- completar la solicitud del EDD y otros requisitos;
- estar desempleado o subempleado;
- haber ganado suficiente salario en los últimos 18 meses (según los criterios del EDD);
- haber perdido su trabajo por algo que no fue su culpa; y
- estar disponible y dispuesto para trabajar y estar buscando trabajo (aunque lo pueden descalificar si rechaza un empleo adecuado o si la asistencia a una institución educativa o el cuidado de un hijo afectan su disponibilidad).

Si es un contratista independiente no puede calificar, ni tampoco puede obtener los beneficios si no está autorizado a trabajar en este país o si dejó su empleo, por ejemplo, para abrir su propia empresa. (Sin embargo, es posible que sea elegible si dejó un empleo a causa de condiciones de trabajo intolerables o a causa de una emergencia familiar).

Para solicitar esta ayuda póngase en contacto con el EDD mediante su sitio web o por teléfono.

El EDD también proporciona algo de ayuda de empleo. Hasta es posible que sea elegible para participar en el Programa de Beneficios de Capacitación de California (*California Training Benefits Program*), que le permitiría asistir a un programa de capacitación laboral aprobado mientras que cobra el seguro de desempleo.

15 ¿Puede mi empleador darme una mala referencia?

Sí, si es la verdad o la ofrece como una opinión. Sin embargo, si su empleador tergiversa su desempeño en el trabajo para impedir que usted consiga un empleo nuevo habrá violado el Código de Trabajo y también puede enfrentar una demanda por difamación. Para demostrar difamación en una referencia de trabajo usted tiene que demostrar que su empleador dañó *intencionalmente* su reputación al hacer declaraciones falsas.

Sin embargo, los empleadores no son responsables por declaraciones realizadas en ciertos procesos oficiales ni en ciertas investigaciones de antecedentes requeridas por ley.

16 ¿Son legales en California los acuerdos de no competir o de arbitraje?

Contrario a la ley en muchos otros estados, por lo general los acuerdos de *no competir* no son válidos en California. En muchos casos no lo pueden sancionar por aceptar un empleo de un competidor de su empleador anterior o por trabajar con los mismos clientes después de dejar un trabajo, incluso si su empleador requirió que firmara un acuerdo de no hacerlo.

Sin embargo, de todos modos puede enfrentar restricciones. Por ejemplo, pueden impedir que revele información confidencial o secretos comerciales de su empleador anterior o que use cierta información, tal como la *lista confidencial de clientes de su empleador anterior* para conseguir clientes.

Algunos empleadores piden a sus empleados que firmen acuerdos de *arbitraje*, que requieren que sus empleados presenten sus reclamos relacionados al lugar de trabajo a un árbitro tercero neutral en lugar de presentarlos en la corte. En general, esos acuerdos se pueden hacer cumplir en California, incluso en reclamos de discriminación. Pero, para que sea válido, el acuerdo tiene que contener un procedimiento de arbitraje "equitativo". Por ejemplo, el empleado no debe tener que pagar más gastos para acudir a arbitraje que para ir a la corte. Además, el empleado debe poder recuperar los mismos daños de un árbitro tercero neutral que los que hubiera recuperado en la corte. Asimismo, el empleador no puede limitar irrazonablemente el grupo de selección de árbitros.

17 *¿Tengo derecho a ver mi archivo de personal?*

Sí. Hasta puede ver su archivo de personal por un período de tiempo limitado después de dejar su empleo. Y si pide ver su archivo, su empleador se lo tiene que dejar ver dentro de un período de tiempo razonable. Además, la ley estatal requiere que le entreguen una copia – si la solicita – de todos los documentos relacionados con su empleo que tengan su firma.

18 *¿Puedo continuar mis beneficios de atención de la salud después de que deje mi trabajo?*

Sí. Después de dejar su empleo, por lo general, puede continuar la cobertura de salud de grupo para usted y su familia mediante la Ley General Combinada y Consolidada de la Reconciliación Presupuestaria (Federal Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act, COBRA) o, en algunos casos, su equivalente de California, por hasta 36 meses, si paga el costo de continuación de la cobertura que pagaba su empleador. Si lo despiden o renuncia a su empleo, su jefe se lo tiene que notificar al plan de salud de su trabajo. A continuación, el plan de salud le tiene que notificar a usted su derecho a continuar la cobertura.

Esta opción de seguro de atención de la salud a corto plazo también puede estar disponible si se jubila o reduce sus horas de trabajo. Su cónyuge e hijos también podrían sea elegible para obtener cobertura si usted fallece, se separa legalmente de su cónyuge o pasa a sea elegible para obtener Medicare, o si su hijo deja de ser un “dependiente”.

Los derechos que otorga la ley COBRA no son aplicables a todos los empleados. Por ejemplo, si usted estaba trabajando para el gobierno federal o estatal, una institución religiosa (como una iglesia) o un empleador que empleaba menos de dos trabajadores, usted no tendrá acceso a esa cobertura. Si le parece que lo sujetaron a una violación de la ley COBRA puede presentar un reclamo a la Administración de Seguridad de Beneficios de Empleados del Departamento de Trabajo de EE UU (Employee Benefits Security Administration of the

U.S. Department of Labor). (Vea la lista de recursos al final de este folleto.)

19 *¿Cómo puedo encontrar a un abogado para que me represente?*

Pida a un amigo, a un compañero de trabajo, a su empleador o a un socio de negocios que le recomienden uno con experiencia en derecho de empleo o de trabajo o, dependiendo de su situación, en derecho de compensación para trabajadores. O llame al servicio de referencia de abogados en su zona certificado por el Colegio de Abogados del Estado. Para encontrar un servicio de referencia busque en las Páginas Amarillas de su directorio telefónico o llame a la asociación del colegio de abogados local. Para obtener una lista en línea de estos servicios, visite el sitio web del Colegio de Abogados, en www.calbar.ca.gov/lrs. O para escuchar un mensaje grabado con los números de teléfono de los servicios certificados en su condado, llame al 1-866-44-CA-LAW (442-2529). Si llama desde fuera del estado, llame al 1-415-538-2250.

Los servicios de referencia de abogados certificados por el Colegio de Abogados del Estado, que tienen que cumplir con normas mínimas establecidas por la Corte Suprema de California, le pueden ayudar a encontrar el abogado apropiado para su problema específico. La mayoría de estos servicios ofrecen consultas cortas por una suma modesta.

Los abogados miembros de los servicios certificados de referencia de abogados tienen que tener seguro, acordar someter sus disputas de honorarios a arbitraje, cumplir con ciertas normas de experiencia y ser miembros plenos y activos del Colegio de Abogados del Estado.

Los honorarios de los servicios de referencia de abogados varían. No olvide preguntar si hay que pagar por la referencia o la consulta inicial. Y si decide contratar a un abogado verifique que entienda cuánto costará, qué cubren los costos y cuándo tendrá que pagar su cuenta. Es recomendable que hable con varios abogados antes de contratar a uno.

Pero, ¿qué pasa si no tiene suficiente dinero para pagar asesoramiento legal? Es posible que pertenezca a un plan de seguro legal que cubra los tipos de servicios que necesita o podría ser elegible para obtener ayuda legal gratis o de bajo costo. Busque un

programa de servicios legales en las páginas blancas de su directorio telefónico, por ejemplo la Clínica de Derechos de los Trabajadores (Workers' Rights Clinic), patrocinada por la Sociedad de Asistencia Legal - Centro de Leyes Sobre el Empleo (vea la lista de recursos al final de este folleto). Es posible que el servicio local certificado de referencia a abogados también ofrezca asesoramiento legal gratuito a trabajadores con muy bajos ingresos o que lo pueda remitir a una organización de servicios legales sin costo. (El sitio web de servicios legales de todo el estado, **www.LawHelpCalifornia.org**, puede ayudarle a encontrar un programa local y también proporcionarle recursos adicionales).

Para obtener más información vea el folleto del Colegio de Abogados del Estado titulado *¿Cómo Busco y Consigo un Abogado?* Para pedir una copia gratuita de este folleto u obtener una lista de otros folletos para consumidores, disponibles sin cargo, envíe un mensaje por correo electrónico a **pamphlets@calbar.ca.gov**. Para obtener información sobre cómo pedir por correo las publicaciones para consumidores del Colegio de Abogados, llame al 1-888-875-LAWS (5297). O visite el sitio web del Colegio de Abogados, en **www.calbar.ca.gov** donde encontrará los folletos para consumidores e información sobre cómo pedirlos. Todos los folletos se pueden pedir a granel.

Algunos recursos

Departamento de Empleo y Vivienda Equitativos de California

1-800-884-1684 / www.dfeh.ca.gov

*Departamento de Relaciones Industriales de California
División Local de Ejecución de Normas Laborales
("Comisionado de Trabajo")*

*Póngase en contacto con la oficina de distrito local
www.dir.ca.gov/dlse*

*Departamento de Relaciones Industriales de California
Oficinas de Distrito de la Unidad de Cumplimiento de la División de Seguridad y Salud Ocupacional Cal/OSHA*

Póngase en contacto con la oficina de distrito más cercana / www.dir.ca.gov/dosh

*Departamento del Desarrollo del Empleo de California
1-800-300-5616 / www.edd.ca.gov*

Junta de Relaciones de Empleos Públicos de California
1-916-322-3198 (sede) / www.perb.ca.gov

*La Sociedad de Asistencia Legal - Centro de Leyes
Sobre el Empleo*
Clínica de Derechos de los Trabajadores
1-415-864-8208 / www.las-elc.org
(O busque en el directorio telefónico un programa de
ayuda legal (Legal Aid) en su zona).

Junta Nacional de Relaciones Laborales
1-866-667-NLRB (667-6572) / www.nlr.gov

Departamento de Trabajo de EE UU
Administración de Seguridad de Beneficios de
Empleados
1-866-444-3272 / www.dol.gov/ebsa

Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el
Empleo de EE UU
1-800-669-4000 / www.eeoc.gov

El propósito de este folleto es proporcionar información general sobre la ley, la cual está sujeta a cambios. No es asesoramiento legal. Si tiene un problema legal específico, consulte con un abogado.

The State Bar of California

Office of Media and Information Services

180 Howard Street

San Francisco, CA 94105-1639

415-538-2000

Publicaciones: 1-888-875-LAWS (5297)

pamphlets@calbar.ca.gov

www.calbar.ca.gov



THE STATE BAR OF CALIFORNIA

Office of Media and Information Services

180 Howard Street

San Francisco, CA 94105-1639

Place
Stamp
Here