

# **TIENES DERECHOS EN EL TRABAJO**

**UN GUÍA PARA AYUDAR A LOS TRABAJADORES  
Y TRABAJADORAS DE CALIFORNIA ENTENDER  
SUS DERECHOS Y PARA QUE SE COMUNIQUEN  
CON SUS EMPLEADORES**

**COMITÉ DE DERECHOS DEL TRABAJADOR  
GREMIO NACIONAL DE ABOGADOS**

# INTRODUCCIÓN

Es un placer proporcionarles esta versión en español del folleto, pero cabe recalcar que no siempre es fácil traducir conceptos legales con el significado exacto del texto.

Todo los trabajadores y trabajadoras-sean ciudadanos o inmigrantes, documentados o indocumentados—tienen derechos que los protegen en el trabajo. Si tiene cualquier duda por favor busque consulta legal. El folleto les provee un resumen general de las leyes laborales de California en español y está diseñado para aclarar las leyes y capacitar a los trabajadores y trabajadoras.

En algunas situaciones se puede proceder sin un abogado/a. Mientras que este folleto no substituye una consulta legal, si le ayudará a los trabajadores y trabajadoras entender sus derechos y tomar pasos constructivos para protegerse. En situaciones complejas o en situaciones que podrán requerir acción legal, es recomendable que busque ayuda legal.

La información en este folleto no es para trabajadores y trabajadoras que sean representado/as por un sindicato o para personas que trabajan para una agencia gubernamental, como una ciudad u universidad pública. Usualmente diferentes reglas y leyes aplican a eso trabajadores y trabajadoras.

**Para obtener una lista de recursos e información de contacto, consulte la última página de este folleto.**

# SALARIO MÍNIMO EN CALIFORNIA

Todos los trabajadores y trabajadoras—sin importar donde trabajen o su estatus inmigratorio—deben recibir el salario mínimo. El salario mínimo en California es \$11 por hora para todo aquel que trabaje en empresa grande y \$10.50 por hora para todo aquel que trabaje en empresa pequeña. Estas cantidades aumentará en el 2019, 2020, y 2021.

	Empresas Grandes (26 empleados o más)	Empresas Pequeñas (25 empleados o menos)
<b>Actual</b>	<b>\$11.00 por hora</b>	<b>\$10.50 por hora</b>
Empezando el 1ro enero del 2019	\$12.00	\$11.00
Empezando el 1ro enero del 2020	\$13.00	\$12.00
Empezando el 1ro enero del 2021	\$14.00	\$13.00

Los salarios mínimos en ciertas ciudades de California son más altos. El salario mínimo en las ciudades de Los Ángeles, Santa Mónica, y Pasadena es lo siguiente.

Las ciudades de Los Angeles, Santa Monica y Pasadena solamente		
	Empresas Grandes	Empresas Pequeñas
<b>Actual</b>	<b>\$13.25 por hora</b>	<b>\$12.00 por hora</b>
Empezando el 1ro julio del 2019	\$14.25	\$13.25
Empezando el 1ro julio del 2020	\$15.00	\$14.25

\*El salario mínimo de 2018 es \$15.66 para todos los que trabajen en hoteles grandes de las ciudades de Los Ángeles o Santa Mónica.

## ¿Qué horas cuenta para el salario mínimo?

Los empleadores deben pagarle por lo menos el salario mínimo por todas las horas (o fracción de horas) que usted este sujeto al control de su empleador. Esto incluye entrenamiento para el trabajo, viaje por razones de trabajo, tiempo de configuración su área de trabajo, y tiempo para ponerse o quitarse el uniforme del trabajo o el equipo de seguridad en el sitio del trabajo que requiera su trabajo.

## ¿QUÉ ES HORAS EXTRAS?

El salario por horas extras es 50% más de su salario regular. Por ejemplo, si se le paga \$12 por hora, se le debe pagar \$18 por cada hora extra.

En California su empleador debe pagarle por horas extras si en cualquiera de las siguientes situaciones y si trabaja únicamente con el mismo empleador,

- 1) más de 40 horas en una semana, o
- 2) más de 8 horas en un día, o
- 3) por 7 días consecutivos.

### **Doble Pago**

En California su empleador debe pagarle el doble si usted trabaja únicamente con el mismo empleador

- 1) más de 12 horas en un día, o
- 2) más de 8 horas en el séptimo día consecutivo.

### **Reembolso de Gastos**

Su empleador le debe rembolsar todo gasto o pérdida que ocurra como parte del trabajo. Incluyendo gastos o perdidas de equipo, herramientas, entrenamiento, viaje por trabajo, uniformes, teléfono celular, y gastos de carro cuando el carro sea usado por cuestiones de trabajo.

# ¿QUIÉN PUEDE RECIBIR HORAS EXTRAS?

Si se le paga por hora, usted siempre será elegible para el pago de horas extras.

Si recibe un sueldo fijo, usted puede recibir el pago por horas extras únicamente si su sueldo mensual es menos de dos (2) veces el salario mínimo estatal que recibe alguien que trabaje las 40 horas por semana. Si gana menos del salario listado a continuación, usted será elegible para el pago extra:

	EMPRESAS GRANDES (26 empleados o más)	EMPRESAS PEQUEÑAS (25 empleados o menos)
Actual	<b>\$45,760 por año</b>	<b>\$43,800 por año</b>
Empezando 1ro enero del 2019	\$49,920 por año	\$45,760 por año
Empezando el 1ro enero del 2020	\$54,080 por año	\$49,920 por año

Los salarios mencionados anteriormente representan el salario antes de que se apliquen los impuestos. Si su sueldo es calculado por semana, usted es elegible para el pago de horas extras comenzando en el 2018. Es elegible si su salario es menos de \$880 por semana en una empresa grande o menos de \$840 por semana en una empresa pequeña.

Si usted recibe un sueldo más alto, todavía puede que califique para el pago de horas extras, según sus funciones. En general, trabajo que principalmente es intelectual, directivo, creativo, que requiere del uso de su discreción y juicio personal, no califica para el pago de horas extras, si gana más de los sueldos ya mencionados.

# PROPINAS

- Si recibe propinas en su trabajo, ese dinero es debe de sumar a su salario mínimo. Su empleador no puede suplementar el salario mínimo que el empleador le debe con sus propinas.
- Su empleador puede si le puede requerir que todas las propinas, tuyas y las de los demás empleados sea juntada en un fondo común de propinas, pero no puede requerirle que los dueños o supervisores reciban dinero de ese fondo de propinas.
- Su empleador debe pagarle todas las propinas pagadas con tarjeta de crédito a no más tardar el próximo día de pago.

## **¿Cuáles Son Mis Derechos Cuando Me Pagan?**

Tiene el derecho a que le paguen por lo menos dos veces por mes, en días previamente programados, excepto si trabaja por salario (o un sueldo fijo no importan cuantas horas trabaje). Horas extras deben ser pagadas a más tardar el segundo día de pago después de que trabaje dichas horas. El cheque necesita incluir todas las horas trabajadas, el pago total, salario por hora, el periodo de trabajado, y cualquier deducción que le hayan hecho.

Su empleador debe pagarle por completo en efectivo, cheque, o depósito directo. Si le pagan por cheques, el cheque debe tener los fondos suficientes para poder ser cobrado de inmediato y por completo. Los pagos por depósito directo se podrán hacer únicamente con su autorización y por adelantado.

# PERIODO DE COMIDA y PERIODOS DE DESCANSO

Cuando usted trabaja más de 5 horas consecutivas, tiene el derecho de tomar por lo menos 30 minutos de descanso para un periodo de comida. Si trabaja más de 10 horas consecutivas, tiene el derecho de tomar dos periodos de comida de por lo menos 30 minutos cada periodo. Tiene el derecho de tomar un periodo de comida si va a trabajar más de 5 o 10 horas. El periodo de comida puede ser sin pago, a menos que usted tenga que trabajar durante el periodo de comida.

Por igual usted tiene derecho a recibir un periodo de descanso pagado de 10 minutos por cada 4 horas trabajadas.

Si su empleador no le da un periodo de comida o de descanso como debe, el empleador tiene que pagarle a usted una hora adicional por cada violación.

## **¿Qué Puede Deducir Su Empleador De Su Cheque?**

Su empleador no puede retener o deducir dinero de su cheque a menos que tenga que hacerlo de acuerdo con la ley, como el seguro social, o cualquier otra deducción siempre y cuando usted le haya dado su autorización explícita.

Su empleador no puede deducirle dinero por alguna de las siguientes cosas: propinas, uniformes, herramientas, equipo, gastos o pérdidas que ocurran directamente de sus funciones del trabajo.

# ¿Qué Tal Si No Puedo Ir A Trabajar?

Su empleador tiene que darle licencia de enfermedad pagada para el cuidado médico suyo o de un familiar. Es requerido que su empleador le dé a usted una (1) hora de licencia de enfermedad por cada treinta (30) horas que trabaje, o un total de veinte y cuatro (24) horas por año (tres días de 8 horas). Puede tomar la licencia de enfermedad en incrementos tan pequeños como de dos (2) horas y pueden ser usados para citas del doctor. Usted debe intentar avisarle a su empleador que necesita usar su licencia lo más pronto posible. Los familiares que ley incluye son hijos o hijas, padre o madre, esposos e esposas, abuelos o abuelas, nietos o nietas, y hermanos o hermanas.

En La Ciudad de Los Ángeles, su empleador le debe proveer cuarenta y ocho (48) horas de licencia de enfermedad pagada.

## **Licencia sin pago Familiar y Medica (FMLA)**

Su empleador debe provee hasta 12 semanas cada año de licencia de enfermedad sin pago para el cuidado de una condición médica severa o una condición severa de un familiar. Para ser elegible, su empleador debe tener por lo menos 50 trabajadores, usted tiene que tener a menos 1 año trabajando con ese empleador, y usted tiene que tener al menos 1,250 horas trabajando/as para su empleador durante los últimos 12 meses. Su empleador puede requerir que presente una nota del doctor. Usted no puede perder su trabajo o sus beneficios de salud por usar esta licencia.

**El Seguro De Salud** No es requerido que su empleador le provea un seguro de salud. Puede califique para un seguro subsidiado o gratuito a través de "Covered California." Aplique en <https://www.coveredca.com/espanol/>



# ¿Qué tal si estoy embarazada?

California provee pagos de embarazo durante las últimas cuatro semanas de embarazo y durante los primeros seis (6) meses después de dar a luz. Su pago sería equivalente al 60% de su salario. Aplique en el

[https://www.edd.ca.gov/Disability/SDI\\_Online\\_Espanol.htm](https://www.edd.ca.gov/Disability/SDI_Online_Espanol.htm)

Las madres embarazadas tienen el derecho a 4 meses de licencia (con o sin pago) por ciertas condiciones médicas relacionadas con el embarazo. Usted no puede perder su trabajo o beneficios de salud si toma la licencia de embarazo.

**PADRES NUEVOS** California provee seis (6) semanas pagadas para el cuidado de recién nacidos a los padres después del nacimiento, adopción o asignación jurídica del cuidado temporal de una niño o niña. Esta licencia se añade a cualquier otra de licencia de embarazo. Este pago será equivalente al 60% de su salario. Su empleador debe proveerle tiempo de cuidado de recién nacidos si emplea a 20 o más empleados.

# ¿QUÉ TAL SI TENGO UNA DISCAPACIDAD?

California provee pagos a empleados que no puedan trabajar por enfermedad, lesión, o enfermedad de un familiar. Los pagos serán equivalentes al 60% de su salario actual. Para recibir estos pagos se requiere que no pueda cumplir su trabajo por lo menos ocho (8) días y debe tener nota del doctor. Para recibir pagos por ausencia de trabajo por la enfermedad de un familiar, debe haber una pérdida de dinero por causa del tiempo que no trabajo porque estaba cuidando a un familiar que se encontraba gravemente enfermo/a.

Su enfermedad o lesión no tiene que estar relacionado a su trabajo para calificar para este beneficio. Aplique en el [https://www.edd.ca.gov/Informacion\\_general\\_en\\_Espanol.htm](https://www.edd.ca.gov/Informacion_general_en_Espanol.htm)

# ÚLTIMO CHEQUE

Su empleador debe pagarle todo sueldo debido inmediatamente en cuando sea despedido o descansado. Si renuncia su posición voluntariamente y si usted le ha dado una notificación de su renuncia por adelantado con por lo menos tres días por adelantado, su empleador debe pagarle todo sueldo debido en el momento que renuncie. Si no le dio una notificación, con por lo menos tres días por adelantado, su empleador le puede pagar tres días después de su ultimo día de trabajo. Si su empleador no cumple con algún de estos requisitos, su empleador le deberá una “multa de espera,” lo que es lo equivalente a 10 días del sueldo.

## Seguro de desempleo

Si usted pierde su trabajo y no fue su culpa, puede que califique para recibir pagos de desempleo. Aplique en el [https://www.edd.ca.gov/Informacion\\_general\\_en\\_Espanol.htm](https://www.edd.ca.gov/Informacion_general_en_Espanol.htm)

# ¿Me Puede Despedir o Disciplinar el Empleador?

En California, “empleo voluntario” es el estándar para todo el sector privado. A no ser que usted tenga un sindicato en el trabajo, usted probablemente es un empleado voluntario.

“Empleo voluntario” significa que puede ser despedido/a por cualquier razón (excepto por razones que infringen ciertos derechos legales, discutido a continuación). Bajo empleo voluntario, un despedido puede parecer injusto o injustificado, pero eso no necesariamente lo hace ilegal. Un empleador no necesita proveer justificación por el despedido.

La alternativa más común del “empleo voluntario” es empleo de “causa justa.” Bajo una relación laboral de “causa justa,” un empleador solo puede despedirlo/a si pueden comprobar que hubo una buena razón para el despedido. Casi todos los sindicatos proveen protección de “causa justa” a sus miembros.

## **Excepciones al “Empleo Voluntario”**

Empleadores no pueden despedir legalmente a un empleado—aunque sea una relación laboral voluntario—por razones que infrinjan políticas públicas fundamentales basadas en leyes estatales, federales y derechos constitucionales. Por ejemplo, un empleador no puede despedirlo por una de las categorías protegida mencionadas en página 11 o porque usted ejerció uno de sus derechos mencionados en este folleto.

**Archivos de Personal** Todos los empleados en California tienen el derecho de pedir copia de los archivos personales y archivos relacionados al desempeño de su trabajo o de cualquier queja que exista en contra suya.

# DISCRIMINACIÓN Y HOSTIGAMIENTO

Es ilegal que su empleador discrimine en contra de usted basado en estas categorías protegidas:

- Raza
- Origen Nacional/ Ascendencia
- Religión
- Edad (solo si tiene más de 40)
- Discapacidad Física
- Discapacidad Mental
- Condición Médica
- Información Genética
- Sexo/Genero (incluyendo el embarazo, nacimiento, y amamantamiento)
- Orientación Sexual
- Identidad de Género
- Expresión de Género
- Servicio Militar
- Estado Civil (casado/a, divorciado/a, soltero/a)

Un empleador no puede usar ninguna de estas categorías protegidas cuando tome decisiones de empleo como a quien, emplear, despedir, promover, descender de posición, el pago, las horas, los beneficios, los deberes del trabajo, y a quien transferir. Aunque existan otras razones no discriminatorias para la decisión de empleo, es ilegal si la categoría protegida fue un factor sustancial en la decisión.

También es ilegal, que su empleador discrimine por medio del uso de una práctica o póliza que impacta negativamente a una de las categorías protegidas.

**Hostigamiento** es el uso de palabras ofensivas, conducta ofensiva, o imágenes ofensivas relacionadas a una de las categorías protegidas mencionadas anteriormente. No toda la conducta ofensiva es hostigamiento ilegal. El hostigamiento o acoso se convierte ilegal cuando es severo o es una práctica general como para crear un ambiente de trabajo hostil o abusivo.

**Acoso Sexual** Siempre es ilegal que un supervisor le pida favores sexuales para ayudarle positivamente en el trabajo (como una promoción o aumento de salario) o para evitarle una acción negativa (despido o negarle un tipo de avance) siempre es ilegal.

## **¿Qué puedo hacer si enfrento discriminación o acoso en el trabajo?**

Si usted enfrenta discriminación o acoso en el trabajo, usted primero debe reportarlo al director de recursos humanos de su empleador o a su supervisor. Si es posible, este reporte debe ser por escrito. Mantenga una copia adicional de este documento. Si usted hace un reporte verbalmente, usted debe seguirlo con una nota de agradecimiento por escrito. Si su supervisor es la persona cometiendo la discriminación o acoso, usted debe reportar tal conducta a recursos humanos o reportárselo al supervisor de su supervisor. Si nada cambia, consulte con un abogado o presente una queja/demanda.

## **¿Cómo puedo presentar una queja?**

Usted puede presentar una queja con la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) o el Departamento de Empleo y Vivienda Justa (DFEH). Usted puede contactar al EEOC por teléfono al 1-800-669-4000 o en persona en uno de estos lugares: [www.eeoc.gov/field/index.cfm](http://www.eeoc.gov/field/index.cfm) Usted puede contactar al DFEH por teléfono al 1-800-884-1684 o por correo electrónico al [el\\_contact.center@dfeh.ca.gov](mailto:el_contact.center@dfeh.ca.gov).

**Sin Represalias** Un empleador no puede tomar represalias en contra de usted por oponerse a la discriminación ilegal o acoso, incluyendo reportarlo a un supervisor o al gobierno.

# Acomodación Para Su Discapacidad

En California, empleadores deben acomodar a individuos con discapacidades físicas o mentales para asistirlo/as a realizar las funciones esenciales de su trabajo, a no ser que le causaría dificultad excesiva al empleador. Una discapacidad requiere acomodaciones si limita una actividad importante de la vida, incluyendo el trabajar. Ejemplos de acomodaciones razonables que un empleado puede solicitar son:

- Cambios de los deberes del trabajo
- Permiso de descanso para recibir asistencia médica
- Proporcionar ayudas mecánicas o eléctricas
- Cambio de horario de trabajo / Moverse de área de trabajo

## ¿Cómo Solicito Acomodaciones?

Si usted debe solicitar acomodaciones, lo puede hacer verbalmente o por escrito. Si usted tiene el presentimiento que su empleador no trate su solicitud justamente, siempre es mejor hacer la solicitud por escrito. Envié una carta por escrita a recursos humanos del empleador o a su supervisor. La solicitud por escrito debe contener todo lo siguiente: la fecha, su nombre, la oración “Estoy solicitando acomodaciones para mi discapacidad,” una descripción breve sobre su discapacidad (por ejemplo, “Yo sufro de depresión crónica” o “No puedo cargar más de 25 libras”), la acomodación sugerida (si sabe lo que le ayudaría), y su firma. Mantenga una copia.

**Proceso Interactivo** Su empleador debe comunicarse con usted sobre su solicitud. No es requerido que su empleador le provee las mejores acomodaciones posibles, pero debe ofrecer acomodaciones razonables, si eso le permitiría realizar las funciones esenciales de su trabajo y no le cause dificultad excesiva a su empleador.

# CONTRATACIÓN

Un empleador no puede negarse a contratarlo/a basado en un estatus o actividad protegida, como raza o sexo.

## **Preguntas De Discapacidad**

Un empleador no puede hacerle preguntas que puedan relevar una discapacidad antes de hacerle una oferta de trabajo. Unos ejemplos son: “¿Usted toma algún medicamento?” o “¿Usted tiene algún problema respiratorio?” Pero si su discapacidad es visible o usted menciona la discapacidad voluntariamente, el empleador puede hacerle preguntas para determinar su habilidad de desempeñar las funciones del trabajo con o sin acomodaciones.

## **Antecedentes Penales**

Un empleador no puede preguntarle o considerar sus antecedentes penales antes de hacerle una oferta de trabajo, tanto en una aplicación o en una entrevista. El empleador puede preguntarle y revisar sus antecedentes penales después de que le ofrezcan el trabajo, pero no puede revocarle la oferta simplemente porque tenga antecedentes penales.

## **Pago Anterior**

Un empleador no puede preguntarle cuánto dinero ganaba anteriormente.

## **Acuerdo De No-Competencia**

Su empleador no puede prevenirle que trabaje para otro empleador que competa con su trabajo actual, aunque haya firmado un acuerdo que diciendo que no lo va hacer.

# TRABAJO, SALUD Y SEGURIDAD

El Acta de Seguridad Ocupacional y de Salud (OSHA) requiere que los empleadores protejan a los trabajadores y trabajadoras de lesión, enfermedad, y violencia que pueda ocurrir en el trabajo. Para presentar una queja en California, visite el <https://www.dir.ca.gov/dosh/Spanish/complaint.htm>

## ¿Qué Tal Si Me Lastimo En El Trabajo?

Usted puede calificar para compensación al trabajador si se ha lastimado en el trabajo o si se enfermó por causa de su trabajo. No importa si usted causo su lesión o enfermedad. Usted puede calificar para los beneficios si su lesión resulta de un incidente como si se quebró un hueso, o puede calificar para beneficios si su lesión es el resultado de algo continuo, como un dolor causado por la repetición del mismo movimiento o esfuerzo. También puede calificar para beneficios si los químicos o polvo el trabajo le causo la enfermedad. En algunos instantes, puede calificar para los beneficios por lesiones emocionales, si son causados por un evento repentino e inusual.

**Beneficios** Su empleador tiene que pagar su tratamiento médico para que recupere o se alivie de una lesión que ocurrió en el trabajo. Puede que califique para beneficios de desempleo vea la pagina 8.

Considere aplicar a la compensación al trabajador si el tratamiento básico de primeros auxilios no es suficiente para que se alivie o si no puede trabajar por más de algos días. Si su empleador no le provee una forma de reclamos o si no paga su tratamiento médico o sus beneficios, entonces póngase en contacto con la oficina de California Workers' Compensation al 1-800-736-7401 o en la red en el

<https://www.dir.ca.gov/dwc/Spanish/landA.html>



## **Sigua estos pasos si se lastimo en el trabajo:**

1. *Notifíquelo a su supervisor* o a su empleador de inmediato (y a no más tardar de 30 días después de su lesión) si se lastimo en el trabajo. Si su lesión se desarrolló en el transcurso de un periodo de tiempo, notifíquelo al momento que empiece a sentir los síntomas o cuando se dé cuenta que la lesión está relacionada con el trabajo. La notificación a su supervisor debe incluir la fecha de la lesión, las partes del cuerpo que están lesionada, y como y donde ocurrió la lesión. Si su compañía tiene una forma para reportar lesiones, asegúrese de llenar la forma y verifique toda la información antes de entregarla.
2. *Busque tratamiento médico.* Si necesita tratamiento médico de emergencia, vaya a la sala de emergencia de inmediato. Asegúrese de decirle al doctor que se lastimo en el trabajo. Si no es una emergencia, usted debe decirle a su empleador de sus lesiones y darle al empleador una oportunidad que lo/la mande con un doctor.
3. *Aplique para beneficios.* Su empleador debe darle una forma de reclamos para la compensación al trabajador dentro de un día de trabajo desde el momento que supo de su lesión. Si su empleador no le da una forma de reclamos después de que le informo de su lesión o enfermedad, pídasela.

Es ilegal que su empleador no participe en el programa de compensación al trabajador. Si su empleado dice que no participa en el programa usted todavía podrá recibir beneficios si se pone en contacto con el número en la página anterior.

**Sin Represalias** Su empleador no puede discriminar o tomar represalias en contra de usted porque se lastimo o porque pidió beneficios.

# DERECHOS DE TRABAJADORES INMIGRANTES

Todos los trabajadores y trabajadoras, sin importar su estatus migratorio, deben recibir el pago mínimo y todos los derechos laborales descrito en este folleto. Es ilegal que un empleador amenacé con reportarlo/a ICE (la migra), simplemente por intentar ejercer sus derechos laborales.

Un empleador debe completar la forma I-9 después de emplear a un empleado. Usted, no el empleador, elije que documentos presentar para satisfacer los requerimientos de la ley. El empleador no puede pedirle documentos adicionales o documentos diferentes a los que le ha proveído, ya que eso documentos satisfacen los requerimientos mínimos del I-9.

Ya que sea contratado/a, su empleador no puede pedirle que verifique de nuevo sus documentos a menos que se encuentre en una de las siguientes tres situaciones:

- si su autorización del empleado tiene fecha de expiración, o
- si su empleador tiene “información concreta” que usted no tiene permiso para trabajar en los Estados Unidos, o
- si El Servicio de Ciudadanía e Inmigración de Estados Unidos (USCIS) le da al empleador “información específica y detallada” que establece la invalidez de los documentos que usted presento para establecer su identidad o permiso de trabajo.

Un empleador no puede pedirle que verifique sus documentos de nuevo cuando usted regrese a trabajar de un despido o de una licencia de ausencia, o cuando un árbitro lo/la haya regresado a trabajar, o cuando cambie de posición de trabajo dentro de misma empresa.

**Usted tiene el derecho de permanecer callado** si ICE lo detiene para cuestionarlo/a. Usted puede ejercer ese derecho entregándole al oficial de ICE una tarjeta que declare:

- I will remain silent and I refuse to answer your questions. / **Yo permaneceré callado/a y me niego a contestar sus preguntas.**
- If I am detained, I have the right to contact an attorney immediately. / **Si soy detenido/a, yo tengo el derecho de comunicarme con un abogado inmediatamente.**
- I refuse to sign anything without the advice from an attorney. / **Me niego a firmar cualquier documento sin el consejo de un abogado.**

## **Denuncias (Whistleblowing)**

El reportar a un empleador a una autoridad gubernamental porque sospecha que este violando una ley se conoce como “whistleblowing” en inglés. Su empleador no puede tomar represalias en contra de usted por reportar una sospecha de una violación. Represalias incluyen despidos; un descenso de posición, reducción de pago, rehusarle una promoción, contratación, o transferencia, o cambiarle las tareas de trabajo o los turnos de trabajo, y hostigamiento.

**Fiscal General de California**  
**Whistleblowers Hotline: 1-800-952-5225**

La ley de California protege a los empleados que:

- Se rehúsen a participar en actividades ilegales, o
- Participan en una investigación gubernamental o procedimiento judicial en cuestión a su empleador

# ACTIVIDAD CONCERTADA PROTEGIDA

Usted tiene el derecho de unirse con sus compañero/as para resolver problemas en el trabajo.

Un empleador no puede tomar represalias contra de ustedes si participan en un esfuerzo en grupo para mejorar las condiciones de trabajo. Esta actividad es **protegida**.

- Únicamente la actividad **concertada** es protegida. Esto normalmente significa que se necesita que al menos dos empleados participen en conjunto. Un ejemplo clásico es repartir una petición con la intención de aumentar los salarios para todos los trabajadores en un negocio.
- La actividad concertada debe ser **relacionada con los términos y condiciones de trabajo** para que sea protegida. Por ejemplo, una petición para obtener el Día Laboral como día festivo libre, si se relaciona a los términos y condiciones del trabajo. Una petición para apoyar el grupo social de su hijo/a, no se relaciona con los terminos y condiciones del trabajo.

Esto es importante porque le da una herramienta para mejorar sus condiciones de trabajo. Aunque una persona individualmente pueda ser disciplinado por el jefe, cuando varios empleado/as se unen para presionar al jefe para que mejore condiciones de trabajo, el jefe no puede tomar represalias contra ustedes.

## **Usted Tiene El Derecho A Afiliarse A Un Sindicato**

Casi todos los empleados tienen el derecho de afiliarse a un sindicato y pedirle a sus compañero/as de trabajo que lo hagan también. Sus derechos incluyen:

- Usar insignias del sindicato durante el trabajo.
- Repartir literatura sindical durante los periodos de descanso o durante su día libre.
- Circular tarjetas de autorización del sindicato durante los periodos de descanso o durante su día libre.

Su jefe no puede tomar represalias en contra de usted por ejercer este derecho, o tratar de obligarlo a no ejercer su derecho a organizarse. Es ilegal que su jefe haga las siguientes cosas:

- Despedirlo/a o disciplinarlo/a a usted o a sus compañero/as de trabajo por hablar de afiliarse a un sindicato.
- Seguirlo/a y espiarlo/a mientras habla con tus compañero/as de trabajo sobre la afiliación sindical.
- Amenzarlo/as con cerrar completamente el lugar de trabajo si usted y sus compañero/as forman un sindicato.
- Interrogarlo/a o preguntarle sobre sus esfuerzos de unirse a un sindicato
- Prometerle pago adicional, mejores turnos o cualquier otro beneficio para que ustedes no se una o formar un sindicato.

Sin embargo, su empleador tiene el derecho de controlar su propiedad, lo que incluye cosas como artículos de oficina, teléfonos, y (a veces) el sistema de correo electrónico. Es mejor que ustedes hagan folletos o cualquier otro tipo de materiales durante su tiempo libre y con sus propios dinero y material.

# ¿Es Usted Un Contratista Independiente?

Los derechos en este folleto aplican únicamente a personas que se consideran empleado/as, no a contratistas independientes. Sin embargo, en California muy pocas personas califican como contratistas independientes.

Si su empleador dice que usted es un/a contratista independiente, es probable que esté intentando prevenir que ejerce sus derechos laborales.

Para clasificar como un Contratista Independiente, tiene que cumplir con los siguientes 3 criterios:

- (A) La compañía o persona que le esté pagando no tiene cualquier control o dirección sobre el trabajo que usted haga, y
- (B) Usted realiza su trabajo fuera de lugar de negocio de la compañía o de la persona que le esté pagando, y
- (C) Usted regularmente trabaja en un comercio, ocupación, o negocio del mismo tipo e independientemente establecido

Estos criterios son nuevos, y es probable que muchos de los empleadores estén operando bajo la ley anterior que dejaba que muchas personas fueran clasificadas como contratistas independientes. Si usted cree que su empleador lo/la ha clasificado/a incorrectamente como un contratista independiente, usted debería ejercer sus derechos en el trabajo y ponerse en contacto con las agencias gubernamentales descritas en este folleto.

# RECURSOS PARA LOS TRABAJADORES

## Organizaciones de Ayuda Legal

- Bet Tzedek: [www.bettzedek.org/?lang=es](http://www.bettzedek.org/?lang=es) or 323-939-0506
- Legal Aid Foundation of L.A.: [lafla.org/misc/espanol/](http://lafla.org/misc/espanol/) or 800-399-4529
- Otras organizaciones de Ayuda Legal: [www.courts.ca.gov/selfhelp-lowcosthelp.htm?rdeLocaleAttr=es](http://www.courts.ca.gov/selfhelp-lowcosthelp.htm?rdeLocaleAttr=es)

## Para presentar un Reclamo

- ♦ *Unpaid Wage & Overtime Claims; Meal & Rest Breaks*  
<http://www.robodesueldoesuncrimen.com/File-WageClaim.html> o 213-620-6330  
[www.wagesLA.lacity.org/submit-complaint](http://www.wagesLA.lacity.org/submit-complaint) o 844-924-3752  
(Solo para la Ciudad de los Ángeles solamente)
- ♦ *Licencia pagada familiar y beneficios de discapacidad*  
[www.edd.ca.gov/Informacion\\_general\\_en\\_Espanol.htm](http://www.edd.ca.gov/Informacion_general_en_Espanol.htm) o 877-238-4373
- ♦ *Discriminación y Hostigamiento en el Trabajo*  
[www.dfeh.ca.gov/informacion-en-espanol/](http://www.dfeh.ca.gov/informacion-en-espanol/) o 1-800-884-1684
- ♦ *Quejas de Salud y Seguridad en el Lugar de trabajo*  
[www.dir.ca.gov/dosh/Spanish/Complaint.htm](http://www.dir.ca.gov/dosh/Spanish/Complaint.htm) o 213-576-7451
- ♦ *Quejas de Compensación de Trabajadores*  
<https://www.dir.ca.gov/dwc/Spanish/FileAClaim.htm> o 800-736-7401
- ♦ *El Seguro De Salud*  
[www.coveredca.com/espanol/](http://www.coveredca.com/espanol/) o 800-300-1506

## Inmigración

- Coalitions for Humane Immigrant Rights of L. A. (CHIRLA):  
[www.chirla.org](http://www.chirla.org) o 888-624-4752
- San Francisco Immigrant Legal & Education Network:  
[www.sfilen.org/services](http://www.sfilen.org/services) o 415-282-6209



**DI LO QUE  
PIENSAS.**

**NO TE  
ECHES  
PARA  
ATRÁS.**

**—MUHAMMAD ALI**