



TIENES DERECHOS EN EL TRABAJO

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

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

TABLA DE CONTENIDO

Introducción	1
Salario Mínimo	2
Propinas	3
¿Qué Son Horas Extras?	4
Periodo De Comida y Periodos de Descanso	5
¿Cuáles Son Mis Derechos Cuando Me Pagan?	6
¿Qué Tal Si No Puedo Ir A Trabajar?	8
¿Qué Tal Si Estoy Embarazada?	10
¿Qué Tal Si Tengo Una Discapacidad?	11
Asistencia de Discapacidad	11
Discriminación y Hostigamiento	13
¿Qué Hago Si Enfrento Discriminación O Acoso En El Trabajo?	14
¿Cómo Puedo Presentar Una Queja?	15
Derechos Durante Entrevista/Contratación	16
Trabajo, Salud y Seguridad	17
¿Me Puede Despedir O Disciplinar El Empleador?	20
Derechos de Trabajadores Inmigrantes	22
Redadas En El Lugar de Trabajo	23
Actividad Concertada Protegida	25
Usted Tiene El Derecho A Afiliarse A Un Sindicato	26
¿Es Usted Un Contratista Independiente?	27
Trabajadores Basados En Aplicaciones	28
Denuncias (Whistleblowing)	30
Recursos Para Los Trabajadores	31

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. 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 sustituye 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 puedan requerir acción legal, es recomendable que busque ayuda legal.

La información en este folleto no es para trabajadores y trabajadoras que actualmente 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 esos trabajadores y trabajadoras.

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. Si tiene cualquier duda por favor busque consulta legal.

Para obtener una lista de recursos e información, 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 \$14 por hora para todo aquel que trabaje en una empresa grande y \$13 por hora para todo aquel que trabaje en una empresa pequeña. Estas cantidades aumentarán en enero del 2022 y en enero del 2023. Después del 2023, el salario mínimo para todos será \$15 por hora.

	EMPRESAS GRANDES (26 empleados o más)	EMPRESAS PEQUEÑAS (25 empleados o menos)
Actualmente	\$14 por hora	\$13 por hora
Empezando el 1ro enero del 2022	\$15.00	\$14.00
Empezando el 1ro enero del 2023	\$15.00	\$14.00

Los salarios mínimos en ciertas ciudades de California son más altos. El salario mínimo en la Ciudad de Los Ángeles, Santa Mónica y Pasadena es de \$15.00.

*Del 1 de julio del 2020 al 1 de julio del 2021, el salario mínimo para todos los que trabajan en hoteles grandes de las ciudades de Los Ángeles o Santa Mónica será de \$17.13 por hora. El salario mínimo para los hoteles grandes en Los Ángeles y Santa Mónica será calculado cada 1 de julio basado en el índice del precio del consumidor.

¿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 esté sujeto al control de su empleador. Esto incluye entrenamiento para el trabajo, viajes por razones de trabajo, tiempo que le tome configurar su área de trabajo, y tiempo para ponerse o quitarse el uniforme del trabajo, o equipo de seguridad en el sitio del trabajo que requiera su trabajo.

PROPINAS

- Si recibe propinas en su trabajo, ese dinero **se suma** al salario mínimo. Su empleador no puede suplementar el salario mínimo con sus propinas.
- Su empleador puede requerir que todas las propinas, suyas y las de los demás empleados, sean puestas en un fondo común de propinas, pero no puede requerir 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.

¿QUÉ SON HORAS EXTRAS?

El salario por horas extras (o “overtime”) es 50% más de su salario regular. Por ejemplo, si se le paga \$15 por hora, se le debe pagar \$22.50 por cada hora extra.

En California su empleador debe pagarle el salario de horas extras en cualquiera de las siguientes situaciones:

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

DOBLE PAGO

En California su empleador debe pagarle el doble si:

- 4) Trabaja más de 12 horas en un día, o
- 5) Trabaja más de 8 horas en el séptimo día consecutivo.

¿QUIÉN PUEDE RECIBIR HORAS EXTRAS?

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

Si recibe un sueldo fijo (por “salario”), 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 le paga un sueldo fijo (por “salario”) y gana menos del salario listado a continuación, usted es elegible para el pago extra:

	EMPRESAS GRANDES (26 empleados o más)	EMPRESAS PEQUEÑAS (25 empleados o menos)
Actualmente	\$58,240 por año	\$54,080 por año
Empezando el 1ro enero del 2022	\$62,400 por año	\$58,240 por año
Empezando el 1ro enero del 2023	\$62,400 por año	\$62,400 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 2021 si su salario es menos de \$1,120 por semana si trabaja para una empresa grande o \$1,040 por semana si trabaja para 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, o que requiere del uso de discreción o juicio personal, no calificaría para el pago de horas extras, si la persona recibe más de los sueldos ya mencionados.

PERIODO DE COMIDA Y PERIODOS DE DESCANSO

Cuando trabaje más de 5 horas consecutivas, tiene el derecho de tomarse 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 tomarse el periodo de comida al concluir la

quinta (5ta) o décima (10ma) hora. 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 una hora adicional por cada violación.

¿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 haya trabajado). Las 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.

¿QUÉ PUEDE DEDUCIR MI EMPLEADOR DE MI CHEQUE?

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

ÚLTIMO CHEQUE

Su empleador debe pagarle todo sueldo debidas, incluyendo cualquier horas de vacaciones no usadas, al momento que sea despedido/a o descansado/a. Si usted renuncia a su trabajo voluntariamente y le ha dado notificación de su renuncia por adelantado al empleador con por lo menos tres días por adelantado, su empleador debe pagarle todo sueldo debido al momento que renuncie. Si no le dio una notificación por adelantado, su empleador le puede pagar tres días después de su último día de trabajo. Si su empleador no cumple con alguno de estos requisitos, su empleador le deberá una “multa de espera,” hasta lo equivalente de 30 días de sueldo.

REEMBOLSO DE GASTOS

Su empleador le debe reembolsar todo gastos que incurra usted como parte del trabajo. Esto incluye gastos que incurra usted de equipo, herramientas, entrenamiento, viaje por trabajo, uniformes, teléfono celular, y gastos de carro cuando el carro sea usado por cuestiones de trabajo.

¿QUÉ TAL SI NO PUEDO IR A TRABAJAR?

LICENCIA DE AUSENCIA PAGADA

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 la 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) o seis días de licencia de enfermedad pagada.

AUSENCIA FAMILIAR ESTATAL

El estado de California provee 6 semanas de ausencia familiar si usted:

- Necesita cuidar de su madre o padre, esposa o esposo, pareja doméstica registrado/a, abuela o abuelo, nieta o nieto, suegra o suegro, hermana o hermano con una condición médica severa,
- Quiere compartir tiempo con un/a menor nuevo/a dentro de un año de su nacimiento o adopción (vea “Nuevos padres” en la página 10).

Generalmente el beneficio semanal será del 60% de su salario regular, pero no sobrepasará los límites estatutarios que cambian anualmente. (El cálculo de su beneficio será el periodo de un año comenzando aproximadamente el quinto cuarto calendario antes de que tome su ausencia.) Encontrara instrucciones para someter un reclamo en https://edd.ca.gov/Disability/How_to_File_a_PFL_Claim_in_SDI_Online.htm

LIMITACIONES. No puede recibir pago por ausencia familiar si usted es elegible para beneficios de desempleo, compensación del trabajador, u otro beneficio de discapacidad estatal, o si otro familiar está lista/o, dispuesta/o, capaz, y disponible para proveer el cuidado a su familiar. Igual usted debe de haber hecho las suficientes contribuciones por medio de las deducciones de su cheque durante el periodo de un año.

LICENCIA SIN PAGO FAMILIAR Y MÉDICA (FMLA)

Su empleador debe proveer 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 al menos 1 año trabajando con ese empleador, y tiene que tener por lo menos 1,250 horas trabajadas para su empleador durante los últimos 12 meses. Su empleador puede requerir que usted presente una nota del doctor. Usted no puede perder su trabajo o sus beneficios de salud por usar esta licencia.

¿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.

Las madres embarazadas tienen 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/MADRES NUEVOS. California provee seis (6) semanas pagadas para el cuidado de recién nacidos a los padres/madres después del nacimiento, adopción o asignación jurídica del cuidado temporal de un 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 proveer 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 porque no puede trabajar porque necesita cuidar 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.

ASISTENCIA DE DISCAPACIDAD

En California, los empleadores deben asistir a individuos con discapacidades físicas o mentales realizar las funciones esenciales de su trabajo, a menos que le causaría una dificultad excesiva al empleador. Una discapacidad requiere asistencia si limita una actividad importante de la vida, incluyendo el trabajar. Ejemplos de asistencias 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/ de área de trabajo.

¿CÓMO SOLICITAR ASISTENCIA?

Si usted debe solicitar asistencia, lo puede hacer verbalmente o por escrito. Si usted tiene el presentimiento que su empleador no considere su solicitud justamente, es mejor que haga la solicitud por escrito. Envíe una carta por escrito a recursos humanos de su empleador o a su supervisor. La solicitud debe contener todo lo siguiente: la fecha, su nombre, la oración “Estoy solicitando asistencia 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 asistencia 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 provea las mejores asistencia posible, pero debe ofrecerle una asistencia razonable, si eso le permitiría realizar las funciones esenciales de su trabajo y no le cause dificultad excesiva a su empleador.

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 considerar ninguna de estas categorías protegidas cuando tome decisiones de empleo como a quién, emplear, despedir, promover, descender de posición, pago, las horas de trabajo, los beneficios, los deberes del trabajo, y a quien transferir de posición. 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 personas de 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 que crea un ambiente de trabajo hostil o abusivo.

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

¿QUÉ HAGO SI ENFRENTO DISCRIMINACIÓN O ACOSO EN EL TRABAJO?

Si usted enfrenta discriminación o acoso en el trabajo, primero debe reportar la discriminación o acoso 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, después del reporte mande una nota de agradecimiento a su supervisor o al director de recursos humanos. Si su supervisor es la persona que esta 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.

Usted puede contactar al DFEH por teléfono al 1-800-884-1684 o por correo electrónico el 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 reportar la discriminación o acoso a un supervisor o al gobierno.

DERECHOS DURANTE ENTREVISTA/ CONTRATACIÓN

NO DISCRIMINACION Un empleador no puede negarse a contratarlo/a basado en un estatus o actividad protegida, como raza o sexo. Vea la lista completa en la página 13.

PREGUNTAS DE DISCAPACIDAD Un empleador no puede hacerle preguntas que puedan revelar 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 asistencia.

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 preguntar 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 en su trabajo anterior.

ACUERDO DE NO-COMPETENCIA Su empleador no puede prevenir que trabaje para otro empleador que competa con su trabajo actual, aunque haya firmado un acuerdo 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 lugar de 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 su lesión o enfermedad fue su culpa. Usted puede calificar para los beneficios si su lesión resulta de un solo incidente como quebramiento de un hueso, o 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 causó la enfermedad. En algunos casos, se puede calificar por lesiones emocionales, si son causados por un evento repentino e inusual.

BENEFICIOS. Su empleador tiene que pagarle el tratamiento médico para que se recupere o se alivie de una lesión que ocurrió en el trabajo. Si se lesiona puede que califique para beneficios de desempleo vea la página 13.

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 algunos

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:

NOTIFIQUE A SU SUPERVISOR o a su empleador de inmediato si se lastimo en el trabajo. Si su lesión se desarrolló con el tiempo, notifique a su supervisor o empleador 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 o empleador debe incluir la fecha de la lesión, las partes del cuerpo que están lesionada, y cómo y dónde 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.

BUSQUE TRATAMIENTO MÉDICO. Si necesita tratamiento médico de emergencia, vaya a la sala de emergencia de inmediato. Asegure decirle al doctor que se lastimó 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.

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 el

empleador supo de su lesión. Si su empleador no le da una forma de reclamos después de que usted le informó de su lesión o enfermedad, pida la forma.

Es ilegal que su empleador no participe en el programa de compensación al trabajador. Si su empleador le dice que no participa en el programa usted todavía puede 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 lastimó o porque solicita beneficios.

¿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 al “empleo voluntario” es la “causa justa.” Bajo una relación laboral de “causa justa,” un empleador únicamente puede despedirlo/a si pueden comprobar que el empleador tiene 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 haya una relación de “empleo 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 14 porque usted ejerció uno de sus derechos mencionados en este folleto.

ARCHIVOS DE PERSONAL. Todos los empleados en California tienen el derecho de pedir una copia de sus archivos personales y archivos relacionados al desempeño de su trabajo o de cualquier queja que exista en contra suya.

DERECHOS DE TRABAJADORES INMIGRANTES

PROTECCIONES.

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 amenace con reportarlo/a ICE (la migra), simplemente por intentar ejercer sus derechos laborales.

VERIFICACIONES DE EMPLEO.

Un empleador debe completar la forma I-9 después de emplear a un empleado. Un empleador no puede pedirle que verifique su empleo ANTES de que le ofrezcan empleo. Usted, no el empleador, elige qué 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 esos documentos satisfacen los requerimientos mínimos del I-9.

RE-VERIFICACIÓN.

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 y hay expirado, 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 presentó 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/a la haya regresado a trabajar, o cuando cambie de posición de trabajo dentro de la misma empresa.

REDADAS EN EL LUGAR DE TRABAJO

Si inmigración viene a su lugar de empleo para hacerle preguntas recuerde:

USTED TIENE EL DERECHO DE PERMANECER CALLADO si ICE lo detiene para cuestionarlo/a. Usted puede ejercer ese derecho entregando al oficial de ICE una tarjeta que declare:

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

Pase lo que pase, no se sienta obligada/o hablar con inmigración sin la presencia de un/a abogado/a o que tiene que firmar cualquier documento.

PREPARACIÓN FAMILIAR. Es importante que usted y su familia hagan un plan en el desafortunado caso que sea detenida/o por inmigración. Debe asegurarse:

- 1) Que tenga un plan para el cuidado de sus menores;
- 2) De mantener seguro múltiples copias de documentos importantes;
- 3) De memorizar el número de un/a abogado/a;
- 4) Que su familiar esté familiarizado con el Localizador de Detenidos de Inmigración (disponible en el <https://locator.ice.dhs.gov/odls/#/index>).

ACTIVIDAD CONCERTADA PROTEGIDA

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

Un empleador no puede tomar represalias en contra de ustedes si participan en un esfuerzo en grupo para mejorar las condiciones de trabajo. Esta actividad está 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 su lugar de trabajo.
- La actividad concertada debe estar **relacionada con los términos y condiciones de trabajo** para que sea protegida. Por ejemplo, una petición para obtener el Día Laboral como día festivo, si está relacionado con los términos y condiciones del trabajo. Una petición para apoyar el grupo social de su hijo/a, no está relacionada con los términos 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 su empleador, cuando varios empleado/as se unen para presionar al jefe para que mejore condiciones de trabajo, su empleador no puede tomar represalias en contra de 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 empleador no puede tomar represalias en contra de usted por ejercer este derecho, o tratar de obligarlo/a a no ejercer su derecho a organizarse. Es ilegal que su empleador haga las siguientes cosas:

- Despedirlo/a o disciplinarlo/a a usted o a sus compañero/as de trabajo por hablar de la afiliación sindical,
- Seguirlo/a y espiarlo/a mientras habla con sus compañero/as de trabajo sobre la afiliación sindical,
- Amenazar que va 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 formen un sindicato.

Sin embargo, su empleador tiene el derecho de controlar su propia 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 su 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 usted ejerza sus derechos laborales.

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

- 1)** La compañía o persona que le esté pagando no controle o dirija el trabajo que usted haga, y
- 2)** Realiza su trabajo fuera de lugar de negocio de la compañía o de la persona que le esté pagando, y
- 3)** Regularmente e independientemente trabaja en un comercio, oficio, o negocio del mismo trabajo que está haciendo con el empleador que le esté pagando.

Sin embargo, los conductores que trabajan por medio de aplicaciones como Lyft, Uber y DoorDash son considerados como contratistas independientes aunque no cumplan con los tres criterios mencionados. Esto es porque en el 2020 California pasó la Proposición 22, lo cual creó una excepción legal especial para estas corporaciones. (Al momento de la impresión de este folleto, la corte de California está revisando la ley.)

TRABAJADORES BASADOS EN APLICACIONES

Las compañías de DoorDash, Instacart, Lyft, Uber, y Postmates gastaron más de \$200 millones para financiar la Proposición 22 que le quitó los estándares básicos y mínimos de empleo a los conductores que trabajan por medio de aplicaciones y reemplazo con beneficios menos generosos. La Proposición 22 paso por los votantes y establece un estándar más bajo para los empleos que contratan por medio de aplicaciones que otras formas de trabajo:

- Si usted es un/a conductor/a, puede ser clasificado/a como un contratista independiente;
- Usted debe recibir por lo menos 120 por ciento del salario mínimo, pero solo tiene derecho a ser compensado/a durante “tiempo ocupado” durante el tiempo que haga un viaje. Este 120 por ciento está basado en un promedio, por eso la compañía puede

pagarle menos del salario mínimo por viajes individuales mientras que el promedio de su salario sea más del 120 por ciento del tiempo ocupado.

Compañías que contratan por medio de aplicaciones no tienen que pagarle por el tiempo que pase esperando;

- Si usted trabaja un promedio de de 15 horas o más en tiempo ocupado usted tiene el derecho a recibir un salario para su cuidado médico;
- Estas compañías no puede discriminar en contra de usted basado en una categoría protegida (vea página 13);
- Estas compañías deben proveer seguro mínimo para protección en contra de accidentes y pérdida de ingreso;
- Estas compañías deben establecer una póliza de acoso sexual para proteger a los y las conductores y pasajeros.

Estas compañías no están obligadas a pagar horas extra (“overtime”), proveer licencias de enfermedad, proveer seguro de desempleo, o cualquier garantía discutida en este folleto.

Actualmente una demanda de nombre Castellanos v. Estado de California se está moviendo por las cortes y está retando la constitucionalidad de la Propuesta 22. Es posible que la corte anule la Propuesta 22 y los conductores que trabajan por medio de aplicaciones serían considerados como empleados. También es posible que las cortes puedan confirmar la Propuesta 22.

DENUNCIAS (WHISTLEBLOWING)

Reportar a su empleador a una autoridad gubernamental, porque usted sospecha que su empleador está violando una ley, se conoce como “whistleblowing” en inglés.

Su empleador no puede tomar represalias en contra de usted porque usted reportar una violación sospechada.

Las represalias pueden incluir despidos; un descenso de posición, reducción de pago, negarle una promoción, contratación, transferencia, cambiarle las tareas de trabajo o los turnos de trabajo, y hostigamiento.

FISCAL GENERAL DE CALIFORNIA
LÍNEA DIRECTA PARA DENUNCIAS: 1-800-952-5225

La leyes de California protege a los empleados que:

- Se niegan a participar en actividades ilegales, o
- Participen, en contra de su empleador, en una investigación gubernamental o procedimiento judicial en su empleador.

RECURSOS PARA LOS TRABAJADORES

ORGANIZACIONES DE AYUDA LEGAL

- Bet Tzedek:
www.bettzedek.org/?lang=es o 323-939-0506
- Legal Aid Foundation of L.A.:
www.lafla.org/misc/espanol/ o 800-399-4529

PARA PRESENTAR UN RECLAMO

- Unpaid Wage & Overtime Claims; Meal & Rest Breaks
<https://www.dir.ca.gov/dlse/Spanish/HowToFileWageClaim.htm>
o 213-620-6330
<https://cityoflaprod.service-now.com/wagesla/> o 844-924-3752
(Para la Ciudad de los Ángeles solamente)
- Licencia pagada familiar y beneficios de discapacidad
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/ o 1-800-884-1684
- Quejas de Salud y Seguridad en el Lugar de trabajo
www.dir.ca.gov/dosh/Spanish/Complaint.htm o 213-576-7451
- Quejas de Compensación de Trabajadores
www.dir.ca.gov/dwc/Spanish/FileAClaim.htm
o 800-736-7401
- El Seguro De Salud
www.coveredca.com/espanol/ o 800-300-1506

INMIGRACIÓN

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



**DI LO QUE
PIENSAS.**

**NO TE
ECHES
PARA
ATRÁS.**

-MUHAMMAD ALI