

## ¿Perdió su trabajo? Sus derechos y beneficios **YOUR LEGAL RIGHTS**

### [Tagalog](#)

Si usted perdió su trabajo durante la reciente crisis económica, debe conocer sus derechos. Las siguientes preguntas y respuestas pueden resolver muchas de las inquietudes que enfrentan los trabajadores que recientemente perdieron su trabajo.

1.

#### ¿Tengo derecho al seguro de desempleo?

Los pagos, o beneficios, del seguro de desempleo ("UI", por sus siglas en inglés) otorgan pagos a los trabajadores que se encuentran temporalmente desempleados o a quienes se les ha reducido notablemente las horas de trabajo. Para tener derecho al mismo, usted debe haber perdido su trabajo o sus ingresos sin que haya sido culpa suya. Usted casi siempre tiene derecho a recibir los pagos si se le despide debido a una escasez de trabajo y es posible que tenga derecho a ellos incluso si lo despiden o si renuncia. Usted también debe reunir ciertos criterios, como el requisito de que debe estar buscando otro trabajo. El Departamento de Desarrollo del Empleo (EDD, por sus siglas en inglés) administra el programa del Seguro de Desempleo (UI) de California. Si desea información más detallada acerca del seguro de desempleo, consulte nuestras hojas informativas tituladas "Resumen de los pagos del seguro de desempleo", "La capacidad de trabajar", "La disponibilidad para trabajar", "Los requisitos después que le despiden de su trabajo", "Los requisitos después de renunciar a un trabajo", "Los sobrepagos", "El empleo parcial y la declaración de sus ingresos", "Requisitos continuos para recibir seguro de desempleo: salarios ganados y beneficios semanales", "Los trabajadores temporales", "La búsqueda de trabajo y el trabajo adecuado." También puede comunicarse con el EDD al: [www.edd.ca.gov](http://www.edd.ca.gov), o al 1-800-300-5616.

2.

#### ¿Cómo solicito los pagos, o beneficios, del seguro de desempleo?

Usted puede solicitar el pago de beneficios por teléfono, pero las líneas telefónicas con frecuencia están ocupadas o es posible que le dejen esperando durante varias horas antes de que pueda hablar con una operadora. Si tiene acceso por internet, le recomendamos que haga su solicitud en línea en el sitio electrónico del EDD, <https://eapply4ui.edd.ca.gov>. Hacer la solicitud en línea es mucho más rápido y le proporciona una confirmación por escrito de su solicitud. La mayoría de las bibliotecas y centros comunitarios le proporcionan computadoras con acceso gratuito al internet.

Para que el proceso proceda sin contratiempos, le recomendamos que reúna toda la información necesaria antes de comenzar a hacer su solicitud. Vea la lista de verificación de la EDD: "Antes de comenzar: datos que necesita antes de hacer un reclamo de seguro de desempleo" en [http://www.edd.ca.gov/Unemployment/Before\\_you\\_Start.htm](http://www.edd.ca.gov/Unemployment/Before_you_Start.htm).

Después de entregar su solicitud, es posible que el EDD le haga una cita por teléfono. Esto es algo normal del proceso, por lo que no debe cohibirse. Debe estar preparado para explicar con claridad cómo fue que dejó su trabajo anterior y por qué no fue culpa suya. Debe estar preparado para verificar que ha estado buscando trabajo activamente. Es buena idea documentar sus intentos de encontrar trabajo y hacer una lista de todos los trabajos que haya solicitado.

Si el EDD acaba denegándole el pago de beneficios, tiene 20 días para apelar dicha denegación. No dude en apelar; las denegaciones por parte de la EDD se revierten casi la mitad de las veces. Procure que su apelación por escrito sea corta y concisa y presente su apelación antes de que se venza el plazo final.

3.

#### ¿Puedo conservar el seguro médico que tenía como empleado?

Si usted tenía seguro médico por medio de su trabajo, probablemente puede conservar la misma cobertura de acuerdo a la Ley federal conocida como *Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act*, o COBRA, por sus siglas en inglés, para empresas con 20 empleados o

más, o Cal-COBRA, para empresas con 2 a 20 empleados. Bajo COBRA o Cal-COBRA, si perdió su trabajo o si le redujeron su horario de trabajo, es probable que pueda inscribirse a sí mismo y a su familia en el mismo grupo de seguro médico durante un periodo limitado (por lo general, 18 meses) si paga el costo que incurre su empleador para proporcionarle esta prestación o beneficio. Si usted tiene derecho a la cobertura COBRA o Cal-COBRA, su empleador debe notificar al administrador del plan de seguro médico, quien a su vez debe informarle a usted de su derecho a la cobertura y proporcionarle las instrucciones necesarias para inscribirse para poder seguir recibiendo la cobertura. Por favor consulte nuestra hoja informativa titulada "Sus beneficios médicos después del empleo: COBRA", si desea más información acerca de si usted y los miembros de su familia, sus dependientes, cónyuge o compañero doméstico están cubiertos por el plan COBRA o Cal-COBRA.

Si desea más información, también puede llamar a la Employee Benefits Security Administration (EBSA, por sus siglas en inglés): 866-444-3272.

4.

#### ¿Cómo puedo saber si me despidieron de manera injustificada?

En California, los empleados generalmente trabajan "a voluntad", lo cual significa que sus empleadores les pueden despedir en cualquier momento, por cualquier motivo o sin motivo alguno. (Vea la hoja informativa titulada "Despido injusto".) Los despidos debido a la falta de trabajo son legales, aunque en algunas circunstancias el empleador debe seguir ciertos procedimientos al darle aviso a los empleados (Vea nuestra hoja informativa titulada "El acta [la ley] W.A.R.N.: un despido masivo o una clausura de negocio". Abajo se proporciona información adicional acerca de la Ley W.A.R.N.). Por otro lado, es ilegal despedir a un trabajador, incluyendo a un trabajador "a voluntad" si el despido quebranta alguna ley o norma específica. Por ejemplo, su empleador no puede despedirle con base en su raza, edad, género sexual, orientación sexual ni cualquier otro motivo de tipo discriminatorio. (Vea nuestra hoja informativa titulada "La discriminación y acoso en el empleo" para mayor información.)

5.

#### ¿Puede despedirme mi empleador a causa de mi edad?

La Ley de Discriminación por Edad en el Empleo (ADEA, por sus siglas en inglés) y la Ley de Igualdad en el Empleo y la Vivienda de California prohíbe que los empleadores discriminen contra un empleado debido a su edad. Si usted tiene al menos 40 años de edad, queda protegido por estas leyes.

Cuando hay despidos, su empleador no puede señalarlo a usted deliberadamente (ni a un grupo de personas) y darles un tratamiento desigual por el hecho que usted tenga 40 años de edad o más. Sin embargo, incluso una norma sobre los despidos supuestamente "neutrales" puede ser ilegal si *afecta* de manera desproporcionada a las personas mayores de 40 años de edad. Vea nuestra hoja informativa titulada "La discriminación y acoso en el empleo" si desea más información acerca de la discriminación con motivo de la edad, incluyendo cómo presentar un reclamo por discriminación con motivo de la edad contra su empleador.

6.

#### ¿Puede mi empleador pedirme que firme una liberación de responsabilidades a cambio de una liquidación?

A veces los empleadores le piden a los empleados que firmen una liberación de responsabilidades con la cual renuncian a cualquier reclamo, incluyendo por discriminación, bajo las leyes federales o estatales, a cambio del pago de su liquidación. Dichas liberaciones de responsabilidad tienen validez legal y usted es quien decide si le conviene presentar un reclamo (si considera que puede) o aceptar la liquidación. Si usted tiene 40 años de edad o más y su empleador le pide que renuncie a un reclamo por discriminación a cambio del pago de su liquidación, es posible que usted tenga derecho a ciertas protecciones bajo la Ley de Protección de las Prestaciones de los Trabajadores Mayores (OWBPA, por sus siglas en inglés), las cuales protegen a los trabajadores mayores para que no se les presione para que renuncien a sus derechos contra la discriminación por motivo de la edad. (Vea nuestra hoja informativa titulada "Pago por despido: renuncia a demandas legales" si desea más información).

7.

#### ¿Puede despedirme mi empleador sin avisarme por adelantado?

La Ley de Notificación a los Trabajadores por Ajustes y Re-capacitación (la "Ley W.A.R.N.") requiere que las empresas con más de 100 empleados les den a sus empleados ya sea una notificación con 60 días de adelanto en caso de despidos masivos o del cierre de la planta. Un despido masivo ocurre bajo la Ley WARN ya sea:

- o cuando se despide al menos a 50 empleados durante un periodo de 30 días, si los empleados que fueron despedidos constituyen al menos una tercera parte de la fuerza laboral; o

- o si se despide a 500 empleados durante un periodo de 30 días, sin importar el tamaño de la planta laboral; o bien, si cerró por completo la planta y al menos 50 empleados perdieron su trabajo en un periodo de 30 días.

Si su empleador incumple en la notificación conforme a la Ley WARN, a usted se le pueden deber salarios caídos y prestaciones que hubiera acumulado durante los 60 días si nunca hubieran ocurrido los despidos. Hay muchas reglas y excepciones a la Ley WARN, así que por favor vea nuestra hoja informativa titulada "El Acta W.A.R.N.: un despido masivo o clausura de negocio" si desea más información.

8.

¿Cuáles son mis derechos si mi empleador se declara en bancarrota?

Si su empleador se ha declarado en bancarrota, significa que la compañía le ha pedido al tribunal que le ayude ya sea a formular un plan de pagos (bancarrota "Capítulo 11") o a vender todos sus bienes y utilizar el dinero para pagar a sus acreedores (bancarrota "Capítulo 7"). A cada empleado individual en una empresa en bancarrota se le da la prioridad como acreedor hasta por \$11,725 (en el 2010, ajustado cada tres años a partir de entonces). Sin embargo, los acreedores con garantía, como los bancos de los acreedores comerciales que tienen derecho a embargar los bienes en caso de que se incumpla en los pagos, reciben una mayor prioridad. Para proteger sus derechos como acreedor de su empleador en bancarrota, usted debe averiguar en qué condado presentó su solicitud de bancarrota la compañía y llamar al secretario del tribunal del Tribunal de Bancarrota de los Estados Unidos de ese condado. Pregunte al secretario cómo entregar un formulario de "Prueba del reclamo", el cual es el formulario que el tribunal utiliza para determinar cuánto dinero se le debe pagar a usted. Para mayor información acerca de sus derechos en caso de la bancarrota o venta de una empresa, vea nuestra hoja informativa titulada "La bancarrota, venta o abandono de su empleador".

9.

#### RECURSOS:

Consejos para inquilinos y para conservar viviendas de alquiler. Visite el sitio electrónico de Bay Area Legal Aid en: <http://www.baylegal.org/client-services> o llame su línea informativa al (800) 551-5554.

Cómo evitar el embargo de su casa: <http://www.hud.gov/foreclosure/> o llame al 800-225-5342. Asesoría sobre el embargo de su casa: <http://www.hud.gov/offices/hsg/sfh/hcc/fc/>.

Seguro médico para personas sin seguro o sin empleo:

Medi-Cal: Programa Medicaid de California, llame al (800) 952-5253 o [www.medi-cal.ca.gov](http://www.medi-cal.ca.gov). Para información acerca del programa U.S. Medicare para personas de 65 años de edad o más, o con alguna discapacidad, vaya a [www.medicare.gov](http://www.medicare.gov). Para información sobre las opciones públicas y privadas de seguro médico: [www.coverageforall.org](http://www.coverageforall.org) o llame al (800) 234-1317.

Consejos sobre el crédito o sobre la bancarrota: Para una lista completa de organizaciones sin fines de lucro que ofrecen servicios de asesoría sobre el crédito a consumidores, consulte el sitio electrónico de la Fundación Nacional para la Asesoría sobre el Crédito en: [www.nfcc.org](http://www.nfcc.org), o llame al (800) 388-2227. Para personas que hablan español: (800) 682-9832. El Departamento de Justicia también tiene una lista de asesores de crédito autorizados en el sitio electrónico: [http://www.usdoj.gov/ust/eo/bapcpa/ccde/cc\\_approved.htm](http://www.usdoj.gov/ust/eo/bapcpa/ccde/cc_approved.htm)

Ingresos subsidiados o suplementarios para los individuos con discapacidades: Vaya a [www.ssa.gov/ssi/](http://www.ssa.gov/ssi/) o llame al 1-800-772-1213. Para jubilarse antes de tiempo a causa de una discapacidad: <http://www.ssa.gov/dibplan/index.htm>.

Ayuda con el pago de las cuentas de la luz (PG & E) y otros servicios:

- o El programa de tarifas alternativas de California de PG&E (CARE, por sus siglas en inglés): Si desea más información, vaya a: <http://www.pge.com/care/>; llame al 1-866-743-2273; o por correo electrónico: CAREandFERA@pge.com
- o El programa Relief for Energy Assistance through Community Help (REACH), patrocinado por PG&E, ofrece ayuda una sola vez, con la mediación del Ejército de Salvación (Salvation Army). Para solicitar ayuda del programa REACH en su zona, comuníquese con el Ejército de Salvación al 1 (800) 933-9677.
- o Programa de Ayuda Energética para personas de bajo ingresos (LIHEAP, por sus siglas en inglés) es un programa de ayuda financiado por el gobierno federal y administrado por el Departamento de Servicios y Desarrollo Comunitarios (CSD, por sus siglas en inglés). LIHEAP ofrece ayuda una sola vez. Las agencias comunitarias designadas tramitan las solicitudes para LIHEAP. Para localizar a una agencia en su zona, llame al 1-866-675-6623, o vaya a: <http://www.csd.ca.gov/Programs/Energy%20Service%20Providers.aspx>.

Préstamos diferidos: Algunos préstamos, como los préstamos educativos, le dan derecho a los aplazamientos por dificultades económicas o desempleo. Sólo se le puede otorgar un aplazamiento si ha comenzado a pagar sus préstamos y no ha incurrido en la mora de sus pagos. Comuníquese con el acreedor correspondiente para pedir más información.

Si desea más información acerca de sus derechos laborales, llame a: [The Workers' Rights Clinic](#)  
(El taller sobre los derechos de los trabajadores).

#### Nota Legal

El propósito de esta hoja informativa es proporcionar información correcta y general acerca de sus derechos legales respecto al empleo en California. Sin embargo, las leyes y procedimientos legales están sujetas a su modificación frecuente y a interpretaciones distintas, por lo que Legal Aid Society–Employment Law Center no puede garantizar que la información que contiene esta hoja informativa esté actualizada, ni se hace responsable de cualquier uso que se le dé. No se confíe de esta información sin consultar a un abogado o la agencia correspondiente acerca de sus derechos en su situación particular.

---