Published on *Legal Aid Society - Employment Law Center* (https://las-elc.org)

12 Verdades Sobre las Leyes Laborales

Tagalog

1. Un despido que es injusto no es necesariamente ilegal.

   En la mayoría de las circunstancias, los empleadores pueden despedirla "a voluntad", es decir, en cualquier momento, por cualquier razón; la ley ni siquiera exige que le den una razón por ser despedida. Sin embargo, existen algunas excepciones a la regla de despido "a voluntad". Es ilegal que su patrón la despida:

   - por su raza, sexo, color, origen nacional, religión, género, orientación sexual; edad o discapacidad (incluyendo embarazo), condición médica, idioma (o acento), o estado matrimonial;
   - en incumplimiento de un contrato (como un contrato con la unión). Puede haber un "contrato implícito" si usted tiene una expectativa razonable de trabajo continuo (basado normalmente en tener mucho tiempo trabajando para el mismo empleador, promociones continuas y evaluaciones de rendimiento favorables);
   - como represalia por ejercer sus derechos legales (como presentar una demanda por sueldo no recibido);
   - por haber reportado a su empleador a una agencia de gobierno o a la policía.

   hacia al principio

2. Usted tiene derecho a revisar su archivo personal.

   Los empleados privados tienen derecho a inspeccionar y recibir una copia de sus archivos personales para saber qué tipo de información contienen sobre ellos y su rendimiento en el trabajo. (Código Laboral de California Sección 1198.5). Su empleador le debe permitir que inspeccione y obtener una copia de su archivo dentro de un tiempo "razonable" después de haber hecho la petición. Usted puede añadir sus propios documentos a su archivo personal si usted no está de acuerdo con alguna de la información que contiene. Existen otras leyes que proveen derechos parecidos a algunos empleados públicos.

   hacia al principio

3. Usted puede tener derecho a recibir pago por multas por tiempo de espera si tiene que esperar para recibir su pago final.

   Si usted es despedido o descansado, su empleador debe de pagarle todo el sueldo que se le deba inmediatamente al momento de ser despedido (Código Laboral de California Sección 201). Si usted renuncia, y da 72 horas de aviso al empleador, tiene derecho a que le paguen en su último día de trabajo. Si usted renuncia con menos de 72 horas de aviso, su patrón tiene hasta 72 horas después de que usted le avise que renuncia para pagarle (Código Laboral de California Sección 202).

   Si su empleador se rehúsa voluntariamente a pagarle dentro de estos límites de tiempo, él está sujeto a multas, hasta un máximo de 30 días, por cada día que se tarde en pagarle su sueldo (esta regla no cubre a los empleados públicos). Las demandas por haber recibido su sueldo tarde se presentan con el "Comisionado Laboral" (California Department of Industrial Relations, Division of Labor Standards Enforcement).

   hacia al principio

4. Las reglas de vacaciones que dicen “úsalo o piérdelo” son ilegales.

   Usted no pierde el tiempo de vacaciones que no ha usado cuando se termina su empleo. Si es despedido o renuncia, usted tiene derecho a recibir el tiempo de vacaciones no usado al igual que su pago final (Código Laboral de California Sección 227.3). Aunque su empleador no permita tomar vacaciones si no hasta después de haber trabajado cierto tiempo, usted puede estar "acumulando" beneficios de vacaciones desde el primer día de trabajo. Sin embargo, un empleador puede poner un límite "razonable" al tiempo total de vacaciones que un empleado puede acumular a través del tiempo.

hacia al principio

5. Al dar una referencia, un empleador previo puede decir algo malo sobre usted o su trabajo, pero no puede mentir.

Si su empleador previo es contactado para dar una referencia cuando usted solicite un empleo nuevo, puede, por ley, decir cosas malas sobre usted o su rendimiento en el trabajo, con tal de que diga la verdad. Asímismo, el empleador no puede dar información sobre usted o su trabajo sabiendo que es falsa, tratando así de prevenir que usted consiga un nuevo empleo. Además, sí es legal que el patrón dé su opinión sobre su rendimiento (como decir que “era indigno de confianza") , pero no puede decir cosas que son falsas de hecho (“estaba robando”). Ya que la diferencia entre lo que es legal o ilegal es tan pequeña, muchos empleadores han decidido que sólo proveerán las fechas en que una persona estuvo trabajando para ellos. Aunque estas políticas han sido ampliamente adoptadas no son requeridas por la ley.

hacia al principio

6. Muchos trabajadores tienen derecho a 12 semanas de permiso para ausentarse del trabajo, sin pago, por razones médicas, con el derecho a regresar al trabajo.

Bajo las leyes de ausencia por razones familiares o médicas, usted tiene derecho a 12 semanas de ausencia sin pago para familiarizarse con su nuevo bebé; o si usted, sus hijos, sus padres, su esposo/a, o su cónyuge de hecho tienen una "condición seria de salud" (incluyendo una condición seria de salud a causa de la violencia intrafamiliar). Durante su ausencia el empleador debe de mantener sus beneficios de salud y debe de restituirla a la misma posición u otra equivalente cuando regrese. Usted califica para este derecho si cumple con las siguientes condiciones:

- Su empleador debe de tener un mínimo de 50 empleados en una área de 75 millas del sitio de su trabajo;
- Usted ha estado trabajando en este trabajo por lo menos por un año mínimo;
- Usted ha trabajado 1,250 horas mínimo durante los últimos 12 meses (un promedio de 25 horas por semana);
- Si la ausencia es por una "condición seria de salud," la condición tiene que durar más de tres días e incluir tratamiento continuo por un proveedor de cuidado de la salud.

Sin importar si su empleador cumple con los requisitos de tamaño, o cuánto tiempo lleven en ese trabajo, los empleados que participan en el State Disability Insurance Program (Programa de seguro de discapacidad del Estado) tienen derecho a un máximo de 6 semanas de sueldo parcial al año mientras toman tiempo libre para establecer lazos con un nuevo bebé o hijo adoptivo, o para cuidar a sus padres, hijos, esposo o cónyuge de hecho cuando tienen una enfermedad seria.

hacia al principio

7. Su empleador no puede descontarle dinero de su sueldo si usted comete un error razonable.

Es ilegal que un empleador descuente dinero del sueldo de un empleado para reponer un error no intencional, falta de dinero, o rompimiento (en otras palabras, una pérdida causada por un simple error o accidente). Para hacer tal descuento de manera legal, el empleador debe mostrar que el error, la falta de dinero, o rompimiento fue causado por la deshonestidad, mala conducta o negligencia del empleado. También es ilegal, en muchas ocupaciones, que un empleador descuente el costo del uniforme o herramientas (excepciones incluyen herramientas y equipo usado en ciertos oficios, e instrumental usado por barberos, estilistas y manicuristas).

hacia al principio

8. Usted puede ser “empleado” aunque lo llamen “contratista independiente”.

Su designación como "empleado" o como "contratista independiente" depende de cómo usted hace su trabajo, no por su título. Si usted es empleado, usted puede recibir seguro de desempleo, compensación de trabajadores, protección de salud y seguridad por Cal/OSHA, y protección contra la discriminación. Si usted es clasificado como contratista independiente, no tiene estas protecciones.

¿Cuál es la diferencia entre un empleado y un contratista independiente? No hay un examen sencillo; es necesario medir varios factores. Si responde "sí" a las siguientes preguntas es más probable que usted sea un contratista independiente; si responde "no" es más probable que usted sea designado como empleado:

- ¿Provee usted los materiales, herramientas, y/o el lugar de trabajo?
- ¿Requiere su ocupación mucha habilidad o destreza? ¿Es realizada sin supervisión?
- ¿Lo emplean por un corto periodo de tiempo?
- ¿Le pagan por cada trabajo? (en vez de pagarle por hora, semana o año)
- ¿Su trabajo está fuera del negocio regular que le está pagando? (Por ejemplo, un pintor en una escuela tiene más probabilidad de ser

un contratista independiente que un maestro.)
- ¿Hay oportunidad de ganancia o pérdida dependiendo de su habilidad como administrador?
- ¿Cree usted que está estableciendo una relación de contratista independiente?

hacia al principio

9. Si usted debe recibir pago por tiempo extra o no depende de lo que hace, no de su título.

Como los empleados "exentos" no reciben pago por tiempo extra, puede beneficiar al empleador si clasifica a un empleado como exento. De cualquier manera, para ser exento del pago por tiempo extra, los empleados deben ganar por lo menos dos veces el sueldo mínimo dólares al mes, *y* estar en una de las siguientes categorías:

- Los empleados *Ejecutivos* o *Administrativos* son exentos del pago por tiempo extra solamente si desempeñan trabajo intelectual, de gerencia, o trabajo creativo que requiere su criterio independiente en asuntos significativos por lo menos 50% del tiempo.
- Los empleados *Profesionales* son exentos del pago por tiempo extra solamente si tienen licencia estatal o son certificados en una profesión (tal como leyes, contabilidad, enseñanza) o están en una profesión comúnmente reconocida como "aprendida" o "artística" (tal como editor o músico).
- Los empleados *Ejecutivos* son exentos del pago por tiempo extra si por lo menos 50% del tiempo están involucrados en actividades de gerencia aparte de las actividades de los empleados regulares; si usualmente dirigen el trabajo de 2 o más empleados de tiempo completo; pueden contratar o despedir a empleados; y regularmente usan discreción en asuntos significativos.

Si su título es "Administrador Ejecutivo de Archivos," pero sus responsabilidades incluyen principalmente archivar y fotocopiar, usted no debe ser clasificado como "exento," aunque su título incluya la palabra "ejecutivo". Si usted no está en una de las categorías mencionadas arriba, no debe ser exento del pago por tiempo extra. Esto aplica aunque le paguen un salario fijo por su trabajo regular (Pago por tiempo extra es entonces basado en su pago por hora, que es su salario dividido por el número de horas en el periodo de pago.)

hacia al principio

10. Usted puede recibir seguro de desempleo si la despiden de su trabajo o si usted deja su trabajo por “buena causa”.

Ser despedida no la descalifica de recibir seguro de desempleo, a menos que la despidan por "mala conducta", demostrando descuido serio o intencional acerca de los intereses de su empleador. Llegar tarde y faltar repetidamente al trabajo pueden calificar como mala conducta; "rendimiento deficiente" no es mala conducta y no debe descalificarla de recibir beneficios de desempleo.

Sí puede recibir beneficios de desempleo si renuncia a un trabajo por “buena causa”. Alcanzar la norma de "buena causa" para dejar un trabajo puede ser difícil. Las siguientes circunstancias son consideradas "buena causa" para dejar un trabajo:

- Razones domésticas (dejar su trabajo para mantener un matrimonio o situación familiar)
- Le han ofrecido un trabajo mejor (si le han ofrecido otro trabajo con mejor sueldo, beneficios y potencial, y después el trabajo no le resulta);
- Razones de salud (antes de dejar su trabajo usted debe informarle a su patrón de su problema de salud y pedir un periodo de ausencia o un trabajo con menos responsabilidades);
- Condiciones de trabajo intolerables (tales como problemas de seguridad, hostigamiento, democión o reducción de sueldo.)

Para no ser descalificada de recibir seguro de desempleo si usted deja su trabajo, debe de hacer todo lo posible para remediar la situación antes de dejar su trabajo.

hacia al principio

11. Usted puede pre-designar a su doctor de compensación al trabajador.

Si su empleador ofrece un plan de salud grupal, usted puede pre-designar al médico que usted preferiría que le diera tratamiento si se lastima en el trabajo. La ventaja de elegir a su médico de antemano es que será él o ella, y no el doctor preferido por su empleador, quien estará a cargo de hacerle exámenes y darle tratamiento si se lastima en el trabajo. La pre-selección es fácil, asegúrese de que su doctor esté de acuerdo y luego notifique a su empleador por escrito de su decisión. (Visite http://www.dir.ca.gov/dwc/FORMS/DWCForm_9783.pdf para más información.)

hacia al principio

12. Usted puede rehusarse a realizar trabajos peligrosos.

El Código Laboral de California (Sección 6311) le permite que se niegue a realizar un trabajo peligroso, siempre y cuando sea en violación de una norma de Cal/OSHA o una provisión del Código Laboral y lo suficientemente arriesgado como para que cualquier persona razonable pensara que su salud o seguridad estarían en peligro al hacer dicho trabajo. Antes de rehusarse a hacerlo, asegúrese de hacerle saber a su supervisor que hay condiciones inseguras para darle a la compañía la oportunidad de corregir la situación. Si la compañía no corrige la situación y usted decide negarse a realizar el trabajo, asegúrese de informarle a su supervisor por escrito o frente a otras personas exactamente por qué se niega a hacerlo y que regresará a trabajar tan pronto como la situación sea resuelta. Finalmente, debería contactarse con Cal/OSHA (http://www.dir.ca.gov/DOSH) para presentar una queja contra su empleador.

hacia al principio

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.