

La Violencia Intrafamiliar y el Empleo: Tiempo Libre Para Ir a la Corte con Garantía de Reincorporación al Trabajo **YOUR**

LEGAL RIGHTS

Las personas que sobreviven la violencia intrafamiliar a menudo necesitan tomar tiempo libre en el trabajo para ir a la corte a testificar en contra de un agresor o para obtener una orden judicial de prohibición de determinada conducta para su protección y la de sus hijos. Bajo la Sección 230 del Código Laboral de California que es parte de la “Ley de Permiso del Empleo para los Sobrevivientes de la Violencia Intrafamiliar”(Survivors of Domestic Violence Employment Leave Act), los y las sobrevivientes de la violencia intrafamiliar tienen derecho a tomar tiempo libre en el trabajo con la garantía de su reincorporación al empleo, para testificar en la corte como testigo o para la salud y seguridad de ellos y sus hijos.

1.

¿Quién puede tomar tiempo libre bajo esta ley?

La Sección 230 del Código Laboral de California permite que *todos* los empleados de California, incluyendo los y las sobrevivientes de la violencia intrafamiliar (o “violencia doméstica”), tomen tiempo libre para servir en un jurado o para testificar en la corte en acatamiento de una orden de comparecencia u otra orden judicial. Por ejemplo, cuando el fiscal está procesando a un agresor, la sobreviviente de la violencia intrafamiliar puede tomar un permiso del trabajo para testificar en contra del agresor.

Esta ley también le da derecho a los empleados y empleadas que son sobrevivientes de la violencia intrafamiliar a tomar un permiso en el trabajo para ir a la corte a obtener una orden judicial de prohibición de determinada conducta. Sin embargo, los empleados deben manifestar a su empleador que son sobrevivientes de la violencia intrafamiliar para obtener las prestaciones que contempla esta sección de la ley.

Para los fines de esta ley, “violencia intrafamiliar” se define como el abuso cometido contra:

- el o la cónyuge o ex cónyuge;
- la pareja conviviente registrada actual o anterior;
- el hijo del abusador;
- la persona con quien viva o haya vivido el abusador;
- la persona con quien el abusador tenga o haya tenido citas personales;
- la persona con quien el abusador haya tenido un hijo; o
- la persona que de otro modo tenga parentesco de consanguinidad con el abusador en ciertas circunstancias.

2.

¿Para asistir a qué tipo de audiencias puede un sobreviviente de la violencia intrafamiliar tomar tiempo libre en el trabajo?

Los sobrevivientes de la violencia intrafamiliar pueden tomar libre en el trabajo para obtener asistencia de la corte para fines de su propia salud, seguridad y bienestar o la de su hijo. Esta asistencia incluye una orden judicial temporal de prohibición de determinada conducta, orden judicial de prohibición de determinada conducta, u otra protección “judicial de sus derechos mediante una orden judicial de hacer o no hacer dirigida a la contraparte”.

Esta ley puede cubrir muchos tipos de situaciones, incluyendo el tomar tiempo libre en el trabajo para asistir a las audiencias de la corte relacionadas con el suministro de alimentos y cuidados de sus hijos menores, custodia de menores o divorcio, siempre que el objeto de la audiencia sea la protección de la salud, seguridad o bienestar del sobreviviente de la violencia intrafamiliar o su hijo.

3.

¿Qué aviso deben dar los empleados al empleador para tomar este permiso con la garantía de su reincorporación al trabajo?

Un empleado debe dar a su empleador un aviso con una anticipación razonable sobre su intención de tomar tiempo libre, salvo que no sea

posible dar un aviso anticipado. Por consiguiente, es mejor que el empleado le dé aviso al empleador a la brevedad posible acerca de una ausencia futura del trabajo.

Si la cita no es una que haya sido concertada, o el permiso se toma debido a una crisis o emergencia, el empleado podría estar obligado a proporcionar al empleador prueba por escrito de su situación como sobreviviente de la violencia intrafamiliar dentro de un plazo razonable después de ausentarse del trabajo. La prueba por escrito (o “certificación”), *que el empleador debe mantener en forma confidencial*, puede consistir en cualquiera de los siguientes:

- Una denuncia policial indicando que el empleado es un sobreviviente de la violencia intrafamiliar;
- Una providencia judicial que proteja o separe al empleado del agresor, u otra documentación de la corte o el fiscal en que conste la comparecencia del empleado en la corte; o
- Documentación de un profesional médico, defensor contra la violencia intrafamiliar, proveedor de cuidados de la salud, o consejero que el empleado ha recibido tratamiento por el abuso o los daños físicos o mentales ocasionados por la violencia intrafamiliar.

4.

¿Puede un sobreviviente de la violencia intrafamiliar ser pagado por este permiso con garantía de reincorporación al trabajo?

La Sección 230.1 del Código Laboral permite a los empleados usar las vacaciones pagadas, el permiso personal o tiempo libre compensatorio para este permiso.

5.

¿Puede el sobreviviente de la violencia intrafamiliar ser despedido o degradado por tomar el permiso descrito bajo estas leyes?

No. Los empleadores están prohibidos de despedir, amenazar con el despido, degradación, suspensión, represalias o discriminación contra un empleado que sobreviva a la violencia intrafamiliar por tomar un permiso del trabajo por las razones anteriormente descritas.

6.

¿Qué puede hacer el sobreviviente de la violencia intrafamiliar si es despedido o es víctima de acosamiento por haber tomado este permiso?

Los empleados tienen derecho a reincorporarse a su trabajo y a recibir pago por los beneficios del trabajo y los salarios perdidos a causa de los actos ilegales de su empleador. También los empleadores cometen una infracción en caso de que se nieguen a volver a contratar, promocionar o, de otra manera, a reincorporar al empleado o ex empleado que tenga derecho a volver a ser contratado o a una promoción mediante un procedimiento de queja o una audiencia.

7.

¿Tienen los sobrevivientes de la violencia intrafamiliar otros derechos para tomar tiempo libre del trabajo?

Sí. La Sección 230 del Código Laboral de California le otorga a los sobrevivientes de la violencia intrafamiliar a obtener asistencia médica, asistencia de refugios o programas, orientación o al plan de seguridad en el centro de trabajo. Esta ley se aplica a los empleadores que tengan 25 o más empleados. (Por favor, vea la hoja informativa titulada “Tiempo libre con garantía de reincorporación al trabajo para obtener servicios” para más información).

8.

¿Dónde obtiene un sobreviviente de la violencia intrafamiliar asistencia sobre sus derechos del empleo?

El empleado o empleada que sea objeto de despido, amenaza de terminación del empleo, degradación, suspensión o cualquier tipo de represalias o discriminación por su empleador por haber ejercitado dichos derechos puede presentar una queja ante el Comisionado Laboral (o Labor Commissioner en inglés) de la División del Departamento de Aplicación de Normas Laborales (Division of Labor Standards Enforcement). Las oficinas del Comisionado Laboral están ubicadas en toda California. Puede encontrar el número de la oficina del Comisionado Laboral más cercano a usted en las páginas de su directorio telefónico o en el Internet, en www.dir.ca.gov/dlse. Un empleado o empleada tiene un año desde la fecha de la terminación, degradación u otra forma de discriminación para presentar una queja ante el Comisionado de Trabajo.

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.
