

*Una víctima de la violencia doméstica o sexual no escapa el abuso ni temporariamente cuando sale en camino para el trabajo. Por ejemplo, el abusador, acosador, o instigador de una agresión sexual puede aparecerse en el trabajo para hostigar o asaltar a la víctima o la víctima y su abusador a veces trabajan juntos. Ésta guía le explica a usted los recursos legales que tiene contra su empleador si usted ha sido lesionada en el trabajo por un abusador o si usted ha sido asaltada en el trabajo.*

## **1. ¿Cuáles son mis derechos si soy agredida en el trabajo?**

Si un abusador o el instigador de una agresión sexual o el acoso la lesiona en el trabajo, tal vez podrá recuperar daños y perjuicios monetarios. Sus derechos dependen de las leyes en su estado y de las circunstancias específicas de su caso (por ejemplo; si la persona que la lesionó era otro empleado o no.) Bajo ciertas circunstancias:

- Usted puede ser elegible para seguro de Compensación para Trabajadores (“worker’s compensation”).
- Usted tal vez podría reclamar daños y perjuicios monetarios contra su empleador.

En la mayoría de los estados, si usted es elegible para seguro de compensación para trabajadores, usted no puede traer un pleito a la corte contra su empleador por una lesión.

Usted también puede tomar ciertos pasos para prevenir un incidente violento en el trabajo y asegurar su seguridad en el trabajo. Para mas información sobre como planear para su seguridad en el trabajo, refiérase a nuestra guía titulada “Seguridad en el Trabajo: Protegiendo a su Persona y a Su Empleo.”

## **2. ¿Puedo recibir Compensación para Trabajadores por lesiones que mi abusador o instigador me cause en el trabajo?**

Sí, en algunos casos. La Compensación para Trabajadores es un sistema de seguro que le paga una parte de sus costos médicos, de hospital, y de rehabilitación y le recompensa parte de su ingreso perdido por haber sido lesionada en el trabajo. La cantidad de dinero que recibirá es prescrita por la ley en su estado. El sistema de seguro de compensación para trabajadores es un sistema “sin culpa” (“no-fault”), que significa que usted no tiene que comprobar que su empleador es responsable por sus lesiones para obtener beneficios. La Compensación para Trabajadores es disponible en todos los estados. Cada estado tiene sus propias reglas sobre que tipo de empleador tiene que participar en el sistema de compensación para trabajadores y reglas sobre quien es elegible para beneficios.

Si usted es elegible para obtener beneficios de compensación para trabajadores, esto es su único remedio monetario para sus lesiones. Es decir, no podrá levantar una demanda con diferentes reclamos (como los reclamos descritos en las secciones siguientes) por la misma lesión contra su empleador. Sin embargo, existen excepciones, tal como si usted tiene reclamos de discriminación sexual adicionales a los de compensación para trabajadores. (Para más información, refiérase a nuestra guía titulada *“Discriminación en Empleo contra las Víctimas de la Violencia”*.)

### 3. ¿Cuándo cubre el sistema de Compensación para Trabajadores lesiones que ocurren en el trabajo?

La ley varía dependiendo del estado, pero lo siguientes son principios generales sobre el tipo de empleadores y de lesiones que son cubiertas:

- Usted solamente será cubierta si su empleador o su trabajo cabe bajo las categorías de empleo o trabajo mencionadas específicamente bajo las leyes de Compensación para Trabajadores en su estado. En Nueva York, por ejemplo, empleados de una organización sin fin lucrativo (“nonprofit”) no son cubiertos bajo la ley. Empleados del gobierno son cubiertos por la ley federal de Compensación para Trabajadores.
- Su lesión debe **“surgir de su empleo”** (“arise out of employment.”) Es decir, la lesión debe ser relacionada directamente a su trabajo. En algunos estados, una agresión por otro empleado o por alguien de afuera que ocurre en el trabajo es cubierta. En otros estados, semejantes agresiones no lo son.
- Su lesión debe ocurrir **“durante el curso de empleo”** (“in the course of employment”). Esto típicamente significa que la lesión debe ocurrir mientras usted está cumpliendo con uno de los deberes de su trabajo o durante las horas normales de trabajo cuando esta físicamente en la propiedad de su empleador (por ejemplo; durante su hora de almuerzo en la cafetería.)
- Su lesión debe ser un **“accidente”** (“accident”). Lesiones intencionales causadas por su supervisor o su gerente no se consideran accidentes. No obstante, en algunos estados lesiones intencionales causadas por otro empleado o por un extraño son consideradas “accidentes.”

### 4. ¿Cómo aplico para recibir Compensación para Trabajadores?

- Contacte a su comité local de la Compensación para Trabajadores o a un abogado en su estado para información sobre el proceso de aplicación y sobre las leyes específicas en su estado.
- Asegúrese de preguntar cuanto tiempo tiene para registrar su reclamo. La mayoría de los estados tienen un periodo de tiempo prescrito en el cual tiene que informarle a su empleador sobre su lesión.
- Asegúrese de informarle a su empleador sobre sus lesiones antes de que el tiempo prescrito se expire.
- Registre su reclamo con el comité de Compensación para Trabajadores o con la organización apropiada.
- Recuérdese de averiguar como apelar su caso si sus reclamos son negados inicialmente.

## 5. ¿Puedo recuperar daños y perjuicios monetarios de mi empleador si soy lesionada en el trabajo?

Su empleador no es legalmente responsable por todas las lesiones que ocurren en el trabajo. Sin embargo, en algunas instancias, usted puede recuperar daños y perjuicios monetarios de su empleador cuando su abusador la lesiona en el trabajo.

## 6. ¿Qué tal si mi abusador o acosador es otro empleado o mi supervisor?

Su empleador puede ser responsable según la ley si la persona que la lesionó trabaja con usted o es su supervisor. Sería responsable si es culpable de lo siguiente: fue negligente cuando contrató a la persona, por haber continuado a emplear a la persona después de saber que había un problema entre ustedes, o por fallar de supervisar a la persona adecuadamente. Bajo ciertas circunstancias, usted podrá tener un reclamo por:

- Negligencia en contratando
- Negligencia en retención (continuando a emplear el individuo)
- Negligencia en supervisión; y/o
- Negligencia (por ejemplo por fallar de advertirle a la persona contra su comportamiento o de protegerla a usted)

Por cada uno de estos reclamos usted debe demostrar lo siguiente:

- Que el abusador o instigador fue o es un empleado del empleador; y
- Que el empleador sabía o debió saber que sus acciones (contratando, reteniendo, o fallando de supervisar a la persona) la sometería a un riesgo de excesivo; y
- Que las acciones de su empleador causaron sus lesiones.

Adicionalmente, usted podría reclamar más daños y perjuicios si la persona que la lesionó fue un empleado de alto nivel o su supervisor. Según la ley, su empleador puede ser responsable por la conducta de ese empleado. Si sus lesiones son cubiertas bajo las leyes de Compensación para Trabajadores, solamente podría recuperar éste dinero (refiérase a la pregunta #2.) Dependiendo de las circunstancias en su situación, también podría reclamar hostiga sexual contra su empleador. (Refiérase a nuestra guía titulada, “*Discriminación en Empleo contra las Víctimas de la Violencia*”.)

## 7. ¿Qué tal si soy agredida en el trabajo por alguien que no es un empleado?

En este caso, es más difícil recuperar daños y perjuicios monetarios de su empleador. La mayoría de las cortes han decidido que un empleador no es legalmente responsable por lesiones impredecibles que un empleado sufre a las manos de una persona que no trabaja para el o ella. Debido a que un acto de violencia es muy difícil de anticipar, un empleador no va ser responsable por un acto de violencia que no hubiese podido predecir. Sin embargo, si usted puede comprobar que la negligencia de su empleador causó sus lesiones, puede reclamar que su empleador fue responsable. Para comprobar negligencia, tiene que demostrar que su empleador sabía o debió saber que usted estaba en peligro, que pudo haber tomado medidas razonables y necesarias para reducirle el riesgo, y que la falta de actuar precipitó sus lesiones.

## 8. ¿De que uso son las leyes federales de seguridad y salud en el oficio?

La ley federal titulada la “Occupational Safety and Health Act of 1970” le requiere a su empleador que le provea a cada empleado un lugar de trabajo libre de “peligros reconocibles” (“recognized hazards”) que causan o pueden causar la muerte o lesiones graves. 29 U.S.C. §654(a). Esta ley le encomienda poder a la agencia federal llamada el “Occupational Safety and Health Administration” (OSHA) para investigar quejas de condiciones inseguras de trabajo y para imponerle citaciones a empleadores que no siguen las regulaciones. A éstas alturas es difícil decir si OSHA le impondría una citación a un empleador por haber fallado de prevenir un incidente de violencia doméstica en el trabajo. Bajo las regulaciones sobre los requisitos para mantener archivos especificadas en 29 C.F.R. §1904.5, los empleadores no son exentos de reportar lesiones debidos a la agresión por un familiar o un ex esposo en el lugar de trabajo. Varios estados también tienen leyes sobre la salud y la seguridad en el oficio que podrán aplicar a su situación.

## 9. Esta guía no agota las provisiones de la ley, para información mas precisa, consulte con un abogado o con la agencia apropiada.

El propósito de esta guía es de darle a usted información básica como víctima de la violencia doméstica o sexual sobre sus derechos en empleo bajo las leyes. Sin embargo, las leyes cambian frecuentemente y su interpretación varía dependiendo del juez o oficial. Por eso Legal Momentum ni puede asegurarle que esta guía esta completamente al corriente, ni puede ser responsable por el uso de esta guía. Por favor, no dependa solamente de esta información sin consultar con un abogado o con la agencia apropiada sobre sus derechos legales en su situación particular. Si necesita asistencia encontrando un abogado, llámenos. También puede contactar al colegio de abogados (“the Bar”) en su estado, una oficina local de servicios legales, una unión local contra la violencia doméstica, una unión local contra el asalto sexual, o un proveedor de servicios para víctimas de la violencia.

**Para más información o asistencia, por favor contacte 212.925.6635 o [ehrsa@legalmomentum.org](mailto:ehrsa@legalmomentum.org).**

**También puede obtener esta guía en forma .PDF de nuestro sitio web: [www.legalmomentum.org](http://www.legalmomentum.org).**

*Derechos de Empleo y Alojamiento para las Víctimas de Abuso (EHRSA en inglés) es un proyecto de Legal Momentum. Este proyecto era sostenido por fondos de la Subvención No. 98-WL-VX-0007 donado por la Oficina de Subvenciones Contra la Violencia hacia Mujeres, Oficina de Programas de Justicia, Departamento de Justicia EEUU. El punto de vista de este documento pertenece a la organización que lo preparó y no refleja ni representa las declaraciones oficiales ni las políticas del Departamento de Justicia, EEUU.*

*Esta guía fue creada originalmente con la ayuda de la Sociedad para Socorro Legal de San Francisco/Centro de Legal para Derechos de Empleo (Legal Aid Society of San Francisco/Employment Law Center).*

*Esta guía fue creada originalmente con la ayuda de la Sociedad para Socorro Legal de San Francisco/Centro de Legal para Derechos de Empleo (Legal Aid Society of San Francisco/Employment Law Center).*

©2001 Legal Momentum; reformateada 2005.