

LA CIUDAD DE NUEVA YORK: DERECHOS Y BENEFICIOS DE EMPLEO PARA VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA SEXUAL O DEL ABUSO DOMÉSTICO

395 Hudson Street New York, NY 10014-3684 t: 212.925.6635 f: 212.226.1066 www.legalmomentum.org

El abuso doméstico y la violencia sexual muchas veces afectan a las personas en su trabajo. Víctimas tal vez necesiten ausentarse del trabajo para afrontar los problemas asociados con la violencia. A veces, las víctimas de violencia necesitan pedir ciertos cambios en el trabajo para prevenir que su abusador o instigador las acose en el trabajo o para hacer que su sitio de trabajo sea mas seguro para ellas. Algunas víctimas de violencia son despedidas de su trabajo ilegalmente debido a la violencia. Existen varias leyes en la ciudad de Nueva York que les dan ciertos derechos y beneficios en su trabajo a las víctimas del abuso. Esta guía intenta responder a preguntas comunes sobre estos derechos.

1. ¿Necesito informarle a mi supervisor o a otra persona en el trabajo sobre la violencia?

No. Según la ley, usted no tiene ninguna obligación de decirle a su empleador nada sobre el abuso o la violencia sexual (como la violación sexual o la agresión sexual) que usted sufre o ha sufrido. Sin embargo, para que disfrute de los derechos detallados en las páginas siguientes (por ejemplo el derecho de pedir permiso de ausencia o para pedir ciertos cambios que le hagan su sitio de trabajo mas seguro), tendrá que decirle a su empleador que usted ha sido o es víctima de la violencia doméstica o de la agresión sexual. Si se decide informarle a su empleador sobre su situación, asegúrese de pedirle que mantenga en confianza ésta información. En la ciudad de Nueva York, la ley generalmente requiere que su empleador mantenga cualquier información personal sobre usted bajo “la confianza más estricta.”

2. ¿Puedo ser despedida o tratada injustamente debido a la violencia?

No. En la ciudad de Nueva York se considera ilegal la discriminación, incluso el despedimiento o castigo, contra las víctimas de violencia sexual o doméstica, o víctimas del acoso. Si usted cree que su empleador ha discriminado contra usted porque es víctima de la violencia doméstica o sexual, usted puede iniciar una demanda en la corte del estado o presentar una demanda con el Comité sobre los Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York (“the New York City Human Rights Commission”) según las leyes de Nueva York que protegen a las víctimas de violencia contra la discriminación en el empleo. También puede iniciar su demanda en las cortes federales o estatales bajo las leyes que hacen ilegal la discriminación sexual. (Para mas información sobre estos temas, refiérase a la guía de EHRSA titulada “Discriminación en Empleo contra las Víctimas del Abuso”.)

3. ¿Puedo ser despedida si soy acosada en mi trabajo por mi abusador, acosador, o el instigador de una agresión?

No. Es común que los abusadores, acosadores, o instigadores de una agresión sexual molesten a sus víctimas en el trabajo, sea por teléfono o en persona. Este comportamiento puede interrumpir su lugar de empleo. Usted tiene el derecho de pedirle a su empleador que haga “acomodaciones razonables” (“reasonable accommodations”) para prevenir que la molesten (ejemplos de semejantes acomodaciones incluyen: cambiándole la extensión telefónica o imponiendo una orden de protección contra su abusador o acosador.) “Acomodaciones razonables” generalmente son requeridas bajo las leyes de la ciudad de Nueva York.

Adicionalmente, bajo éstas leyes, es ilegal que su empleador la despida o tome acción punitiva contra usted simplemente por el comportamiento de su abusador o acosador. Si su empleador la esta amenazando con despedirla por el comportamiento de su abusador o acosador, usted le puede informarle que esto sería ilegal. Si ya ha sido despedida, usted puede iniciar una demanda.

4. ¿Puedo pedirle a mi supervisor que haga algunos cambios en el trabajo que me ayuden a acomodar mi situación, proteger mi seguridad, o que me faciliten hacer mi trabajo?

Sí. Bajo la ley ratificada en diciembre del 2003 en la ciudad de Nueva York, un empleador tiene la responsabilidad de darle “acomodaciones razonables” para que víctimas de la violencia doméstica, la agresión sexual, o el acoso puedan cumplir con los “requisitos esenciales” de su trabajo. “Acomodaciones razonables” son cambios en su lugar de trabajo que pueden incluir:

- Dejándole tomar permiso de ausencia o dándole un horario modificado;
- Cambiándole su extensión telefónica o dirigiendo sus llamadas por la recepcionista;
- Manteniendo su numero telefónico y su dirección personal en secreto;
- Trasfiriéndola a un buró, un departamento, una oficina, o un horario diferente;
- Pidiéndole a un guardia de seguridad que la acompañe a su carro o al sitio de transporte publico más cercano;
- Dándole una copia de su orden de protección a la recepcionista o al guardia de seguridad;
- Poniendo una foto de su abusador o acosador en la área de recepción o el poste de seguridad y pidiéndole a la recepcionista o el guardia que no lo deje entrar.

Su empleador esta obligado por ley a darle éstas “acomodaciones razonables” que usted necesita para cumplir con su trabajo, a no ser que las acomodaciones serían “una dificultad indebida” (“undue burden”) para su empleador. “Una dificultad indebida” para su empleador depende de varios factores incluyendo: el tamaño del presupuesto de su empleador, el costo de la acomodación que usted requiere, y la naturaleza del negocio.

Para pedir una acomodación, le debe explicar a su empleador que usted es una víctima de la violencia y que necesita ésta acomodación para cumplir con las obligaciones de su trabajo. Debe de ser flexible en negociando con su empleador cuando pida acomodaciones específicas, pero asegúrese de no acordar a ninguna acomodación que no resolverá sus necesidades. Si su empleador se niega a darle una “acomodación razonable,” usted puede demandarlo en la corte o iniciar una demanda administrativa con el Comité sobre los Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York.

5. ¿Cuáles son mis derechos con respecto a obteniendo permiso de ausencia del trabajo para afrontar la violencia?

Permiso para ir a la corte: Bajo las leyes de Nueva York, es prohibido que un empleador castigue a una empleada por tomar permiso de ausencia para asistir procedimientos en corte contra su abusador, para hablar con el fiscal, o para obtener una orden de protección en la corte. Bajo ésta ley, usted tiene que darle aviso a su empleador antes de faltar días de trabajo. Su empleador no tiene que pagarle los días que usted se ausenta. Adicionalmente, su empleador le puede pedir comprobantes que usted estuvo en corte durante el tiempo que usted estuvo ausente. Para obtener prueba que usted estuvo en corte, hable con el fiscal o con el actuario en la corte.

Permiso para encontrar alojamiento seguro, para obtener tratamiento médico o consejero, o para ocuparse de otras necesidades (tal como apariencias en la corte) relacionadas con la violencia: Empleadores en la ciudad de Nueva York son requeridos de provenir ciertas “acomodaciones razonables” a las víctimas de la violencia para facilitarles que hagan su trabajo. En el reporte escrito por el Concejo de la Ciudad, “acomodaciones razonables” incluyen el permiso de ausencia. Usted debe de pedir éste permiso así como pide otros “acomodaciones razonables.”

Otro tipo de permiso de ausencia: Usted también puede usar cualquier otro tipo de permiso de ausencia que, como empleada, le pertenecen incluyendo días de ausencia para enfermedad, días de vacación, días discrecionales, o permiso de ausencia familiar o medical. Usted pudiera usar éste permiso sin tener que decirle a su empleador que usted es, o ha sido, víctima de violencia doméstica o sexual. (Para mas información sobre permiso para tomar tiempo libre, consulta la guía de EHRSA titulada “Permiso Médico para Víctimas y sus Familiares”).

6. ¿Puedo obtener seguro de desempleo si pierdo mi trabajo o tengo que dejar mi trabajo debido al abuso?

Sí. Generalmente en Nueva York usted no pudiera obtener beneficios de desempleo si usted a dejado un trabajo sin “buena causa” (“good cause”) o si a sido despedida por “mala conducta” (“misconduct.”) Sin embargo, la ley específica que el abuso doméstico se considera “buena causa” para dejar un trabajo. (La ley no se refiere específicamente a las víctimas del acoso o de la agresión sexual, pero víctimas de estas ofensas también pudieran ser cubiertas bajo esta especificación.) Esto significa que si usted deja su trabajo debido a la violencia, el estado no puede negarle beneficios de desempleo alegando que usted dejó su trabajo voluntariamente sin “buena causa.” Adicionalmente, si usted es despedida por “mala conducta” (tal como por ausencias frecuentes o por tardanza frecuente), usted tiene recursos legales que indican que el estado no le puede negar beneficios. Para calificar para estos beneficios, usted debe indicar en su aplicación para beneficios que la violencia doméstica o sexual le causó que perdiera su trabajo o que dejara su trabajo voluntariamente. Aunque sea una víctima de la violencia sexual o doméstica, usted tiene que cumplir con otros requisitos para calificar para beneficios, tal como haber ganado cierto nivel de ingreso y haber tenido cierta duración de empleo.

7. ¿Cuáles beneficios puedo obtener si he sido incapacitada o lesionada por la violencia sexual o doméstica?

Las leyes de Nueva York obligan a empleadores de provenirle a sus empleados “seguro por incapacidad” (disability insurance) temporaria, para personas que no pueden trabajar por cierto

tiempo debido a cualquier lesión que ocurra fuera del trabajo, incluyendo lesiones que resultan de la violencia sexual o doméstica. Usted puede reclamar beneficios por hasta 26 semanas de las 52 semanas en el año. Tome en cuenta que usted no podrá reclamar beneficios de incapacidad si está recibiendo un salario (tal como excedencia debido a enfermedad) u otros beneficios como seguro de desempleo. Para recibir beneficios, a lo mejor tendrá que cumplir con otros requisitos dentro de la ley, o proveerle a su empleador una nota de su doctor explicando que usted no puede trabajar debido a sus lesiones.

8. **¿Qué documentación tendré que proveer para comprobar que soy una víctima de la violencia sexual o doméstica?**

La ley no especifica ningún tipo de documentación necesaria para presentarse a un juez u oficial si usted considera que ha sido despedida o que ha sido víctima de discriminación por ser víctima de la violencia, o si usted está reclamando beneficios de desempleo después de haber dejado un trabajo debido a la violencia. Sin embargo, sí tendrá que comprobar con algún tipo de evidencia que usted es o ha sido víctima de violencia doméstica o sexual para obtener acceso a los beneficios mencionados anteriormente. Su declaración jurada pudiera ser suficiente comprobante que usted es o ha sido víctima de violencia. También pudiera usar afirmaciones de ciertos profesionales, tal como los de un consejero o de una empleada de un refugio para las víctimas de la violencia, quienes han trabajado con usted para afrontar la violencia; archivos médicos; reportes policíacos; o una orden de protección entrada en su favor. Aunque la ley no requiere que usted obtenga una orden de protección o que tome medidas para intentar de mantener su empleo, algunos jueces y oficiales toman en cuenta semejantes atentos para decidir su caso. Si a usted le han negado beneficios de desempleo debido a estos factores, contáctenos.

Si usted le pide a su empleador por “acomodaciones razonables” bajo las leyes de la ciudad, el o ella puede pedirle comprobantes de la violencia. Puede cumplir con este requisito dándole la misma documentación que le diera a un juez o oficial: una copia de su declaración jurada, una afirmación de un profesional que la está ayudando a afrontar el problema, un reporte policíaco, o una copia de una orden de protección permanente o temporaria, o otro tipo de evidencia que corrobore su caso. Usted puede pedir por “acomodaciones razonables” en el trabajo aunque no tenga una orden de protección o un reporte policíaco.

9. **¿Adónde puedo encontrar mas información o ayuda?**

El proyecto de Derechos de Empleo y Alojamiento para las Víctimas del Abuso (EHSA en inglés) de Legal Momentum ha producido una serie de guías con mas información sobre los derechos que tienen las víctimas de la violencia sexual o doméstica a beneficios:

- *Las Víctimas Incapacitadas Por La Violencia Doméstica O Sexual*
- *Discriminación En Empleo Contra Las Víctimas De La Violencia*
- *Permiso Para Víctimas O Sus Familiares Para Recibir Atención Médica*
- *Elegibilidad Para Seguro De Desempleo (Unemployment Insurance)*
- *Seguridad en el Trabajo: Protegiendo a Su Persona y a su Empleo*

También tenemos una guía titulada “El Estado de Nueva York: ‘de la Asistencia Social al Trabajo’” (“Welfare-to-Work”) que describe como ciertas provisiones dentro de la ley sobre la asistencia

social existen para ayudar a las víctimas de la violencia. Todas estas guías están disponibles en nuestro sitio web www.legalmomentum.org o por teléfono: 212.925.6635.

10. 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.

También puede obtener esta guía en forma .PDF de nuestro sitio web: 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.

©2004 Legal Momentum; actualizado 2005.