



*Conozca Sus Derechos*

## **UNA GUÍA DE REFERENCIA ABREVIADA**

395 Hudson Street New York, NY 10014-3684 t: 212.925.6635 f: 212.226.1066 [www.legalmomentum.org](http://www.legalmomentum.org)

*Las víctimas de violencia doméstica muchas veces pierden su trabajo por lo menos en parte a causa de la violencia que han sufrido en sus vidas personales. El proyecto de Legal Momentum, Derechos de Empleo y Alojamiento Para las Víctimas del Abuso (EHRSA en inglés) fue creado para ayudar a las víctimas de la violencia a escapar su situación defendiendo sus derechos de empleo. Esta “Guía de Referencia Abreviada” es una compilación de todas las guías tituladas “Conozca Sus Derechos...” y otros materiales educativos sobre los derechos y remedios específicamente disponibles para las víctimas de la violencia. Sin embargo, debido a que las leyes y los procedimientos legales cambian frecuentemente y que son sujetos a interpretaciones diversas, Legal Momentum ni puede asegurar que la información en esta guía esta completamente al corriente, ni puedo asumir responsabilidad por el uso de esta guía. Dependiente del foro o la ley bajo la que quiero levantar una demanda, su caso será sujeto a diferentes restricciones de tiempo muy estrictas. No confié 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, contacte a Legal Momentum, al colegio de abogados (“the Bar”) en su estado, o su oficina de servicios legales local, coalición contra la violencia domestica, o proveedor de servicios.*

### **Planeando para Su Seguridad en el Trabajo**

Si usted es una víctima de la violencia domestica y su abusador la esta acosando, hostigando, o atacando en su trabajo, usted puede tomar pasos para que el comportamiento de su abusador no le impacte al trabajo.

Ejemplos de medidas que puede tomar incluyen: hablando con su empleador; cambiando su horario, su buró, su sitio de trabajo, los candados, y/o su ruta para llegar al trabajo; obteniendo una orden de protección; también puede alertarle a los otros empleados y al personal de seguridad distribuyendo una foto del abusador.

Averigüé si existen regulaciones en su trabajo sobre semejantes problemas. Regulaciones sobre el permiso de ausencia, la incapacidad, contratos de uniones, regulaciones contra la hostiga sexual y la violencia domestica en el trabajo pueden ayudarla en su situación.

Aunque usted puede tomar medidas por su propia cuenta, posiblemente le tendrá que informar a su empleador sobre su situación. Antes de pedirle a su empleador que la ayude en su situación, piense bien lo que necesita y como pedirselo.

Si se decide hablar con su empleador, comience por pedirle que guarde esta información en secreto. Tome en cuenta también que existirán situaciones donde su empleador le tendrá que contar a otras personas sobre su situación. Por ejemplo, a lo mejor su empleador les querrá dar noticia a los otros

*Derechos de Empleo y Alojamiento para las Víctimas del Abuso (EHRSA en inglés) es un proyecto de Legal Momentum. Para más información, refiérase a la última página de ésta guía.*

empleados para que estén consientes de su situación y para mejorar la seguridad en su trabajo. También existe el riesgo que su empleador la despidiera para mantener la seguridad en el trabajo. Hable con un abogado o un defensor contra la violencia domestica para mas información o contacte a Legal Momentum.

### **Discriminación en Empleo contra las Víctimas del Abuso**

Si usted es hostigada sexualmente por otro empleado en el trabajo (si el abusador le dirige comentario que es degradante, específicamente contra su genero, que la distrae de su trabajo, y/o la asalta sexualmente en el trabajo) notifíquelo a su empleador.

Si su empleador la trata diferentemente por ser víctima de la violencia, usted podrá levantar una demanda de discriminación sexual contra su empleador. Por ejemplo, usted puede levantar una demanda si su empleador se niega a disciplinar a un empleado que la esta hostigando, o si la disciplina/despide a usted en vez de al hostigador. Usted también tiene razón de levantar una demanda si su empleador la disciplina o la despide por pedir tiempo libre para obtener una orden de protección, especialmente si no toma la misma acción contra otros empleados que piden tiempo libre para similares asuntos personales.

Pregunte si su empleador tiene un proceso para reportar un agravio o una queja de discriminación sexual o de hostiga sexual. Si puede, primero use este proceso de reportar agravios interno.

Si usted no esta satisfecha con la manera en que su empleador esta manejando su situación, puede contactar al Comité de Igualdad de Oportunidades en Empleo (The Equal Opportunity Commission) al numero 800.669.4000, TTY 800.669.6820 para comenzar una demanda administrativa contra su empleador.

Si sigue descontenta con los resultados de su queja interna en el trabajo y su demanda administrativa, puede comenzar una demanda en la corte, pero tome en cuenta que los casos en la corte son largos y tendidos. También tome en cuenta que las demandas administrativas y demandas en la corte son sujetas a restricciones de tiempo estrictas y a otras restricciones.

### **La Violencia Domestica o la Agresión Sexual en el Trabajo**

Si su abusador la lesiona en el trabajo, usted puede ser elegible para seguro de Compensación de Trabajadores (worker's compensation) que le pagaría parte del costo del medico, del hospital, y de su rehabilitación. El seguro también paga parte de sus ingresos perdidos por ser lesionada en el trabajo.

Las lesiones generalmente deben "surgir de su empleo" ("arise out of employment") y ocurrir "durante el curso de empleo" ("in the course of employment.")

Contacte al tribunal local de Compensación para Trabajadores o a un abogado en su estado si usted piensa que califica para este seguro. Contacte a su empleador sobre su lesión y presente una demanda dentro de la fecha limite. Si su demanda es negada, pregunte como apelar su caso.

Usted también podrá tener derecho a recuperar daños y perjuicios monetarios si su empleador fue negligente en contratando, reteniendo, o supervisando su acosador. Si ese es el caso, tendrá que comprobar que su empleador sabia o debió saber que sus acciones (reteniendo, contratando, o

fallando de supervisar al acosador) la someterían a un riesgo excesivo; y también que las acciones de su empleador fueron parte de la causa de sus lesiones.

Si el acosador/abusador es un supervisor o empleado de alto nivel podrá tener mas reclamos. Si ese es el caso, su empleador puede ser legalmente responsable por la conducta de ese empleado.

### **Permiso (Tiempo Libre) para Participar en Procesos Criminales**

Varios estados tienen leyes que protegen a las víctimas de un crimen y prohíben que empleadores las despidan si tienen que pedir tiempo libre del trabajo para participar en procesos criminales.

Si su empleador la amenaza con despedirla o la despide por haber tomado tiempo libre para asistir a procesos criminales, algunos estados la permiten levantar una demanda contra su empleador para reclamar daños y perjuicios monetarios (como paga y beneficios perdidos.)

Algunos estados tienen leyes que le prohíben a empleadores que despidan a una víctima de la violencia domestica por haber tomado permiso de ausencia para ir a la corte para obtener una orden de protección o por otras razones pertinentes al abuso en su vida personal.

Para enterarse de las leyes de su estado particular, contáctenos.

### **Permiso Para Víctimas y sus Familiares**

Solamente un acto de violencia cometido por un miembro de la familia puede causar trauma prolongada y daños inmediatos para la víctima o el observador. El abuso continuo o la violencia severa causan destreza psicológica y pueden resultar en el trastorno de estrés postraumático, depresión, trastornos de ansiedad, o trastornos afectivos al igual que resultan en lesiones físicas. Si usted o uno de sus familiares sufren de problemas graves de salud debido al abuso, usted pudiera tener derecho a tomar permiso en el trabajo para afrontar a estas condiciones.

La ley federal sobre el permiso de ausencia familiar y medica (Family and Medical Leave Act, FMLA) y varias leyes estatales le proveen a empleados el derecho de tomar hasta doce semanas de permiso de ausencia sin paga para “un problema grave de salud” (“serious health condition”) o para ocuparse de un familiar con “un problema grave de salud.” El FMLA también le prohíbe a empleadores que discriminen contra usted por tomar éste permiso para ayudar a un familiar invalido. Pregúntele a su empleador por más información sobre sus derechos.

Para ser cubierta bajo el FMLA, usted debe: haber trabajado para su empleador por al menos un año, haber trabajado por al menos 1,250 horas durante ese año (un promedio de al menos 25 horas por semana), tener al menos 50 otros empleados de su trabajo en un radio de 75 millas, y tener “un problema grave de salud.” Si usted esta cubierta, su empleador tiene que continuar a pagarle su seguro medico durante su ausencia y restaurarla a su puesto, o uno equivalente, cuando regrese. En algunos casos, puede utilizar éste permiso para negociar un horario de medio-tiempo, o que tome su permiso en un horario intermitente. Sin embargo, usted debe demostrar que un horario intermitente o un horario reducido son necesarios para el tratamiento de su condición, y que este horario sería mejor que una ausencia total del trabajo.

Si usted sabe con anticipación que necesitará permiso de ausencia cubierta bajo el FMLA, tiene que notificar a su empleador con treinta días de avance. Si usted necesita permiso de buenas a primeras, o si tiene una emergencia médica, usted o un familiar le debe informar a su empleador lo mas antes posible (típicamente en pocos días.)

Si piensa que su empleador ha violado las provisiones del FMLA, puede levantar una demanda en su oficina local del Departamento de Labor de los EEUU, división de Sueldos y Horarios (United States Department of Labor, Wages and Hour Division). Para información sobre como contactar al departamento en su área, consulte al listado azul del gobierno federal en su guía telefónica.

Para información sobre la aplicación del FMLA a su situación, contáctenos.

### **Las Víctimas Incapacitadas Debido a la Violencia Domestica**

Así como la violencia domestica puede resultar en “problemas graves de salud” que necesiten que el empleado tome permiso de ausencia bajo el FMLA (refiérase a la sección previa), semejante violencia también puede resultar en una incapacidad cubierta bajo la ley federal sobre la incapacidad (“Americans with Disabilities Act, ADA.”) Si la violencia domestica le a causado una “incapacidad” de acuerdo con la definición legal, usted pudiera calificar para ciertas protecciones bajo el ADA y para “acomodaciones razonables” (“reasonable accomodations”.)

Una persona es considerada incapacitada bajo la ley ADA si sufre de un impedimento mental o físico que “limita substancialmente una actividad importante en la vida diaria” (“substantially limits a major life activity.”) Las leyes locales y estatales pueden contener una definición, diferente a la federal, de la incapacidad y de sus derechos, y a veces estas diferencias le dan derechos más expansivos.

Si su empleador es sujeto a la ley ADA, usted puede pedir una “acomodación razonable” para poder hacer su trabajo, tal como una modificación pequeña de las instalaciones, un horario abreviado, permiso para recibir terapia, cambios de regulación, un transfiero, o supervisión modificada.

Aunque no le tiene que dar la razón precisa por su incapacidad, usted debe demostrarle a su empleador que usted es incapacitada y explicarle como le “limita substancialmente una actividad importante en la vida diaria.”

Para proteger sus derechos bajo la ley ADA, haga lo siguiente: Presente su solicitud por “acomodaciones razonables” en escrito; posiblemente le puede dar sugerencias a su empleador sobre “acomodaciones razonables.” Refiera a su empleador a algunos especialistas en creando y implementando semejantes acomodaciones, tal como Job Accomodation Network (800.526.7237) o los Disability and Business Technical Asístanse Centres (800.949.4232); asegúrese de pedir una cita para discutir las acomodaciones que su empleador sugiera.

Un empleador no le puede preguntar directamente sobre su incapacidad, ni le puede requerir un chequeo medico a no ser que tenga una razón relacionada a su trabajo.

## **Elegibilidad para Beneficios de Seguro de Desempleo (Unemployment Insurance Benefits)**

Si usted tiene temor que su abusador la lesione en el trabajo, usted podrá sentirse suficientemente insegura en su trabajo como para dejarlo o podrá ser despedida.

El seguro de desempleo le provee un reemplazo de ingresos temporario y parcial a personas que han perdido su trabajo sin culpa propia. Su elegibilidad para el seguro de desempleo y la cantidad que pueda recibir depende del tiempo que estuvo en su ultimo trabajo y de cuanto dinero ganaba durante ese tiempo. Para calificar debe de estar disponible para trabajar y buscando trabajo actualmente, pero sin poder encontrarlo; sin embargo, algunos estados tienen excepciones dentro de la ley sobre el seguro de desempleo para personas afectadas por la violencia domestica.

La mayoría de estados solamente le pagan beneficios a un empleado que ha dejado su trabajo por “buena causa” (good cause.) Algunos estados reconocen a la violencia domestica como “buena causa.” Si usted es despedida por ser víctima de la violencia domestica, puede ser elegible para seguro de desempleo dependiendo de las leyes de su estado.

Contacte a una agencia del seguro de desempleo en su estado para más información. Aplique para recibir desempleo y describa su situación en detallé en la entrevista. Si le niegan asistencia, llame al departamento en su estado o la agencia que le mandó la noticia de denegación y pregúntele como apelar la decisión.

Una víctima de la violencia domestica que ha dejado o ha perdido su trabajo es elegible para beneficios de seguro de desempleo y para la asistencia social, pero no puede coleccionar las dos cosas a la misma vez.

## **Víctimas de la violencia Homosexual, Lesbiana, Bisexual, o Transgénero**

Si usted es homosexual, lesbiana, bisexual o transgénero, usted enfrenta la doble posibilidad de discriminación, por ser víctima de la violencia y por su orientación sexual o identificación de genero, cuando busca asistencia policíaca, jurídica, de su empleador, o de un proveedor de servicios.

Refiérase a nuestra guía “conozca sus derechos” titulada “Planeando para Su Seguridad en el Trabajo: Protegiéndose a Sí Misma y a su Trabajo” para información sobre los pasos que puede tomar si su abusador o abusadora esta acosandolo en el trabajo. Algunas de estas sugerencias no le requieren que divulgue su orientación sexual o su identificación de género. Si usted quiere, o si ya esta “fuera del closet” en su trabajo, y si piensa que su empleador la esta tratando diferentemente debido a su orientación sexual o identificación de género, usted tiene derecho a protección bajo las leyes contra la discriminación.

Si usted a sido víctima de discriminación en su empleo debido a su orientación sexual o su identificación de genero, contacte a la agencia en su estado que hace cumplir a los empleadores con las leyes contra la discriminación en empleo para averiguar si la orientación sexual es cubierta bajo estas leyes. Para mas información sobre las leyes en su área también puede contactar a: Lambda Legal Defense and Education Fund (212.809.8585), el ACLU Lesbian and Gay Rights Project (212.549.2627), o el National Center for Lesbian Rights (415.392.6257).

## **Programas “De la Asistencia Social al Trabajo” (Welfare-to-Work)**

Si usted depende de la asistencia social y no puede cumplir con el requisito de trabajo debido a la presencia del abuso en su vida puede ser exenta del trabajo bajo uno de estas tres provisiones dentro de la ley: exención por apuro personal (hardship exemption), la Opción de la Violencia Familiar (Family Violence option, los dos programas son ofertados en varios estados), y la exención apoyo infantil (child support “good cause” exemption, todos los estados ofrecen esta opción.)

Personas en programas “de la asistencia social al trabajo” son cubiertas bajo las leyes federales contra la discriminación y las leyes sobre los derechos en empleo. La medida a la cual la ley cubre a un programa “de la asistencia al trabajo” depende de las reglas de cobertura de la ley.

Si la violencia domestica afectará su participación en un programa “de la asistencia social al trabajo,” dígaselo a alguien – la persona encargada de su caso, un defensor, o un abogado de socorro legal – y pregúntele por ayuda y información. Pida una audiencia justa en cualquier momento del proceso donde se sienta que no esta recibiendo sus beneficios o que sienta que sus derechos están siendo violados por la agencia de asistencia social.

Si usted es mentalmente o físicamente incapaz de trabajar puede ser exenta dentro de la ley de los requisitos de trabajo. También puede calificar para Ingreso Suplementario de Seguridad (SSI, Supplemental Security Income) o para Seguro Social por Incapacidad (Social Security Disability) en vez de la asistencia social. Contacte a un defensor contra la violencia domestica o a un defensor por los derechos de incapacitados para mas información. Contáctenos para enterarse si la Opción de la Violencia Familiar aplica en su estado y para una lista de organizaciones defensoras que la pueden ayudar.

**Para mas 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.*

©2003 Legal Momentum; reformateado 2005.

