

LOS EMPLEADORES DEBEN DAR ESTA INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES NUEVOS CUANDO SON CONTRATADOS Y A AQUELLOS TRABAJADORES QUE LO SOLICITEN

DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA, AGRESIÓN SEXUAL, ACOSO, DELITOS QUE CAUSEN LESIÓN FÍSICA O LESIÓN MENTAL, Y DELITOS QUE INVOLUCREN UNA AMENAZA DE LESIÓN FÍSICA; Y DE PERSONAS CUYO FAMILIAR INMEDIATO FALLECIÓ COMO RESULTADO DIRECTO DE UN DELITO

Su Derecho de Ausentarse por un Tiempo:

- Tiene derecho a tomar tiempo libre del trabajo para obtener alivio de un tribunal, incluyendo para obtener una orden de restricción, para proteger la salud y la seguridad o el bienestar de usted y de sus hijos.
- Si su compañía tiene 25 trabajadores o más, usted puede obtener un permiso para tomar tiempo libre del trabajo para recibir atención médica por lesiones causadas por delitos o abusos, recibir servicios de un refugio contra la violencia doméstica, programa, centro de crisis por violación, o organización o agencia de servicios para víctimas como resultado del delito o abuso, recibir asesoramiento psicológico o servicios de salud mental relacionados con una experiencia de delito o abuso, o participar en la planificación de la seguridad y tomar otras medidas para aumentar la seguridad contra futuros delitos o abusos.
- Puede usar tiempo libre disponible de vacaciones, enfermedad, personal, o compensatorio, a menos que esté bajo un acuerdo sindical que indique algo diferente. Incluso, aunque no tenga tiempo libre pagado disponible, tiene el derecho de ausentarse del trabajo.
- En general, no tiene que entregarle pruebas a su empleador para ausentarse por estas razones.
- Si puede, debería de avisarle a su empleador antes de ausentarse del trabajo. Incluso si no puede avisarle a su empleador de antemano, su empleador no puede disciplinarlo si usted presenta pruebas que expliquen el motivo de su ausencia dentro de un tiempo razonable. La prueba puede ser un informe policial, una orden judicial, un documento de un profesional médico autorizado, un defensor de víctimas, un proveedor de atención médica autorizado o un consejero que demuestre que estaba recibiendo tratamiento por un trauma relacionado con la violencia doméstica o una declaración escrita firmada por usted, o una persona que actúe en su nombre, certificando que la ausencia es para un propósito autorizado.

Su Derecho a un Ajuste Razonable:

- Tiene derecho a pedirle ayuda o cambios en su lugar de trabajo para asegurarse de que está seguro en el trabajo. Su empleador debe colaborar con usted para ver qué cambios se pueden hacer. Los cambios en el lugar de trabajo pueden incluir poner candados, cambiar su turno o número de teléfono, transferirlo o reasignarlo, o ayudar a mantener un registro de lo que le sucedió. Su empleador puede pedirle una declaración firmada para certificar que el motivo de su solicitud tiene un propósito adecuado, y también puede pedirle pruebas que demuestren su necesidad de hacer modificaciones. Su empleador no puede informarle a sus compañeros de trabajo ni a nadie más sobre su solicitud.

Su Derecho a Ser Libre de Represalias y Discriminación:

Su empleador no puede tratarlo diferente ni despedirlo porque:

- Es víctima de violencia doméstica, agresión sexual, acoso, un crimen que causó daño físico o daño mental, o un crimen que involucra amenaza de daño físico; o es alguien cuyo familiar inmediato ha fallecido como resultado directo de un delito.
- Solicitó un permiso para obtener asistencia por estos motivos.
- Pidió ayuda a su empleador o le pidió cambios en el lugar de trabajo para asegurarse de estar seguro en el trabajo.

Puede presentar un reclamo contra su empleador ante la Oficina del Comisionado Laboral si él/ella toma represalias o lo discrimina.

Para más información, comuníquese con la Oficina del Comisionado Laboral de California. Podemos ayudarle al número telefónico 213-897-6595 o puede buscar una oficina local en nuestra página web: www.dir.ca.gov/dlse/DistrictOffices.htm. Le facilitaremos un intérprete en su idioma sin costo alguno en caso de que no hable inglés. Este aviso explica los derechos contenidos en las Secciones 230 y 230.1 del Código Laboral de California. Los empleadores pueden utilizar este aviso o alguno que se le parezca mucho en contenido y claridad.