

**A BETTER BALANCE**  
**TRABAJADORES CON**  
**RESPONSABILIDADES**  
**DE FAMILIA**

**Una guía de sus derechos**

# UN MEJOR BALANCE

Un Mejor Balance es un equipo legal dinámico luchando para ayudar a trabajadores Americanos a recibir el tiempo y la flexibilidad que necesitan para cuidar sus familias. Tratamos de reformar leyes y prácticas en el trabajo que sirvan las necesidades de los trabajadores de hoy y aseguren que las familias sean priorizadas—no castigadas— en el trabajo.

## **“Trabajadores con responsabilidades de familia: Una guía de sus derechos”**

por Phoebe Taubman

Miembro de ‘Justicia para Todos Funciona’ y  
Abogada de Proyectos con Un Mejor Balance  
©2009

# TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES DE FAMILIA

## UNA GUIA DE SUS DERECHOS

¿Se siente usted atrapado entre las exigencias de su trabajo y las necesidades de su familia? ¿Alguna vez le han reducido su salario o la han disciplinado por haber salido temprano a recoger a su niño enfermo de la escuela o para llevar a uno de sus padres que este enfermo al doctor? No está solo. Millones de Neoyorquinos luchan todos los días para balancear el trabajo con las responsabilidades diarias de la familia, especialmente los padres que trabajan y otras personas encargadas de cuidar a familiares, que tienen poca flexibilidad o control sobre sus horas de trabajo y acceso limitado a horas libres pagadas por su patrono.

Este manual está hecho para ayudarle. En las páginas que siguen, nuestro objetivo es poder contestar las preguntas más comunes que tenga sobre sus derechos, cuando se trata de balancear su trabajo con sus responsabilidades familiares. Les recomendamos que revisen la tabla al final de este folleto, la cual abrevia las leyes más importantes, como son implementadas y les indica como aprender de estas leyes. Finalmente, por el hecho de que este manual no es totalmente detallado y de que no es un sustituto de la consejería legal, hemos incluido una lista con recursos de organizaciones legales que puede acudir en búsqueda de más ayuda.

## ¿Qué clase de derechos tengo que me ayuden a balancear entre mi trabajo y mi familia?

En general, hay dos clases de leyes que existen para ayudar a las familias de clase trabajadora. El primer conjunto de leyes les otorgan un beneficio, como cierto tiempo libre o cierta cantidad de dinero para sustituir su salario si tiene que tomar una licencia para cuidar de un familiar. Un ejemplo de estas leyes es la Ley de Ausencia Familiar y Médica (Family and Medical Leave Act, FMLA – por sus siglas en inglés), la cual garantiza hasta 12 semanas de tiempo libre sin paga con su trabajo protegido, para que empleados elegibles puedan cuidar de un familiar que está seriamente enfermo, un hijo recién nacido o para recuperarse uno mismo de una enfermedad seria (incluyendo un embarazo). La FMLA cubre a personas que trabajan para patronos con más de 50 empleados y que hayan trabajado por lo menos un año para sus patronos y 1250 horas en el año más reciente.

El segundo conjunto de leyes le garantizan el derecho a no ser objeto de ciertas acciones por parte de otros individuos. Estas leyes le protegen contra la discriminación en el trabajo basado en su familia y las responsabilidades de cuidado. La Ley contra la Discriminación por Razón de Embarazo (Pregnancy Discrimination Act, PDA – por sus siglas en inglés) es parte de esta categoría: esta ley le prohíbe al patrono tratar injustamente a alguien debido a su embarazo y exige que las mujeres embarazadas y aquellos afectados por el nacimiento de un niño o condiciones médicas relacionadas, sean tratados igual que cualquier otro solicitante o empleado con habilidades o limitaciones similares.

Además de los derechos garantizados por la ley, usted puede tener derecho a beneficios adicionales y/o protecciones bajo las políticas de su patrono o a los contratos laborales y negociaciones colectivas entre su patrono y su sindicato. Asegúrese de contactar a su sindicato para ver si tiene alguna protección o a la oficina de recursos humanos de su compañía.

**Estoy embarazada o considerando tener un bebé. ¿Tengo derecho a tomar una licencia por maternidad?**

**Depende.** Los Estados Unidos se han quedado atrás en comparación con el resto del mundo cuando se trata de licencias por maternidad. La leyes de los Estados Unidos no garantizan el pago de una licencia de trabajo debido a un embarazo, parto y recuperación después del parto, lo que significa que sus derechos en cuanto a licencias por maternidad varían dependiendo de donde trabaje.

Revise las reglas que su patrono tenga. Si no tiene un manual para el empleado, verifique con el departamento de recursos humanos de su compañía. Así su patrono no tenga una política escrita en relación con las licencias por maternidad, este puede proveer otra clase de licencia con o sin paga, lo cual, de acuerdo con la Ley contra la Discriminación por Razón de Embarazo (Pregnancy Discrimination Act), aplica a empleadas embarazadas o empleados con condiciones de incapacidad temporales. Esto significa que si su patrono provee días pagados por enfermedad, usted debe ser permitida a usarlos durante su licencia por maternidad. En este caso deberá planear con anticipación el acumular los días de enfermedad que más pueda, junto con las vacaciones pagadas o días personales, para su uso durante su licencia por maternidad. Sin embargo, mantenga presente que su patrono puede restringir el número de días ausentes con paga que se acumulen de un año a otro.

**¿Qué es el la Ley de Ausencia Familiar y Médica?**

La Ley de Ausencia Familiar y Médica (Family and Medical Leave Act, FMLA – por sus siglas en inglés) es una ley federal diseñada para ayudar a los padres que trabajan y a personas que cuidan de familiares a lograr un balance entre el trabajo y la familia. Bajo la FMLA usted puede ser elegible para tomar hasta 12 semanas de licencia sin pago para cuidar de un recién nacido o un hijo recién adoptado. Para ser elegible, usted debe trabajar para un patrono que tenga

más de 50 empleados trabajando dentro de un área de 75 millas y haber trabajado para este mismo patrono por lo menos un año y por lo menos 1250 horas en los últimos 12 meses, antes de tomar una licencia. Usted podrá tomar parte de su licencia en un horario reducido para cuidar a un recién nacido o un hijo recién adoptado, con la aprobación de su patrono. Por ejemplo, podría tomar 6 semanas de licencia sin pago y luego regresar al trabajo para trabajar por medio tiempo por 12 semanas. A pesar de que usaría su licencia por 18 semanas, su tiempo de licencia total estaría dentro de los límites legales.

### **¿Cómo solicito para una licencia bajo la FMLA?**

Si usted sabe con anticipación que va a necesitar una licencia bajo la FMLA, usted debe notificar a su patrono por lo menos 30 días antes de cuando la necesite. Si su necesidad para obtener una licencia es imprevista, debe avisar a su patrono que necesita la licencia lo más pronto posible. Bajo la FMLA, su patrono debe permitirle regresar a su trabajo, o a uno equivalente, a su regreso de una licencia por maternidad y debe mantener cualquier beneficio de seguro médico que usted reciba durante su licencia. También, dependiendo de las reglas para tomar licencias que tenga su patrono, usted posiblemente podría usar el tiempo libre con paga que haya acumulado durante una parte o toda su licencia bajo la FMLA para cubrir sus gastos mientras está fuera del trabajo. Aunque usted no este cubierto por la FMLA (por ejemplo, trabaja para un patrono con menos de 50 empleados) podría aun tener derecho de regresar a su trabajo si su patrono permite que otros empleados con incapacidades no relacionadas con el embarazo lo hagan.

### **¿Me pueden pagar mientras estoy cogiendo esta licencia?**

Sí. Como Neoyorquino, también es elegible para un Seguro Temporero por Incapacidad (Temporary Disability Insurance, TDI—por

sus siglas en inglés), el cual provee algún reemplazo salarial mientras usted no pueda trabajar por una incapacidad causada o relacionada con el embarazo. Incapacidades relacionadas con el embarazo pueden ocurrir en cualquier momento durante su embarazo. Para mostrar que está incapacitada, su doctor o enfermera calificada deben certificar que tiene un impedimento para trabajar. Mientras usted halla trabajado por lo menos 4 semanas consecutivas para su patrono (o 25 días de empleo regular a medio tiempo), será elegible para un beneficio monetario del 50% del promedio de su salario semanal, hasta \$170 por semana, mientras se encuentra en licencia por maternidad. Usted puede obtener beneficios de incapacidad comenzando en el octavo día consecutivo de incapacidad y puede recibir los beneficios hasta por 26 semanas, dependiendo del tiempo de incapacidad relacionado con el embarazo. El período usual de incapacidad de posparto es de 6 semanas.

### **¿Cómo solicito para beneficios de incapacidad temporeros?**

Hable con su patrono sobre como solicitar beneficios de incapacidad. Si usted a estado desempleada por más de cuatro semanas de la fecha de su incapacidad, tendrá que llenar una petición con el Buró de Beneficios de Discapacidad (Disability Benefits Bureau) y podrá ser elegible para beneficios del Fondo Especial para Beneficios de Discapacidad (Special Fund for Disability Benefits). De cualquier forma, deberá llenar su petición dentro de los 30 días luego de haber quedado incapacitada. Si usted queda incapacitada más de 4-6 semanas antes del día de su parto o permanece incapacitada más de 4-6 semanas después de su parto, tendrá que proveer más información detallada sobre su incapacidad.

**¿Mi patrono podría impedir que yo trabaje mientras estoy embarazada o requerir que coja cierto tiempo de licencia?**

No. Es ilegal bajo la ley de Nueva York que su patrono la obligue a obtener una licencia porque está embarazada, a menos, de que por su embarazo, no pueda desempeñar las actividades requeridas por su trabajo. Si usted no puede desempeñar algunas de las tareas de su trabajo debido a su embarazo, su patrono la tiene que tratar igual que los otros empleados quienes en su desempeño laboral están restringidos por incapacidades no relacionadas con el embarazo.

**Mi doctor dice que no debo de alzar más de 20 libras durante mi embarazo pero mi trabajo requiere esa clase de actividad física. Tengo derecho a que me acomoden o a trabajos livianos?**

Quizás. Depende de las reglas escritas o no escritas de su patrono. Si otros empleados, quienes no pueden trabajar debido a una incapacidad, se les permite realizar trabajo liviano mientras están incapacitados, usted debe ser tratada igual. Desafortunadamente, algunos patronos permiten trabajo liviano solamente a empleados que han sido incapacitados en su trabajo y no los que han quedado incapacitados fuera del trabajo. Algunas cortes han encontrado que esta distinción no viola necesariamente la Ley contra la Discriminación por Razón de Embarazo (Pregnancy Discrimination Act).<sup>1</sup>

**¿Mi jefe me podría despedir por que estoy embarazada?**

No. Su patrono tiene prohibido bajo el PDA, y bajo leyes locales y estatales, discriminar contra usted por estar embarazada. Esto significa que un patrono no la puede despedir o negarse a contratarla por que usted esta esperando un bebe.

El PDA generalmente no protege de discriminación después del parto. Otras leyes que prohíben discriminación de género y sexo pueden protegerla en estas circunstancias. Sin embargo, casos recientes en la corte sugieren que usted pudiera estar protegida por el PDA en caso de ser discriminada a base de un embarazo o parto, así no esté embarazada en este momento o

este sufriendo de cualquier condición médica relacionada.<sup>2</sup> Por ejemplo, es ilegal que su patrono la despida luego de regresar de su licencia por maternidad, por que el/ella lo hace basado en que usted puede quedar embarazada otra vez y tomar una licencia adicional.

**¿Cuando regrese al trabajo después de dar a luz puedo darle el pecho a mi hijo o puedo bombear la leche de mis pechos en el trabajo?**

Sí. Todos los patronos en Nueva York, no importa el tamaño o la naturaleza de su negocio, están requeridos a proveer un tiempo de descanso para que las madres que aún están alimentando a sus hijos con leche de pecho puedan extraer la leche en el trabajo. Los patronos están requeridos a hacer un esfuerzo razonable para proveer un cuarto limpio para que las madres puedan extraer la leche en privado. La Ley para las Madres que Lactan en el Trabajo (Nursing Mothers in the Workplace Act) también hace claro que los patronos no deben discriminar en ninguna forma en contra de las empleadas que deciden extraer leche de pecho en el trabajo.

**¿Qué pasa si mi hijo se enferma? ¿Puedo sacar tiempo del trabajo para cuidarlo?**

Depende de donde trabaje. Las leyes de los Estados Unidos no exigen a los patronos que den días de enfermedad a sus empleados, pero algunos patronos deciden hacerlo. Si los patronos proveen días de enfermedad, algunos estados exigen que los empleados puedan usar esos días para cuidar a un menor en casa que este enfermo. Nueva York no tiene esta ley. Las ciudades de San Francisco, Washington, D.C. y Milwaukee, Wisconsin recientemente aprobaron leyes para garantizar un mínimo de días de enfermedad pagados para todos los trabajadores y a pesar de que un movimiento esta en marcha para que se apruebe una ley similar en Nueva York, esto no ha ocurrido todavía.

Por el momento, debería revisar en el manual para el empleado y/o hablar con el representante de recursos humanos para conocer más de la política en su lugar de empleo. Si su patrono garantiza tiempo de licencia por enfermedad, usted debe poder usar este tiempo libre para enfermedades relacionadas con el embarazo. Su patrono no está obligado a dejarle usar su tiempo de enfermedad para cuidar de un menor enfermo. Sin embargo, si su hijo tiene una condición seria de salud, usted posiblemente podría tomar hasta 12 semanas de licencia por razones de familia para cuidar de el/ella bajo la FMLA. Si usted es elegible para esta licencia, no tiene que tomarla por 12 semanas consecutivas. En cambio, puede tomar el tiempo de licencia de acuerdo como lo necesite, en bloques más cortos de tiempo (por ejemplo, algunas horas al día o días por aparte) o en un horario reducido/a medio tiempo.

**¿Tengo el derecho de cambiar mi horario para poder cuidar de mis hijos?**

Generalmente no. Usted no tiene garantizado el derecho a un arreglo en el trabajo o a un horario flexible. Dicho esto, si está proveyendo cuidado a un menor recién nacido o un familiar enfermo y es elegible para una licencia bajo la FMLA puede tomar esa licencia en incrementos cortos de tiempo en vez de las 12 semanas consecutivas. Esto puede significar que termine con un día con horas reducidas u otro horario flexible para ayudarle a atender sus responsabilidades de cuidado.

**¿Tengo el derecho a coger tiempo libre para cuidar a un familiar enfermo o anciano?**

Depende. Si usted es elegible para una licencia bajo la FMLA, podría usar esa licencia para cuidar de un familiar inmediato que este gravemente enfermo, incluyendo a esposo/a, hijo, padre o madre. Usted no tiene que tomar toda la licencia al mismo tiempo y la puede usar para enfermedades cortas o emergencias familiares que involucren

condiciones de salud serias. Por ejemplo, usted posiblemente puede tomar 6 semanas de licencia sin pago y regresar al trabajo por sólo medio tiempo por 12 semanas. A pesar de que estaría en una licencia bajo la FMLA por 18 semanas, el tiempo total se encontraría dentro de los límites legales. Dependiendo de las políticas de su patrono usted posiblemente pudiera usar licencias de enfermedad acumuladas o cualquier otro tipo de paga mientras cuida de un familiar enfermo.

Para tomar una licencia bajo la FMLA, usted debe (si es posible) notificar a su patrono 30 días antes de que necesite dejar el trabajo. Obviamente, en caso de una emergencia familiar, usted necesita notificar a su patrono lo más pronto que pueda sobre su necesidad de tomar una licencia, usualmente unos días antes. Su patrono puede requerir que provea un certificado médico del proveedor de cuidado de salud, indicando que su familiar esta sufriendo de una condición médica seria, para verificar que califica para una licencia.

Además de garantizar su derecho de tomar licencias, la FMLA lo protege de discriminación basada en su decisión de tomar una licencia familiar o médica. Esto significa que bajo la ley, su patrono no puede interferir o negar su derecho de tomar una licencia. Su patrono no le puede despedir por tomar la licencia o castigarle de alguna otra manera por exigir sus derechos.

**Creo que mi patrono me esta castigando injustamente por que soy madre con hijos pequeños. ¿Esta situación es ilegal?**

Puede ser. A pesar de que no existe explícitamente una ley para proteger a los padres del trato injusto en el trabajo, los abogados están aprendiendo formas de como pueden aplicar las leyes que ya existen para proteger a las madres. Por ejemplo, ambas leyes federales y estatales prohíben la discriminación sexual y el trato injusto basado en estereotipos de género – como suposiciones

sobre la manera que las madres van a o deben desempeñarse en el trabajo – es una forma prohibida de discriminación sexual. Entonces, si su patrono reduce sus responsabilidades en el trabajo porque el/ella asume que usted no será responsable con sus tareas, mientras cría sus hijos, posiblemente tiene un reclamo por discriminación sexual. La discriminación sexual también puede aplicar si usted, como madre, es tratada desfavorablemente en comparación con sus colegas masculinos que tengan hijos.

Padres y otros miembros de familia quienes son injustamente penalizados en el trabajo debido a sus responsabilidades de cuidado pueden ser víctimas de un término llamado Discriminación por Responsabilidades Familiares (Family Responsibilities Discrimination, FRD -- por sus siglas en inglés). FRD abarca diferentes tipos de trato injusto ilegal, incluyendo discriminación basada en sexo, estado civil y asociación con una persona con discapacidades. Un trato injusto semejante puede ocurrir en diferentes formas, incluyendo ser despedido o no contratado, no ser ascendido de puesto, recibir un pago debajo de lo que se merece, tener sus horas de trabajo y responsabilidades reducidas o que le nieguen sus beneficios. El acoso también es una forma de discriminación, si es suficientemente severo y extenso para crear un ambiente hostil en el trabajo. Todas estas situaciones son consideradas “acciones adversas” cometidas por un patrono e ilegales cuando son motivadas por prejuicios prohibidos por ley.

### **¿Los padres tienen la misma ayuda que las madres?**

En la mayor parte, sí. Los padres, igual que las madres, están protegidos de la discriminación sexual. Esto significa que un patrono no puede negarle a un hombre una petición de licencia para cuidar de un menor mientras aprueba una petición similar a empleadas mujeres. También, así como un patrono no puede tratar a una madre injustamente basándose en estereotipos de género,

un patrono no puede tratar a un hombre injustamente basado en los estereotipos de género sobre el papel del hombre como sostén de la familia y no como el que está encargado de cuidar de sus hijos.

Los padres, igual que las madres, también tienen derecho hasta 12 semanas de licencia bajo la FMLA, para cuidar y estrechar los lazos de vínculo con un menor recién nacido. Sin embargo, por el hecho de que los padres no quedan embarazados y no sufren ninguna incapacidad debido al nacimiento de un niño, no tienen derecho a beneficios del Seguro Temporal por Discapacidad (Temporary Disability Insurance) durante el período de licencia para el cuidado de un menor.

**Creo que mi patrono me está tratando injustamente debido a que cuido de mi padre incapacitado. ¿Esta situación es ilegal?**

Sí. Leyes federales y de la Ciudad le protegen de discriminación por su relación o asociación con una persona discapacitada. Un patrono no lo puede tratar desfavorablemente basado en suposiciones de su habilidad de hacer su trabajo mientras provee cuidado a un familiar. Por ejemplo, si su jefe le empieza a demandar un horario más estricto en comparación con el de sus colegas y le quita su mejor horario debido a que se ha enterado de que cuida de un miembro de su familia discapacitado, usted puede someter una querrela contra su patrono bajo la Ley para los Americanos con Discapacidades ( Americans with Disabilities Act, ADA -- por sus siglas en inglés) y bajo la Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York. La ley también le protege de discriminación basada en su relación o asociación con una persona discapacitada que no es parte de su familia, incluyendo a un(a) amigo(a) o compañero(a) discapacitado(a) que usted cuida.

**¿Es ilegal que me hayan preguntado acerca de mi familia en una entrevista de trabajo?**

Sí. A pesar de que la ley de Nueva York no prohíbe la discriminación basada en paternidad, esta protege a trabajadores del trato injusto basado en su sexo o estado civil. Juntas, estas protecciones significan que un patrono no le puede hacer las siguientes preguntas antes de contratarlo:

- Preguntas sobre menores, incluyendo si tiene y cuantos tiene y preguntas sobre sus planes de familia.
- Preguntas sobre su estado civil, incluyendo si se ha casado, divorciado o si es soltera(o) y preguntas sobre sus planes maritales – esto incluye preguntas que traten de revelar su estado civil, como por ejemplo: “la debo llamar señora o señorita?”
- Preguntas sobre su esposo(a)/pareja y cualquier arreglo del cuidado de menores o de vivienda.

Un patrono puede preguntarle sobre su sexo o estado civil si la pregunta esta claramente relacionada con el empleo. Por ejemplo, si un patrono esta buscando a un encargado para el baño, puede preguntar el sexo del aplicante por que el sexo, en este caso, es relevante con el empleo. Debido a que hay muy pocos casos en los cuales el sexo o estado civil es considerado una aptitud relevante para el empleo, usted se debe sentir libre de pedirle al patrono que justifique esta pregunta si su relación con el trabajo no es clara para usted.

**¿Qué debo hacer si me hacen una pregunta ilegal durante mi entrevista?**

No hay respuesta fácil. A pesar de que no tiene por que responder preguntas ilegales en su entrevista, el no hacerlo puede crear preguntas en la mente del entrevistador. Si responde honestamente, corre el riesgo de que el entrevistador decida no contratarle. Si usted miente para ser contratada, su patrono puede despedirle luego por el motivo de proveer información falsa.

Quando el patrono le hace preguntas sobre

su familia, el/ella pueden estar tratando de determinar su potencial de dedicación con el trabajo, basado en la suposición ilegal de que las personas con responsabilidades familiares pueden comprometerse y ser trabajadores efectivos. La mejor forma de responder puede ser afrontar el asunto resaltando su entusiasmo y compromiso con la posición a la que usted esta solicitando. Esto debe aliviar las dudas del patrono y al mismo tiempo le deja saber al entrevistador que usted piensa que la pregunta es irrelevante.

**Creo que me están pagando menos que a mis colegas masculinos. ¿Qué puedo hacer?**

La discriminación de salario basada en sexo es prohibida por la Ley de Igualdad Salarial (Equal Pay Act, EPA -- por sus siglas en inglés), como discriminación sexual bajo el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 y las leyes estatales y locales. Si sospecha que le están pagando un salario diferente por desempeñar el mismo trabajo de sus colegas masculinos, usted puede tener un caso de reclamo por discriminación. Bajo la EPA, el salario también incluye beneficios adicionales como seguro médico, así que el suministro desigual de estos beneficios basado en sexo es también ilegal.

Existen diferentes límites de tiempo para presentar una querrela bajo cada ley. Sin embargo, debido a que el EPA y el Título VII pueden aplicar a su situación, la Comisión de Oportunidades Igualitarias en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC -- por sus siglas en inglés), la agencia del gobierno que aplica la ley, recomienda presentar un cargo bajo ambas leyes dentro del límite de tiempo más corto (dentro de los primeros 300 días). Además, el Título VII fue recientemente modificado para asegurar que usted no pierda el derecho a reclamar un pago injusto basado en una decisión discriminatoria que ocurrió más de 300 días antes del momento que usted tuvo conocimiento de dicha acción.<sup>3</sup> Esto significa que cada vez

que reciba un pago injusto resultado de una decisión discriminatoria de su patrono, la regla de 300 días para presentar una querrela vuelve a empezar.

**¿Puedo ser disciplinado o despedido por quejarme de discriminación?**

No. Las leyes federales, estatales y locales prohíben represalias al presentar quejas por discriminación. Su patrono no puede despedirlo, degradarlo, acosarlo o castigarlo por oponerse a comportamiento ilegal en el trabajo. El castigo puede incluir cualquier cosa que le impida protestar, por ejemplo, cambiar su horario de trabajo para evitar que usted pueda recoger a su hijo(a) de la escuela.

Para demostrar represalias tiene que probar que lo que hizo está protegido por la ley, que su patrono estaba al tanto de su acción, que su patrono cometió una represalia laboral contra usted y que hubo una relación de causa y efecto entre su acción protegida por ley y la acción negativa de su patrono. Algunos ejemplos de actividades protegidas incluyen: presentar una queja de discriminación con el EEOC, hablar con su supervisor de recursos humanos sobre su preocupación de que usted o un compañero de trabajo es blanco de trato injusto o reportar comportamiento ilegal, como parte de una investigación a su patrono, originada por una queja sometida por un compañero de trabajo.<sup>4</sup>

**¿Qué pasa si no soy ciudadano estadounidense?  
¿Todavía estoy protegido por las leyes anti-discriminatorias?**

Sí. Las leyes federales de empleo justo prohíben la discriminación contra personas que sean o no sean ciudadanos americanos, incluyendo trabajadores indocumentados. Sin embargo, usted puede estar de alguna forma limitado en cuanto a los daños que puede reclamar (por ejemplo, dinero por salarios que no le han sido pagados) dependiendo de su estatus migratorio.

## ¿Qué debo hacer si sospecho discriminación?

Mantenga registros escritos de las fechas y horas de los incidentes injustos, al igual que el nombre, la dirección y el número telefónico de cualquiera de los participantes y testigos. Recuerde tomar notas durante su descanso para evitar violar cualquiera de las políticas de su patrono o prácticas que prohíben a los empleados trabajar en asuntos personales durante horas de trabajo. Mantenga un archivo de los documentos relevantes que usted halla intercambiado con su patrono, incluyendo copias impresas de correos electrónicos que a enviado o recibido. Es prudente mantener estos registros en su casa. También, si su patrono mantiene registros de su desempeño laboral y este ha sido bueno, inmediatamente envíese una copia de sus registros sellados y no abra el sobre sellado. Esto puede ser evidencia útil para contrarrestar cualquier argumento de su patrono de que usted fue despedido o degradado de puesto por problemas con su desempeño.

Si se siente cómodo haciéndolo, podría tratar de resolver la situación hablando directamente con su supervisor, la oficina de sindicato y/o recursos humanos. Revise su manual para el empleado o con la oficina de recursos humanos para saber si su patrono tiene una política interna o proceso para manejar quejas de discriminación. En la mayoría de los casos usted está requerido a seguir ese proceso antes de someter una queja formal con una agencia o en la corte, especialmente si siente que ha sido acosado por su sexo y/o responsabilidades familiares de cuidado. También, si es miembro de un sindicato, usted posiblemente tiene que seguir un proceso formal de resolución de agravio antes de presentar una denuncia.

Cualquiera que sea su decisión, asegúrese de mantener un registro de cuantos días han pasado desde el momento que usted se dio

cuenta que lo estaban tratando injustamente bajo la leyes federales y estatales, debido a los límites que tiene para presentar una queja. La agencia federal que maneja las quejas de discriminación de empleo (la EEOC) requiere que usted presente la queja dentro de los primeros 300 días desde el momento que se dio cuenta de la discriminación. Si usted trabaja para un patrono con menos de 15 trabajadores, necesitará presentar su queja con la División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York (New York State Division of Human Rights) o con la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York (New York City Commission on Human Rights), las cuales requieren que presente la queja dentro del primer año del último acto de discriminación que ha sufrido. Estas tres agencias están diseñadas para que pueda obtener ayuda sin necesitar abogado. Usted no necesita pagar ningún honorario por presentar su queja con ellos y ellos investigarán su acusación de discriminación. Cada agencia también compartirá su queja con las otras, si su caso lo cubre la ley federal, estatal o local, sólo necesitará presentar la queja en una de ellas.

## NOMBRE DE LA LEY

Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964<sup>5</sup>

## PATRONOS QUE LE APLICA LA LEY

Patronos con 15 o más empleados

Uniones Obreras

Agencias de Empleo

## EMPLEADOS ELEGIBLES

Las personas están protegidas de la discriminación por motivos de raza, color, religión, sexo u origen nacional

## LO QUE LA LEY PROVEE

El Título VII prohíbe la discriminación en el empleo basada en el sexo, incluye discriminación que es intencional y la cual impacta desproporcionalmente a trabajadores basada en el sexo (por ejemplo, una política laboral que parezca neutral pero que consistentemente haga daño más a las mujeres que a los hombres).

El Título VII prohíbe el acoso basado en el sexo de la persona, lo que significa que el patrono no puede someter a sus empleados a un clima hostil por su sexo o embarazo.

El Título VII prohíbe la discriminación basada en estereotipos sobre el rol de los sexos. No entrenar o promover a las mujeres que son madres basándose en estereotipos sobre su disponibilidad y desempeño es ilegal.

El Título VII prohíbe la discriminación sexual en la compensación y el salario.

## QUÉ HACER

Si usted piensa que ha sido discriminado debido a su sexo debe someter una queja con la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC — por sus siglas en inglés) la cual hace cumplir la ley. La oficina de Nueva York está localizada en la Calle Whitehall # 33, en el 5to piso y puede llamarlos al 1-800-669-4000 para información y evaluación de su caso por un representante.

Su queja debe ser sometida dentro de 300 días de la violación a la ley que se alega. En el caso de discriminación en el salario, el tiempo comienza a contarse después que reciba cada cheque que refleje una tarifa baja de su salario, debido a discriminación ilegal basada en su sexo.

Para más información visite a: [http://www.eeoc.gov/charge/overview\\_charge\\_filing.html](http://www.eeoc.gov/charge/overview_charge_filing.html)

## NOMBRE DE LA LEY

La Ley contra la Discriminación por Razón de Embarazo de 1978 (PDA) <sup>6</sup>

## PATRONOS QUE LE APLICA LA LEY

Patronos con 15 o más empleados  
Uniones Obreras  
Agencias de empleo

## EMPLEADOS ELEGIBLES

Las mujeres embarazadas o madres que recién han dado a luz, que califican como temporalmente incapacitadas.

## LO QUE LA LEY PROVEE

El Título VII prohíbe la discriminación sexual "por o en base a un embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas".

Un patrono no puede despedir o negarse a contratar o penalizar a una mujer porque está o puede estar embarazada.

Los patronos deben tratar "a las mujeres afectadas por el embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas... de la misma forma [como otro empleado similarmente incapacitado] para todos los propósitos relacionados con el empleo". Así, si un patrono provee licencias para empleados con incapacidades, también debe proveer licencia para empleadas embarazadas.

## QUÉ HACER

Usted tiene que presentar la queja con la EEOC. (Vea la tabla anterior)

## NOMBRE DE LA LEY

Ley de Igualdad Salarial de 1963 (EPA)<sup>7</sup>

## PATRONOS QUE LE APLICA LA LEY

Virtualmente todos, excepto los patronos con menos empleados<sup>8</sup>

## EMPLEADOS ELEGIBLES

Los hombres y mujeres son igualmente protegidos de la discriminación salarial.

Los empleados del gobierno estatal y local también son elegibles a menos que sean específicamente exentos.

Los empleados federales

## LO QUE LA LEY PROVEE

La EPA (por sus siglas en inglés) exige que los patronos paguen a hombres y mujeres el mismo salario justo establecido por "substancialmente el mismo" trabajo. Pago desigual sólo puede ser justificado si el patrono puede demostrar que es debido a un factor no relacionado con el sexo, como un sistema justo de antigüedad o mérito.

Los salarios incluyen beneficios adicionales, como seguro médico.

## QUÉ HACER

Usted debe presentar una queja dentro de los primeros dos años de que haya sucedido el acto discriminatorio (o dentro de los primeros 3 años si la violación fue premeditada). A pesar de que usted no necesita presentar los cargos con la EEOC, para tener el derecho a ir a la corte su queja sobre un pago injusto puede coincidir con una queja de discriminación sexual. Lo cual requiere que presente la queja con la EEOC, así que es mejor presentar los cargos bajo las dos leyes al mismo tiempo.

## NOMBRE DE LA LEY

Ley para Americanos Incapacitados (ADA)<sup>9</sup>

## PATRONOS QUE LE APLICA LA LEY

Patronos con 15 o más empleados  
Patronos públicos y agencias a nivel estatal (por ejemplo, agencias de gobierno del condado y locales)

## EMPLEADOS ELEGIBLES

Los empleados quienes tienen una relación o asociación con una persona que tiene una discapacidad reconocida.

## LO QUE LA LEY PROVEE

Ningún patrono debe discriminar contra un individuo calificado debido a su incapacidad, incluyendo rehusar a hacer acomodaciones razonables por las limitaciones del individuo.

Un individuo con incapacidades es una persona que

- Tiene impedimento físico o mental que limita substancialmente una o más de las principales actividades de su vida
- Tiene documentado dicho impedimento o
- Se considera que tiene dicho impedimento.

Ningún patrono puede excluir o negar empleo justo o beneficios a una persona calificada, debido a un impedimento de un individuo con quien dicha persona tiene una relación o asociación. Esto significa que usted no puede ser despedido o degradado porque tiene un menor autista u otro familiar discapacitado.

La ley no exige a un patrono a acomodar a un empleado que tiene una relación o asociación con una persona discapacitada. Esto significa que el padre o madre de un menor discapacitado no tiene derecho a ser acomodado bajo la ADA (como un horario flexible) para ayudar al empleado a que cuide de su menor.

## QUÉ HACER

Usted debe presentar una queja con la EEOC o la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York New York City Commission on Human Rights). (La ley de Nueva York no cubre a personas que tienen una relación o asociación con un individuo discapacitado).

<b>NOMBRE DE LA LEY</b>	<b>PATRONOS QUE LE APLICA LA LEY</b>	<b>EMPLEADOS ELEGIBLES</b>	<b>LO QUE LA LEY PROVEE</b>	<b>QUÉ HACER</b>
Ley de Ausencia Familiar y Médica de 1993 (FMLA) <sup>10</sup>	Patronos con 50 o más empleados dentro de un área de 75 millas. Agencias gubernamentales	Los trabajadores que han sido empleados por un patrono por lo menos 12 meses y Han trabajado por lo menos 1,250 horas en los últimos 12 meses.	12 semanas de licencia sin pago para cuidar de un familiar seriamente enfermo, un menor recién nacido o para recuperarse de alguna condición de salud seria (incluyendo el embarazo). La licencia se puede tomar intermitente o en un horario reducido. Protección de empleo: usted debe poder regresar a su trabajo original o una posición equivalente en términos de pago, beneficios y otros términos. Su patrono no tiene ningún deber de darle su empleo de regreso si usted hubiese sido despedido durante el tiempo que usted estaba de licencia (por ejemplo, debido a una reducción general de personal).	La FMLA es administrada e implementa por la División de Salarios y Horas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (Wage and Hour Division of the U.S. Department of Labor). Usted puede presentar un reclamo con la agencia que investiga quejas y violaciones.  <b>Oficina de Distrito de la Ciudad de Nueva York</b> US Dept. of Labor ESA Wage & Hour Division 26 Federal Plaza, Room 3700 New York, NY 10278 (212) 264-8185 1-866-4-USWAGE (1-866-487-9243)  <b>Oficina de Área de Brooklyn</b> US Dept. of Labor ESA Wage & Hour Division 625 Fulton Street, 7th Floor Brooklyn, NY 11201 (718) 254-9410 1-866-4-USWAGE (1-866-487-9243)
				Usted también puede presentar una queja privada en la corte en contra de su patrono por violar la FMLA y no necesita presentar la queja primero con la División de Salarios y Horas.

<b>NOMBRE DE LA LEY</b> La Ley de Derechos Humanos del Estado de Nueva York <sup>11</sup>	<b>PATRONOS QUE LE APLICA LA LEY</b> Patronos con 4 o más empleados Empleados del gobierno estatal y local Uniones Obreras Agencias de empleo Cualquier persona o agencia que ayude o instigue a un patrono a la discriminación	<b>EMPLEADOS ELEGIBLES</b> Las personas están protegidas de la discriminación basada en edad, raza, creencias, color, origen nacional, orientación sexual, estatus militar, sexo, discapacidad, factores de predisposición genética o estado civil.	<b>LO QUE LA LEY PROVEE</b> Los patronos no deben rehusarse a contratar o emplear o impedir o despedir del empleo o discriminar en el tipo de compensación, términos, condiciones o privilegios de empleo por el sexo de un individuo (incluyendo embarazo), estado civil, u otra clasificación protegida.	<b>QUÉ HACER</b> Si usted piensa que ha sido víctima de discriminación, puede presentar una queja con la División de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York (New York State Division of Human Rights), la cual hace cumplir la ley. La división tiene múltiples oficinas en la Ciudad de Nueva York.
	<b>Brooklyn (sirviendo a Brooklyn y Queens)</b> 55 Hanson Place, Room 304 Brooklyn, New York 11217 Número de teléfono (718) 722-2856 InfoBrooklyn@dhr.state.ny.us		<b>Manhattan (Bajo—sirviendo por debajo de la Calle 42da y Staten Island)</b> 20 Exchange Place, 2nd Floor New York, New York 10005 Número de teléfono (212) 480-2522 InfoLowerManhattan@dhr.state.ny.us	
		NO las personas que son empleadas por sus padres, esposos o niños	Los patronos no podrán obligar a empleadas que estén embarazadas a tomar una licencia.	<b>Manhattan (Alto—sirviendo la Calle 42da y hacia arriba y el Bronx)</b> Adam Clayton Powell State Office Building 163 West 125th Street, 4th Floor New York, New York 10027 Número de teléfono (212) 961-8650 InfoUpperManhattan@dhr.state.ny.us
		NO los empleados domésticos		Usted debe presentar una queja dentro de un año de la acción de discriminación que alega. Para más información en como someter una queja visite: <a href="http://www.dhr.state.ny.us/how_to_file_a_complaint.html">http://www.dhr.state.ny.us/how_to_file_a_complaint.html</a>

## NOMBRE DE LA LEY

La Ley para las Madres que Lactan en el Lugar de Trabajo de Nueva York<sup>12</sup>

## PATRONOS QUE LE APLICA LA LEY

Todos los patronos en el estado de Nueva York, sin importar el tamaño o la naturaleza de su negocio.

## EMPLEADOS ELEGIBLES

Las madres quienes están lactando y/o extrayendo leche para sus infantes hasta tres años después del parto.

Las empleadas que desean tomar ventaja de este beneficio, deben dar a sus patronos aviso por adelantado, preferiblemente antes de su retorno de su licencia por maternidad.

## LO QUE LA LEY PROVEE

Los patronos tienen requerido proveer un tiempo de licencia sin pago razonable o permitir a los empleados el uso de su tiempo de descanso pagado para extraer su leche.

Los patronos deben hacer un esfuerzo razonable para proveer un espacio privado para extraer leche.

Los patronos NO deben discriminar en contra de empleadas que escojan extraer leche en el trabajo. Esto incluye crear o incentivar un ambiente de trabajo hostil para mujeres que toman tiempo para extraer la leche de pecho.

## QUÉ HACER

Si ha usted se le esta negando el derecho a amamantar o extraer leche en el trabajo, debe llamar al Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York (New York State Department of Labor) al 1-800-47-3992 y pedir hablar con uno de los investigadores del departamento.

Para más información, visite: <http://www.labor.state.ny.us/index.htm>

## NOMBRE DE LA LEY

Seguro Temporario de Incapacidad del Estado de Nueva York (TDI) <sup>13</sup>

## PATRONOS QUE LE APLICA LA LEY

Los patronos que emplean a 1 o más empleados por lo menos 30 días al año.

## EMPLEADOS ELEGIBLES

Los empleados que han trabajado por lo menos 4 semanas consecutivas para un patrono que le aplica la ley.

Los empleados domésticos o personales quienes trabajan 40 o más horas por semana para el mismo patrono

## LO QUE LA LEY PROVEE

Los patronos que le aplica la ley están requeridos a proveer el pago de beneficios de incapacidad a todos los empleados elegibles por heridas o enfermedades desarrolladas fuera del trabajo.

La incapacidad relacionada al embarazo está cubierta.

Los beneficios son el 50% del promedio de su salario semanal hasta la cantidad máxima de \$170 por semana

Límite de 26 semanas de beneficios durante un tiempo de 52 semanas

## QUÉ HACER

Hable con su patrono sobre como someter su reclamo para obtener beneficios. Deberá someter su reclamo cuando se incapacite y dentro de 30 días de ocurrida su incapacidad.

Para más información, visite: <http://ww3.nysif.com/DisabilityBenefits/ClaimantServices/ClaimsFAQs.aspx>

## NOMBRE DE LA LEY

Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York<sup>14</sup>

## PATRONOS QUE LE APLICA LA LEY

Patronos con 4 o más empleados

## EMPLEADOS ELEGIBLES

Los empleados están protegidos de un trato injusto basado en la realidad o percepción de su edad, raza, credo, color, origen nacional, género, incapacidad, estado civil, estatus de pareja, orientación sexual o naturalización o ciudadanía.

Los contratistas independientes que no son necesariamente patronos.

Los empleados que tienen una relación o asociación conocida con una persona incapacitada o que es percibida como incapacitada.

## LO QUE LA LEY PROVEE

Los patronos no deben rehusar contratar o darle trabajo o tener barreras o despedir del trabajo o discriminar en contra de alguien en su tipo de compensación, términos, condiciones o privilegios de empleo por razones de sexo, estado civil, estatus de pareja u otra clasificación que sea protegida.

## QUÉ HACER

Si usted cree que ha sido víctima de discriminación en la Ciudad de Nueva York puede someter una denuncia con el Buró del Cumplimiento de la Ley (Law Enforcement Bureau) de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York (New York City Commission on Human Rights), localizado en la Calle Rector # 40, Piso 9.

Debe hacer su denuncia dentro de un año del supuesto acto de discriminación. Debe también hacer una cita para una entrevista con la Comisión de la Ciudad de Nueva York. Para hacer una cita, llame al (212) 306-7450.

Para más información, visite: <http://www.nyc.gov/html/cchr/home.html>

# LISTA DE RECURSOS

## **A Better Balance: The Work and Family Legal Center**

### **Un Mejor Balance: El Centro Legal del Trabajo y la Familia**

80 Maiden Lane, Suite 606

New York, NY 10038

Teléfono: 212.430.5982

Correo electrónico: [info@abetterbalance.org](mailto:info@abetterbalance.org)

## **Legal Aid Society of New York Employment Law Project Hotline**

### **Línea informativa del Employment Law Project (Proyecto de Ley Laboral)**

Teléfono: 888.218.6974

Página de la red: [www.legal-aid.org](http://www.legal-aid.org)

## **Legal Momentum**

### **Impulso Legal**

*Legal Momentum acepta casos en el área de discriminación sexual y hostigamiento en el trabajo que son tradicionalmente masculinos.*

395 Hudson Street

New York, NY 10014

Teléfono: 212.925.6635

Página de la red: [www.legalmomentum.org/legal-assistance/form.html](http://www.legalmomentum.org/legal-assistance/form.html)

## **MFY Legal Services**

### **MFY Servicios Legales**

Workplace Justice Project (Proyecto de Justicia en el Lugar de Trabajo)

Lunes y Martes 2:00pm-5:00pm

Teléfono: 212.417.3838

## **National Employment Lawyers Association (NY) Referral Service**

### **Asociación Nacional de Abogados Laborales de NY Servicios de Referidos**

3 Park Ave, 29th Floor

New York, NY 10016

Teléfono: 212.819.9450

Correo electrónico: [NELARS@NELANY.com](mailto:NELARS@NELANY.com)

## **National Organization for Women, NYC**

### **Employment Discrimination Legal Clinic**

### **Organización Nacional para las Mujeres, CNY**

### **Clínica de Discriminación en el Empleo**

*Tercer Miércoles de todos los meses, su registración es requerida*

Teléfono: 212.627.9895

**New York City Bar Association**

**Asociación del Colegio de Abogados de la Ciudad de Nueva York**

Línea informativa legal: Lunes-Viernes 9:00am a 1:00pm y Martes y Jueves de 4:00pm a 7:00pm

Teléfono: 212.626.7383

Clínica de los lunes por la noche (Octubre a Julio)

Haga una cita a través de la línea informativa LRS:

Teléfono: 212-626-7373 (inglés) 212-636-7374 (español)

**New York Civil Liberties Union**

**Unión de Libertades Civiles de Nueva York**

Teléfono: Línea informativa legal: Lunes-Viernes 9:00am a 1:00pm y Martes y Jueves de 4:00pm a 7:00pm.

Fax: 212.607.3329

Postal: New York Civil Liberties Union

125 Broad Street, 19th Floor

New York, NY 10004

Atención: Legal Intake Committee (Comité Legal de Admisión)

Página de la red: [www.nyclu.org/intake/mainoffice](http://www.nyclu.org/intake/mainoffice)

# NOTAS

1. Vea ejemplo., *Reeves v. Swift Transp. Co.*, 446 F.3d 637 (6th Cir. 2006) (mantener la decisión de política pública de ofrecer trabajos con responsabilidades livianas sólo a trabajadores que se lesionan en el trabajo era legítimo y que no tomó en consideración el embarazo). PERO vea *Lochren v. County of Suffolk*, No. 01 Civ. 3925 (LDW) (E.D.N.Y. June 14, 2006) (veredicto del jurado que la política pública del Departamento de Policía negando a empleadas embarazadas tareas livianas mientras otorgaba esas asignaciones para empleados con lesiones en el trabajo era discriminatorio).
2. "Simplemente no hay ningún requisito que la discriminación por embarazo o condición médica relacionada al mismo ocurra mientras la mujer continué experimentando ese estado." *Infante v. Ambac Financial Group*, No. 03 CV 8880,2006 WL 44172 at \*5 (S.D.N.Y. Jan. 5, 2006) (interpretando la Ley contra la Discriminación por Razón de Embarazo y citando *Kocak v. Community Health Partners of Ohio, Inc.*, 400 F.3d 466 [6th Cir. 2005]).
3. *Lily Ledbetter Fair Pay Act of 2009*, Pub. L. No. 111-2, § 1, 123 Stat. 5.
4. Vea *Crawford v. Metropolitan Government of Nashville*, 129 S.Ct. 846 (2009) (decisión que la prohibición de retaliación del Título VII se extiende a empleados que hablen sobre discriminación no por su propia voluntad pero al responder preguntas durante las investigaciones internas del patrono).
5. 42 U.S.C. § 2000e (2009).
6. 43 U.S.C. § 2000e(k) (2009).
7. 29 U.S.C. § 206(d) (2009).
8. La Ley del Estado de Nueva York también prohíbe discriminación de salario basado en sexo. N.Y. LAB. LAW § 194 (2009). La ley estatal aplica a todos los patronos excepto a agencias gubernamentales. N.Y. LAB. LAW § 190(3) (2009).
9. 42 U.S.C. § 12101, et seq.(2009).
10. 29 U.S.C. § 2601-2654 (2009).
11. N.Y. EXEC.. LAW § 296 (2009).
12. N.Y. LAB. LAW § 206-c (2009).
13. N.Y. WORKERS' COMP. § 200, et seq. (2009).
14. NYCHRL § 8-107 (2009).



## **Otras publicaciones de Un Mejor Balance**

“El Dilema de la Familia y el Trabajo:  
Plan de Soluciones para Un Mejor Balance  
para todos los neuyorquinos”  
2007

“Un Balance que Funciona:  
Apoyando Familias en la ciudad de Nueva  
York atraves del pago por dias ausentes”  
*Con el Presidente del Boro de Manhattan*  
*Scott Sgringer*  
2008

“Buscando Un Balance Justo:  
Estudiantes de Leyes dan su consideracion al  
Trabajo y la Familia”  
Junio 2008

Hecho posible con la ayudade un donante anonimo.

## **Para mas informacion, contacte:**

Un Mejor Balance:  
El Centro Legal del Trabajo y la Familia  
80 Maiden Lane, Suite 606  
New York, NY 10038  
Teléfono: 212.430.5982  
Fax: 212.430.5983  
Página de la red: [www.abetterbalance.org](http://www.abetterbalance.org)