

**THE DOMINGUEZ FIRM**  
LLP



*Abogados*

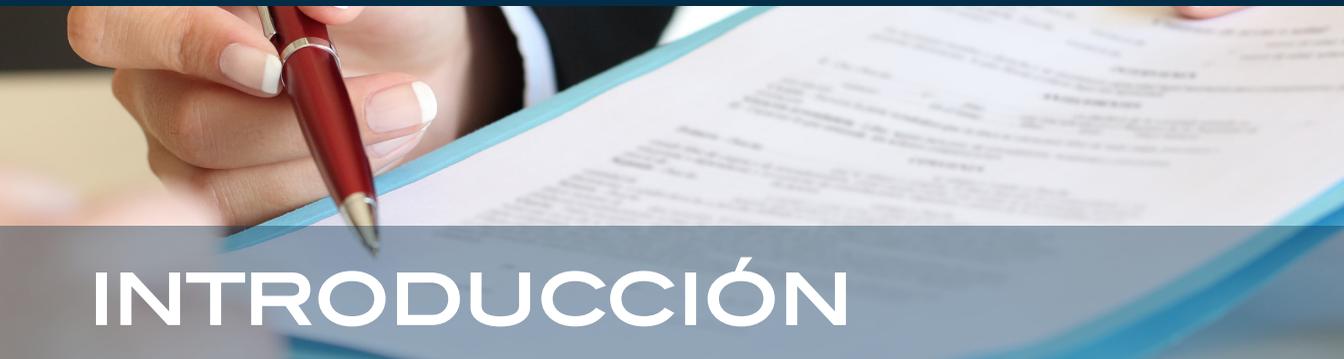
**DERECHO LABORAL**  
OBTENGA LA JUSTICIA QUE SE MERECE



**DominguezFirm.com/es**  
**800-818-1818**

## ÍNDICE

<b>Introducción - Justicia Para Empleados</b>	<b>3</b>
<b>Violaciones de Derecho Laboral - Estadísticas Importantes</b>	<b>4</b>
<b>¿Qué Debo Hacer Si Mis Derechos Han Sido Violados?</b>	<b>6</b>
<b>Resumen de los Derechos de Empleados</b>	<b>7</b>
Despido Injusto	<b>7</b>
Discriminación en el Trabajo	<b>8</b>
Acoso Laboral	<b>8</b>
Violaciones de Salario y Horario	<b>10</b>
Protección Para Denunciantes	<b>12</b>
<b>Agotamiento de Recursos Internos</b>	<b>13</b>
<b>Contratos de Empleo</b>	<b>13</b>
<b>Fechas Límites Importantes</b>	<b>14</b>
<b>Su Demanda - El Proceso Judicial Civil de Principio a Fin</b>	<b>15</b>
<b>Conozca a Su Oponente - Defensas y Argumentos Comunes</b>	<b>18</b>
<b>Darles Donde Más Les Duele - Sus Recursos Legales</b>	<b>19</b>
<b>Conclusión y Puntos Importantes</b>	<b>21</b>
<b>Sobre El Autor</b>	<b>22</b>



## INTRODUCCIÓN

### JUSTICIA PARA EMPLEADOS

Aquí en todo Los Ángeles, y más allá de nuestra ciudad, pasamos la mayoría de nuestras vidas trabajando. Nuestros empleos no solo nos proporcionan un cheque de pago, sino que también un sentido de orgullo, logros e identidad. Cuando todo va bien en el trabajo, hace que el resto de nuestras vidas sea mucho mejor. Por otro lado, cuando las cosas en el trabajo son estresantes, puede mantenernos despiertos por la noche e impactar negativamente nuestras vidas, relaciones y familias. El estrés en el trabajo es una cosa, pero si su empleador viola la ley y toma ventaja de usted, puede convertir su entorno laboral en una pesadilla.

Al fondo de la mayoría de las violaciones de los empleadores esta la dinámica del poder. El empleador cree que puede salirse con la suya y que usted, el empleado, tolerará las violaciones o continuará en silencio, sin hacerlos responsables. Afortunadamente, para los empleados que han sufrido una violación de derecho laboral, las leyes de California están de su lado. Le proporcionan las herramientas para luchar contra los empleadores, supervisores y compañeros de trabajo que intentan explotarlo o violar sus derechos.

Las leyes de empleo, en manos de un abogado de derecho laboral con experiencia, pueden cambiar la situación en contra de los empleadores sin escrúpulos y hacer que paguen por el daño que causan. Después de todo, cuando usted pasa la mayor parte de su vida en el trabajo, debería ser una experiencia placentera y gratificante, no temerosa.

**Esta guía de recursos le informa sobre la ley, sus derechos y sus recursos legales.**

Este e-book está diseñado para ayudarlo a recuperar su poder al brindarle una descripción detallada de las leyes, los procesos legales y los recursos que le permiten defender su posición, hacer valer sus derechos y hacer que los perpetradores, así como los empleadores y organizaciones que los emplean tomen responsabilidad por sus malos actos. A través del sistema de justicia, puede volver a salir adelante en el camino hacia el futuro que siempre ha deseado.



# ESTADÍSTICAS IMPORTANTES

## Violaciones de Derecho Laboral

A pesar de un marco completo de leyes estatales y federales, las infracciones de derecho laboral son comunes, como muestran las siguientes estadísticas. A nivel nacional, las estadísticas de la [Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo \(EEOC en inglés\)](#) del 2016 muestran:

Un estudio mostró que más de 500 corporaciones grandes pagaron en exceso de **\$8.8 mil millones** desde el año 2000 por reclamos de robo de salarios, y California tiene la mayor cantidad de violaciones de salarios y horarios.

Según el [Orange County Register](#).

**42,018 cargos** por tomar represalias.

**32,309 cargos** de discriminación por raza.

**28,073 cargos** de discriminación por discapacidad.

**26,934 cargos** de discriminación por sexo/género.

**20,857 cargos** de discriminación basados en la edad.

**9,840 cargos** de discriminación basados en origen nacional.

**3,825 cargos** de discriminación basados en religión.

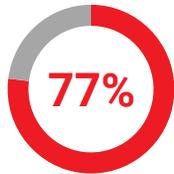
**3,102 cargos** de discriminación basados en color.

**1,075 cargos** de discriminación basados en

la Ley de Igualdad en la Tasa Salarial.

# Acoso Sexual

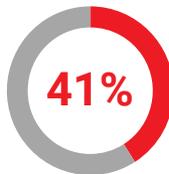
Violaciones de derecho laboral en relación al acoso sexual experimentado por las mujeres y el movimiento #metoo



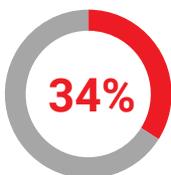
denunciaron acoso sexual verbal



denunciaron toques intencionales no deseados



denunciaron acoso sexual cibernético



denunciaron haber sido seguidas físicamente



denunciaron exhibición de genitales



denunciaron un asalto sexual

Fuente: [Stop Street Harassment](#)

Para reducir estas estadísticas alarmantes, todos debemos de ser conscientes de nuestros derechos, denunciar violaciones y hacer cumplir la ley para que los empleados culpables se les haga rendir cuentas y se pueda detener este comportamiento ilegal.



En total, **38% de las mujeres informan haber sido acosadas sexualmente en el lugar de trabajo.**

Fuente: [Stop Street Harassment](#)



# ¿Qué Debo Hacer Si Mis Derechos Han Sido Violados?

Si sus derechos de empleo han sido violados, es importante tomar acción. En cuanto busca ayuda y denuncia la violación, entonces puede comenzar el proceso de corregirlo. Aquí tiene algunos consejos para ayudarle en el proceso inicial de cómo abordar su situación de derecho laboral:

- 1. DENUNCIE LA VIOLACIÓN A UN SUPERIOR EN QUIEN CONFIA O A SU DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS INMEDIATAMENTE.**
- 2. MANTENGA ARCHIVOS DETALLADOS E IMPRIMA TODOS LOS EMAILS Y DOCUMENTOS RELACIONADOS A SU SITUACION DE DERECHO LABORAL.**
- 3. NO HABLE SOBRE SU SITUACIÓN CON COLEGAS DE TRABAJO O AMIGOS.**
- 4. NO DÉ ENTREVISTAS O HAGA DECLARACIONES HASTA QUE TENGA REPRESENTACIÓN LEGAL.**
- 5. BUSQUE LA AYUDA DE UNA FIRMA DE DERECHO LABORAL COMPROBADA CON LAS HABILIDADES Y RECURSOS PARA PODER COMBATIR MANO A MANO CON LOS EMPLEADORES PODEROSOS Y SUS COMPAÑÍAS DE SEGUROS.**



**CONSULTA GRATIS**  
**800-818-1818**

En cuanto tenga un abogado de su lado, ellos se encargarán de los detalles de su caso, lo guiarán y le brindarán asesoramiento legal mientras hacen valer sus derechos para obtenerle la justicia que se merece. Debido a la complejidad del derecho laboral, es muy recomendable buscar asesoría legal de inmediato si cree que ha sufrido una violación del derecho laboral.



## RESUMEN DE LOS DERECHOS DE LOS EMPLEADOS

“Derecho laboral” es un término universal que cubre varias subcategorías de específicos tipos de leyes laborales. Lo siguiente es un repaso de los derechos de los empleados en las áreas de práctica legal más comunes.

### DESPIDO INJUSTO

California es un estado “a voluntad”, lo que significa que la relación empleador-empleado puede ser terminada por cualquiera de las dos partes con o sin previo aviso por cualquier motivo, siempre que el motivo no sea ilegal. Si un empleador despide a un empleado porque es miembro de una clase protegida o en represalia, entonces el despido puede ser considerado ilegal, que es otra forma de decir que es ilícito.

### Clases Protegidas Bajo la Ley de Igualdad en el Empleo y la Vivienda (FEHA en inglés)

- ▶ Raza, color
- ▶ Sexo, identidad de género, expresión de género
- ▶ Orientación sexual
- ▶ Religión, creencia
- ▶ Edad (sobre los 40 años)
- ▶ Discapacidad mental
- ▶ Discapacidad física
- ▶ Embarazo (parto, lactancia, etc.)
- ▶ Origen nacional, ascendencia
- ▶ Condición médica
- ▶ Información genética
- ▶ Estado civil
- ▶ Estado militar o de veterano



Otro tipo de despido injusto es cuando se despide a un empleado como represalia por acertar o ejercer un derecho legal o por rehusarse a hacer algo para su empleador que saben es ilegal.

## DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO

La discriminación puede ocurrir durante dos puntos de tiempo: durante el proceso de contratación y/o durante el periodo de empleo. La discriminación es el acto de tratar a un miembro de una clase protegida de forma injusta. La regla general es: si es parte de una clase protegida y se siente aislado y acosado por razones no relacionadas a su rendimiento en el trabajo, entonces puede que haya sufrido discriminación en el trabajo.

### Actos Discriminatorios

- ▶ **Negarse a entrevistar a un candidato para un puesto de empleo**
- ▶ **Negarse a contratar**
- ▶ **No promover una persona calificada**
- ▶ **Degradar a un empleado**
- ▶ **Disminuir el salario u otra acción adversa**
- ▶ **Retener beneficios**

## ACOSO LABORAL

El acoso en el lugar de trabajo es un comportamiento verbal o físico hostil, intimidante u ofensivo para otro. El acoso puede ser no sexual o sexual. El acoso no sexual en el lugar de trabajo puede incluir intimidación, la revelación de información privada, chistes inapropiados (especialmente relacionados a raza o religión), insultos, o cualquier otra conducta que es hostil o mezquina. Para más información, favor de leer nuestro e-book gratis, [Retome su Poder: Derechos Legales Para las Víctimas de Acoso o Abuso Sexual](#).

El acoso sexual es un acoso en el trabajo específico y se define como, "Avances sexuales indeseados, pedidos de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual que explícita o implícitamente afecta al empleo de un individuo".

# DOS TIPOS DE ACOSO LABORAL

## QUID PRO QUO

Esta frase del latín significa, “Esto por eso” o “Dar algo para recibir algo”. El ejemplo más común de una violación quid pro quo es cuando un supervisor o colega le promete una acción favorable en el empleo a un empleado (por ejemplo, ser contratado, recibir un ascenso, y/o un aumento de salario) o que una acción de empleo negativa será perdonada (como un descenso de categoría, corte de salario o ser despedido) a cambio de cierto comportamiento o conducta, como ir en una cita o por favores sexuales.

## AMBIENTE DE TRABAJO HOSTIL

Esto es cuando el comportamiento o la conducta se vuelve tan frecuente, severa y común que le impide realizar sus tareas laborales, altera la condición de su empleo, o aumenta hasta el nivel de ser abusivo.

**CONSULTA GRATIS**  
**800-818-1818**



## Tipos Comunes de Acoso Laboral

- ▶ **Chistes inapropiados, como de tipo racial o sexual**
- ▶ **Insinuaciones y gestos sutiles**
- ▶ **Intimidación**
- ▶ **Acecho cibernético, intimidación cibernética, o acoso cibernético**
- ▶ **Avances sexuales**
- ▶ **Pedidos y/o demandas explícitas**
- ▶ **Contacto físico inapropiado**
- ▶ **Manosear**
- ▶ **Exhibicionismo**

Una regla general sobre el acoso laboral es que, si algo se siente mal, ofensivo o incorrecto, lo más probable es que lo sea.

El empleador puede ser considerado directamente responsable por la mala conducta de un supervisor o gerentes. Si el acoso es por parte de un empleado no supervisor, entonces el empleador o la gerencia deben ser conscientes de la mala conducta y no hacer nada al respecto antes de que se imponga responsabilidad al empleador.

### **VIOLACIONES DE SALARIO Y HORARIO**

Las leyes de salario y horario protegen a los empleados “no-exentos” de los empleadores que abusan los horarios de trabajo y las condiciones laborales. No se aplican a la clase de empleados conocidos como “exentos”, lo cual típicamente incluye profesionales (como abogados, médicos, y otros) y la dirección de alto nivel.

Para los empleados no exentos (que se les paga por hora, no con un salario anual), el Código Laboral de California y los estatutos Federales trabajan juntos para formar las reglas que gobiernan la relación empleador-empleado.



# LAS LEYES DE HORARIO Y SALARIO MÁS COMÚNMENTE VIOLADAS EN CALIFORNIA

- ▶ El salario mínimo y las tasas salariales (\$12/hora para empleadores con entre 1-25 empleados y \$13/por hora para empleadores con más de 26 empleados en 2020)
- ▶ Horas extra (más de 40 horas por semana o 8 horas en un día)
- ▶ Períodos de pago (dos veces al mes, y si corresponde, en el momento de la terminación de un empleo)
- ▶ Problemas con los descuentos del empleado para la retención (es prohibido retener pagos para algo como las propinas)
- ▶ Períodos de descanso (un descanso de 10 minutos pagados por cada 4 horas de trabajo)
- ▶ Descansos para comer (un descanso de 30 minutos sin pago para comer si trabaja más de 5 horas al día)
- ▶ Cumplir con los requisitos de talones de pago y documentación (tiene que ser detallados con las horas trabajadas, pago, deducciones, retenciones, y otra información importante documentada)
- ▶ Fijar anuncios requeridos (información sobre derecho laboral debe ser fijada en un área común para que los empleados sepan sus derechos)
- ▶ Puede que ciertas leyes sean específicas a ciertas industrias, como el transporte comercial y la industria agrícola, los cuales se deben de tener en cuenta caso por caso

Si un empleador no cumple con los requisitos del Código Laboral y otras leyes, puede ser sujeto a litigios de “salario y horario”, que a menudo pueden convertirse en un caso de “demanda colectiva” si la actividad ilegal del empleador es generalizada e impacta múltiples empleados.

### **PROTECCIÓN PARA DENUNCIANTES**

El Acto de Protección a los Denunciantes de California protege a cualquiera que se presente para exponer lo que razonablemente cree ser la violación de la ley estatal o federal, incumplimiento con reglas y regulaciones locales, estatales o federales o condiciones o prácticas laborales inseguras. Este tipo de actividad puede incluir corrupción, fraude, conducta no ética, actividades ilegales, indiferencia por la seguridad y la salud de los trabajadores, violación de las leyes ambientales y cualquier otra conducta que es impropio o ilegal que puede dañar a las personas o al ambiente.

**El Acto de Protección a los Denunciantes de California hace que sea ilegal que un empleador tome represalias contra un denunciante o tome represalias contra un empleado que se niega a llevar a cabo una actividad ilegal.**

Esta protección se extiende a las personas quienes han ejercido sus derechos como denunciantes en contra de ex empleadores también. Esto significa que un ex empleador no lo puede chantajear y sus futuros empleadores no pueden usar el hecho que usted presentó una denuncia en el pasado en su contra.



**CONSULTA GRATIS**  
**800-818-1818**

## AGOTAMIENTO DE RECURSOS INTERNOS

Saber qué hacer y a quien notificar se vuelve más complicado si su empleador requiere que usted “agote a través de recursos internos” sus remedios. Este requisito típicamente ocurre en entidades públicas o cuasi públicas (una corporación privada que tiene el apoyo de una rama del gobierno). Siempre es buena idea consultar con su supervisor y/o

departamento de recursos humanos sobre cualquier procedimiento interno. Además, es buena idea confirmar lo que fue discutido por escrito (correo electrónico) para garantizar que no haya errores de comunicación o malentendidos, así como para recordar la conversación por escrito.

## CONTRATOS DE EMPLEO

Hoy en día, especialmente con trabajadores independientes y con más empleados trabajando de forma remota, su empleo puede regirse por un contrato de trabajo. Si es así, el lenguaje contractual controlará la relación laboral siempre que no sea ilegal. Un contrato puede ser ilegal en su totalidad o en parte y los tribunales generalmente diseccionarán el contrato si una de las partes trata de impugnarlo o ejercerlo en un tribunal.

Las ilegalidades obvias, como cuando un empleador intenta ignorar el Código Laboral al especificar un salario por hora menor

que el salario mínimo, obviamente no se pueden hacer cumplir. La situación se vuelve más gris cuando hay ilegalidades sutiles, como cuando un empleador intenta hacer cumplir una cláusula de no competencia (la restricción de trabajar en otra industria similar a donde trabajaba anteriormente en general se considera ilegal) en ciertas circunstancias.

La regla general es que cada contrato de trabajo debe analizarse caso por caso para determinar si sus disposiciones son aplicables o no.

# FECHAS LÍMITES IMPORTANTES

Las complejidades alrededor de las fechas límites de derecho laboral ilustran la necesidad de tener un abogado de derecho laboral altamente calificado a su lado para estar seguro de navegar por este ámbito legal complejo con éxito. Dicho esto, es importante saber que cada asunto legal tiene varias fechas límites a lo largo del caso,

pero las fechas límites iniciales son las más importantes porque si se pasa de una fecha límite de tiempo para hacer un reclamo o pasa el estatuto de limitaciones, se termina su caso (con ciertas excepciones) y se le impide recuperar cualquier compensación por sus pérdidas. Aquí hay algunas fechas importantes a tener en cuenta:

## Fechas límites para presentar su reclamo antes de la demanda:

**EEOC:** dentro de los 300 días después del acto ilegal

**DFEH:** dentro de 1 año (365 días) después del acto ilegal

## Fechas límites para presentar su demanda civil:

**EEOC:** en el plazo de 90 días de cuando recibe su carta de "Derecho a Demandar"

**DFEH:** dentro de 1 año (365 días) de cuando recibe su carta de "Derecho a Demandar"

Con todas estas fechas límites, es crítico no esperar hasta el último momento. En vez, querrá presentar su reclamo y después, su demanda civil, dentro de las fechas límites indicadas anteriormente para garantizar su cumplimiento y evitar las trampas y errores que suelen ocurrir cuando se actúa de prisa.

También cabe destacar que, si su empleador es una entidad pública, entonces su formulario FEHA de reclamo debe ser mucho

más detallado para cumplir con los estrictos requisitos de notificación que se aplican solo a empleadores gubernamentales al contrario de empleadores no gubernamentales. Una vez más, esto sirve para mostrarle que puede haber dificultades relacionadas con su caso de empleo y siempre es mejor buscar asesoría legal de inmediato.

Nuestra firma puede ayudarlo a cumplir con estas fechas límites importantes.



## SU DEMANDA

### EL PROCESO JUDICIAL CIVIL DE PRINCIPIO A FIN

En cuanto pasamos todas las etapas para presentar su demanda civil de empleo, ingresamos al sistema judicial y al litigio formal. En California, la mayoría de los casos de derecho laboral demorarán entre 12 y 18 meses desde el momento en que presenta su demanda civil en el lugar de trabajo hasta que su caso esté programado para ir a juicio (lo que generalmente marca el final de su caso).

En nuestro sistema, usted, la víctima o la persona lesionada, es conocido como el “demandante” y la entidad o la persona(s) que usted está acusando es el “demandado”. El demandante tiene la carga de probar tanto la responsabilidad como el valor de los daños por un estándar conocido como “más probable que no”.

Solo tiene una oportunidad de recuperar el dinero que va a necesitar para hacerlo “completo”, así que es muy importante estar seguro de identificar todas las partes culpables, realizar investigaciones completas y probar todos sus daños.

#### Para Ganar su Caso y Recibir la Justicia que Usted Se Merece Debe...

- ▶ **Probar responsabilidad (que su empleador violó la ley y por lo tanto fue culpable)**
- ▶ **Probar sus daños (cómo fue dañado y la cantidad monetaria)**



## Pasos Claves en una Demanda Civil de Empleo



**1 Antes de la Demanda** - Investigación, entrevistas y colección de hechos.

**2 Presentar su Reclamo** - Presentar un reclamo con el DFEH y/o el EEOC (agotar los recursos administrativos).

**3 Presentar su Demanda** - Este paso oficialmente comienza la fase de litigio formal de su caso en el sistema judicial.

**4 Revelación de Pruebas por Escrito** - Esto es cuando el demandante y el demandado intercambian preguntas y respuestas por escrito, así como documentos para reunir hechos y pruebas.

**5 Depositiones** - Estas son sesiones de preguntas y respuestas hechas en persona y bajo juramento en frente a un reportero de la corte para que cada parte pueda reunir datos y pruebas adicionales, así como evaluar cómo será como testigo mientras testifica frente a un jurado.

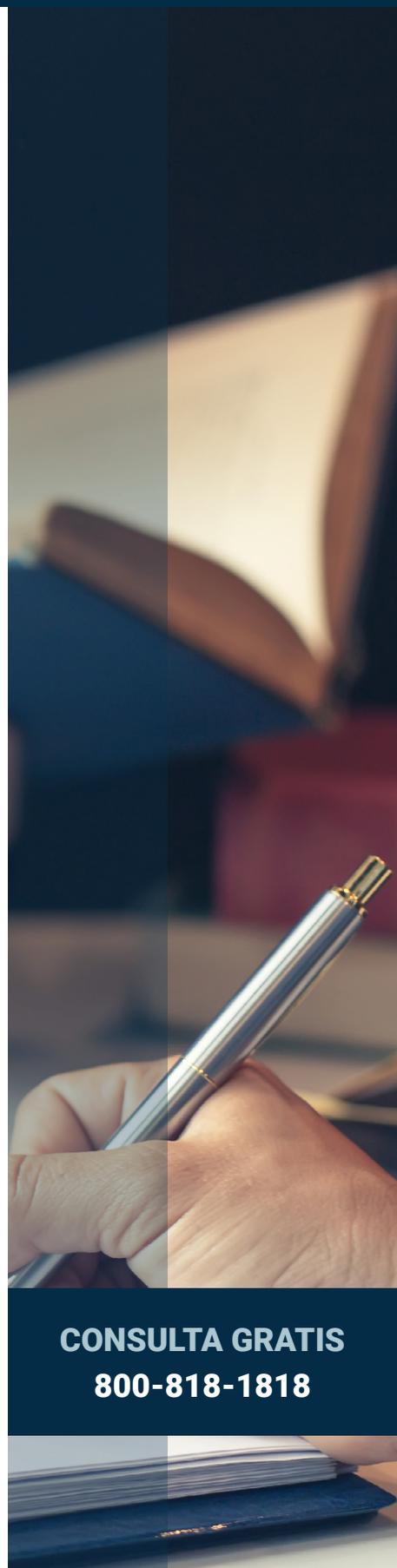
**6 Revelación de Testigos Expertos** - Esto es cuando ambas partes contratan expertos legales y de daños en campos relevantes para revisar la evidencia y dar opiniones sobre la responsabilidad y los daños de su caso.

**7 Preparaciones Para el Juicio** - Si las negociaciones para un acuerdo no tienen éxito, las partes deben prepararse para ir a juicio ante un juez y jurado.

**8 Juicio** - El juicio consiste en la selección del jurado, discursos de apertura, interrogatorios directos y contrainterrogatorios del demandante, demandado, testigos los cuales testifican basado en su conocimiento personal y testigos expertos, alegatos finales, deliberación del jurado y el veredicto.

**9 Peticiones Posteriores al Juicio o Apelaciones** - Esto ocurre cuando ambas partes tienen la oportunidad de repasar al juicio y determinar si hay asuntos que se puedan apelar o si hay necesidad para peticiones posteriores al juicio.

Aunque un caso puede resolverse en cualquier momento, algunos casos de derecho laboral son batallas duras en el cual el empleador opositor y/o su compañía de seguros hacen de todo para tratar de hacerle perder o minimizar su reclamo. Un abogado bueno discutirá todo esto con usted, buscará sus opiniones sobre decisiones importantes, y contestará cualquier pregunta que tenga durante el tiempo que lleve su caso. La comunicación recíproca es clave en la relación abogado-cliente.



## CONOZCA A SU Oponente

### Argumentos Comunes Usados Como Tácticas de Defensa y Oposición

- ▶ Culparlo a usted, la víctima, por sus propios daños.
- ▶ Acusarlo de incumplir un contrato de trabajo.
- ▶ Decirle que su reclamo está sujeto a arbitraje.
- ▶ El empleador insiste que participó en una conducta y acomodaciones productivas.
- ▶ Acusarlo de no haber reducido sus daños.
- ▶ Decirle que no se ha probado responsabilidad por la evidencia, la cual debe ser precisa y no medida por la cantidad presentada.
- ▶ Decirle que sus daños no tienen que ver con su reclamo.
- ▶ Atacar a su credibilidad y carácter.
- ▶ Decirle que no agotó sus recursos administrativos.
- ▶ Decirle que se le ha pasado el estatuto de limitaciones.
- ▶ Presentar una moción de fallo sumario, argumentando que “no se pudo establecer una causa de acción”.
- ▶ Declarar que los demandados nombrados no son las partes correctas.
- ▶ Argumentar una falta de conocimiento por parte del “empleador”.
- ▶ Trasladar su caso a la corte federal si existen ciertos factores y usted presentó su demanda en la corte estatal.

A menudo, los casos de derecho laboral son intensivos en hechos y pueden llegar a ser cuestión de los relatos verbales de lo que sucedió o no. Dentro de cada caso, los abogados defensores tienen varias defensas y tácticas a su disposición para tratar de oponerse a su caso y derrotar o minimizar sus reclamos.

Si bien existen muchas otras defensas y técnicas, la lista anterior ilustra que los casos de derecho laboral pueden estar llenos de obstáculos. Sin embargo, tener un equipo litigante premiado a su lado es su mejor antídoto para una defensa dura, ya que los abogados expertos en derecho laboral estarán al tanto de la amplia gama de defensas y posicionarán su caso para contrarrestar estas estrategias por parte de los abogados de la defensa.

## DARLES DONDE MÁS LES DUELE

### RECURSOS LEGALES DISPONIBLES PARA USTED

En el mundo legal, sus “daños” le dan derecho a “remedios”, que están destinados a curarlo u ofrecerle la justicia que se merece después de sufrir un daño o una pérdida. Sus remedios dependerán de las diferentes teorías legales, llamadas “causas de acción”, que usted presenta en apoyo a su caso.

Un equipo legal hábil estará seguro de incluir cuantas causas de acción sean necesarias para abordar todas las infracciones y asegurarse de que sea compensado por lo máximo que la ley establece.

#### Tipos de Posibles Compensaciones Monetarias

- ▶ Dolor y sufrimiento
- ▶ Pérdida de salarios en el pasado
- ▶ Pérdida de salarios futuros
- ▶ Sanciones legales que pueden llegar hasta \$10,000 por violación
- ▶ Gastos médicos en el pasado y en el futuro (terapia, psiquiatría, medicamentos, etc.)
- ▶ Gastos de bolsillo relacionados a su acto de empleo adverso
- ▶ Gastos punitivos, para darle una lección al/los demandado(s)
- ▶ Honorarios de abogados

### Las Sigüientes Medidas Cautelares Pueden Hacer Que Su Empleador Tenga Que...

- ▶ Restituirle su posición de empleo
- ▶ Darle una promoción
- ▶ Revocar una degradación
- ▶ Trasladarlo a usted o a la persona que está causando problemas a otro departamento
- ▶ Despedir o suspender a la persona que está causando problemas
- ▶ Acomodarlo (por ejemplo, acomodar a un empleado por una discapacidad física o mental)
- ▶ Cambiar su política, procedimientos, y prácticas para cumplir con la ley
- ▶ Establecer un programa de formación vocacional para educar a los empleados en cómo ser conformes con la ley
- ▶ Cerrar o suspender el trabajo hasta que la violación ilegal se arregla

Estos remedios sirven dos propósitos. Primero, garantizan que el mal que ha sufrido se corrige y que se sirve justicia. Segundo, aseguran que los empleadores encuentren soluciones para evitar futuras violaciones. Por eso es tan importante que cada individuo conozca sus derechos, denuncie violaciones y obtenga un abogado para hacer cumplir la ley.

**CONSULTA GRATIS**  
**800-818-1818**



# CONCLUSIÓN

Su empleo y carrera deben de ser una experiencia contenta y gratificante. Pero, si su empleador o colega de trabajo viola la ley, debe de tomar acción para frenar la mala conducta e imponer la justicia. Aquí tiene algunos puntos importantes a tener en mente:

## Puntos Importantes

- ▶ **Las leyes de California apoyan a los derechos de los empleados, así que es importante conocer a sus derechos**
- ▶ **Denuncie violaciones inmediatamente**
- ▶ **Comuníquese de inmediato con una firma de abogados poderosa que puede manejar todos los detalles de su caso**
- ▶ **Asegúrese de agotar sus remedios administrativos**
- ▶ **Presente todos los reclamos necesarios de manera oportuna**
- ▶ **Nombra a todas las posibles partes culpables en su reclamo y demanda**
- ▶ **Busque soluciones a través de todas las teorías legales y causas de acción disponibles**
- ▶ **Presente su demanda civil de manera oportuna**
- ▶ **Participe en el proceso con su abogado y sigue sus consejos**
- ▶ **Si es posible y aplicable, busque un empleo nuevo**
- ▶ **Haga cumplir sus derechos para que otros no sufran las mismas violaciones**
- ▶ **Si sospecha que es víctima de una violación de derechos en el lugar de trabajo, tome medidas de inmediato**



Juntos podemos trabajar para asegurarnos de que los empleadores sigan la ley, respeten a sus empleados y mantengan un ámbito de trabajo productivo y acogedor donde los individuos y las carreras pueden prosperar. Pasamos la mayoría de nuestras vidas en el trabajo, por lo que conocer sus derechos y utilizar las leyes que lo protegen pueden ayudar a crear una vida feliz y contenta. Si sufre una violación de derecho laboral, la ley está de su lado y le autoriza a tomar medidas contra empleadores injustos. The Domínguez Firm cuenta con abogados con experiencia en derecho laboral que pueden ayudarlo con todo lo anterior a base de nuestra política: si no ganamos, no cobramos.

## SOBRE EL AUTOR



**Juan J. Domínguez**, Fundador y Director General de The Dominguez Firm, LLP (TDF) ha dedicado su vida a hacer cumplir los derechos de las víctimas y los empleados, luchar por el individuo y obtener justicia. TDF se fundó a base de tres ideales principales: compasión, servicio y resultados, lo cual resulta en un servicio personalizado, amigable y a medida para cada cliente.

Por sus esfuerzos dentro y fuera de los tribunales, el Abogado Domínguez ha sido reconocido con múltiples premios y reconocimientos. En 2011, los Abogados del Consumidor de California (Consumer Attorneys of California) nominaron al Abogado Domínguez para el premio Abogado del Año. En 2013, el Colegio Nacional de Abogados Hispanos (The Hispanic National Bar Association) nombró al Abogado Domínguez su Abogado del Año.

En 2015, el *Los Angeles Business Journal* presentó al Abogado Domínguez con el Premio Empresa Latina por dar el ejemplo en excelencia. En 2020, Super Lawyers seleccionó al Abogado Domínguez para su prestigiosa lista de Super Lawyers del Sur

de California por undécima vez. Sólo el 5 por ciento de los abogados son seleccionados para la lista Super Lawyers tras un riguroso proceso de selección multifase.

TDF es una de las firmas legales más reconocidas y exitosas en el sur de California. Los abogados de TDF han acumulado un récord de más de \$750 millones de dólares recuperados para sus clientes.

Si usted o un ser querido ha sido sujeto a una violación del derecho laboral, no dude en llamarnos al 800-818-1818 para una consulta gratis y confidencial con uno de nuestros experimentados abogados de derecho laboral. No hay obligación, y si no ganamos, no cobramos.

### **The Dominguez Firm está aquí para ayudar.**

#### **Avisos Legales y Derechos Reservados**

El contenido, el diseño y el desarrollo de esta publicación de la firma de abogados son propiedad intelectual de The Dominguez Firm y no se pueden usar, duplicar, copiar, comercializar o publicar de ninguna manera sin el permiso expreso por escrito de The Dominguez Firm. Derechos de autor © 2020. Este folleto puede contener un testimonio, dramatización, aprobación o cantidad (es) de dinero o compensación que no constituye una garantía, derecho de garantía o predicción con respecto al resultado de su asunto legal. Cada caso puede ser diferente y tener diferentes resultados. Si no hay una indemnización, no hay honorarios o costos. Esta publicación tiene la intención de educar al público general sobre los derechos de las víctimas de violaciones de las leyes laborales de California. Esta publicación no pretende ser un consejo legal, ya que cada caso es diferente y los requisitos legales, incluidos las fechas límites para presentar reclamos y demandas, varían según el estado a lo largo del tiempo. Esta publicación es desde el 1 de enero de 2020 y las leyes pueden cambiar con el tiempo. El autor de este libro no hace ninguna representación o garantía con respecto a la exactitud o integridad de los contenidos de este libro.

**CONSULTA GRATIS**  
**Si No Ganamos,**  
**No Cobramos**  
**800-818-1818**

# DERECHO LABORAL

