¿NECESITA AYUDA?

Llame para solicitar ayuda:

Statewide Legal Services
1-800-453-3320
860-344-0380

Si necesita ayuda, entre a nuestro sitio:

www.ayudalegalct.org

Ofrecemos asistencia legal gratuita en muchas áreas, entre ellas

- bienestar social,
- SNAP (cupones de alimentos),
- divorcio,
- manutención de menores,
- violencia doméstica,
- quiebra,
- educación especial,
- atención en hogares de ancianos,
- seguro médico,
- desahucio,
- ejecución hipotecaria,
- y más.

Consulte el reverso para obtener más información sobre servicios legales.

TRABAJO **SERVICIOS LEGALES**

SERIE DE AUTOAYUDA

Sus derechos laborales

diciembre de 2022

¿Cuánto me tienen que pagar?

- Los empleadores deben que pagarle a la mayoría de trabajadores el salario mínimo, el cual es de $14.00 por hora desde julio 1, 2022.
- Empleados que reciben propinas, como los meseros, deben hacer un pago directo en efectivo de $6.38 por hora, siempre y cuando el salario por hora del empleado más las propinas tenga un total mínimo del salario mínimo por cada hora de trabajo. Empleados que reciben propinas tienen derecho al salario mínimo completo si realizan tareas que no son de servicio durante dos o más horas o durante más del 20 % de su turno. Para obtener más información sobre las reglas para los trabajadores que generalmente reciben propinas, consulte https://www.ctdol.state.ct.us/wgwkstnd/wage-hour/restaurant.htm (esta página puede estar en construcción).

¿Cuándo me deben pagar por horas extras?

La mayoría de trabajadores (excepto los supervisores y profesionales) deben recibir pago por las horas extras cuando trabajen más de 40 horas por semana. Los trabajadores deben recibir el pago equivalente a una hora y media de salario por cada hora que trabajen en exceso de 40 horas.

¿Puede tomar mi empleador medidas disciplinarias en mi contra o despedirme?

- Los empleadores pueden despedirlo si no les gusta su personalidad o su estilo de trabajo.
- Los empleadores pueden tomar una medida disciplinaria en su contra por violar una regla o norma de la compañía.
- Los empleadores no pueden tomar medidas disciplinarias en su contra o despedirlo por una razón que sea basada en discriminación.

Llame para solicitar ayuda:

Statewide Legal Services of Connecticut, Inc.

Statewide Legal Services
1-800-453-3320 o 860-344-0380

Si necesita ayuda, entre a nuestro sitio:

www.ayudalegalct.org

Connecticut Legal Services

www.ctlegal.org

Bridgeport
1000 Lafayette Blvd 203-336-3851
Suite 950

New Britain
16 Main Street 860-225-8678

New London
125 Eugene O'Neill Dr.
Suite 120 860-447-0323

Stamford
1177 Summer Street 203-348-9216

Waterbury
85 Central Avenue 203-756-8074

Willimantic
1125 Main Street 860-456-1761

Greater Hartford Legal Aid

www.ghla.org

999 Asylum Avenue
Hartford, CT 06105
860-541-5000

New Haven Legal Assistance Association

www.nhlegal.org

205 Orange Street
New Haven, CT 06510
203-946-4811

Consumer Law Project for Elders

Asistencia legal gratuita a personas mayores de 60 años en todo Connecticut que tienen problemas comunes a los consumidores.

1-800-296-1467

Esta guía fue preparada por Connecticut Legal Services, Greater Hartford Legal Aid, New Haven Legal Assistance Association, y Statewide Legal Services.

La información incluida en esta guía se basa en las leyes de Connecticut vigentes al 12/2022. Esperamos que esta información le resulte útil. No tiene como finalidad servir de asesoramiento legal para una situación particular. Si necesita más ayuda, comuníquese con Statewide Legal Services o consulte con un abogado.

© diciembre de 2022

¿Puedo obtener una copia de mi expediente de recursos humanos?

Usted tiene derecho de obtener una copia de su expediente dos veces por año. Su empleador tiene que permitir que revise el expediente y que haga una copia dentro de los siete días hábiles de recibir su solicitud por escrito. Los empleadores pueden cobrar una cuota razonable por cada copia. Si su empleador no le deja ver su expediente, usted puede presentar una queja ante el Departamento de Trabajo del Estado de Connecticut llamando al 860-263-6000.

¿Qué información hay en mis registros médicos?

Los registros médicos son documentos e informes de los médicos, psiquiatras o psicólogos que estén relacionados con su trabajo. Un empleador puede mantener sus registros médicos para documentar

- una lesión para un reclamo de compensación para trabajadores;
- para confirmar por qué faltó usted al trabajo; o
- para confirmar por qué necesita usted una licencia médica.

¿Puedo obtener una copia de mis registros médicos?

Sí, pero no de su empleador. Con su permiso, un médico le puede pedir a su empleador una copia de sus registros médicos. Usted puede pedirle al médico que le proporcione la información que se encuentra en su expediente. Su empleador puede cobrar una cuota razonable por hacer las copias.

¿Qué pasa si no estoy de acuerdo con el contenido de mi expediente de recursos humanos o de mis registros médicos?

- Usted puede pedirle a su empleador que saque o corrija la información que se encuentra en su expediente.
- Si su empleador no quiere corregir la información, usted tiene derecho de agregar una declaración escrita a su expediente.
- Su empleador debe dejar su declaración en el expediente.

Si desea ausentarse del trabajo

¿Puedo ausentarme del trabajo si estoy enfermo o necesito cuidar a un familiar enfermo?

Connecticut tiene dos leyes que pueden ayudar a los trabajadores que necesitan ausentarse de su trabajo por enfermedad o para cuidar a un familiar enfermo. Una de estas leyes o ambas pueden ayudarlo, según su situación y si reúne los requisitos.

Nuevo programa de licencia médica y familiar pagada de Connecticut (PFMLA)

Usted puede obtener hasta **12 semanas de licencia con paga en un periodo de 12 meses** si usted no puede trabajar por alguna de estas razones:

- Usted o algún miembro de su familia tiene un problema de salud grave.
- Usted está estableciendo lazos afectivos con su recién nacido o con algún niño que se esté uniendo a su familia ya sea por adopción o para cuidado de crianza temporal.
- Usted es una víctima de violencia doméstica.
- Usted está cuidando de un miembro de su familia lesionado durante su servicio militar activo.
- Usted está lidiando con asuntos relacionados con el servicio militar activo en el extranjero de uno de sus padres, de su cónyuge, o de uno de sus hijos.
- Usted es un donante de algún órgano o de médula ósea.

Ausencia por embarazo: Usted puede tomar hasta 12 días de licencia PAGADA en un periodo de 12 meses con la posibilidad de dos semanas extra si usted está embarazada y no puede trabajar porque tiene un problema de salud serio relacionado con su embarazo.

Ausencia por violencia doméstica: Usted puede tomar hasta 12 días de licencia pagada en un año calendario por violencia doméstica para

- buscar cuidado médico y/o psicológico,
- obtener ayuda de alguna organización de servicios para víctimas,
- para asistir a los asuntos judiciales relacionados con la violencia familiar, o
- mudarse a otro lugar.

¿Quién es elegible para el programa de licencia pagada de Connecticut?

Cuando usted solicita la licencia, usted debe

- estar actualmente empleado en Connecticut, o
- haber estado empleado en Connecticut en las últimas 12 semanas antes de hacer la solicitud.

Usted debe haber ganado por lo menos $2,325 de uno o más empleadores en el trimestre más alto de los primeros cuatro de los últimos cinco trimestres de calendario.

En la mayoría de los casos, usted está cubierto si usted recibe un W-2. Esto incluye trabajadores estudiantes, portantes de visas, trabajadores de parte de tiempo y empleados de temporada. **Nota:** Usted puede ser elegible para licencia con paga desde el momento en que usted comienza a trabajar.

Para obtener más información sobre el programa de licencia pagada de Connecticut, consulte el artículo de ayuda legal: Nuevo programa de licencia médica y familiar pagada de Connecticut (PFMLA). Solicite en www.ctpaidleave.org o llame al 1-877-499-8606 tan pronto como se dé cuenta de que necesita tomar una licencia.

Ausencia del trabajo por licencia familiar o médica

Si usted tiene un problema de salud grave, una ley especial llamada Ley de Licencia por razones médicas y familiares (FMLA por su sigla en inglés) podría darle el derecho de ausentarse del trabajo por un tiempo, sin paga. Es posible que

¿Qué información hay en mi expediente de recursos humanos?

Su expediente de recursos humanos tiene información sobre su

- contratación y terminación del empleo,
- promociones,
- evaluaciones,
- medidas disciplinarias, y
- aumentos de pago.

Su expediente de recursos humanos también puede tener mensajes de correo electrónico o faxes. Su información médica, cartas de recomendación y referencias no son parte de su expediente de recursos humanos.

¿Quién puede ver mi expediente de recursos humanos?

A menos que usted dé permiso por escrito, solo usted y su empleador pueden ver su expediente de recursos humanos. En general, la única información que su empleador puede proporcionar sin su consentimiento es

- las fechas de cuándo empezó y cuándo terminó su trabajo para el empleador,
- cuánto ganó; y
- su cargo o puesto.

Pero su empleador puede compartir su expediente con otros, tales como:

- una compañía de servicios de nómina;
- una agencia del orden público;
- en caso de emergencia médica; o
- por orden de la corte.

¿Qué pasa si el resultado del análisis de droga es positivo?

- Si el *primer* análisis da positivo, debe realizarse un *segundo* análisis.
- El primer análisis de drogas positivo **no puede ser** la ÚNICA razón para que lo despidan, transfieran o le nieguen una promoción.
- El **segundo** análisis de drogas positivo **puede** ser la razón para que lo despidan, transfieran o le nieguen una promoción.
- Los resultados del análisis son confidenciales, pero usted tiene derecho a recibir una copia de los mismos.

¿Un resultado positivo en los análisis de drogas puede afectar mi derecho a trabajar?

Sí. Si los resultados de su análisis son positivos, usted puede perder su licencia estatal para realizar su trabajo (si usted maneja un autobús escolar o es ayudante de enfermería, por ejemplo). Si quiere impugnar los resultados del análisis para no perder su licencia, tiene que actuar rápidamente. Llame a Statewide Legal Services al 1-800-453-3320 para recibir ayuda.

¿Qué pasa si me despiden por un análisis de drogas positivo?

Usted puede perder los beneficios de asistencia en efectivo del estado, y es posible que no pueda recibir dinero del seguro por desempleo.

también pueda ausentarse del trabajo para cuidar a su hijo, padre, madre, o cónyuge. La FMLA estatal de Connecticut permite hasta 16 semanas de licencia sin sueldo por cada periodo de 24 meses (o hasta 24 semanas si usted es empleado del estado de Connecticut).

La ley de ausencia por razones de salud o familiares (FMLA por su sigla en inglés) puede aplicar

- si hay 1 o más empleados en su lugar de empleo, y
- usted ha trabajado por lo menos 3 meses para su empleador (no hay un mínimo de horas que usted tenga que haber trabajado).

CT FMLA proporciona protección laboral mientras se toma una licencia. Debe informar a su empleador sobre la necesidad de la licencia, y su empleador debe proporcionarle los avisos y formularios para que los llene y se los devuelva.

La FMLA protege su derecho a regresar al trabajo después de que termine su licencia. Se le debe dar su puesto original o uno similar con el mismo salario, beneficios, términos y condiciones de empleo.

Si cree que su empleador no está siguiendo la ley de licencia familiar y médica de CT, puede presentar una queja aquí.

Discriminación

¿Cómo sé si mi empleador me está discriminando?

Puede ser discriminación si lo despiden, lo acosan o le niegan un trabajo, un aumento de salario o un ascenso debido a su

- raza/color, ancestro, nacionalidad de origen, o religión;
- género, identidad de género, estado civil, u orientación sexual;
- edad o embarazo;
- Historial presente o pasado de incapacidad (mental, intelectual, de aprendizaje, o física); o
- Antecedentes penales borrados (con algunas excepciones).

Algunos ejemplos de discriminación en el trabajo son:

- Usted es latina, no tiene ningún problema de disciplina, pero la despiden por algo que a un trabajador blanco solo le dieron una advertencia.
- Su jefe hizo comentarios ofensivos sobre usted o sobre la gente de su raza, color, religión o edad.
- Su jefe la obligó a dejar de trabajar una vez que vio que usted estaba embarazada.

Si cree que lo han discriminado, usted puede presentar **inmediatamente** una queja ante una de las organizaciones siguientes:

- Comisión de Derechos Humanos y Oportunidades (CHRO) de Connecticut: 1-800-477-5737
- Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) de los Estados Unidos: 1-800-669-4000

Hay límites de tiempo, así que es importante que presente su queja de inmediato. Puede presentar la queja sin necesidad de un abogado.

¿Soy un trabajador temporal?

Si trabaja para una agencia de trabajo temporal (ya sea por tiempo completo o parcial) o fue contratado por una empresa por un período de tiempo limitado (por ejemplo, para ayudar durante la temporada de las fiestas), usted es considerado un trabajador temporal.

Los trabajadores temporales tienen algunos de los mismos derechos que gozan los trabajadores regulares. Ellos tienen derecho a que

- les paguen por lo menos el salario mínimo del estado;
- les paguen horas extra;
- les paguen regularmente;
- sean protegidos de discriminación; y
- puedan solicitar beneficios de desempleo*.

*Para conocer las reglas especiales de desempleo, vea nuestro folleto, ¿No tiene trabajo? Solicite beneficios de desempleo.

Prueba de detección de consumo de drogas

¿Me puede obligar mi empleador a que me haga una prueba de consumo de drogas?

No, excepto en las siguientes circunstancias:

- El empleador tiene una buena razón para sospechar que usted está usando drogas o alcohol y que ello está afectando su capacidad para hacer su trabajo.
- El empleador está dando seguimiento a un análisis anterior de drogas con resultados positivos.

Usted tiene un trabajo donde la seguridad es muy importante, como por ejemplo, si usted es:

- conductor de autobús;
- operador de montacargas;
- instalador de TV por cable; o
- enfermero/a

Nota: Este análisis no se puede usar para discriminar. Por ejemplo, no pueden hacerles análisis solo a las mujeres o solo a las personas de una cierta raza.

¿Mi empleador puede estar presente cuando me hago un análisis de drogas?

No. Un empleador no puede observar cuando usted se está haciendo un análisis de drogas. Usted puede negarse a hacerse el análisis hasta que su empleador deje el cuarto. Un empleador puede estar en el área del baño únicamente si usted está en un baño privado.