

Trabajadores inmigrantes en la ciudad de Los Ángeles: Conozcan sus derechos

Si trabaja en la ciudad de Los Ángeles, tiene derechos y protecciones, sin importar su estatus migratorio.



La información incluida en este volante no constituye asesoramiento legal. Para obtener asistencia legal gratuita, visite coronavirus.lacity.org/LARepresents.

Salario mínimo:

Si trabajó al menos 2 horas en una semana en la Ciudad, tiene derecho al salario mínimo de la Ciudad por dicho trabajo.

A partir del 1 de julio, 2020, el salario mínimo en la ciudad es:

- \$14.25 en empresas de 25 trabajadores o menos
- \$15.00 en empresas de 26 trabajadores o más

El 1 de julio del 2021, el salario mínimo será \$15.00 para todas las empresas.

Tiene derecho a sus talones de pago para confirmar una compensación adecuada.

Puede presentar una queja salarial ante la Oficina de Normas de Salario (OWS, por sus siglas en inglés) en wagesla.lacity.org/submit-complaint o al (844) WAGESLA.



Horas de enfermedad pagadas:

En la ciudad de Los Ángeles, su empleador debe proporcionarle horas de enfermedad pagadas.

Puede usar sus horas de enfermedad pagadas el día 90^a de trabajo si ha trabajado al menos 2 horas en una semana para el mismo empleador en la Ciudad por 30 días o más en un año.

Las horas de enfermedad pagadas pueden ser utilizadas en cualquier momento para su diagnóstico, cuidado, o tratamiento o el de un miembro de su familia. Su empleador no puede negarle el derecho a usar sus horas de enfermedad amenazándolo con despido, descenso, o suspensión. Su empleador tampoco puede exigirle que busque otro trabajador que lo reemplace mientras usa sus horas de enfermedad pagadas.

Si se le niega el uso de sus horas de enfermedad pagadas o sufre represalias* por solicitar y/o usar sus horas de enfermedad pagadas, puede presentar una queja ante OWS en wagesla.lacity.org/submit-complaint, (844) WAGESLA y/o a la Oficina del Comisionado Laboral de CA en dir.ca.gov/dlse/HowToFileWageClaim.htm, (213) 620-6330.

Protección debido al COVID-19: Un trabajador empleado por el mismo empleador de 500 o más empleados dentro de la ciudad de Los Ángeles (o 2,000 o más empleados dentro de los Estados Unidos) desde el 3 de febrero de 2020 hasta el 4 de marzo de 2020, tiene derecho a recibir horas de enfermedad pagadas suplementarias, si no puede trabajar o trabajar desde casa y se cumplen otras condiciones. Para obtener más información, haga clic en "Licencia por enfermedad suplementaria pagada debido a COVID-19" en lamayor.org/COVID19Orders.

Pago de horas extras:

Todos los empleados que no son exentos** deben recibir salario por horas extras, incluso si las horas extras no fueron autorizadas.

Se le debe pagar al menos 1.5 veces su tarifa de pago regular si:

- Trabajó más de 8 horas en un día y/o trabajó más de 40 horas en una semana

Se le debe pagar al menos el doble de su tarifa de pago regular si:

- Trabajó más de 12 horas en un día y/o trabajó más de 8 horas en el séptimo día consecutivo de trabajo en una semana



Puede presentar un reclamo de salario por horas extras ante la Oficina del Comisionado Laboral de CA en dir.ca.gov/dlse/HowToFileWageClaim.htm o al (213) 620-6330.

El derecho a organizarse:



Su empleador no puede interferir con las actividades sindicales protegidas, como su derecho a:

- Asistir a las reuniones sindicales
- Leer y distribuir literatura sindical
- Firmar peticiones sobre salarios u otras condiciones laborales
- Hablar sobre el sindicato con compañeros de trabajo

Si su empleador lo acosa o toma represalias* contra usted por participar en actividades de sindicalización, puede presentar un cargo por prácticas injustas del trabajo ante la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo en nrlb.gov o al (310) 235-7352.

Lugares de trabajo seguros y sanos:



Su empleador debe tener un programa por escrito para garantizar cumplimiento con las normas de seguridad y salud, capacitación sobre riesgos, y medidas correctivas. Puede negarse a realizar trabajo peligroso si existen riesgos, como radiación, derrames de productos químicos, moho, o levantar objetos pesados repetidamente en su lugar de trabajo, pero primero debe notificar a su empleador sobre el peligro para que intente resolver el problema. Si el peligro persiste, puede presentar una queja ante la División de Seguridad y Salud Ocupacional de CA en dir.ca.gov/dosh/complaint.htm o al (213) 576-7451.

Protección debido al COVID-19: Desde el 1 de enero de 2021 hasta el 1 de enero de 2023, trabajadores deben ser notificados por su empleador acerca de la posibilidad de que hayan sido expuestos al COVID-19, beneficios y protecciones relacionados, y medidas de desinfección y seguridad que se tomarán en el lugar de trabajo en respuesta a la posible exposición. Para obtener más información, visite la página web del Departamento de Relaciones Industriales (DIR) de CA en dir.ca.gov/dosh/coronavirus/AB6852020FAQs.html.

Compensación del trabajador:



Si se lesiona o se enferma en el trabajo, es posible que tenga derecho a beneficios de compensación de trabajadores pagados por su empleador. Los trabajadores de tiempo parcial y temporales también pueden tener derecho a beneficios de compensación de trabajadores. Su empleador tiene prohibido tomar represalias* contra usted por presentar un reclamo o recibir beneficios. Puede presentar un reclamo ante el DIR de CA en dir.ca.gov/dwc/InjuredWorker.htm o al (213) 576-7389.

Protección debido al COVID-19: Vigente hasta el 1 de enero de 2023, la ley estatal facilita establecer que, si se cumplen criterios específicos, la enfermedad de un trabajador relacionada con el coronavirus es una lesión ocupacional y, por lo tanto, es elegible para los beneficios de compensación del trabajador. Para obtener más información, visite el DIR de CA en dir.ca.gov/dwc/Covid-19/FAQ-SB-1159.html.

Redadas de inmigración en el trabajo:

Los agentes del Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (ICE, por sus siglas en inglés) necesitan una orden judicial (una orden firmada por un juez) o permiso del propietario o gerente para ingresar a áreas privadas de su lugar de trabajo.

Si agentes de ICE se presentan en su lugar de trabajo, tiene derecho a:

- Permanecer en silencio – y a no responder ninguna pregunta o revelar información sobre su estatus migratorio
 - Hablar con un abogado – antes o durante el interrogatorio y antes de firmar cualquier documento
 - Grabar toda la información – tomar fotografías y grabar el encuentro con los oficiales si es seguro hacerlo
- También puede tener derecho a una audiencia en corte y a que un juez revise su caso.

Si hay una redada de ICE en su lugar de trabajo, puede reportarla a la Red de Respuesta Rápida a Redadas de Los Ángeles al (888) 624-4752.

Discriminación y acoso:



Su empleador tiene prohibido discriminarlo basado en, entre otros motivos, su raza, color, etnia, origen nacional y estado de ciudadanía, reales o percibidos. Además, es ilegal que su empleador tome represalias* contra usted al denunciarlo o amenazarlo con denunciarlo a las autoridades de inmigración porque ejerció sus derechos laborales.

Si cree que ha sufrido discriminación y/o acoso, debe reportar esto a su supervisor, gerente, o departamento de recursos humanos si es seguro hacerlo.

También puede presentar una queja ante el Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda de CA en dfeh.ca.gov/complaintprocess o al (800) 884-1684.

Contratista independiente:



Como contratista independiente, tiene derecho a decidir cuándo, dónde, y cómo se debe completar un proyecto. Dado que la mayoría de las leyes laborales no cubren a los contratistas, debe asegurarse de que su contrato describa las expectativas que usted y su cliente tienen para su trabajo y compensación. Si su cliente no cumple con los términos del contrato, es posible que pueda llevar su caso a la corte de reclamos menores.

Puede encontrar recursos y asistencia para presentar un caso de reclamos menores en lacourt.org/division/smallclaims/SC0049.aspx o al (800) 593-8222.

*Si su empleador ha tomado represalias contra usted al castigarlo, suspenderlo, transferirlo, darle un descenso, o despedirlo por ejercer sus derechos, puede presentar una queja ante la Sección de Investigación de Represalias del Comisionado Laboral de CA al (213) 620-6330.

**Para saber si es un empleado exento, visite dir.ca.gov/dlse/FAQ_OvertimeExemptions.htm.