

**LEGAL  
AID AT  
WORK**



# **Recurso para trabajadores: Medidas a tomar contra el acoso sexual en el lugar de trabajo**

[legalaidatwork.org](http://legalaidatwork.org)

January 2020

# Resumen del recurso sobre derechos de los empleados que han sobrevivido el acoso sexual

Como empleada en los Estados Unidos, usted tiene derecho a trabajar en un ambiente que esté libre del acoso sexual. Las leyes federales y estatales protegen su derecho a denunciar el acoso sexual y a que obtenga remedios y se prevenga. Los trabajadores, sin importar su condición migratoria, gozan de la protección de estas leyes.

Si usted está experimentando el acoso sexual en el lugar de trabajo, no está sola. Este documento ofrece una explicación de lo que marca la ley, cuáles son sus derechos, las medidas que puede tomar para abogar por sí mismo y una lista de abogados y organizaciones que proporcionan asesoría legal gratuita o a bajo costo.

Si usted experimenta el acoso sexual en el lugar de trabajo, es buena idea conservar documentos al respecto y denunciarlo por escrito a su patrón (empleador). Al final de este documento hemos incluido ejemplos de una bitácora y cartas que puede utilizar para dar documentar y denunciar el acoso sexual en su lugar de trabajo.



Si tiene alguna pregunta acerca de estos recursos, se puede comunicar con nuestra línea telefónica para el Acoso Sexual en el Lugar de Trabajo, al **(844) 269-0146** gratuitamente, desde California, o al **(415) 864-8848**, desde fuera de California.

# Contenido

<b>I. Preguntas frecuentes acerca del acoso sexual</b>	<b>5</b>
● ¿Qué es el acoso sexual?	6
● ¿Qué pasa si el acosador no es mi jefe?	7
● ¿Qué pasa si el acosador o la acosadora es del mismo género sexual que yo?	7
● ¿Qué pasa si el acoso no sucedió en el trabajo?	8
● ¿Qué pasa si el acoso sexual no está dirigido a mi?	8
● ¿Qué puedo hacer si pienso que se me está acosando sexualmente?	9
● ¿Es responsable mi patrón del acoso o mala conducta de los empleados?	9
● ¿Qué pasa si renuncio a causa del acoso?	10
● ¿Qué resultados espero conseguir?	11
● ¿Qué pasa si necesito más ayuda?	12
● ¿Cuáles son mis derechos si estoy indocumentada?	12
● ¿Qué pasa si me despiden, disciplinan o tratan peor en el trabajo después de quejarme del acoso sexual?	13
<b>II. Medidas a tomar</b>	<b>15</b>
● <b>Cómo encontrar apoyo y documentar el acoso</b>	<b>16</b>
● <b>Cómo notificar a su patrón</b>	<b>18</b>
● <b>Cómo presentar una denuncia ante una agencia gubernamental</b>	<b>19</b>
○ ¿Dónde puedo presentar una denuncia?	19
○ ¿Cómo es el proceso?	22

---

○ ¿Necesito un abogado?	24
○ ¿Cuánto tiempo tengo para presentar una denuncia?	24
<b>III. Otros aspectos legales</b>	<b>26</b>
● Los convenios arbitrales	27
● Los convenios de no divulgación	30
● La protección contra las represalias y la discriminación	31
<b>IV. Ejemplos de cartas y formularios</b>	<b>32</b>
● Ejemplo archivo de documentos	33
● Ejemplo de carta Núm. 1: Primera notificación	35
● Ejemplo de carta Núm. 2: Carta de seguimiento	47
● Ejemplo de carta Núm 3: Carta de renuncia	56
<b>V. Cómo encontrar a un abogado</b>	<b>70</b>



# I. Preguntas frecuentes acerca del acoso sexual



# I. Preguntas frecuentes acerca del acoso sexual



## ¿Qué es el acoso sexual?

El acoso sexual es conducta que no es bienvenida y le sucede a usted a causa de su género sexual. El acoso sexual puede manifestarse de diferentes maneras: no tiene que ser físico ni ser motivado por el deseo sexual y puede variar dependiendo del contexto.

La atención sexual no deseada, como las propuestas de actividad sexual, con frecuencia constituyen acoso sexual. Esta conducta puede incluir el presionarle para que acepte salir con la persona, el hacer bromas de carácter sexual, los alburas o comentarios sexuales, el hacer comentarios acerca de su cuerpo o actividad sexual, el solicitar actos o conductas sexuales, el exhibir materiales que degraden a las mujeres y/o sean explícitamente sexuales, mirar de forma lasciva, hacer gestos o ademanes lascivos, el tocar, agarrar u otras formas de agresión sexual, así como la violación sexual.

El acoso sexual también puede implicar la conducta no sexual, la cual a veces se conoce como el acoso por motivo del sexo o género sexual de la persona. El acoso a causa del género sexual de la persona es cuando el acosador insulta a alguien a causa de su sexo o género sexual. Algunos ejemplos incluyen los insultos basados en el género sexual (como el llamar a una mujer p---a o perra), los comentarios sexistas (como que el lugar de las mujeres es la cocina y no el trabajo o que los enfermeros varones no son hombres de verdad) o la conducta abusiva dirigida hacia los miembros de un sexo pero no de otro.

Si usted es blanco de esta conducta hostil, insultante, humillante o intimidante o cualquier otro tipo, posiblemente pueda presentar un reclamo por acoso sexual.

Si usted ha sido presionada para soportar el acoso sexual o incurrir en conducta sexual para poder obtener o conservar su trabajo, obtener algún beneficio laboral (como una ascenso u horas extras) o evitar tener problemas en el trabajo, ya sea explícita o implícitamente, posiblemente también pueda

presentar un reclamo por acoso sexual.



## ¿Qué pasa si el acosador no es mi jefe?

El acosador no tiene que ser su jefe para que el acoso sea ilegal. Un acosador puede ser un patrón, supervisor, compañero de trabajo, cliente o tercero. Por ejemplo, la ley le protege del acoso cometido por un cliente en un restaurante donde trabaje de mesera o de un cliente en una tienda donde trabaje. Un compañero de trabajo que labore en su fábrica o en campos agrícolas con usted; un vendedor que llegue a venderle algo a su compañía; y el jefe de su compañía u otro supervisor o gerente o mayordomo que no sea su jefe directo.



## ¿Qué pasa si el acosador o acosadora es del mismo género sexual que yo?

Conforme a la ley, un acosador o acosadora puede ser de cualquier sexo o género sexual, incluso el mismo que usted. Debido que el acoso sexual es una forma de discriminación sexual conforme a la ley, lo importante es que el acoso ocurrió a causa de su sexo o género sexual. Por lo tanto, la ley prohíbe que los empleados varones acosen a una compañera de trabajo por no ser lo suficientemente masculina y que las empleadas mujeres acosen a una compañera de trabajo por no vestirse ni comportarse de manera femenina. La ley también prohíbe otras formas de acoso entre personas del mismo sexo y de acoso contra personas no binarias (o sea, trabajadores que identifiquen su género sexual como no binario).

Si desea más información acerca de la discriminación con motivo de la orientación sexual, vaya a nuestro sitio electrónico: <https://legalaidatwork.org/> o consulte nuestra hoja informativa directamente en: <https://tinyurl.com/LAAW-Orientacion-Sexual>. Si desea más información acerca de la discriminación con motivo de la identidad de género, vaya a nuestro sitio electrónico o consulte

directamente nuestra hoja informativa en: <https://tinyurl.com/LAAW-Identidad-de-Genero>.



## ¿Qué pasa si el acoso no ocurrió en el trabajo?

Usted sigue gozando de protecciones contra el acoso que ocurra fuera de su horario de trabajo normal o su lugar de trabajo acostumbrado. Por ejemplo, el acoso sexual que ocurra en una reunión o capacitación laboral celebrada fuera de la oficina o el acoso sexual que se cometa en una fiesta navideña de la compañía podrían aún así considerarse acoso laboral ilegal.

Además, conforme a la ley, la conducta de acoso en las redes sociales que afecte el lugar de trabajo es ilegal. Por ejemplo, el hecho que su supervisor le envíe mensajes a usted por Facebook para pedirle cierta conducta o comportamiento sexual también puede constituir acoso laboral ilegal.



## ¿Qué pasa si el acoso no está dirigido a mí?

Es posible que usted pueda presentar un reclamo por acoso sexual si el acoso ocurre mientras usted esté presente y si éste se infiltra en su lugar de trabajo de manera que se produzca un “ambiente laboral hostil”.

Por ejemplo, el favoritismo, en el que el supervisor trate mejor a las empleadas con quienes sostiene relaciones sexuales que a sus compañeras de trabajo con quienes no sostiene relaciones sexuales, puede crear un ambiente laboral hostil, si esto es tan grave o habitual que altere las condiciones de trabajo. Además, los comentarios sexuales acerca de otras personas, sin que se dirijan necesariamente a usted, pueden crear un ambiente laboral hostil.

Si usted presencia el acoso sexual en su lugar de trabajo, tiene derecho a quejarse aunque no sea usted la persona que es blanco del acoso directo. Vea la página 18 para ver una explicación de este proceso.



## ¿Qué puedo hacer si pienso que se me está acosando?

Es importante comenzar a documentar el acoso que esté experimentando. Vea la página 33 si desea un formato para documentar y la página 16 si desea más detalles acerca de otras medidas que puede tomar.

Si usted no está seguro por qué se le está acosando, o si el acoso se basa en su sexo, sigue siendo buena idea documentar el acoso. Usted podría seguir teniendo justificación para un reclamo si el acoso se basó en otra “categoría protegida”. Conforme las leyes federales, es ilegal acosar a los trabajadores a causa de su sexo, raza, color, procedencia nacional, edad, discapacidad, embarazo, religión o datos genéticos. En California, estas categorías protegidas también incluyen la orientación sexual, alguna condición médica, el estado civil, la identidad y expresión de género, la condición como miembro de las fuerzas armadas y veterano, así como la condición de ser sobreviviente de la violencia intrafamiliar o doméstica, la agresión sexual o el acecho.

A veces el acoso se puede basar en su pertenencia a dos o más grupos protegidos. Por ejemplo, a usted se le puede acosar porque es mujer con una discapacidad o por ser latina o por ser mujer y ser una veterana de guerra. El acoso también es ilegal.



## ¿Es responsable mi patrón del acoso o mala conducta de un empleado?

Por lo general, sí. Las leyes contra el acoso de California se aplican a empresas particulares, gobiernos estatales y municipales, agencias laborales, sindicatos y juntas acreditadoras del estado, sin importar cuántos empleados tengan. Esto significa que su patrón es responsable de crear para usted un lugar de trabajo libre del acoso. Si usted trabaja para el gobierno federal, en su lugar se aplica una ley federal contra el acoso llamada Título VII. Dicha ley sólo se aplica a instituciones con 15 o más empleados.

**Aviso:** Conforme el Título VII, su patrón podría alegar que no se hace responsable del acoso, si puede comprobar que: 1) Tomó las “precauciones razonables para prevenir y corregir de inmediato cualquier conducta de acoso sexual” y 2) Usted “sin razón dejó de aprovechar cualquiera de las oportunidades de prevención o corrección que le proporcionó el patrón o para evitar el daño de otra manera”. Por ejemplo, si su patrón tiene un procedimiento eficaz para las denuncias, debe tratar de seguirlo.

Sin embargo, si el procedimiento de denuncias exige que presente una denuncia directamente ante al acosador, podría ser razonable que usted no recurra a dicho procedimiento. Además, las leyes de California exigen que su patrón traduzca cualquier norma contra el acoso, la discriminación y las represalias a cualquier idioma que sea hablado por más del 10 por ciento de sus empleados. Si su patrón no ha traducido este procedimiento al idioma que usted habla, podría ser razonable que usted no recurra a dicho procedimiento.

**Aviso:** Las leyes de California son semejantes al Título VII. Aunque su patrón podría aún ser responsable del acoso, podría pagarle menos o nada por concepto de la indemnización si puede comprobar que: 1) Tomó medidas razonables para impedir y corregir el acoso; 2) Usted sin razón no utilizó las medidas preventivas o correctivas que le proporcionó el patrón o empleador; y 3) El uso razonable de los procedimientos del patrón habrían prevenido al menos parte de su sufrimiento. Sin embargo, incluso si su patrón puede comprobar las tres cosas, es posible que usted aún así pueda obtener un remedio declaratorio o un amparo. Ejemplos de un remedio declaratorio o un amparo son una orden judicial ordenando a su patrón que le devuelvan su trabajo, en caso de que la hayan despedido, trasladar a su acosador a otro lugar o impartir una capacitación sobre la prevención del acoso sexual para todo el personal de su lugar de trabajo.



## ¿Qué pasa si renuncio a causa del acoso?

Si tuviera que renunciar debido a que experimentaba el acoso sexual, usted podría alegar que se le obligó a renunciar o que la “cesaron de forma constructiva”. A usted se le “cesa de forma constructiva”

cuando su ambiente laboral es tan insoportable que cualquier persona razonable se sentiría obligada a renunciar.

Usted posiblemente tenga derecho a alegar que sus pagos del seguro de desempleo se conforman a la teoría de “renuncia con motivo fundado”. Para poder tener un buen reclamo para recibir los pagos del seguro de desempleo, usted debe demostrar que 1) tuvo un buen motivo para renunciar y 2) que tomó las medidas razonables para resolver el problema y poder conservar su trabajo.

Si usted sigue trabajando para su patrón o empleador, asegúrese de documentar las medidas que haya tomado para tratar de resolver el problema. Esta documentación podría incluir quejas que haya presentado por escrito a su supervisor, gerente o a recursos humanos. Si usted se quejó en persona, asegúrese de hacer sus propios apuntes acerca de la queja y de la conversación. El tenerlo por escrito significa que hay documentación de las medidas que haya tomado.

Si, a pesar de sus esfuerzos razonables, las condiciones laborales no mejoran, usted podría verse forzada a renunciar a causa de un ambiente laboral insoportable. Si esto llegara a suceder, considere usar el ejemplo de carta de renuncia que aparece en la página 56, porque la manera en que usted explique por qué renunció puede establecer el “motivo fundado” para que usted reúna los requisitos del Seguro de Desempleo. Su carta de renuncia también le podría ser útil en el futuro, si decidiera presentar reclamos legales debido al acoso sexual. Si desea más información acerca del Seguro de Desempleo, por consulta nuestra Guía sobre el Seguro de Desempleo (Unemployment Insurance Guide) en nuestro sitio electrónico: <https://legalaidatwork.org/> o directamente en: <https://tinyurl.com/LAAW-Seguro-de-Desempleo>.



## ¿Qué resultados espero obtener?

El saber qué resultado desea le puede ayudar a decidir qué medidas tomar. Aunque no está garantizado el resultado ni el remedio, algunos resultados posibles podrían incluir:

- El detener el acoso para que pueda seguir trabajando

- El detener el acoso con su renuncia
- El ser transferida a otro puesto o cumplir otra función en la misma compañía
- El conseguir que se despida al acosador
- El recibir indemnización económica por el acoso que haya sobrellevado, incluyendo pagos por los ingresos perdidos o la angustia emocional que le provocaron
- El encontrar a alguien con quién hablar acerca de sus experiencias
- El vincularse con recursos, incluyendo servicios de salud mental, médicos, consejeros, etc.
- El cambiar las prácticas de su patrón para crear un lugar de trabajo libre del acoso



## ¿Qué pasa si sigue necesitando ayuda?

Usted puede llamar a la línea telefónica de ayuda contra el acoso sexual de Legal Aid at Work al: (844) 269-0146, para pedir información y consejos legales gratuitos acerca del acoso y otros problemas laborales. Usted también puede llamar al Taller sobre Derechos de los Trabajadores de Legal Aid at Work al (888) 864-8335. Nosotros proporcionamos ayuda legal en inglés, español, mandarín y cantonés y podemos auxiliarle con otros idiomas también.

Usted también puede encontrar información acerca de cómo presentar los reclamos por acoso sexual y otras quejas de discriminación sexual ante el Departamento de Empleo y Vivienda Justos de California (California Department of Fair Employment and Housing, o DFEH, por sus siglas en inglés), si llama al (800) 884-1684 (TTY (800) 700-2320) o en el sitio electrónico [www.dfeh.ca.gov/complaint-process/file-a-complaint/](http://www.dfeh.ca.gov/complaint-process/file-a-complaint/), o de la Comisión Federal de Oportunidades de Empleo Equitativas, o EEOC, por sus siglas en inglés) o en: [www.eeoc.gov/employees/charge.cfm](http://www.eeoc.gov/employees/charge.cfm). Si usted es miembro de un sindicato, es posible que pueda obtener información y ayuda si habla con un representante sindical.



## ¿Cuáles son mis derechos si no tengo documentos de inmigración?

Los inmigrantes tanto documentados como indocumentados gozan de protecciones contra el acoso

sexual conforme a la ley y tienen derecho a presentar reclamos a causa del acoso sexual. Si usted está indocumentada, es buena idea consultar a un abogado de inmigración antes de presentar una queja por acoso sexual, para hablar acerca de cualquier consecuencia que pudiera tener a su condición migratoria el hecho de hacer la denuncia. Algunos recursos en línea para encontrar a un abogado son:

- Immigration Advocates (se puede obtener en 12 idiomas, incluyendo el español, y se puede buscar por código postal): [www.immigrationadvocates.org/nonprofit/legaldirectory/](http://www.immigrationadvocates.org/nonprofit/legaldirectory/)
- Executive Office for Immigration Review (Oficinas Ejecutivas para la Evaluación Migratoria): [www.justice.gov/eoir/list-pro-bono-legal-service-providers](http://www.justice.gov/eoir/list-pro-bono-legal-service-providers)
- American Immigration Lawyers Association (Asociación de Abogados de Inmigración), el cual se puede obtener en español y puede hacer búsquedas por código postal): <https://www.aialawyer.com/spanish/default.aspx>

Los inmigrantes indocumentados podrían tener derecho a obtener remedios migratorios como víctimas de la delincuencia, conforme el programa de visas tipo U, si el acoso sexual también constituye un delito (como la agresión sexual o la violación sexual). Usted debe consultar a un abogado de inmigración para hablar acerca de esta posibilidad.

Los trabajadores indocumentados no reúnen los requisitos para obtener pagos del Seguro de Desempleo. Sin embargo, la ciudadanía y la condición migratoria no afectan los requisitos para otros pagos del estado, como los permisos con salario por motivos familiares (Paid Family Leave) o el Seguro por Discapacidad del Estado (State Disability Insurance). Por lo tanto, los trabajadores indocumentados podrían tener derecho a los permisos por motivos familiares o el Seguro por Discapacidad del Estado. Considere consultar a un abogado de inmigración antes de decidir si solicita estos pagos.



## ¿Qué pasa si me despiden, disciplinan o me tratan peor en el trabajo después de quejarme del acoso sexual?

Es ilegal que una persona o compañía tome represalias en su contra por haber emprendido

alguna actividad protegida, como quejarse del acoso sexual. Las represalias pueden incluir actos como el despido, transferirle a puestos o turnos menor favorables, denegarle el ascenso o prestaciones (beneficios), aplicarle evaluaciones negativas injustificadas o intensificar el acoso. Por ejemplo, si usted se queja ante su supervisor de que un compañero de trabajo la acosa sexualmente y luego una semana después le recortan las horas, esto podría considerarse como una represalia.

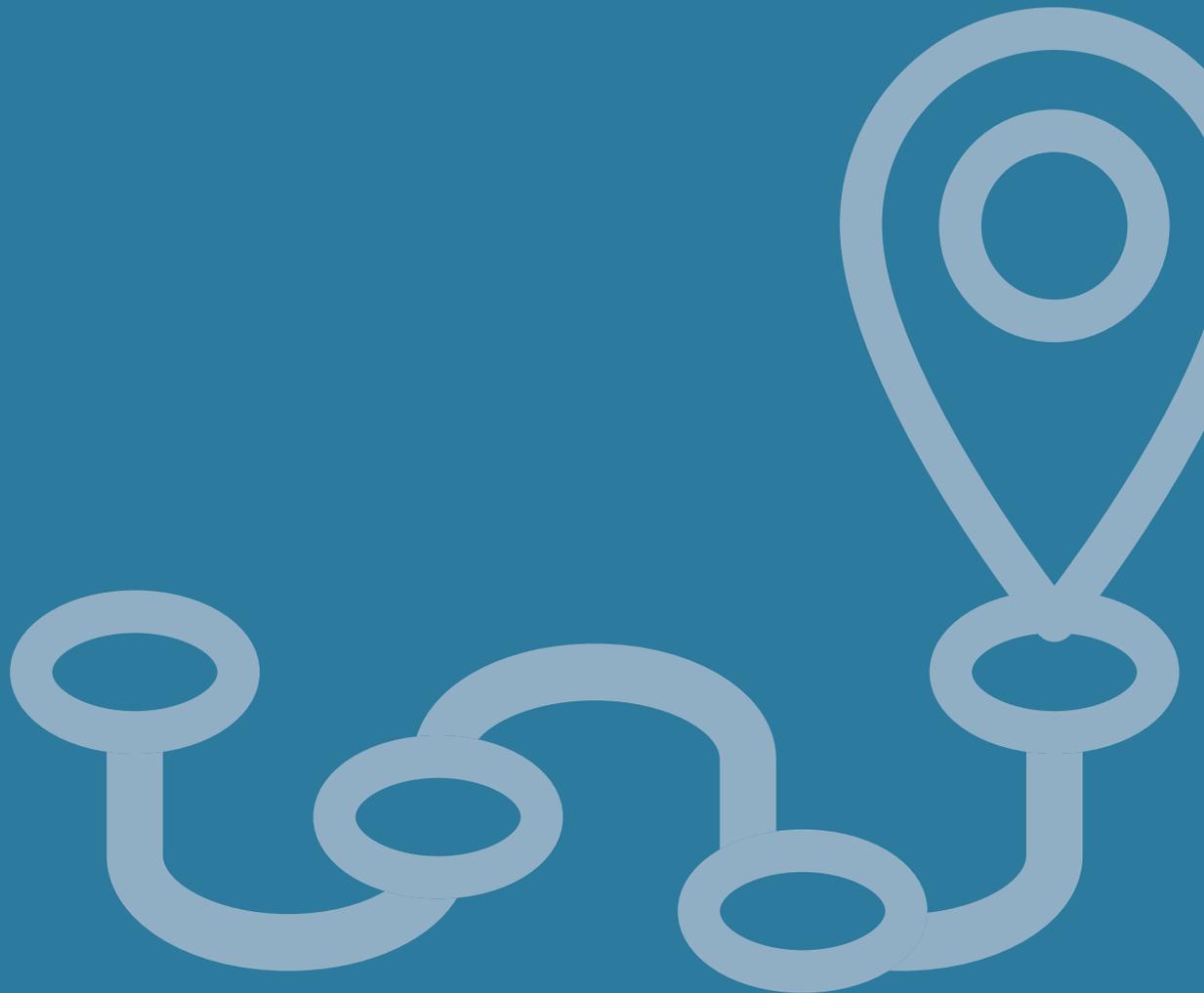
Para presentar una queja inicial por las represalias, usted no tiene que comprobar que el acoso sexual del que se quejó era ilegal. Si usted tiene una creencia de buena fe que el acoso era ilegal y usted se quejó de éste, esto cuenta como una actividad protegida. Además, el participar en una investigación acerca del acoso es una actividad protegida. Por ejemplo, si una compañera de trabajo suyo se queja de que su supervisor la está acosando y usted respalda su queja diciéndole a recursos humanos que usted vio cuando acosaban a su compañera de trabajo, es ilegal que su patrón tome represalias en su contra a causa de la denuncia. Esto es verdad sin importar si el acoso que padeció su compañera de trabajo era de hecho ilegal. Si alguien (incluyendo a una compañera de trabajo o supervisor) toma represalias en su contra por haberse quejado del acoso ilegal en su lugar de trabajo, usted puede denunciar la represalia ante el Departamento de Empleo y Vivienda Justos de California (California Department of Fair Employment and Housing, o DFEH, por sus siglas en inglés) o de la Comisión Federal de Oportunidades de Empleo Equitativas (federal Equal Employment Opportunity Commission, o EEOC, por sus siglas en inglés).

Para presentar una denuncia por represalias, usted solo puede presentar una denuncia contra su patrón, no contra el individuo que tomó represalias en su contra. Esto es distinto de una denuncia por acoso porque en una denuncia por acoso usted puede presentar la denuncia ante el DFEH estatal en contra de su patrón y en contra del individuo acosador.

Si usted ya ha presentado una denuncia por acoso sexual ante el DFEH o la EEOC, es posible que tenga que presentar una denuncia por represalias **por separado**. La denuncia por represalias debe interponerse **dentro de los mismos plazos que se aplican a su queja inicial por acoso** (vea la página 21).

**II.**

# **Tome medidas**



## II. Tome medidas

### Encuentre apoyo

- **Dígaselo a un ser querido**
- **Documente el acoso**
- **Localice la norma contra el acoso de su patrón**
  - Es posible que se encuentre en el manual del empleado de su patrón o se encuentre anunciado en el cuarto de descanso

### Notifique a su patrón

- Trate de **seguir los procedimientos para quejas de su patrón**
  - Una buena razón para no seguir dichos procedimientos: exigen que usted se queje con su supervisor, pero su supervisor es la persona que la acosa
- **Quéjese** ante su supervisor, gerente, representante de recursos humanos o funcionario de Oportunidades Iguales de Empleo

### Presente una denuncia formal ante el gobierno

- **Presente una queja antes la EEOC** (federal) en un plazo de **300 días** a partir del último acto de acoso
- **Presenta la denuncia antes el DFEH** (estado de California), en un plazo de **un año** a partir del último acto de acoso o dentro de **3 años** si el acoso ocurrió a partir del 2 de enero del 2019.

## Cómo encontrar apoyo y documentar el acoso



### Diga a un ser querido

Si usted se siente cómodo hacerlo, un buen primer paso es decirle a un miembro de la familia o

amistad acerca del acoso. Ellos pueden darle apoyo a lo largo del proceso y ayudarle a decidir qué medidas debe tomar.

Además, si usted decide denunciar el acoso o presentar una queja, el decirle a alguien acerca del acoso cuando esté sucediendo o poco después puede servir de prueba adicional de que su queja es verdadera.



## Documente el acoso

La documentación del acoso es importante y útil para su denuncia o proceso de resolución. Usted puede conservar una bitácora donde anote fechas, horas, lugares y cualquier otro detalle acerca de cualquier incidente, incluyendo si hubo algún testigo. Para ver un ejemplo de cómo documentar esta información, por favor consulte el ejemplo de formulario de documentación del acoso sexual (página 33). Usted debe conservar cualquier carta, correo electrónico, mensaje de texto, mensajes de voz, fotografías, videos o demás comunicaciones del acosador en un lugar seguro que no sea su lugar de trabajo. Por ejemplo, remita sus correos a su cuenta de correo electrónico personal o a una amistad, capture las imágenes de mensajes de texto y conserve copias de otros materiales en casa.

El documentar la conducta acosadora le ayudará a asegurarse de que no sea solo la palabra suya contra la del acosador. Sin embargo, debe tomar en cuenta que aunque sea solo la palabra de usted contra la del acusador, usted aún así puede denunciarlo y pedir ayuda.



## Localice la norma de su patrón contra el acoso

Trate de localizar la norma contra el acoso de su patrón. Los patrones pueden proporcionar esto a los empleados cuando comiencen a trabajar o lo podrían colgar sobre la pared en el cuarto de descanso o en un lugar central similar. Esta información también podría estar en el manual del empleado de su

compañía. Esta norma debe detallar el procedimiento para quejas que los empleados deben seguir, incluyendo el nombre de la persona a quien deben presentar la queja.

Las leyes de California exigen que su patrón traduzca cualquier norma sobre el acoso, la discriminación y las represalias a cualquier idioma que hable más del 10 por ciento de sus empleados.

Incluso si no ha sido víctima del acoso sexual, es buena idea localizar la norma de su patrón cuando comience a trabajar en su caso o por si una compañera o compañero de trabajo lo necesite.

## Cómo notificar a su patrón



### **Presente la queja a su patrón a menos que tenga buena razón para no hacerlo**

Si usted está consciente de los procedimientos de queja de su patrón, debe tratar de seguirlos, a menos que tenga buena razón para no hacerlo. Lo ideal es que en su queja describa lo que sucedió con el mayor detalle posible, incluyendo fechas (o fechas aproximadas), lugares y descripciones de los incidentes. Si no le incomoda, describa cómo estos sucesos le hicieron sentir (enojada, asqueada, asustada, avergonzada, etc.) y sus ideas acerca de lo que sucedió. Indique qué es lo que le gustaría que sucediera después y conserve una copia de la queja.

Para seguir los procedimientos de su patrón, es posible que tenga que reunirse con un gerente o un representante de recursos humanos. Si puede, debe tomar apuntes durante esta reunión u obtener algún tipo de documento por escrito después de dicha reunión, para recordar y confirmar lo que se haya hablado. También puede resultar útil pedir que otra persona le acompañe como testigo a la reunión. Esta persona puede darle apoyo y también luego confirmar lo que se haya dicho. Es importante saber que en California, ambas partes tienen que acordar o dar su consentimiento para que se les grabe. Si usted ha hecho un video o grabación de audio sin consentimiento, no debe

destruirla, pero evite volver a hacer este tipo de grabaciones.

Si su patrón no tiene un procedimiento para quejas o si usted tiene una buena razón para no seguirlo, puede quejarse con un supervisor o gerente, con recursos humanos o con el representante de oportunidades iguales de empleo. Si usted es miembro de un sindicato, también puede hablar con su representante sindical (shop steward). Ejemplos de buenos motivos para no seguir el procedimiento de queja de su patrón son si se le exige quejarse con su supervisor, pero el supervisor es la persona que la acosa o si el procedimiento no está en un idioma que usted entienda.

Recomendamos que todas las quejas se hagan por escrito. Para obtener formatos y ejemplos, por favor vea las páginas 32 a 69.

Su patrón debe investigar objetivamente cualquier queja de acoso sexual y tomar medidas inmediatas y efectivas para remediar la situación. Si su patrón no toma dichas medidas, posiblemente deba usted contemplar el presentar una denuncia formal por medio de un proceso gubernamental.

## **Cómo presentar una denuncia ante una agencia gubernamental**



### **¿Dónde puedo presentar una denuncia?**

Si sus quejas informales ante su patrón no tienen efecto, usted quizá deba presentar una denuncia formal de acoso sexual. Esto significa que una agencia gubernamental investigará su denuncia y podría ayudarle a resolver sus problemas.

Las denuncias de acoso sexual se pueden presentar ante el Departamento de California de Empleo y Vivienda Justos (California Department of Fair Employment and Housing, o DFEH) o la Comisión Federal de Oportunidades de Empleo Equitativas (Equal Employment Opportunity Commission o EEOC).

Si usted presenta una queja ante una agencia, puede solicitar que presenten su denuncia ante la otra. Las dos agencias tienen un convenio de colaboración, por lo que la primera agencia que reciba su denuncia debe encargarse de investigar.

Usted generalmente puede presentar una denuncia ante cualquiera de las dos agencias, pero a veces es posible que sólo pueda presentarla ante la DFEH. Por ejemplo, en la DFEH, usted podría presentar una denuncia de acoso en contra de su patrón y el individuo acosador, o bien, solo en contra del individuo acosador. En la EEOC, usted solo puede presentar una denuncia en contra de su patrón. Otro ejemplo de cuándo solo puede presentar una queja ante la DFEH es cuando el plazo para presentar la denuncia ante la EEOC ya se venció, porque las agencias tienen plazos distintos. Vea : “¿Cuánto tiempo tengo para presentar la denuncia?” más adelante para obtener más información acerca de los plazos límites para presentar denuncias. Por último, si su patrón tiene solo unos cuantos empleados, usted probablemente tendría que presentar la denuncia ante el DFEH, porque la EEOC solo acepta denuncias en contra de patrones con 15 empleados o más.

Usted no necesita un abogado para presentar la denuncia y los procesos administrativos correspondientes son gratuitos.

<p><b>La presentación de una denuncia ante el DFEH (Estado de California)</b></p>	<p><b>La presentación de una denuncia ante la EEOC cuando se encuentre en California (Federal)</b></p>
<p>Si su patrón tiene al menos <b>1 empleado</b>, se prohíbe el acoso sexual.</p>	<p>Si su patrón tiene <b>15 empleados o más</b>, el acoso sexual está prohibido.</p>
<p>Usted puede presentar una denuncia ante el DFEH <b>en contra de un individuo acosador y/o contra su patrón por el acoso sexual</b>. Usted solo puede presentar una denuncia de <b>represalias</b> contra su patrón, más no contra el individuo que tomó represalias en su contra.</p>	<p>Usted puede presentar una denuncia <b>contra su patrón</b> por el acoso sexual y/o por las represalias.</p>
<p>Usted debe presentar una denuncia ante el DFEH en un plazo de <b>3 años</b> a partir del último acto de acoso si éste ocurrió a partir del 2 de enero del 2019.</p> <p>Si el acoso ocurrió antes del 2 de enero del 2019, usted tiene que presentar la denuncia en <b>el plazo de un año</b>.</p>	<p>Usted debe presentar la denuncia <b>en un plazo de 300 días</b> a partir del último acto de acoso.</p>
<p>Para presentar una denuncia: Llame al DFEH al (800) 884-1684 o haga una cita para una entrevista, <b>O BIEN</b> presente la denuncia en línea en: <a href="http://www.dfeh.ca.gov/complaint-process/file-a-complaint/">www.dfeh.ca.gov/complaint-process/file-a-complaint/</a>.</p>	<p>Para presentar una denuncia: Llame a la EEOC al (800) 669-4000 para hablar de la situación y hacer una cita, <b>O BIEN</b>, haga la denuncia en línea al <a href="https://www.eeoc.gov/es/como-presentar-un-cargo-de-discriminacion-laboral">https://www.eeoc.gov/es/como-presentar-un-cargo-de-discriminacion-laboral</a>. Si prefiere hacerlo en persona, por favor acuda a una oficina de la EEOC de su localidad. Para encontrar las oficinas, vaya a: <a href="http://www.eeoc.gov/field/index.cfm">www.eeoc.gov/field/index.cfm</a>.</p>



## ¿ Cuáles son los procesos una vez que se presente la denuncia ante el DFEH estatal o la EEOC federal?

**Usted presenta una denuncia ante el DFEH.**

- Después de presentarla, el DFEH decidirá si investiga la denuncia
- El DFEH ofrece **mediación voluntaria y gratuita** para ambas partes. Esto significa que el DFEH sirve de guía en un diálogo entre usted y su patrón para ver si hay una solución que ambos puedan aceptar.
- En cualquier momento, usted puede suspender el proceso y solicitar una carta de Derecho a Demandar, lo cual significa que puede interponer una demanda formal en contra de su patrón en un juzgado en el plazo de un año a partir de que reciba la carta.

**El DFEH investiga su denuncia. Su investigación puede durar hasta un año.**

Si el DFEH decide que su denuncia tiene mérito, entonces le representarán a usted en una **mediación obligatoria** con su patrón.

Es posible que el DFEH decida no perseguir su caso hasta que hayan terminado su investigación.

Si esto no resuelve el caso, **es posible que el DFEH decida litigar** la denuncia en un juzgado.

Es posible que el DFEH decida no continuar con su caso si fracasa la mediación.

**El DFEH elige no perseguir su denuncia.**

El DFEH le expedirá una **Carta de Derecho a Demandar**, lo cual significa que puede **presentar una demanda formal** en un juzgado en contra de su patrón en **el plazo de un año**.

## Usted presenta una denuncia ante la EEOC.

- Después de presentar la denuncia, la EEOC ofrece **mediación voluntaria y gratuita** para ambas partes. Esto significa que la EEOC servirá de guía en un diálogo entre usted y su patrón para ver si hay alguna solución con la que ambos de ustedes puedan estar conformes.
- La EEOC investigará su denuncia. Su investigación podría durar varios meses o hasta varios años.

### La EEOC acepta su denuncia.

La investigación de la EEOC puede incluir entrevistas a los testigos o pedir documentos. Si el EEOC considera que su patrón **quebrantó la ley**, entonces le ayudará a usted en un **proceso de conciliación**.

Si la conciliación no pone fin al caso, **la EEOC podría decidir litigar** la denuncia en un juzgado federal.

### La EEOC elige no perseguir su denuncia.

La EEOC podría elegir no perseguir su denuncia al cabo de una investigación inicial o después del fracaso de la conciliación.

La EEOC le expedirá a usted una **Carta de Derecho a Demandar**, lo cual significa que usted podría **interponer una demanda formal** en contra de su patrón en un juzgado federal en un **plazo de 90 días**.

Una vez que usted haya presentado una denuncia ya sea ante el DFEH o la EEOC y haya recibido una Carta de Derecho a Demandar, puede interponer una demanda por acoso sexual en un juzgado.



## ¿Necesito un abogado?

Usted no necesita un abogado para poder interponer una demanda y estos procesos administrativos son gratuitos para usted.



## ¿Cuánto tiempo tengo para presentar una denuncia?

Para presentar una denuncia ante la EEOC, usted debe presentarla en **un plazo de 300 días** a partir del último acto de acoso o represalia.

Para presentar una denuncia ante el DFEH, usted debe presentarla en **un plazo de 3 años** a partir del último acto de acoso o represalia.

**Aviso importante:** A partir del 1º de enero del 2020, el plazo que tiene para presentar una demanda ante el DFEH se amplía conforme a una ley de California, el Artículo 12960 del Código Gubernamental de California). El nuevo plazo límite que marca la ley para presentar una denuncia de discriminación laboral ante el DFEH es de **3 años** a partir del último acto de acoso o represalia. Esto significa que si el último acto de acoso que padeció fue el 2 de enero del 2019 o después, usted debe presentar una denuncia ante el DFEH en un plazo de tres años a partir de dicha fecha. Sin embargo, si el último acto de acoso ocurrió antes del 2 de enero del 2019, usted debe presentar una queja ante el DFEH en el plazo de un año a partir del último acto de acoso. Vea el cuadro de la página siguiente para ver ejemplos.

Si usted es un empleado federal, debe comunicarse con la oficina de Oportunidades Iguales de Empleo dentro de su agencia en un plazo de 45 días a partir del último acto de acoso o represalia.

<b>Ejemplo de una situación</b>	<b>Fecha del último acto de acoso o represalia</b>	<b>Plazo para la presentación de una denuncia ante el DFEH*</b>	<b>Plazo para la presentación de una denuncia ante la EEOC*</b>
Acosada y despedida del trabajo por haber denunciado el acoso el 1º de agosto del 2018	1º de agosto del 2018	31 de julio del 2019	28 de mayo del 2019
Su supervisor la estaba acosando, pero luego usted se transfirió de división el 29 de marzo del 2019 y el acoso se detuvo	29 de marzo del 2019	28 de marzo del 2022	22 de enero del 2020
Acosada durante su embarazo pero luego el acoso terminó después que dio a luz el 13 de enero del 2020	13 de enero del 2020	12 de enero del 2023	7 de noviembre del 2020

---

\*Cálculo conservador

**III.**

# **Otros temas legales**



## III. Otros temas legales

### Los convenios del arbitraje



#### ¿Qué es el arbitraje?

En el arbitraje, un árbitro decide el caso en lugar de que lo haga un juez o jurado. Un árbitro es un tercero, no alguien que trabaje para el patrón ni que tenga una relación con el empleado, sino que escucha las versiones del empleado y del patrón, evalúa las pruebas y toma una decisión que todos deben acatar. El dictamen del árbitro es definitivo y el juzgado puede hacer cumplir por un juez y usted generalmente no puede apelar dicho dictamen. El motivo por el cual un árbitro decidiría su denuncia de acoso, en lugar de un juez o jurado, es si usted y el patrón firmaron un convenio que exigía que fuera un árbitro quien decidiera sus reclamos.

Muchos defensores y estudiosos creen que el arbitraje establece condiciones desiguales para los empleados, porque los patrones se benefician del arbitraje más que los empleados.

Los estudios han demostrado que los patrones a veces eligen a un árbitro que haya trabajado con ellos anteriormente y que haya emitido dictámenes favorables para el patrón. Si desea más información, vaya a: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0019793915591984>. De manera semejante, los empleados con frecuencia reciben menos dinero por concepto de indemnización cuando el caso lo decide un árbitro en lugar de un juez o jurado. Si desea más información, vaya a: [www.epi.org/publication/the-arbitration-epidemic/](http://www.epi.org/publication/the-arbitration-epidemic/).



#### ¿Cómo sé si tengo que recurrir al arbitraje en lugar de acudir al juzgado?

Una solicitud de empleo o el manual del empleado podría incluir una cláusula de arbitraje

que exija que todos los reclamos *laborales* se decidan en arbitraje en lugar de interponer una demanda en un juzgado. La firma de este convenio es una promesa de que usted presentará cualquier reclamo legal en contra de su patrón por medio del arbitraje en lugar de un juez.

Sin embargo, a veces los convenios de arbitraje tienen requisitos que son inaceptables, es decir, demasiado sesgados a favor del patrón o se obtuvieron por medio de un proceso injusto, por lo que un juez no le exigiría recurrir al arbitraje. Por ejemplo, en un caso reciente, un juez decidió que un jornalero no tenía que recurrir al arbitraje porque su patrón le hizo firmar el convenio de arbitraje de manera injusta. Solo le dieron el convenio de arbitraje después de haber viajado a los Estados Unidos por un trabajo que le habían prometido y solo después de haber trabajado una jornada completa. No se le concedió tiempo para leer el convenio y se le dijo que si no lo firmaba se le enviaría de vuelta a México. Debido a dichas circunstancias, el juez no le exigió recurrir al arbitraje para resolver sus reclamos laborales.

**Aviso práctico:** Asegúrese de leer todos los documentos que su patrón le dé, porque a veces al convenio de arbitraje puede encontrarse oculto entre otros documentos. No firme ningún documento que diga que usted acepta las condiciones de su lugar de trabajo hasta que haya leído todas las condiciones.



## Si firmo un convenio de arbitraje, ¿puedo de todas formas pedir ayuda de una agencia gubernamental?

Sí, usted puede todavía presentar la denuncia ante una agencia federal, la EEOC o el DFEH de California. La agencia decidirá si demanda a su patrón en un juzgado a nombre suyo, debido a que el convenio de arbitraje no se aplica a ellos.

**Aviso práctico:** No es probable que la EEOC ni el DFEH decidan demandar a su patrón en nombre suyo: la EEOC presenta demandas en menos del uno por ciento de las denuncias que se le hacen al año y en menos del cinco por ciento de los casos en los que considera hay motivo

fundado. De manera semejante, el DFEH recibió 24,779 en el 2017, pero solo interpuso una demanda en un juzgado en 35 casos.



## ¿Puedo rehusarme a firma un convenio de arbitraje?

Usted puede rehusarse a firmar un convenio de arbitraje, pero su patrón puede entonces retractar la oferta de trabajo. Su patrón también le puede despedir si usted es un empleado “a voluntad” (“*at will*”) y se ha rehusado a firmar un convenio de arbitraje.



## ¿Puedo negociar los requisitos del convenio de arbitraje?

Sí, usted puede tratar de negociar los términos y los requisitos del convenio de arbitraje, pero es posible que su patrón no acepte su petición. Quizá le convenga consultar a un abogado que le ayuda con la negociación.

Un término que podría pedir es que se le permita elegir el árbitro al concederle a usted y a su patrón el derecho de rechazar al menos a un árbitro.

Usted también puede solicitar que el árbitro le dé información acerca de su participación o relación con su patrón. Esta información puede ayudarle a determinar si el árbitro tiene sesgos.

## Los convenios de no divulgación



### ¿Qué es un convenio de no divulgación (Non-Disclosure Agreement o NDA, por sus siglas en inglés)?

Un NDA es un convenio o contrato en el que ambas partes aceptan limitar lo que puedan decir en público acerca de cualquier disputa futura entre ellos. Éstos generalmente también indican que usted no puede hablar con los medios de comunicación, ni compañeros de trabajo ni patrones futuros. Sin embargo, el NDA no le impide acudir con la policía si alguien, incluyendo su patrón, comete un delito, como la agresión sexual.



### ¿Son todos iguales los NDA?

No, un NDA es lo que el patrón y el empleado convengan, por lo que cada NDA puede ser distinto. Por ejemplo, un NDA podría decir que un empleado puede hablar en público acerca de cualquier aspecto de la disputa, pero que el monto que el patrón le pagó a su empleado se mantendrá confidencial. Otro NDA podría impedir que el empleado diga nada acerca de la disputa y también prevenir que el empleado participe en otras demandas legales contra el patrón, como una demanda colectiva. En dicho caso, al empleado se le prohíbe hablar acerca de la disputa incluso en sus cuentas de redes sociales.



### ¿Qué pasa si quebranto el NDA?

Las sanciones por quebrantar un NDA varían ampliamente. Si usted quebranta el convenio, entonces un juez podría exigirle que indemnice al patrón por cualquier daño que éste haya padecido.



## **Después de un acuerdo resolutorio, ¿puede mi patrón obligarme a mantener secretos los datos de mi agresión, el acoso o la discriminación sexual, por medio de un NDA?**

A partir del 1° de enero del 2019, las leyes de California (Artículo 1001 del Código de Procedimientos Civiles de California) prohíbe que un convenio resolutorio exija que un empleado mantenga en secreto y no divulgue los datos respecto a los hechos de sus casos de agresión, acoso o discriminación sexual. Esto incluye los casos de acoso sexual de tipo laboral. La ley se aplica tanto a patrones privados como públicos en California, incluyendo la Legislatura del Estado de California. Los empleados pueden aún así elegir firmar convenios de confidencialidad respecto a esta información, pero sus patrones ya no pueden exigir que estos empleados los firmen.

## **Protección contra las represalias y la discriminación**



### **¿Qué son las represalias?**

Es ilegal que una persona o compañía tome represalias contra alguien que se queje del acoso sexual en el lugar de trabajo. Las represalias pueden incluir medidas como despedirle, transferirle a tareas o turnos menos favorables, denegarle ascensos y beneficios, aplicarle evaluaciones negativas sin justificación, mirarle intensamente o de manera intimidante o intensificar el acoso.

Vea la página 13 si desea más información acerca de las represalias. Vea la página 47 para enterarse de lo que puede hacer en caso que tomen represalias en su contra.

# IV.

## Ejemplos de cartas y formularios





## Ejemplo de formulario de documentación del acoso sexual: Documente el acoso

La documentación del acoso que padezca es importante y útil. Al anotar lo sucedido, usted puede asegurarse de que no se le olviden detalles ni fechas importantes si eligiera presentar una queja a su patrón o presentar una denuncia ante una agencia gubernamental. También puede ayudarle estar al corriente de cualquier queja que presente a su patrón y qué medidas tome su patrón en respuesta. Una manera de documentar lo sucedido es llevar un diario que incluya todos los datos importantes, incluyendo las fechas, horas, lugares y cualquier detalle relacionado con cualquier incidente, como si hubo testigos. El ejemplo de formulario de documentación del acoso sexual es un ejemplo de cómo documentar estos datos.

## Ejemplo de formulario de documentación del acoso sexual

¿Sabe usted dónde se encuentra la norma de su patrón acerca del acoso sexual? Si así fuera, ¿dónde está?

---

¿Sabe usted ante quién se puede quejar en su lugar de trabajo? Si así fuera, ¿con quién?

---

¿Sabe usted cuál es el proceso que tiene su patrón para denunciar y responder al acoso sexual?

---

<b>Fecha y hora</b>		
<b>¿Dónde ocurrió el acoso?</b>		
<b>¿Quién fue el acosador?</b>		
<b>¿Qué sucedió?</b>		
<b>¿Hubo testigos? Si así fuera, ¿quién?</b>		
<b>¿Se grabó en video o audio el encuentro? Si así fuera, ¿quién lo grabó?<sup>1</sup></b>		
<b>¿Qué hizo o dijo usted?</b>		

---

<sup>1</sup> Tome en cuenta que en California, ambas partes tienen que dar su consentimiento para que se les grabe. Si usted ha hecho una grabación sin permiso, no la destruya, pero evite hacer grabaciones así en el futuro.



## Ejemplo de carta de notificación al patrón Núm. 1: Cómo denunciar el acoso sexual a su patrón

Si usted elige denunciar el acoso sexual ante su patrón, le será útil anotar su queja. Al escribirla, usted se puede asegurar de que su denuncia esté clara y diga todo lo que usted quiere que diga. Además, se documenta así que usted presentó la denuncia, lo cual puede ser importante si su patrón no remedia el problema de inmediato. Por ejemplo, si usted anota su queja, es mucho más difícil que su patrón diga después que no sabía del acoso.

Su queja debe describir el acoso en tanto detalle como sea posible. Es importante incluir quién participó, qué sucedió, cuándo sucedió (aunque sea aproximadamente) y dónde sucedió. Mientras más específica pueda ser, mejor. Si no le incomoda, describa cómo le hicieron sentir estos sucesos (enojada, asqueada, asustada, avergonzada, etc.) y sus ideas acerca de lo que sucedió. Si usted lo sabe, incluya cómo quiere que responda su patrón ante su denuncia.

¡No olvide conservar una copia de su denuncia!

La hoja de trabajo para denunciar el acoso sexual (primera notificación) es una carta con espacios en blanco para que usted denuncie ante su patrón el acoso sexual. Hay también dos ejemplos de cómo usar la hoja de trabajo para escribir una carta completa en diferentes situaciones: una en la que el acoso sucede más de una vez y una para un solo incidente de acoso.

Primero, conteste las preguntas para recopilar la información que debería incluir en la carta a su patrón. Luego, usted utilizará sus respuestas para llenar la carta en las siguientes páginas.

## Cómo denunciar el acoso sexual ante su patrón

- 1) ¿Qué puesto ocupa? \_\_\_\_\_
- 2) ¿Cómo se llama el negocio para quien trabaja? \_\_\_\_\_
- 3) ¿Cómo se llama su acosador? \_\_\_\_\_
- 4) ¿Qué relación hay entre su acosador y usted? (Por ejemplo, es su jefe, compañero de trabajo, cliente, contratista que trabaja para su compañía) \_\_\_\_\_
- 5) ¿A quién le está escribiendo la queja? \_\_\_\_\_

## El acoso

En esta sección, usted describirá el acoso que ha padecido. Por favor sea tan específico como sea posible acerca de lo que sucedió y cuándo. Aunque hay muchos tipos de acoso diferentes, usted puede presentar una denuncia a su patrón si ha padecido ya sea un solo tipo de acoso o muchos tipos diferentes.

**El acoso verbal** incluye los comentarios sexuales no deseados, las preguntas hechas a usted o acerca de usted, sus actividades o su cuerpo, las bromas, los insultos, los calificativos, el pedirle que salga en una cita repetidamente y el enviarle mensajes de texto no deseados de forma repetida.

¿Ha usted experimentado el acoso verbal?    SÍ    NO

6) Si no, por favor pase a la siguiente sección. Si sí, por favor describa lo sucedido. Por favor proporcione los mayores detalles posibles. Si el verdadero significado del comentario de su acosador no le quedaría claro a una persona ajena, asegúrese de explicarlo. (Por ejemplo: al menos cada semana me dijo que yo debería ser más amable con él o si no les iba a decir que yo llegaba tarde al trabajo. Él decía esto mientras me tocaba la pierna o el brazo. Yo sabía que él se refería a mis supervisores, porque él me había dicho antes que era amigo de mis supervisores y que ellos le creerían más a él que a mí.)

---

---

---

7) ¿Cuándo sucedió esto? ¿Sucedio una vez, más de una vez o con qué frecuencia? ¿Recuerda usted la fecha o fechas aproximadas en que sucedió?

---

---

---

**El acoso visual** incluye la posesión o exhibición de materiales despectivos o gráficos, el revelar a usted partes íntimas del cuerpo del acosador, etc.

¿Ha usted experimentado el acoso visual?    SÍ    NO

8) Si no, favor de pasar a la siguiente sección. Si sí, por favor describa lo sucedido. Por favor incluya tantos detalles como le sea posible.

---

---

---

9) ¿Cuándo sucedió esto? ¿Sucedio una vez, más de una vez o con más frecuencia? ¿Recuerda usted la fecha o fechas aproximadas en que sucedió?

---

---

---

**El acoso físico** incluye tocar o el contacto físico no deseado, el jalar el cabello y el manosear.

¿Ha usted experimentado el acoso físico?    Sí    NO

10) Si no, por favor pase a la siguiente sección. Si sí, por favor describa lo sucedido e incluya tantos detalles como le sea posible. En caso correspondiente, describa los incidentes individuales de acoso (incluyendo la agresión sexual) que sean particularmente graves.

---

---

---

11) ¿Cuándo sucedió esto? ¿Sucedio una vez, más de una vez o con frecuencia? ¿Recuerda usted la fecha o fechas aproximadas en que sucedió?

---

---

---

**El acoso a cambio de un beneficio** incluye la conducta sexual que el acosador le exigió desempeñar para poder recibir un beneficio laboral (por ejemplo, un ascenso, un aumento salarial o una bonificación), evitar la denegación de un beneficio laboral o evitar una consecuencia laboral adversa (por ejemplo, una advertencia, una suspensión o un descenso).

¿Ha usted experimentado el acoso a cambio de un beneficio?    Sí    NO

12) Si no, por favor pase a la siguiente sección. Si sí, por favor describa lo sucedido. Por favor incluya tantos detalles como le sea posible. (Por ejemplo: "El jueves, después del trabajo, me dijo que él no me ascendería si yo no tenía relaciones sexuales con él.")

---

---

---

13) ¿Cuándo sucedió esto? ¿Ocurrió una vez, más de una vez o con frecuencia? ¿Recuerda la fecha o fechas aproximadas en que sucedió?

---

---

---

## Sus respuestas al acoso hasta la fecha

Está bien si no le ha dicho aún a su acosador que se detenga. Sin embargo, si lo ha hecho, dicha información es importante.

¿Le ha pedido usted a su acosador que se detenga?    Sí    NO

14) Si sí, describa cualquiera de las veces que le dijo al acosador o acosadores que no hicieran comentarios indeseados o que no la tocaran, etc. y cuándo fue que habló con ellos.

---

---

## Sus sentimientos

15) ¿Cómo le ha hecho sentir a usted el acoso? (Por ejemplo: asustada, avergonzada o humillada). \_\_\_\_\_

## La resolución del problema

Usted tiene la oportunidad de describir lo que le gustaría que sucediera para corregir este problema. Por ejemplo, usted puede solicitar que su patrón investigue el acoso, programe a su acosador en turnos de trabajo distintos al suyo, discipline al acosador, le asigne a un cliente o equipo de trabajo nuevo, imparta capacitaciones para prevenir el acoso a todos los empleados y/o corrija una evaluación negativa de su desempeño que haya recibido debido al acoso.

16) ¿Qué le gustaría que hiciera su patrón para corregir el problema?

---

---

---

---

17) ¿Cuándo quisiera usted que su patrón respondiera a su carta? (por ejemplo: "pronto" o "en una semana".)

---



## Ejemplo de carta 1:

### La denuncia del acoso sexual (primera notificación)

Use las respuestas que dio a las preguntas anteriores para escribir una carta con este formato. Cuando vea un **texto azul con letras cursivas**, rémplácelo con las respuestas que haya anotado.

Asunto: Denuncia de acoso sexual

*Fecha de hoy*

A: **Núm. 5, nombre del director de recursos humanos, el supervisor, el director de programa u otro gerente:**

Yo trabajo en **Núm. 2 Ubicación** en el puesto de **Núm. 1 su puesto. Núm. 3 Nombre del acosador o acosadores** me está(n) acosando sexualmente. Estoy pidiendo que usted tome medidas correctivas inmediatas para poner fin al acoso e impida que vuelva a suceder. Si usted no es la persona indicada para atender esta petición, por favor avíseme de inmediato y remita esta carta a la persona responsable de atender el acoso sexual en nuestro lugar de trabajo.

Como usted sabe, **Núm. 3 Nombre del acosador o acosadores** es **Núm. 4 Relación con acosador**.

**Núm. 3 Nombre del acosador** me ha hecho blanco de:

- **Núm. 6 y 7 Describa cualquier acoso verbal**
- **Núm. 8 y 9 Describa cualquier acoso visual**
- **Núm. 10 y 11 Describa cualquier acoso físico**
- **Núm. 12 y 13 Describa cualquier acoso a cambio de un beneficio**

Le he pedido a **Núm. 3 Nombre del acosador** que no **Núm. 14 Describa cualquier ocasión en que le haya dicho al acosador que no haga comentarios indeseados ni que le toque, etc.** el día **Fecha**. Sin embargo, su conducta siempre ha persistido.

El acoso me hace sentir **Núm. 15 Describa cómo le hizo sentir el acoso** y se me dificulta hacer mi trabajo.

Conforme a la ley, un patrón debe tomar todas las medidas que sean razonables para corregir inmediatamente el acoso e impedir que vuelva a ocurrir. Para poder detener el acoso, impedir su reincidencia y remediar la situación, yo quisiera que usted **Núm. 16 Describa cómo quiere que su patrón responda a su denuncia.**

Gracias por su atención a este asunto, espero su respuesta **Núm. 17 Indique cuándo quisiera recibir respuesta.**

Atentamente,

**Su nombre**



## Ejemplo de carta 1A: Para denunciar el acoso sexual reiterado

Este es un ejemplo de una denuncia preparada.

---

Asunto: Denuncia de acoso sexual

19 de julio del 2019

A: **Director de Recursos Humanos:**

Yo trabajo en la **Tienda XYZ, en el departamento de ropa. Charlie T y David S.** me están acosando sexualmente. Le pido que tome medidas inmediatas y correctivas para ponerle fin al acoso e impedir que vuelva a ocurrir. Si usted no es la persona indicada para recibir esta petición, por favor notifíqueme de inmediato y envíe esta carta a la persona responsable de atender el acoso sexual en nuestro lugar de trabajo.

Como usted lo sabe, **Charlie T. y David S.** son **mis compañeros de trabajo.**

**Charlie T. y David S. con frecuencia me hacen blanco del acoso, incluyendo:**

- Durante muchos turnos en que hemos trabajado juntos durante la primavera, **Charlie T. y David S. hicieron comentarios sexuales a mí o acerca de mi persona, como: "Oye, nena", "oye, sexy" o "¡qué buena estás!"**
- En varias ocasiones, **Charlie T. y David S. me han pedido mi número de teléfono. Cuando les decía que no, David S. seguía preguntando, diciendo: "¿Por qué no?", "Órale cariño" y "No te preocupes, puedes confiar en mí".**
- En alrededor de cuatro ocasiones, **Charlie T. me ha preguntado si puede "salir conmigo", insistiendo incluso después que le dije: "No, tengo novio".**

- La última vez que le dije que no, Charlie T. amenazó con mentirme a mi supervisor y decirle que yo salía temprano de mis turnos, si no me “portaba bien”.
- Alrededor de dos o tres veces al mes, Charlie T. ha hecho comentarios acerca de mi apariencia en fotografías que he publicado en redes sociales, incluyendo: “Mira nomás, niña”, y “¡qué buena estás!”

El acoso me hace sentir **avergonzada** y se me dificulta hacer mi trabajo. **Ahora me siento nerviosa cuando voy a trabajar y siempre estoy ansiosa, preocupada por sus comentarios humillantes.**

Conforme a la ley, el patrón debe tomar todas las medidas razonables para corregir el acoso de inmediato e impedir que vuelva a suceder. Para poder detener el acoso, impedir su reincidencia y remediar la situación, **yo quisiera que discipline a Charlie T. y David S. y que, mientras esté en curso la investigación, se asegure de que nunca esté yo en el mismo turno con ninguno de ellos.**

Gracias por su atención a este asunto, espero recibir su respuesta a más tardar **el próximo viernes, 27 de julio.**

Atentamente,

Rosa B.



## Ejemplo de carta 1B:

### Denuncia de un incidente aislado de acoso

Este es otro ejemplo de una denuncia preparada.

---

Asunto: Denuncia de acoso sexual

**20 de julio del 2019**

A: **Director de Recursos Humanos:**

Trabajo en la **Tienda XYZ en el departamento de ropa. Charlie T** me está acosando sexualmente. Estoy pidiendo que tome medidas inmediatas y correctivas para poner fin al acoso e impedir que vuelva a ocurrir. Si usted no es la persona indicada para recibir esta petición, por favor avíseme de inmediato y remita esta carta a la persona responsable de atender el acoso sexual en nuestro lugar de trabajo.

Como usted sabe, **Charlie T.** es mi **gerente de turno los fines de semana.**

**Hace dos semanas, todos los de nuestra tienda fuimos a un bar después de cerrar de la tienda. Después que la mayoría se había ido, Charlie puso la mano sobre mi muslo y dijo: ¿"Quieres ir a mi casa?" Yo le dije: "Tengo novio, necesito irme a casa". Charlie T. se enojó y dijo: "Más vale que no me hagas enojar. Yo controlo tus turnos". Le pregunté a qué se refería y él contestó: "Tú sabes a qué me refiero". Le repetí que me tenía que ir a casa y salí del bar. Charlie T. me siguió hasta el estacionamiento y me impidió entrar a mi auto, exigiendo que fuera con él. Cuando le dije que me dejara en paz, él comenzó a besar y manosearme. Traté de quitármelo de encima, pero no pude. Finalmente, Brian J., que trabaja en un departamento distinto, vino al estacionamiento. Cuando Charlie T. vio a Brian J, Charlie T. me dejó ir y yo me escapé**

**metiéndome a mi auto.**

El acoso me hizo sentir **extremadamente asustada en el trabajo, especialmente durante los turnos que supervisa Charlie T** y hace que se me dificulte hacer mi trabajo. **Tengo miedo de que me vuelva a amenazar o recortar mi horario.**

Conforme a la ley, un patrón debe tomar todas las medidas necesarias que sean razonables para corregir el acoso de inmediato e impedir que vuelva a suceder. Para detener el acoso, impedir su reincidencia y remediar la situación, **yo quisiera que usted discipline a Charlie T. y se asegure de que no vaya a tomar represalias en mi contra por haberlo rechazado o haber hecho esta denuncia.**

Gracias por su atención a este asunto, espero recibir su respuesta a más tardar el **próximo viernes, 27 de julio.**

Atentamente,

Rosa B.



## Ejemplo de carta de notificación al patrón 2: Denuncia ante su patrón por la continuación del acoso sexual o las represalias

Después de denunciar el acoso sexual a su patrón, ya sea en persona o por escrito, su patrón debe actuar con rapidez y efectivamente detener el acoso. Sin embargo, a veces los patrones no tratan de corregir el acoso o sus esfuerzos no son suficientes. Además, a veces un patrón toma represalias contra un empleado por haber denunciado el acoso sexual, aunque sea ilegal hacerlo. Si el acoso no terminó después que lo denunció o si se tomaron represalias en su contra, es posible que quiera volver a denunciar a su patrón. O bien, si usted se quejó primero con su supervisor, pero luego éste no corrigió el problema, podría quejarse ante recursos humanos u otro gerente.

Su queja debe incluir una descripción del acoso sexual, con quién se quejó y cuál fue su reacción. Usted también debe incluir cualquier medida que haya tomado para tratar de resolver la situación. Luego, asegúrese de describir cualquier acoso que haya padecido después de denunciarlo, incluyendo quién era el acosador, qué sucedió, cuándo sucedió y dónde sucedió.

Si alguien la ha maltratado o ha tomado represalias en contra suya, después que lo denunció, es importante incluir información específica acerca de quién participó, qué sucedió, cuándo sucedió (aunque sea aproximado) y dónde sucedió.

¡No olvide conservar una copia de su denuncia!

La hoja de trabajo para denunciar la continuación del acoso sexual o las represalias es una carta con espacios en blanco para que usted denuncie ante su patrón la continuación del acoso sexual o las represalias. Hay también un ejemplo de como usar la hoja de trabajo para escribir una carta completa -- en este caso, para denunciar el acoso después de la denuncia inicial del empleado y las represalias tomadas por el supervisor.

Primero, conteste las preguntas para recopilar la información que debe incluir en la carta a su patrón. Luego utilizará sus respuestas para llenar los espacios en la carta en las siguientes páginas.

### Su primera queja

- 1) ¿Cuándo se quejó usted por primera vez? \_\_\_\_\_
- 2) ¿Con quién se quejó usted la primera vez? \_\_\_\_\_
- 3) ¿Cómo se llama el acosador? \_\_\_\_\_
- 4) ¿A quién le está escribiendo ahora su denuncia? \_\_\_\_\_

### Respuestas al acoso hasta la fecha

5) ¿Cómo respondió la persona con quien usted se quejó la primera vez? Describa cualquier promesa que le hayan hecho de investigar el acoso o proporcionar acomodos. Describa cualquier respuesta inaceptable, como los comentarios echándole la culpa a la víctima, diciéndole que “lo resuelva con el acosador”, o diciendo que la compañía no podía hacer nada.

---

---

---

6) ¿Ha tratado usted de arreglar el problema? Describa cualquier medida que haya tomado para resolver la situación, como el presentar una queja a su patrón, participar en la investigación de su patrón, etc.

---

---

---

## Continuación del acoso

¿Ha seguido acosándolo la persona después que usted denunció el acoso por primera vez?

SÍ NO

7) Si no, por favor pase a la siguiente sección. Si sí, por favor describa lo sucedido. Describa cualquier comentario, acoso visual o conducta física. Puede ver ejemplos en el ejemplo de carta para denunciar el acoso sexual de las páginas 36 a 39. Por favor proporcione tantos detalles como le sea posible.

---

---

---

8) ¿Cuándo sucedió esto? ¿Ocurrió una vez, más de una vez o con qué frecuencia? ¿Recuerda usted la fecha o fechas aproximadas en que sucedió?

---

---

---

## Las represalias

En esta sección, usted describirá cualquier represalia que haya experimentado desde que se quejó acerca del acoso. Por favor sea lo más específico posible acerca de lo que sucedió y cuándo. Si desea consultar una explicación de lo que son las represalias, vaya a la página 49.

¿Han tomado represalias en su contra? SÍ NO

Está bien si aún no le ha dicho a su acosador que se detenga. Sin embargo, si ya lo ha hecho, esta información es importante.

¿Ha usted pedido al acosador que se detenga?     SÍ     NO

9) Si no lo ha hecho, por favor pase a la siguiente sección. Si sí, entonces describa lo sucedido. ¿Quién tomó represalias en su contra? ¿Qué le dijeron o hicieron? (Por ejemplo: “Mi supervisor disminuyó la cantidad de turnos que tenía al mes de 10 a 2”; “Me dieron una advertencia acerca de mi desempeño dos días después de denunciar el acoso sexual”; o “[Nombre del acosador] le dijo a nuestros compañeros de trabajo que soy una puta, que estoy amargada y que recursos humanos debe indagar acerca de mis relaciones en el trabajo”).

---

---

---

10) ¿Cuándo sucedió esto? ¿Sucedio una vez, más de una vez o con qué frecuencia? ¿Recuerda usted la fecha o fechas aproximadas en que sucedió?

---

---

---

## La resolución del problema

Usted tiene la oportunidad de describir lo que le gustaría que ocurriera para resolver ese problema. Por ejemplo, usted puede solicitar que su patrón investigue el acoso, asignar a su acosador a turnos distintos al suyo, disciplinar al acosador, le asigne a usted un nuevo cliente o equipo de trabajo, impartir capacitaciones contra el acoso para todos los trabajadores y/o corrija una evaluación del desempeño negativa que haya recibido a causa del acoso.

16) ¿Qué le gustaría que hiciera su patrón para resolver el problema?

---

---

---

---

17) ¿Para cuándo le gustaría que su patrón responda a su carta? (Por ejemplo: "pronto" o "en una semana").

---



## Ejemplo de carta 2:

### Denuncia de la continuación del acoso sexual o las represalias

Con las respuestas que dio a las preguntas anteriores, use este formato para escribir su carta. Cuando vea **texto azul en cursivas**, sustitúyalo por las respuestas que haya escrito.

Asunto: Denuncia de la continuación del acoso sexual [y/o de las represalias]

*Fecha de hoy*

A: **Núm. 4 Nombre del Director de Recursos Humanos, supervisor, director del programa u otro gerente:**

Alrededor del **Núm. 1 Fecha en que denunció el acoso (según lo que recuerde)**, notifiqué a **Núm. 2 Nombre del empleado de la compañía a quien denunció el acoso [en personal/por correo electrónico/por teléfono]** que me estaba acosando sexualmente **Núm. 3 Nombre del acosador o acosadores.**

**Núm. 2 Nombre del empleado de la compañía a quién denunció el acoso** me dijo que **Núm. 5 describa la respuesta de la persona a quien se lo reportó, incluyendo cualquier promesa de resolver el problema y cualquier respuesta negativa.**

Desde entonces, he tratado de resolver la situación al **Núm. 6 Describa cualquier medida que haya tomado para resolver la situación.**

Sin embargo, **Núm. 3 Nombre del acosador o acosadores** sigue acosándome a tal grado que se me dificulta hacer mi trabajo. Por ley, un patrón debe tomar todas las medidas necesarias para resolver inmediatamente y remediar el acoso e impedir que vuelva a ocurrir.

**Núm. 7 y 8 Describa cualquier continuación del acoso.**

Alrededor de **Núm. 10 Fecha en que ocurrieron las represalias (según lo que recuerde)** fui blanco de las represalias debido a mi denuncia del acoso sexual cuando **Núm. 9 Describa las represalias.**

Conforme las leyes de California, es ilegal que un patrón tome represalias o discrimine en contra de un empleado por el hecho de denunciar el acoso sexual. Por favor dígame qué va a hacer **Nombre de la compañía** para cumplir con la ley e impedir el acoso [y las represalias] y asegurarse de que el acoso no vuelva a ocurrir en el futuro **[si corresponde: “y remediar las represalias”]**. **Núm. 11 Describa cualquier medida que quiera que tome su patrón.**

Espero recibir su respuesta **Núm. 12 Diga para cuándo quiere recibir respuesta.**

Atentamente,

**Su nombre**



## Ejemplo de carta 2:

### Cómo denunciar la continuación del acoso sexual y las represalias

Éste es un ejemplo de una segunda denuncia preparada.

---

Asunto: Denuncia de la continuación del acoso sexual y de las represalias

**20 de agosto del 2019**

A: **Director de Recursos Humanos:**

Alrededor del **10 de julio del 2019**, notifiqué a **mi supervisor, José D., en persona**, que **Charlie T. y David S.** me estaban acosando sexualmente.

**Jose D.** me dijo que **él se aseguraría de que yo no tuviera ningún turno con Charlie T. y David S.** Él también me dijo que en última instancia era responsabilidad mía resolver el asunto con **Charlie T. y David S.**

Desde entonces, he tratado de resolver la situación **presentando una denuncia ante recursos humanos el 19 de julio del 2019.**

Sin embargo, **Charlie T.** sigue acosándome a tal grado que se me dificulta hacer mi trabajo. Conforme a la ley, un patrón debe tomar todos los pasos razonables para resolver inmediatamente y remediar el acoso e impedir que vuelva a ocurrir.

**Después que lo denuncié, Charlie T. me vio en el estacionamiento para empleados cuando yo salía de mi turno. Él se me acercó al auto e impidió con su cuerpo que yo pudiera salir de mi auto. Me dijo que me extrañaba y que soñaba conmigo desnuda. Sentí miedo de que me**

**fuera a hacer daño.**

Alrededor del **15 de agosto del 2019**, fui blanco de las represalias debido a mi denuncia de acoso sexual cuando **mi supervisor, José D., dijo que tenía que recortar mis turnos de 6 por semana a 3 por semana para asegurarse de que yo no trabajara con Charlie T. y David S. Esto no tiene sentido porque él fue capaz de mantenernos en turnos separados durante un mes sin recortar mis turnos. José D. tampoco recortó los turnos de Charlie T. ni David S. para asegurarse de que no coincidiéramos, solo los míos.**

Conforme a las leyes de California, es ilegal que un patrón tome represalias o discrimine contra un empleado por haber denunciado el acoso sexual. Por favor dígame qué hará la **Tienda XYZ** para cumplir con la ley y detener el acoso y las represalias, asegurándose de que no vuelva a ocurrir el acoso y remediar la situación. **Yo quisiera que usted discipline a Charlie T. y David S. y se asegure que José D. ya no sea mi supervisor.**

Espero recibir respuesta de usted **antes que termine la semana.**

Atentamente,

Rosa B.



## Ejemplo de carta de notificación al patrón: Renuncia a su trabajo

Si usted está padeciendo el acoso sexual o las represalias, es posible que finalmente se sienta obligada a renunciar porque resulta demasiado difícil seguir trabajando para su patrón. Si usted decide renunciar debido a un ambiente laboral insoportable, usted debe considerar entregarle una carta de renuncia a su patrón explicando por qué tiene que renunciar.

En su carta de renuncia, es importante explicar 1) qué estaba sucediendo en el trabajo que le obligó a renunciar y 2) qué fue lo que hizo usted para tratar de resolver la situación antes de finalmente renunciar.

Trate de ser tan específica como le sea posible e incluya detalles como a quién presentó su denuncia de acoso sexual, cuándo lo hizo y qué respuesta le dieron. También es importante señalar todo lo que haya hecho para tratar de lidiar con el acoso. Asegúrese de describir cualquier acoso que haya sucedido después que lo denunció, incluyendo quién era el acosador, qué, cuándo y dónde sucedió. Si alguien la ha maltratado o ha tomado represalias en su contra después de su denuncia, incluya datos específicos acerca de quién estuvo implicado, qué sucedió, cuándo (aunque sea aproximadamente) y dónde.

¡No olvide conservar una copia de su carta de renuncia!

La hoja de trabajo para renunciar después del acoso y la hoja de trabajo para renunciar después de represalias son cartas con espacios en blanco para que usted renuncie su posición. Hay también dos ejemplos de como usar las hojas de trabajo para escribir una carta completa. El primer ejemplo utiliza la primera hoja de trabajo para explicar que la empleada está renunciando a causa del acoso sexual que nunca se atendió y la segunda hoja de trabajo es para explicar que la empleada renuncia porque se tomaron represalias en su contra después de haber denunciado el acoso sexual.

Utilice esta hoja de trabajo si usted está renunciando a causa de la continuación del acoso. Primero, conteste estas preguntas para recopilar los datos que debe incluir en la carta a su patrón. Luego, usted utilizará sus respuestas para contestar la carta en las siguientes páginas.

---

### Su renuncia

- 1) ¿A quién le está escribiendo su carta? \_\_\_\_\_
- 2) ¿Qué puesto ocupa usted? \_\_\_\_\_
- 3) ¿Cómo se llama su patron o compañía? \_\_\_\_\_
- 4) ¿Cuándo va a renunciar? \_\_\_\_\_

### Su denuncia del acoso

- 5) ¿Cuándo fue la primera vez que se quejó? \_\_\_\_\_
- 6) ¿Con quién se quejó la primera vez? \_\_\_\_\_
- 7) ¿Cómo se llama la persona que la acosa? \_\_\_\_\_

8) ¿Cómo respondió la persona con quien se quejó la primera vez? Describa cualquier promesa que le hayan hecho de investigar el acoso y hacer acomodados. Describa cualquier respuesta inaceptable, como echarle la culpa a la víctima, diciéndole que lo resuelva con el acosador o diciéndole que la compañía no puede hacer nada.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

9) ¿Cómo ha tratado usted de resolver el problema? Describa cualquier medida que haya tomado para resolver la situación, como presentar una denuncia ante su patrón, participar en la investigación de su patrón, etc. Está bien si aún no le ha dicho al acosador que se detenga. Sin embargo, si lo ha hecho, dicha información es importante.

---

---

---

¿Tuvo más conversaciones con su patrón acerca del acoso?       SÍ     NO

10) Si no, por favor pase a la siguiente sección. Si sí, por favor describa lo sucedido y cualquier promesa de investigar el acoso y proporcionar acomodos. Describa cualquier respuesta inaceptable, como echarle la culpa a la víctima, diciéndole que lo resuelva con el acosador o que la compañía no podía hacer nada.

---

---

---

### **Su respuesta al acoso**

11) ¿Cómo le ha hecho sentir el acoso? (Por ejemplo: asustada, avergonzada o humillada).

---

---



## Ejemplo de carta 3A:

### Renuncia después del acoso

Con las respuestas que dio a las preguntas anteriores, escriba su carta usando este formato. Cuando vea el **texto en letras azules cursivas**, sustitúyalo por las respuestas que escribió.

Asunto: Renuncia

*Fecha del día de hoy*

A: **Núm. 1 Nombre del director de recursos humanos, supervisor, director del programa u otro gerente:**

Estoy renunciando a mi puesto como **Núm. 2 Título del puesto que ocupo** en **Núm. 3 Nombre del patrón o compañía** a partir del **Núm. 4 Fecha de su renuncia**.

Alrededor del **Núm. 5 Fecha en que usted denunció el acoso (según lo que recuerde)**, notifiqué a **Núm. 6 Nombre del empleado de la compañía ante quien denunció el acoso [en persona, por correo electrónico, por teléfono]** que me estaba acosando sexualmente **Núm. 7 Nombre del acosador o acosadores**.

**Núm. 6 Nombre del empleado de la compañía a quién le denunció el acoso** me dijo que **Núm. 8 Describa la respuesta de la persona a quien lo denunció, incluyendo cualquier promesa de resolver el problema y cualquier respuesta negativa**.

Desde entonces, he tratado de resolver la situación **Núm. 9 Describa cualquier medida que haya tomado para tratar de resolver la situación.**

Aunque yo denuncié el acoso, **Núm. 7 Nombre del acosador** sigue acosándome. **Núm. 10: Describa cualquier otra conversación que haya tenido con su patrón acerca de la continuación del acoso.**

El acoso me hace sentir **Núm. 11 Describa cómo le hizo sentir el acoso. Por ejemplo: "asustada", "avergonzada" o "humillada"**. Debido a este acoso y el hecho que **Núm. 3 Nombre del patrón/de la compañía** incumplió con resolver y remediar inmediatamente el acoso e impedir que volviera a suceder, como lo exigen las leyes de California, me siento obligada a renunciar.

*[Incluya el último párrafo si tiene miedo que su patrón tome represalias en su contra dándole referencias negativas:]*

Es ilegal conforme a las leyes de California que un patrón tome represalias contra un empleado dándole referencias negativas o perjudicando de otra manera su reputación o sus posibilidades de conseguir un empleo nuevo. Un patrón y sus empleados no pueden hacer declaraciones falsas acerca de un ex empleado para impedir que el ex empleado consiga un nuevo empleo. El hacer insinuaciones, omitir datos positivos, hacer declaraciones falsas o difundir rumores pueden tener implicaciones de responsabilidad legal.

Si alguien se comunicara con usted, por favor solo divulgue el título del puesto que ocupé y las fechas en que trabajé.

Atentamente,

**Su nombre**



## Ejemplo de carta 3A: Carta de renuncia después del acoso

Este es un ejemplo de una carta de renuncia ocasionada por el acoso y las represalias.

---

Asunto: Renuncia

**30 de agosto del 2019**

A: **Director de Recursos Humanos:**

Estoy renunciando a mi puesto como **encargada de estantes** de las **Tiendas XYZ** con vigencia a partir del **1º de septiembre del 2019**.

Alrededor del **10 de julio del 2019**, notifiqué a **mi supervisor, José D., en persona**, que me habían acosado sexualmente **Charlie T. y David S.**

**Jose D.** me dijo que **él se aseguraría de que yo no tuviera ningún turno con Charlie T. ni David S.** **Él también me dijo que en última instancia era mi responsabilidad resolver las cosas con Charlie T. y David S.**

Desde entonces, he tratado de resolver la situación **presentando una queja ante Recursos Humanos el día 20 de julio del 2019.**

Aunque denuncié el acoso, **Charlie T. y David S.** siguen acosándome. **Le dije a mi supervisor hace dos semanas que Charlie T. me amenazó en el estacionamiento y mi supervisor me dijo que eso no era su problema.**

El acoso me hace sentir **insegura, asustada y humillada**. Debido a este acoso y el hecho que las **Tiendas XYZ** incumplieron con resolver y remediar inmediatamente el acoso e impedir que volviera a suceder, como lo exigen las leyes de California, me siento obligada a renunciar.

Es ilegal conforme a las leyes de California que un patrón tome represalias contra un empleado dándoles referencias negativas o perjudicando de otra manera su reputación o sus posibilidades de conseguir un empleo nuevo. Un patrón y sus empleados no pueden hacer declaraciones falsas acerca de un ex empleado para impedir que el ex empleado consiga un nuevo empleo. El hacer insinuaciones, omitir datos positivos, hacer declaraciones falsas o difundir rumores pueden tener implicaciones de responsabilidad legal.

Si alguien se comunicara con usted, por favor solo divulgue el título del puesto que ocupé y las fechas en que trabajé.

Atentamente,

Rosa B.

Utilice esta hoja de trabajo si usted renunció a causa del acoso y las represalias. Primero, conteste estas preguntas para recolectar información que usted debe incluir en su carta a su patrón. Luego, usted utilizará sus respuestas para llenar la carta en las páginas siguientes.

---

### Su renuncia

- 1) ¿A quién le está escribiendo su carta de renuncia? \_\_\_\_\_
- 2) ¿Qué puesto ocupa usted? \_\_\_\_\_
- 3) ¿Cómo se llama su patron o compañía? \_\_\_\_\_
- 4) ¿Cuándo va a renunciar? \_\_\_\_\_

### Su queja sobre el acoso

- 5) ¿Cuándo se quejó usted por primera vez? \_\_\_\_\_
- 6) ¿Con quién se quejó la primera vez? \_\_\_\_\_
- 7) ¿Cómo se llama la persona que la acosa? \_\_\_\_\_

8) ¿Cómo respondió la persona con quien se quejó la primera vez? Describa cualquier promesa que haya hecho de investigar el acoso o proporcionarle acomodos. Describa cualquier respuesta inaceptable, como los comentarios echándole la culpa a la víctima, diciéndole que lo resuelva con el acosador o diciendo que la compañía no podía hacer nada.

---

---

---

9) ¿Cómo ha tratado usted de resolver el problema? Describa cualquier medida que haya tomado para resolver la situación, como presentar una denuncia ante su patrón, participar en la investigación de su patrón, etc.

---

---

---

## Retaliation

En esta sección, usted describirá cualquier represalia que haya experimentado desde que se quejó acerca del acoso. Por favor sea tan específica como le sea posible acerca de lo que sucedió y cuándo sucedió. Si desea una explicación de lo que son las represalias, vea la página 13.

10) Escriba lo que sucedió. ¿Quién tomó represalias en su contra? ¿Qué dijeron o hicieron? (Por ejemplo: "Mi supervisor disminuyó la cantidad de mis turnos al mes de 10 a 2"; "Se me dio una advertencia acerca de mi desempeño dos días después que denuncié el acoso sexual", o "[Nombre del acosador] le dijo a mis compañeros de trabajo que soy una puta, que nada más estoy amargada y que recursos humanos necesita indagar acerca de mis relaciones en el trabajo".)

---

---

---

11) ¿Cuándo sucedió esto? ¿Sucedio una vez, más de una vez o con frecuencia? ¿Recuerda usted la fecha o fechas aproximadas en que sucedió?

---

---

## Su respuesta al acoso

12) ¿Cómo le hizo sentir el acoso? (Por ejemplo: asustada, avergonzada o humillada).

---



## Ejemplo de carta 3B: Carta de renuncia después del acoso

Con las respuestas que dio a las preguntas anteriores, use este formato para escribir su carta. Cuando vea el **texto azul en letras cursivas**, sustitúyalo por las respuestas que usted escribió.

Asunto: Renuncia

*Fecha del día de hoy*

A: **Núm. 1 Nombre del director de recursos humanos, supervisor, director del programa u otro gerente:**

Renuncio a mi puesto como **Núm. 2 Nombre del puesto** en **Núm. 3 Nombre del patrón o compañía** con vigencia a partir del **Núm. 4 Fecha de su renuncia**.

Alrededor del **Núm. 5 Fecha en que denunció el acoso (según lo recuerde)**, notifiqué a **Núm. 6 Nombre del empleado de la compañía ante quien denunció el acoso [en persona/por correo electrónico/por teléfono]** que me acosó sexualmente **Núm. 7 Nombre de la persona que la acosó**.

**Núm. 6 Nombre del empleado ante quién denunció el acoso** me dijo que **Núm. 8 Describa la respuesta de la persona ante quién lo denunció, incluyendo cualquier promesa de resolver el problema y cualquier respuesta negativa**.

Desde entonces, he tratado de resolver la situación de la manera siguiente: **Núm. 9 Describa cualquier medida que haya tomado para tratar de resolver la situación**.

Yo fui blanco de las represalias a causa de mi denuncia de acoso sexual, a pesar de que conforme a las leyes de California es ilegal que un patrón tome represalias o discrimine en contra de un empleado por denunciar el acoso sexual. Alrededor del día **Núm. 11 Fecha en que ocurrieron las represalias, Núm. 10 Describa las represalias en su contra, incluyendo quién tomó represalias en su contra, qué hicieron y cuándo lo hicieron.**

El acoso me hace sentir **Núm. 12 Describa cómo le hizo sentir el acoso.** Debido a este acoso y estas represalias ilegales, me siento obligada a renunciar.

Es ilegal conforme a las leyes de California que un patrón tome represalias contra un empleado dándoles referencias negativas o perjudicando de otra manera su reputación o sus posibilidades de conseguir un empleo nuevo. Un patrón y sus empleados no pueden hacer declaraciones falsas acerca de un ex empleado para impedir que el ex empleado consiga un nuevo trabajo. El hacer insinuaciones, omitir datos positivos, hacer declaraciones faltas o difundir rumores pueden tener implicaciones de responsabilidad legal.

Si alguien se comunicara con usted, por favor solo divulgue el título del puesto que ocupé y las fechas en que trabajé.

Atentamente,

**Su nombre**



## Ejemplo de Carta 3B: Carta de renuncia después de las represalias

Esta es un ejemplo de una carta de renuncia preparada a causa del acoso y las represalias.

---

Asunto: Renuncia

**30 de agosto del 2019**

A: **Director de Recursos Humanos:**

Renuncio a mi puesto como **encargada de estantes** de **las Tiendas XYZ** con vigencia a partir del **1º de septiembre del 2019**.

Alrededor del **10 de julio del 2019**, notifiqué a **mi supervisor, José D. en persona** que fui acosada sexualmente por **Charlie T. y David S.**

**Jose D.** me dijo que **él se aseguraría de que yo no tuviera turnos con Charlie T. ni David S.** También me dijo que en última instancia sería mi responsabilidad resolver la situación con **Charlie T. y David S.**

Desde entonces, he tratado de resolver la situación **presentando una denuncia ante Recursos Humanos el 20 de julio del 2019.**

Yo fui blanco de las represalias por mi denuncia del acoso sexual a pesar de que conforme a las leyes de California es ilegal que un patrón tome represalias o discrimine contra un empleado por denunciar el acoso sexual. Alrededor del **22 de julio del 2019, Recursos Humanos me dijo que no podía venir al trabajo durante una semana mientras investigaban la denuncia en contra de Charlie T. y**

David S. Las Tiendas XYZ no me pagaron durante la semana en que me obligaron a faltar al trabajo. Cuando regresé el 29 de julio del 2019, mi supervisor, José D. me dijo que me tenía que recortar mis turnos de 6 por semana a 3 por semana para asegurarse de que no trabajara yo con Charlie T. ni David S. José D. no le recortó los turnos a Charlie T. ni a David S. para asegurarse de que no coincidiéramos, solo los míos. Al menos tres veces desde que he regresado al trabajo, José D. ha hecho comentarios acerca de mí y mi vida sexual. Él dijo que soy una mujer "fácil" y que él no sabía por qué a Charlie T. y David S. les interesaría tener relaciones sexuales conmigo.

Las represalias me hacen sentir **incómoda y tengo pesadillas todas las noches antes de ir al trabajo. Siento que a las Tiendas XYZ se preocupan más por Charlie T. y David S. que por mí.**

Debido al acoso y las represalias ilegales, me siento obligada a renunciar.

Es ilegal conforme a las leyes de California que un patrón tome represalias contra un empleado dándoles referencias negativas o perjudicando de otra manera su reputación o sus posibilidades de conseguir un empleo nuevo. Un patrón y sus empleados no pueden hacer declaraciones falsas acerca de un ex empleado para impedir que el ex empleado consiga un nuevo empleo. El hacer insinuaciones, omitir datos positivos, hacer declaraciones falsas o difundir rumores pueden tener implicaciones de responsabilidad legal.

Si alguien se comunicara con usted, por favor solo divulgue el título del puesto que ocupé y las fechas en que trabajé.

Atentamente,

Rosa B.

**V.**

# **Cómo localizar a un abogado**



## V. Cómo localizar a un abogado

Aunque usted puede presentar denuncias administrativas sin un abogado, si tiene más preguntas o enfrenta dificultades adicionales, los siguientes recursos pueden proporcionarle ayuda adicional.

### Legal Aid at Work (Ayuda Legal Laboral)

Legal Aid at Work proporciona hojas informativas y recursos en línea, además de proporcionar asesoría por teléfono y talleres sobre derechos laborales sin necesidad de cita en todo el estado de California. Consulte nuestro sitio electrónico o llámenos para pedir más información:



<https://legalaidatwork.org/clinics-and-helplines/>



(415) 864-8848

### The Time's Up Legal Defense Fund (Fondo de Defensa Legal Time's Up) administered through the National Women's Law Center



<https://nwlc.org/legal-assistance/>



(202) 319-3053

## National Employment Lawyers Association (Asociación Nacional de Abogados de Empleo)

Encuentre abogados en su zona:



<https://exchange.nela.org/memberdirectory/findalawyer>

Usted también puede solicitar una lista de abogados especializados en asuntos laborales en su estado, en caso de haberla, si envía un sobre con su domicilio y estampilla postal a:



National Employment Lawyers Association  
Attorney Listing  
2201 Broadway  
Suite 310  
Oakland, CA 94612

## California Employment Lawyers Association (Asociación de Abogados de Empleo de California)

Encuentre abogados especializados en asuntos laborales en California:



<https://cela.org/index.cfm?pg=FindAMember>



(818) 703-0587

## Otros recursos

### Rape, Abuse, and Incest National Network (RAINN)



La Línea de Ayuda Nacional de Asalto Sexual: (800) 656-HOPE (4673)



Online Sexual Assault Hotline: <https://hotline.rainn.org/online>

En Español: La Línea de Ayuda Online: <https://hotline.rainn.org/es>

Centros para visitas en persona en su localidad: <https://centros.rainn.org/>

### La Línea Nacional contra la Violencia Doméstica



(800) 799-SAFE (7233)



<https://espanol.thehotline.org/>

### Albergues por la violencia doméstica



<https://www.domesticshelters.org/>

# Reconocimientos

La creación y distribución de este recurso fue posible gracias a una Flom Incubator Grant otorgada por la fundación Skadden y una beca de California Lawyers Association Labor and Employment Section.



Si desea información y asesoría gratuita acerca del acoso sexual y otros asuntos laborales, llame a la línea informativa sobre el acoso sexual de Legal Aid at Work al **844-269-0146**.

## Aclaración

Este recurso pretende proporcionar información general correcta acerca de los derechos legales de los trabajadores en California. Sin embargo, debido a que las leyes y procedimientos legales cambian con frecuencia y son sujetos a interpretaciones distintas, Legal Aid at Work no puede garantizar que la información que contenga este recurso sea vigente o aplicable a su situación en particular. No confíe en esta información sin consultar a un abogado o a la agencia correspondiente acerca de sus derechos en su situación en particular.