

Taller Virtual de Derechos de Empleo LGBTQ en California – 2020 Julio 28
Idioma: Espanol

00:00:07.040 --> 00:00:16.080

Okay ya vamos a empezar. Hola buenas noches, perdón buenas tardes, y bienvenidos a todos a la

00:00:17.360 --> 00:00:23.800

presentación sobre los derechos laborales para personas LGBTQ

00:00:23.800 --> 00:00:29.720

en California. Próximo slide.

00:00:32.790 --> 00:00:40.140

Las metas para hoy son aprender los derechos básicos para los trabajadores

00:00:40.140 --> 00:00:45.090

LGBTQ en California y las consecuencias de las decisiones

00:00:45.090 --> 00:00:50.300

recientes de la corte suprema de los Estados Unidos

00:00:51.120 --> 00:00:57.750

y aprender que puede hacer ante una violacion de sus derechos y quién puede

00:00:57.750 --> 00:01:06.990

ayudarle. Por favor tomen en cuenta que esta presentación será grabada para

00:01:06.990 --> 00:01:12.560

poder compartirla con los que no puedan asistir hoy y también vamos a mandarla a

00:01:12.560 --> 00:01:18.810

través de correo electrónico a todas

00:01:18.810 --> 00:01:25.370

las personas que se inscribieron. Próximo.

00:01:26.570 --> 00:01:29.570

Okay

00:01:30.510 --> 00:01:37.910

El programa de hoy vamos a compartir datos sobre trabajadores LGBTQ,

00:01:37.910 --> 00:01:44.340

noticias de la Corte Suprema en contexto, desafíos comunes laborales para personas

00:01:44.340 --> 00:01:51.200

LGBTQ, los básicos de los derechos laborales en California, tiempos de baja

00:01:51.200 --> 00:01:58.950

y las acomodaciones, qué hacer ante un problema y recursos y preguntas al

00:01:58.950 --> 00:02:03.479

final. Pero si tienen preguntas pueden usar la

00:02:03.479 --> 00:02:08.740

opción de chat y ahí pueden poder su preguntas,

00:02:08.740 --> 00:02:14.020

perdón durante la presentación o si quieren pueden poner sus preguntas al final de la

00:02:14.020 --> 00:02:20.920

presentación para hacer su preguntas. Y también por favor tomen en cuenta que

00:02:20.920 --> 00:02:26.560

la información que estamos ofreciendo hoy es general y no

00:02:26.560 --> 00:02:31.710

debe ser usada como consejo legal.

00:02:32.069 --> 00:02:34.790

Próximo

00:02:35.860 --> 00:02:43.720

Mi nombre es Jackie Delgadillo trabajo en la organización ACLU sur de

00:02:43.720 --> 00:02:50.890

California, y soy una asistente de abogados, y mi pronombre

00:02:50.890 --> 00:02:56.080

uso pronombres femeninos como “Ella.” Y ACLU es una organización sin

00:02:56.080 --> 00:03:01.410

lucros que se enfoca en derechos civiles.

00:03:03.450 --> 00:03:09.780

Hola a todos mi nombre es Nora Cassidy. Uso pronombres femeninos como “Ella.” Soy

00:03:09.780 --> 00:03:16.080

abogada con Ayuda Legal Laboral. Una organización que protege los derechos de

00:03:16.080 --> 00:03:22.630

trabajadores con bajos recursos y sus familias.

00:03:23.890 --> 00:03:28.510

Hola a todos gracias por estar con nosotros hoy. Mi nombre es David Nahimas

00:03:28.510 --> 00:03:34.510

y soy abogado con el Fondo de Impacto y somos una orgánico sin fines de lucros

00:03:34.510 --> 00:03:40.209

ubicada en Berkeley y hacemos en el fondo de impacto hacemos justicia con

00:03:40.209 --> 00:03:44.590

grandes espacio y escala y abogacía en temas de justicia social y derechos

00:03:44.590 --> 00:03:48.850

civiles incluyendo los derechos de la comunidad LGBTQ

00:03:48.850 --> 00:03:53.730

en California y por todas partes de la nación.

00:03:54.569 --> 00:04:00.269

Hola mi nombre es Carla Lopez y mis pronombres son femeninos así que por favor

00:04:00.269 --> 00:04:07.620

use "Ella." Yo trabajo para el programa LGBTQ en Asistencia Legal Rural

00:04:07.620 --> 00:04:15.540

de California, CRLA, donde mi puesto es la coordinadora de programa.

00:04:15.540 --> 00:04:21.810

CRLA tiene 16 oficinas a través de California y brinda asistencia legal a

00:04:21.810 --> 00:04:26.880

los residentes rurales que se identifican como LGBTQ

00:04:26.880 --> 00:04:34.139

en varios asuntos, así que tomamos casos legales como inmigracion, discimniacion

00:04:34.139 --> 00:04:41.280

laboral asunto de educación o peticiones de cambio de nombre o género

00:04:41.280 --> 00:04:47.310

Hola buenas tardes me llamo Linda Centeno, también trabajo con la Ayuda Legal Laboral y soy

00:04:47.310 --> 00:04:52.160
defensora del programa ahí. Mis pronombres son femeninos

00:04:52.160 --> 00:04:56.389
como "Ella."

00:04:58.190 --> 00:05:05.770
Y perdón yo uso pronombres masculinos como "El." Me olvide compartirlo con ustedes. Perdon.

00:05:09.180 --> 00:05:15.910
Perfecto. Como ya dije soy una abogada con Ayuda Legal Laboral.

00:05:15.910 --> 00:05:21.420
y el principio estamos haciendo este
programa aquí en california porque

00:05:21.420 --> 00:05:26.320
trabajamos para proveedores de servicios
en california pero también porque hay

00:05:26.320 --> 00:05:31.780
tantas personas --LGBTQ en
California por ejemplo para los adultos

00:05:31.780 --> 00:05:38.550
LGBTQ es casi dos,
discúlpeme,

00:05:40.220 --> 00:05:47.910
como 5.3 porcentaje de la población
adulta en California o se identifican

00:05:47.910 --> 00:05:56.430
como LGBTQ superando el promedio
nacional de 4.5 porcentajes y también la

00:05:56.430 --> 00:06:01.349
mayor cantidad de adultos en los estados
unidos que se identifican como

00:06:01.349 --> 00:06:05.780
transgénero viven en california

00:06:06.360 --> 00:06:15.090

y creo que todos aquí entienden en un nivel personal que hay una conexión tan

00:06:15.090 --> 00:06:22.830

fuerte entre su género y orientación sexual y su ingreso y recursos y las

00:06:22.830 --> 00:06:29.550

personas LGBTQ tienen una mayor probabilidad de tener ingresos bajos y

00:06:29.550 --> 00:06:36.800

se estima que un 20 porcentaje experimenta en seguridad alimentaria

00:06:39.240 --> 00:06:45.960

y para los adultos LGBTQ es casi dos veces más probable que el público en

00:06:45.960 --> 00:06:50.920

general y para los productos transgénero casi

00:06:50.920 --> 00:06:57.460

seis veces más probable a reportar experiencias recientes de la falta de

00:06:57.460 --> 00:07:00.120

vivienda

00:07:01.770 --> 00:07:09.300

así que también debido a esta pandemia hay tantas personas a quienes estén

00:07:09.300 --> 00:07:15.240

desempleados y sin hogar a la tasa de desempleo es la más alta desde la gran

00:07:15.240 --> 00:07:20.069

depresión sin embargo estos son problemas que la comunidad LGBTQ

00:07:20.069 --> 00:07:29.520

ha experimentado incluso antes de la pandemia como puede ver aquí y claro que

00:07:29.520 --> 00:07:36.000
si la comunidad LGBTQ
no es un grupo homogéneo

00:07:36.000 --> 00:07:42.830
por ejemplo es tres veces más probable
que los Californianos transgéneros estén

00:07:42.830 --> 00:07:47.099
desempleados
y también es mucho más probable que las

00:07:47.099 --> 00:07:53.250
personas LGBTQ Negras o Latinas estén
sin hogar que las personas LGBTQ y

00:07:53.250 --> 00:07:58.070
blancas

00:07:58.070 --> 00:08:03.680
así que también es muy importante a
enfocarnos en la intersección alidad y

00:08:03.680 --> 00:08:09.830
específicamente en la manera en que las
personas LGBTQ de color enfrentan

00:08:09.830 --> 00:08:14.770
mayores tasas de discriminación y
pobreza

00:08:14.849 --> 00:08:21.779
por ejemplo los adultos LGBTQ que se
identifican como Negros o multiraciales

00:08:21.779 --> 00:08:27.949
tienen tasas de pobreza
desproporcionadamente altas

00:08:29.740 --> 00:08:37.740
Disculpame es muy difícil, aquí,
y más que

00:08:40.610 --> 00:08:47.810
más que 1 en 5 Estadounidenses LGBTQ
han experimentado discriminación en las

00:08:47.810 --> 00:08:55.070
viviendas o el lugar de trabajo que lo
que vamos a discutir hoy

00:08:55.070 --> 00:09:04.940
así que antes de discutir sus derechos
y recursos disponibles queremos enfocarnos

00:09:04.940 --> 00:09:11.810
en este programa ,problema
sistemático

00:09:11.810 --> 00:09:16.730
Por ejemplo cuando solicitan empleo personas LGBTQ de color reportando

00:09:16.730 --> 00:09:22.640
discriminación debido a su orientación a
una tasa más que doble de personas

00:09:22.640 --> 00:09:26.530
LGBTQ blancas

00:09:26.579 --> 00:09:35.179
al final quiero enfocarnos en las
mujeres y LGBTQ quienes reportan

00:09:35.179 --> 00:09:44.370
acoso sexual en su carrera
y mujeres y bisexuales son 13 porcentajes

00:09:44.370 --> 00:09:48.360
más probables de experimentar micro
opresiones que las mujeres

00:09:48.360 --> 00:09:51.080
heterosexuales.

00:09:56.100 --> 00:10:02.459
Gracias Nora. Okay. Ahora vamos a hablar
sobre que acaba de pasar en la corte

00:10:02.459 --> 00:10:08.579
suprema el 15 de junio hubo una decisión
muy importante en la corte suprema de

00:10:08.579 --> 00:10:13.139
los estados unidos así que voy a hablar
un poco sobre la historia de esa

00:10:13.139 --> 00:10:17.389
decisión. Proximo slide.

00:10:18.910 --> 00:10:26.230
Okay. Que es el título 7? El título 7 es una
ley federal que prohíbe la

00:10:26.230 --> 00:10:34.240
discriminación en el empleo. Parte de la
ley de derechos civiles de 1964 y

00:10:34.240 --> 00:10:40.600
originalmente cubría la discriminación
de raza, sexo, origen nacional, y religión.

00:10:40.600 --> 00:10:48.610
Leyes federales aprobadas después
también cubren discapacidad embarazos y

00:10:48.610 --> 00:10:54.520
condiciones médicas relacionadas,
historial médico de familia, estatus

00:10:54.520 --> 00:11:03.880
militar o veterano, y para personas de
edad más de 40 años

00:11:03.880 --> 00:11:10.810
y aquí en esta foto se puede ver al
presidente Lyndon Johnson saludando a

00:11:10.810 --> 00:11:17.190
Martin Luther King Jr.
Proximo.

00:11:17.190 --> 00:11:23.770
Okay. Y qué significa discriminar a la base
del sexo. Gradualmente las cortes y la

00:11:23.770 --> 00:11:28.330
agencia federal
EEOC concluyó que bajo el título 7 un

00:11:28.330 --> 00:11:34.060
empleador no puede ético etiquetar
publicaciones de trabajo como "para

00:11:34.060 --> 00:11:39.130
hombres o para mujeres," rehusarse a
contratar trabajadores que también

00:11:39.130 --> 00:11:47.050
cuidan niños, forzar a trabajadores con
embarazos a tomarse al licenciado o

00:11:47.050 --> 00:11:54.820
renunciar o renunciar al trabajo, proveer
diferentes salarios o beneficios para la

00:11:54.820 --> 00:12:02.840
cabeza de hogar, acosar sexualmente a un
empleado independientemente del género,

00:12:02.840 --> 00:12:13.420
e imponer estereotipos de género. Todo
esto estaba sucediendo en el 1964

00:12:13.420 --> 00:12:20.710
pero gradualmente la ley
empezó a cambiar para también

00:12:20.970 --> 00:12:26.499
para también clasificar estos ejemplos
como ilegal

00:12:26.499 --> 00:12:33.340
Proximo slide. Okay.
Y orientación sexual e identidad de

00:12:33.340 --> 00:12:40.090
género. En reciente años
EEOC y las cortes empezaron a estar de

00:12:40.090 --> 00:12:46.120
acuerdo con trabajadores que también es
en violación de títulos 7 discriminar en

00:12:46.120 --> 00:12:53.529

contra de alguien por su estatus de transgénero o gay, lesbiana, bisexual.

00:12:53.529 --> 00:13:00.399

Aquí tenemos ejemplos, empezando desde la mano izquierda de

00:13:00.399 --> 00:13:06.800

Vandy Beth Glenn, quien es asistente legislativa

00:13:06.800 --> 00:13:16.130

transgénero; Jennifer Chavez, quien es mecánica de autos transgénero;

00:13:16.130 --> 00:13:25.670

Mia Macy, detective transgénero; Kim Hively, profesora de universidad que es lesbiana;

00:13:25.670 --> 00:13:33.080

Diane Schroer, bibliotecaria transgénero; Y Bradley Roberts,

00:13:33.080 --> 00:13:37.650

policia transgénero. Próximo.

00:13:37.650 --> 00:13:43.930

Okay. La corte suprema escuchó

00:13:45.450 --> 00:13:53.330

un caso donde ACLU y otros representaron a estos

00:13:53.330 --> 00:14:00.640

demandantes en la corte suprema el año pasado. Y

00:14:00.640 --> 00:14:08.440

hubo un tercer caso de Gerald Bostock de Georgia.

00:14:08.440 --> 00:14:17.640

Desafortunadamente Don Zarda, quien fue instructor de paracaidismo

00:14:17.640 --> 00:14:23.720

falleció por que tuvo un accidente de paracaídas

00:14:23.720 --> 00:14:31.500

hace años y Aimee Stephens, quien fue directora de funeraria

00:14:31.500 --> 00:14:40.990

falleció de falla de riñón en mayo 2020 pero sus familias tomaron

00:14:40.990 --> 00:14:47.510
el caso en sus nombres. Proximo slide.

00:14:47.510 --> 00:14:53.900
Y ya el resultado lo recibimos en Junio 15 de 2020.

00:14:53.900 --> 00:14:59.620
“Un empleador que despide a un individuo simplemente por ser gay o transgénero

00:14:59.620 --> 00:15:09.320
viola el Título VII de la ley civil de derechos civiles del 1964.” Así que esta

00:15:09.320 --> 00:15:16.670
fue una victoria total para Aimee, Gerald, y Don. Los jueces concluyeron que las

00:15:16.670 --> 00:15:24.710
personas de la comunidad LGBTQ está quibertas bajo la ley. Proximo.

00:15:24.710 --> 00:15:31.630
La Ley de igualdad. Esta ley agregaría

00:15:31.630 --> 00:15:37.209
las palabras “orientación sexual,” “identidad de género,” y “expresión de

00:15:37.209 --> 00:15:44.459
género” a las leyes federales de derechos civiles que gobiernan vivienda,

00:15:44.459 --> 00:15:53.170
aseguranza de salud, educación, etc. Pasando a la ley de igualdad provee mucha

00:15:53.170 --> 00:15:58.449
claridad de protecciones de la comunidad LGBTQ a través del país.

00:15:58.449 --> 00:16:04.990
La ley de igualdad es una versión actualizada que fue introducida en cada

00:16:04.990 --> 00:16:12.490
sesión Congreso desde la década de 1970. Esta ley fue apoyada por muchos grupos de

00:16:12.490 --> 00:16:19.649
derechos civiles como podemos ver en la foto. El congresista John Lewis, que

00:16:19.649 --> 00:16:23.990
descanse en paz, falleció hace un poco tiempo,

00:16:23.990 --> 00:16:29.870

hablando de la ley de igualdad. Esa ley es muy importante por que extiende

00:16:29.870 --> 00:16:36.520

protecciones federales sobre sexo, orientación sexual y identidad de género.

00:16:36.520 --> 00:16:43.970

En acomodaciones públicas, como negocios, servicios de organizaciones sin lucro, y

00:16:43.970 --> 00:16:51.459

oficinas medicas y tambien por fin soluciona

00:16:51.459 --> 00:16:58.670

provisiones sobre discriminacion de sexo, en vivienda,educacion, aseguanza

00:16:58.670 --> 00:17:07.929

medica y otras areas tambien cubren orientacion sexual y identidad de genero.

00:17:11.049 --> 00:17:17.769

Los empleadores religiosos son exentos. Leyes de discriminación en el empleo no

00:17:17.769 --> 00:17:24.639

cubren lugares de alabanza. Título 7 es aplicable a organizaciones

00:17:24.639 --> 00:17:31.570

eligiosamente asociadas, como hospitales o escuelas, pero no se aplica a empleados

00:17:31.570 --> 00:17:41.440

"del ministerio." En el caso de Our Lady of Guadalupe School v. Morrissey-Berru

00:17:41.440 --> 00:17:48.309

del 8 julio 2020, la Corte Suprema de los EEUU le dio más poder a

00:17:48.309 --> 00:17:54.340

los empleadores para poder considerar a los trabajadores como siendo parte "del

00:17:54.340 --> 00:17:59.340

ministerio." Proximo slide.

00:18:01.430 --> 00:18:06.520

Bueno muchas gracias Jackie por compartir

00:18:06.640 --> 00:18:11.350

la situación a nivel federal. Ahora vamos hablar sobre la situación al

00:18:11.350 --> 00:18:16.240

nivel de California, del estado y los desafíos comunes laborales para

00:18:16.240 --> 00:18:19.230
trabajadores LGBTQ.

00:18:19.230 --> 00:18:23.210
Proximo slide por favor.

00:18:23.910 --> 00:18:30.270
Bueno, aquí en estados unidos como en otros países tenemos leyes al nivel federal, al nivel

00:18:30.270 --> 00:18:35.130
del estado, y hasta al nivel local. Acabamos de hablar sobre la ley federal

00:18:35.130 --> 00:18:41.820
de los estados unidos y estamos muy agradecidos por la decisión de la corte suprema. Pero

00:18:41.820 --> 00:18:46.020
al final de cuenta la decisión no afectó a la ley del estado de

00:18:46.020 --> 00:18:49.880
California. Aqui en este estado, desde hace muchos

00:18:49.880 --> 00:18:55.010
años la ley a prohibidos la discriminación y el acoso por varias

00:18:55.010 --> 00:18:59.620
razones. Por ejemplo, la ley prohíbe discriminacion por sexo y género,

00:18:59.620 --> 00:19:05.930
orientación sexual, por identidad y expresión de género, discapacidad,

00:19:05.930 --> 00:19:12.170
incluyendo estatus de VIH, raza y origen nacional, incluyendo

00:19:12.170 --> 00:19:20.720
la lengua o idioma; la edad el estado
edad , estado civil y de veterano, y más. La

00:19:20.720 --> 00:19:26.920
ley de California es muy amplia. Proximo slide por favor.

00:19:27.299 --> 00:19:32.789
Bueno estas protecciones se dan en nuestra ley de igualdad en el Empleo y

00:19:32.789 --> 00:19:38.440
la Vivienda. O en Ingles el Fair Employment and Housing Act.

00:19:38.440 --> 00:19:44.529

Esta ley cubre los lugares de trabajo con 5 o mas trabajadores . Pero tiene una

00:19:44.529 --> 00:19:49.960

excepción. Prohíbe el acoso en los lugares de trabajo con mas

00:19:49.960 --> 00:19:54.669

de 1 trabajador. Entonces la prohibición sobre el acoso

00:19:54.669 --> 00:20:02.390

cubre todas las empresas. Y otros

00:20:02.390 --> 00:20:09.390

empleadores en todas partes del estado. Esta ley aplica a los empleadores

00:20:09.390 --> 00:20:14.980

privados y los empleadores públicos como

00:20:14.980 --> 00:20:21.309

los condados o los municipios. No cubre el gobierno federal, entonces si trabajo

00:20:21.309 --> 00:20:30.669

con una agencia federal esta ley no te aplica pero fuera de este lugar la ley

00:20:30.669 --> 00:20:35.110

de igualdad en el empleo y la vivienda te protege.

00:20:35.110 --> 00:20:41.020

También aplica a trabajos no pagados, y agencias de

00:20:41.020 --> 00:20:46.190

personal. Están protegidas sin

00:20:46.190 --> 00:20:49.500

consideración de su estado migratorio.

00:20:49.500 --> 00:20:55.110

Pero a lo práctico, su estado migratorio puede afectar cómo se siente al

00:20:55.110 --> 00:20:59.440

perseguir una queja de discriminación o acoso

00:20:59.440 --> 00:21:03.279

y puede afectar los riesgos de represalia que puede sufrir.

00:21:03.279 --> 00:21:08.460

Platicamos de ese riesgo próximamente.

00:21:08.460 --> 00:21:15.570

También la ley prohíbe la discriminación por un estado percibido, que

00:21:15.570 --> 00:21:21.740

quiere decir que si otra persona lo percibe como

00:21:21.740 --> 00:21:27.600

que tiene una discapacidad o su orientación sexual.

00:21:27.600 --> 00:21:30.410

Proxima.

00:21:31.090 --> 00:21:36.160

Entonces al final de cuentas que quiere decir? Ambas la ley federal y la ley de

00:21:36.160 --> 00:21:41.440

California, las dos, declaran que tiene el derecho de trabajo sin discriminación

00:21:41.440 --> 00:21:46.390

o acoso por razón de su orientación sexual, identidad de género,

00:21:46.390 --> 00:21:53.210

estatus de VIH, o por ser inmigrante. Las leyes federales aplican para todos los

00:21:53.210 --> 00:21:57.610

estados. En California, la ley del estado está más

00:21:57.610 --> 00:22:03.610

clara y desarrollada especialmente para personas no binarios o personas, gente

00:22:03.610 --> 00:22:09.650

que identifican como género no conforme y para inmigrantes.

00:22:09.650 --> 00:22:14.780

Hay otros estados que tienen otras leyes. Entonces si decide vivir fuera de

00:22:14.780 --> 00:22:19.420

California o mudarse fuera de California, siempre hay que confirmar las leyes allá.

00:22:19.420 --> 00:22:25.670

pero también recuerdese que por la decisión de la corte suprema lay ley

00:22:25.670 --> 00:22:31.450
cubre por todas partes de estados unidos.

00:22:31.690 --> 00:22:38.709
Próximo slide por favor. Bueno, una primera consideración

00:22:38.830 --> 00:22:44.250
es si está abierto en el trabajo o no. Hoy aprendi en una

00:22:44.250 --> 00:22:49.330
encuesta que hizo la compañía de derechos humanos que

00:22:49.330 --> 00:22:58.370
casi la mitad de todas las persona LGBTQ no están abiertos en el trabajo.

00:22:58.370 --> 00:23:02.720
Y si no está abierto, es su decisión personal si quiere salir del closet o no.

00:23:02.720 --> 00:23:10.820
Eso también puede incluir si quiere

00:23:10.820 --> 00:23:16.820
transicionar en el trabajo.

00:23:16.820 --> 00:23:22.630
Una persona podría decidir salir del closet porque quita la

00:23:22.630 --> 00:23:27.020
necesidad de esconderse y esconder su identidad.

00:23:27.020 --> 00:23:31.520
También le permite ser más productivo y tener más confianza

00:23:31.520 --> 00:23:35.920
en el trabajo, y ponerse bien con sus colegas.

00:23:35.920 --> 00:23:40.840
También recuerden que están protegidos legalmente si están

00:23:40.840 --> 00:23:47.900
abiertos en el trabajo. Sin embargo, lamentablemente todavía algunas

00:23:47.900 --> 00:23:54.440

personas pueden sufrir acoso o abuso en el trabajo si el trabajo mismo no

00:23:54.440 --> 00:24:02.210

es muy abierto. Entonces siempre tien que considerar varias cuestiones por

00:24:02.210 --> 00:24:06.350

ejemplo: Hay políticas especificas de no discriminación en el

00:24:06.350 --> 00:24:11.910

trabajo? Hay otras personas LGBTQ que no son abiertas en

00:24:11.910 --> 00:24:16.310

el trabajo? O si, si,

00:24:16.310 --> 00:24:20.300

cuales son sus experiencias?

00:24:20.300 --> 00:24:27.110

Cómo son sus propias relaciones en el trabajo? ¿Sus colegas son muy abiertos

00:24:27.110 --> 00:24:34.400

sobre sus vidas personales? Es un ambiente muy amable? O es muy cerrada,

00:24:34.400 --> 00:24:39.030

cerrado. Por otro lado, la gente dice comentarios

00:24:39.030 --> 00:24:45.360

o chistes groseros? Realmente depende del lugar de trabajo.

00:24:45.360 --> 00:24:51.240

Es importante saber que tiene el derecho a compartir su identidad. Pero el empleado

00:24:51.240 --> 00:24:55.389

no tiene derecho de preguntarle sobre la identidad.

00:24:55.389 --> 00:25:01.310

Es su decisión y su derecho. Proximo.

00:25:02.250 --> 00:25:08.910

Hablemos del acoso laboral. El acoso laboral puede ser de varias

00:25:08.910 --> 00:25:13.389

maneras. Por ejemplo puede ser, un comentario o un

00:25:13.389 --> 00:25:18.090

chiste que es sexual, homofóbico o transfóbico,

00:25:18.340 --> 00:25:24.519
motivado por ánimo de raza.

00:25:24.519 --> 00:25:30.820
Puede ser una pregunta inapropiada sobre
su identidad o su transición un texto en

00:25:30.820 --> 00:25:36.310
la pared del baño, o una nota anónima que se encuentra.

00:25:36.310 --> 00:25:43.050
También puede ser un toque que le molesta. Hasta un asalto.

00:25:43.149 --> 00:25:48.789
El acoso puede pasar como un trato, si le piden algo inapropiado en

00:25:48.789 --> 00:25:52.119
cambio por una promoción o aumento de salario.

00:25:52.119 --> 00:25:59.570
Se dice en lo legal es el “quid pro quo.” “Esto por aquello.”

00:25:59.570 --> 00:26:04.850
Depende de como sucede, si el supervisor o colega no usa su

00:26:04.850 --> 00:26:10.430
nombre, pronombres de una person trans genero o género no

00:26:10.430 --> 00:26:17.070
conforme, eso pueden constituir el acoso. En inglés se llama misgendering.

00:26:17.070 --> 00:26:23.500
El acoso es ilegal, es una forma de discriminación.

00:26:23.500 --> 00:26:28.600
Y el derecho requiere, la ley digo, requiere que todas las asociación

00:26:28.600 --> 00:26:31.740
quiénes no

00:26:31.800 --> 00:26:38.820
no pueden ser bienvenidos o sea las
acciones tienen que molestarle

00:26:38.820 --> 00:26:44.840

o incomodarle. En California, la ley es subjetiva,

00:26:44.840 --> 00:26:50.470
es decir, depende de cómo tu experimentes la

00:26:50.470 --> 00:26:52.800
acción.

00:26:53.639 --> 00:26:59.789
Específicamente la ley dice que hay que afectar a la tranquilidad emocional, su

00:26:59.789 --> 00:27:05.789
capacidad de desempeñar su trabajo como lo normal, y su sentido de

00:27:05.789 --> 00:27:08.269
bienestar.

00:27:08.290 --> 00:27:12.910
No tiene que sufrir un cambio concreto
en el trabajo. No tiene que perder el

00:27:12.910 --> 00:27:17.590
trabajo por ejemplo o recibir una degradación.

00:27:17.590 --> 00:27:23.480
Inclusive basta un solo comentario que te afecta tanto.

00:27:23.480 --> 00:27:27.550
Entonces, en el caso del misgendering,

00:27:27.779 --> 00:27:33.869
el uso incorrecto del pronombre, un error casual

00:27:33.869 --> 00:27:39.379
probablemente no es acoso legal. Pero si las personas intentan de dañarte

00:27:39.379 --> 00:27:46.859
o continúan a hacerlo a pesar de sus pedidos a usar el nombre y los

00:27:46.859 --> 00:27:54.370
pronombres correctos, es posible que llegara hacer un acoso laboral e ilegal.

00:27:54.370 --> 00:27:59.050
El empleador está obligado por la ley de mantener un lugar de trabajo

00:27:59.050 --> 00:28:04.129

que esté libre del acoso y de protegerse del acoso por un

00:28:04.129 --> 00:28:10.009

supervisor, su jefe, sus compañero de trabajo, y hasta terceras personas como

00:28:10.009 --> 00:28:12.220

clientes

00:28:12.220 --> 00:28:19.390

si trabaja en una tienda o restaurante. Proximo.

00:28:20.679 --> 00:28:26.289

Bueno la represalia. La represalia es otra forma de discriminación ilegal.

00:28:26.289 --> 00:28:31.690

Una represalia puede pasar cuando el empleador le castiga o toma una acción negativa

00:28:31.690 --> 00:28:38.990

porque reportó discriminación o acoso, puede ser una, por que histe una defensa

00:28:38.990 --> 00:28:44.750

o queja a favor de sus derechos en el trabajo. Por ejemplo un reporte de

00:28:44.750 --> 00:28:50.710

discriminación contra si mismo o contra a otra persona.

00:28:50.710 --> 00:28:54.570

Hacer represalia es ilegal.

00:28:56.230 --> 00:29:02.200

El empleador no puede tomar una represalia a través de despedirte, bajar tus horas,

00:29:02.200 --> 00:29:09.309

amenazas a llamar a ICE, las autoridades de migración,

00:29:09.309 --> 00:29:16.410

si no tiene papeles. Lo malo es que aunque la represalia no es legal,

00:29:16.410 --> 00:29:20.480

todavía puede pasar

00:29:20.480 --> 00:29:28.370

si trata de quejar se de una violación. Y eso es lo desafortunado.

00:29:28.370 --> 00:29:33.680

Si le preocupa alguna represalia, siempre es muy importante hablar con un abogado

00:29:33.680 --> 00:29:39.559

sobre la situación antes para saber un poco los riesgos de poner

00:29:39.559 --> 00:29:42.220

una queja.

00:29:42.860 --> 00:29:45.760

Proxima.

00:29:46.730 --> 00:29:50.710

Bueno aqui en California ahi muchas leyes muy

00:29:50.710 --> 00:29:56.240

efectivas que protegen a las personas transgenero y género no conforme

00:29:56.240 --> 00:30:00.830

y esas leyes garantisa la seguridad y expresión

00:30:00.830 --> 00:30:07.529

abiertas de las personas trans

por ejemplo hay otras personas que

00:30:07.529 --> 00:30:13.740

tienen que decir a ustedes como el nombre y pronombre que escogen. Los

00:30:13.740 --> 00:30:17.100

supervisores y colegas del trabajo tiene que usar el nombre y pronombres

00:30:17.100 --> 00:30:20.190

correctos.

00:30:20.190 --> 00:30:27.770

Si no lo hacen puede ser ilegal. Quiero destacar que si no hicieron ya un

00:30:27.770 --> 00:30:32.840

cambio legal de nombre o género, eso está bien, los supervisores y colegas

00:30:32.840 --> 00:30:39.740

tienen que usar los nombres escogidos, pero el empleador puede mantener el

00:30:39.740 --> 00:30:47.230

nombre legal original, anterior en la nómina de sueldos u otros

00:30:47.230 --> 00:30:54.929

documentos legales. Pero esos se tienen que mantener confidencial.

00:30:55.320 --> 00:30:59.490

El trabajo tiene que darle acceso igual al sanitario y vestuario que le

00:30:59.490 --> 00:31:05.400

corresponde a su identidad de género. Y también no le pueden forzar a llevar

00:31:05.400 --> 00:31:10.320

ropa o presentarse en el trabajo en una manera que no te corresponda.

00:31:10.320 --> 00:31:15.200

Entonces, si es una mujer

00:31:15.200 --> 00:31:23.280

transgénero, tiene derecho de usar pronombres femeninos,, usar a los sanitarios

00:31:23.280 --> 00:31:30.559

femeninos, y llevar la ropa preferida si tiene un lugar de trabajo con

00:31:30.559 --> 00:31:34.720

distinta ropa.

00:31:35.059 --> 00:31:41.139

No puede, el empleador no puede preguntarle sobre el género o obligar a

00:31:41.139 --> 00:31:46.970

probar su identidad de género sobre condición de trabajo. Y

00:31:46.970 --> 00:31:52.360

obviamente las personas no pueden preguntarle sobre cosas personales o

00:31:52.360 --> 00:31:56.889

confidenciales o su historia médica.

00:31:59.470 --> 00:32:06.669

Al otro lado, personas transgénero sí puede avisarles que son

00:32:06.669 --> 00:32:11.980

transgénero o en proceso de transición si quiere una acomodación, por

00:32:11.980 --> 00:32:17.830

ejemplo, una acceso al baño que le corresponda. Tiene el derecho de

00:32:17.830 --> 00:32:21.659

mantener esta conversación confidencial.

00:32:21.660 --> 00:32:27.960

Y en el lugar de trabajo tiene que asegurarse que el empleador ha colocado

00:32:27.960 --> 00:32:32.670

carteles que explican estos derechos en una sala común.

00:32:32.670 --> 00:32:36.080

Si ven en una sala común en su

00:32:36.549 --> 00:32:48.550

trabajo deben de ver varios carteles. Una tiene que tratar de los derechos de las personas trans.

00:32:48.550 --> 00:32:51.360

Proxima.

00:32:52.200 --> 00:32:56.340

En California tambien hay leyes especiales que protegen a personas no

00:32:56.340 --> 00:33:02.549

binarios y género no conforme. Las definiciones de la ley incluye

00:33:02.549 --> 00:33:08.000

"identidad de género" y otras identidades. Tambien tiene el derecho de obtener

00:33:08.000 --> 00:33:12.590

una identificación en sus documentos legales como licencia de conducir

00:33:12.590 --> 00:33:16.030

que dice "no binario."

00:33:16.130 --> 00:33:21.539

Tiene el derecho de usar pronombres neutros y usar el baño apropiado.

00:33:21.539 --> 00:33:26.519

Bueno si no hay un baño designado "todo género" en el trabajo, las personas

00:33:26.519 --> 00:33:32.009

no binarios tiene que escoger cuál baño binario osea el baño masculino o

00:33:32.009 --> 00:33:37.889

femenino, es más cómodo por ahora. Pero considere organizar entre su

00:33:37.889 --> 00:33:42.809

comunidad de personas LGBTQ y sus aliados para pedir un baño de

00:33:42.809 --> 00:33:49.810

multi-uso para cualquier género que está designado como "todo género,"

00:33:49.810 --> 00:33:55.540

pero no hay una obligación legal a los empleadores para hacer disponible una

00:33:55.540 --> 00:33:59.370

opción un baño todo género.

00:33:59.980 --> 00:34:01.980

Proximo por favor. Y finalmente, quiero hablar rápidamente

00:34:05.080 --> 00:34:10.000

sobre el seguro de salud. Es extremadamente importante ahora debido a

00:34:10.000 --> 00:34:15.820

la pandemia. La mayoría de personas recibe su seguro de salud por medio

00:34:15.820 --> 00:34:20.480

de su empleador. Otras compran su propio plan de seguro

00:34:20.480 --> 00:34:25.579

o reciben el Medi-Cal, que es el plan público. No importa el plan de seguro

00:34:25.579 --> 00:34:31.129

médico, sus derechos como personas LGBTQ+ están protegidos. Si es

00:34:31.129 --> 00:34:35.329

transgénero o género no conforme su seguro de salud no puede negarle

00:34:35.329 --> 00:34:41.410

atención afirmativa de salud si el médico le prescribe.

00:34:41.410 --> 00:34:46.429

Eso incluye la terapia de hormonal y cirugía

00:34:46.429 --> 00:34:50.569

y también si tienen una pareja o esposo del mismo sexo

00:34:50.569 --> 00:34:55.819

una pareja doméstica registrada está cubierto por el plan, el

00:34:55.819 --> 00:35:00.860

seguro tiene que tratarle igual que una pareja de diferente sexo.

00:35:00.860 --> 00:35:04.820

Esta ley aplica a cualquier seguro privado o público que opera en

00:35:04.820 --> 00:35:09.420

California.

Bueno los derechos a acceso a cuidado

00:35:09.420 --> 00:35:14.760

médicos son muy complicados y si tiene una pregunta o

00:35:14.760 --> 00:35:20.010

problema, por favor consulta uno de nosotros y de nuestras organizaciones, especialmente

00:35:20.010 --> 00:35:27.250

el ACLU o CRLA. Bueno muchas gracias.

00:35:28.240 --> 00:35:33.670

Hola, de nuevo mi nombre es Carla y voy a continuar con los conceptos básicos de

00:35:33.670 --> 00:35:39.810

los derechos laborales de California. Próximo.

00:35:40.180 --> 00:35:45.860

Voy a empezar con Empleo A Voluntad. La regla por defecto en California es

00:35:45.860 --> 00:35:52.670

que todo el empleo es empleo a voluntad. En ingles es el término "at will."

00:35:52.670 --> 00:35:58.490

Eso significa que cualquiera de las partes puede poner fin a la relación

00:35:58.490 --> 00:36:03.470

laboral en cualquier momento y por cualquier razón legal.

00:36:03.470 --> 00:36:11.030

Así que el empleador no tiene que darle ninguna notificación

00:36:11.030 --> 00:36:16.640

y por ejemplo un empleador no puede terminar la relación debido a

00:36:16.640 --> 00:36:23.660

ciertas características como ya hemos hablado. Ya se su raza, religión, género,

00:36:23.660 --> 00:36:28.730

orientación sexual y tampoco puede ser despedido porque

00:36:28.730 --> 00:36:35.600
se ha cegado de actividad ilegal, si hay discriminacion, acoso o por

00:36:35.600 --> 00:36:42.020
violaciones de salud y seguridad. Tambien ahi,

00:36:43.109 --> 00:36:50.309
pero tambien, con los contactos de trabajo, acuerdo de negociaci3n

00:36:50.309 --> 00:36:57.300
colectiva un sindicato o las leyes de
despedido de despido injusto pueden

00:36:57.300 --> 00:37:04.280
modificar o proteger contra las reglas
por defecto de empleo

00:37:05.119 --> 00:37:07.809
La proxima.

00:37:08.200 --> 00:37:12.910
Entonces los derechos de sueldos y horarios. Primero vamos hablar de los

00:37:12.910 --> 00:37:18.280
sueldos y los empleadores est3n
obligados a pagar a todos los empleados

00:37:18.280 --> 00:37:27.190
el salario m3nimo de california a partir
del 1 de enero del 2020 este a3o el salario

00:37:27.190 --> 00:37:36.130
m3nimo han lleg3 a 12 d3lares por
hora para las peque3as empresas y 13

00:37:36.130 --> 00:37:42.490
d3lares por hora para la mayor3a de las
grandes empresas y una peque3a empresa

00:37:42.490 --> 00:37:52.180
es una empresa que tiene 25 empleados
o menos y las grandes empresas son

00:37:52.180 --> 00:37:58.820
empleadores con 26 empleados o m3s.

00:37:58.820 --> 00:38:06.500

También hay algunas ciudades que tienen un salario mínimo y usualmente es el

00:38:06.500 --> 00:38:11.270

salario mínimo es más alto el de California entonces se tiene que

00:38:11.270 --> 00:38:18.410

asegurar de verificar el salario mínimo en la ciudad donde ustedes trabajan so

00:38:18.410 --> 00:38:26.870

por ejemplo en San Francisco es 16 dólares con 7 centavos. En Oakland es 14

00:38:26.870 --> 00:38:35.570

dólares con 14 centavos y Los Angeles son 14 centavos y 14 dólares con 25

00:38:35.570 --> 00:38:42.260

centavos y este número es para las empresas pequeñas

00:38:42.260 --> 00:38:48.610

o si es una empresa grande entonces es 15 dólares por hora

00:38:48.610 --> 00:38:51.330

Proximo.

00:38:51.400 --> 00:38:58.240

Y ahora vamos a hablar de los descansos y el tiempo libre para comer. Tenga

00:38:58.240 --> 00:39:04.210

en cuenta que los empleadores no tienen que asegurarse de que un empleado tome

00:39:04.210 --> 00:39:10.930

un descanso para comer así que no van a estar atrás de ustedes esperando para

00:39:10.930 --> 00:39:17.710

que coman o para que tomes tu

break. Ellos sólo tiene que asegurarse

00:39:17.710 --> 00:39:26.440
de que se proporcione el descanso y por
cada turno de 3.5 horas completado un

00:39:26.440 --> 00:39:32.049
empleado tiene derecho a un descanso de
10 minutos.

00:39:32.049 --> 00:39:38.589
Igual por cada turno de cinco horas
completado un empleado tiene derecho a

00:39:38.589 --> 00:39:45.820
tiempo para comer de 30 minutos
y durante estos periodos de descanso y

00:39:45.820 --> 00:39:52.600
tiempo para comer el empleador debe
aliviar a sus empleados de todo deber y

00:39:52.600 --> 00:39:59.000
renunciar al control sobre las
actividades de los empleados.

00:39:59.000 --> 00:40:03.270
Proximo.
Y ahora voy a hablar de las horas

00:40:03.270 --> 00:40:09.830
extras, también llamado "over time" en
inglés.

00:40:10.230 --> 00:40:15.900
Ustedes tienen derecho a pagos de horas
extras por cualquier tiempo trabajado

00:40:15.900 --> 00:40:23.520
que sea más de las ocho horas por día o
alternativamente más de las 40 horas por

00:40:23.520 --> 00:40:30.330
la semana y la manera en que se calcula
la casa de horas extra del día es que

00:40:30.330 --> 00:40:42.630
para las horas de 8 a 12 el pago es de
a 1.5 veces su tasa normal y si se

00:40:42.630 --> 00:40:51.140
trabaja más allá de las 12 horas en un
día el pago es 2 veces su tasa normal,

00:40:51.140 --> 00:40:53.830
por siempre.

00:40:53.970 --> 00:41:02.970
Y con, ya que estamos en la pandemia, ha
habido un poco de cambios con las leyes

00:41:02.970 --> 00:41:09.540
federales y estatales ya que han
proporcionado ciertos alivios a los

00:41:09.540 --> 00:41:16.740
trabajadores que están experimentando la
pérdida del empleo una reducción de

00:41:16.740 --> 00:41:26.670
horas debido a COVID y las leyes que
vamos a tocar pues es la licencia por

00:41:26.670 --> 00:41:32.910
enfermedad y la licencia familiar y por
enfermedad adicionales

00:41:32.910 --> 00:41:41.960
la discapacidad estatal y licencia
familiar pagada. Proximo slide.

00:41:41.960 --> 00:41:49.890
El seguro de desempleo la asistencia de
desempleo por la pandemia que ya tiene

00:41:49.890 --> 00:41:57.510
la fecha de límite y ha pasado con este
programa y también a lo último la

00:41:57.510 --> 00:42:05.220
asistencia de socor en casos de
desastres para inmigrantes que y con

00:42:05.220 --> 00:42:12.030
ese programa tienen ha pasado la fecha
límite pero nosotros pensamos que es

00:42:12.030 --> 00:42:17.610
importante que ustedes sepan de los
requisitos o cómo es que era el programa

00:42:17.610 --> 00:42:25.650
para que nunca se sabe si es que estos
programas van a devolver

00:42:25.650 --> 00:42:29.730
Proximo.

00:42:31.350 --> 00:42:39.240
So con el seguro de desempleo, si su
empleador redujo sus horas cerro las

00:42:39.240 --> 00:42:44.490
operaciones o si usted fue despedido a
causa del COVID

00:42:44.490 --> 00:42:51.060
entonces puede presentar un reclamo de
seguro de desempleo y el acrónimo en

00:42:51.060 --> 00:43:01.080
inglés es UI y los beneficios pueden
variar de 40 dólares a 450 dólares por

00:43:01.080 --> 00:43:08.880
semana y todo eso depende de los
ingresos anteriores. Entonces ahí y como

00:43:08.880 --> 00:43:13.460
ven hay una gran diferencia en estos
números

00:43:13.609 --> 00:43:21.109
y con el seguro de desempleo hay un
requisito que tienes que certificar a

00:43:21.109 --> 00:43:25.869
que una persona actualmente está

buscando trabajo y estas certificaciones

00:43:25.869 --> 00:43:34.489
pagar el desempleo, perdón,
esta certificación este requisito es

00:43:34.489 --> 00:43:42.230
solo para el seguro de desempleo regular. Si es que

00:43:42.230 --> 00:43:49.320
el empleador cero operaciones o si fue
despedido a causa de COVID entonces

00:43:49.320 --> 00:43:54.650
este requisito es suspendido
temporalmente.

00:43:54.690 --> 00:44:02.000
Pero aquellos que reclaman beneficios
parciales por horas de trabajo reducidas

00:44:02.000 --> 00:44:08.400
entonces para las personas por quienes
los empleadores no ceraron las operaciones

00:44:08.400 --> 00:44:16.680
o fueron despedidas pero solo que sus
horas fueron reducidas entonces todavía

00:44:16.680 --> 00:44:22.530
se tiene que certificar las horas
informar sus ingresos ganados.

00:44:22.530 --> 00:44:28.660
También y me imagino que ustedes escucharon de

00:44:28.660 --> 00:44:37.450
la ley CARES o CARES en inglés y esa le
otorgó a los destinatarios recibiendo

00:44:37.450 --> 00:44:43.840
seguro de desempleo a 600 dólares
adicionales cada dos semanas a partir

00:44:43.840 --> 00:44:53.920
del 29 de marzo hasta el 25 de junio de

este mes así que esto ya ya pasó.

00:44:53.920 --> 00:44:58.810

También ese programa daba unos 13 semanas adicionales de seguro de

00:44:58.810 --> 00:45:06.160

desempleo por un total de 39 semanas y como acabo de decir es importante

00:45:06.160 --> 00:45:14.200

señalar que esta ley ya ha llegado a su fin desafortunadamente y el congreso

00:45:14.200 --> 00:45:21.460

no ha aprobado una extensión. Se ha hablado de una solución a corto

00:45:21.460 --> 00:45:26.350

plazo mientras el congreso y libera sobre uno

00:45:26.350 --> 00:45:33.270

paquete de estímulo económico pero no se sabe todavía.

00:45:33.609 --> 00:45:36.609

Próxima.

00:45:37.250 --> 00:45:43.670

Y la asistencia de desempleo por la pandemia con este programa igual la

00:45:43.670 --> 00:45:48.070

fecha límite de este programa ha pasado

00:45:48.150 --> 00:45:54.690

pero como he dicho creemos que esa información sigue siendo importante

00:45:54.690 --> 00:46:03.210

en caso de lo que pasa en el futuro. Entonces parece esta ley si de otro modo

00:46:03.210 --> 00:46:09.799

no calificó para el seguro de desempleo porque eres un trabajador independiente,

00:46:09.799 --> 00:46:17.490
un contratista independiente, un
trabajador por contrato, o carece de un

00:46:17.490 --> 00:46:23.579
historial laboral suficiente. Aun pudo calificar para la

00:46:23.579 --> 00:46:31.079
existencia del desempleo con la pandemia. Esta ley fue disponible a partir

00:46:31.079 --> 00:46:38.700
del 28 de abril y se se aplicaba a
retroactivamente al 2 de febrero del

00:46:38.700 --> 00:46:43.340
2020.
Con este programa de la ley los

00:46:43.340 --> 00:46:54.170
beneficios fueron un mínimo de 167 por semana y pudo haber sido más

00:46:54.170 --> 00:47:02.539
altos con el comprobante de ingreso
pasado. Además de los beneficiarios

00:47:02.539 --> 00:47:08.710
de esta ley recibieron 600
adicionales hora después semana desde el

00:47:08.710 --> 00:47:15.700
29 de marzo hasta el 25 de julio común
como ya he dicho

00:47:15.700 --> 00:47:23.829
y los beneficios de la ley duraron hasta
los 39 semanas menos cualquier semana de

00:47:23.829 --> 00:47:32.030
seguro de desempleo regular o extendida
y haciendo no debido al COVID.

00:47:32.030 --> 00:47:34.810
Próxima.

00:47:35.330 --> 00:47:40.840

Y ahora la asistencia de socorro en casos de desastres para inmigrantes

00:47:40.840 --> 00:47:48.320
también lo han llamado DRAI en inglés y este era un programa de

00:47:48.320 --> 00:47:54.470
asistencia única de socorro en casos de desastre y fue financiada por el estado

00:47:54.470 --> 00:48:00.920
para inmigrantes adultos indocumentados que fueron afectados por el COVID y no

00:48:00.920 --> 00:48:09.230
pudieron recibir asistencia por otra de las maneras que han pusieron

00:48:09.230 --> 00:48:18.230
emplazó. Así que un adulto indocumentado que calificaba a pudo haber recibido 500

00:48:18.230 --> 00:48:25.010
dólares en asistencia directa con un máximo de 1000 dólares en asistencia por

00:48:25.010 --> 00:48:34.040
hogar y los requisitos de este programa era como ya he dicho ser un adulto

00:48:34.040 --> 00:48:39.860
indocumentado y haciendo una persona mayor de 18 años.

00:48:39.860 --> 00:48:46.010
No puedes ver si sido elegible para recibir asistencia federal relacionada

00:48:46.010 --> 00:48:52.460
con el COVID ya sea como los pagos de estímulo fiscal de la ley CARES

00:48:52.460 --> 00:49:00.050
o los beneficios de desempleo pandémico y también por último a la persona tiene

00:49:00.050 --> 00:49:06.530
que haber experimentado dificultades
como resultado de COVID.

00:49:06.530 --> 00:49:12.680
Y como ya he dicho aunque estos tipos de
asistencia ya se han finalizado

00:49:12.680 --> 00:49:19.550
no sabemos si estarán disponibles
nuevamente y al final de la presentación

00:49:19.550 --> 00:49:26.920
le daremos algunos recursos para que
estén atentos a las actualizaciones

00:49:27.410 --> 00:49:33.190
y con eso entrego el piso a Jackie.

00:49:33.609 --> 00:49:39.369
Gracias Carla. Okay. Ahora voy a
hablar un poco sobre la ausencia y

00:49:39.369 --> 00:49:47.720
acomodaciones. Próximo por favor. Pagó por ausencia laboral debido a la

00:49:47.720 --> 00:49:53.569
enfermedad que en inglés se dice se dice
Paid Sick Leave.

00:49:53.569 --> 00:49:58.210
Las razones para tomar el pago por
ausencia laboral debido a la enfermedad

00:49:58.210 --> 00:50:07.640
puede ser si tiene un miembro de la
familia que está enfermo o enferma o si

00:50:07.640 --> 00:50:17.200
tiene cita de cuidado médico. En
California le permiten tres días. En

00:50:17.260 --> 00:50:22.330
Los Angeles son 6 días, en San
Francisco 9 días,

00:50:22.330 --> 00:50:30.910
Oakland 9 días, Berkeley 9 días,
Emeryville 9 días, Santa Mónica 9 días y

00:50:30.910 --> 00:50:36.120
San Diego 10 días. Próxima por favor.

00:50:36.640 --> 00:50:43.450
Y pago por ausencia laboral debido a la
enfermedad durante COVID 19 y la

00:50:43.450 --> 00:50:53.109
cantidad de tiempo en los EEUU
hay entre 1 y 499 empleados son 10 días

00:50:53.109 --> 00:51:00.579
que les permiten. En California si hay
más de 500 empleados en la industria de

00:51:00.579 --> 00:51:07.329
servicio de comida son 2, perdón, son 10
días. En Los Angeles, San Francisco, San

00:51:07.329 --> 00:51:13.420
Jose, Oakland son 10 días. Si hay más de 500

00:51:13.420 --> 00:51:20.030
empleados.
Pero las excepciones son si son

00:51:20.030 --> 00:51:23.390
trabajadores de cuidado de salud,

00:51:23.390 --> 00:51:29.060
respondedores de emergencia,
transportistas de paquetería o

00:51:29.060 --> 00:51:34.450
trabajadores del gobierno. Próximo
favor.

00:51:34.450 --> 00:51:40.740
Okay. Pagó por ausencia laboral y
continuamos, debido a la enfermedad

00:51:40.740 --> 00:51:48.190

enfermedad durante COVID19.
Más razones para tomar pago por la

00:51:48.190 --> 00:51:53.010
ciencia laboral debido a la
enfermedad

00:51:53.240 --> 00:52:02.300
son si está enfermo con COVID 19, si tiene
más de 65 años de edad, si es vulnerable

00:52:02.300 --> 00:52:10.460
al COVID 19 por alguna
condición médica, si el doctor le

00:52:10.460 --> 00:52:16.310
dice que se quede en casa,
si usted cuida a un miembro de la

00:52:16.310 --> 00:52:23.320
familia que me están enfermo, que tiene COVID 19,

00:52:23.320 --> 00:52:30.960
o si tiene hijos en la escuela que tienen que

00:52:30.960 --> 00:52:39.180
quedarse en casa por COVID19. Y no puede encontrar una traducción de esta foto en

00:52:39.180 --> 00:52:45.450
español pero la foto dice "sí aunque
le esté dando aunque le estás dando un

00:52:45.450 --> 00:52:52.660
riñón al CEO son muchos días de
enfermedad." El próximo por favor.

00:52:52.660 --> 00:52:58.809
Y que significa cuidar a un miembro
de familia, quienes vienen

00:52:58.809 --> 00:53:05.200
siendo un miembro de la familia. En
California a una pareja de matrimonio,

00:53:05.200 --> 00:53:14.130
pareja doméstica, sus padres, hijos

suegros, abuelos, nietos, y hermanos.

00:53:14.130 --> 00:53:23.920

En San Francisco y Oakland
si no tiene pareja,

00:53:23.920 --> 00:53:30.789

la persona designada. En los EEUU
el individuo que está cuidando debe ser

00:53:30.789 --> 00:53:38.200

un miembro de la familia inmediata,
un compañero o compañera compañerx de

00:53:38.200 --> 00:53:43.339

cuarto o persona similar con quien el empleado

00:53:43.339 --> 00:53:49.099

tiene una relación que crea una
expectativa que el empleado

00:53:49.099 --> 00:53:56.570

cuidaría a esta persona si estuviera en
cuarentena y en Los Angeles a un miembro

00:53:56.570 --> 00:54:02.270

de la familia es un individuo
relacionado por sangre o afinidad cuya

00:54:02.270 --> 00:54:08.450

asociación cercana es equivalente a una
relación familiar.

00:54:08.450 --> 00:54:15.540

Próxima por favor. Okay.
Y a veces se siente como que

00:54:15.540 --> 00:54:21.840

como en esta foto tienen que decidir
entre el trabajo o la familia pero si es

00:54:21.840 --> 00:54:30.170

posible pedir ausencia familiar y médica.
El próximo por favor.

00:54:31.140 --> 00:54:38.120

Okay. Hay leyes que le protegen

00:54:38.370 --> 00:54:43.620
en el empleo como la ley de ausencia
familiar y médica, la ley de derechos de

00:54:43.620 --> 00:54:51.030
la familia de california, ley de licencia
para nuevos padres, ley de ausencia para

00:54:51.030 --> 00:54:59.750
discapacidad debido al embarazo, ley sobre estadounidenses con discapacidades,

00:55:00.210 --> 00:55:05.540
y la ley de equidad en el empleo y la
vivienda.

00:55:06.080 --> 00:55:12.680
Y también hay reemplazo de salario
permiso familiar pagado cobertura por

00:55:12.680 --> 00:55:19.119
discapacidad y días de enfermedad
pagados. Así que estos

00:55:19.119 --> 00:55:25.690
viene siendo que aunque sean días leves
que se puede decir como días que están

00:55:25.690 --> 00:55:31.319
pidiendo de su trabajo para faltar al
trabajo igual se los tienen que pagar.

00:55:31.319 --> 00:55:34.859
Próximo por favor.

00:55:34.980 --> 00:55:39.780
Okay. La ley de ausencia familiar y médica.

00:55:39.780 --> 00:55:49.050
Razones para tomar este tipo de ausencia
son porque tiene que cuidar,

00:55:49.250 --> 00:55:55.790
tiene que cuidarse debido a una
condición grave de salud o cuidar a un

00:55:55.790 --> 00:56:00.520
miembro de familia con una condición grave de salud.

00:56:00.760 --> 00:56:08.980
También si tiene a un recién nacido al que tiene que cuidar y la cantidad que

00:56:08.980 --> 00:56:15.200
pueden tomar son 12 semanas con protección de empleo

00:56:15.200 --> 00:56:24.970
o seis semanas de reemplazo de salario al 60% o 70% de ingreso.

00:56:25.380 --> 00:56:33.819
Próximo por favor.
Okay. Quizá se está preguntando si usted es

00:56:33.819 --> 00:56:41.170
elegible o quizás en algún tiempo si fue elegible o si en el futuro será elegible

00:56:41.170 --> 00:56:45.670
y la elegibilidad para protección de empleo

00:56:45.670 --> 00:56:53.140
los requisitos de trabajo tienen que haber estado en el trabajo por un año o

00:56:53.140 --> 00:57:02.160
haber trabajado 1250 horas y el tamaño del empleador

00:57:02.160 --> 00:57:07.410
debe ser si tiene más de 50 empleados

00:57:07.599 --> 00:57:12.450
para uno mismo o miembro de familia

00:57:13.050 --> 00:57:20.760
o más de 20 empleados para si necesita cuidar a un recién nacido y la

00:57:20.760 --> 00:57:25.160
elegibilidad para reemplazo del salario

00:57:25.450 --> 00:57:34.660
si sus impuestos pagan hacia los fondos
de a el SDIy de california y es muy

00:57:34.660 --> 00:57:40.630
importante que tomen en cuenta que su
estatus de inmigración no importa para

00:57:40.630 --> 00:57:49.790
poder ser elegible. Próximo por favor.
La licencia de incapacidad por embarazo

00:57:49.790 --> 00:57:56.860
la razón sería disco discapacidad por un
embarazo o sea tenido complicaciones o

00:57:56.860 --> 00:58:02.940
algunas condiciones relacionadas con el
embarazo.

00:58:02.940 --> 00:58:10.140
El pago es por seis semanas de reemplazo
reemplazo de salario al 60 o 70%

00:58:10.140 --> 00:58:13.280
del ingreso.

00:58:13.760 --> 00:58:24.079
Ocho semanas el primero de julio de 2020
y el tamaño del empleador tiene que ser

00:58:24.079 --> 00:58:30.160
más de cinco empleados. Próximo por
favor.

00:58:30.220 --> 00:58:36.330
Y si usted quiere pedir ausencia
familiar pagada lo que debe hacer es

00:58:36.330 --> 00:58:41.670
hablar con su doctor, hablar con su
empleador

00:58:41.670 --> 00:58:48.559
y luego se manda una declaración con él
EDD

00:58:49.450 --> 00:58:52.740
del estado de California.

00:58:53.140 --> 00:58:56.279
Póximo por favor.

00:58:56.960 --> 00:59:03.650
Hay algunas acomodaciones
razonables para personas que tienen

00:59:03.650 --> 00:59:12.740
discapacidades a la definición
legal de discapacidad para pagos por es

00:59:12.740 --> 00:59:17.819
SDI una discapacidad viene siendo una

00:59:17.819 --> 00:59:23.640
condición física o mental que te impide
cumplir tu trabajo normal normal por más

00:59:23.640 --> 00:59:26.209
de una semana.

00:59:27.439 --> 00:59:34.469
Acomodaciones razonables vienen siendo, perdón, para recibir acomodaciones

00:59:34.469 --> 00:59:39.089
razonables, debe ser debido a una condición

00:59:39.089 --> 00:59:47.069
física o mental que limita una actividad
de tu vida en en una manera a gravemente.

00:59:47.069 --> 00:59:55.079
Como ha si impide caminar, respirar, ver
oír.

00:59:55.079 --> 01:00:03.289
y trabajar. La excepción es una
dificultad en exceso

01:00:03.800 --> 01:00:11.030
y acomodaciones razonables vienen siendo
un cambio o modificación en el trabajo

01:00:11.030 --> 01:00:17.370
que te ayuda a hacer tu trabajo.
El proceso interactivo

01:00:17.370 --> 01:00:23.130
viene siendo un diálogo con tu empleador
sobre los cambios que necesitas así que

01:00:23.130 --> 01:00:33.560
es necesario comunicar con su empleador
sobre su discapacidad. Próximo por favor.

01:00:36.660 --> 01:00:42.900
Cuando hablamos de la excepción de
dificultad excesiva

01:00:44.000 --> 01:00:51.330
el tamaño de empleador debe ser más de 5
empleados

01:00:51.330 --> 01:00:59.930
y unos ejemplos de acomodaciones, si
tiene un embarazo

01:01:00.460 --> 01:01:07.859
que le den en una silla para sentarse y
descansos más largos, si tiene un sistema

01:01:07.859 --> 01:01:15.130
inmune débil trabajar la opción de poder
trabajar desde su hogar o un cambio de

01:01:15.130 --> 01:01:19.020
horario.
Que

01:01:19.109 --> 01:01:25.470
pues desde esa acomodación
para poder seguir trabajando a pesar de

01:01:25.470 --> 01:01:31.940

su sistema inmune débil. Próximo por favor.

01:01:32.020 --> 01:01:39.300

Y acomodaciones para la lactancia y el empleador debe

01:01:39.300 --> 01:01:48.930

tener un cuarto donde sea privado seguro limpio y fuera de vista o sea que no

01:01:48.930 --> 01:01:55.410

puedan ver hacia adentro del cuarto. El cuarto debe tener una silla o una

01:01:55.410 --> 01:02:03.330

mesa o estante y acceso a electricidad en el cuarto también debe ver un

01:02:03.330 --> 01:02:05.780

lavamanos,

01:02:07.530 --> 01:02:13.650

un refrigerador, un descanso razonable para poder extraer

01:02:13.650 --> 01:02:16.010

la leche.

01:02:16.720 --> 01:02:21.839

Próxima por favor.
Ok.

01:02:22.240 --> 01:02:29.800

Muchísimas gracias Jackie. Así que vamos a seguir con qué se puede hacer si hay

01:02:29.800 --> 01:02:34.570

un problema.
Si usted cree que sus derechos han sido

01:02:34.570 --> 01:02:41.829

violados puede tomar medidas. Al principio debe pensar en cómo quiere que

01:02:41.829 --> 01:02:47.619

se resuelva el problema. Debería preguntarse cuál es mi objetivo. Por

01:02:47.619 --> 01:02:54.540
ejemplo, para permanecer en el mismo trabajo y recuperar mi trabajo o

01:02:54.540 --> 01:03:00.730
renunciar pero recibir todo lo que me deben o mejorar las condiciones

01:03:00.730 --> 01:03:09.509
laborales para mí y mis colegas etcétera y luego es importante que

01:03:09.509 --> 01:03:14.809
escriba todos los hechos y acciones y toman notas de las conversaciones

01:03:14.809 --> 01:03:20.789
relevantes o con discriminación y también que reúna documentos

01:03:20.789 --> 01:03:28.849
relevantes como por ejemplo recibos de pago hojas de tiempo y cosas así.

01:03:28.849 --> 01:03:35.859
Estas cosas podrían convertirse en datos importantes para su caso legal.

01:03:35.859 --> 01:03:41.980
También es muy importante que consulte sus límites de tiempo como vamos a

01:03:41.980 --> 01:03:47.380
discutir en un momento. Los límites son diferentes por reclamos diferentes y con

01:03:47.380 --> 01:03:54.360
las agencias diferentes.
Según su bjetivo, tienen muchas opciones

01:03:54.360 --> 01:03:58.780
diferentes.
Puede resolverlo a través de medios

01:03:58.780 --> 01:04:04.930
informales por ejemplo presentando una
queja ante su departamento de recursos

01:04:04.930 --> 01:04:11.330
humanos o a su supervisor.
También es posible que su empleador

01:04:11.330 --> 01:04:18.200
tiene un proceso interno para presentar
una queja o una persona designada para

01:04:18.200 --> 01:04:21.970
recibir las quejas.

01:04:21.970 --> 01:04:27.760
Pues si la situación se ha vuelto tan
intolerable

01:04:27.760 --> 01:04:33.600
es posible que tiene que renunciar sin
tomar ninguna medida o

01:04:33.600 --> 01:04:39.000
que sus medidas no funcionó y ahora
tiene que renunciar.

01:04:39.000 --> 01:04:46.600
En cualquier caso, es muy importante que
consulte con un abogado que pueda

01:04:46.600 --> 01:04:53.180
aconsejarle sobre la mejor manera de
tomar medidas y al final de esta

01:04:53.180 --> 01:04:59.540
presentación tenemos nuestros números de
teléfono y los sitios de web de nuestras

01:04:59.540 --> 01:05:04.160
organizaciones
para que ustedes pueden contactarnos si

01:05:04.160 --> 01:05:06.700
tiene preguntas.

01:05:07.510 --> 01:05:15.440

Como David ya mencionó, por cualquier acción que tome su empleador podría

01:05:15.440 --> 01:05:21.380

tomar represalias contra usted por quejarse. Esto es ilegal pero aun sucede

01:05:21.380 --> 01:05:28.290

y entendemos que esto puede informar cuales medidas usted escoge.

01:05:28.290 --> 01:05:35.520

También es muy importante que toman en cuenta que ustedes no están solas solos.

01:05:35.520 --> 01:05:41.670

Puede buscar ayuda en su comunidad con centros comunitarias. También si tienen

01:05:41.670 --> 01:05:47.370

una buena relación con sus colegas en el trabajo podría considerar organizarse

01:05:47.370 --> 01:05:55.550

juntos para enfrentar la discriminación colectivamente.

01:05:55.940 --> 01:06:05.450

Si desea tomar acciones legales, el primer paso después de la evidencia

01:06:05.450 --> 01:06:12.310

cosas así es presentar una queja ante una agencia del gobierno.

01:06:12.310 --> 01:06:19.040

Esto está disponible para todos de los trabajadores incluyendo inmigrantes con

01:06:19.040 --> 01:06:24.930

unos sin documentos y le facilitan hacerlo usted mismo pero

01:06:24.930 --> 01:06:30.330

siempre es mejor hacerlo con un abogado

si puede conseguir uno oído otra vez

01:06:30.330 --> 01:06:33.830
estamos disponibles.

01:06:34.270 --> 01:06:42.070
Si usted quiere presentar a una denuncia
ante la agencia de estatal tiene que

01:06:42.070 --> 01:06:50.830
hacerlo dentro de tres años después de
la última violación y eso es una

01:06:50.830 --> 01:06:56.630
diferencia entre la agencia estatal y el
federal.

01:06:56.630 --> 01:07:00.610
Con la agencia federal tiene que
presentar una denuncia administrativa

01:07:00.610 --> 01:07:07.660
dentro de 300 días así que eso es muy
diferente.

01:07:07.920 --> 01:07:15.510
Si usted experimento un robo de sueldo
usted puede reportarlo al comisión

01:07:15.510 --> 01:07:23.400
laboral que investiga las violaciones de
las leyes de salarios y horas

01:07:23.400 --> 01:07:30.529
generalmente tiene tres años por este
tipo de violación de salarios y horas

01:07:30.529 --> 01:07:39.560
pero puede ser más o menos así que
para evitar la confusión es simplemente

01:07:39.560 --> 01:07:48.440
no espere y hable con un abogado o
puede usarlos los recursos que incluimos

01:07:48.440 --> 01:07:52.330

al final de la presentación.

01:07:53.430 --> 01:08:02.309

Así que también es importante recordar que los resultados posibles con la

01:08:02.309 --> 01:08:07.200

agencia administrativa son daños monetarios, reinstalación, cambio de

01:08:07.200 --> 01:08:16.700

políticas, etcétera, y puede tener esos resultados con la comisión para

01:08:16.700 --> 01:08:22.190

la igualdad de oportunidades en el empleo. Se llama EEOC por sus siglas en

01:08:22.190 --> 01:08:27.010

inglés y eso es muy similar.

01:08:27.690 --> 01:08:35.460

Sí así que y también si presenta con la agencia estatal, recuerde a indicarles

01:08:35.460 --> 01:08:44.370

que lo archiven automáticamente con él EEOC también para que usted puede perseguir

01:08:44.370 --> 01:08:51.100

su reclamo después en la corte federal o en la corte del estado.

01:08:51.100 --> 01:08:55.650

Así que para determinar

01:09:00.700 --> 01:09:07.000

antes de seguir con los recursos alguien tiene alguna pregunta

01:09:12.400 --> 01:09:20.080

y de nuevo si si no quieren a ver si tienen alguna pregunta lo pueden

01:09:20.080 --> 01:09:23.940

escribir a través del chat.

01:09:33.339 --> 01:09:36.119

Póxima.

01:09:53.460 --> 01:09:58.350

Mientras que la audiencia está pensando de sus preguntas

01:09:58.350 --> 01:10:04.910

quiero explicar que las hojas informativos sobre la ley

01:10:04.920 --> 01:10:14.310

que ayuda legal laboral tiene estas hojas y también tenemos servicios

01:10:14.310 --> 01:10:17.360

legales gratuitos.

01:10:18.060 --> 01:10:23.989

Cualquier de este tópicos que hemos discutido hoy

01:10:23.989 --> 01:10:30.020

tenemos las hojas informativos también tenemos a clínicas telefónicas que

01:10:30.020 --> 01:10:32.650

pueden usar

01:10:34.380 --> 01:10:39.710

y Jackie quiere que yo continúo con los slides.

01:10:49.120 --> 01:10:55.810

Bueno, aquí, recursos por favor, no, perdon Nora. Si esto es también sobre

01:10:55.810 --> 01:11:01.050

cursos específicamente para personas transgénero.

01:11:03.820 --> 01:11:12.060

Son varias organizaciones, centros, organizaciones sin fines de lucro

01:11:12.060 --> 01:11:16.870

y comunidades que pueden
ayudarles y sí

01:11:16.870 --> 01:11:21.210
y si son tranjeros pero no conforme

01:11:23.620 --> 01:11:31.210
la próxima, así que la si sigue
es la próxima por favor,

01:11:33.330 --> 01:11:40.510
y este también son algunas,
algunos recursos específicamente para

01:11:40.510 --> 01:11:48.250
sus empleadores si quieren desarrollar
una comunidad y un lugar es bajo más

01:11:48.250 --> 01:11:53.090
inclusivo
algunos dan en inglés de esa forma

01:11:53.090 --> 01:12:00.119
desafortunadamente muchos de esos
recursos están en español pero hay a un

01:12:00.119 --> 01:12:02.610
par
estas fundaciones SERES que está en

01:12:02.610 --> 01:12:09.869
España tiene una algunas sugerencias y
prácticas que están español que están

01:12:09.869 --> 01:12:18.510
muy útiles así que les recomiendo que
los pasen a sus a sus jefes y si son

01:12:18.510 --> 01:12:24.179
jefes mismos
y si tienen papeles supervisores en el

01:12:24.179 --> 01:12:28.070
trabajo importante y saberlos.

01:12:33.130 --> 01:12:40.150

Ok. Aquí tenemos recursos sobre el COVID
19 en la comunidad LGBTQ.

01:12:40.150 --> 01:12:47.349

Los primeros 3 son en inglés pero los
últimos tres son en Español un es del

01:12:47.349 --> 01:12:55.389

National Alliance on Mental Illness, otro viene del COVID19 punto california punto gov y el

01:12:55.389 --> 01:13:00.730

último es de parte de California Smokers
Hotline.

01:13:00.730 --> 01:13:03.660

Próximo.

01:13:06.820 --> 01:13:13.820

Y por favor si tienen más preguntas o
quieren pedir asistencia legal por favor

01:13:13.820 --> 01:13:20.120

contáctenos. El ACLU de California tenemos a tres

01:13:20.120 --> 01:13:26.090

diferentes oficinas en California, una en
el Norte de California, una en el sur de

01:13:26.090 --> 01:13:34.940

California y otra en el condado de San
Diego y Imperio pero para más preguntas

01:13:34.940 --> 01:13:41.480

ahí tenemos nuestro correo electrónico y
número de teléfono y como dijimos al

01:13:41.480 --> 01:13:48.460

principio de la presentación
toda esta información va a ser mandada a

01:13:48.460 --> 01:13:54.040

las personas que se inscribieron a
través de correo electrónico

01:14:00.210 --> 01:14:06.460

y esta es la información de la

asistencia legal una de California como

01:14:06.460 --> 01:14:15.340
ya he dicho tenemos 16 oficinas a
través de el estado

01:14:15.340 --> 01:14:21.180
y
el programa LGBTQ es estatal

01:14:21.180 --> 01:14:30.880
entonces nosotros trabajamos de esas 16
oficinas.

01:14:30.880 --> 01:14:34.420
So si necesitan contactarnos nos
puedes mandar un email o llamar al

01:14:34.420 --> 01:14:37.770
número indicado.

01:14:40.730 --> 01:14:47.680
Ayuda de legal laboral pues tenemos
nuestra oficina en San Francisco pero

01:14:47.680 --> 01:14:59.330
tenemos clínicas en pues
yo no conté, 11 lugares diferentes

01:14:59.330 --> 01:15:05.550
todos de nuestras clínicas en este
momento son telefónicas

01:15:05.550 --> 01:15:13.500
pero y virtuales.
En general están en vivo en estos

01:15:13.500 --> 01:15:19.199
lugares puede pero puede usar a esos
números de teléfono para cualquier

01:15:19.199 --> 01:15:25.909
ubicación específicamente o puede usar
el número de teléfono

01:15:27.390 --> 01:15:35.700

al fondo para todos. Así que este servicios como los otros son gratuitos y puede

01:15:35.700 --> 01:15:43.409

hablar con un abogado o un estudiante de la ley para hablar de

01:15:43.409 --> 01:15:49.760

qué está pasando y recibir consejos legales.

01:15:51.349 --> 01:15:55.850

Y finalmente nosotros el fondo de impacto.

01:15:55.850 --> 01:16:00.250

La mayoría del trabajo es

01:16:00.250 --> 01:16:03.940

más abogacía y litigio de impacto de grande escala

01:16:03.940 --> 01:16:07.830

entonces quiere decir que realmente no representamos a

01:16:07.830 --> 01:16:13.860

personas individuos ni hacemos los servicios directors sin

01:16:13.860 --> 01:16:20.100

embargo si tiene algunas preguntas con mucho gusto le atenderemos

01:16:20.100 --> 01:16:27.000

y podemos o preguntar la pregunta rápidamente como dije tenemos un

01:16:27.000 --> 01:16:31.530

programa específicamente para personas LGBTQ

01:16:31.530 --> 01:16:38.400

y también si nosotros no podemos ayudar podemos hacer referencias a otras

01:16:38.400 --> 01:16:44.220
organizaciones que sí trabajan más
directamente con individuos entonces por

01:16:44.220 --> 01:16:50.330
favor para cualquier cosa
use el número y el correo indicados

01:16:50.330 --> 01:16:53.770
aquí a la mina.

01:17:04.790 --> 01:17:11.050
Y así parece que no tenemos preguntas
pero quiero dar una última oportunidad

01:17:11.050 --> 01:17:16.450
por si ahora quieren hacer alguna
pregunta.

01:17:26.520 --> 01:17:34.100
Y si tienen pena y no quieren hacer la
pregunta ahorita de nuevo por favor

01:17:34.100 --> 01:17:42.150
contáctanos si quieren más información
pero creo que podemos concluir la

01:17:42.150 --> 01:17:47.900
presentación y muchas muchas gracias por
asistir hoy.

01:17:48.630 --> 01:17:54.050
Muchas gracias a todas y todos gracias.

01:17:55.040 --> 01:17:58.590
Que tenga una noche.

01:17:58.590 --> 01:18:01.250