



SU DERECHO A SER LIBRE DE LA DISCRIMINACION EN EL TRABAJO

En Washington, D.C.

Ambas leyes Federal y del D.C. hacen que sea ilegal que un empleador discrimine en contra suya al emplearlo, despedir y en decisiones de ascenso. Este informe le proporcionará con algunos hechos básicos acerca de su derecho a ser libre de la discriminación en el trabajo, y lo que usted puede hacer si usted cree que es víctima de la discriminación en el trabajo.

1. ¿Qué es discriminación?

En términos generales, discriminación es cuando usted es tratado injustamente o diferente a sus colegas. La discriminación es **ilegal sólo** cuando se basa en ciertas características personales protegidas, que la ley federal, del estado o del D.C. dicen ser ilegal. Es importante recordar que no todas las clases de discriminación son ilegales, aunque ellas sean injustas.

2. ¿Cuáles son esas características personales protegidas?

Bajo la ley del D.C. y la ley federal, es ilegal que un empleador discrimine basándose en **raza**, **origen nacional** (el país en el que usted o sus ancestros nacieron), **sexo** (masculino o femenino), **religión**, **embarazo**, **edad** (40 o mayor), **incapacidad** y gente de **color**. Además, la ley del D.C. prohíbe discriminación basada en el **estado civil** (soltero, casado, o divorciado), **apariencia personal** (incluyendo transexuales), **orientación sexual** (homosexual, heterosexual, o bisexual), **responsabilidad familiar** (cuidando de niños u otros parientes), **afiliación política** (demócrata, republicano u otro), **edad** (18 o mayor), **información genética**, **lugar de residencia o negocio**, **origen de ingreso**, y **matriculación en la universidad o escuela vocacional**.

3. ¿Qué clase de actos constituyen discriminación?

Un tipo de discriminación se llama **“trato diferente.”** Esto es cuando un empleador lo trata diferente que a su colega a causa de una razón ilegal (por ejemplo, su raza o sexo). Pero la ley dice que el empleador debe hacerle algo a usted que sea **“tangible.”** Algunos ejemplos incluye negar a emplearle para un trabajo; negándose a darle un ascenso o aumento; dándole un salario más bajo que a personas que no comparten las mismas características personal protegida como la suya; degradándole; despidiéndole; o dándole tareas apreciablemente peores que a personas que no comparten las mismas características protegida como la suya. La discriminación se puede expresar también por **“acoso.”** Esto es cuando un jefe, supervisor, o colega dicen o hacen algo que crean un ambiente laboral amenazante u hostil para usted, basándose en tener uno o más características personales protegidas.

Otro tipo de discriminación se llama “**impacto diferente.**” Esto es cuando un empleador tiene una regla o práctica en el trabajo que parece aplicar igualmente a toda la gente, pero realmente termina perjudicando a personas con ciertas características personales protegidas. Ejemplos incluyen: Una prueba escrita que no esta relacionada a los requisitos del trabajo pero al final, excluye casi toda la gente de cierta raza u origen nacional; requisitos como tener fuerza para levantar cosas, que no tienen nada que ver con deberes del trabajo pero al final, excluye casi todas las mujeres o trabajadores de mucha edad.

4. ¿Qué empleadores están cubiertos bajo la ley de anti-discriminación?

La ley federal de discriminación de empleo, Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, cubre la mayoría de los empleadores privados con 15 o más empleados. La ley del D.C., El Acta de Derechos Humanos del D.C., se aplica a **todos** los empleadores que hacen negocios dentro del Distrito de Columbia, sin importar el tamaño. Empleados del gobierno Federal y del D.C. están también cubiertos por estas leyes, pero tienen que seguir diferentes procedimientos. (Vea la pregunta #7).

5. ¿Cómo se que mi empleador esta discriminándome por una razón ilegal?

Esto es una pregunta difícil de contestar. Es muy difícil demostrar discriminación ilegal, pero hay cierto tipo de evidencia que puede ayudarle a demostrar su caso. Algunos ejemplos incluyen observaciones racistas, sexistas, viejistas, etc. hechas por sus jefes o personas en posiciones de responsabilidad en su trabajo; ejemplos de acoso o maltrato al cual usted fue sujeto; estadísticas acerca de las prácticas al emplear y de dar ascenso en su trabajo; y testigos del maltrato o comentarios discriminatorios hacia usted.

6. Yo creo que mi empleador me ha discriminado, ¿ qué hago ahora?

Usted siempre puede hacer una queja con el gobierno, pero idealmente, usted debe primero tratar de resolver este asunto con su empleador. Si usted piensa que no hay sentido en discutir este asunto con su empleador, siga el paso 7, pero de lo contrario intente lo siguiente:

Hable con la persona que lo está discriminando, y también con la persona con más autoridad en su trabajo.

Si usted puede, dile a la persona que esta discriminandolo que lo está molestando. Dile a ella o a él que su comportamiento está violando la ley. Adicionalmente, dile a la persona con más autoridad que es lo que esta pasando. Asegúrese de hacer su queja por escrito, y guarde una copia con usted. Intente resolver el problema a través del proceso interno disponible para usted, informalmente si es necesario.

Si usted pertenece a un sindicato (unión) hable con su representante sindical o con su agente de negocios.

Este es el primer paso a seguir para cualquiera que este en un sindicato. El representante le dará consejos acerca de sus derechos y le ayudará a tomar acciones bajo su negociación colectiva de trabajo.

Mantenga una agenda donde usted escriba los incidentes de discriminación.

Escriba los datos y detalles del incidente por la que usted cree ser discriminatorio.

7. ¿Cómo presento mi queja de discriminación en contra de mi empleador?

Si usted cree que su empleador lo ha discriminado, usted puede presentar una queja. El proceso para presentar una queja depende del número de empleados que tiene su compañía, y sea que usted trabaje para el gobierno o compañía privada. Si usted trabaja para un empleador privado con 15 o más empleados, vea parte A. Para empleadores con menos de 15 empleados, vea parte B. Para empleados del gobierno del D.C. o del estado, vea parte C. Empleados del gobierno federal deben ver parte D.

A) Si usted trabaja para un empleador privado con 15 o más empleados:

Usted puede hacer una queja de discriminación con el U.S. Equal Employment Opportunity Comisión (EEOC). No cuesta nada hacer una queja, pero usted debe hacer la queja con la EEOC antes de hacer una queja en la corte bajo la ley federal, ejemplo; Título VII, ADA. Para contactarse con el EEOC con quejas ocurridas en D.C. y Virginia, diríjase a 1801 L Street NW, Suite 100, D.C. (202) 419-0700. Quejas para EEOC en Maryland se tienen que hacer en la Oficina del Distrito de Baltimore para EEOC, localizada en 10 South Howard Street, City Crescent Building, 3rd Floor, Baltimore, Maryland 21201 (410) 962-3932. Usted debe hacer su queja con el EEOC dentro de los 300 días desde el momento en que ocurrió la discriminación. Aún si le parece demasiado tarde presentar su queja, hagalo de todas maneras porque estos límites de tiempo se pueden extender en ciertas circunstancias.

En D.C. usted también puede hacer una queja con la Oficina de Derechos Humanos del D.C. (DCOHR), localizada en la 441 calle 4, N.W., Oficina 570, Washington, D.C. 20001 (202-727-4559). Si usted hace su queja basándose en las leyes federales mencionadas arriba, asegúrese que ellos “compartan la queja” suya con la otra agencia del gobierno, la EEOC. Para que no tenga que irse a ambas oficinas.

Si usted tiene una queja bajo la ley del D.C **pero no bajo la ley federal**, usted puede hacer su queja sea en la DCPHR o en la Corte Superior del D.C. La Corte Superior del D.C. puede ser confuso, y debe de ser hecho como un último recurso. Si usted decide hacer una demanda en la Corte, primero venga al Taller del Derecho del Trabajador. Los detalles están al final de éste documento.

En Maryland usted puede hacer su queja con la Comisión de Derechos Humanos de Maryland (MCHR). Nuevamente, si usted hace su queja basándose en las leyes federales mencionadas arriba, asegúrese que la agencia “comparta su queja” con la otra agencia del gobierno, la EEOC. De manera que usted no tenga que ir a ambas agencias.

Usted tendrá 180 días para hacer su queja con la MCHR. La MCHR está localizada en 6 St. Paul Street, Suite 900, Baltimore, Maryland 21202 (410-767-8600, o dentro de Maryland, 800-637-MCHR). Usted también puede visitar estas agencias, las cuales ejecutan las leyes de anti-discriminación en el país:

- Oficina de Derechos Humanos del Condado de Howard, 6751 Columbia Gateway Dr., 2nd Fl. Columbia, MD 21046 (410-313-6430; TDD 410-313- 6410). Horarios: Lunes a Viernes de 8 a.m. a 5 p.m.
- Comisión de Relaciones Humanas del Condado de Montgomery, 164 Rollins Ave., 2nd Fl, Rockville, MD 20852 (301-468-4260; TDD 301-458-4198). Horarios: Lunes a Viernes, 8:30 a.m. a 5 p.m.

➤ Comisión de Relaciones Humanas del Condado de Prince George, 1400 McCormick Drive, Suite 245, Largo, MD 20774 (301-883-6170; TDD 301-925-5167). Horarios: Lunes a Viernes, 8:30 a.m. a 5 p.m.

En Virginia usted también puede presentar su queja con el Concilio de Virginia en Derechos Humanos (VCHR). Nuevamente, si usted hace su queja basándose en las leyes federales mencionadas arriba, asegúrese que la agencia “comparta su queja” con la otra agencia del gobierno, la EEOC. De manera que usted no tenga que ir a ambas agencias.

Usted tendrá 180 días para hacer su queja con la VCHR. Que está localizada, 900 East Main Street, 4th Fl, Pocahontas Building, Richmond, Virginia 23219 (804-225-2292 o, dentro de Virginia, 800-633-5510).Usted también puede contactar estas agencias locales, la cual ejecutan leyes de anti-discriminación en el país:

- Oficina de Derechos Humanos de Arlington, 2100 Clarendon Blvd, Suite 400, Arlington, VA 22201 (703)- 228-3929. Horarios: lunes a viernes, 8 a.m. a 5 p.m.
- Oficina de Derechos Humanos de Alexandria, 421 King St., Suite 400, Alexandria, VA 22314 (703)-838-6390. Horarios: lunes a viernes, 8 a.m. a 5 p.m.
- Comisión de Derechos Humanos del Condado de Fairfax, 12000 Government Center Parkway, Suite 318, Fairfax, VA 22035 (703) 324-2953. Horarios: lunes a viernes de 8:30 a.m. a 5 p.m.
- Comisión de Derechos Humanos del Condado de Prince William , 15941 Donald Curtis Drive, Suite 125, Woodbridge, VA 22191 (703) 792-4680. Horarios: lunes a viernes, 8 a.m. a 5 p.m. (Hispano hablantes deben llamar de 9 a.m. a 3 p.m.).

B) Si usted trabaja para un empleador privado con menos de 15 empleados:

En el D.C., usted puede hacer su queja de discriminación con la Oficina de Derechos Humanos del D.C. (DCOHR) en 441 4th street NW, Suite 570 North, Washington, D.C. 20001 (202) 727-4559. Usted debe hacer su queja dentro de un año desde que ocurrió la discriminación. Si usted tiene una queja bajo la ley del D.C. pero no bajo la ley federal, usted puede hacer su queja sea en la DCOHR o elegir hacer uan demanda en la Corte Superior del D.C. La Corte Superior del D.C. puede ser confuso, y debe de ser hecho como un último recurso. Si usted decide hacer una demanda en la Corte, primero venga al Taller del Derecho del Trabajador. Los detalles están al final de éste documento.

En Maryland, usted puede hacer su queja con la EEOC o la MCHR. Usted podría hacer una demanda por despido injustificado en la corte. Este proceso puede ser confuso, pero si usted decide seguir este proceso, primero venga al Taller del Derecho del Trabajador. Los detalles están al final de éste documento.

En Virginia, si su empleador tiene de cinco a catorce empleados, usted puede hacer su queja de discriminación con el Concilio de Derechos Humanos de Virginia (VCHR) o la agencia local. Vea parte A para mayor información. Usted debe hacer su queja dentro de 180 días desde que ocurrió la discriminación.

C) Si usted es un empleado del sector público estatal o del D.C.

En D.C. usted puede hacer su queja sea como una administrativa o como una demanda en la Corte Superior del D.C., como un empleado privado. Para hacer una queja administrativa, contáctese con su agente de Igualdad de Oportunidad y Empleo (EEO) inmediatamente. Usted puede encontrar su agente del EEO mirando en el manual de empleados o preguntando a alguien en la oficina de recursos humanos. Usted debe hacer su queja dentro de los 180 días desde que ocurrió la discriminación. El consejero investigará su alegación de discriminación y emitirá un reporte dentro de 21 días. Después de este reporte, usted tiene 15 días para poder apelar a la Oficina de Derechos Humanos del D.C. (DCOHR). Después que la DCOHR tome una decisión, y si usted no se siente satisfecho, venga al Taller del Derecho del Trabajador, para orientarlo en los pasos a seguir con su caso. Los detalles están al final de éste documento

En Maryland, usted puede hacer su queja con la EEOC o la MCHR. Vea parte A por detalles. Usted también tiene la opción adicional de hacer su queja con el agente de la agencia de Igualdad de Oportunidad y Empleo (EEO). Cada agencia del gobierno tiene una persona específica designada para tal propósito. Usted tiene que hacer su queja dentro de los 30 días desde que ocurrió la discriminación o del día cuando usted descubrió la discriminación. Si usted no está de acuerdo con el resultado del agente del EEO, usted tendrá 10 días para apelar en la oficina EEO de autoridad nacional.

En Virginia, usted sólo podría hacer su queja con la EEOC en Washington, D.C. en 1801 L Street NW, Suite 100, (202) 419-0700. Usted debe hacer su queja dentro de los 180 días desde que ocurrió la discriminación.

D) Si usted trabaja para el gobierno federal:

Contáctese con su agente de Igualdad de Oportunidad y Empleo (EEO) inmediatamente. Usted puede encontrar su agente del EEO mirando en el manual de empleados o preguntando a alguien en la oficina de recursos humanos. Empleados del gobierno federal siguen un procedimiento especial con quejas de discriminación. Usted debe hacer su queja dentro de los 45 días desde que ocurrió la discriminación, pero este límite de tiempo puede ser extendido en ciertas circunstancias. Un consejero del EEO investigará su queja reuniéndose con usted y con los oficiales quienes lo discriminaron. Cuando el consejero haya terminado, el/ella le enviará una carta de “Aviso de Revisión Final.” Si usted no está satisfecho, usted tiene sólo 15 días para hacer una queja oficial. Después de hacer su queja oficial, venga al Taller del Derecho del Trabajador, para orientarlo en los pasos a seguir con su caso. Los detalles están al final de éste documento.

8. ¿Mi empleador puede legalmente despedirme o de alguna manera vengarse, si yo me quejo por discriminación?

No. Es ilegal que su empleador tome venganza en contra suya por hacer una queja de discriminación. Venganza ilegal incluye despedirle, degradándole, o dándole el peor trabajo por causa de su queja por discriminación. Si su empleador se venga contra usted, usted también puede presentar una queja administrativa y/o demandar basándose en eso.

Para más información sobre sus derecho a estar libre de discriminación en el trabajo, venga al Taller del Derecho del Trabajador los miércoles por la noche de 6:00 – 8:00 p.m. para asistencia legal gratuita por su reclamo de discriminación. El Taller se da en Bread for the City, 1525 Calle 7ma, N.W., entre las calles P y Q, cerca de la estación de Metro Howard University/Shaw en la línea verde. No necesita sacar una cita. Llame por favor al (202) 828-9675 por cualquier pregunta. Sí usted esta buscando un abogado, contáctese con el Programa de Referencia de Abogados de la Asociación de Abogados del D.C. al (202) 296-7845.

Este documento intenta proporcionar información exacta y general con respecto a derechos legales que se relacionan al empleo en Washington, D.C. Porque las leyes y los procedimientos cambian con frecuencia, el Centro de Justicia en el Trabajo del D.C. no asegura que la información en éste informe sea actual ni se responsabiliza de ningún uso al que se de. No dependa de esta información sin consultar con un abogado o la agencia apropiada acerca de sus derechos legales en su caso.

CENTRO DE JUSTICIA EN EL TRABAJO DEL D.C.
OFICINA PRINCIPAL : 727 15TH STREET, NW, SECOND FLOOR, WASHINGTON, D.C. 20005
TELÉFONO: 202.828.WORK FAX: 202.828-9190 www.dcejc.org justice@dcejc.org