

LA LEY DE TEXAS

¿Que dice la ley?

¿De que clases de discriminación me protege la ley?

¿Cómo proceso una queja legal?

¿Qué clases de compensación hay disponible?

¿Que dice la ley?

a. ¿Donde se encuentra la ley de Texas con respecto a la discriminación de empleo en base al sexo?

La ley de Texas que prohíbe la discriminación en base al sexo se encuentra en el Acto de Derechos Humanos en la Comisión de Texas. Conocido como el "TCHRA," y codificado en Tex. Labor Code § 21.001 et seq (West 2005).

b. ¿A quién se aplica el TCHRA?

El TCHRA se aplica a todas las empleadas y patrones en el estado de Texas.

c. ¿Que es ilegal debajo el TCHRA?

Debajo del TCHRA, su patrón comete un acto ilegal si no le emplea o rechaza emplearla, si la despide, o discrimina en contra de usted en cualquier manera que afecte su estado de empleo, salarios, términos, condiciones, o privilegios simplemente porque usted es una mujer.

d. ¿Qué es discriminación en base al sexo?

Cualquier práctica o póliza que trate a las mujeres desfavorablemente simplemente por ser mujer. Tales actos pueden ser hechos encubiertamente o abiertamente.

e. ¿Qué constituye discriminación en base al sexo bajo el TCHRA?

Debajo del TCHRA, cualquier acción tomada contra una mujer 'por' o 'en base' al sexo es considerada discriminación. El TCHRA también reconoce discriminación por el embarazo como forma de discriminación.

f. ¿Quien es un "empleado" bajo esta ley?

Un empleado es cualquier persona que esta empleada por un patrón (bajo el TCHRA), pero no incluye a funcionarios elegidos.

g. ¿Quién es un "patrón" bajo esta ley?

Un patrón con 15 o más empleados, por "20 o más semanas del calendario en el año civil actual o precedente." Las organizaciones de trabajo (tales como uniones) y las agencias de colocación también son considerados patrones bajo la ley del estado de Texas. Pero debe comprender que cualquier queja archivada bajo las leyes de Texas deben ser archivadas en contra de la compañía y no en contra de individuos.

Un patrón puede ser un funcionario elegido o una rama del estado o del gobierno local, aunque tenga menos de 15 empleados.

h. ¿Son mujeres una "clase protegida"?

Sí, las mujeres constituyen una "clase protegida", o un "grupo definido", debajo del TCHRA.

i. ¿Existe una ley federal sobre la discriminación en base al sexo?

Sí, usted puede ser protegida bajo varias leyes federales, incluyendo el Acto de Igualdad de Salario y el Título VII. El Título VII es una ley federal que prohíbe discriminación de empleo basado en la raza, el color, la religión, el sexo, o el origen nacional.

j. ¿Cómo se compara la ley del estado con la ley federal en términos de cobertura?

La ley de Texas y la ley federal proporcionan protecciones y remedios casi idénticos para las mujeres. En efecto, las cortes de Texas interpretan las leyes del estado en forma que implementen las pólizas federales.

Sin embargo, Texas no tiene su propia ley de la igualdad de salario. Por tal razón las demandas de la igualdad de salario deben ser archivadas bajo las leyes federales.

k. ¿Existen ocasiones en que mi patrón pueda tratar o afectar mujeres desfavorablemente debido a su sexo?

Si. La ley de Texas permite tales prácticas si su patrón comprueba que no viola ley ley intencionalmente o si la práctica esta justificada por necesidades del negocio. Su patrón debe demostrar que la decisión de tratar a mujeres diferente esta "razonablemente relacionada con el funcionamiento satisfactorio del trabajo" y que hay una "base factual" para creer que una mujer no podría realizar los deberes del trabajo con seguridad y eficacia.

l. ¿Qué debo demostrar para ganar mi caso?

Usted debe poder persuadir a la corte o al jurado que el género era un factor que motivo la práctica, la póliza, o la acción adversa por parte de su patrón.

m. ¿Qué podría mi patrón hacer para negar mis alegaciones, y cómo respondo a su negaciones?

Su patrón tendrá la oportunidad de producir la evidencia que la práctica se debe a una razón legal. Por ejemplo, que una mujer no podría completar el trabajo o que los hombres recibieron el mismo tratamiento.

Si su patrón no refuta su evidencia de discriminación, y si la corte o el jurado creen su evidencia, usted probablemente ganara el caso.

n. ¿Importa cuando ocurrió la discriminación?

Usted debe archivar una demanda con la Comisión en el plazo de 180 días desde que su patrón discrimino en contra de usted. Sin embargo, bajo ley federal, usted tiene 300 días para archivar una demanda con la EEOC.

o. ¿Qué opciones tengo si mi patrón de I tiene menos de 15 empleados?

Desafortunadamente, si su patrón tiene menos de 15 empleados sus opciones están limitadas bajo las leyes de Texas. El TCHRA hace una excepción para los empleados que trabajan para una rama del estado o del gobierno local si esa rama tiene menos de 15 empleados.

Otra opción es,

Dependiendo de las circunstancias de su caso, algunas cortes de Texas han escudriñado a las organizaciones donde la evidencia demuestra que una combinación del personal puede, en hecho, sumar a 15 o más empleados. La corte puede encontrar que dos o más entidades deben ser tratadas como una si tienen, a) operaciones correlacionadas, b) control centralizado, c) gerencia común, d) intereses propietarios comunes o control financiero.

¿De que clases de discriminación me protege la ley?

IGUALDAD DE SALARIO: Creo que me están pagando desfavorablemente en comparación a los hombres en mi trabajo simplemente porque soy una mujer.

IMPACTO DESFAVORABLE: Creo que las pólizas de mi empleador desventaja a las mujeres.

TRATAMIENTO DESFAVORABLE: Creo que mi empleador trata a las mujeres desfavorablemente.

ACOSO SEXUAL: Creo que me están acosando sexualmente.

DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE EMBARAZO: Creo que mi empleador me trata desfavorablemente porque estoy embarazada.

FALLO DE EMPLEO: Creo que no me dieron el puesto por el cual aplique porque soy una mujer.

FALLO DE ASCENSO: Creo que no me ascendieron porque soy una mujer.

DESPEDIDA DEL TRABAJO: Creo que me despidieron porque soy una mujer.

RETALIACIÓN: Creo que me despidieron porque presente una queja.

IGUALDAD DE SALARIO: *Creo que me están pagando desfavorablemente en comparación a los hombres en mi trabajo simplemente porque soy una mujer.*

a. ¿Puedo traer una demanda por discriminación de salario bajo la ley de Texas?

La mayoría de las mujeres en Texas traen sus demandas de igualdad de salario bajo ley federal. La Comisión de Trabajo remite automáticamente a EEOC. Por favor ver la sección de la ley federal para más información.

La ley de Texas es poco confusa. Sin embargo, usted podría traer una demanda de discriminación de pago debajo ley existente de Texas si usted puede comprobar que su patrón se prepuso discriminar contra mujeres pagándolas menos que a hombres (Similar a quejas bajo la ley federal). Usted debe consultar con un abogado para determinar si la demanda de igualdad de salario bajo la leyes del estado sería viable. La ley federal puede proporcionar simplemente una ruta más fácil y más acertada contra su patrón.

Actualmente, el Senado de Texas está considerando una versión similar a la ley federal (Proposición Número S.B. 74), que prohibiría la discriminación del salario en base de sexo.

IMPACTO DESFAVORABLE: *Creo que las pólizas de mi empleador desventaja a las mujeres.*

a. ¿Qué es impacto desfavorable?

Impacto desfavorable es algo que tiene un efecto discriminatorio contra una mujer, aunque probablemente las intenciones de discriminar nunca existieron.

b. ¿Qué es una póliza facialmente neutral?

Es una póliza la cual esta escrita o estructurada de una manera que no tiene apariencias de ser discriminatoria.

c. ¿Como identifico una póliza facialmente neutral?

Si te das cuenta que una póliza de tu empleador tiene un efecto desfavorable hacia las mujeres, es probable que tal póliza este en violación de la ley bajo el Titulo VII.

d. ¿Cuál es la diferencia entre impacto desfavorable y tratamiento desfavorable?

En casos de impacto desfavorable no siempre existe la intención de discriminar por razón del sexo. En casos de tratamiento desfavorable la discriminación es intencional y por razón del sexo.

e. ¿Creo que mi compañía tiene una póliza que me afecta desfavorablemente por ser mujer, como lo compruebo?

Necesitas comprobar que:

- 1) Que tu empleador utiliza una póliza de empleo que tiene un impacto desfavorable hacia las mujeres,
- 2) Tu empleador no puede demostrar que la póliza esta relacionada con el trabajo y es necesaria para desempeñar las metas de la compañía,
- 3) Tú puedes comprobar que existen métodos alternativos para lograr las metas sin efecto desfavorable hacia las mujeres.

Una queja de impacto desfavorable se puede comprobar o defender con evidencia estadística. Esta debe demostrar una discriminación significativamente y repetitiva.

f. ¿Existen circunstancias en que la ley le permite a mi empleador tener pólizas que me afecten desfavorablemente por ser mujer?

Si. En casos de pólizas facialmente discriminatorias hacia la mujer, la ley permite que tal póliza se efectuó siempre y cuando la póliza este substancialmente relacionada con el trabajo y es vitalmente necesaria para desempeñar las metas de la compañía, de tal manera que la compañía no puede existir sin la póliza. En casos de pólizas facialmente neutral y desfavorables hacia la mujer, la ley permite que tal póliza se efectuó siempre y cuando sea

necesaria para desempeñar las metas de la compañía, de tal manera que la compañía será impactada severamente con una póliza diferente. Las cortes no declararan que tu empleador esta en violación de la ley si puede demostrar tales justificaciones.

g. ¿Que podría hacer mi empleador para defenderse de las alegaciones, y como respondo a los argumentos que presenta en su defensa?

Tu empleador puede defenderse de tu queja demostrando que su póliza esta substancialmente relacionada con la ocupación (*ver pregunta f*). Después tu deberás demostrar que la póliza no esta relacionada con el trabajo y no es necesaria para desempeñar las metas de la compañía, o que existen métodos alternativos para lograr las metas sin efecto desfavorable hacia las mujeres.

TRATAMIENTO DESFAVORABLE: *Creo que mi empleador trata a las mujeres desfavorablemente.*

a. ¿Qué es tratamiento desfavorable?

Una persona es víctima de tratamiento desfavorable bajo el Título VII si el empleador discrimina hacia esa persona porque es una mujer.

b. ¿Qué tipos de queja puedo presentar por tratamiento desfavorable?

Cualquier queja relacionada a tratamiento discriminatorio por el hecho de ser mujer. Las quejas más comunes en el contexto de empleo son:

- i. Acoso sexual
- ii. Discriminación pro motivos de embarazo
- iii. Fallo de empleo
- iv. Fallo de ascenso
- v. Despedida del trabajo
- vi. Retaliación

c. Creo que una póliza me afecta adversamente, ¿que elementos básicos necesito demostrar para procesar una queja legal?

Los elementos básicos son:

1. Que perteneces a una clase protegida (Que eres una mujer);
2. Que calificas para la posición en disputa;
3. Que fuiste víctima de una decisión adversa; y
4. Que hombres en tu situación fueron tratados mas favorablemente

d. ¿Que podría hacer mi empleador para negar las acusaciones, y como respondo?

Tu empleador puede defenderse si presenta evidencia demostrando que el tratamiento desfavorable hacia ti no fue por el hecho de que eres una mujer, sino que el tratamiento desfavorable fue debido a una decisión de negocio legítima. La empleada alegando discriminación por ser mujer debe responder con evidencia demostrando que la razón presentada por el empleador es simplemente una excusa, o que lo más probable es que el hecho de ser mujer fue un factor determinante en el tratamiento discriminatorio.

e. ¿Qué sucede si mi empleador no presenta razones legítimas por tratarme desfavorablemente, y yo presento evidencia demostrando que mi empleador tomo tal decisión por razones discriminatorias?

El hecho de que un empleador no presente razones de negocio legítimas no quiere decir que la empleada automáticamente ganara la queja, porque la decisión final esta en manos de la corte. Pero la evidencia presentada por la empleada demostrando discriminación puede ser suficiente para permitir que la corte tome una decisión favorable para la empleada.

ACOSO SEXUAL: *Creo que me están acosando sexualmente.*

a. ¿Pienso que me están acosando sexualmente en el trabajo, cómo lo compruebo?

Los requerimientos que usted necesita demostrar son para una queja “quid pro quo” son:

- 1) que fue hostigada a través de avances sexual o solicitudes de favores sexuales;
- 2) que el hostigamiento fue basado en sexo;
- 3) que su sumisión a los avances eran necesarios para la recepción de ventajas en el trabajo y que el rechazo de los avances resultarían en decisiones adversas contra usted; y
- 4) que los avances fueron hecho por una persona con autoridad sobre usted.

Usted debe comprobar todos éstos requerimientos para avanzar su demanda.

Los requerimientos para una demanda de “ambiente hostil” en el trabajo son:

- 1) que usted fue sujeta a hostigamiento sexual;
- 2) que el hostigamiento fue en base a su sexo;
- 3) que el hostigamiento afecto un término, una condición, o un privilegio de empleo; y
- 4) que su patrón sabía o debió haber sabido del hostigamiento y no tomo acción para remediar la situacion.

Usted debe comprobar todos los elementos para avanzar su demanda.

b. ¿Qué es el hostigamiento sexual "Quid pro quo"?

Quid pro quo significa literalmente "algo por algo." Quid pro quo ocurre cuando un supervisor exige acciones de un empleado que obliga a un empleado decidir entre aceptar los avances sexuales o perder su trabajo, perder beneficios en el trabajo o promociones, o perder otros beneficios tangibles del trabajo.

c. ¿Qué es el hostigamiento sexual "ambiente hostil"?

Ocurre cuando se infunde intimidación, irrisión, e insulto que es suficientemente severo y perverso para crear un ambiente incómodo o abusivo. La conducta debe ser suficientemente severa para crear un ambiente que una persona razonable consideraría hostil.

d. ¿Cómo demuestro que la conducta afectó mi capacidad en el trabajo?

Si su comportamiento ha cambiado perceptiblemente, si usted ha buscado ayuda consejera, o usted ha estado ausente del trabajo debido al hostigamiento, usted puede demostrar que su capacidad en el trabajo fue afectada.

e. ¿Cómo demuestre que mi patrón sabía lo qué sucedía?

¡Mantenga expedientes! Observe las fechas de el hostigamiento, el lenguaje utilizado, y pregúntele a otras mujeres si han experimentado el mismo tratamiento. Percidamente archive una queja a través de los canales apropiados en su trabajo, y si no se existen,

documente incidentes de hostigamiento y vaya a su supervisor o su jefe si usted siente que el hostigamiento es severo. La mayor cantidad de documentación que usted tenga, mejor.

f. ¿Puedo archivar una demanda contra mi supervisor bajo el TCHRA?

Sí. La ley esta diseñada para asegurarse que las mujeres que han sido víctimas de hostigamiento sexual puedan traer una demanda contra sus patrones por el hostigamiento, sea por parte de su supervisor o compañero de trabajo.

g. Presente una queja a mi patrón y él no actuó apropiadamente ¿Puedo archivar una demanda?

Si su patrón no tomo acción apropiada al enterarse de su hostigamiento o si el hostigamiento continúo o empeoro después de que su patrón tomo acción para remediar la situacion después de que usted notificó a su patrón, usted todavía puede ser elegible para archivar una demanda.

h. ¿Qué sucede si mi hostigador también es una mujer?

En Texas, si el acoso es de parte de un miembro del mismo sexo, usted puede traer una demanda de hostigamiento sexual.

i. ¿Es un incidente de hostigamiento sexual suficiente para una demanda?

Un incidente es raramente suficiente para una demanda. Una corte en Texas indico un ambiente 'hostil' o 'abusivo' solo puede ser determinado en base a todas las circunstancias; incluyendo la frecuencia de la conducta; su severidad; la humillación; y si interfiere con el funcionamiento de trabajo de un empleado.”

j. ¿Puedo obtener daños emocionales?

Daños emocionales han sido concedidos. Consulte a su abogado o a la comisión para más información.

k. ¿Qué podría hacer mi patrón para negar mis alegaciones, y cómo respondo?

Su patrón puede utilizar una defensa afirmativa. La defensa tiene dos puntos, debe probar que:

- (1) el patrón actuó cuidadosamente y razonablemente para prevenir o corregir cualquier hostigamiento sexual, y
- (2) el empleado no se aprovecho de remedios preventivos ofrecidos por el patrón.

DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE EMBARAZO: *Creo que mi empleador me trata desfavorablemente porque estoy embarazada.*

a. ¿Qué es discriminación por motivos de embarazo?

El TCHRA cubre la discriminación por motivos de embarazo. Discriminación por motivos de embarazo sucede cuando su estado de empleo o beneficios son tratados desigual en comparación a compañeros de trabajo con inhabilidades similares.

b. ¿Pienso que me están tratando diferentemente debido a mi embarazo, cómo lo pruebo?

Si usted fue despedida, usted debe poder probar que:

- (1) usted es una miembro de una clase protegida;
- (2) calificaba para el trabajo por el cual fue despedida;
- (3) la despidieron; y
- (4) el patrón llenó la posición con una persona no embarazada.

c. ¿Acabo de enterarme que estoy embarazado, debo decirle a mi patrón?

Aunque no es necesario el informe a su patrón, lo puede hacer si así desea. Lo mas pronto que le informe a su patrón, lo más pronto y oportunidad que su patrón tendrá para acomodarle.

d. ¿Puede mi patrón me despedirme porque puedo estoy embarazada?

No. Usted no puede ser despedida por razón de su embarazo.

e. ¿Puedo Pedirle a mi patrón que haga comodidades por causa de mi embarazo?

Sí. Si otros empleados reciben comodidades por razones de invalidez física o mental, usted tiene derecho al mismo tratamiento.

f. ¿Cómo pruebo que necesito una comodidad especial?

Puede ser provechoso tener una nota del doctor que detalle sus requisitos. Puesto a que su embarazo se trata como una inhabilidad física, usted puede utilizar beneficios para personas con inhabilidades físicas para recibir las comodidades que necesarias.

g. ¿Qué cantidad de tiempo puedo tomar tiempo libre debido a embarazo?

Esto todavía no esta regulado por la ley de Texas. Pero el acto federal permite hasta 12 semanas libres después del nacimiento de su niño si su patrón tiene 50 empleados o si usted tiene más de un año de empleo con una compañía.

h. ¿Qué le sucede a mi trabajo mientras que estoy en vacaciones por mi embarazo?

Esto variará de entre las compañías y sus diferentes pólizas.

i. ¿Puede mi patrón negarme vacaciones por motivos de embarazo?

No. Debajo de la ley federal usted puede tomar hasta 12 semanas de vacaciones después del nacimiento de su niño si su patrón tiene 50 o más empleados o usted ha estado empleada por la compañía por un año. Si su compañía no llena éstos requisitos, pero tiene una póliza que les permite vacaciones a personas con otras inhabilidades, la compañía debe otorgarle las mismas comodidades según les ofrece a otros empleados en condiciones similares.

j. He fallado muchos días de trabajo debido a los chequeos prenatales o complicaciones relacionadas con el embarazo, ¿puede mi patrón despedirme por esto?

Si su patrón le ofrece flexibilidad a personas con otras inhabilidades físicas, entonces usted tiene derecho ha ser tratada con la misma flexibilidad por razones del embarazo.

k. ¿Mi patrón esta obligado a pagarme mientras estoy en vacaciones por mi embarazo?

No. Siempre y cuando su patrón trate a personas (hombres) con otras inhabilidades físicas en manera similar.

l. ¿Puede un patrón rechazar de emplearme porque estoy embarazada?

No. Sin embargo, un patrón puede decidir no emplearla por razones no basadas en su sexo u otros factores discriminatorios (edad, raza, etc.)

m. ¿Puede mi patrón evitar que trabaje mientras estoy embarazada o requerir que tome cierta cantidad de vacación?

La ley de Texas ha sostenido que las empleadas pueden ser requeridas a que tomen vacaciones, o que sean transferidas a otras secciones del trabajo si existe una necesidad de negocio que evite que una mujer embarazada sea capaz de realizar completamente sus deberes o de poner su salud o la salud y la seguridad de otros en el riesgo.

n. ¿el seguro médico de mi patrón debe de cubrir los costos médicos relacionados a mi embarazo?

Si su compañía le ofrece ventajas de seguro, el seguro debe cubrir los costos para embarazo y condiciones relacionadas, excepto abortos.

o. Apenas he vuelto de vacaciones de maternidad y necesito tomar descansos para darle leche a mi hijo, pero mi supervisor no permitirá que tome más de 2 descansos al día. ¿Puedo archivar una demanda?

Actualmente, no hay ley requiriendo que un negocio proporcione las comodidades necesarias para darle leche a su hijo.

p. ¿Puede mi patrón tratarme diferentemente porque soy soltera y embarazada?

Generalmente su patrón no puede tratarle diferentemente, pero no existen leyes estatales que le proteja directamente. Por favor consulte con un abogado para más detalles.

q. Estaba embarazada pero tuve un aborto, ahora necesito tiempo libre para recuperarme, ¿me cubre la ley?

El aborto no esta cubierto por las leyes de discriminación de Texas, a menos que la vida de la madre este en peligro. Pero pregúntele a su doctor para enterarse si usted califica por ciertos beneficios.

r. ¿Qué podría mi patrón hacer para negar mis alegaciones, y cómo respondo?

Un patrón puede intentar comprobar que su embarazo esta directamente relacionado a su inhabilidad en completar los requisitos del negocio. Es decir, el tratamiento diverso debe estar razonablemente relacionado con el completar las metas del negocio y no existe manera alternativa que impacte menos a mujeres embarazadas.

FALLO DE EMPLEO: *Creo que no me dieron el puesto por el cual aplique porque soy una mujer.*

a. Pienso que no me emplearon porque soy una mujer, ¿cómo me lo compruebo?

Usted debe demostrar los que:

- 1) es un miembro de una clase protegida (una mujer);
- 2) solicitó y calificaba para el trabajo cuyo el patrón buscaba aspirantes;
- 3) el patrón rechazó otorgarle el trabajo a pesar de sus calificaciones; y
- 4) después de su rechazamiento, la posición se mantuvo abierta y el patrón continuó buscando aspirantes con calificaciones similares a la suya.

b. El entrevistador me hizo algunas preguntas muy personales. ¿Es eso legal?

La práctica básica que la mayoría de los patrones siguen es solamente hacer preguntas relacionadas con las habilidades y los requisitos del trabajo. Un patrón que haga preguntas personales aumenta el riesgo que sea demandado por prácticas que empleo discriminatorias.

c. El entrevistador indicó que sus clientes preferirían ver a un hombre hacer este trabajo en vez de una mujer. ¿Es esta una razón legal para no emplearme?

Al menos que el ser masculino sea esencial para completar el trabajo, su sexo no puede ser utilizado para negarle empleo.

d. ¿Como compruebo que no recibí el trabajo debido a mi sexo?

Las cortes de Texas han escudriñado prácticas comunes discriminatorias. Historiales que demuestren que una compañía no suele a emplear mujeres pueden ser utilizados contra tal compañía.

e. ¿Qué podría mi patrón para negar mis alegaciones, y cómo respondo?

El patrón tendrá la oportunidad de producir evidencia que rechazó emplearle por una razón legal. Si el patrón no refuta su evidencia de discriminación, y si la corte o el jurado creen en su evidencia, usted podría ganar el caso.

Por otra parte, si el patrón ofrece evidencia demostrando que él rechazó emplearle por una razón legal, no discriminatoria, usted tendrá que persuadir la corte sobre sus alegaciones. En última instancia, usted debe demostrar su sexo fue un factor que motivó la decisión de no emplearla- sin importar que otros factores hayan motivado la decisión.

FALLO DE ASCENSO: *Creo que no me ascendieron porque soy una mujer.*

a. ¿Pienso que no me ascendieron por ser una mujer, cómo la compruebo?

Usted debe demostrar que:

- 1) usted es miembro de un grupo protegido, (mujer);
- 2) usted solicitó una posición por la cual calificaba;
- 3) usted fue rechazada;
- 4) después que le rechazaron, su patrón le dio la posición a un hombre o continuó buscando Aspirantes masculinos con calificaciones a las de usted.

b. ¿Como demuestro que intente obtener la promoción y que calificaba?

La ley de Texas requiere que usted haya aplicado por la posición, y que sus calificaciones eran las requeridas por su patrón para la posición.

c. ¿Qué podría hacer mi patrón para negar mis alegaciones, y cómo respondo?

Su patrón tendrá la oportunidad de producir evidencia que rechazó darle el ascenso por una razón legal. Si su patrón no refuta su evidencia de discriminación, y si la corte o el jurado creen en su evidencia, usted podría ganar el caso.

Por otra parte, si su patrón ofrece evidencia demostrando que él rechazó ascenderla por una razón legal, no discriminatoria, usted tendrá que persuadir la corte sobre sus alegaciones. En última instancia, usted debe demostrar su sexo fue un factor que motivó la decisión de no otorgarle el ascenso.

DESPEDIDA DEL TRABAJO: *Creo que me despidieron porque soy una mujer.*

a. Pienso que me despidieron porque soy una mujer, ¿cómo lo pruebo él?

Usted necesita demostrar que:

- 1) usted es miembro de una clase protegida (una mujer);
- 2) usted estaba calificada para su posición;
- 3) usted fue despedida; y
- 4) usted fue substituida por un hombre.

b. ¿Son las mujeres una "clase protegida"?

Sí, las mujeres son una clase explícitamente "protegida" bajo el TCHRA.

c. Acabo de recibir una advertencia sospechosa de mi patrón, ¿Qué debo hacer?

Una cosa que usted puede hacer es documentar todo. Usted debe comenzar a recopilar la información: clarifique la advertencia, asegúrese que su patrón haya seguido la póliza de su compañía, hable con compañeros de trabajo para ver si tienen consejos, y considere cualquier posibilidad de que la advertencia tenga algo que ver con su sexo.

d. ¿Qué puede hacer para proteger cualquier derecho legal antes de dejar mi trabajo?

Usted debe guardar documentación que establezca la fecha y la hora de cualquier interacción con su patrón. Las fechas y los tiempos podrían ser muy relevantes si usted decide archivar una demanda de discriminación por el sexo, debido a que las demandas solo son validas si se traen dentro de cierto tiempo. Usted también debe intentar de recopilar cualquier documento relevante al que usted tenga acceso, por ejemplo; la carta de empleo, la carta de despedida, cualquier documento personal, y cualesquier manual de empleado o manual de póliza. Todos estos documentos podrían ser de gran ayuda para su demanda.

e. Mi patrón requiere que firme un documento antes de despedirme, ¿es eso legal?

No es ilegal, pero la corte le dará poco credibilidad a tal documento. Pero sepa que usted está tomando un riesgo al firmar cualquier documento. Si usted tiene cualesquier duda, no firme ningún documento. Consulte con un abogado antes de firmar cualquier documento.

f. Qué podría mi patrón hacer para negar mis alegaciones, y ¿cómo respondo a sus negaciones?

Su patrón tendrá la oportunidad de producir evidencia que la despidió por una razón legal. Si su patrón no refuta su evidencia de discriminación, y si la corte o el jurado creen en su evidencia, usted podría ganar el caso.

Por otra parte, si su patrón ofrece evidencia demostrando que la despido por una razón legal, no discriminatoria, usted tendrá que persuadir la corte sobre sus alegaciones.

En última instancia, usted debe demostrar su sexo fue un factor que motivó la decisión de no otorgarle el ascenso.

Sin embargo, si su patrón demuestra que usted iba a ser despedida, descontando las motivaciones del sexo, los remedios disponibles para usted podrían ser limitados.

RETALIACION: *Creo que me despidieron porque presente una queja.*

a. ¿Cómo compruebo una queja de retaliación?

Usted debe demostrar que:

- 1) participado en conducta legalmente "protegida;"
- 2) el patrón tomó una "acción adversa" contra usted; y
- 3) existe una conexión entre su conducta protegida y la "acción adversa."

b. ¿Por que razones me pueden despedir?

Su patrón puede despedirla sin razón si usted es una empleada "at will."

Sin embargo, usted no puede ser despedida si;

- (1) el patrón se este vengando contra usted por haber divulgado discriminación sexual, o
- (2) si usted rechazó participar en actividad ilegal.

c. ¿Qué es "conducta protegida"?

"Conducta protegida" incluye:

- (1) oponiéndose a discriminación por parte de su patrón,
- (2) archivando una queja de discriminación, o
- (3) participando en una investigación contra su patrón por prácticas discriminatorias.

d. Si divulgo/reporto conducta que me pareció discriminación por el sexo, pero es determinado que no era conducta discriminatoria, ¿Estoy protegida?

Normalmente si. Las cortes requieren que haya hecho el reporte en buena fe. En otras palabras, que la conducta que reporto le hubiese parecido conducta discriminatoria a otra persona en su lugar.

e. ¿Cómo demuestro que mi reporte condujo a una decisión adversa contra mí?

Por lo mínimo, usted debe demostrar que:

- 1) su patrón sabía de su reporte ("conducta protegida") y
- 2) su patrón tomó una "acción adversa" contra usted después de su reporte.

f. ¿Que conductas por parte de mi patrón pueden ser consideradas "adversas"?

El negar otorgarle vacaciones, despedirla, no ascenderla o descenderla de su posición pueden ser consideradas acciones adversas en contra de usted. El factor determinativo es que la decisión le afecte los términos de su empleo en una forma negativa. Las advertencias escritas o evaluaciones pobres normalmente no son suficiente para calificar como decisiones adversas.

g. ¿Necesito demostrar que mi patrón sabía sobre mi "conducta protegida"?

Sí, usted debe demostrar que su patrón sabía sobre su "conducta protegida" antes de tomar una "acción adversa" contra usted.

h. Recibí una advertencia de mi patrón, y sospecho que pronto me despedirá ¿Qué debo hacer?

El mejor consejo es que comience a archivar todos los documentos que podrían ayudarle a demostrar que su patrón tomó una decisión adversa contra usted por razón de su acción protegida. Por favor refiérase a la pregunta c y d en la sección despedida de trabajo.

i. ¿Qué podría hacer mi patrón para negar mis alegaciones, y cómo respondo?

Su patrón tendrá la oportunidad de producir evidencia que la despidió por una razón legal. Si su patrón no refuta su evidencia de discriminación, y si la corte o el jurado creen en su evidencia, usted podría ganar el caso.

Por otra parte, si su patrón ofrece evidencia demostrando que la despidió por una razón legal, no discriminatoria, usted tendrá que persuadir la corte sobre sus alegaciones.

En última instancia, usted debe demostrar fue despedida por haber participado en conducta protegida (reportaje de discriminación).

¿Cómo proceso una queja legal?

a. ¿Cómo archivo una demanda con la Comisión de Obreros de Texas?

Su primer será contactar a la Comisión para completar un cuestionario. El Cuestionario le pedirá información básica para investigar su queja como: la fecha del incidente, el tiempo de empleo, su posición, y los detalles sobre acción discriminatoria de empleo. La Comisión necesita esta información para conducir una investigación cuidadosa. Un trabajador la Comisión le asistirá si es necesario.

b. ¿Cómo contacto la Comisión?

Usted puede entrar en contacto con la Comisión por el teléfono, o por correo.

Dirección: 6330 Highway 290 East, Suite 250, in Austin, Texas.

Teléfono: 1-888-452-4778

Internet: www.welcome.to/tchr.

c. ¿Contra quién puedo archivar una demanda?

Usted puede archivar una queja de discriminación por el sexo contra su patrón (compañía) pero no directamente contra individuos (el supervisor o compañeros de empleo).

d. ¿Cuánto tiempo dura el proceso?

Varía de caso en caso. Si usted es afortunada, su caso puede durar solamente algunos meses. Pero, no es infrecuente que un caso dure varios años.

e. ¿Necesito a abogado?

Usted no necesita a abogado archivar una queja con la Comisión. Un abogado puede ser de ayuda, pero también puede ser costoso.

f. ¿Donde encuentro a un abogado?

Usted puede poder encontrar a un abogado en (entre otras opciones):

Por el teléfono: 1-800-9TEXBAR, disponible de lunes a viernes de 8 a.m. a 5:30 p.m.

g. ¿Qué sucede cuando la Comisión concluye su investigación?

La Comisión hace una determinación formal en la que decide si su patrón discrimino en base al sexo en su contra. En caso de que la Comisión determine que hubo discriminación, la comisión tomara acción contra su empleador. Usted puede participar en tal acción en contra de su empleador. En caso de que la comisión decida que su empleador no discrimino en contra de usted, usted puede apelar la decisión o decidir en continuar con una demanda en contra de su empleador independiente.

Recuerde que es mandatorio que procese su queja a través de la comisión antes de tomar cualquier otra acción legal.

h. ¿Puedo también archivar una queja bajo la ley federal?

Sí, usted puede archivar una demanda bajo la ley de Texas y bajo la ley federal. Usted también puede archivar las dos quejas simultáneamente. No existen ventajas o desventajas en archivar quejas estatales o federales. Pero la mejor practica seria consultar con un abogado.

¿Qué clases de compensación hay disponible?

a. ¿Que compensación puedo obtener si compruebo mi demanda discriminación?

La corte puede ordenar a que su empleador cambie sus practicas discriminatorias, que le otorgue una posición o devuelva su posición en el trabajo, que le otorgada daños monetarios, que le pague gastos de corte y otras opciones. La decisión de la corte puede variar de acuerdo a las circunstancias en cada caso.

b. ¿Existen límites a la cantidad de daños monetarios que puedo coleccionar?

En Texas, como bajo la ley federal, los limites de danos monetarios son:

- (1) \$50.000 de patrones con 100 empleados o menos;
- (2) \$100.000 de patrones con 101 a 200 empleados;
- (3) \$200.000 de patrones con 201 a 500 empleados; y
- (4) \$300.000 de patrones con 501 empleados y mas.

c. ¿Tengo derecho a pagos retroactivos?

Dependiendo de las circunstancias, usted puede ser otorgada pagos retroactivos, por hasta dos años antes de la fecha de su queja original a la Comisión. La compensación será calculada y otorgada en manera justa para usted y el empleador.

d. ¿Tengo derecho a pagos por adelantado?

La corte tiene el poder de otorgarle danos monetarios que usted haya podido perder por razones de la discriminación por el sexo. Si la discriminación le ha afectado su habilidad de obtener compensación en alguna forma (por atrasos, danos mentales, etc.), usted puede ser otorgada compensación para nivelar sus perdidas.

e. ¿Puedo obtener mi trabajo de regreso?

Si, la corte puede regresarle su posición si la corte decide que tal decisión es razonable y si usted así desea.

f. ¿Puedo recibir los gastos de abogado?

La corte puede, en su discreción, puede concederle honorarios de abogado y otros gastos de corte razonables.

g. ¿Éste será el resultado final?

Depende. Usted o su empleador pueden apelar cualquier decisión de la corte a una corte superior. La mejor practica seria esperar y ver si su empleador decide apelar la decisión. Si nadie apela, la decisión será final.

ORDENANZAS LOCALES:

¿TIENE MI CIUDAD SUS PROPIAS LEYES DE DISCRIMINACIÓN POR EL SEXO?

Si usted trabaja en Austin, Texas, sí. El departamento de los recursos humanos de Austin aplica las leyes locales de Austin a todos los patrones dentro de los límites de la ciudad.

a. ¿Cuáles son las diferencias entre la ley local de Austin y la ley del estado?

Una diferencia importante es que la ley de Austin protege a personas en base a su orientación sexual.

b. ¿Como archivar una demanda local?

Para archivar una queja de discriminación contra su patrón en Austin usted debe contactar las oficinas de Empleo Justo a través del teléfono 512-974-3251 o 1-800-526-9159 para hablar directamente con un investigador.

La oficina pedirá que usted termine un cuestionario antes o durante la reunión inicial con un investigador. El investigador repasará los incidentes de su queja, podría llamar testigos, y podría visitar su lugar de empleo para recopilar más información.

Diez días después de que usted archive su queja, la oficina notificará a su patrón, y el tendrá 15 días para responder a las alegaciones.

c. ¿Cuáles son los remedios bajo la ley local?

La Comisión primero procurará para negociar un remedio con su patrón. Si su patrón rechaza corregir la situación dentro de 30 días, la Comisión declarará una "falta de conciliar." En ese caso, la Comisión le referirá a la EEOC (si sus alegaciones se basan en federal la ley), o al departamento jurídico de Austin, que podría archivar su caso en la corte municipal de Austin.