

¿Lo han discriminado o tomado represalias en su contra en el trabajo? ¡Conozca sus derechos!



Información para trabajadores en Texas

Estos derechos se aplican a todos los trabajadores, independientemente de su estatus migratorio.

Mi empleador me discriminó. ¿Tengo un reclamo? Depende de por qué su empleador lo discriminó.

En Texas:

- Es ilegal que un empleador con al menos 15 empleados discrimine (trate a los empleados o solicitantes de manera diferente) en función de la **raza, el color, el sexo** (incluida la discriminación por embarazo y la [discriminación basada en LGBTQ](#)), la **edad, una discapacidad mental o física, la religión, el origen nacional o la información genética**.
 - Ningún empleador, incluso uno con menos de quince empleados, puede discriminar por motivos de raza. Los empleadores que tienen al menos 4 empleados no pueden discriminar debido a su origen nacional.
 - En Texas, a partir del 9/1/2021, todos los empleados están protegidos contra el **acoso sexual**, independientemente del tamaño del empleador. Para obtener más información, vaya [aquí](#).
 - Los empleados de empleadores más pequeños pueden tener otros reclamos. Hable con un abogado para más información.

- Es ilegal que los empleadores con al menos 4 empleados discriminen debido al estado de **ciudadanía** (por ejemplo, preferir a los trabajadores de un cierto estado migratorio o discriminar a las personas que no son ciudadanos estadounidenses). La misma ley prohíbe la discriminación durante el proceso de contratación (como exigir más documentos para las personas que parecen "extranjeras"). Para obtener más información, [vaya aquí](#). Para obtener información sobre cómo se aplican estos derechos a los beneficiarios de DACA, [vaya aquí](#) (inglés) o [aquí](#) (español).

- Ciertos tipos de discriminación contra **los veteranos** están prohibidos para los empleadores de todos los tamaños. Para obtener más información e información sobre cómo presentar un reclamo, [vaya aquí](#).

- También es generalmente ilegal que los empleadores **tomen represalias** en contra de los trabajadores que se quejan de sus derechos o intentan actuar en grupos en el trabajo. Para obtener más información, consulte a continuación.

Hay otras leyes que prohíben la discriminación, pero estos tipos de discriminación son los más comunes. Para obtener asesoramiento sobre su situación específica, comuníquese con un abogado (consulte a continuación).

¿Es ilegal todo tipo de discriminación? La discriminación solo es ilegal si se basa en una categoría protegida que usted no puede cambiar (como las anteriores). Por lo general, no es ilegal que un empleador privado de Texas tenga sus empleadores favoritos, administre mal, contrate o promueva a familiares o amigos, o que sea grosero o poco profesional, siempre y cuando el comportamiento no se deba a algo como una de las categorías enumeradas anteriormente u otra categoría protegida.

¿Qué tipo de acciones pueden ser discriminatorias? Ejemplos de discriminación incluyen:

- tratar a los trabajadores de manera diferente en la contratación, el despido y la promoción
- pagar a los trabajadores de manera diferente (o darles diferentes beneficios) por el mismo o similar trabajo
- dar a los trabajadores diferentes términos y condiciones de trabajo (como mejor o peor trabajo)
- hacer cumplir una regla que supuestamente se aplica a todos los trabajadores, pero perjudica a un grupo de trabajadores más que a otros (por ejemplo, una regla de hablar solo en inglés)
- permitir el acoso de trabajadores basado en una categoría protegida (como sexo o raza) por parte de gerentes, compañeros de trabajo, clientes, proveedores o contratistas

¿Puede mi empleador discriminarme debido a mi acento o exigirme que hable solo inglés en el trabajo? Por lo general, no, asumiendo (en Texas) que su empleador tenía al menos 4 empleados. Las reglas "solo en inglés" y la discriminación basada en el acento o el dominio del inglés de alguien a menudo se consideran tipos de discriminación ilegal por origen *nacional*. En general, "origen nacional" significa el país del que usted o sus antepasados vinieron (o el país del que su empleador cree que usted o sus antepasados vinieron).

Mi empleador me discriminó debido a mi embarazo. ¿Es esto ilegal? Sí, esta es una forma de discriminación sexual. En Texas, la ley prohíbe a los empleadores con al menos 15 empleados tratar a un solicitante de empleo o empleado peor debido al embarazo, el parto o una afección médica relacionada con el embarazo o el parto.

Fui acosada sexualmente. ¿Es eso ilegal? Este es otro tipo de discriminación sexual. En

Texas, a partir del 9/1/21, todos los empleadores, independientemente de su tamaño, están cubiertos por las leyes de acoso sexual. Las leyes federales y de Texas prohíben el acoso sexual (comportamiento o acciones no deseadas, insinuaciones sexuales, solicitudes de favores sexuales, acoso basado en LGBTQ, comentarios sexistas y otras conductas sexuales). Para que sea ilegal, el acoso tiene que ocurrir a menudo, ser severo o causar un cambio negativo en su estado de empleo (como perder su trabajo). Para obtener más información, vaya [aquí](#).

¿El acoso por otras razones también es ilegal? Sí, el acoso basado en otras categorías protegidas (raza, color, edad, discapacidad mental o física, religión, origen nacional o información genética) también puede ser ilegal según las leyes contra la discriminación en el lugar de trabajo. Al igual que con el acoso sexual, para ser ilegal, el acoso tiene que ocurrir a menudo, ser severo o causar un cambio negativo en su estado de empleo.

¿Es ilegal que un empleador me discrimine debido a mi orientación sexual, o porque soy transgénero o no conforme con el género? Sí, siempre y cuando su empleador esté cubierto por las leyes contra la discriminación sexual. Haga clic [aquí](#) para obtener más información.

Si he sido discriminado o acosado, ¿qué puedo hacer para proteger mis derechos?

- ✓ **Documente la discriminación o el acoso.** Mantenga un diario donde escriba el "quién, qué, cuándo, dónde" de cualquier incidente y quién los presencié. Guarde cualquier documento relacionado con la discriminación o el acoso (como textos, fotos y comunicaciones entre usted y el empleador o compañeros de trabajo). Dígale a un compañero de trabajo o amigo que confía en lo que está pasando. Estos pasos pueden ponerlo en una mejor posición si presenta un reclamo legal más adelante.
- ✓ **Reporte cualquier acoso a su empleador.** Revise la política contra el acoso de su empleador y sígala para denunciar cualquier acoso lo antes posible. Si no hay una política, informe a su supervisor o (si su supervisor es el acosador) a alguien más alto. Guarde la documentación de sus informes e informe por escrito si puede (aunque eso no es obligatorio) para que pueda demostrar más tarde que realizó el informe. Si se queja en persona, trate de traer un testigo.
- ✓ A menudo es una buena idea tratar de llegar a una resolución con su empleador, pero si su empleador no actúa rápidamente para detener la discriminación o el acoso, el siguiente paso es presentar una **queja externa por escrito**. Hay **plazos** para presentar una queja (ver más abajo). No es necesario que tenga un abogado para presentar una queja por discriminación, pero puede comunicarse con un abogado para obtener asesoramiento o tratar de obtener representación.

¿Cómo presento una queja por discriminación y cuáles son los plazos?

*Nota: el caso de cada persona es diferente, y si decide dar este paso, debe comunicarse con un abogado para obtener asesoramiento para confirmar qué fecha límite se aplica a su situación específica. Por ejemplo, las reclamaciones de acoso tienen plazos más complicados. Los empleados federales tienen plazos mucho más cortos para quejarse y deben tomar medidas dentro de **los 45 días** (consulte [esta página de información para empleados federales](#)).*

La mayoría de los reclamos por discriminación deben presentarse ante una agencia gubernamental antes de que pueda presentar una demanda en la corte, y algunos reclamos por discriminación no se pueden presentar en la corte (solo con una agencia gubernamental).

Las quejas bajo la ley de Texas por discriminación basada en **raza, color, sexo, edad, discapacidad mental o física, religión u origen nacional** contra empleadores con 15 o más empleados deben presentarse ante la División de Derechos Civiles de la Comisión de la Fuerza Laboral de Texas (**TWCCRD**) dentro de los **180 días** posteriores al caso de discriminación. A partir del 1 de septiembre de 2021, las quejas de **acoso sexual** contra empleadores de Texas de cualquier tamaño se pueden presentar ante el TWCCRD dentro de los 300 días posteriores. Para obtener información sobre cómo presentar ante el TWCCRD, consulte [el sitio web del TWCCRD](#) o llame al 888-452-4778.

Las quejas bajo la ley federal por discriminación basada en **raza, color, sexo, discapacidad mental o física, religión, origen nacional o información genética** contra empleadores con 15 o más empleados (o quejas por discriminación por **edad** contra empleadores con 20 o más empleados) deben presentarse ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (**EEOC**) dentro de los **300 días** posteriores a la discriminación. Para obtener información sobre la presentación ante la EEOC, consulte [el sitio web de la EEOC](#) o llame al 800-6694000.

Muchos empleados tienen reclamos por discriminación bajo la ley federal y de Texas. Si es así, puede presentar **una queja ante** la EEOC o el TWCCRD y declarar que está presentando reclamos bajo la ley federal y de Texas. Si presenta una solicitud ante una agencia, esa agencia presentará automáticamente su queja con la otra agencia, por lo que no tiene que presentar dos quejas. Si la discriminación ocurrió en Austin o Fort Worth, es posible que también pueda presentar su reclamo ante una agencia local. Póngase en contacto con un abogado para obtener asesoramiento.

Las quejas de **discriminación por estatus de ciudadanía (para empleadores con 4 o más empleados) y discriminación por origen nacional (para empleadores más pequeños con 4-14 empleados)** deben presentarse ante una agencia diferente, la Oficina de Derechos de Inmigrantes y Empleados (IER) del Departamento de Justicia de los Estados Unidos dentro de los **180 días** posteriores a la discriminación. Esta oficina puede ayudar a negociar con el empleador. Para obtener información sobre cómo presentar un cargo ante esta oficina, [visite el sitio web del IER](#).

Algunos reclamos de discriminación no tienen que presentarse ante una agencia gubernamental y pueden llevarse directamente a los tribunales (por ejemplo, reclamos contra

empleadores de cualquier tamaño por discriminación de raza o color, y reclamos de que le pagaron menos debido a su sexo). Sin embargo, debe ponerse en contacto con un abogado para obtener asesoramiento.

¿Qué sucede después de presentar mi reclamo ante la EEOC o TWCCRD?

La agencia enviará al empleador una copia de su queja y asignará un investigador a su caso. El investigador debe comunicarse con usted y con el empleador para obtener más información, testigos y documentos. Si ambas partes quieren tratar de resolver el caso, la agencia puede establecer una reunión llamada mediación donde ambas partes pueden acordar llegar a un acuerdo.

Las investigaciones de la EEOC y TWCCRD pueden llevar algún tiempo, y puede ser frustrante esperar a que termine la investigación. Después de la investigación, la agencia le enviará una carta dándole derecho a presentar una demanda e indicando si la agencia cree que hubo discriminación. Puede demandar a su empleador incluso si la agencia no pensó que hubiese discriminación.

Si desea ir a la corte, tenga en cuenta estos plazos:

- Los reclamos por discriminación en Texas deben presentarse en la corte 60 días a partir de la fecha en que reciba su derecho a demandar por carta del TWCCRD o dos años a partir de la fecha en que presentó su cargo de discriminación, *lo que ocurra primero*. Si tiene preguntas sobre esto, hable con un abogado.
- Los reclamos federales por discriminación deben presentarse en la corte 90 días a partir de la fecha en que reciba su derecho a demandar por carta de la EEOC.

Siempre debe consultar con un abogado sobre su situación específica y los plazos.

¿Debo contratar a un abogado? Aunque no está obligado a tener un abogado durante el Proceso de investigación de la EEOC o TWCCRD, siempre es una buena idea ponerse en contacto con un abogado si decide que desea presentar un reclamo por discriminación, porque las reglas de la corte son complicadas. Algunos abogados de empleo privados pueden tomar casos muy fuertes sobre "contingencia", lo que significa que no hay tarifa a menos que gane su caso. Algunos abogados privados cobran una tarifa de consulta, pero algunos pueden no cobrar una tarifa. Deberá discutir cualquier arreglo de pago antes de consultar con cualquier abogado privado. Para referencias a abogados privados en Texas que representan a empleados, [vaya aquí](#). Si necesita referencias de abogados adicionales, puede llamar al Servicio de Información de Referencia de Abogados del Colegio de Abogados del Estado de Texas al número gratuito 800-252-9690. Si tiene bajos ingresos, puede comunicarse con Texas RioGrande Legal Aid al teléfono 888-988-9996 para obtener servicios legales gratuitos y confidenciales.

¿Qué pasa si mi empleador toma represalias contra mí por hablar sobre el incidente?

Por lo general, es ilegal que un empleador cubierto por las leyes que prohíben la discriminación despidan o tome represalias contra un empleado por oponerse a la discriminación. Los empleados y ex empleados están protegidos de represalias cuando, por ejemplo:

- Se quejan de un empleador sobre discriminación o acoso (la queja no tiene que ser por escrito).
- Se quejan de discriminación o acoso de un compañero de trabajo.
- Presentan una queja de la EEOC o TWC, o una demanda, debido a discriminación o acoso.
- Actúan como testigo en una investigación o caso de discriminación o acoso.

Otras acciones están protegidas, pero estos son algunos ejemplos más comunes.

Los empleadores no pueden tomar represalias contra un empleado que se queja, por ejemplo:

- Al despedir o disciplinar al empleado, o reducir sus horas de trabajo;
- Al hacer cosas como denunciar a un empleado a inmigración o a la policía, demandar al empleado o dañar al empleado de otras maneras; ■ O amenazándolo con hacer estas cosas.

Los empleados contra los que se toman represalias ilegales pueden tener un reclamo contra el empleador para tratar de recuperar su trabajo u otros daños.

Hay plazos para presentar un reclamo de represalia. En general, un reclamo de represalia bajo la ley antidiscriminación de Texas debe presentarse ante el [TWCCRD](#) dentro de los **180 días** posteriores a la represalia, y un reclamo de represalia bajo la ley federal contra la discriminación debe presentarse ante la [EEOC](#) dentro de los **300 días** posteriores a la represalia. Las reclamaciones de represalias relacionadas con quejas sobre discriminación por estatus de ciudadanía o discriminación por origen nacional para empleadores más pequeños (4-14 empleados) deben presentarse ante la [Oficina de Derechos de Inmigrantes y Empleados \(IER\)](#) del Departamento de Justicia de los Estados Unidos dentro de los **180 días** posteriores a la represalia.

Muchas otras leyes de empleo también prohíben las represalias cuando los trabajadores intentan hacer valer sus derechos. Por ejemplo, generalmente es ilegal tomar represalias contra los trabajadores que se quejan del salario mínimo y los derechos de horas extras (para obtener información, [vaya aquí](#)), los trabajadores que se quejan de problemas de salud y seguridad (para obtener información, [vaya aquí](#) y [aquí](#)), y los trabajadores que intentan tomar medidas juntos para mejorar las condiciones del lugar de trabajo o formar un sindicato (para obtener información, [vaya aquí](#) y [aquí](#)).

¿Qué pasa si mi compañero de trabajo es discriminado o acosado? Respete la privacidad y las decisiones de su compañero de trabajo y manténgase disponible para hablar. Sea testigo y ayude a documentar el acoso o la discriminación. Ayuda a denunciar cualquier acoso (pero solo si tiene permiso de su compañero de trabajo). Si toman represalias contra usted por ser testigo o por ayudar a denunciar discriminación o acoso, es posible que también tenga un reclamo contra el empleador por represalias ilegales (ver arriba).

Nota: esta información no es asesoramiento legal. Para obtener asesoramiento e información gratuitos y confidenciales, comuníquese con Texas RioGrande Legal Aid al 888-988-9996.