

## U.S.

### ■ LEY DE DERECHOS CIVILES DE 1964 (TÍTULO VII)

CONDICIONES: Con excepciones muy limitadas, los patrones agrícolas que tienen 15 o más trabajadores en cada día de trabajo en cada una de 20 semanas o más en este año o el año pasado, no pueden cometer ninguno de los siguientes actos:

- (1) Rehúsar a ocupar a un aplicante para trabajo, desocupar a un empleado, o discriminar en cualquier otra manera en contra de una persona con respecto a los sueldos y otras condiciones de empleo, por razón de raza, color, religión, origen nacional, o sexo (incluyendo identidad sexual, orientación sexual, y embarazo).
- (2) Segregar, limitar o clasificar a los aplicantes o empleados en una manera que le quitaría oportunidades de trabajo o le afectaría negativamente el empleo, a base de raza, color, religión, origen nacional, o sexo (incluyendo identidad sexual, orientación sexual, y embarazo).
- (3) Imprimir o publicar anuncios de empleo que indiquen una preferencia o especificación con respecto a raza, color, religión, origen nacional, o sexo, a no ser que la preferencia o limitación se base en una calificación válida de trabajo.

Actos de discriminación similares, cometidos por las agencias de empleo y las organizaciones laborales, también son ilegales.

ADMINISTRACION: *Equal Employment Opportunity Commission, Washington, D.C. 20507 (202-663-4900; toll-free 800-669-4000)*. Un trabajador que ha sido afectado por un acto de discriminación en el trabajo puede registrar una queja con cualquier oficina de la Comisión, sea oficina local o del distrito o área, pero generalmente no más tarde que 180 días después del acto.

Si la Comisión despide una queja o no toma acción en ella dentro de cierto tiempo, el trabajador puede tomar acción legal en contra del patrón directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Muchas agencias estatales y locales han sido autorizadas por la Comisión de investigar y resolver casos de discriminación en el empleo bajo leyes estatales y locales parecidas a la Ley de Derechos Civiles. En esas localidades, un trabajador no puede registrar una queja con la Comisión hasta cuando menos 60 días después de que la queja fue sometida con la agencia estatal o local, o hasta que acción por la agencia sea terminada, cualquiera de los dos que ocurra primero.

NOTA ESPECIAL: Nadie puede echar fuera, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o haya usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

### ■ LEY DE INMIGRACIÓN Y NACIONALIDAD (DISCRIMINACIÓN POR ESTADO DE INMIGRACIÓN)

CONDICIONES: En la mayoría de los casos, nadie que emplea a más de 3 trabajadores puede discriminar en contra de una persona (menos un trabajador indocumentado) con respecto al ocupar, desocupar, reclutar o referir al empleo, cuando la discriminación es por causa de (1) el origen nacional del individuo, o (2) su estado como ciudadano de los EE.UU., o como extranjero que aplicó por ciudadanía dentro de 6 meses de ser elegible o que aplicó y no ha sido naturalizado dentro de 2 años después de aplicar.

No es ilegal que un patrón o cualquier otra persona prefiera ocupar, reclutar o referir un ciudadano de los EE.UU. en vez de uno que no es ciudadano, si los dos individuos son igualmente calificados.

ADMINISTRACION: *Immigrant and Employee Rights Section, Civil Rights Division, U.S. Department of Justice, Washington, D.C. 20530 (202-616-5594; toll-free 800-255-7688)*. Una persona que ha sido afectado por un acto de discriminación ilegal relacionado a la inmigración, puede registrar una queja con esta agencia a cualquier momento dentro de 180 días después del acto.

NOTA ESPECIAL: Nadie puede echar fuera, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o haya usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

## Alaska

### ■ LEY ESTATAL DE DERECHOS HUMANOS

CONDICIONES: Se prohíbe la discriminación en el empleo a base de raza, religión, color, origen nacional, incapacidad física o mental, sexo, edad, estado matrimonial, cambios de estado matrimonial, embarazo, o estado paternal o maternal. Por lo general, es ilegal que un patrón rehuse a ocupar a un trabajador, o discrimine en contra de una persona respecto al pago u otras condiciones de empleo, por cualquiera de los mismos motivos.

A no ser que se envuelvan calificaciones legítimas relacionadas con el trabajo, la ley también prohíbe el uso de anuncios de empleo y aplicaciones de empleo que indiquen alguna limitación o discriminación tocante a sexo, incapacidad física o mental, estado matrimonial, cambios en estado matrimonial, embarazo, edad, raza, creencia, color, origen nacional, o estado paternal o maternal.

Asimismo, es contra la ley emplear a una mujer a un salario o sueldo que sea menos que el salario o sueldo pagado a un hombre para trabajo comparable, o trabajo en la misma ocupación, negocio o tipo de trabajo en el mismo lugar.

ADMINISTRACION: *Alaska State Commission for Human Rights, Anchorage, Alaska 99501 (800-478-4692).*

En vez de registrar un reclamo o una queja con esta agencia, la ley les da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para enforzar estas provisiones, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Nadie puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, porque el trabajador haya opuesto una práctica discriminatoria, registrado una queja, o participado en un proceso legal bajo esta ley.

## Arizona

### ■ LEY DE DERECHOS CIVILES DE ARIZONA

CONDICIONES: En general, los rancheros y otros patrones agrícolas que tienen 15 o más trabajadores en cada día de trabajo en 20 o más diferentes semanas en el presente año o el año pasado, no pueden desocupar o rehusar a ocupar a un trabajador por razón de su raza, color, religión, sexo, edad (más de 40), origen nacional, incapacidad, o los resultados de pruebas genéticas.

Asimismo, raza, color, religión, sexo, edad (más de 40), origen nacional, incapacidad, o los resultados de pruebas genéticas no puede ser usado por uno de estos patrones para decidir el sueldo u otra forma de compensación de un trabajador.

Notablemente, la prohibición contra acoso sexual se aplica a los empleadores con *uno o más* empleados en este año o el año pasado.

ADMINISTRACION: *Civil Rights Division, Office of the Attorney General, Phoenix, Arizona 85007 (877-491-5742)*. Una acusación de discriminación no se puede procesar si no es sometida a la División dentro de 180 días después de que ocurrió la violación.

Bajo ciertas circunstancias, un trabajador también tiene derecho de demandar a un patrón por discriminación directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

## Arkansas

### ■ LEY DE DERECHOS CIVILES DE ARKANSAS DE 1993

CONDICIONES: Un persona o compañía en Arkansas que emplea a 9 trabajadores o más por 20 semanas o más en este año o el año pasado, puede ser demandado por daños legales si comite cualquiera de los siguientes actos:

- (1) Le niega a una persona sus derechos bajo la constitución del estado.
- (2) Amenaza, atormenta o hace violencia a una persona por razón de odio racial, religioso o étnico.
- (3) Comite discriminación de empleo contra una persona a base de raza, religión, origen nacional, género, o incapacidad.

ADMINISTRACION: Esta ley se puede hacer cumplir solamente por acción en la corte estatal, usando un abogado privado o un programa de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

## California

### ■ LEY DE EMPLEO Y VIVIENDA JUSTOS DE CALIFORNIA

CONDICIONES: Con pocas excepciones, es contra la ley que un patrón con 5 o más empleados rehuse a ocupar a un aplicante para trabajo, o discrimine en contra de un trabajador con respecto a los sueldos u otras condiciones de empleo, por causa de su:

- Raza
- Creencias religiosas
- Color
- Origen nacional
- Ascendencia
- Incapacidad física
- Incapacidad mental
- Condición médica
- Información genética
- Estado matrimonial
- Sexo
- Género
- Identidad de género
- Expresión de género
- Orientación sexual
- Estado militar o veterano

También, excepto bajo circunstancias muy limitadas, es ilegal que un patrón desocupe, rebaje en categoría, o rehuse a ocupar a cualquier individuo mayor de 40 años a base de su edad.

Estas prohibiciones se aplican también a las agencias de empleo y a las uniones.

ADMINISTRACION: *California Department of Fair Employment and Housing, Elk Grove, California 95758 (916-478-7251).*

Si el Departamento no ha puesto cargos en contra de la persona acusada en una queja sometida por un trabajador dentro de 150 días después de que la queja fue sometida, el trabajador puede llevar el caso a la corte, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

## Colorado

### ■ LEYES DE DERECHOS CIVILES

CONDICIONES: Entre otros actos prohibidos en el empleo, es generalmente ilegal que un patrón desocupe a un trabajador, rehuse a ocupar a un aplicante para trabajo, o discrimine en el pago de salarios contra una persona calificada, por razón de incapacidad, raza, creencia, color, sexo, embarazo, orientación sexual (incluyendo estado de transgénero), religión, edad (40 o más), origen nacional, ascendencia, o matrimonio con un colega.

Se prohíbe que las agencias de empleo y las uniones cometan actos de discriminación similares.

ADMINISTRACION: *Colorado Civil Rights Division, Colorado Department of Regulatory Agencies, Denver, Colorado 80202* (303-894-2997; toll-free 800-262-4845). Una persona que haya sido sometida a un acto de discriminación ilegal en el empleo puede registrar una queja con esta agencia a cualquier momento dentro de 6 meses después de que ocurrió el acto.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

## Connecticut

### ■ LEYES ESTATALES DE DERECHOS HUMANOS

**CONDICIONES:** Con excepciones muy limitadas, es ilegal que un patrón con 3 o más empleados desocupe a un trabajador, rehuse a ocupar a un aplicante de trabajo, o discrimine contra una persona respecto al sueldo o las condiciones del empleo, por razón de la raza, color, creencias religiosas, edad, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, estado matrimonial, origen nacional, ascendencia, historia pasada o actual de incapacidad mental, incapacidad intelectual, incapacidad de aprendizaje, o incapacidad física de la persona.

Además, no se pueden anunciar oportunidades de trabajo en una manera que discrimine en contra de los aplicantes por cualquiera de los mismos motivos.

Se prohíben actos parecidos de discriminación cometidos por las agencias de empleo y las uniones.

**ADMINISTRACION:** *Commission on Human Rights and Opportunities, Hartford, Connecticut 06106 (860-541-3400)*. Alguien que ha sufrido de un acto de discriminación ilegal en el empleo puede someter una queja a la Comisión, siempre que sea sometida dentro de 180 días después de que ocurrió el acto.

## Florida

### ■ LEY DE DERECHOS HUMANOS DE 1992

**CONDICIONES:** Los rancheros y otros patrones que tienen a lo menos 15 trabajadores encada día de trabajo en 20 o más diferentes semanas durante el presente año o el año pasado, no pueden desocupar a un empleado, o rehusar a ocupar a un aplicante para trabajo, por razón de la raza, color, religión, sexo, embarazo, origen nacional, edad, incapacidad, o estado matrimonial del individuo.

También es ilegal que estos patrones discriminen por cualquiera de los mismos motivos, en contra de un trabajador o un aplicante respecto a los salarios u otras condiciones de empleo, o que limiten, segreguen o clasifiquen a los empleados o aplicantes en una manera que pueda privarles de oportunidades de empleo o afectar negativamente su estado de empleo.

Asimismo, la ley prohíbe que uno de estos patrones publique o distribuya cualquier anuncio relacionado al empleo, que indique una preferencia o limitación a base de raza, color, religión, sexo, embarazo, origen nacional, edad, falta de incapacidad, o estado matrimonial.

**ADMINISTRACION:** *Florida Commission on Human Relations, Tallahassee, Florida 32399 (850-488-7082; toll-free 800-342-8170).* Un trabajador afectado por un acto de discriminación ilegal en el empleo puede registrar una queja con la Comisión dentro de 365 días de la violación. Si la agencia confirma una violación, la Comisión tiene autoridad de conceder compensación, incluyendo restauración al trabajo, pago de atrasos, y costos del abogado.

Si la Comisión confirma una violación, el trabajador tiene la opción de tomar acción legal en contra del acusado directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

**NOTA ESPECIAL:** Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.



## Georgia

### ■ **CÓDIGO DE EMPLEO IGUAL PARA PERSONAS CON INCAPACIDADES DE GEORGIA**

**CONDICIONES:** Se prohíbe que un empleador que tiene 15 o más empleados rehuse a ocupar, desocupe, o discrimine de otro modo en contra de una persona que tiene una incapacidad, con respecto a salarios, sueldo, horas de trabajo, u otros términos o condiciones de empleo, por razón de la incapacidad de la persona.

Sin embargo, un patrón puede preguntar sobre la incapacidad de un aplicante, y puede rechazar al aplicante, si la incapacidad estorbaría la habilidad de la persona de hacer las funciones del trabajo adecuadamente.

**ADMINISTRACION:** Un trabajador que tiene una incapacidad, y que ha estado sometido a discriminación en el empleo por causa de su incapacidad, puede someter una queja a la corte civil contra la persona responsable, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

## Hawaii

### ■ LEYES LABORALES ESTATALES (PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS)

#### CONDICIONES:

**Prácticas Ilegales** — Con excepciones muy limitadas, se prohíbe que los patrones agrícolas desocupen a un trabajador, rehusen a ocupar a un aplicante, o discriminen en contra de una persona en el pago de salarios o en los términos o las condiciones de empleo, por razón de raza, sexo (incluyendo identidad o expresión de género), orientación sexual, edad, religión, color, ascendencia, incapacidad, estado matrimonial, historia de arresto o de corte, o estado como víctima de violencia doméstica o sexual. Actos parecidos de discriminación cometidos por las agencias de empleo y las uniones, también son ilegales.

Los patrones y las agencias de empleo no pueden publicar o desparramar ningún anuncio, o usar cualquier clase de aplicación de empleo, que indique una preferencia o discriminación por los mismos motivos.

**Pago Parejo** — Por lo general, se prohíbe que un patrón pague a un trabajador un salario que sea menos que el mismo patrón le paga a trabajadores del otro sexo, para trabajo igual, en trabajos que requieren la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad, y que se hacen bajo condiciones de trabajo similares. Entre muy pocas otras excepciones, salarios diferentes que se basan en el tiempo que tiene cada trabajador con el patrón (o sea, un sistema de antigüedad), en un sistema que mide ganancias según la cantidad o calidad de producción, o en una auténtica calificación ocupacional, no violan esta prohibición.

**ADMINISTRACION:** *Hawaii Civil Rights Commission, Honolulu, Hawaii 96813 (808-586-8636)*. Una persona que ha sido sometida a un acto ilegal de discriminación en el empleo puede registrar una queja con la Comisión, dentro de 180 días después de que ocurrió el acto.

Bajo ciertas condiciones, el trabajador tiene el derecho de demandar al patrón directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

**NOTA ESPECIAL:** Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

## Idaho

### ■ LEY DE DERECHOS HUMANOS

CONDICIONES: Un ranchero u otro patrón que tiene 10 o más empleados en cada día de trabajo en 20 o más semanas en el presente año o en el año pasado, no puede discriminar en el empleo en contra de nadie a base de raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad (40 años o más), o incapacidad.

Por lo general, la discriminación en el empleo incluye la falla o denegación de ocupar a un aplicante para trabajo, el despido de un empleado, o discriminación en contra de un individuo con respecto a pago o las condiciones o privilegios de empleo.

También se prohíben actos de discriminación similares cometidos por agencias de empleo y por uniones.

ADMINISTRACION: *Idaho Commission on Human Rights, Boise, Idaho 83735 (208-334-2664)*. Un trabajador que cree que se ha sometido a discriminación ilegal bajo esta ley, puede someter una queja a la Comisión dentro de un año después de que el acto ocurrió.

Un trabajador también tiene derecho de demandar al patrón en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales, siempre y cuando la queja sea sometida a la Comisión primero y la Comisión deniega el caso formalmente. Acción por la corte no se puede comenzar más tarde que 90 días después de la notificación de denegación de parte de la Comisión.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

## Illinois

### ■ LEY DE DERECHOS HUMANOS DE ILLINOIS

**CONDICIONES:** Los patrones agrícolas que tienen 15 o más empleados durante 20 o más semanas en el presente año o en el año pasado, caen bajo el alcance de la Ley de Derechos Humanos, explicada en más detalle abajo.

Con respecto a violaciones a base de incapacidad, esta ley se aplica a cualquier patrón que tenga *uno o más* empleados, no le hace por qué tanto tiempo.

**Violaciones de Derechos Civiles** — Es ilegal que un patrón sujeto a esta ley rehuse a ocupar a un aplicante para trabajo, que segregue a un empleado, o que discrimine de otro modo en contra de una persona respecto a los términos y las condiciones de empleo, a base de su raza, color, religión, origen nacional, ascendencia, edad, sexo, estado matrimonial, orden de protección, incapacidad, estado militar, orientación sexual, embarazo, o descarga militar no favorable.

Actos de discriminación similares que sean cometidos por las agencias de empleo y por las uniones, también son ilegales.

**Lenguaje** — Se considera una violación de derechos civiles que un patrón prohíba que un empleado hable cualquier idioma en comunicaciones que no son relacionadas con los deberes ocupacionales del empleado.

**Acoso Sexual** — Es contra esta ley que un patrón moleste sexualmente a un empleado, o que permita el acoso sexual de un empleado por otro empleado o por una persona que no sea empleado, sin tomar acción para pararlo.

**Historia de Arresto** — En general, es ilegal que un patrón pregunte en una aplicación de empleo si el aplicante alguna vez ha sido arrestado.

Entre otras excepciones, esta ley no prohíbe que los empleadores ocupen o seleccionen entre personas a base de calificaciones ocupacionales auténticas, o que apliquen diferentes normas de pago o diferentes condiciones de empleo bajo un sistema de mérito o retiro, siempre y cuando el sistema no se use para evitar los propósitos antidiscriminatorios de esta ley.

**ADMINISTRACION:** *Illinois Department of Human Rights, Chicago, Illinois 60601 (312-814-6200)*. Un trabajador que se ha sometido a discriminación ilegal en el empleo puede registrar una queja con el Departamento, a cualquier momento dentro de 180 días después de que ocurrió la violación.

**NOTA ESPECIAL:** Es contra la ley que un empleador tome represalias (o sea, venganza) en contra de un empleado o un aplicante para trabajo, sólo porque el empleado o aplicante haya opuesto discriminación ilegal o acoso sexual, o porque puso cargos, sometió una queja, testificó, ayudó o participó en una investigación o proceso legal bajo esta ley.

## Indiana

### ■ LEY DE DERECHOS CIVILES DE INDIANA

CONDICIONES: Con excepciones muy limitadas, los patrones que tienen 6 o más trabajadores no pueden cometer discriminación en el empleo al (1) excluir a una persona de oportunidad igual de empleo a causa de raza, religión, color, sexo, incapacidad, origen nacional, ascendencia, o estado de veterano, (2) fallar en ocupar a un aplicante por razón de la raza, religión, color, sexo, incapacidad, origen nacional, ascendencia, o estado de veterano del aplicante, (3) fallar en hacer una acomodación razonable para un empleado incapacitado, (4) fallar en acomodar las prácticas auténticas de religión de parte de un empleado, o (5) crear, o fallar en tomar acción para eliminar, un ambiente hostil en el trabajo, o fallar en parar acoso sexual.

Actos similares de discriminación en el empleo, cometidos por las agencias de empleo y las uniones, también son prohibidos.

Por lo general, no se prohíbe que un patrón ocupe a trabajadores, que una agencia de empleo clasifique o refiera a aplicantes, o que una unión clasifique su membresía o refiera a uno de sus miembros a empleo, a base de sexo in aquellas situaciones donde sexo es una calificación auténtica, razonablemente necesaria a la operación normal del negocio envuelto.

ADMINISTRACION: *Indiana Civil Rights Commission, Indianapolis, Indiana 46204 (317-232-2600; toll-free 800-628-2909)*. Un trabajador que ha sido sometido a un acto de discriminación prohibida en el empleo, usualmente tiene 180 días de la fecha en que ocurrió el acto para registrar una queja con la Comisión.

En vez de tomar acción administrativa por medio de la Comisión de Derechos Civiles, el trabajador tiene derecho de hacer cumplir esta ley en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Sin embargo, para que el caso sea sometido a la corte, el trabajador y el patrón los dos tienen que ponerse de acuerdo por escrito.

### ■ LEY SOBRE DISCRIMINACIÓN DE EMPLEO CONTRA PERSONAS INCAPACITADAS

CONDICIONES: Es ilegal que un patrón que tiene 15 empleados o más en cada día de trabajo en 20 semanas o más este año o el año pasado, discrimine contra una persona calificada que tiene una incapacidad, sólo por razón de su incapacidad, en todos aspectos de:

- La aplicación de empleo
- La ocupación
- El desarrollo profesional
- Entrenamiento
- Desocupación
- Otros términos y condiciones del trabajo.

Prohibiciones similares se aplican a las agencias de empleo y las organizaciones laborales.

ADMINISTRACION: *Indiana Civil Rights Commission, Indianapolis, Indiana 46204 (317-232-2600; toll-free 800-628-2909)*.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

## Iowa

### ■ LEY DE DERECHOS CIVILES DE IOWA DE 1965

CONDICIONES: Por lo general, es contra la ley que un patrón que regularmente emplea a 4 o más trabajadores, desocupe a un empleado, rehuse a ocupar a un aplicante para trabajo, o de otro modo discrimine en el empleo, por razón de la edad, raza, creencia, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen nacional, religión o incapacidad del empleado o aplicante. Actos de discriminación similares, cometidos por agencias de empleo y organizaciones laborales, también se prohíben.

Los que emplean a 4 o más trabajadores, así como las agencias de empleo y las uniones, generalmente no deben anunciar o indicar de cualquier otro modo que individuos de una cierta edad, raza, creencia, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen nacional, religión o incapacidad no son bienvenidos o solicitados para empleo o membresía.

ADMINISTRACION: *Iowa Civil Rights Commission, Des Moines, Iowa 50319 (515-281-4121; toll-free 800-457-4416)*. Un trabajador que ha sido afectado por un acto de discriminación ilegal en el empleo, puede registrar una queja con la Comisión en cualquier momento dentro de 300 días después del acto.

Bajo ciertas circunstancias, 60 días o más después de que una queja fue sometida, el trabajador puede obtener una renuncia de la Comisión y demandar al patrón u otro acusado directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. El trabajador tiene 90 días después de que la renuncia sea concedida para sentar la demanda.

## Kansas

### ■ LEY CONTRA DISCRIMINACIÓN DE KANSAS

**CONDICIONES:** Es ilegal que un ranchero o cualquier otro patrón con 4 o más trabajadores rehuse a ocupar a un aplicante para trabajo, que desocupe a un empleado, que segregue o haga otras distinciones entre los aplicantes o empleados, o que discrimine de cualquier otro modo en contra de tales individuos, a base de raza, religión, color, sexo, incapacidad, origen nacional, o ascendencia, sin tener un motivo válido relacionado con el negocio.

Además, es contra la ley que estos patrones desparramen cualquier anuncio, o que usen cualquier aplicación de empleo, que indique una preferencia o discriminación respecto a raza, religión, color, sexo, incapacidad, origen nacional, o ascendencia.

Se prohíben también prácticas parecidas que sean cometidas por una agencia de empleo o por una unión.

**ADMINISTRACION:** *Kansas Human Rights Commission, Topeka, Kansas 66612 (785-296-3206)*. Un trabajador afectado por un acto ilegal de discriminación en el empleo puede registrar una queja con la Comisión, no más tarde que 6 meses después de la violación.

Después de que el caso sea cerrado, un trabajador que ha sometido una queja con la Comisión y que no queda satisfecho con la decisión final, puede tomar acción legal contra la persona acusada en la queja directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

**NOTA ESPECIAL:** Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

## Kentucky

### ■ LEY DE DERECHOS CIVILES

**CONDICIONES:** Con ciertas excepciones, es ilegal que un patrón que tiene 8 o más empleados en Kentucky en cada una de 20 o más semanas en el presente año o en el año pasado, rehuse a ocupar a un aplicante para trabajo, desocupe a un trabajador, o discrimine en cualquier otra manera en contra de una persona con respecto a los salarios o las condiciones de empleo, por razón de su raza, color, religión, origen nacional, sexo o edad (40 años o mayor), o porque fuma o no fuma.

También es contra la ley que un patrón de estos segregue o clasifique a los aplicantes o trabajadores, por cualquiera de los mismos motivos, en una manera que podría limitar la oportunidad de trabajo o de otro modo afectar negativamente el empleo.

Se prohíben actos similares de discriminación cometidos por agencias de empleo y organizaciones laborales.

**ADMINISTRACION:** *Enforcement Branch, Kentucky Commission on Human Rights, Louisville, Kentucky 40202 (502-595-4024; toll-free 800-292-5566).* Una persona que se ha sometido a un acto ilegal de discriminación en el empleo puede registrar una queja con la Comisión, a cualquier momento dentro de 180 días después de que ocurrió el acto.

En vez de registrar un reclamo o una queja con la Comisión, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para enforzar estas provisiones, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.



## Louisiana

### ■ LEY DE DISCRIMINACIÓN DE EMPLEO DE LOUISIANA

CONDICIONES: Con pocas excepciones, es contra la ley que un patrón que tiene 20 trabajadores o más en cada día de trabajo durante 20 semanas o más este año o el año pasado, rehuse a ocupar a un aplicante para trabajo, desocupe a un empleado, o de otro modo discrimine en contra o a favor de un individuo con respecto a salarios o las condiciones de empleo, por razón de raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad (40 años o más), incapacidad, rasgo de célula falciforme, o información genética protegida.

Asimismo, ningún patrón debe disciplinar o desocupar a un veterano por ausentarse del trabajo para asistir a citas médicas que se requieren para recibir beneficios de veteranos.

Los patrones que tienen *más de 25 empleados* en cada día de trabajo durante 20 semanas o más no pueden rehusar a promover a una mujer empleada a causa de embarazo o parto, o negarle a una empleada los mismos beneficios y privilegios de empleo que reciben los otros empleados.

ADMINISTRACION: *Louisiana Commission on Human Rights, Office of the Governor, Baton Rouge, Louisiana 94094 (225-342-6969)*. Un trabajador que cree que se ha sometido a discriminación ilegal en el empleo bajo esta ley, puede someter una queja a la Comisión dentro de 180 días después de que ocurrió el acto.

En vez de someter una queja a la Comisión, un trabajador puede sentar una demanda en contra del patrón, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Por lo general, una demanda de este tipo no se puede comenzar más temprano que un año después de que la discriminación ocurrió, y el trabajador tiene que avisarle al patrón a lo menos 30 días antes de archivar la demanda.

## Maine

### ■ LEY DE DERECHOS HUMANOS DE MAINE

**CONDICIONES:** Por lo general, es contra la ley que un patrón rehuse a ocupar a un aplicante para trabajo, o discrimine en contra de un aplicante de cualquier otro modo, por razón de su raza, color, sexo (incluyendo embarazo), orientación sexual, incapacidad física o mental, religión, edad, ascendencia, u origen nacional, o porque el individuo haya sometido un reclamo para compensación de trabajo en el pasado o haya ejercido cualquier otro derecho bajo la ley estatal de compensación de trabajo.

Asimismo, ningún patrón puede desocupar a un empleado actual, o de otro modo discriminar en contra de un empleado actual con respecto a salarios, beneficios, promoción, o cualquier otro asunto relacionado con el empleo, a causa de su raza, color, sexo (incluyendo embarazo), orientación sexual, incapacidad física o mental, religión, edad, ascendencia, u origen nacional. El uso de una agencia de empleo, cuando el patrón sabe o tiene razón de creer que la agencia discrimina contra individuos por estos motivos, también es ilegal.

**ADMINISTRACION:** *Maine Human Rights Commission, Augusta, Maine 04333 (207-624-6290)*. La Comisión usualmente no puede aceptar una queja que sea sometida más tarde que 300 días después de que el acto de discriminación que se está reportando tomó lugar.

Un trabajador tiene derecho de tomar acción legal contra un violador directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Una demanda se tiene que comenzar dentro de 2 años después de la violación, y la corte no puede ordenar pago de daños al trabajador a no ser que la queja sea sometida a la Comisión de Derechos Humanos primero, para ver si se puede resolver fuera de la corte.

**NOTA ESPECIAL:** Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

## Maryland

### ■ LEY DE RELACIONES HUMANAS

CONDICIONES: Los patrones que tienen 15 o más trabajadores en cada día de trabajo en 20 o más semanas en el presente año o el año pasado, no deben cometer ninguno de los siguientes actos, entre otros:

- (1) Rehusar a ocupar a un aplicante para trabajo, desocupar a un empleado, o de otro modo discriminar en contra de un individuo con respecto a salarios o las condiciones de empleo, por razón de su raza, color, religión, sexo, edad, origen nacional, estado matrimonial, orientación sexual, identidad de género, información genética, o incapacidad.
- (2) Limitar, segregar o clasificar a los trabajadores o aplicantes para trabajo por cualquiera de los mismos motivos, en una manera que podría limitar la oportunidad de empleo o afectar negativamente a su empleo.
- (3) Publicar cualquier anuncio de empleo que indique una preferencia o discriminación a base de raza, color, religión, sexo, edad, origen nacional, estado matrimonial, orientación sexual, identidad de género, información genética, o incapacidad (excepto en casos donde religión, sexo, edad, origen nacional, estado matrimonial, o incapacidad es una calificación ocupacional auténtica del empleo).

Actos de discriminación similares cometidos por agencias de empleo y organizaciones laborales, también son ilegales.

ADMINISTRACION: *Maryland Commission on Civil Rights, Baltimore, Maryland 21202 (410-767-8600; toll-free 800-637-6247)*. Un trabajador que ha sido sometido a discriminación ilegal en el empleo puede registrar una queja con la Comisión a cualquier hora dentro de 6 meses después de que ocurrió la discriminación.

Si un trabajador ha sometido una queja a la Comisión y se han pasado 180 días o más desde entonces, el trabajador puede tomar acción legal en contra la persona responsable por la violación en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Una acción de estos no se puede comenzar más tarde que 2 años después de que la discriminación ocurrió.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

## Massachusetts

### ■ LEY ESTATAL DE DERECHOS CIVILES

CONDICIONES: Se prohíbe — a base de raza, color, creencias religiosas, origen nacional, sexo, identidad de género, orientación sexual, información genética, ascendencia, o estado como veterano — que los rancheros y otros patrones con 6 o más trabajadores desocupen o rehusen a ocupar a un individuo, o que discriminen en contra del individuo con respecto a sueldos o las condiciones de empleo, a no ser que este tratamiento se base en una calificación válida de trabajo. Además, es contra la ley que un patrón privado desocupe, rehusa a ocupar, o de otro modo discrimine en contra de una persona que tiene 40 años de edad o más, sólo por causa de su edad.

Cualquier anuncio relacionado con el empleo, o cualquier forma de aplicación para trabajo, que sea desparramado o usado por un patrón o una agencia de empleo, y que indique una preferencia o discriminación tocante a raza, color, creencia religiosa, origen nacional, sexo, identidad de género, orientación sexual, edad, información genética, ascendencia, o incapacidad, generalmente es ilegal también.

ADMINISTRACION: *Massachusetts Commission Against Discrimination, Boston, Massachusetts 02108 (617-994-6000)*. Una persona que se ha sometido a discriminación ilegal en el empleo puede registrar una queja con la Comisión, pero no más tarde que 300 días después que la discriminación ocurrió.

Comenzando 90 días después de registrar una queja con la Comisión, el trabajador puede sentar una demanda civil en contra del patrón implicado, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Sin embargo, acción por la corte no se puede comenzar más tarde que 3 años después que el acto ilegal ocurrió.

NOTA ESPECIAL: Es contra la ley intimidar, amenazar, estorbar o discriminar contra un trabajador, a razón de que el trabajador ha registrado una queja bajo esta ley, testificado o participado en una investigación o audiencia relacionada, o ejercido cualquier otro derecho concedido por esta ley.

## Michigan

### ■ LEY ELLIOTT-LARSEN SOBRE DERECHOS CIVILES

#### CONDICIONES:

**Actos Prohibidos** — Por lo general, es contra la ley que un patrón en Michigan rehuse a ocupar a un aplicante para trabajo, o que desocupe o discrimine en cualquier otra manera contra un empleado, a base de religión, raza, color, origen nacional, edad, sexo, altura, peso, o estado matrimonial. La distribución de un anuncio de empleo, o uso de una forma de aplicación de empleo, que indique una preferencia o limitación a base de religión, raza, color, origen nacional, edad, sexo, altura, peso, o estado matrimonial, también es ilegal.

Además, se le prohíbe a los patrones, que pidan información, o que hagan un registro, tocante al arresto de un aplicante para trabajo o un empleado, cuando el arresto no resultó en condena.

No se permiten actos de discriminación similares, cometidos por agencias de empleo y organizaciones laborales.

**Excepción** — Donde religión, origen nacional, edad, altura, peso o sexo es una calificación ocupacional auténtica, razonablemente necesaria a la operación normal del negocio o la empresa, se permite que un empleador, agencia de empleo, u organización laboral use tal calificación.

ADMINISTRACION: *Michigan Department of Civil Rights, Lansing, Michigan 48933 (517-335-3165; toll-free 800-482-3604).*

Además de registrar una queja con esta agencia, un trabajador puede sentar una demanda en contra de un patrón en la corte civil para hacer cumplir estas condiciones de ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

## Minnesota

### ■ LEY DE DERECHOS HUMANOS DE MINNESOTA

**CONDICIONES:** Con excepciones limitadas, se le prohíbe a un ranchero o cualquier otro patrón, por razón de raza, color, creencia, religión, origen nacional, sexo, estado matrimonial, estado de asistencia pública, estado familiar, incapacidad, orientación sexual, edad, o membresía o actividad en una comisión local de derechos humanos, que rehuse a ocupar a un aplicante para trabajo, que mantenga un sistema de empleo que excluye a una persona de buscar empleo, que desocupe a un trabajador, o que discrimine contra una persona con respecto a sueldos o las condiciones de empleo.

Por lo general, es contra la ley que un patrón, antes de ocupar a una persona, comita uno o el otro de estos dos actos:

(1) Requiera que la persona dé información relacionada a su raza, color, creencia, religión, origen nacional, sexo, estado matrimonial, estado de asistencia pública, estado familiar, incapacidad, orientación sexual, o edad.

(2) Publique un anuncio relacionado con el empleo que indique una preferencia o discriminación a base de raza, color, creencia, religión, origen nacional, sexo, estado matrimonial, estado de asistencia pública, estado familiar, incapacidad, orientación sexual, o edad.

Actos parecidos cometidos por agencias de empleo y organizaciones laborales también son prohibidos.

**ADMINISTRACION:** *Minnesota Department of Human Rights, St. Paul, Minnesota 55155 (651-539-1100; toll-free 800-657-3704).* Una persona afectada por un acto de discriminación ilegal en el empleo puede registrar una queja con el Departamento dentro de un año después de que ocurrió el acto.

En vez de registrar una queja con esta agencia, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir esta ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

**NOTA ESPECIAL:** Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

## Missouri

### ■ LEY DE DERECHOS HUMANOS

CONDICIONES: Con excepciones limitadas, es contra la ley que un rancharo o cualquier otro patrón que tiene 6 o más empleados, cometa cualquiera de los siguientes actos de discriminación, entre otros:

- (1) Rehusar a ocupar a un aplicante para trabajo, desocupar a un trabajador, o discriminar en contra de un trabajador con respecto a salarios o las condiciones o privilegios de empleo, por razón de su raza, color, religión, origen nacional, sexo, ascendencia, incapacidad o edad (cuando la persona tiene 40 años de edad o más, pero no ha cumplido los 70).
- (2) Segregar o clasificar a los trabajadores o aplicantes para trabajo, por cualquiera de los mismos motivos, en una manera que podría limitar la oportunidad de empleo o de otro modo afectar negativamente el empleo de un individuo.
- (3) Publicar o desparramar cualquier anuncio de empleo, o usar cualquier forma de aplicación de trabajo, que indique una limitación, preferencia o especificación relacionada a raza, color, religión, origen nacional, sexo, ascendencia, incapacidad o edad.

Actos similares cometidos por agencias de empleo u organizaciones laborales también son prohibidos.

ADMINISTRACION: *Missouri Commission on Human Rights, Missouri Department of Labor and Industrial Relations, Jefferson City, Missouri 65102 (573-751-3325; toll-free 877-781-4236)*. Quejas sobre discriminación ilegal en el empleo se pueden registrar con la Comisión a cualquier momento dentro de 180 días después de que la discriminación ocurrió.

Si la Comisión no ha tomado acción final en la queja de un trabajador dentro de 180 días después de que fue sometida, el trabajador puede pedir aviso escrito de la Comisión sobre el derecho de demandarle al patrón u otro acusado directamente. Dentro de 90 días después de recibir este aviso, y no más tarde que 2 años después del acto de discriminación, el trabajador puede sentar una demanda, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

## Montana

### ■ LEYES DE DERECHOS HUMANOS (*DISCRIMINACIÓN ILEGAL*)

**CONDICIONES:** Es contra la ley que un patrón en Montana rehuse a ocupar a un individuo, o que discrimine en contra de un individuo con respecto a pago, beneficios u otras condiciones de empleo, por razón de su raza, creencia, religión, color, u origen nacional.

Asimismo, un patrón no puede discriminar a base de edad, incapacidad física o mental, estado matrimonial, o sexo cuando no existe una razón válida relacionada con el trabajo de hacer la distinción.

La publicación o distribución de un anuncio de empleo, o el uso de una aplicación de empleo, que indique una preferencia o limitación con respecto a sexo, estado matrimonial, edad, incapacidad física o mental, raza, creencia, religión, color, u origen nacional, se prohíbe también, a no ser que la preferencia o limitación se base en una calificación válida de trabajo.

Se prohíbe también que las agencias de empleo y las uniones cometan actos comparables de discriminación.

**ADMINISTRACION:** *Human Rights Bureau, Montana Department of Labor and Industry, Helena, Montana 59624 (406-444-2884; toll-free 800-542-0807).* Por lo general, una queja al Departamento se puede aceptar sólo si sea sometida dentro de 180 días después de la violación.

Si el Departamento despide el caso o no ha podido resolverlo dentro de 180 días después de que se sometió, el Departamento puede darle al trabajador una autorización escrita para llevar el asunto a la corte estatal del distrito, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Sin embargo, no se puede comenzar acción por la corte más tarde que 90 días después de que el trabajador reciba la autorización de demandar.

**NOTA ESPECIAL:** Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.



## Nebraska

### ■ LEY DE PRÁCTICAS JUSTAS DE EMPLEO DE NEBRASKA

CONDICIONES: Con excepciones limitadas, es ilegal que un patrón que tiene 15 o más empleados en cada día de trabajo en 20 o más semanas del presente año o el año pasado, cometa cualquiera de los siguientes actos de discriminación, entre otros:

- (1) Rehusar a ocupar a un aplicante para trabajo, desocupar a un trabajador, o discriminar en cualquier otra manera en contra de un individuo con respecto a los salarios o las condiciones del empleo, por razón de su raza, color, religión, sexo, incapacidad, estado matrimonial, u origen nacional.
- (2) Segregar o clasificar a los empleados por cualquiera de los mismos motivos, en una manera que podría limitar la oportunidad de empleo o de otro modo afectar negativamente el empleo de una persona.
- (3) Publicar o desparramar un anuncio relacionado con el empleo, que indique una preferencia o discriminación a base de raza, color, religión, sexo, incapacidad, estado matrimonial, u origen nacional, excepto donde religión, sexo, incapacidad, estado matrimonial, u origen nacional es una calificación ocupacional auténtica del empleo.

Actos de discriminación parecidos, que sean cometidos por agencias de empleo y organizaciones laborales, también son ilegales.

ADMINISTRACION: *Nebraska Equal Opportunity Commission, Lincoln, Nebraska 68509 (402-471-2024; toll-free 800-642-6112)*. Una persona que ha sufrido de una práctica o un acto de discriminación en el empleo, puede registrar una queja con la Comisión a cualquier momento dentro de 300 días después de que ocurrió la práctica o el acto.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

## Nevada

### ■ LEY DE OPORTUNIDAD IGUAL EN EL EMPLEO

CONDICIONES: Se prohíbe que un patrón con 15 o más trabajadores en cada día de trabajo en 20 o más semanas durante el año, cometa cualquiera de los siguientes actos:

- (1) Rehusar a ocupar a un aplicante para trabajo, desocupar a un empleado, o discriminar en cualquier otra manera en contra de un trabajador, por razón de su raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, edad, incapacidad, u origen nacional.
- (2) Limitar, segregar o clasificar a un trabajador por cualquiera de los mismos motivos, en una manera que podría limitar sus oportunidades de empleo o afectar negativamente a su empleo.
- (3) Publicar o desparramar cualquier anuncio de empleo que indique una preferencia o limitación a base de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, edad, incapacidad, u origen nacional.

Actos de discriminación parecidos, cometidos por agencias de empleo, también son ilegales.

ADMINISTRACION: *Nevada Equal Rights Commission, Nevada Department of Employment, Training and Rehabilitation, Las Vegas, Nevada 89104 (702-486-7161).*

Si la investigación por la Comisión sobre la queja de un trabajador no produce suficiente evidencia de una violación, el trabajador puede llevar la queja a la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Acción en la corte no se puede comenzar más tarde que 180 días después de que el acto de discriminación ocurrió (no contando el tiempo que la queja estaba bajo investigación por la Comisión).

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

## New Hampshire

### ■ LEY CONTRA DISCRIMINACIÓN

CONDICIONES: Por lo general, es ilegal que un ranchero o cualquier otro patrón con 6 o más empleados, rehuse a ocupar a un aplicante para trabajo, que desocupe a un trabajador, o que discrimine en contra de un aplicante o trabajador respecto a las condiciones de trabajo, por razón de la edad, sexo, raza, color, estado matrimonial, incapacidad física o mental, creencias religiosas, origen nacional, u orientación sexual del individuo.

Además, es contra la ley que uno de estos patrones desparrame un anuncio relacionado con el empleo, o que use una aplicación de empleo, que indique una preferencia o discriminación por motivo de edad, sexo, raza, color, estado matrimonial, incapacidad física o mental, creencias religiosas, origen nacional, u orientación sexual, a no ser que se base en una calificación ocupacional legítima.

Actos similares cometidos por una agencia de empleo o una unión, también se prohíben.

ADMINISTRACION: *Commission for Human Rights, Concord, New Hampshire 03301 (603-271-2767)*. Un trabajador que se ha sometido a discriminación en el empleo puede registrar una queja con la Comisión a cualquier momento dentro de 180 días después de que la violación ocurrió.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

## New Jersey

### ■ LEY CONTRA DISCRIMINACIÓN

CONDICIONES: Con ciertas excepciones, es ilegal que los patrones en New Jersey — por razón de raza, creencias, color, origen nacional, ascendencia, edad, estado matrimonial, estado civil, orientación sexual o afectiva, información genética, embarazo, sexo, nacionalidad, identidad o expresión de género, incapacidad, ciertas características celulares o sanguíneas de la persona, servicio en las fuerzas armadas, o el rechazo de someterse a exámenes genéticos o de entregar los resultados de exámenes genéticos — cometan cualquiera de los siguientes actos:

- (1) Rehusar a ocupar a un aplicante para trabajo.
- (2) Desocupar a un trabajador.
- (3) Exigir que un trabajador se retire, a no ser que sea justificado por factores legítimos además de edad.
- (4) Discriminar de cualquier otro modo en contra de una persona, en compensación o en los términos, condiciones o privilegios de empleo.

Se prohíbe generalmente también, que los patrones hagan cualquier anuncio de trabajo, o usen cualquier forma de aplicación de empleo, que indique una preferencia o discriminación a base de raza, creencias, color, origen nacional, ascendencia, edad, estado matrimonial, estado civil, orientación sexual o afectiva, identidad o expresión de género, incapacidad, nacionalidad, embarazo, sexo, u obligación de servicio militar, a no ser que la distinción sea una calificación ocupacional auténtica.

Actos de discriminación parecidos, que sean cometidos por agencias de empleo y organizaciones laborales, también son contra la ley.

ADMINISTRACION: *Division on Civil Rights, Department of Law and Public Safety, Trenton, New Jersey 08625 (609-292-4605).*

En vez de registrar una queja con el Departamento, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir esta ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

## New Mexico

### ■ LEY DE DERECHOS HUMANOS

CONDICIONES: Bajo la mayoría de las circunstancias, es ilegal que un patrón que tiene 4 o más empleados, rehuse a ocupar a un aplicante para trabajo, que desocupe a un trabajador, o que discrimine en contra de un trabajador que está calificado en otros aspectos en asuntos relacionados con salarios, beneficios u otras condiciones de trabajo, por razón de la raza, edad, religión, color, origen nacional, ascendencia, sexo, incapacidad física o mental, o condición médica del aplicante o del trabajador, a no ser que haya motivos válidos relacionados con el trabajo para hacer la distinción.

Actos similares (1) cometidos por un patrón con 50 empleados o más, en contra de un trabajador por razón de su estado matrimonial, y (2) cometidos por un patrón con 15 empleados o más, en contra de un trabajador por razón de su orientación sexual o identidad de género, también son violaciones de esta ley.

Estas restricciones también se aplican a las agencias de empleo y organizaciones laborales.

ADMINISTRACION: *Investigation and Compliance Unit, Human Rights Bureau, New Mexico Department of Workforce Solutions, Santa Fe, New Mexico 87505 (505-827-6856; toll-free 800-566-9471)*. Un trabajador afectado por un acto de discriminación ilegal en el empleo puede someter una queja al Departamento dentro de 300 días después del acto.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

## New York

### ■ LEY DE DERECHOS HUMANOS

**CONDICIONES:** Es contra la ley que un patrón con 4 o más trabajadores en el estado, por razón de la edad, raza, creencia, color, origen nacional, orientación sexual, estado militar, sexo, incapacidad, predisposición genética, estado familiar, estado matrimonial, o estado como víctima de violencia doméstica de una persona, (1) rehuse a ocupar a la persona, (2) desocupe a la persona, o (3) discrimine en contra de la persona con respecto a salarios o las condiciones de empleo.

Por lo general, se prohíbe el uso de cualquier forma de aplicación de empleo, o cualquier anuncio de empleo, que indique una preferencia o discriminación respecto a la edad, raza, creencia, color, origen nacional, orientación sexual, estado militar, sexo, incapacidad, predisposición genética, estado familiar, o estado matrimonial, a no ser que la distinción se base a una calificación ocupacional auténtica.

En estas condiciones de ley, la palabra "edad" se aplica, y tiene la intención de proteger, a los trabajadores de 18 o más años de edad.

**ADMINISTRACION:** *Division of Human Rights, New York Executive Department, Bronx, New York 10458 (718-741-8402)*. A cualquier momento dentro de un año después de un acto ilegal de discriminación en el empleo, una persona afectada por el acto puede registrar una queja con la División de Derechos Humanos.

En vez de registrar una queja con la División, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir esta ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

**NOTA ESPECIAL:** Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

## North Carolina

### ■ LEY DE PRÁCTICAS DE EMPLEO IGUAL

CONDICIONES: Se le prohíbe a los rancheros y otros patrones que regularmente emplean a 15 o más trabajadores, que discriminen en contra de los trabajadores y aplicantes para trabajo con respecto al empleo, cuando la discriminación es a base de raza, religión, color, origen nacional, edad, sexo o incapacidad.

ADMINISTRACION: *North Carolina Human Relations Commission, North Carolina Department of Administration, Raleigh, North Carolina 27699 (919-807-4420).*

## North Dakota

### ■ LEY DE DERECHOS HUMANOS

**CONDICIONES:** Es contra la ley que un patrón que tiene uno o más empleados por más de un cuarto del año, (1) rehuse a ocupar a un aplicante para trabajo, (2) desocupe a un trabajador, o (3) trate a un trabajador injustamente o desigualmente con respecto a empleo, entrenamiento, promoción, pago, u otra condición de empleo, por razón de raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad, incapacidad física o mental, estado matrimonial, estado respecto a la asistencia pública, o participación en una actividad legal fuera de la propiedad del patrón y fuera de las horas del trabajo.

También es ilegal que un patrón de estos publique o indique de otro modo, que individuos de una cierta raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad, incapacidad física o mental, estado matrimonial, estado respecto a la asistencia pública, o que participan en actividad legal fuera de la propiedad del patrón y fuera de las horas del trabajo, no son bienvenidos o no son aceptables para empleo.

*Excepción* — Por lo general, no es discriminación que un patrón rehuse a ocupar a una persona, o que desocupe a un empleado, a base de religión, sexo, origen nacional, incapacidad física o mental, o estado matrimonial, en situaciones donde religión, sexo, origen nacional, incapacidad física o mental, o estado matrimonial es una calificación ocupacional auténtica, necesario para la operación normal de aquel negocio o establecimiento.

**ADMINISTRACION:** *Human Rights Division, North Dakota Department of Labor and Human Rights, Bismarck, North Dakota 58505 (701-328-2660; toll-free 800-582-8032).* El Departamento puede aceptar y responder a quejas reportando prácticas discriminatorias en el empleo a cualquier momento dentro de 300 días de la presunta violación.

En vez de registrar un reclamo o una queja con el Departamento, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte del distrito para hacer cumplir esta ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Una demanda tiene que ser archivada dentro de 300 días de la violación, pero si la queja ha sido sometida al Departamento primero, acción por la corte tiene que comenzar no más tarde que 90 días después que el Departamento despida el caso o anuncie una decisión por escrito.

**NOTA ESPECIAL:** Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.



## Ohio

### ■ LEY DE DERECHOS CIVILES

**CONDICIONES:** Es ilegal que un ranchero o cualquier otro patrón con 4 o más empleados — por motivo de la raza, color, religión, sexo, estado militar, origen nacional, incapacidad, edad, o ascendencia de una persona — desocupe a la persona sin razón justa, rehuse a ocupar a la persona, o discrimine contra la persona con respecto a los salarios, las condiciones de empleo, o cualquier otro asunto relacionado directamente o indirectamente con el empleo.

A no ser que sea aprobado por el estado de antemano, no se permite que los patrones con 4 o más trabajadores hagan preguntas acerca de la raza, color, religión, sexo, estado militar, origen nacional, incapacidad, edad, o ascendencia de un aplicante para trabajo, o que usen una aplicación de empleo que pida tal información. Los patrones de 4 o más trabajadores no pueden publicar ningún anuncio que indique una preferencia o discriminación a base de cualquiera de los mismos motivos, o hacer ningún registro de estas características antes de ocupar.

También se prohíben actos de discriminación similares cometidos por las agencias de empleo y organizaciones laborales.

**ADMINISTRACION:** *Ohio Civil Rights Commission, Columbus, Ohio 43215 (toll-free 888-278-7101)*. Un trabajador puede registrar una queja sobre una violación de esta ley con la Comisión en cualquier momento dentro de 6 meses después de que la violación ocurrió.

Como una opción, los trabajadores que han estado sometidos a una práctica ilegal de empleo tienen derecho de demandarle al patrón involucrado, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Una demanda se tiene que comenzar dentro de 180 días después de la violación.

Sin embargo, en el caso de discriminación a base de edad, acción por la corte bajo esta ley automáticamente prohíbe que el trabajador someta una queja a la Comisión, o que registre una demanda en contra del patrón bajo la ley estatal de discriminación por edad, discutida más abajo, con respecto a la misma queja.

**NOTA ESPECIAL:** Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

## Oklahoma

### ■ LEY ANTI-DISCRIMEN DE OKLAHOMA

CONDICIONES: Por lo general, es contra la ley en Oklahoma que un ranchero o cualquier otro patrón desocupe a un empleado, rehuse a ocupar a un aplicante para trabajo, o discrimine contra un trabajador con respecto a las condiciones del trabajo, por razón de la raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad (40 y mayor), información genética, o incapacidad del trabajador.

Asimismo, bajo la mayoría de las circunstancias, ningún patrón puede publicar un anuncio de empleo que indique una preferencia o prejuicio a base de raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad, información genética, o incapacidad.

ADMINISTRACION: *Office of Civil Rights Enforcement, Oklahoma Office of the Attorney General, Oklahoma City, Oklahoma 73105 (405-521-3921)*. Un trabajador que se ha afectado por un acto aparente de discriminación en el empleo puede registrar una queja con esta oficina, a cualquier momento dentro de 180 días después de que ocurrió el acto.

Si una queja a esta agencia no se ha resuelto a la satisfacción del trabajador dentro de 180 días después de someterse, la agencia puede darle un aviso del derecho de demandar, que permite que el trabajador tome acción legal en contra del patrón en la corte, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Acción por la corte tiene que comenzar no más tarde que 90 días después de que el trabajador recibe el aviso.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

## Oregon

### ■ LEYES DE DERECHOS CIVILES

**CONDICIONES:** Por lo general, es contra la ley que un ranchero o cualquier otro patrón desocupe a un trabajador, o rehuse a ocupar a un aplicante para trabajo, por razón de su raza, color, religión, sexo, orientación sexual, origen nacional, estado matrimonial, edad (si tiene 18 años o más), o registro juvenil legalmente borrado. Asimismo, se prohíbe que un patrón discrimine contra un individuo a causa de la raza, color, religión, sexo, orientación sexual, origen nacional, estado matrimonial, o edad de una persona con que anda el individuo.

También es ilegal discriminar en contra de un individuo con respecto a pago, o en las condiciones de empleo, por cualquiera de los motivos mencionados, o desparramar un anuncio relacionado al empleo, o usar una aplicación para trabajo, que indique una preferencia o discriminación a base de cualquiera de los mismos factores.

Otros actos prohibidos incluyen discriminación contra una persona por razón de (1) su lesión en el trabajo, o su uso del derecho a compensación de trabajo, (2) su estado militar, o (3) una incapacidad que no obstruya la ejecución del trabajo. La prohibición sobre discriminación en contra de los trabajadores lesionados en el trabajo, y los trabajadores físicamente o mentalmente incapacitados, se aplica únicamente a los patrones con 6 o más empleados.

**ADMINISTRACION:** *Civil Rights Division, Oregon Bureau of Labor and Industries, Portland, Oregon 97232 (971-673-0764).* Una persona que ha estado sometida a discriminación ilegal en el empleo puede registrar una queja con esta agencia dentro de un año después de que ocurrió la violación.

Dentro de un año después de someter una queja, si la agencia (1) no ha podido resolver el asunto informalmente, (2) no ha puesto cargos formales en contra del acusado, o (3) no ha hecho una determinación formal en el caso, el trabajador puede tomar acción en la corte civil en contra del acusado directamente, dentro de 90 días a partir de ahí, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

**NOTA ESPECIAL:** Un patrón no puede desocupar o discriminar de cualquier otro modo en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja, participado en una audiencia, o ejercido cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

## Puerto Rico

### ■ LEY ANTIDISCRIMEN

CONDICIONES: Es contra la ley que un patrón use edad, raza, color, sexo, origen nacional o social, posición social, afiliación política, o creencias políticas o religiosas como justificación para rehusar a ocupar o reocupar a un aplicante para trabajo, para desocupar o suspender a un trabajador, para discriminar en contra de un trabajador respecto a pago o las condiciones de trabajo, o para limitar o clasificar a los empleados en una manera que limite las oportunidades de empleo o afecte el estado de empleo de una persona.

Discriminación de empleo contra una persona por ser una víctima — o *percibida* como víctima — de violencia doméstica, agresión sexual, o ocoso, también es ilegal.

Por lo general, se prohíbe que los patrones y organizaciones laborales publiquen o desparramen cualquier anuncio que niegue la oportunidad de trabajo a base de edad, raza, color, sexo, origen nacional o social, posición social, afiliación política, o creencias políticas o religiosas.

ADMINISTRACION: *Antidiscrimination Unit, Puerto Rico Department of Labor and Human Resources, Hato Rey, Puerto Rico 00918 (787-754-2100).*

A pesar de acción por el Departamento para hacer cumplir esta ley, un trabajador que se ha sometido a discriminación ilegal en el empleo puede tomar acción legal en contra del acusado directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

## Rhode Island

### ■ LEY ESTATAL DE PRÁCTICAS JUSTAS DE EMPLEO

CONDICIONES: Con excepciones muy limitadas, es contra la ley que un ranchero u otro patrón con 4 o más empleados cometa cualquiera de los siguientes actos, entre otros:

- (1) Rehusar a ocupar a un aplicante para trabajo por causa de la raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, incapacidad, edad (40 años o mayor), o país de origen ancestral del aplicante.
- (2) Desocupar o discriminar en contra de un trabajador, por cualquiera de los mismos motivos, con respecto a pago, las condiciones o privilegios de empleo, o cualquier otro asunto relacionado con el empleo.
- (3) Reclutar u ocupar a trabajadores por medio de una agencia de empleo, servicio de colocación, agencia de entrenamiento, o cualquier otra fuente de aplicantes para trabajo, cuando el patrón sepa que discrimina contra individuos por razón de su raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, incapacidad, edad, o país de origen ancestral.
- (4) Usar cualquier forma de aplicación para trabajo que contenga preguntas relacionadas a raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, incapacidad, edad, o país de origen ancestral.
- (5) Publicar o desparramar cualquier anuncio de empleo que indique una preferencia o discriminación a base de raza, color, religión, sexo, incapacidad, edad, o país de origen ancestral.
- (6) Rehusar a acomodar razonablemente la incapacidad de un empleado, o de un empleado prospectivo, a no ser que el patrón pueda mostrar que la acomodación impondría una dificultad a su negocio.

Las agencias de empleo y organizaciones laborales son cubiertas por restricciones parecidas contra la discriminación.

ADMINISTRACION: *Rhode Island Commission for Human Rights, Providence, Rhode Island 02903 (401-222-2661)*. Un trabajador que ha sufrido daño de una práctica discriminatoria, puede someter una queja a la Comisión.

Si la Comisión no ha tenido audiencias sobre una queja dentro de ciertos límites de tiempo, un trabajador que se ha sometido a discriminación ilegal en el empleo puede pedir de la Comisión un aviso del derecho de demandar y tomar acción legal en contra del acusado directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Una demanda no puede ser comenzada más tarde que 90 días después de la entrega del aviso.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

### ■ LEY DE DERECHOS CIVILES DE PERSONAS CON INCAPACIDAD

CONDICIONES: Es contra la ley que un empleador discrimine en contra de una persona con una incapacidad sólo por razón de la incapacidad, siempre y cuando la persona sea calificada para la posición y pueda hacer el trabajo con acomodación razonable, sin costo mayor.

La prohibición contra discriminación se aplica al reclutamiento, ocupación, promoción o degradación, despido, terminación, pago y beneficios.

ADMINISTRACION: *Rhode Island Commission for Human Rights, Providence, Rhode Island 02903 (401-222-2661)*. Un individuo con una incapacidad que ha estado sometido a tratamiento discriminatorio, o ha sufrido de una práctica discriminatoria hecha ilegal por esta ley, puede someter una queja con la Comisión.

Si la Comisión no toma acción en la queja dentro de 60 días, o la Comisión ha entregado una orden final, el trabajador puede tomar acción legal en la corte contra la persona o empresa responsable de la violación, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

## South Carolina

### ■ LEY DE ASUNTOS HUMANOS DE SOUTH CAROLINA

**CONDICIONES:** Por lo general, es contra la ley que un patrón que tiene 15 o más empleados en cada día de trabajo en 20 o más semanas distintas, rehuse a ocupar a un aplicante para trabajo, desocupe a un trabajador, o discrimine de cualquier otro modo en contra de una persona con respecto a las condiciones de empleo, por razón de la raza, religión, color, sexo, edad (mayor de 40), origen nacional, o incapacidad de la persona.

Asimismo, ningún patrón de estos puede limitar, segregar o clasificar a los trabajadores o aplicantes en un manera que podría limitar la oportunidad de empleo de una persona, o de otro modo afectar el empleo negativamente, por motivo de raza, religión, color, sexo, edad, u origen nacional.

Se prohíbe también la publicación o circulación de un anuncio de trabajo que indique una preferencia o discriminación a base de raza, color, religión, sexo, origen nacional, o incapacidad.

Restricciones similares contra la discriminación se aplican a las agencias de empleo y a las organizaciones laborales.

**ADMINISTRACION:** *South Carolina Human Affairs Commission, Columbia, South Carolina 29201 (803-737-7800; toll-free 800-521-0725).* Un trabajador que ha sido afectado por un acto de discriminación en el empleo puede registrar una queja con la Comisión a cualquier momento dentro de 180 días después de que ocurrió.

Si la Comisión no ha resuelto la queja informalmente o comenzado acción legal en contra del acusado dentro de 180 días después de que la queja fue registrada, o si la Comisión ha despedido el caso, el trabajador puede sentar una demanda en contra del patrón directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Una demanda tiene que ser comenzada dentro de un año después de que la violación ocurrió, o dentro de 120 días después de que la Comisión despida el caso, lo que sea más temprano.

**NOTA ESPECIAL:** Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

**NOTA ESPECIAL:** Es contra esta ley que un patrón reduzca el sueldo o salario de un trabajador como un modo de eliminar discriminación ilegal de salarios.

## South Dakota

### ■ LEY DE RELACIONES HUMANAS DE SOUTH DAKOTA DE 1972

CONDICIONES: Con excepciones muy limitadas, es contra la ley que un rancharo o cualquier otro patrón rehuse a ocupar a un aplicante para trabajo, que desocupe a un empleado, o que trate a un trabajador injustamente o desigualmente con respecto a empleo, entrenamiento, promoción, suspensión, sueldos, o cualquier condición de empleo, por razón de su raza, color, creencias, religión, sexo, ascendencia, incapacidad, u origen nacional.

Por lo general, se le prohíbe a los patrones también, que echen anuncios u otros medios de comunicar que indiquen que individuos de una cierta raza, color, creencia, religión, sexo, ascendencia, incapacidad, u origen nacional no son bienvenidos, son ofensivos, o no son aceptables para el empleo.

ADMINISTRACION: *Division of Human Rights, South Dakota Department of Labor and Regulation, Pierre, South Dakota 57501 (605-773-3681)*. Un trabajador tiene hasta 180 días después de que ocurre un acto de discriminación en el empleo, para registrar una queja con la División.

NOTA ESPECIAL: Es ilegal que alguien tome represalia (o sea, venganza) en contra de un individuo por haber sometido una queja, testificado, o ayudado a otra persona ejercer sus derechos bajo la Ley de Relaciones Humanas.

## Tennessee

### ■ LEY DE DERECHOS HUMANOS (*DISCRIMINACIÓN DE EMPLEO*)

**CONDICIONES:** Por lo general, es contra la ley que un ranchero o cualquier otro patrón con 8 o más empleados, rehuse a ocupar a un aplicante para trabajo, desocupe a un trabajador, o discrimine en contra de un individuo con respecto a salarios o las condiciones de empleo, por razón de su raza, creencias, color, religión, sexo, edad (40 años o mayor), u origen nacional.

También es ilegal limitar, segregar o clasificar a los empleados o aplicantes a base de estos mismos factores en una manera que podría limitar oportunidades para trabajo o de otro modo desfavorablemente afectar el empleo.

*Excepción* — En aquellas situaciones donde religión, sexo o edad es una calificación ocupacional auténtica, razonablemente necesaria a la operación normal del negocio del patrón, esta ley no prohíbe que el patrón use la religión, el sexo o la edad del aplicante en su decisión de ocupar o no ocupar.

**ADMINISTRACION:** *Tennessee Human Rights Commission, Nashville, Tennessee 37243 (615-741-5825; toll-free 800-251-3589)*. Un trabajador cuyos derechos bajo esta ley han sido violados puede registrar una queja con la Comisión a cualquier momento dentro de 180 días después de que la violación ocurrió.

En vez de registrar una queja con la Comisión, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir esta ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

**NOTA ESPECIAL:** Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

### ■ LEY DE INCAPACIDAD DE TENNESSEE

**CONDICIONES:** Un patrón o empresa que tiene 8 empleados o más en Tennessee no debe discriminar contra una persona con respecto a contratación, despido y otros términos y condiciones de empleo, sólo a base de la incapacidad física, mental o visual de la persona, a no ser que la incapacidad lo impide hasta un cierto punto de hacer los deberes que se requiere el trabajo, o estorba la ejecución del trabajo.

Asimismo, se prohíbe discriminación en el empleo en contra de un ciego, sólo porque utiliza un lazarillo (o sea, perro guía).

**ADMINISTRACION:** *Tennessee Human Rights Commission, Nashville, Tennessee 37243 (615-741-5825; toll-free 800-251-3589)*.

En vez de someter una queja a la Comisión, un trabajador que se ha sometido a discriminación ilegal bajo esta ley, puede tomar acción legal en contra del patrón involucrado, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. La acción debe someterse dentro de un año después de que terminó la presunta violación.

**NOTA ESPECIAL:** Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.



## Texas

### ■ LEY DE DISCRIMINACIÓN DE EMPLEO

**CONDICIONES:** Con excepciones muy limitadas, es contra la ley que un ranchero o cualquier otro patrón que tenga 15 o más trabajadores en cada día de trabajo en 20 o más diferentes semanas en el presente año o el año pasado, haga cualquiera de los siguientes actos (entre otros):

- (1) Rehusar a ocupar a un aplicante para trabajo, desocupar a un trabajador, o de otro modo discriminar en contra de un individuo con respecto a pago, o las condiciones de empleo, por razón de raza, color, incapacidad, religión, sexo, origen nacional, o edad (40 años o mayor).
- (2) Limitar, segregar o clasificar a un aplicante para trabajo o a un empleado por cualquiera de los mismos motivos, en una manera que podría quitar oportunidades para empleo de una persona.
- (3) Publicar o desparramar un anuncio de trabajo que indique una preferencia o especificación a base de raza, color, incapacidad, religión, sexo, origen nacional, o edad.

Se prohíbe que las agencias de empleo y organizaciones laborales cometan prácticas de discriminación parecidas.

*Excepciones* — La ley no prohíbe que los patrones apliquen diferentes escalas de salarios, o diferentes condiciones de empleo, bajo un sistema auténtico de antigüedad (la duración de empleo con el mismo patrón o en la misma compañía), un sistema de mérito, un plan de beneficios, o un sistema que mide salarios según la cantidad o calidad de producción, siempre y cuando las diferencias no discriminen a base de raza, color, incapacidad, religión, sexo, origen nacional, o edad.

**ADMINISTRACION:** *Civil Rights Division, Texas Workforce Commission, Austin, Texas 78778 (512-463-2642; toll-free 888-452-4778).* Un trabajador puede registrar una queja de discriminación en el empleo con la Comisión a cualquier momento dentro de 180 días después de que ocurrió el acto.

Si la Comisión despide la queja, o no toma acción legal para hacer cumplir la ley dentro de 180 días después de que la queja fue sometida, el trabajador puede sentar una demanda en contra del patrón directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Acción en la corte, sea por la Comisión o por el trabajador, no se puede comenzar más tarde que un año después de que la queja fue registrada originalmente con la agencia.

**NOTA ESPECIAL:** Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

## Utah

### ■ LEY ANTI-DISCRIMEN DE UTAH

CONDICIONES: Con ciertas excepciones limitadas, es contra la ley que un patrón que tiene 15 o más empleados en cada día de trabajo en 20 o más diferentes semanas en el presente año o en el año pasado, discrimine en cualquiera de las siguientes maneras:

- (1) Rehusar a ocupar o promover a un individuo que está calificado en otros respectos, por razón de raza, color, sexo, embarazo o parto, edad (40 años o mayor), religión, origen nacional, incapacidad, orientación sexual, o identidad de género.
- (2) Desocupar, rebajar en clase, o discriminar en asuntos de pago o las condiciones de empleo, contra una persona que está calificada en otros respectos, por cualquiera de los motivos mencionados arriba.
- (3) Publicar o desparramar cualquier anuncio, o usar cualquier forma de aplicación para empleo, que indique una preferencia o discriminación respecto a raza, color, sexo, embarazo o parto, edad, religión, origen nacional, incapacidad, orientación sexual, o identidad de género.

*Excepciones* — No hay nada en esta ley que prohíbe que un patrón ocupe a base de religión, sexo, embarazo, parto, edad, origen nacional, incapacidad, orientación sexual, o identidad de género, cuando cualquier rasgo de estos es una calificación ocupacional auténtica, razonablemente necesaria a la operación normal del negocio del patrón.

Prohibiciones similares en contra de discriminación también se aplican a las agencias de empleo y las organizaciones laborales.

ADMINISTRACION: *Antidiscrimination and Labor Division, Utah Labor Commission, Salt Lake City, Utah 84114 (801-530-6801; toll-free 800-222-1238)*. Una persona que se ha sometido a un acto de discriminación ilegal en el empleo puede registrar una queja con la División dentro de 180 días después de que pasó el acto.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

## Vermont

### ■ LEY DE PRÁCTICAS JUSTAS EN EL EMPLEO

CONDICIONES: Con excepciones limitadas, es ilegal en Vermont que un patrón discrimine en contra de un empleado o aplicante para trabajo por razón de su raza, color, religión, ascendencia, origen nacional, sexo, orientación sexual, identidad de género, lugar de nacimiento, o edad (18 años o mayor), o que discrimine en contra de un individuo calificado que está incapacitado.

De igual manera, se prohíbe que los patrones desparramen cualquier anuncio de trabajo que indique una preferencia o discriminación a base de raza, color, religión, ascendencia, origen nacional, sexo, orientación sexual, identidad de género, lugar de nacimiento, edad, o condición de incapacidad.

ADMINISTRACION: *Civil Rights Unit, Vermont Attorney General's Office, Montpelier, Vermont 05609 (802-828-3657, toll-free 888-745-9195).*

En vez de someter una queja con esta oficina, un trabajador afectado por una violación de esta ley puede sentar una demanda en la corte superior, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Quejas sobre represalia se deben reportar a la oficina del Procurador General del estado.

## Virginia

### ■ LEY DE DERECHOS HUMANOS DE VIRGINIA

CONDICIONES: Con excepciones limitadas, un patrón con más de 5 pero menos de 15 empleados no puede desocupar a un trabajador a causa de su raza, color, religión, origen nacional, sexo, embarazo, parto, o condiciones médicas relacionadas (incluyendo amamantamiento).

Asimismo, ningún patrón con más de 5 pero menos de 15 empleados puede desocupar a un trabajador sólo porque el trabajador tiene 40 años de edad o más.

ADMINISTRACION: *Division of Human Rights and Fair Housing, Virginia Office of the Attorney General, Richmond, Virginia 23219 (804-225-2292).*

En el caso de un trabajador que ha sido despedido en violación de esta ley, en vez de someter una queja a la División de Derechos Humanos, el trabajador puede tomar acción legal en contra del patrón directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Sin embargo, acción legal tiene que ser comenzada no más tarde que 300 días después del despido. Si el trabajador sometió la queja con la División primero, una demanda privada generalmente tiene que ser registrada no más tarde que 90 días después de que la División hace una decisión final en el caso.

## Washington

### ■ LEY CONTRA DISCRIMINACIÓN

CONDICIONES: Por lo general, es contra la ley que un patrón que tiene 8 o más empleados cometa cualquiera de los siguientes actos, entre otros:

- (1) Rehusar a ocupar a un aplicante para trabajo por razón de su edad (40 años o más), sexo, estado matrimonial, orientación sexual (incluyendo identidad de género), raza, creencia, color, origen nacional, estado militar o de veterano, o incapacidad (incluyendo el uso de un lazarillo u otro animal guía), a no ser que el rechazo se base en una calificación ocupacional auténtica.
- (2) Desocupar a un trabajador por razón de su edad, sexo, estado matrimonial, orientación sexual (incluyendo identidad de género), raza, creencia, color, origen nacional, estado militar o de veterano, o incapacidad (incluyendo el uso de un lazarillo u otro animal guía).
- (3) Discriminar en contra de un trabajador en el pago de salarios, o en los demás términos o condiciones de empleo, por cualquiera de los motivos ya mencionados.
- (4) Desparramar un anuncio de empleo, usar cualquier aplicación para trabajo, o hacer cualquier pregunta en conexión con empleo, que indique una preferencia o discriminación a base de edad, sexo, estado matrimonial, orientación sexual (incluyendo identidad de género), raza, creencia, color, origen nacional, estado militar o de veterano, o incapacidad mental o física (incluyendo el uso de un animal guía).

Restricciones parecidas contra la discriminación se aplican a las agencias de empleo y las uniones.

ADMINISTRACION: *Washington State Human Rights Commission, Olympia, Washington 98504 (toll-free 800-233-3247)*. Una persona que se ha afectado por un acto de discriminación en el empleo puede registrar una queja con la Comisión a cualquier momento dentro de 6 meses después de que el acto tomó lugar.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

## West Virginia

### ■ LEY DE DERECHOS HUMANOS DE WEST VIRGINIA

CONDICIONES: Por lo general, se prohíbe que los rancheros y otros patrones que emplean a 12 o más trabajadores en West Virginia por 20 o más semanas en el presente año o en el año pasado, cometan cualquiera de los siguientes actos:

(1) Discriminar en contra de un trabajador con respecto al empleo, los salarios, y las demás condiciones de empleo, cuando el trabajador es capaz de hacer el trabajo asociado y la discriminación es por razón de raza, religión, color, origen nacional, ascendencia, sexo, edad (40 años o mayor), ceguera, o incapacidad.

(2) Pedir información antes de ocupar, usar una forma de aplicación para trabajo, o desparramar un anuncio de empleo, que indique una preferencia o discriminación respecto a raza, religión, color, origen nacional, ascendencia, sexo, o edad.

Restricciones similares se aplican a las agencias de empleo y organizaciones laborales.

*Excepciones* — Planes de pensión, retiro, seguro, o bienestar no se consideran discriminatorios siempre y cuando no sean utilizados para evitar los propósitos antidiscriminatorios de esta ley. Asimismo, la contratación o cualquier otra decisión de empleo que reconoce la raza, religión, color, origen nacional, ascendencia, sexo, edad, ceguera, o incapacidad de una persona, no necesariamente viola la ley, si la decisión se basa en una calificación ocupacional auténtica.

ADMINISTRACION: *West Virginia Human Rights Commission, Charleston, West Virginia 25301 (304-558-2616; toll-free 888-676-5546)*. Una persona que ha sido afectado por un acto de discriminación en el empleo puede registrar una queja con la Comisión a cualquier momento dentro de 365 días después de que ocurrió el acto.

Si la Comisión deja de tomar acción en una queja dentro de un cierto período de tiempo, o si una queja no se ha resuelto a la satisfacción del trabajador, el trabajador puede pedir de la Comisión una carta sobre el derecho de demandar, la cual permite acción legal en contra del patrón en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Una demanda tiene que ser sometida dentro de 90 días de la entrega de la carta, o dentro de 2 años después del acto de discriminación, lo que ocurra primero.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

### ■ LEY DE ECUANIMIDAD A TRABAJADORAS EMBARAZADAS

CONDICIONES: Los patrones que tienen 12 o más empleados en West Virginia, por 20 o más semanas en el presente año o el año pasado, no deben discriminar en contra de las trabajadoras afectadas por embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas, y tienen que hacer acomodaciones para tales personas.

Asimismo, un patrón con 12 o más empleados no puede exigir que una persona afectada por embarazo, parto o una condición médica relacionada acepte una acomodación que la persona elige no aceptar, ni exigir que una empleada tome ausencia si se le puede proveer otra acomodación razonable.

ADMINISTRACION: *West Virginia Human Rights Commission, Charleston, West Virginia 25301 (304-558-2616; toll-free 888-676-5546)*.

Si la Comisión deja de tomar acción en una queja dentro de un cierto período de tiempo, o si una queja no se ha resuelto a la satisfacción del trabajador, el trabajador puede pedir de la Comisión una carta sobre el derecho de demandar, la cual permite acción legal en contra del patrón en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Una demanda tiene que ser sometida dentro de 90 días de la entrega de la carta, o dentro de 2 años después del acto de discriminación, lo que ocurra primero.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

## Wisconsin

### ■ LEY DE EMPLEO JUSTO DE WISCONSIN

CONDICIONES: Con pocas excepciones, se prohíbe que los empleadores en Wisconsin cometan cualquiera de los siguientes actos de discriminación en el empleo:

(1) Rehúsar a ocupar a un aplicante para trabajo, desocupar a un empleado, o discriminar en contra de un trabajador con respecto a promoción, salarios, o los términos, condiciones o privilegios del empleo, por razón de su . . .

- Edad (40 años o más)
- Raza
- Creencias religiosas
- Color
- Incapacidad
- Estado matrimonial
- Sexo
- Orientación sexual
- Embarazo o parto
- Origen nacional
- Ascendencia
- Historia de arresto
- Historia de condena
- Servicio militar
- Uso o no uso de productos legales, fuera de la propiedad del empleador y fuera de las horas de trabajo
- Rechazo de una invitación de asistir a una junta o participar en una comunicación sobre asuntos de religión o la política

(2) Desparramar o circular un anuncio de empleo, usar cualquier forma de aplicación de trabajo, o hacer cualquier pregunta a un aplicante para trabajo, que indique que el patrón prefiere o no prefiere ocupar aplicantes a base de cualquiera de estas mismas características.

(3) Desocupar o discriminar de otro modo en contra de una persona porque la persona ha opuesto una práctica discriminatoria, o porque la persona ha hecho una queja, testificado o ayudado en un proceso legal bajo esta ley.

Agencias de empleo y organizaciones laborales están sujetas a prohibiciones contra discriminación parecidas.

ADMINISTRACION: *Civil Rights Bureau, Equal Rights Division, Wisconsin Department of Workforce Development, Madison, Wisconsin 53708 (414-227-4396)*. Un trabajador afectado por un acto de discriminación en el empleo puede registrar una queja con esta agencia a cualquier momento dentro de 300 días después de que ocurrió el acto.

## Wyoming

### ■ LEY DE PRÁCTICAS JUSTAS EN EMPLEO DE WYOMING DE 1965

CONDICIONES: Por lo general, es ilegal que un ranchero o cualquier otro patrón con 2 o más empleados, rehuse a ocupar a un aplicante para trabajo, desocupe a un empleado, o discrimine en contra de una persona respecto a las condiciones de empleo, por razón de edad (40 años o mayor), sexo, raza, creencia, color, origen nacional, ascendencia, incapacidad, o embarazo, cuando la persona está calificada en otros aspectos para hacer el trabajo.

ADMINISTRACION: *Labor Standards Office, Wyoming Department of Workforce Services, Cheyenne, Wyoming 82002 (307-777-7261)*. Una persona afectada por discriminación ilegal en el empleo puede registrar una queja con el Departamento, en cualquier momento dentro de 6 meses después de la violación.

NOTA ESPECIAL: Es contra esta ley que un patrón reduzca el sueldo o salario de un trabajador como un modo de eliminar discriminación ilegal de salarios.