

LA LEY DE FLORIDA

¿Que dice la ley?

¿De que clases de discriminación me protege la ley?

¿Cómo proceso una queja legal?

¿Qué clases de compensación hay disponible?

¿Qué dice la ley?

a. ¿Dónde se encuentra la ley de discriminación en base al sexo en Florida?

Se encuentra en el Acto de Derechos Civiles de Florida de 1992 (FCRA).

b. ¿A quién se aplica el FCRA?

Se aplica a patrones, agencias de empleo, sindicatos, organizaciones que controlan el entrenamiento del trabajo, y organizaciones de licencias y certificación. No se aplica a organizaciones religiosas, instituciones educativas, u organizaciones privadas que requieren membresía.

c. ¿Que es ilegal bajo el FCRA?

Es ilegal despedir, no emplear, o discriminar en "términos, condiciones, o privilegios de empleo" en base la raza de una persona, color, religión, sexo, origen nacional, invalidez física o estado civil (matrimonial). La segregación o clasificación de empleados que podría perjudicar a los empleados también podría ser ilegal.

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

Un patrón es cualquier empleador con 15 o más empleados por 20 o más semanas del calendario en el año actual o precedente y cualquier agente de tal empleador.

e. ¿Quién es un "empleado" bajo esta ley?

La definición de empleado no está clarificada bajo el FCRA, pero cualquier persona que sienta que sus derechos han sido violados puede archivar una queja con la Comisión de Florida en Relaciones Humanas (FCHR).

f. ¿Existe una ley federal sobre la discriminación por el sexo?

Sí. El Título VII (ver la sección de la ley federal).

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

Aunque las dos leyes son extremadamente similares, el Título VII tiene un plazo de limitación para presentar las quejas de solamente 300 días, mientras que el FCRA tiene un plazo de 365 días.

h. ¿Existen ocasiones en que un empleador pueda tratar a empleados diferente debido a su sexo?

Si el sexo de una persona es "razonablemente necesario para el funcionamiento del empleo," no es ilegal que un patrón tome acciones basadas en el sexo.

i. ¿Qué otras excepciones existen que justifique tratar a empleados diferente bajo el FCRA?

Sistemas de precedencia, pensiones, planes de beneficios, y sistemas de pago en el cuál le pagan a un empleado de acuerdo a la cantidad o la calidad de su trabajo. La discriminación en base al estado civil es legal si tal esta prohibido por una póliza del contra-nepotismo.

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

Una vez que usted establezca su caso, su patrón debe indicar una razón legítima, no discriminatoria por haber tomado una acción adversa en contra de usted. Usted debe entonces comprobar que la razón que su patrón presento son solo un pretexto. Vea Ley Federal para más detalles.

k. ¿Importa cuando ocurrió la discriminación?

Usted debe archivar una queja en el plazo de 365 días desde que ocurrió la discriminación.

l. ¿Qué opciones tengo si mi patrón tiene menos de quince empleados?

Mientras que el FCRA solamente se aplica a patrones con quince o más empleados, algunas ciudades tienen ordenanzas que cubren a patrones con menos trabajadores.

m. ¿Quién hace cumplir la ley?

La FCHR es responsable de hacer cumplir el FCRA.

¿De que clases de discriminación me protege la ley?

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

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

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

ACOSO SEXUAL: Creo que me están acosando sexualmente.

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

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

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

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

RETALIACIÓN: Creo que me despidieron porque presente una queja.

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

a. ¿Cómo compruebo que no estoy recibiendo salario igual por trabajo igual?

Usted debe demostrar que:

1. su patrón paga diferentes salarios a los empleados de sexos opuestos;
2. los trabajos el requieren habilidad, esfuerzo, y responsabilidad similares; y
3. los trabajos se realizan bajo condiciones similares.

b. ¿Qué leyes me protegen de recibir pago desigual por trabajo igual?

El Acto de Derechos Civiles de Florida de 1992 y el Código de Trabajo de Florida prohíben que un patrón le pague menos en base a su sexo. El Título VII y el Acto de Igualdad de Salario (vea la sección de la Ley Federal).

c. ¿Cómo compruebo que mi trabajo requiere habilidad, esfuerzo, y responsabilidad iguales a mi compañero de trabajo?

Entre los factores que debe examinar son cuántos otros trabajadores hacen trabajos similares al suyo, con deberes similares, en localizaciones iguales, y por supuesto el pago que reciben.

d. ¿Necesito comprobar que mi patrón intencionalmente me paga menos porque soy mujer?

Bajo el Título VII y el FCRA, usted debe comprobar que su patrón discrimino intencionalmente, pero bajo el Acto de Igualdad de Salario, usted solamente necesita demostrar que no existe otro factor (sexo) por haberle pagado menos.

e. ¿Importa cuando ocurrió la discriminación?

Usted debe archivar una queja dentro 365 días de la violación alegada. Si usted está archivando una queja bajo el Código de Trabajo de Florida, usted tiene un plazo de seis meses.

f. ¿Qué opciones tengo si mi patrón tiene menos que quince empleados?

El FCRA cubre solamente a patrones con quince o más empleados, pero el Código de Trabajo de Florida se aplica a la mayoría de patrones con dos o más empleados. Algunas ciudades tienen ordenanzas que cubren a patrones con bajos números de trabajadores.

g. ¿Qué podría hacer mi patrón para negar mis alegaciones?

Su patrón debe demostrar que la diferencia de pago se trata por:

1. un sistema de señoría;
2. un sistema de mérito;
3. un sistema que mide ganancias de acuerdo a la cantidad o calidad producción; o
4. cualquier otro factor razonable con excepción al sexo.

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

a. ¿Qué es impacto desfavorable?

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

b. ¿Qué es una póliza facialmente neutral?

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

c. ¿Como identifico una póliza facialmente neutral?

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

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

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

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

Necesitas comprobar que:

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

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

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

Si. En casos de pólizas facialmente discriminatorias hacia la mujer, la ley permite que tal póliza se efectúe siempre y cuando la póliza este substancialmente relacionada con el trabajo y es vitalmente necesaria para desempeñar las metas de

la compañía, de tal manera que la compañía no puede existir sin la póliza. En casos de pólizas facialmente neutral y desfavorables hacia la mujer, la ley permite que tal póliza se efectúe siempre y cuando sea necesaria para desempeñar las metas de la compañía, de tal manera que la compañía será impactada severamente con una póliza diferente. Las cortes no declararan que tu empleador esta en violación de la ley si puede demostrar tales justificaciones.

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

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

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

a. ¿Qué es tratamiento desfavorable?

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

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

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

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

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

Los elementos básicos son:

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

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

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

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

El hecho de que un empleador no presente razones de negocio legítimas no quiere decir que la empleada automáticamente ganara la queja, porque la decisión final esta en manos de la corte. Pero la evidencia presentada por la empleada

demonstrando discriminación puede ser suficiente para permitir que la corte tome una decisión favorable para la empleada.

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

a. ¿Qué es hostigamiento sexual "Quid pro quo"?

Si un supervisor exige favores sexuales como condición para que usted mantenga su trabajo o consiga una promoción, usted ha sido víctima de hostigamiento sexual "quid pro quo". Si el supervisor que le acosaba le despidió, negó una promoción, o tomó cualquier acción adversa contra usted, su patrón es automáticamente responsable.

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

Si es constantemente sujeta a amenazas, a insultos, o a irrisión basada en su género, aunque la conducta no sea sexual en sí, ese comportamiento puede ser considerado "ambiente hostil." En tal situación, el patrón puede defenderse afirmando que ejercitó acciones preventivas y razonables para prevenir y corregir el comportamiento.

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

Para demostrar hostigamiento sexual "quid pro quo", usted debe demostrar que su patrón ha alterado sus condiciones de trabajo debido a su rechazo de someterse a demandas sexuales.

Para demostrar que usted ha sido sujeta a un ambiente hostil, usted debe demostrar que:

1. usted pertenece a un grupo protegido (mujer);
2. usted fue sujeta a hostigamiento sexual no bienvenido;
3. el hostigamiento fue basado en su sexo;
4. el hostigamiento era tan severo que alteró los términos y las condiciones del empleo;
5. existe razón para sujetar a su patrón directamente o indirectamente responsable.

d. ¿Mi patrón Tiene que estar enterado del hostigamiento?

Si su patrón sabía o debió haber sabido de las condiciones de la cual se quejó y no tomó acción preventiva, su patrón puede ser sujeto responsable. La mejor práctica es informarle directamente a su patrón acerca de la situación, o si la condición obvia y observable, tal situación será definida como "conocimiento constructivo."

e. ¿Puedo archivar una demanda contra mi supervisor u otros compañeros de trabajo bajo el FCRA?

En general el FCRA no permite demandas contra individuos. Sin embargo, pueden existir otros medios para demandar directamente a supervisores o compañeros de trabajo que le han lastimado física o psicológicamente.

f. ¿Puedo obtener compensación por daños emocionales?

Sí. El FCRA provee daños debido a angustia mental.

g. Me queje y mi patrón tomo acciones correctivas, ¿Puede archivar una demanda?

Sí, pero su patrón puede defenderse al afirmar que ejercitó cuidado razonable para prevenir y para corregir puntualmente el comportamiento o que usted no se aprovechó de oportunidades para corregir o prevenir el daño.

h. Reporte a mi patrón y no actuó, ¿puedo archivar una demanda?

Sí, el no actuar presentaría un obstáculo grande para su defensa.

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

Generalmente, las cortes no consideran incidentes aislados de hostigamiento suficiente al menos que sean severas. Pero un incidente “quid pro quo” si puede ser suficiente para una demanda.

j. ¿Cómo demuestro que la conducta afectó mi capacidad de trabajo?

Hay cuatro factores que usted necesita demostrar:

1. que la frecuencia de la conducta era alta;
2. que la severidad de la conducta era intensa;
3. que la conducta era física o psicológicamente ofensiva;
4. que la conducta interfirió con su funcionamiento en el trabajo.

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

Una vez que usted establezca su caso, su patrón debe dar una razón legítima, no discriminatoria por sus acciones. Usted debe entonces demostrar que las razones que su patrón ha proporcionado son un pretexto falso.

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

a. ¿Que es discriminación por motivos de embarazo?

Actualmente, no hay ley en el estado de Florida contra la discriminación del embarazo para todos los empleados. Sin embargo, el tribunal de apelación de Florida ha dictado que la ley federal es suprema en esta área, así que el acto federal de la discriminación por motivos de embarazo se aplica.

Sin embargo los empleados del estado si tienen proteccion bajo el Sistema de Servicio de Carrera. Esta ley prohíbe que el estado despida a empleados debido al embarazo o la adopción, y requiere el estado conceda seis meses de tiempo libre por razones médicas (sin pago). Además, la ley también requiere que reinstalen a los empleados con igual pago, posición, y beneficios al regresar del tiempo libre.

b. ¿Qué más puedo hacer?

Usted también puede archivar una demanda bajo ley federal. (Vea la sección federal para más detalles).

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

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

Usted debe demostrar que:

1. usted es un miembro de una clase protegida (mujer);
2. usted aplico y estaba calificada para la posición por la cual el patrón buscaba candidatos;
3. no emplearon; y
4. la posición se mantuvo abierta y fue llenada por un hombre.

b. ¿Cómo compruebo que no conseguí el trabajo debido a mi sexo?

Una forma de demostrar que le discriminaron es que el patrón tenía una practica que demuestra comportamiento discriminatorio y que usaba regularmente. Es mas, aunque usted no haya aplicado, usted puede demostrar que usted tenía un interés en la posición pero que la practica discriminatoria le disuadió a aplicar.

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

Una vez que usted establezca su caso, su patrón debe dar una razón legítima, no discriminatoria por haber tomado sus acciones. Usted debe entonces demostrar que las razones que su patrón ha proporcionado para sus acciones adversas contra usted son simplemente un pretexto.

d. ¿importa cuando ocurrió la discriminación?

Usted debe archivar una queja en el plazo de 365 días de la violación alegada.

e. ¿Qué opciones tengo si mi patrón tiene menos de quince empleados?

Mientras que el FCRA solamente se aplica a patrones con quince o más empleados, algunas ciudades tienen ordenanzas que se aplican a patrones con menos trabajadores.

f. Si compruebo mi demanda de discriminación, ¿qué clase de compensación hay disponible?

Los daños que usted puede recibir incluye pagos retroactivos, daños compensatorios (incluyendo sicológicos), honorarios de abogado, y hasta \$100.000 en daños punitivos en una acción civil. La responsabilidad de un patrón por pagar danos retroactivos están limitados a dos años.

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

a. Pienso que no obtuve la promoción porque soy mujer, ¿cómo la pruebo?

Usted debe demostrar que:

- 1) usted es un miembro de una clase protegida (mujer);
- 2) usted calificaba e hizo una solicitud para la promoción;
- 3) usted no recibió la posición a pesar de sus calificaciones; y
- 4) la persona que recibió la promoción era un hombre, y tenía calificaciones menores o iguales.

b. ¿Cómo demuestro que calificaba?

La declaración de un patrón que usted se calificaba es suficiente. Una comparación de archivos también ayudaría a llegar a la misma conclusión.

c. ¿Qué tal si la persona que recibió la posición tenía calificaciones menos apropiadas que la mía?

Si la persona escogida es un hombre y tiene menos calificaciones, usted probablemente tiene una demanda.

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

Una vez que usted establezca su caso, su patrón debe dar una razón legítima, no discriminatoria por sus acciones. Usted debe entonces demostrar que las razones que su patrón ha proporcionado son falsas. Sin embargo, si usted proporciona evidencia directa de una póliza discriminatoria (por ejemplo, si su patrón ha indicado directamente que él no le otorgaría la posición a una mujer), tal evidencia sería suficiente.

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

a. Pienso que me despidieron porque soy mujer, ¿cómo lo compruebo?

Usted debe demostrar que:

1. usted es miembro de una clase protegida (mujer);
2. usted calificaba para el trabajo y apropiadamente hacia su trabajo;
3. usted fue despedida de su trabajo; y
4. su patrón tenía una necesidad continua por alguna persona que hiciese su trabajo después de que la despidió.

b. ¿Por qué razones me pueden despedir?

Por mala conducta, por no completar los requisitos del trabajo, etcétera.

c. ¿Cómo demuestre que el ser mujer condujo a mi descarga?

Usted debe demostrar que una razón discriminatoria probablemente condujo a su despedida. Por ejemplo, si usted fue despedida por una violación particular que normalmente no autoriza el ser despedido si el empleado es masculino, tal razón puede ser suficiente para demostrar que usted sufrió discriminación.

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

Una vez que usted establezca su caso, su patrón debe indicar una razón legítima, no discriminatoria por su despedida. Usted debe entonces comprobar que la razón discriminatoria fue un factor significativo o que motivo la decisión de su patrón.

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

a. ¿Qué es retaliación, y cómo lo compruebo?

Usted ha experimentado retaliación si:

1. usted participo en actividad protegida;
2. usted sufrió una acción adversa en el empleo; y
3. la acción adversa fue causada por su actividad protegida.

b. ¿Que es "conducta protegida"?

Si usted se opone a alguna acción por su patrón que viola el FCRA, o acusa a su patrón de discriminación, su conducta es considerada protegida. Igualmente, si usted ha participado, ha sido testigo, o ha asistido a una investigación relacionada con una violación del FCRA por parte de su patrón, su la conducta también será considerada protegida.

c. ¿Cómo demuestro que mi conducta protegida condujo a mi despedida?

Por lo menos, usted debe demostrar que su patrón estaba enterado de su actividad protegida antes de despedirla.

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

Una vez que usted establezca su caso, su patrón debe dar una razón legítima, no discriminatoria por haber tomado acciones adversa contra usted. Usted debe entonces demostrar que las razones que su patrón ofrece son falsas.

e. ¿Que evidencia debo demostrar para comprobar que mi "conducta protegida" resulto en mi despedida?

Usted debe demostrar que la razón que su patrón ha indicado para despedirla es un pretexto para la retaliación. Por ejemplo, si después de hacer su queja, le despidieron por salir del trabajo temprano aunque normalmente tal resultado no es de esperar, esto puede ser suficiente para demostrar pretexto de parte de su patrón.

¿Cómo proceso una queja legal?

a. ¿Cómo archivar una demanda estatal con el FCHR?

Usted puede archivar una demanda directamente con el FCHR por escrito, por teléfono, o en persona. Usted también puede archivar una por Internet en <http://fchr.state.fl.us/>.

b. ¿Cómo contacto el FCHR?

El FCHR está situado en 2009 Apalachee Parkway, Suite 100, Tallahassee, FL
El número de teléfono para la Comisión es (850)488-7082.
Su fax es (850)488-5291

c. ¿Contra quién puedo archivar una demanda?

Usted puede archivar una demanda contra un patrón, una agencia de colocación o una organización de trabajo (tal como una unión).

d. ¿Si elijo archivar una demanda, qué se espera de mí?

Usted debe archivar una queja dentro 365 días de la violación alegada. Necesitara el nombre del patrón, la agencia de colocación u organización de trabajo.
También necesitara llenar una planilla ofreciendo una descripción breve del incidente discriminatorio.

e. ¿Cuanto tiempo tomara el proceso?

El proceso puede durar varios meses, y en casos extremos años.

f. ¿Necesito un abogado?

No, usted no necesita a abogado. Simplemente archive su queja con el FCHR.

g. ¿Tengo que entrar en contacto con el FCHR?

Sí. Para hacer archivar una demanda debajo del FCRA, usted debe contactar el FCHR o el EEOC.

h. ¿Puedo demandar a mi patrón directamente sin ir a través el FCHR?

No. Florida requiere que usted agote todos los remedios administrativos.

i. ¿Quién investigará mi queja?

El FCHR investigará las alegaciones que usted presente en su queja.

j. ¿Qué sucede después de archivar mi demanda?

La comisión le enviara una copia de su queja a su patrón, y el tendrá 25 días para responder. Luego la comisión decidirá si hay suficiente evidencia para seguir delante con la queja. Si la comisión decide que existe suficiente evidencia usted estará en posición para llegar a un acuerdo con su patrón o continuar con su demanda en corte. Si la comisión decide que no existe suficiente evidencia, usted podrá presentar su propia demanda independiente de la comisión, siempre y cuando utilice todos los recursos administrativos.

k. ¿Puedo archivar una demanda federal?

Al Archivar una queja con el FCHR automáticamente podrían comenzar los procedimientos para la queja federal. Es su opción.

l. ¿Cuáles son las ventajas y las desventajas de archivar a demanda federal sobre una demanda estatal?

La ley federal es algo más amplia ya que cubre la discriminación debido al embarazo y otros casos. Vea la página de la ley federal para más información.

¿Qué clases de compensación hay disponible?

a. ¿Cuáles son mis derechos si compruebo mi demanda bajo el FCRA?

Usted será elegible para recibir pago retroactivo, daños compensatorios (incluyendo psicológicos), honorarios de abogado, y hasta \$100.000 en daños punitivos en una acción civil. La responsabilidad de un patrón por paga retroactivo será limitada a dos años.

b. ¿Tengo derecho a recibir mi trabajo de regreso?

Sí. El FCHR puede requerir su restablecimiento, y también puede ordenar a su patrón que cambie sus prácticas discriminatorias.

c. ¿Éste será el resultado final?

Normalmente Sí. Pero cualquier decisión puede ser apelada por su patrón o por usted. Las apelaciones pueden extender el caso temporariamente, dependiendo en las circunstancias específicas de cada caso.

ORDENANZAS LOCALES

a. ¿Cuáles son las ventajas o las desventajas de las leyes locales?

Para las ciudades con tales ordenanzas (pregunte al FCHR para información más detallada), un empleado puede tener un poco más de protección. Algunas ordenanzas penalizan a su empleador con una multa. Algunas ordenanzas permiten que empleadores con menos de 15 empleados sean sujetos responsables legalmente. Por ejemplo, Orlando y St. Petersburg define a un patrón como cualquier persona que tenga más de cinco empleados trabajando más de treinta horas a la semana, o más de diez empleados sin importar el número de horas de trabajo, siempre y cuando trabajen trece semanas del calendario al año. El condado metropolitano de Dade define a patrón como una persona con cinco o más empleados por cuatro o más semanas del calendario al año.

b. ¿Cómo proceso una demanda local?

Entre en contacto su comisión local para las instrucciones.

Aquí están las direcciones de Internet:

Jacksonville:

[HTTP://www.coj.net/Departments/Human+Rights+Commission/default.htm](http://www.coj.net/Departments/Human+Rights+Commission/default.htm)

Orlando:

[HTTP://www.cityoforlando.net/executive/ohr/index.htm](http://www.cityoforlando.net/executive/ohr/index.htm)

Tampa:

[HTTP://www.tampagov.net/dept_community_affairs/human_rights/Index.ASP](http://www.tampagov.net/dept_community_affairs/human_rights/Index.ASP)

Condado De la Playa De la Palma:

[HTTP://www.co.palma-playa.la](http://www.co.palma-playa.la)
Florida.us/PubInf/Dept&Div/CommunityServ/OEO.htm

St. Petersburg:

[HTTP://www.stpete.org/hrdivision.htm](http://www.stpete.org/hrdivision.htm)

Miami-Dade Condado:

[HTTP://www.miamidade.gov/eob/home.ASP](http://www.miamidade.gov/eob/home.ASP)