

LA LEY DE MASSACHUSETTS

¿Que dice la ley?

¿De que clases de discriminación me protege la ley?

¿Cómo proceso una queja legal?

¿Qué clases de compensación hay disponible?

¿Que dice la ley?

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

La ley prohibiendo tal discriminación se encuentra en el capítulo 151B, de las Leyes Generales de Massachussets..

b. ¿A quien se aplica el capítulo 151B?

Se aplica a "patrones," sea compañía o empleador independiente, con seises o más empleados. Debajo del estatuto, un "empleado" es cualquier persona que realice el trabajo por dinero, con excepción de personas que empleen familiares inmediatos (padres, hermanos/as y esposos/as) o empleados de casa.

c. ¿Qué es ilegal bajo la ley de Massachusetts?

Bajo el capítulo 151B es ilegal que cualquier patrón discrimine en base al sexo al emplear, ascender, despedir, o "determinar los términos, condiciones o privilegios de empleo." La ley también incluye protección contra el hostigamiento sexual.

La única ocasión en que un empleador puede tratar a los sexos diferentes es en ocasiones que incluyen una "calificación ocupacional auténtica." Ósea, que el sexo de la persona es esencial para poder realizar las tareas del trabajo. Por ejemplo, seria esencial que una compañía le otorgue el personaje de Santa Claus a un hombre barbudo en vez de a una mujer.

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

Sí. Las mujeres son consideradas una clase protegida bajo el capítulo 151B.

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

Sí. La ley federal se encuentra bajo el Título VII. En Massachusetts, usted puede archivar una demanda de discriminación bajo el capítulo 151B y título VII simultáneamente. Para más información sobre el Título VII, por favor vea la sección federal.

f. ¿Cuál es la diferencia entre la ley del estado la ley federal?

La ley de Massachusetts proporciona más cobertura que el título VII. Primero, el capítulo 151B cubre a patrones con seis o más empleados, mientras que la ley federal solamente cubre a patrones con 15 o más empleados. Segundo, el capítulo 151B no tiene límite de compensación por ser victima de discriminación, mientras que la ley federal tiene limites de acuerdo al numero de empleados que tiene su patrón. Tercero, la ley de Massachusetts ofrece más flexibilidad en cuanto a quien puede ser demandado por hostigamiento sexual.

g. ¿En fin, qué debo demostrar para ganar mi caso de discriminación en base al sexo?

Usted debe comprobar que fue tratada diferentemente debido a su sexo y no por cualquier otra razón. Por ejemplo, si la despidieron, usted tiene que comprobar que la despidieron porque usted es una mujer, y no porque su trabajo era inaceptable. En cualquier caso de discriminación caso, usted tendrá la responsabilidad de persuadir al juez o al jurado que discriminaron en contra de usted en base a su sexo.

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

En Massachusetts, las cortes utilizan un análisis de tres puntos. Primero, usted debe presentar evidencia inicial de que la discriminación (decisión adversa en su contra) ocurrió. Segundo, su patrón tendrá la oportunidad de explicar porqué es que la acción adversa que tomo contra usted no fue discriminatoria. Finalmente, usted debe refutar la explicación de su patrón.

i. ¿Importa cuando ocurrió la discriminación?

Sí. En Massachusetts, usted está requerido a archivar su queja en un plazo de 300 días desde que ocurrió la última instancia de la conducta discriminatoria.

j. ¿Qué opciones tengo si mi patrón tiene menos de 6 empleados?

Al menos que su demanda sea de igualdad de salario u hostigamiento sexual, usted no tiene ninguna opción legal bajo capítulo 151B. La discriminación en forma de igualdad de salario u hostigamiento sexual también son prohibidas bajo leyes alternativas con mas flexibilidad en cuanto al numero de empleados que tiene un patrón.

k. ¿Quién hace cumplir la ley?

El capítulo 151B es administrado por la Comisión De Massachusetts Contra La Discriminación (MCAD).

l. ¿Massachusetts tiene ordenanzas locales y puedo utilizarlas?

Algunas ciudades, tales como Boston, tienen ordenanzas locales y usted puede demandar bajo tales ordenanzas en la corte superior. Sin embargo, usted primero debe entrar en contacto con MCAD. Luego de que MCAD investigue su queja usted estará en libertad de utilizar medios alternativos para continuar con su demanda.

¿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 recibo salario igualdad por trabajo igual?

En Massachusetts usted debe comprobar que su trabajo es "comparable" al de un hombre que recibe un pago más alto.

b. ¿Cómo compruebo que tengo una posición "comparable"?

Existen dos pasos. Primero, los deberes de la posición deben tener "características comunes de importancia." Segundo, usted debe demostrar que las posiciones exigen "habilidad, esfuerzo, y responsabilidad" similares.

c. ¿Qué leyes me protegen contra la recepción de salario desigual?

Massachusetts tiene dos leyes: M.G.L. c. 151B y M.C.L. c. 105A (MEPA). El capítulo 151B se aplica solamente a patrones con 6 o mas empleados, mientras que MEPA se aplica a todos los patrones. Debajo de c.151B, ningún patrón puede discriminar en términos, condiciones, o privilegios del empleo en base al sexo. Debajo de MEPA, ningún patrón puede discriminar de cualquier manera en respecto a salarios entre los sexos cuando los trabajos son de carácter comparable.

d. ¿Qué ley debo utilizar?

El primer paso está siempre a entre en contacto con MCAD dentro de 300 días de enterarse que le están pagando desigual. Si MCAD decide no procesar su demanda, usted puede proceder a demandar a su patrón bajo MEPA.

e. ¿Qué hago si mi patrón emplea a menos de 6 personas?

Sin importar el número de empleados, usted primero debe entrar en contacto con MCAD. Luego la demanda será procesada bajo MEPA.

f. ¿Puedo procesar una demanda independiente de MCAD?

Si, pero de todas maneras tiene que contactar a MCAD antes de procesar cualquier demanda.

g. ¿Necesito comprobar que mi patrón me pago desigual intencionalmente porque soy una mujer?

No. Un patrón viola MEPA si le paga desigual a los miembros de sexos opuestos por trabajos iguales sin importar su intención.

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

Su patrón puede defenderse al demostrar que la diferencia en pago esta basada en un sistema legítimo de señoría u otros métodos legales. Por favor contacte a MCAD para recibir detalles que podrían ser de gran ayuda para usted.

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:

- a. Que tu empleador utiliza una póliza de empleo que tiene un impacto desfavorable hacia las mujeres,
- b. Tu empleador no puede demostrar que la póliza esta relacionada con el trabajo y es necesaria para desempeñar las metas de la compañía,
- c. 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 efectuó siempre y cuando sea necesaria para desempeñar las metas de la compañía, de tal manera que la compañía será impactada severamente con una póliza diferente. Las cortes no declararan que tu empleador esta en violación de la ley si puede demostrar tales justificaciones.

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

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

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

a. ¿Qué es tratamiento desfavorable?

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

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

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

- a. Acoso sexual
- b. Discriminación pro motivos de embarazo
- c. Fallo de empleo
- d. Fallo de ascenso
- e. Despedida del trabajo
- f. Retaliación

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

Los elementos básicos son:

- a. Que perteneces a una clase protegida (Que eres una mujer);
- b. Que calificas para la posición en disputa;
- c. Que fuiste víctima de una decisión adversa; y
- d. 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. ¿Pienso que me están acosando sexualmente en el trabajo, cómo lo compruebo?

Usted debe demostrar que:

- 1) usted es miembro de una clase protegida (mujer);
- 2) el hostigamiento sexual no era bienvenido;
- 3) el hostigamiento fue basado en su sexo;
- 4) el hostigamiento era suficientemente "severo" para alterar las condiciones de su empleo;
- 5) la conducta era objetivamente y subjetivamente ofensiva; y
- 6) su patrón puede ser sujeto responsable (no significa que el patrón *causo* el hostigamiento ~ puede ser suficiente que su patrón permitió que le hostigaran).

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

Quid pro quo implica situaciones a donde usted es sujeta a decisiones de empleo desfavorables por no someterse a los avances sexuales.

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

Ambiente hostil implica situaciones donde usted es sujeta a conducta hostigadora que interfiere de una manera no razonable con su trabajo creando intimidación, humillación o un ambiente sexualmente ofensivo en el trabajo.

d. ¿Cómo demuestro que esta conducta afectó mi capacidad de trabajo?

Ha habido casos donde esto ha sido demostrado por testimonio del psicólogo de la víctima. La manera de comprobar este efecto puede variar de caso en caso.

e. ¿Cómo demuestro que mi patrón sabía de la conducta hostigadora?

En Massachusetts, en comparación a la ley federal, usted no tiene que demostrar que su patrón sabía realmente lo que sucedía. Los patrones en Massachusetts son responsables por hostigamiento perpetrado por sus empleados, sin importar su conocimiento del hostigamiento. Sin embargo, su caso será más sólido si usted puede demostrar que su patrón sabía o debió haber sabido de lo que sucedía.

f. ¿Qué puedo hacer si mi patrón tiene menos de 6 empleados?

Massachusetts tiene otra ley, Ch. 214 § 1C, que prohíbe el hostigamiento sexual para los empleados que no tienen protección bajo Ch. 151B. Si usted desea archivar una demanda bajo Ch. 214 el § 1C, usted no tiene que archivar con MCAD. Usted tiene 300 días desde la fecha del hostigamiento para archivar su demanda en corte superior.

Importante: si usted es elegible para archivar una demanda bajo Ch. 151B, usted *no pueda* archivar una demanda bajo Ch. 214 § 1C.

g. ¿Puedo archivar una demanda directamente contra mi supervisor bajo la ley de Massachusetts?

Sí. El capítulo 151B le permite demandar no solamente su patrón, pero también a la persona que le hostigo (incluye a compañeros de trabajo).

h. Le presente una queja de hostigamiento a mi patrón y tomo acción correctiva. ¿Puede archivar una demanda?

Depende. Si el hostigador era un supervisor, usted puede archivar una demanda sin importar las medidas que tomo su patrón. Sin embargo, si el hostigador era un compañero de trabajo, la corte decidirá si las medidas que tomo su patrón eran satisfactorias.

i. Presente una queja a mi patrón, pero no hizo nada. ¿Puedo archivar una demanda?

Sí. En tal situación usted esta en posición ideal para ganar su demanda.

j. ¿Qué tal si la persona que me hostigo es una mujer?

Las cortes de Massachusetts han concedido daños por hostigamiento sexual cometidos por personas del mismo-sexo.

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

Depende. Si el incidente fue suficientemente ofensivo, tal incidente puede ser suficiente para archivar una demanda. Pero normalmente, un solo incidente no será suficiente para archivar una demanda. En Massachussets la corte le concedió compensación a una mujer quien fue burlada a través de fotografías insultantes en un torneo de golf.

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

a. ¿Que es discriminación de embarazo y que ley me protege?

Cualquier tratamiento desfavorable en base a su embarazo o posibilidad de quedar embarazada puede ser considerado discriminación por motivos de embarazo. En Massachusetts, Ch. 151B protege a las mujeres de tal discriminación

b. Pienso que me están tratando diferentemente debido a mi embarazo. ¿Cómo lo compruebo?

Usted debe demostrar que:

- 1) usted es un miembro de una clase protegida (mujer),
- 2) usted realizó su trabajo de una manera aceptable,
- 3) le trataron diferentemente debido a su embarazo, y
- 4) su patrón le substituyó con una persona similarmente calificada.

Además, bajo ley de Massachusetts, si usted volvió de tiempo libre por razón de maternidad y le otorgaron una posición menos prestigiosa, usted puede demandar por discriminación.

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

Eso es una decisión personal, pero no esta bajo una obligación de decirle a nadie.

d. ¿Puede mi patrón despedirme porque estoy embarazada?

No. Esto esta expresamente prohibido bajo las leyes estatales y federales.

e. ¿Puedo pedirle a mi patrón que me otorgue comodidades debido a mi embarazo?

Normalmente su patrón tiene la obligación de otorgarle comodidades que otorga a personas con otros tipos de inhabilidades físicas.

f. ¿Qué cantidad de tiempo puedo tomar por motivo de mi embarazo?

Ch. 105D provee ocho semanas a cualquier empleada que:

- i. haya terminado el período probatorio de empleo inicial, si uno existe
- ii. ha sido empleada por tiempo completo por tres meses consecutivos

Los empleados deben dar dos semanas de notificación. El tiempo libre también puede ser otorgado a empleados femeninos que quieren adoptar a un niño. Si su patrón tiene mas de cincuenta los empleados, usted puede calificar por doce semanas de tiempo libre bajo la ley.

g. ¿Qué sucede a mi trabajo mientras tomo mi tiempo libre?

Bajo Ch. 105D, su patrón esta obligado a devolverle la misma posición o una posición similar, sin cambios en pago. Sin embargo, si otros empleados han perdido sus posiciones por razones de economía, u otras razones legítimas, su patrón no esta obligado a devolverle su posición.

h. ¿Puede mi patrón negarme tiempo libre?

Si usted cumple los criterios del Ch. 105D, su patrón esta obligado a otorgarle hasta ocho semanas de tiempo libre por motivos de embarazo.

i. He faltado muchos días de trabajo debido a chequeos prenatales o complicaciones relacionadas con mi embarazo, ¿puede despedirme mi patrón?

Existe la posibilidad de que su patrón pueda despedirla. Sin embargo, si esta razón es simplemente un pretexto, usted puede demandar por motivos de discriminación.

j. ¿Mi patrón esta obligado a pagarme mientras tomo mi tiempo libre?

No. Ch. 105D específicamente establece que su patrón no esta obligado a pagarle. Sin embargo, si su patrón le otorga pago a personas con otras inhabilidades físicas, talvez usted tenga derecho a tiempo libre pago. Además, usted puede utilizar sus días de vacaciones o días de enfermedad si desea.

k. ¿Puede un patrón rechazar de emplearme por motivos de embarazo?

No. Ni siquiera la posibilidad de quedar embarazado justifica tal decisión.

l. ¿Puede mi patrón evitar que trabaje mientras estoy embarazada?

Depende. Su patrón podría requerir que proporcione una nota de su doctor que diga que usted puede continuar a hacer su trabajo.

m. ¿El seguro médico de mi patrón tiene que cubrir los costos médicos de mi embarazo?

No. La excepción seria que su patrón cubra los gastos médicos de empleados con otras complicaciones médicas.

n. ¿Puede mi patrón transferirme a otra posición mientras estoy embarazada para no ofender a clientes?

No. La preferencia del cliente no es consideraba una razón legítima.

o. ¿Puede mi patrón tratarme diferentemente porque estoy embarazada y soltera?

No. Tal razón no justifica tratamiento diferente.

p. Estaba embarazada, pero tuve un aborto y necesito tiempo para recuperarme. ¿Me protege la ley?

Esto depende, nuevamente, de los programas que su patrón tenga para personas con otras inhabilidades físicas. Usted también puede utilizar cualquier tiempo libre que haya acumulado para vacación o enfermedad.

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

Existen tres pasos en Massachusetts. Primero, usted debe proporcionar evidencia que, si todo que usted alegó era verdad, probaría que su patrón discriminó contra usted. Segundo, su patrón tendrá la oportunidad de producir una razón "legítima y no discriminatoria" por su conducta. Finalmente, usted debe refutar la razón presentada por su patrón.

Al final será su responsabilidad de comprobar que la discriminación fue un "factor determinante" en la decisión adversa que su patrón tomo en su contra. El juez o el jurado balanceara toda la evidencia y decidirá si existió conducta discriminatoria por parte de su patrón.

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

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

Hay cuatro elementos que tiene que comprobar:

1. que usted pertenece a una "clase protegida" (mujer),
2. que usted calificaba para y solicitó la posición,
3. que un hombre con calificaciones similares recibió la posición.
4. que a usted le negaron la posición.

b. ¿Cómo compruebo que pertenezco a un grupo protegido?

El ser mujer automáticamente le califica membresía a un grupo protegido.

c. ¿Cómo compruebo que calificaba para la posición?

La corte observara las calificaciones y responsabilidades de la posición que usted solicitó y las comparara con sus deberes y responsabilidades en su trabajo actual. La corte también mirará evaluaciones del trabajo, recomendaciones y su educación.

d. ¿Cómo compruebo que otra persona con calificaciones similares, no miembro de mi clase protegida obtuvo la posición?

Si la persona que recibió la posición es un hombre, no es un miembro de una clase protegida. Para determinar si la persona que recibió la posición tenía calificaciones similares, las cortes observara la misma información que observe para determinar que sus calificaciones eran apropiadas para la posición.

e. ¿Necesito comprobar que no me otorgaron el trabajo debido a mi sexo?

Si. Primero, usted debe proporcionar evidencia cuál, si todo que usted alegó era verdad, comprobaría que su patrón discriminado contra usted. Segundo, su patrón tendrá la oportunidad de producir una justificación legítima y no discriminatoria por su conducta. Finalmente, usted debe refutar la razón que su patrón presento y demostrar que la motivación real o un factor determinativo fue discriminación.

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 pertenece a una "clase protegida" (mujer),
2. usted realizó su trabajo en un nivel aceptable,
3. usted fue despedida,
4. su patrón buscó un reemplazo con calificaciones similares.

b. ¿Cómo me pruebo pertenezco a un grupo protegido?

El ser mujer automáticamente le califica como un miembro de una clase protegida.

c. ¿Cómo compruebo me realicé mi trabajo en un nivel aceptable?

La corte observara los requisitos del trabajo, sus evaluaciones de trabajo, nivel de educación requerida para el trabajo, y cualquier entrenamiento que han recibido.

d. ¿Qué tal si resigne mi trabajo?

Si usted resigno debido a condiciones de trabajo intolerables o porque usted experimento discriminación, usted puede tener una demanda por descarga constructiva.

e. ¿Que es descarga constructiva?

La descarga constructiva ocurre cuando su patrón deliberadamente hace el ambiente de su trabajo "intolerable," de tal manera que usted esta prácticamente obligada a resignar. Para comprobar una descarga constructiva, usted debe demostrar que las condiciones de su trabajo eran tan intolerables que cualquier persona "razonable" en su situación habría resignado.

f. ¿Cómo compruebo que mi patrón buscó un reemplazo con calificaciones similares?

La corte comparará sus calificaciones y las calificaciones de la persona quien recibió su posición. La corte también comparará sus responsabilidades de trabajo, deberes, y entrenamiento anterior con los de su reemplazo.

g. ¿Cómo compruebo que fui despedida porque soy mujer?

Hay tres pasos. Primero, usted debe proporcionar evidencia cuál, si todo que usted alegó era verdad, comprobaría que su patrón discriminado contra usted. Segundo, su patrón tendrá la oportunidad de producir una justificación legítima y no

discriminatoria. Finalmente, usted debe refutar la razón presentada por su patrón y demostrar que la motivación real o el factor determinativo por la decisión de su patrón fue discriminación.

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

a. ¿Qué es retaliación y cómo lo compruebo?

Sucede cuando usted archiva una queja de discriminación, y como resultado, le despiden o adversamente le afectan sus condiciones de trabajo. Para comprobar tal retaliación, usted debe demostrar que participo en "conducta protegida," y que la conducta afecto sus términos de trabajo negativamente.

b. ¿Qué es conducta protegida?

Es cualquier queja que usted presente con respecto a discriminación en contra de su patrón, su participación en una investigación de discriminación o casi cualquier otra participación de su parte en tratar de eliminar una conducta discriminatoria.

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

La manera más común es si la decisión adversa ocurrió dentro de un corto tiempo de su actividad protegida. Comentarios por su patrón, entre otra evidencia, también podría ser utilizada para comprobar retaliación.

d. ¿Que es acción adversa?

Puede ser cualquier acción de disciplina. Cualquier que le afecta negativamente puede considerada acción adversa.

e. ¿Necesito demostrar que mi patrón sabía de mi conducta protegida?

Sí. Si su patrón no sabía sobre su conducta protegida, entonces cualquier acción tomada contra usted no podría ser caracterizada como retaliación.

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

Existen tres pasos. Primero, usted debe proporcionar evidencia cuál, si todo que usted alegó era verdad, comprobaría que su patrón discriminado contra usted. Segundo, su patrón tendrá la oportunidad de producir una justificación legítima y no discriminatoria. Finalmente, usted debe refutar la razón presentada por su patrón y demostrar que la motivación real o el factor determinativo por la decisión de su patrón fue discriminación.

¿Cómo proceso una queja legal?

a. ¿Cómo archivo una demanda con La Comisión De Massachussets Contra La Discriminación (MCAD)?

Contacte sus oficinas en Boston y Springfield dentro del plazo de 300 días en:

Boston: One Ashburton Place
6th Floor, Room 601
617-994-6000

Springfield: 436 Dwight Street
2nd Floor, Room 220
413-739-2145

b. ¿Contra quién puedo archivar una demanda?

Usted puede demandar contra su patrón e individuos que le acosaron sexualmente o discriminaron contra usted, incluyendo supervisores y compañeros de trabajo.

c. ¿Qué e de esperar si elijo archivar una demanda?

Un investigador le explicara el proceso entero. Después un investigador entrará en contacto con usted y hará una "conferencia investigadora" donde usted se sentará con el investigador e identificara los conflictos, la evidencia, y los posibles remedios.

d. ¿Cuanto tiempo tomara el proceso?

MCAD intentara terminar la investigación de su queja en un plazo de 18 meses. Pero el tiempo del proceso completo varía de caso en caso.

e. ¿Necesito un abogado?

Usted no necesita un abogado para procesar su demanda con MCAD. Sin embargo, si usted desea un abogado, usted puede emplear uno y MCAD trabajará con su abogado.

f. ¿Qué necesitara mi abogado de mí?

Si usted elige emplear a un abogado, su abogado necesitará la misma información que MCAD. (ver pregunta c)

g. ¿Tengo que entrar en contacto con MCAD?

Usted siempre debe archivar siempre su demanda con MCAD. Para poder presentar cualquier demanda de discriminación, su primer paso obligatorio sera contactar y procesar su queja con MCAD.

h. ¿Quién investigará mi queja?

Si usted elija completar el proceso a través de MCAD, ellos investigarán su queja.

i. ¿Qué sucede después de que presente mi demanda?

Su patrón recibirá una carta informándole de la queja presentada. Después, un investigador de MCAD investigará la queja para ver si existe evidencia para formar “causa probable” de que la discriminación ocurrió. En caso de que el investigador determine que no existe “causa probable,” usted podrá apelar la decisión o tendrá que buscar a un abogado privado para continuar con su demanda. En caso de que el investigador determine que sí existe “causa probable,” usted puede continuar en un proceso de conciliación (tratar de llegar a un acuerdo administrativo con su patrón) o podrá continuar con una queja en corte.

j. ¿Puede archivar una demanda federal?

Sí, usted puede archivar una demanda federal. Las demandas estatales y federales pueden ser archivadas simultáneamente a través de MCAD.

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

Las leyes de Massachusetts son más amplias, y proporcionan más protección para las víctimas, y también es aplicable a más patrones. Además, en Massachusetts no hay límite en la cantidad de compensación monetaria que usted podría obtener. Finalmente, la ley de Massachusetts también le permite demandar a sus compañeros de trabajo o a supervisores directamente.

¿Qué clases de compensación hay disponible?

a. ¿Qué puedo obtener si gano mi demanda?

Usted podría recibir pago retroactivo, obtener su puesto de regreso, y una orden judicial ordenando a su patrón que cambie sus prácticas discriminatorias. Además, las cortes también conceden compensación por daños emocionales y en algunos casos honorarios de abogados.

b. ¿Tengo derecho a daños monetarios si gano?

Sí. Los daños monetarios incluyen pago retroactivo o pago por adelantado. Pago retroactivo incluye dinero que usted no pudo obtener debido al haber sido despedida por motivos de discriminación. Los pagos por adelantados son similares, pero la corte usará más discreción en otorgarle dinero que usted no podrá obtener en el futuro debido a la discriminación que sufrió. Los daños emocionales serán otorgados de acuerdo a cualquier condición médica que haya sufrido debido a la discriminación.

c. ¿Y la posición que perdí cuando discriminaron en mi contra?

Usted puede obtener su posición de regreso. Esta será una decisión personal, ya que existen ocasiones en que la discriminación fue tan fuerte que usted no querrá volver al trabajo. Por esta razón existen pago por adelantado. Por ejemplo, si usted no quiere regresar al trabajo y su nuevo empleo le pague \$10,000 menos, usted puede recibir ese dinero como parte de su compensación.

d. ¿Tengo derecho a honorarios de abogados?

Sí. El capítulo 151B específicamente proporciona que si usted prevalece en su demanda de discriminación, usted tiene derecho a honorarios de abogados.

e. ¿Si no estoy satisfecho con el resultado, puedo apelar?

Sí, usted puede apelar la decisión dentro de 30 días de la decisión de la Comisión o decisión de la corte si continúa con su queja privada.