

## DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO

Las leyes federales, estatales y locales exigen que los empleadores sean justos en sus relaciones laborales. Cuando los empleados sienten que están siendo víctimas de discriminación o son acosados en el trabajo, generalmente se sienten inseguros porque no saben cuáles son sus derechos. Este memorándum tiene como objetivo ser una guía para entender las leyes sobre discriminación. Se delinean las leyes que prohíben discriminación en el empleo, que opciones legales existen, y a dónde se debe acudir si usted siente que ha sido víctima de discriminación en el empleo.



### **Legal Information & Referral:**

206-621-7691

### **Toll-Free:**

1-866-259-7720

### **TTY:**

206-521-4317

### **Web:**

[www.LegalVoice.org](http://www.LegalVoice.org)

**Nota importante:** Si en su trabajo hay un procedimiento especial para lidiar con la discriminación en el empleo, que incluya acoso sexual, usted debe seguir la política de la compañía para reportar la discriminación o el acoso. Entre otros lugares, la política de la compañía en la que usted trabaja debe encontrarse en el manual de los empleados o manual de políticas laborales. Su reclamo por discriminación puede fracasar si usted no sigue el procedimiento para reportar discriminación de su centro de trabajo lo más pronto posible después de haber sufrido el acoso o el comportamiento discriminatorio.

### **ESQUEMA BÁSICO DE CÓMO USAR ESTE MEMORÁNDUM**

Hay tres tipos de leyes que prohíben la discriminación en el empleo: leyes federales (aprobadas por el Congreso), estatales (aprobadas por la legislatura estatal en Olimpia) y locales (aprobadas por cada ciudad o condado). Aunque estas leyes se traslapan en gran parte, estas tienen también algunas diferencias. Cada ley proporciona diferentes remedios y usted deberá traer su reclamo dentro de una cantidad de tiempo específico que dependerá de la ley que usted escoja.

El cuadro que aparece al final de este memorándum precisa como algunas de las más comunmente usadas leyes de discriminación trabajan en cada uno de los niveles de gobierno. Señala que agencia es la encargada de hacer respetar la ley, cuál es la jurisdicción de cada una de ellas, que tipos de discriminación que están prohibidos y cuáles son los tiempos límites para presentar una queja con cada agencia. **Usted puede utilizar este cuadro para determinar cuáles son las leyes aplicables a su situación y a dónde acudir en caso de que tenga alguna queja.**

En las secciones siguientes se explica más al detalle la información presentada en la tabla y se provee mayor información sobre las leyes de discriminación en el empleo y las medidas de provisiones anti-venganza.

## LEYES QUE PROHÍBEN LA DISCRIMINACIÓN

### Leyes Federales

**Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964** prohíbe la discriminación por razones de raza, color, religión, nacionalidad o sexo. Tanto el acoso sexual como la discriminación a mujeres embarazadas son consideradas formas de discriminación por sexo. (Hay más información acerca de acoso sexual en el trabajo en otro memorándum del NWLC). Esta ley se aplica a los empleadores que tengan 15 o más empleados. Además hay un tratamiento especial para los casos en que se trate de empleados del gobierno federal.

El Título VII prohíbe dos tipos de discriminación: La discriminación por tratamiento dispar y la discriminación de impacto disparatejo. Dispar significa desigual o diferente. La discriminación por tratamiento desigual ocurre cuando (1) el empleador trata a uno de sus trabajadores de manera menos favorable que a cualquier otro trabajador y esto es por razón del género, raza, religión, etc. de este primero; y (2) cuando el trato desigual afecta los términos y/o condiciones laborales del trabajador (como por ejemplo, el sueldo, el horario, las promociones).

Ejemplos de trato disparatejo o desigual con respecto al sexo son situaciones en las cuales el empleador no contrata o no sube de puesto a una mujer por su género, o la castiga (ej. la despide) por algo que un hombre, en su caso, no sería castigado. Los empleadores generalmente se defienden en este tipo de casos alegando que el género de la mujer (o del hombre) no tiene nada que ver con las acciones tomadas, sino que hay razones legítimas en las referidas acciones. Los mismos principios se aplican en casos en que interviene la discriminación por raza, nacionalidad, religión, etc.

Una demanda por discriminación disparateja en su impacto puede darse cuando las políticas laborales de un empleador parecen ser neutrales, pero afectan de manera negativa a más mujeres que a hombres y no tienen ninguna relación con las obligaciones del puesto. Por ejemplo, un empleador puede tener una política que requiere de sus trabajadores el ser capaces de levantar 80 libras para tener determinado puesto. Si este requisito no está relacionado directamente con las obligaciones del puesto y excluye a la mayoría de las mujeres, puede ser una forma de discriminación disparateja en su impacto. Así, los mismos principios se aplican a los casos en que se trate de una política aparentemente neutral pero que tiene un impacto disparatejo en miembros de una raza, nacionalidad, religión, etc. en particular.

**El Acta de Pago Igual** establece que las mujeres y los hombres que llevan a cabo “substantialmente trabajo igual” en el mismo lugar de trabajo no pueden ser remunerados de manera distinta por razón de sexo. Esto se aplica a todos los empleadores, sin importar el número de trabajadores, mientras haya personas de ambos sexos en el lugar de trabajo.

“Substantialmente trabajo igual” significa que el trabajo requiera substantialmente las mismas habilidades, el mismo esfuerzo y la misma responsabilidad bajo las mismas circunstancias de trabajo. Diferencias en el salario basadas en otras circunstancias aparte del género si son permitidas, y el Acta específicamente permite diferencias en el salario basadas en la antigüedad,

méritos, o cualquier sistema que base el ingreso midiendo la relación entre la cantidad y la calidad del trabajo. El nombre del puesto y la descripción del trabajo no determinan si se trata de “substantialmente trabajo igual”.

**El Acta de Discriminación por Edad (“ADEA”** por sus siglas en inglés) prohíbe la discriminación en contra de las personas que tengan entre 40 y 70 años por razón de su edad. Se aplica para contrataciones, terminaciones, reducción de personal y otras acciones que tengan alguna relación con los términos del trabajo y las condiciones del mismo. Se aplica para empleadores con al menos 20 trabajadores.

**El Acta para Protección de los Beneficios de los Trabajadores Mayores (“OWBPA”** por sus siglas en inglés) es parte de la ADEA. Contiene cierto número de requerimientos que un empleador debe seguir si este desea que un trabajador entre los 40 y los 70 años retire (desista) cualquier demanda legal basada en la ADEA. Esto se da usualmente en el contexto de un acuerdo de terminación laboral. Entre otros requerimientos están los siguientes: Al empleado se le debe haber dado dinero u otra compensación adicional aparte de lo que ya le correspondía, se le deben a haber dado por los menos 21 días para considerar la terminación de su trabajo antes de que la firme, y tiene derecho a revocar la terminación de su trabajo hasta 7 días después de haberla firmado.

**El Acta para Americanos con Discapacidades (“ADA”** por sus siglas en inglés), prohíbe a los empleadores discriminar a las personas con discapacidades (o a quienes se les considera discapacitados), si dichas personas pueden desempeñar las funciones requeridas para el trabajo (por ejemplo, si tienes las habilidades, educación o cualquiera otro de los requisitos para determinado empleo), ya sea con o sin necesidad de un acomodo razonable. La discapacidad puede ser física o mental que significativamente limite apreciablemente las actividades diarias. La ADA se aplica a empleadores con 15 o mas empleados.

Se requiere que el empleador haga un acomodo razonable para individuos con discapacidades, siempre y cuando dicho acomodo pueda ser proveído sin “dificultad extrema” para el empleador (por ejemplo, que el empleador cuente con los medios económicos para hacerlo). Si hay más de un posible acomodo razonable, el empleador puede elegir cual realizar. Antes de entablar una demanda, el empleado debe informar a su empleador de la discapacidad y darle oportunidad de proveer el acomodo razonable.

**La Sección 1981 (42 U.S.C. Sección 1981)** prohíbe la discriminación en los contratos por razón de la raza, color u origen nacional. Con motivo de que las relaciones laborales se basan en un contrato (aunque no haya documento escrito) la Sección 1981 se aplica a la creación y aplicación de los contratos de trabajo y las condiciones contenidas en los mismos. Se aplica a todos los empleadores, tanto públicos como privados, incluyendo aquellos con menos de 15 empleados y no requiere que se haya interpuesto una queja ante la Comisión para Oportunidades Igualitarias en el Empleo (EEOC por sus siglas en inglés) o que se procure una carta de “derecho a demandar” de la EEOC (con la excepción de empleados federales). La Sección 1981 no impone límites o tope en daños.

**El Acta de Reforma y Control Migratorios (“IRCA” por sus siglas en inglés)** prohíbe la discriminación laboral basada en el origen nacional o la ciudadanía en la contratación o el despido de trabajadores. Esta Acta se aplica a los empleadores que tengan por lo menos 4 trabajadores, pero expresamente es inaplicable si el individuo está protegido por el Título VII.

## Leyes Estatales

**La Ley Estatal Contra la Discriminación en Washington** (RCW 49.60) prohíbe la discriminación y el acoso con motivo de raza, color, credo, origen nacional, sexo, estado civil, edad (para las personas entre 40 y 70 años), o por la presencia de una discapacidad física, mental o sensorial (incluyendo estar infectado por el virus HIV, el uso de un perro guía o cualquier otro animal para personas discapacitadas). Cubre tanto la discriminación por trato disparate y discriminación disparate en su impacto; y tanto el acoso sexual como la discriminación contra mujeres embarazadas se consideran formas de discriminación por cuestión de sexo. También se requiere que los empleadores razonable mente acomoden a su empleado discapacitado que requiera de acomodación. Esto generalmente se aplica a empleadores con 8 o mas empleados.

Los trabajadores que sean objeto de discriminación por un empleador que tenga menos de 8 trabajadores tienen solamente una protección limitada bajo las leyes antidiscriminación de este Estado. Actualmente, dichos trabajadores **pueden demandar por despido injustificada del empleo**, si el despido se debió a discriminación por sexo, edad, y probablemente por raza y discapacidad, o si fue en venganza porque el empleado se haya quejado por discriminación ilegal o acoso. Sin embargo, **no pueden demandar por discriminación que ocurra durante el empleo**, como por ejemplo ambiente hostil, acoso sexual, discriminación al momento de que haya una oportunidad de subir de puesto, etc. No está claro si es que los empleados puedan demandar con base en otro tipo de discriminación, como lo es el origen nacional.

*Solicitudes de trabajo y entrevistas.* Regulaciones expedidas por la Comisión Estatal de Derechos Humanos establecen los tipos de preguntas que son consideradas como discriminatorias y que por lo tanto los empleadores no deben preguntar en solicitudes de trabajo o durante las entrevistas. En estas regulaciones se incluyen cuestiones acerca de la edad, hijos, estado civil, embarazo y discapacidades. Adicionalmente, dichas regulaciones establecen que los empleadores no pueden preguntar sobre si el solicitante ha sido arrestado o ha sido condenado por cargos criminales, a menos que dicha información sea razonablemente relacionada con las obligaciones laborales y que el arresto o condena haya ocurrido dentro los 10 años anteriores. Para mayor información, lea el WAC 162-12.

## Leyes Locales

**El Capítulo 12.18 del Código del Condado King** prohíbe la discriminación en el empleo con base en la raza, color, religión, discapacidad, edad, sexo, origen nacional, antepasados, orientación sexual y estado civil. Se aplica a todos los empleadores en el área no incorporada del Condado de King (esto es, que se encuentren en el Condado King pero no en una ciudad), que tengan más de 8 empleados, al Condado como empleador, a los contratistas que

trabajen para el Condado King, y a las organizaciones establecidas en propiedades del Condado King.

**La Ordenanza para la Prácticas de Empleo Justas en Seattle** prohíbe la discriminación en el empleo con motivo de raza, color, sexo, edad (a partir de los 40 años), estado civil, orientación sexual, género con que se identifica la persona, religión, creencias, origen nacional, antepasados, ideología política, o la presencia de cualquier discapacidad sensorial, mental o física. El embarazo se encuentra protegido como una discapacidad temporal. Esta ordenanza se aplica a todos los empleadores de Seattle que tengan uno o más empleados y a la Ciudad de Seattle cuando actúa como empleador.

**El Plan para Acción Afirmativa del Condado Pierce** prohíbe la discriminación laboral con motivo de raza, religión, color, origen nacional, sexo, edad, discapacidad, ser veterano, o ninguna base no relacionado razonablemente al logro de un propósito gubernamental legítimo. Este Plan solamente se aplica a los empleados del gobierno del Condado Pierce.

**La Ley de Tacoma en Contra de la Discriminación** prohíbe la discriminación laboral con motivo de raza, color, origen nacional o antepasados, religión, sexo, género con que se identifica la persona, orientación sexual, estado civil, estado familiar, edad y la presencia de cualquier discapacidad sensorial, mental o física. Se aplica a los empleadores que se encuentran dentro de los límites de la ciudad de Tacoma que tienen uno o más trabajadores.

**El Capítulo 3.57 del Código del Condado de Snohomish** prohíbe la discriminación con motivo de raza, color, sexo, religión, estado civil, origen nacional, edad, orientación sexual, ciudadanía, ser veterano, o la presencia de cualquier discapacidad sensorial, mental o física. Esta protección se aplica solamente a los empleados del Condado de Snohomish.

**La Ordenanza para los Derechos Humanos de la Ciudad de Spokane** agregó la orientación sexual como otra categoría de protección a las personas, como causa de discriminación en el empleo, vivienda y servicios públicos (las cuales incluyen raza, religión, color, sexo, orientación sexual, origen nacional, estado civil, estado familiar, edad y discapacidad). Esta protección se aplica solamente dentro de los límites de la ciudad de Spokane.

## VENGANZA

Bajo las leyes antidiscriminación descritas anteriormente, es ilegal que un empleador tome acciones negativas en contra de cualquier persona que (1) haya presentado un cargo de discriminación, (2) contribuya a la investigación de dicho cargo, o que (3) se oponga a las prácticas discriminatorias en el empleo. La venganza ocurre cuando un empleado es penalizado por haberse quejado (ya sea ante el empleador o ante el gobierno), o por haber cooperado en la investigación. Si un empleador despidе, degrada, no otorga un ascenso, o de cualquier otra manera significativamente “castiga” a un empleado con motivo de que este haya presentado una queja o haya cooperado en la investigación de una queja, esto puede constituir una venganza ilegal. Constituye también una venganza ilegal que un empleador permita que los compañeros de trabajo realicen actos vengativos en contra de un empleado que haya presentado una queja.

## CÓMO Y CUÁNDO INTERPONER UNA QUEJA ADMINISTRATIVA

Las quejas administrativas deben ser interpuestas ante las agencias gubernamentales, no ante la Corte.

**Ley Federal.** Si usted cree que sus derechos han sido violados según lo establecido en el Título VII del Acta de Discriminación por Edad (“ADEA” por sus siglas en inglés) o del Acta para Americanos con Discapacidades (“ADA” por sus siglas en inglés), usted debe presentar una queja ante la Comisión para Oportunidades Igualitarias en el Empleo (EEOC por sus siglas en inglés) dentro de los 300 días siguientes a cuando sufrió la discriminación. Si usted no presenta su queja ante la EEOC y se le pasan los 300 días que tiene para hacerlo, usted no va a poder demandar a su empleador basado en las leyes federales ni tampoco podrá tener asistencia de la EEOC para que su queja sea procesada. Si usted cree que sus derechos han sido violentados según las mencionadas leyes federales, debe contactar a la EEOC lo más pronto posible para determinar el término de tiempo que tiene para presentar su queja. No se requiere interponer la queja ante la EEOC si la violación fue cometida según lo establecido en el Acta de Pago Igual, el Acta de Reforma y Control Migratorios (“IRCA” por sus siglas en inglés), o la Sección 1981.

**Ley Estatal.** Si usted cree que sus derechos han sido violados bajo la Ley Estatal Contra la Discriminación de Washington, usted puede presentar una queja con la Comisión Estatal de Derechos Humanos. Toda queja por discriminación debe ser presentada dentro de los seis (6) meses de cometido el acto discriminatorio. Un empleado puede presentar un reclamo con la Comisión de Derechos Humanos solamente si su empleador tiene al menos ocho (8) empleados. Diferente a la regla bajo la ley federal, usted bajo la ley estatal puede demandar a su empleador por discriminación siempre y cuando traiga la demanda dentro de los tres años de la discriminación o hostigamiento.

### **Leyes Locales.**

**En Seattle:** Si usted cree que sus derechos han sido violados según la Ordenanza para la Prácticas de Empleo Justas en Seattle, usted debe interponer una queja con la Oficina para los Derechos Civiles en el Departamento de Derechos Humanos de la ciudad de Seattle. Toda queja debe ser presentada dentro de los seis (6) meses siguientes al acto discriminatorio. La Ciudad de Seattle permite que cualquier persona que haya sido víctima de un trato injusto en el empleo pueda presentar una demanda ante la Corte Superior, haya o no presentado una demanda administrativa.

**Condado King:** Bajo la Ordenanza del Condado de King, usted puede interponer una queja ante la Oficina para el Refuerzo de los Derechos Civiles del Condado King; debe ser presentada dentro de los 180 días siguientes al acto discriminatorio, o dentro de los 180 días siguientes a los que usted tuvo conocimiento del acto discriminatorio.

**Condado Pierce:** En el Condado Pierce usted necesita consultar su manual de empleado o el acuerdo general que determine el procedimiento apropiado para interponer la queja.

**Tacoma:** En Tacoma, las quejas deben interponerse ante el Departamento de Derechos Humanos en Tacoma y deben ser presentadas dentro de los seis (6) meses siguientes al acto discriminatorio.

**Condado Snohomish:** En el Condado Snohomish las quejas generalmente son manejadas según los procedimientos de agravio establecidos en la ley o por algún acuerdo colectivo; sin embargo, el director de personal del condado tiene un procedimiento del agravio para los empleados del condado para quienes las otras opciones alternativas no están disponibles.

**Spokane:** En Spokane las quejas deben interponerse ante la Comisión de Derechos Humanos de Spokane y debe presentarse dentro de los 365 días siguientes al acto discriminatorio.

**Procedimiento Administrativo.** Cada una de las agencias mencionadas arriba tiene su propio procedimiento para el manejo de estos casos; sin embargo, existen muchas similitudes entre los mismos. Después de que usted presenta la queja, la agencia solicitará información tanto de usted como de su empleador, y puede incluso iniciar una investigación más a fondo, tal como requerir los testimonios bajo juramento tanto de usted como de su empleador. Tempranamente en el proceso, la agencia determinará si hay razón suficiente que determine que si ocurrió la discriminación. En ese caso, la agencia intentará ayudar a que las partes concilien (acuerdo voluntario) o que acudan a una mediación con un mediador profesional. Si tanto la conciliación como la mediación fallan, la agencia puede seguir ayudándolo con su caso o usted puede optar por ir a la Corte para obtener una resolución.

Si la agencia determina que en realidad no hubo discriminación, usted será notificado con esa conclusión. Generalmente tanto las leyes federales como las estatales permiten que, a pesar de lo determinado por la agencia, usted puede acudir a la Corte a presentar una demanda legal si usted cree que la agencia está incorrecta.

¿Qué pasa si su caso se encuentra bajo la jurisdicción de dos o más agencias? Si usted interpuso la queja en más de una agencia, generalmente solo una de ellas realizará la investigación. Antes de interponer cualquier queja, es aconsejable que investigue las agencias para saber cuántos casos tienen por resolver y cuáles son las resoluciones que le pueden proveer. Recuerde que no todas las agencias proveen las mismas resoluciones. Esta es algo de lo que puede ayudarle a cual agencia acudir según lo que usted necesite. En este caso, también es muy recomendable consultar con un abogado.

## EN LA CORTE

¿Qué tal si voy a la corte? Las leyes difieren acerca de si usted puede demandar a su empleador y cuando hacerlo.

**Leyes Federales.** Si usted quiere iniciar un juicio por discriminación con base en el Título VII, la ADEA o la ADA (por sus siglas en inglés), primero debe acudir ante la EEOC (por sus siglas en inglés) e interponer un “cargo”. También algunas veces debe recibir una carta que le de “derecho a demandar”. La EEOC le notificará cuanto tiempo tiene para acudir a la corte, generalmente el término es de 90 días.

Si usted quiere demandar bajo el Acta de Pago Igual, debe de hacerlo dentro de los 2 o 3 años siguientes (dependiendo si el empleador actuó “voluntariamente”). Si quiere demandar con base en la Sección 1981, tiene hasta 3 o 4 años, dependiendo del caso específico de que se trate.

**Ley Estatal.** Si usted quiere demandar con base en la Ley Estatal Antidiscriminación, usted puede acudir a la corte estatal en cualquier tiempo dentro de los tres años posteriores al acto discriminatorio. En casos muy serios de discriminación, es conveniente consultar con un abogado que se dedique al área de derecho del trabajo, tan pronto como sea posible para decidir que acción interponer. El abogado puede asesorarlo a conocer sus opciones y evitarle errores, tales como pasar el tiempo límite para interponer su acción.

**Nota Final:** Las agencias gubernamentales y la corte generalmente no actúan rápidamente y toma aproximadamente dos años en resolverse cada caso. Aún el arbitraje puede tardarse varios meses. Si usted está consciente de estos retrasos, todo el proceso le será menos frustrante.

## REMEDIOS Y ARBITRAJE

**Remedios.** Varios remedios se encuentran disponibles bajo las leyes antidiscriminación descritas anteriormente. Estos incluyen contrataciones, promociones, pago de salarios caídos, indemnizaciones, reinstalación, daños punitivos y los honorarios profesionales del abogado. Los remedios exactos disponibles dependen de la ley en que se base su reclamo y en su caso específico.

**Arbitraje.** Algunos empleadores requieren de sus empleados que éstos firmen convenios en los que se establece que si el trabajador tiene una queja por discriminación laboral, dicha queja debe manejarse a través del arbitraje en lugar de acudir a la corte. El arbitraje es un método de resolución de controversias en el que las disputas legales se resuelven de manera privada fuera de los tribunales, en la que un abogado independiente actúa como “juez”. La corte usualmente permite que los empleadores utilicen el arbitraje en lugar de acudir a juicio, a menos de que el proceso de arbitraje planteado por el empleador sea injusto. Un abogado puede darle mejor información sobre este caso.



\* \* \* \* \*

La información legal relacionada con este tema en el Legal Voice se encuentra disponible, por el momento, solo en Inglés:

“Daños y Cuotas de contingencia en casos de Accidentes Personales y Discriminación”,  
“Acoso sexual en el lugar de trabajo”, y “Terminación del Trabajo”.

Para mayor información, usted puede contactar el Legal Voice por medio de su línea telefónica de información y referencia al (206) 621-7691 o 1-866-259-7720, o póngase en contacto con alguna de las agencias gubernamentales que se mencionan en el cuadro que se adjunta.

**Summary of Equal Employment Opportunity Laws – Resumen de las leyes de igual oportunidad de trabajo**

<b>Ley</b>	<b>Agencia Gubernamental</b>	<b>Jurisdicción</b>	<b>Derecho Protegido</b>	<b>Fecha Limite**</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Title VII Civil Rights Act of 1964 as amended by the Civil Rights Act of 1991 42 U.S.C.<sup>1</sup> Sec. 2000e 42 U.S.C. Sec. 1981a</li> <li>Age Discrimination in Employment Act Pub. L. 90-202</li> <li>Americans with Disabilities Act Pub. L. 101-336</li> </ul>	US Equal Employment Opportunity Commission 909 First Avenue, Suite 400 Seattle, WA, 98104 (206) 220-6883 (206) 220-6882 (TTY) Toll Free: 1-800-669-4000	Todos los Estados <ul style="list-style-type: none"> <li>Gobiernos Estatales o Locales</li> <li>Empleadores de 15 o más (Titulo VII)</li> <li>Agencias de Empleo</li> <li>Organizaciones Laborales</li> <li>Gobierno Federal</li> </ul>	Raza, Color, Religión, Sexo, Origen nacional, Edad, Inhabilidad, Venganza	180 días o 300 días* (Cheque el EEOC <sup>2</sup> para ver cual se aplica)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Equal Pay Act 20 U.S.C. §206(d)</li> </ul>	EEOC (arriba) (opcional)	Todos los Estados	Sexo	2 o 3 años
<ul style="list-style-type: none"> <li>Section 1981 42 U.S.C. § 1981</li> </ul>	No aplicable	Todos los Estados <ul style="list-style-type: none"> <li>Gobiernos Estatales o Locales</li> <li>Empleadores sin considerar el numero de empleados</li> </ul>	Raza, Color, Origen nacional	3 o 4 años

<sup>1</sup> U.S.C. siglas in ingles para el United States Code (Código de los Estados Unidos.)

<sup>2</sup> EEOC siglas en ingles para la Equal Employment Opportunity Commission (Comisión para Oportunidades Igualitarias en el Empleo.)

<b>Ley</b>	<b>Agencia Gubernamental</b>	<b>Jurisdicción</b>	<b>Derecho Protegido</b>	<b>Fecha Limite**</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Immigration Reform and Control Act (“IRCA”) 8 U.S.C. § 1324b</li> </ul>	Office of Special Counsel U.S. Department of Justice Civil Rights Division 950 Pennsylvania Ave. N.W. Washington, D.C., 20530 (202)616-5594 Toll Free: 1-800-255-7688 TDD: 1-800-237-2515	Todos los Estados <ul style="list-style-type: none"> <li>Gobiernos Estatales o Locales</li> <li>Empleadores de 4 o más, quienes no están cubiertos en el Título VII</li> </ul>	Origen nacional, Ciudadanía	180 días
<ul style="list-style-type: none"> <li>Washington State Law Against Discrimination, Revised Code of Wash., Chapter 49.60</li> </ul>	Comisión de Derechos Humanos del Estado de Washington: Oficinas de Seattle, Spokane, y Yakima (206) 464-6500 (206) 587-5168 TTY (Seattle) 1-800-233-3247 (llamada gratuita para todo el estado)	Dentro del Estado <ul style="list-style-type: none"> <li>Gobierno Local y del Estado</li> <li>Empleadores de 8 o más</li> <li>Agencias de Empleo</li> <li>Organizaciones de Trabajo</li> </ul>	Raza, Color, Credo, Discapacidad, Sexo Edad, Estado Marital, Origen nacional, Inhabilidad, Uso de Venganza	6 meses (HRC <sup>3</sup> ) 3 años (Corte)

<sup>3</sup> HRC siglas en ingles para la Comision de Derechos Humanos (Comision de los Derechos Humanos).

<b>Ley</b>	<b>Agencia Gubernamental</b>	<b>Jurisdicción</b>	<b>Derecho Protegido</b>	<b>Fecha Limite**</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>King County Code Chapter 12.18</li> </ul>	King County Office of Civil Rights Enforcement King County Courthouse, Rm. E224, 516 3 <sup>rd</sup> Ave. Seattle, WA, 98104 (206) 296-7592/296-7596 TTY	<ul style="list-style-type: none"> <li>King County (como empleador)</li> <li>No incorporado al Condado de King</li> <li>Empleador de 8 o más</li> <li>Ag. De Empleo y Org. Laborales</li> <li>Contratados por el Condado de King y arrendatarios por leasing.</li> </ul>	Raza, Color, Religión, Discapacidad, Edad, Sexo, Origen nacional, Ancestros, Orientación Sexual, Estado Marital, Venganza	180 días
<ul style="list-style-type: none"> <li>Seattle Fair Employment Practices Ordinance, Chapter 14.04, Seattle Municipal Code</li> </ul>	Seattle Office for Civil Rights. 700 3 <sup>rd</sup> Ave., Suite 250 Seattle, WA, 98104 (206) 684-4500 (206) 684-4503 (TTY)	Dentro de los límites de Seattle. <ul style="list-style-type: none"> <li>City of Seattle (como empleador)</li> <li>Empleadores de 1 o más</li> <li>Agencias de Empleo</li> <li>Organizaciones Laborales</li> <li>Impresoras, editores y locutores</li> </ul>	Raza, Color, Religión, Ancestros, Inhabilidad Uso del servicio animal, Edad, Sexo, Credo, Ideología Política,, Orientación Sexual, Identidad de Genero, Estado Marital, Nacionalidad, Uso de la Sección 8 Certificado, Venganza	180 días

<b>Ley</b>	<b>Agencia Gubernamental</b>	<b>Jurisdicción</b>	<b>Derecho Protegido</b>	<b>Fecha Limite**</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Pierce County Affirmative Action Plan Chapter 3.16</li> </ul>	No Aplicable (Cheque el Manual del Empleado o la Negociación Colectiva de Trabajo o los procedimientos de agravio)	Solo para empleados del Condado de Pierce	Raza, Color, Religión, Origen Nacional, Edad, Sexo, Inhabilidad, Veterano	Cheque la CBA <sup>4</sup>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tacoma Law Against Discrimination Tacoma Munic. Code Chapter 1.29</li> </ul>	Tacoma Human Rights Dept. 747 Market Street, Room 836 Tacoma, WA 98402 (253) 591-5151/593-5153 TTY	Dentro de la Ciudad de Tacoma <ul style="list-style-type: none"> <li>City of Tacoma (como empleador)</li> <li>Empleadores de 1 o más</li> <li>Agencias de Empleo</li> <li>Organizaciones Laborales</li> <li>Publicidad</li> </ul>	Raza, Color, Religión, Nacionalidad, Ancestros, Edad, Sexo, Estado Marital, Estado Familiar, Venganza, Identidad de genero, Orientación Sexual, Discapacidad	6 meses
<ul style="list-style-type: none"> <li>Snohomish County Code Chapter 3.57</li> </ul>	N/A (Cheque en su manual de empleado o su contrato colectivo de trabajo sobre procedimientos agravio)	Se aplica solo a los empleados del Condado de Snohomish	Raza, Color, Religión, Estado Civil, Edad, Origen nacional, Orientación Sexual, Incapacidad, Condición de Veterano	Cheque el manual o CBA

<sup>4</sup> CBA siglas en ingles para Negociación Colectiva de Trabajo.

<b><u>Ley</u></b>	<b><u>Agencia Gubernamental</u></b>	<b><u>Jurisdicción</u></b>	<b><u>Derecho Protegido</u></b>	<b><u>Fecha Limite**</u></b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Spokane Ord. C32232, Spokane Municipal Code, Title1</li> </ul>	Spokane Human Rights Commission 808 W. Spokane Falls Blvd., 5 <sup>th</sup> Floor Spokane, WA, 99201 (509) 625-6263/624-6689 TTY	Dentro del Condado de Spokane Empleadores de 8 o más	Raza, Color, Religión, Sexo, Estado Civil, Orientación Sexual, Incapacidad, Origen nacional, Situación Familiar	Un año

\* Los empleados federales deben contactarse con un consejero del EEO de su agencia dentro de los 45 días del acto discriminatorio.

\*\* Cuando el plazo es dado en días o en meses, ese es el vencimiento del plazo para la interposicion de la queja con la agencia administrativa. Cuando el plazo es dado en años, no hay un requerimiento para su interposición en la corte. El periodo de tiempo comienza a correr cuando el acto discriminatorio ocurre.