



Línea de ayuda de Equip for Equality para defender los derechos de empleo

ASISTENCIA PARA AUTODENSA ★ ASESORAMIENTO LEGAL SOBRE DERECHOS DE EMPLEO ★ MODELOS DE CARTAS Y FORMULARIOS ★ REFERENCIAS

HOJA DE DATOS: Hacer frente a las represalias

Como persona con discapacidad, ¿estoy protegido por la ley contra las represalias?

Sí. La Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA) prohíbe a los empleadores tomar represalias contra empleados o candidatos con discapacidades.

¿Qué es la represalia?

Represalia en este caso es una medida laboral negativa adoptada por un empleador contra usted porque usted hace valer sus derechos como empleado con discapacidad.

Si usted es objeto de represalias en el trabajo y desea presentar una denuncia legal, debe demostrar que su empleador adoptó una **medida laboral negativa** en su contra **porque** usted realizó una **actividad protegida**. Estos términos se explican a continuación.

¿Qué es una medida laboral negativa (o adversa)?

Una medida laboral negativa o adversa es cualquier cosa que su empleador pueda hacerle para impedir que haga valer sus derechos en virtud de ADA.

Es *posible* que usted sea objeto de una medida adversa si:

- No es contratado o no recibe un ascenso
- Es despedido o se le degrada a una categoría laboral inferior
- Es suspendido o es objeto de una sanción disciplinaria
- Es objeto de acoso o mayor escrutinio
- Es transferido a un puesto menos deseable
- Recibe una evaluación laboral negativa

También puede haber otros ejemplos.

¿Qué es una actividad protegida?

Una actividad protegida es una actividad en la que los empleados hacen valer sus derechos de estar libres de discriminación por discapacidad.

Es *posible* que usted esté realizando una actividad protegida si:

- Solicitó una adaptación razonable

- Presentó una denuncia por discriminación por su discapacidad ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC), el Departamento de Derechos Humanos de Illinois (IDHR) u otro organismo del gobierno
- Presentó un reclamo ante su departamento de recursos humanos o se quejó informalmente a su empleador de discriminación por discapacidad
- Entabló una acción legal sobre discriminación por discapacidad
- Participó como testigo en una acusación sobre discriminación, una investigación o un litigio sobre discriminación por discapacidad
- Se negó a adoptar medidas que habrían causado discriminación por discapacidad

También puede haber otros ejemplos.

¿Cómo demuestro que la medida adversa adoptada por mi empleador se debió a la actividad protegida que realicé?

Probar que la medida adversa fue **debida a** la actividad protegida que **usted** realizó se denomina demostrar el **nexo causal**. Demostrar el nexo causal es la parte más difícil de un reclamo por represalia. Las siguientes son algunas ideas de cómo podría demostrar el nexo causal:

- *Comentarios.* ¿Hizo su empleador algún comentario, ya sea de forma directa o indirecta, que sugiera que la medida negativa se debió a la actividad protegida que usted realizó? ¿O que exprese frustración con respecto a la actividad protegida que usted realizó?
- *Tiempo.* ¿Adoptó su empleador las medidas negativas inmediatamente después o poco después de que usted realizó la actividad protegida? Si el momento es sospechoso, esto puede ayudar a establecer un nexo causal.
- *Conocimiento.* ¿Sabía su empleador que usted realizó una actividad protegida? Si no es así, será difícil demostrar el nexo causal.
- *No hay otra explicación.* ¿Tiene su empleador alguna otra explicación razonable para su medida negativa? Si puede demostrar que no había ninguna otra razón para la medida negativa de su empleador, tendrá un argumento más sólido para su reclamo.
- *Tratamiento diferente.* Si su empleador señala una razón específica para su acción negativa, ¿sabe usted de otros empleados en puestos similares que no recibieron sanciones disciplinarias por razones similares? Esto consiste en demostrar que usted recibe un tratamiento diferente que otra persona en una situación similar.

¿Es posible en algún caso recibir una sanción disciplinaria o ser despedido después de haber realizado una actividad protegida?

Sí. Aunque usted haga valer sus derechos bajo ADA, se le permite a su empleador aplicarle a usted sanciones disciplinarias o despedirlo si lo hubiera hecho de todos modos por razones que no sean represalia ni discriminación.

Compare estos ejemplos:

- Usted está con problemas en el trabajo, así que su supervisor tuvo una reunión con recursos humanos para hablar sobre su desempeño y comenzaron a trabajar juntos en un plan de mejora del desempeño. Antes de que finalizaran la elaboración de este plan, usted presentó un reclamo por discriminación contra su departamento de recursos humanos. Después de que usted presentó el reclamo, se le colocó en un plan de mejora del desempeño. Lo más probable es que la decisión de su empleador de colocarlo en un plan de mejora del desempeño no haya sido una represalia porque su empleador estaba planeando hacerlo antes de que usted presentara su reclamo. En otras palabras, su empleador no le colocó en el plan de mejora del desempeño *debido a que* usted presentó un reclamo.
- Usted tiene muy buenos antecedentes de actuación en el trabajo. Sin embargo, inmediatamente después de que pidió una adaptación razonable, su empleador le despidió y dijo que fue por su desempeño en el trabajo. Lo más probable es que la decisión de su empleador de despedirlo fue una represalia porque su empleador no planeaba hacerlo hasta que usted solicitó una adaptación razonable. En otras palabras, su empleador le despidió *debido a que* usted solicitó una adaptación razonable.

¿Qué pasa si soy objeto de una medida laboral negativa porque presenté un reclamo por un asunto *que no es* discriminación por discapacidad?

Depende. Aunque ADA solo cubre asuntos relativos a la discapacidad y la discriminación por discapacidad, hay muchas otras leyes que también protegen a los empleados de las represalias.

Si hay una ley que proteja su conducta, entonces es posible que tenga derecho a presentar un reclamo por represalias bajo una ley diferente. Un par de ejemplos:

- Si su reclamo tiene que ver con otra clase protegida, como la raza, la nacionalidad, el sexo, el género o la religión, es posible que tenga derecho a presentar un reclamo por represalias bajo el Título VII de la Ley de Derechos Civiles.
- Si su reclamo tiene que ver con una acción protegida por otra ley, como la Ley Federal de Relaciones Laborales, es posible que tenga derecho a presentar un reclamo por represalias bajo esa ley.

Si no hay ley que proteja su conducta, entonces lo más probable es que no tenga derecho a presentar un reclamo por represalias.

Creo que estoy siendo objeto de represalias. ¿Qué debería hacer?

Llevar un registro de toda acción o comportamiento que crea que es evidencia de represalias, incluso la fecha, la hora, el lugar y los testigos. Consulte la Hoja de Datos de Derechos de Empleo sobre [Las mejores prácticas para documentar la discriminación](#).

Quiero entablar un litigio o iniciar acciones legales. ¿Qué debo hacer?

Su primer paso es presentar una denuncia de discriminación ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) o el Departamento de Derechos Humanos de Illinois (IDHR). Tiene 300 días a partir de la fecha de la represalia para presentar la denuncia.

- Consejo: Si usted presentó una denuncia de discriminación y después fue objeto de represalias, puede modificar su denuncia o presentar una segunda denuncia por las represalias.

Consulte la Hoja de Datos de Derechos de Empleo sobre [Cómo presentar una denuncia de discriminación](#).

¿Dónde puedo encontrar más información?

Documentos de EEOC:

- [Preguntas y respuestas: Guía de aplicación sobre represalias y temas relacionados](#)
- [Guía de aplicación de EEOC sobre represalias y temas relacionados](#)

HOJA DEL EMPLEADO: Hacer frente a las represalias

Use hoja para recopilar ideas sobre su reclamo por represalias.

Medida laboral adversa: _____

Actividad protegida: _____

Nexo causal: _____

Comentarios del empleador: _____

Momento sospechoso: _____

Conocimiento del empleador sobre la actividad protegida: _____

Ninguna otra explicación: _____

Ser tratado de forma diferente a los demás empleados: _____

Otra evidencia de nexo causal: _____



¿TIENE PREGUNTAS?

Llame a la línea de ayuda de Equip for Equality para defender los derechos de empleo

1-844-RIGHTS-9 o (844) 744-4879 (línea gratis)

800-610-2779 (línea para personas con dificultades auditivas, tty)

employment@equipforequality.org

www.equipforequality.org/employment

Este material informativo ofrece orientación para personas con discapacidades. Nada de la información que se ofrece aquí debe considerarse asesoramiento legal. Para recibir asesoramiento legal específico, debe consultar a un abogado.

Equip for Equality, organización independiente sin fines de lucro, es el Sistema de Protección y Defensa del estado de Illinois cuya misión es promover los derechos humanos y civiles de niños y adultos con discapacidad. La línea de ayuda para defender los derechos de empleo busca empoderar a las personas con discapacidades para una defensa eficaz. Esta publicación es posible gracias a los fondos de apoyo de The Chicago Community Trust, el Departamento de Salud y Servicios Humanos de Estados Unidos, la Administración sobre Discapacidad Intelectual y del Desarrollo y el Centro para Servicios de Salud Mental de la Administración de Servicios de Salud Mental y Abuso de Sustancias; el Departamento de Educación, la Administración de Servicios de Rehabilitación de Estados Unidos; y la Administración del Seguro Social. El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de Equip for Equality y no representa necesariamente las opiniones oficiales de estos organismos.

©Equip for Equality, 2019 (v2, 5/2020)