

# Manual 2009 de los Reglamentos del Empleo que Regulan a los Empleadores y Trabajadores Agrícolas de Florida: Derechos Civiles y Antidiscriminación<sup>1</sup>

Fritz Roka, Michael Olexa, Katherine Smallwood, Leo Polopolus, y Carol Fountain<sup>2</sup>

## Propósito

Proteger a los empleados de la discriminación en el trabajo. Esto es, que los diversos programas federales discutidos aquí, exijan que los empleadores contraten a todos los trabajadores que son calificados, sin considerar raza, color, género, ciudadanía, origen de nacionalidad, edad o discapacidad. El documento FE865 de EDIS reseña las leyes de Florida sobre derechos civiles y la antidiscriminación según la Ley de los Derechos Humanos de 1977.

## Programas Federales de Antidiscriminación / Derechos Civiles

- Ley de los Derechos Civiles (Titulo VII) de 1964
- Ley de Igualdad Salarial de 1963
- Ley de los Americanos con Discapacidad (LAD) de 1990
- Ley de la Discriminación en los Trabajos por la Edad de 1967

1. Este es el documentao EDIS FE858 (versión en español de FE393), una publicación de Food and Resource Economics Department, Florida Cooperative Extension Service, Institute of Food and Agricultural Sciences, University of Florida, Gainesville, FL. Publicado en Octubre 2010. Por favor visite la página electrónica de EDIS en <http://edis.ifas.ufl.edu>.

2. Fritz Roka, profesor asociado, Food and Resource Economics Department, University of Florida, Southwest Florida Research and Education Center, Immokalee, FL; Micahel Olexa, profesor, Food and Resource Economics Department, University of Florida, Gainesville, FL; Katherine Smallwood, estudiante, Levin College of Law, University of Florida, Gainesville, FL; Leo Polopolus, profesor emérito, Food and Resource Economics Department, University of Florida, Gainesville, FL; y Carol Fountain, editor, Food and Resource Economics Department, University of Florida, Gainesville, FL; Florida Cooperative Extension Service, Institute of Food and Agricultural Sciences, University of Florida, Gainesville, FL. La traducción del inglés al español estuvo a cargo del Dr. Filiberto Reyes-Villanueva.

**Este documento está diseñado para proveer información autorizada, segura y actualizada del tema. Sin embargo, ya que las leyes, reglas administrativas y las decisiones de la corte sobre las cuales está basado están sujetas a constantes revisiones, algunas partes de esta publicación podrían volverse obsoletas en cualquier momento. Esta publicación es distribuida en el entendimiento que los autores no están comprometidos en proporcionar asesoría profesional. Por estas razones, el uso de estos materiales por cualquier persona constituye un acuerdo para mantener libre de daño a los autores, al Institute of Food and Agricultural Sciences, y la University of Florida, así como por cualquier reclamo, daños o gastos que pueda incurrir cualquier persona como resultado de una referencia o confianza sobre la información contenida en esta publicación.**

El *Institute of Food and Agricultural Sciences / IFAS* (el instituto de alimentos y ciencias agrícolas) es una institución de oportunidades iguales, autorizado a proporcionar investigación, información educativa, y otros servicios, sólo a individuos e instituciones que operan sin discriminación en lo que concierne a raza, credo, color, religión, edad, inhabilidad, orientación sexual, sexo, estado civil, nacionalidad, opiniones políticas, o afiliaciones. U.S. Departamento de Agricultura, Servicio de Extensión Cooperativo, Universidad de Florida, IFAS, Programa de Extensión de Cooperativa de Florida A&M Universidad, y Juntas de Comisionados del Condado en cooperación.

## Ley de los Derechos Civiles de 1964

El Título VII de la Ley de los Derechos Civiles de 1964 prohíbe la discriminación de los empleadores en contra de los empleados, basada en la raza, color, religión, sexo u nacionalidad de origen.

Los empleadores nunca pueden discriminar en base a raza o color. Los empleadores pueden discriminar basados en la religión, sexo y origen de nacionalidad si es una calificación profesional de confianza. El uso de estos aspectos de la ley por los empleadores está lleno de riesgos y deberán ser usados cuidadosamente. El empleador tiene la obligación de mostrar pruebas que este tipo de requisito en el trabajo es esencial para el normal funcionamiento de su negocio.

Por ejemplo, un trabajo que requiere levantar objetos pesados, podría ser difícil, las mujeres no deben quedar excluidas de ese empleo basado únicamente en ese requisito. Mas bien, la descripción del trabajo deberá describir en detalle los objetos a levantar y todos los solicitantes o candidatos deberán ser cuestionados acerca de su habilidad para hacer el levantamiento.

### Cobertura

La Ley de los Derechos Civiles de 1964 se aplica solo a los empleadores con quince o más empleados por lo menos en veinte semanas del calendario del año anterior o el actual.

### Contratación y Entrevista

Durante la contratación se debe tener cuidado en las preguntas de la entrevista y formato de solicitud de empleo. Las preguntas con un impacto desigual en las minorías o en las mujeres no deben hacerse. Por ejemplo, ciertas preguntas previas al empleo, son ilegales, independientemente si son verbales o escritas en formato de aplicación. Como regla general, lo que no está relacionado al trabajo, probablemente es ilegal.

### Acoso Sexual / Discriminación

Las consecuencias del acoso sexual o la discriminación debe ser de creciente preocupación para los empleadores. Los empleadores deben

establecer y circular ampliamente las rígidas políticas de la empresa en contra de tal comportamiento. Tan pronto como sea posible deben ser establecidos los procedimientos para hacer frente rápida y eficazmente al acoso sexual y deberán ser la base lineal para la capacitación de los trabajadores.

La Comisión de Igualdad Oportunidad de Empleo (CIOE) define la guía de dos tipos de acoso sexual, ambos son ilegales:

1. *Quid Pro Quo* (algo dado o recibido por alguna cosa más): Ocurre cuando un empleado es sujeto a un abuso sexual no deseado y la sumisión es la base para la contratación, despido o ventaja.
2. *Medio Ambiente*: Se presenta cuando algún tipo de comportamiento sexual no deseado crea un medio ambiente hostil en el trabajo. Ejemplos de acoso sexual incluyen lo siguiente:
  - Coqueteos, ventajas o proposiciones no solicitados ni deseados.
  - Exhibición de objetos sexualmente sugerentes o fotografías.
  - Comentarios degradantes o gráficos acerca de la apariencia, vestido o anatomía del empleado.
  - Recibir bromas sucias y gestos ofensivos.
  - Preguntas sexuales o impertinentes de la vida personal del empleado.
  - Descripciones explícitas de la propia experiencia sexual del acosador.
  - El abuso de familiaridades y diminutivos tales como, cariño, nene, cariño etc.
  - Contactos físicos innecesarios, no buscados tales como tocar, abrazar, pellizcar, dar palmadas, besar.
  - Silbar, abuchear o mirar lascivamente.
  - Exposición de los genitales.

- Asalto físico o sexual.
- Violación

### **Aplicación**

Las cortes pueden imponer una mitigación general cuando se establece una discriminación. La discriminación no necesita ser intencional. La intención de discriminar es frecuentemente inferida por la situación existente del empleo donde la falta de cuidado de las prácticas personales del empleador y la carencia de comprensión de la ley puede resultar en un entorno laboral discriminatorio.

*Recuerde:* La ignorancia de las leyes de los Derechos Civiles no es una defensa aceptable contra los cargos de discriminación.

Los empleadores que violan la Ley de los Derechos Civiles pueden ser obligados a cesar la práctica discriminatoria. También puede ser requerido que reinstale a un empleado despedido, contratar a un solicitante que fue rechazado y proporcionar la remuneración y los beneficios además de cualquier otra mitigación que la corte considere apropiada. La ley autoriza a los tribunales que el demandante pague los costos por honorarios del abogado adjudicado y los costos de la corte.

### **Ley de Igualdad Salarial de 1963**

La Ley de Igualdad Salarial de 1963 enmienda la Ley de las Normas Justas de Trabajo de 1938 y prohíbe la discriminación del salario basados en el sexo del empleado. Esto es que, la ley obliga a los empleadores a pagar el mismo salario a hombres y mujeres que realicen el mismo trabajo en los empleos que requieran esencialmente igual habilidad, esfuerzo y responsabilidad, y obliga iguales salarios para empleos con similares condiciones de trabajo.

#### **Cobertura**

Esta ley aplica la misma cobertura a los empleadores agrícolas según la Ley de Salario Mínimo (aquellos que emplean al menos a 500 hombres por día de trabajo en cualquier trimestre del año).

### **Múltiples Establecimientos**

Los empleadores que tienen múltiples establecimientos, la cobertura es generalmente determinada por las circunstancias en cada establecimiento.

### **Excepciones**

Un empleador puede usar diferentes escalas de pago en situaciones donde los pagos del salario son realizados de acuerdo a los siguientes sistemas:

- Un sistema en base a la antigüedad.
- Un sistema por meritos.
- Un sistema que mida las ganancias por la cantidad o calidad de la producción.
- Un sistema en base a cualquier factor que no sea el sexo.

Estas excepciones pueden ser particularmente importantes en un empleo agrícola donde muchos sistemas de pago están basados en incentivos de producción, tales como métodos en base a pagos parciales.

### **Aplicación**

Los empleadores encontrados en una violación de la Ley de Igualdad Salarial deben ser obligados a detener la práctica discriminatoria, contratar, reinstalar o promover a un empleado y/o pagar los salarios perdidos.

En los casos de violaciones intencionadas se pueden ordenar los daños de liquidación (un importe igual a los salarios perdidos), así como los honorarios de los abogados y los costos de la corte.

### **Ley de los Norteamericanos con Discapacidades de 1990 (LND)**

La Ley de los Norteamericanos con Discapacidades de 1990, (LND) prohíbe la discriminación contra las personas discapacitadas. La ley prohíbe la discriminación en reclutamiento, salario, contratación, despidos, ascensos, asignación de trabajo, capacitación, vacaciones,

beneficios y todas las actividades relacionadas con el empleo.

### **Cobertura**

Todos los empleadores con quince o más empleados están sujetos a las disposiciones de antidiscriminación de LND.

### **Definición de Discapacidad**

La LND define la discapacidad como un impedimento físico o mental que limita una mayor actividad importante en la vida como: oír, hablar, respirar, realizar tareas manuales, caminar, cuidado de uno mismo, aprender o trabajar. Ciertas enfermedades están protegidas tales como VIH (ya sea sintomático o asintomático), alcoholismo y la adicción de drogas en el pasado. En el texto que regula la LND, informa también claramente que las personas que consuman alcohol serán tratadas con las mismas normas que los otros en el trabajo y que el consumo de alcohol en el lugar de trabajo está prohibido.

Actualmente cualquier persona que usa drogas ilegales, no está protegido por la LND y se le puede negar un empleo o ser despedida si usa las drogas. La LND no requiere a los empleadores que apliquen pruebas de drogas o tomar decisiones del empleo basadas sobre resultados comprobables.

### **Filosofía de Contratación de la LND**

La LND no obliga que un empleador contrate alguna persona discapacitada; un individuo debe ser calificado para realizar las funciones esenciales del empleo con o sin ajustes razonables.

Por tanto una solicitante o un empleado debe satisfacer los requisitos del empleo de formación académica, experiencia, habilidades, licencias y cualquier otra norma relacionada con el trabajo. Él o ella deben también ser capaces de realizar aquellas tareas que son esenciales para el trabajo con o sin ajustes razonables.

La LND no interfiere con los derechos de los empleadores para contratar al mejor candidato calificado. Sin embargo, un empleador debe ser capaz

de demostrar la necesidad de aquellas cualidades que espera ver en el mejor candidato.

### **Terminología de la LND**

Para cumplir con la LND, es importante entender el significado de ciertos términos. Las funciones esenciales de un trabajo son las obligaciones básicas de un empleo que un empleado debe ser capaz de realizar con o sin un ajuste razonable. Cada trabajo deberá ser cuidadosamente analizado para determinar cuáles funciones o tareas son esenciales para su realización.

Este análisis debe hacerse antes de la publicidad, reclutamiento, contratación, promoción o el despido. Una descripción bien preparada del empleo es crítica para documentar de las funciones esenciales de un trabajo.

La LND requiere que los empleadores hagan un ajuste razonable para permitir a una persona discapacitada realizar un trabajo. Un ajuste razonable es cualquier cambio o comodidad ambiental de un empleo o trabajo que permita a un candidato calificado o empleado con una discapacidad a:

- Participara en el proceso de aplicación del empleo.
- Realizar las funciones esenciales del empleo.
- Disfrutar de los beneficios y privilegios de un empleo igual de empleados no discapacitados.

Es una violación de la LND el incumplir en proporcionar un ajuste razonable para una limitación física o mental conocida de una persona con una discapacidad. La única excepción es que si se hace implicaría una carga muy fuerte sobre el funcionamiento de la empresa.

Una carga muy fuerte significa que un ajuste sería excesivamente costoso, extenso, sustancial o perjudicial o alterararía fundamentalmente la naturaleza o la operación de la empresa. Entre los factores a considerar para determinar si un ajuste es una carga muy fuerte están los costos del ajuste, el tamaño del negocio del empleador y los recursos financieros, y la naturaleza y estructura de la operación del negocio.

En situaciones difíciles, el empleador debe considerar alternativas. Por ejemplo, si los costos causan una carga excesiva, el empleador debe considerar fondos externos posibles y si los costos podrían ser deducibles de los impuestos federales y estatales. También debe dar la oportunidad al empleado de que se proporcione los ajustes o pague la parte que constituye una carga dura.

### **Exámenes Médicos**

Durante el reclutamiento / proceso de entrevistas, es ilegal preguntar al candidato si él o ella es discapacitado o sobre la naturaleza y severidad de una discapacidad. También es ilegal exigir a un solicitante a tomar un examen médico antes de hacer una oferta de trabajo.

Los exámenes médicos pueden ser requeridos, pero solamente después de hacer una oferta de empleo, y solamente si son requeridos para todos los candidatos en la misma categoría del empleo. Sin embargo, si la persona no es contratada debido a su examen médico, el empleador debe mostrar que las razones están relacionadas con el trabajo y que un ajuste razonable no podría hacer posible para que el candidato realice las funciones esenciales del trabajo.

*Recuerde:* A un candidato se le puede preguntar sobre su habilidad para realizar las funciones del trabajo si las preguntas no lleven frases que mencionen la discapacidad.

### **Aplicación**

Los empleadores que se encuentren en una violación de la LND se les pueden prohibir la continuidad de las prácticas discriminatorias de empleo. También se les puede ordenar contratar o reinstalar a una persona, proporcionándole el pago perdido o proveer otra compensación que la corte decida que se imponga.

Los costos de los honorarios de los abogados y de la corte también pueden ser incluidos.

## **Ley de la Discriminación de Empleo por la Edad de 1967**

La Ley de Discriminación de Empleo por la Edad de 1967 (LDEE) fue aprobada para fomentar el empleo de las personas mayores de edad (cuarenta años o más) basados en la habilidad en vez de la edad y en la prohibición de discriminación arbitraria por motivos de la edad.

### **Cobertura**

Esta ley se aplica a los empleadores de veinte o más trabajadores al menos durante veinte semanas calendario del año actual o del anterior. Se prohíbe la discriminación contra personas de cuarenta o más años de edad en materia de contratación, despidos, salarios y términos, condiciones o privilegios del empleo.

La ley prohíbe declaraciones en las publicidades que indican preferencia, limitaciones, especificaciones o discriminación basadas en la edad.

### **Frases Inapropiadas**

Es ilegal el uso de frases tales como *veinte y cinco o treinta años de edad, joven, muchacho, muchacha* o frases similares. También es prohibido el uso de frases tales como *de cuarenta a cincuenta, mayor de sesenta y cinco, jubilado o completar su pensión*, ya que se puede discriminar contra otro grupo de los cuarenta o mayores.

La LDEE no prohíbe las especificaciones de un mínimo de edad por debajo de los cuarenta en las publicidades (es decir, debe ser de dieciocho o mayores). Sin embargo, la Ley de los Derechos Humanos de Florida de 1977 prohíbe la discriminación de edad sin límites de edad.

Hay excepciones permitidas a esas reglas, pero deberán ser usadas con cuidado. Está permitida una excepción donde la edad es una calificación ocupacional de buena fe y es razonablemente necesaria para la operación normal del negocio en particular. Tenga en cuenta que esta excepción es de interpretación estricta, y que el empleador tiene el deber de probar que se aplica.

*Nota:* La ley prohíbe a los empleadores a discriminar en contra de empleados mayores basados en el reclamo de que es más costoso emplear a personas mayores. Las únicas excepciones se refieren a los planes de beneficios para los empleados.

### **Aplicación**

Los empleadores que violen la LDEE pueden ser obligados a no continuar las prácticas de discriminación. También pueden ser obligados a la contratación, reinstalación, promoción o pagos de salarios vencidos. En los casos de violaciones deliberadas, pueden ser obligados a las liquidaciones de los daños y perjuicios (una cantidad igual a los salarios vencidos). También pueden ser obligados a cubrir los honorarios de los abogados y gastos de la corte.

## **Discriminación de Origen de Nacionalidad en LCRM de 1986**

### **Cobertura**

Para la Ley de Control y Reforma Migratoria (LCRM) es ilegal que los empleadores de cuatro o más trabajadores hagan discriminación en contra de las personas en la contratación, el despido, reclutamiento o por honorarios basados en su estatus de ciudadano o la nacionalidad. Los residentes temporales y permanentes así como los ciudadanos de los Estados Unidos están protegidos bajo esta ley.

*Nota:* La Ley de Nacionalidad e Inmigración de 1996 proporciona que la intención para hacer esta discriminación, debe ser demostrada. Cuando un empleado tiene documentos inválidos, una posible causa de la acción, de acuerdo a los Servicios de Inmigración y Ciudadanía de los Estados Unidos (SICEU), se obliga al empleado a corregir la deficiencia, producir otros documentos o si incumple en hacerlo en un tiempo razonable, será despedido.

### **Responsabilidades del Empleador**

La LCRM requiere que la forma I-9 sea completada para cada nuevo empleado y no meramente para quienes parezcan ser extranjeros. Los empleados deberán completa la sección 1 de la forma I-9, y los empleadores deberán completar las

secciones 2 y 3 de la forma. Los empleadores deben completar y firmar la sección 2 de la forma I-9 en los tres días hábiles del primer día de empleo o al final del primer día de empleo si la relación del empleo duro menos de tres días. También la LCRM hace ilegal la práctica de discriminación de documentos al exigir que el empleado prospecto presente un tipo de documentación en particular del empleo.

La clave para cumplir con la LCRM en las misiones de conflicto (prohibiendo la contratación de una persona no autorizada, también prohíbe la discriminación basada en la nacionalidad o en el estatus de ciudadanía) es para sistematizar el proceso de la I-9 y tratar a cada solicitante y empleado exactamente igual. Las prácticas consistentes son una buena defensa en contra de los cargos de discriminación.

Los empleadores deberán basar todas las decisiones de contratación solamente en la habilidad del solicitante para realizar el trabajo en cuestión. Cada descripción del empleo deberá ser cuidadosamente redactado y deberá incluir las tareas que involucra y cuales habilidades son necesarias para realizar adecuadamente el trabajo.

A los solicitantes del empleo se les debe hacer aquellas preguntas relacionadas al empleo. Como ejemplos puede incluirse, "Usted ha cosechado cebollas anteriormente?" o "Ha manejado un vehículo de cuatro ruedas antes?" No pregunte donde nació el solicitante.

Después que usted determine que el candidato reúne las calificaciones del trabajo y usted le ofrece empleo, presente la forma I-9. Permita que la persona le muestre cualquier documento que el o ella desee.

No especifique cuales documentos aceptara usted. Esto constituye la evidencia a primera vista de discriminación de nacionalidad.

*Ejemplo:* No diga, " Tiene la tarjeta verde?" o "Me gustaría ver su credencial de Seguro Social y su licencia de conducir."

*Nota:* Esta permitido preguntar por su credencial de Seguro Social solo para propósitos de completar

los documentos de impuestos y solo después de la contratación y cuando el proceso de la I-9 están completados.

Acepte cualquier documento (dentro de lo razonable) que parezcan genuinos a la vista y no solicite más o diferentes documentos que los que la persona presenta. Si un empleador descarta a un empleado prospecto porque los documentos le parecen fraudulentos y más tarde encuentra que son genuinos, el empleador está expuesto a los cargos por discriminación.

La Forma I-9 está disponible en los Servicios de Inmigración y Ciudadanía de los Estados Unidos : Usted puede obtenerla visitando la página en línea de SICEU en línea en <http://www.uscis.gov> o llamando al 1 (800) 375-5283 o a la Oficina de Servicios de Inmigración y Ciudadanía Formas de Solicitud en Línea al 1-800-870-3676.

### Aplicación

La Oficina del Consejero Especial para las Prácticas de Inmigración de Empleo Injustas en el Departamento de Justicia, maneja las quejas de discriminación de nacionalidad contra los empleadores de cuatro a catorce trabajadores. La Comisión de Igual Oportunidad de Empleo maneja las quejas de discriminación contra los empleadores de quince o más trabajadores.

Las sanciones para la discriminación incluyen hasta \$1,000 por persona por discriminación de documentos. La contratación y otras violaciones de discriminación conllevan multas en un rango de hasta por \$2,000 por persona para el primer delito, hasta por \$5,000 por persona para el segundo delito y hasta por \$10,000 por persona para el tercero o mas delitos.

Los empleadores que ilegalmente discriminan pueden también ser obligados a contratar o pagar los salarios perdidos a los solicitantes rechazados para los trabajos y los empleados que son ilegalmente despedidos (ver el documento EDIS FE866, Programas de Reformas de Migratorias [Federal]).

## Aplicación General de los Derechos Civiles / Antidiscriminación

La aplicación de las quejas de discriminación de acuerdo a la Ley de los Derechos Civiles, la Ley de los Norteamericanos con Discapacidades, la Ley de Discriminación de Empleo por la Edad y la Ley de Igualdad de Salario es manejada inicialmente por la Comisión de Igual Oportunidad de Empleo (CIOE), la cual está dentro del Departamento de Justicia de los E.U.

La CIOE tiene acuerdos de aplicación en cooperación con las correspondientes agencias locales y estatales, llamadas agencias de aplazamiento. La CIOE refiere las quejas de discriminación a esas agencias de aplazamiento y requiere generalmente que las quejas sean presentadas directamente con la agencia si hay una designada.

En Florida, las quejas son presentadas en la Comisión de Relaciones Humanas una de otras 706 agencias designadas (<http://fchr.state.fl.us> ).

### Las 706 Agencias Designadas de Florida

[Una agencia designada por la CIOE para la aplicación de la discriminación de empleo]

Oficina de Derechos Humanos Condado de Pinellas

400 South Fort Harrison Avenue, Suite 300

Clearwater, FL 34616

(813) 464-4880

Metro –Dade Department of Community Affairs

111 NW First Street, Suite 620

Miami, FL 33128

(305) 375-5730

Comisión de las Relaciones Humanas de Florida

325 John Knox Road, Bldg F, Suite 240

(202) 663-4900 o 1(800) 669-4000

Tallahassee, FL 32303-4149

<http://www.eeoc.gov>

(850) 488-7082

**Oficina de Distrito**

Comisión de las Relaciones Comunitarias de Jacksonville

Comisión de Igual Oportunidad de Empleo

421 West Church Street, Suite 705

2 South Biscayne Boulevard, Suite 2700

Jacksonville, FL 32202

Miami, FL 33131

(904) 630-4911

(305) 536-4491

**Oficina de Área**

Oficina de Relaciones Humanas de Orlando

Comisión de Igual Oportunidad de Empleo

400 South Orange Avenue, Room 103

501 East Polk Street, 10th Floor

Orlando, FL 32801

Tampa, FL 33602

(407) 246-2308

(813) 228-2310

Departamento de Relaciones Humanas de St Petersburg

175 Fifth Street North, PO Box 2842

St. Petersburg, FL 33731

(813) 893-7345

Oficina de Derechos Humanos de Tampa

712 West Ross Avenue

Tampa, FL 33602

(813) 223-8241

Las 706 agencias no agregadas que manejan e investigan las quejas de discriminación están localizadas en Fort Myers, Gainesville, Pensacola, Tallahassee y Tampa.

**Agencia Responsable**

Comisión de Igual Oportunidad de Empleo de los E.U

1801 "L" Street NW

Washington, DC 20507