

Discriminación por Idioma

S U S D E R E C H O S L E G A L E S

1. ¿Qué es la discriminación por idioma?

La discriminación por idioma ocurre cuando una persona es tratada diferente a causa de su idioma nativo u otras características de su manera de hablar. Por ejemplo, un empleado podría ser sometido a la discriminación por idioma si el lugar de empleo tiene una regla de “hablar sólo inglés” pero el idioma primario del empleado no es inglés. También, el empleado podría ser víctima de la discriminación por idioma si fuese tratado peor que los otros empleados por hablar inglés con acento, o si al empleado se le informa que no reúne los requisitos para obtener para un puesto por falta de habilidad para hablar inglés. Fuera del contexto del empleo, la discriminación por idioma también podría ocurrir si una persona fuera negada acceso a servicios gubernamentales o a negocios porque no habla inglés.

2. ¿Es ilegal la discriminación por idioma?

Muchos tribunales y agencias gubernamentales consideran la discriminación por idioma como una forma de discriminación basada en la raza u origen nacional, que son prohibidas por leyes bien establecidas como los Títulos VI y VII del Acta de Derechos Civiles de 1964 (una ley federal) y el Acta de Empleo y Vivienda Justa de California (FEHA) (una ley estatal).

3. ¿Por qué es ilegal la discriminación por idioma?

Las leyes mencionadas arriba hacen ilegal que los empleadores discriminen contra un empleado a causa de su origen nacional. (“Origen nacional” se refiere al país de donde esa persona o sus antepasados vinieron). Pero ya que el idioma primario que habla una persona está íntimamente vinculado al lugar de donde esta persona o su familia vino, la discriminación por usar ese idioma, o por características relacionadas con ese idioma, es básicamente lo mismo que ser discriminado por su origen nacional.

4. ¿Cuándo puede un empleador requerir que un empleado hable sólo inglés en el trabajo?

La ley de California generalmente prohíbe a los empleadores de tener reglas de “hablar sólo inglés” en el trabajo, a menos que: 1) el empleador pueda demostrar una “necesidad empresarial” para la regla - es decir, que existe una necesidad esencial y claramente relacionada al trabajo para tener la regla (como ciertas posiciones de servicio al consumidor); y 2) el empleador le avisa a sus empleados sobre la regla y cuándo tienen que cumplir con la regla. Aunque el empleador demuestre una “necesidad empresarial” para la regla, también debe demostrar que no hay una práctica alternativa a la regla que lograría las metas empresariales de la misma manera.

Similarmente, en algunos estados fuera de California (en los que pueden aplicar diferentes leyes), la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (“EEOC”) supone que la mera existencia de una regla de “hablar sólo inglés” en el trabajo es prueba de discriminación bajo ley federal. Por lo tanto, tribunales en otras partes de los Estados Unidos también pueden pedirle a los empleadores que demuestren una “necesidad empresarial” para tener tales reglas.

5. ¿Cuándo puede un empleador tratar a un empleado de forma diferente a causa de su acento?

La discriminación a causa de un acento también viola los derechos civiles de un empleado. Por lo general, el estándar aplicado en estos casos es que el acento del empleado tiene que “interrumpir la realización del trabajo de manera considerable” para justificar cualquier acción adversa. En otras palabras, el acento de un empleado debe tener un efecto significativamente negativo en la habilidad del empleado para cumplir con su trabajo. Además, el empleador debe evaluar el acento objetivamente y equitativamente. Muchas veces hay prejuicios sutiles contra unos acentos más que otros.

6. ¿Cuándo puede un empleador tratar a un empleado de manera diferente por su poca habilidad para hablar inglés?

Un empleador no le puede negar a una persona una oportunidad de empleo porque esa persona no habla inglés fluido, a menos que el trabajo de esa persona: 1) realmente requiera la capacidad de hablar inglés (como ciertas posiciones de servicio al consumidor) y, 2) la persona no posea el tipo ni el nivel específico de inglés requerido. Por ejemplo, si se le dice a una persona que él o ella no reúne los requisitos para un puesto porque no puede hablar o leer el inglés suficientemente bien, pero el puesto es uno que requiere poca o ninguna comunicación, es posible que la persona demande al empleador basado en la discriminación por idioma.

7. ¿Qué otros tipos de discriminación por idioma son prohibidos por la ley?

La discriminación de idioma también existe fuera del lugar de trabajo. Por ejemplo, si un negocio le niega sus servicios a una persona porque él o ella no habla inglés, esto podría ser una violación de leyes de derechos civiles. Tales leyes también pueden ser violadas si una persona no puede comunicarse con una agencia gubernamental porque ésta no ofrece información en el idioma de esa persona o porque no tiene personal que hable el idioma de la persona.

8. ¿Qué debe hacer si piensa que pudo haber sido sometido a discriminación por idioma?

Si usted piensa que pudo haber sido discriminado por su empleador por su idioma y la discriminación sucedió en California (y su empleador tiene por lo menos 5 empleados), usted puede presentar una demanda por discriminación por origen nacional o discriminación basada en el idioma dentro de un año del acto de discriminación con el Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda (“DFEH”). Si su empleador tiene más de 15 empleados (no importa si la discriminación sucedió en California o en otro lugar), usted puede presentar una demanda de

discriminación por origen nacional con la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (“EEOC”). En California, usted deberá de hacer esto dentro de 300 días del acto de discriminación, y en otros estados, podría tener solamente 180 días para hacerlo. Presentar una demanda por origen nacional es la única manera en que usted puede proteger su derecho de demandar a su empleador en un tribunal bajo la ley de California y federal. (Si su empleador tiene menos de 5 empleados o si usted es empleado del gobierno federal, usted deberá consultar con un abogado.)

Si necesita más asistencia o consejo legal, o piensa que ha sufrido discriminación por su idioma por alguien aparte de su empleador, debe de consultar con la Línea Telefónica de Derechos de Idioma al (800) 864-1664, un servicio gratuito ofrecido por la *Legal Aid Society - Employment Law Center* (Sociedad de Asistencia Legal - Centro de Leyes Sobre el Empleo) y la *American Civil Liberties Union Foundation of Northern California (ACLU)* (Unión Americana de Derechos Civiles del Norte de California).

El propósito de esta hoja es proveerle información general pero exacta con respecto a los derechos legales relacionados con el empleo en California. Pero como las leyes y los procedimientos legales son sujetos a cambios frecuentes y diferentes interpretaciones, el Employment Law Center no puede asegurarle que la información en esta hoja está actualizada ni hacerse responsable por cualquier uso que se le pueda dar. No se atenga a esta información sin consultar un abogado o la agencia apropiada sobre sus derechos legales en su situación particular.

Para mayor información sobre sus derechos laborales, por favor llame al:

Proyecto de Derechos de Idioma
(800) 864-1664

El Proyecto de Derechos de Idioma es administrado por la Sociedad de Ayuda Legal- Centro de Derechos Laborales, una organización sin fines de lucro que se enfoca en los derechos legales laborales de trabajadores de bajos recursos, y que provee información legal gratis sobre una variedad de problemas relacionados con el trabajo.

