

Transparencia salarial

La OFCCP brinda seguridad a las personas para preguntar, discutir o revelar su pago

1. ¿En qué consiste la discriminación laboral basada en preguntas, discusión o revelación de mi pago o de otros empleados?

Este tipo de discriminación generalmente existe cuando un empleador toma una medida laboral negativa contra empleados o postulantes debido a que preguntan, discuten o revelan su propia compensación o la de otros empleados o postulantes. Un ejemplo es un empleador que despidió a una empleada debido a que habló de su sueldo con otro empleado. Otro ejemplo es un empleador que redujo las horas laborales de un empleado debido a que preguntó a sus compañeros sobre sus tarifas de horas extras.

2. ¿Cuáles son mis derechos?

Según la Orden Ejecutiva 11246, usted tiene derecho a preguntar, discutir o revelar su propio pago o el de otros empleados o postulantes. No pueden sancionarlo, acosarlo, degradarlo, echarlo, negarle un empleo o de otro modo discriminarlo por ejercer este derecho. Sin embargo, este derecho está sujeto a ciertas excepciones limitadas.

3. ¿Se les prohíbe a los contratistas tener políticas de confidencialidad de pago formal e informal?

Sí. Generalmente se prohíbe a los contratistas tener políticas que prohíban, o tiendan a limitar, a los empleados discutir o revelar su pago o el pago de otras personas. Por ejemplo, la política de un contratista que prohíbe a los empleados hablar entre sí sobre los bonos de fin de año serían considerados una infracción, ya que prohíbe que los empleados discutan su compensación.

4. ¿Qué se considera un pago?

Un pago generalmente se refiere a cualquier pago efectuado a un empleado, o en nombre de empleado, u ofrecido a un postulante. Esto incluye, pero no se limita a, sueldos, salarios, horas extras, diferenciales por turnos, bonos, comisiones, pago de vacaciones y feriados, asignaciones, seguros y otros beneficios, opciones de compra de acciones y premios, participación en las ganancias y jubilación.

5. ¿La protección incluye las defensas o excepciones del empleador?

Sí. La Orden Ejecutiva ofrece a los contratistas dos maneras de justificar o defender medidas tomadas que, de otro modo, podrían verse como discriminatorias y prohibidas: la defensa de “funciones esenciales del empleo” y la defensa general o defensa de “regla del lugar de trabajo”.

6. ¿Qué son las “funciones esenciales del empleo” según la Orden Ejecutiva?

El término “funciones esenciales del empleo” significa las tareas fundamentales del puesto de trabajo que posee una persona. Una función del empleo puede considerarse esencial si:

- el acceso al importe de pago proporcionado a los empleados u ofrecido a los postulantes, las estructuras salariales y los estudios de mercado relacionados con el pago y las políticas relacionadas con la determinación o el cambio del pago de un empleado son necesarios para realizar esa función u otra tarea comercial asignada normalmente; o
- la función o las tareas del puesto incluyen la protección y el mantenimiento de la privacidad de los registros del personal

empleado, incluidos los importes y tipos de pago proporcionados a los empleados, las estructuras salariales, los estudios de mercado relacionados con el pago y las políticas relacionadas con la determinación o el cambio del pago de un empleado.

7. ¿Qué es la defensa de las “funciones esenciales del empleo”?

Según la defensa de las “funciones esenciales del empleo”, un contratista puede defenderse de una demanda de discriminación al demostrar que tomó una medida negativa en contra de un empleado debido a que este (a) tenía acceso a la información de compensación de otros empleados o postulantes como parte de sus tareas esenciales del empleo y (b) reveló dicha información de compensación a personas que, de otro modo, no tendrían acceso a ella.

Sin embargo, aún los empleados que tienen acceso a información de compensación como parte de sus funciones esenciales del empleo pueden discutir, revelar o consultar sobre la compensación en ciertos casos. Por ejemplo, pueden hacer lo siguiente:

- Discutir o revelar el pago de postulantes o empleados en respuesta a una demanda o un cargo formal, como parte de una investigación, un procedimiento, una audiencia o una medida, incluida una investigación realizada por el empleador, o de acuerdo con la obligación legal del contratista de suministrar información.
- Discutir su propio pago con otros empleados.
- Discutir posibles desigualdades de pago que involucren a otros empleados con el personal administrativo de un contratista o durante el uso del proceso interno de demandas del contratista.
- Discutir o revelar el importe o los tipos de pago de otros postulantes o empleados según la información recibida a través de medios diferentes del acceso otorgado mediante sus funciones esenciales del empleo.

8. ¿Cuál es la defensa de la “regla del lugar de trabajo”?

Según la defensa de la “regla del lugar de trabajo”, un contratista puede defenderse de una demanda de discriminación al demostrar que tomó una medida negativa en contra de un empleado por infringir una regla de la empresa aplicada de forma constante y uniforme. La regla no debe

prohibir, o tender a prohibir, a los empleados discutir o revelar su compensación o la de un compañero o postulante. Entre los ejemplos de “reglas del lugar de trabajo” se pueden incluir las reglas sobre el uso de licencias y duración de las pausas.

9. ¿Mi empleador debe decirme lo que les paga a otros empleados?

No. La Orden Ejecutiva 11246 no exige a los empleadores brindar información a los empleados o postulantes sobre el pago de otros empleados o postulantes.

10. ¿A quién protege la OFCCP?

La OFCCP protege los derechos de los empleados y postulantes de las empresas que hacen negocios con el Gobierno Federal. Esto incluye a empleados de bancos, empresas de sistemas informáticos, frigoríficos, tiendas minoristas, fábricas, estudios contables y empresas constructoras, entre otros.

Presentación de una demanda

11. ¿Qué puedo hacer si creo que mi empleador me discrimina debido a que pregunté, discutí o revelé mi pago o el pago de otro empleado o postulante?

Puede presentar una demanda ante la OFCCP. No debe saber con certeza si su empleador es contratista o subcontratista federal para presentar una demanda.

12. ¿Cómo puedo presentar una demanda ante la OFCCP?

Puede presentar una demanda de discriminación de las siguientes maneras:

- Completar y enviar un formulario por Internet a través del sitio web de la OFCCP;
- Completar un formulario personalmente en una oficina de la OFCCP; o
- Enviar por correo postal, correo electrónico o fax un formulario completado a la oficina regional de la OFCCP que cubra la zona en donde haya ocurrido la presunta discriminación.

El formulario está disponible en Internet en <http://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/pdf/pdfstart.htm> y en el formato de papel en todas las oficinas de la OFCCP. Para buscar la oficina más cercana, visite la lista en Internet de oficinas de la OFCCP en <http://www.dol.gov/ofccp/contacts/ofnation2.htm>.

Debe recordar firmar su formulario de demanda completado. En caso contrario, la OFCCP recibirá su demanda pero un investigador de la OFCCP le pedirá que firme el formulario durante una entrevista de seguimiento. Las demandas de presunta discriminación por discutir, revelar o consultar sobre el pago deben presentarse dentro de los 180 días a partir de la fecha de la presunta discriminación, a menos que el período para presentarla se extienda por una buena causa. El mismo período de 180 días se aplica a las demandas de presunta discriminación por raza, color, religión, género, orientación sexual, identidad de género o nacionalidad.

13. Mi empleador puede despedirme, degradarme o tratarme de manera menos favorable si presento una demanda?

No. Es ilegal que su empleador tome represalias en su contra por presentar una demanda o participar en una investigación. Las reglas de la OFCCP lo protegen de acoso, intimidación, amenazas, coacción o represalias por hacer valer sus derechos.

14. ¿Puedo presentar una demanda ante la OFCCP y la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo / Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)?

Sí, si la presenta en la OFCCP y la EEOC, su demanda será investigada por la agencia correspondiente. En algunos casos, la OFCCP y la EEOC pueden decidir trabajar en conjunto para investigar su demanda.

La OFCCP generalmente mantiene archivadas las demandas contra contratistas federales por presunta discriminación por discutir, revelar o consultar sobre el pago. Además la OFCCP generalmente mantiene archivadas las demandas contra contratistas federales en las cuales parece haber un patrón de discriminación que afecta a un grupo de empleados o postulantes, y aquellas de presunta discriminación según la orientación sexual o identidad de género, discapacidad o condición de veterano protegido de una persona.

15. ¿Qué sucede si se descubre que fui víctima de discriminación laboral?

Tendrá derecho a una compensación que lo coloque en el puesto en el cual estaría si la discriminación nunca hubiese ocurrido. Tendrá derecho a ser contratado, ascendido, reincorporado o reasignado. También tendrá derecho a recibir pagos atrasados, pagos anticipados, aumentos de sueldo o alguna combinación de estas compensaciones. Además, si la OFCCP descubre que el contratista o subcontratista federal ha discriminado, la OFCCP podrá hacer que la empresa sea prohibida o eliminada de la lista de consideración para contratos federales futuros, o que se cancelen los contratos actuales o las modificaciones en los contratos de la empresa.

Para obtener más información:

THE U.S. DEPARTMENT OF LABOR
Office of Federal Contract Compliance Programs
200 Constitution Avenue, NW
Washington, D.C. 20210
1-800-397-6251
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/ofccp

Tenga en cuenta que esta ficha informativa brinda información general. No pretende reemplazar las leyes y reglamentaciones reales sobre el programa aquí descrito.