

La Igualdad = Salarial

Guía sobre el derecho de igualdad salarial para la mujer



La igualdad salarial es un asunto que afecta a la familia. Las mujeres constituyen casi la mitad de la fuerza laboral de los EE.UU. y cada vez es mayor el número de mujeres que son el sostén de sus familias. Además, hay más mujeres desempeñando cargos y trabajando en campos que tradicionalmente eran asignados a los hombres. Cuando las mujeres no reciben una remuneración justa, no solo ellas sufren, sino también sus familias.

Si bien se han logrado avances, la brecha salarial afecta a todas las mujeres y es mayor entre las mujeres de las minorías y las mujeres discapacitadas. En el transcurso de su vida, esta brecha salarial representará a una mujer y a su familia pérdida de salarios, una pensión menor y la disminución de los beneficios del Seguro Social.

Esta guía está diseñada para ayudar a que las mujeres trabajadoras conozcan sus derechos en

virtud de ciertas leyes que rigen la igualdad salarial y compensación.

« Cuando las mujeres no reciben una remuneración justa, no solo ellas sufren, sino también sus familias »

CONOZCA SUS DERECHOS

Las mujeres tienen derecho a la igualdad de oportunidades, incluyendo el derecho a ganar un sueldo que esté libre de discriminación ilegal, y, en muchos casos, el derecho a discutir su salario con sus colegas.

¿Cuáles son mis derechos respecto a la igualdad salarial y remuneración bajo la ley federal?

► **La ley de igualdad salarial exige que los hombres y mujeres reciban igual salario, si desempeñan trabajos sustancialmente iguales (Equal Pay Act).** La "igualdad salarial" no solo se refiere a su cheque de pago. Bajo esta ley, todos los empleadores le deben pagar a los empleados que trabajen en un mismo establecimiento, un "salario igual" por deberes laborales que requieran básicamente las mismas habilidades, esfuerzos y responsabilidades, y que se realicen



WOMEN'S BUREAU
U.S. DEPARTMENT OF LABOR

bajo condiciones similares dentro del mismo establecimiento, que incluye: un salario igual, pago de horas extras, bonos, opciones de acciones, participación en las ganancias y planes de incentivos, seguro de vida, pago de vacaciones y feriados, asignaciones para limpieza o gasolina, alojamiento en hoteles, reembolso de gastos de viajes y beneficios. La desigualdad salarial no podrá justificarse a menos que el empleador demuestre que la diferencia salarial ha sido basada en una antigüedad laboral justa, un sistema de méritos o incentivos, u otro factor distinto al género.

➤ ***Su empleador no puede ejercer discriminación alguna sobre los términos o condiciones de su empleo, incluyendo salario, horario y beneficios, en base a su raza, color, religión, género o nacionalidad.***

El Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (Title VII of the Civil Rights Act of 1964), le prohíbe a un empleador con un mínimo de 15 trabajadores la discriminación sexual al fijar y pagar salarios para un mismo trabajo, o trabajo similar. Además de prohibir el pago de salario a las mujeres y hombres que realicen el mismo trabajo, o trabajo similar, el Título VII prohíbe la discriminación en el pago resultante de negar injustamente a las mujeres los ascensos y otras formas de discriminación que puedan afectar el salario.

➤ La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, Equal Employment Opportunity Commission), hace cumplir tanto la Ley de Igualdad Salarial, como el Título VII. Además, muchas ciudades y estados tienen agencias de prácticas justas de empleo que prohíben la discriminación laboral. Algunas de estas leyes cubren a empleadores con menos de 15 empleados.

➤ ***Si usted ha recibido un cheque de pago injusto en los últimos 180 días, podrá presentar una queja de discriminación ante la EEOC.*** La Ley de Salario Justo Lilly Ledbetter de 2009 (Lilly Ledbetter Fair Pay Act of 2009) aclara que cada salario que se constituya en remuneración discriminatoria estará sujeto a la presentación de una queja conforme al Título VII, sin perjuicio de cuándo se haya iniciado dicha discriminación. Conforme a la Ley de Salario Justo Lilly Ledbetter de 2009, usted cuenta con un plazo de 180 días (300 días en algunos estados, condados y ciudades) después del

cheque de pago *más reciente* que refleje la desigualdad de salario, para presentar su queja ante la EEOC.

➤ ***Si usted trabaja para un contratista federal, la Orden Ejecutiva 11246 (Executive Order 11246) le prohíbe a su empleador ejercer discriminación en las decisiones laborales, incluyendo la remuneración, en base a su raza, color, religión, género o nacionalidad.*** Si usted trabaja para un contratista o subcontratista federal, y piensa que se le está pagando menos que a los hombres en su misma posición (por ejemplo, que desempeñen una tarea similar o tengan habilidades similares), o que una práctica laboral basada en su género, está afectando



« La mayoría de los empleados del sector privado tienen derecho a asociarse, ya sea mediante un sindicato o no, para mejorar sus salarios y condiciones laborales, de acuerdo a la Junta Nacional de Relaciones Laborales. »

negativamente suremuneración, puede ponerse en contacto con la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, Office of Federal Contract Compliance Programs) del Departamento de Trabajo de EE.UU. para recibir orientación y asistencia. La discriminación salarial está prohibida por la EO 11246. Esta EO es aplicable a los contratistas federales, los contratistas de la construcción que tengan asistencia federal, o los subcontratistas federales con contratos del gobierno federal o subcontratos que excedan \$ 10.000.

➤ ***La mayoría de los empleados del sector privado tienen derecho a asociarse, ya sea mediante un sindicato o no, con el objeto de mejorar sus salarios y condiciones laborales de conformidad con la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRA, National Labor Relations Act).***

El artículo 7 de la NLRA protege a los trabajadores cubiertos por esta ley, contra las represalias del empleador cuando discutan sus salarios o condiciones de trabajo con sus colegas como parte de un esfuerzo por mejorar las mismas, incluso si no existe un sindicato formal u otra organización involucrada en el esfuerzo. Los derechos de los trabajadores son aplicados por la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB, National Labor Relations Board).

➤ Si usted cree que los derechos otorgados por la NLRA han sido vulnerados, o que su empleador o el sindicato han estado involucrados en prácticas ilícitas, puede presentar una queja en una de las oficinas regionales de la NLRB.



Qué debe hacer si considera que es víctima de discriminación salarial?

Si usted considera que es víctima de una discriminación salarial en función de su género, usted debe:

1. Tratar de resolver la situación de manera informal, por ejemplo reuniéndose con su supervisor para discutir sus inquietudes. Si usted considera que su supervisor es el responsable de la discriminación o que él o ella no pueden brindarle asistencia, trate de ponerse en contacto con una persona de recursos humanos o la persona que haya sido designada en su manual del empleado para atender los asuntos laborales. Consulte las políticas sobre discriminación en su manual del empleado para informarse como se manejan las quejas de discriminación en su compañía. Si usted es un miembro de un sindicato, consulte con su representante sindical. Asimismo, podrá considerar tomar medidas más formales para resolver la situación, como presentar una acusación de discriminación.

2. Infórmese sobre sus derechos:

- Visite el sitio web de Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, Equal Employment Opportunity Commission). La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC), hace cumplir la Ley de Igualdad Salarial, y el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964. Usted puede aprender sobre sus derechos e informarse sobre cómo y cuándo presentar una queja de discriminación ante la EEOC. Para el caso de empleo en el sector federal, usted también puede referirse a los procedimientos de quejas de su agencia del sector federal.
- Tenga en cuenta el plazo para presentar la acusación ante la EEOC. La **Ley de Salario Justo Lilly Ledbetter de 2009** aclara que el tiempo que el demandante tiene para radicar una acusación por discriminación salarial a efectos del Título VII. Conforme al Título VII, el demandante tiene un plazo de 180 días (o 300 días, dependiendo del estado, condado y ciudad) después del acto discriminatorio más reciente incurrido por el empleador para presentar una acusación ante la EEOC. La Ley Ledbetter establece que hay un nuevo acto discriminatorio cada vez que un empleador gira un cheque de pago que refleja desigualdad salarial.
- Si usted trabaja para un contratista federal, visite el sitio web de la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por

sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo para aprender más sobre sus derechos conforme a la Orden Ejecutiva 11246.

- Si le preocupan las políticas del empleador que le impiden discutir salarios, o si usted ha sido víctima de represalias por discutir sobre los salarios, visite el sitio web de la Junta Nacional de Relaciones Laborales para aprender más sobre los derechos que le otorga la Junta Nacional de Relaciones Laborales.

3. Asegúrese de conservar registros exactos. Si usted decide presentar una acusación o queja ante uno de los organismos mencionados anteriormente, tendrá que presentar los hechos lo más claramente posible. Guarde copias de todos los documentos relacionados con la discriminación laboral, tales como talones de cheques, correos electrónicos, memorandos, cartas, evaluaciones de desempeño y las medidas disciplinarias.

- Piense la manera en que pueda establecer si hay testigos de la discriminación que ha sido víctima.
- De ser necesario, tome notas para que le ayuden a recordar fechas importantes o conversaciones.
- Guarde copias de todos estos documentos en un lugar seguro.

4. Consulte con su agencia estatal o local que administra las leyes estatales o locales contra la discriminación. Algunos estados, condados y ciudades tienen leyes que proporcionan una mayor protección que las ofrecidas por la ley federal

5. De ser necesario, obtenga asistencia legal.

- Podría tratarse de su representante sindical o un abogado que practique el derecho legal o de discriminación. Si usted necesita que le recomienden un abogado, o considera que no puede cubrir sus honorarios, puede ponerse en contacto con el Colegio de Abogados de su estado para que le ayuden a encontrar un abogado que practique el derecho laboral o de discriminación. Algunos colegios de abogados pueden remitirlo a servicios jurídicos gratis (pro bono), y algunas escuelas de derecho tienen programas a través de los cuales los estudiantes de derecho prestan servicios legales gratis o a costo reducido como parte de su formación.



PIDA AYUDA

Los ejemplos y sugerencias anteriores son sólo un punto de partida. Usted puede obtener ayuda de los recursos que se enumeran a continuación.

DÓNDE BUSCAR AYUDA

Departamento de Trabajo de EE.UU.

(U.S. Department of Labor)

Teléfono: 1-866-4-USA-DOL

(TTY: 1-877-889-5627)

Sitio web: www.dol.gov

Oficina de la Mujer

(Women's Bureau)

Teléfono: 1-800-827-5335

Sitio web: www.dol.gov/wb

Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales

(Office of Federal Contract Compliance
Programs)

Teléfono: 1-800-397-6251

(TTY: 1-877-889-5627)

Sitio web: www.dol.gov/ofccp

Centro de Derechos Civiles

(Civil Rights Center)

Teléfono: 202-693-6500

(TTY: 202-693-6516)

Sitio web: www.dol.gov/oasam/programs/crc

Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los EE.UU.

(U.S. Equal Employment Opportunity Commission)

Teléfono: 1-800-669-4000

(TTY: 1-800-669-6820)

Sitio web: www.eeoc.gov

Junta Nacional de Relaciones Laborales

(National Labor Relations Board)

Teléfono: 1-866-667-6572

(TTY: 1-866-315-6572)

Sitio web: www.nlrb.gov