

La Igualdad=Salarial

Guía sobre el derecho de igualdad salarial para el empleador



Ahora, por primera vez, la fuerza laboral de nuestra nación incluye más mujeres.

Las mujeres trabajadoras constituyen casi la mitad de la fuerza laboral de 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.

A pesar del progreso continuo hacia la igualdad de género en el lugar de trabajo, todavía existe una brecha salarial significativa entre hombres y mujeres. La brecha es mayor para mujeres de minorías y con discapacidades.

La brecha salarial de género persiste aun cuando las variables tales como la experiencia, la educación, la industria y las horas trabajadas son controladas. Muchos economistas han concluido que alguna parte, o todo lo que queda de la brecha

« 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. »

puede deberse a la discriminación salarial por razón de género. La igualdad salarial no es sólo un asunto de mujeres. Las familias estadounidenses, nuestras comunidades y toda la economía sufren como consecuencia de esta disparidad salarial continua.

Esta guía ha sido diseñada para ayudar a que los empleadores tengan un entendimiento sobre las principales leyes federales que rigen la igualdad de retribución y compensación, ofrecen consejos para monitorear las prácticas de remuneración e identifican los recursos que pueden ayudarle a garantizar el cumplimiento de esas leyes.

PRINCIPALES LEYES QUE AFECTAN A LA IGUALDAD SALARIAL

Hay cinco leyes federales principales que contemplan la igualdad de salarios y remuneración.

- De conformidad con la **Ley de Igualdad Salarial (Equal Pay Act)**, todos los empleadores deben



WOMEN'S BUREAU
U.S. DEPARTMENT OF LABOR



pagar a los hombres y mujeres que trabajen en un mismo establecimiento un salario igual por el desempeño de trabajos sustancialmente iguales. La ley contempla los trabajos que requieran básicamente las mismas habilidades, esfuerzos y responsabilidades, y que se realicen bajo condiciones laborales. La ley asimismo contempla todas las formas de remuneración, incluyendo, salario 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.

► **Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (Title VII of the Civil Rights Act of 1964)** le prohíbe a los empleadores con un mínimo de 15 trabajadores ejercer discriminación sobre los términos y condiciones de empleo, incluso el salario, contra sus empleados en base a su raza, color, religión, género o nacionalidad. 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.

► **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. Conforme a la ley, el empleado tiene un plazo de 180 días (300 días en jurisdicciones que tiene una ley local o

estatal que prohíbe de la misma manera la discriminación salarial) después del cheque de pago más reciente del empleador que refleje la desigualdad de salario infringiendo las disposiciones del Título VII, para presentar su queja ante la EEOC.

► **La Orden Ejecutiva 11246 (Executive Order 11246)** le prohíbe a los contratistas federales, los contratistas de la construcción que tengan asistencia federal, o los subcontratistas federales ejercer discriminación en las decisiones laborales, incluyendo la remuneración, en base a la raza, color, religión, género o nacionalidad, cuando los contratos y subcontratos de estas entidades excedan \$10.000.

► La **Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRA, National Labor Relations Act)**, protege los derechos de la mayoría de los empleados del sector privado de asociarse, ya sea mediante un sindicato o no, con el objeto de mejorar sus salarios y condiciones

laborales. El artículo 7 de la NLRA le prohíbe a los empleadores tomar represalias contra sus empleados protegidos por la ley por discutir sus salarios o condiciones laborales con sus colegas como parte de un esfuerzo por mejorar sus condiciones laborales, aún cuando un sindicato u organización formal se haya vinculado al esfuerzo. Los derechos de los trabajadores son aplicados por la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB, National Labor Relations Board).



« La Junta Nacional de Relaciones laborales protege los derechos de la mayoría de los empleados del sector privado de asociarse, ya sea mediante un sindicato o no, con el objeto de mejorar sus salarios y condiciones laborales. »



Revise Sus Prácticas Salariales

ESCUCHE lo que sus directivos y empleados están diciendo. Los siguientes tipos de declaraciones pueden ser señales de alerta que le indican que debe revisar sus prácticas de pago:

- ◆ « No es culpa nuestra sin son malos negociadores de sus propios salarios. »
- ◆ « Deberíamos poder pagarle a nuestros trabajadores lo que queremos pagarles. »
- ◆ « En el trabajo no podemos hablar acerca de los salarios. »
- ◆ « Yo asumo que hay igualdad porque nadie se ha quejado. »
- ◆ « No estoy seguro de quien esta encargo de comprobar la igualdad de nuestro sistema de remuneración, pero sé que no soy yo. »
- ◆ « No estoy exactamente seguro de que se utilizó para determinar este salario. »

VEA si es necesario supervisar sus prácticas salariales y cómo hacerlo

- Designe personas que se encarguen de supervisar las prácticas salariales y verificar que se cumpla con las leyes federales, estatales y locales contra la discriminación.
- Evalúe su sistema de remuneración por lo menos una vez al año para detectar posibles disparidades salariales basadas en la raza/etnia y género.
- Evalúe todas las formas de remuneración (salario inicial, beneficios, bonos, diferencial de turno, horas extras, oportunidades de capacitación, indemnización de despido, etc.).
- Además de la evaluación anual, lleve a cabo a lo largo del año inspecciones de imprevisto periódicas para

detectar posibles problemas salariales.

- Solucione los problemas tan pronto como se detecten.
- Brinde capacitación periódicamente sobre la igualdad de oportunidades de empleo en relación al salario, para aumentar la concientización.

AUMENTAR LA TRANSPARENCIA EN LOS SALARIOS

- Posiblemente quiera considerar una política salarial abierta. Una política salarial abierta les permite a los trabajadores conocer cuánto ganan sus colegas. Esta política puede:
 - Detener la especulación acerca de los salarios, ya que los trabajadores sabrán que están recibiendo un salario justo.
 - Dejar en claro que las personas con mayor rendimiento son premiadas, lo que crea un incentivo para esforzarse más en el trabajo.
- Detiene las quejas infundadas acerca de la desigualdad salarial.
- Identifica la disparidad salarial de manera que pueda corregirse.

- Evalúe la forma en que usted le asigna las tareas específicas a los empleados:
 - Enfóquese en el reclutamiento, contratación y cómo se asigna el salario a las diferentes clases de trabajos.
 - ¿Qué lugar ocupan las mujeres y las minorías en su fuerza laboral?, ¿Asume usted lo que ellos pueden o no pueden hacer?
 - ¿Su proceso de contratación busca la diversidad en el grupo de solicitantes calificados?
 - ¿Ofrece formación profesional u oportunidades a ambos géneros?
- En caso de que los salarios iniciales y los bonos de contratación sean negociadas, asegúrese de que tal práctica no tenga un efecto adverso en las mujeres y trabajadores de las minorías.

- Analice si todos los empleados tienen igualdad de oportunidades para el desarrollo.
- Analice como se determinan los aumentos de salarios y los bonos para asegurarse de que las decisiones no se tomen de manera discriminatoria.
- Las evaluaciones de desempeño pueden tener un impacto en el salario. Revise periódicamente su proceso de evaluación de desempeño y las calificaciones otorgadas a cada empleado para determinar si el proceso o las calificaciones representan una desventaja injusta para las mujeres, u otras clases protegidas.



PIDA AYUDA

Los ejemplos y sugerencias anteriores son sólo un punto de partida. No hay una sola manera correcta de realizar una evaluación adecuada a las prácticas salariales para detectar una posible discriminación. Lograr el cumplimiento de las disposiciones legales y tener un sistema salarial verdaderamente justo y equitativo, no puede limitarse a una lista de verificación. Usted puede obtener asistencia adicional sobre los cumplimientos 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

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.nlr.gov