

U.S.

■ LEY DE PAGO PAREJO DE 1963

CONDICIONES: Por lo general, un patrón agrícola que tiene un trabajador protegido por el sueldo mínimo federal (*vea el resumen, EE.UU. — Sueldos y Horas — Sueldo Mínimo*), no puede pagar salarios a un trabajador a un sueldo que sea menos que el sueldo pagado por el mismo patrón a un trabajador del otro sexo, en el mismo establecimiento para básicamente el mismo trabajo, en tareas que requieren la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad y que se hacen bajo condiciones similares.

Puede haber diferentes niveles de salario, siempre y cuando se basen en un sistema de antigüedad o mérito, o que mide el salario según la cantidad o calidad de producción, u otro sistema basada en cualquier factor que no sea sexo.

ADMINISTRACION: *Equal Employment Opportunity Commission, Washington, D.C. 20507 (202-663-4900; toll-free 800-669-4000)*. Un trabajador que ha recibido menos que pago completo en violación de la Ley de Pago Parejo puede registrar una queja con cualquier oficina de la Comisión, sea oficina local o del distrito o área.

En vez de acción por la Comisión, el trabajador puede tomar acción legal en contra del patrón directamente en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Acción de este tipo tiene que ser sometida no más tarde que 2 años después de que ocurrió la discriminación (dentro de 3 años en el caso de una violación intencional).

NOTA ESPECIAL: Nadie puede echar fuera, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o haya usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

Arizona

■ LEY DE SUELDO PAREJO

CONDICIONES: Con excepciones muy limitadas, ningún patrón puede pagar salarios a un trabajador a un sueldo que sea menos que el sueldo que el mismo patrón le paga a los trabajadores del otro sexo en el mismo lugar de trabajo.

ADMINISTRACION: *State Labor Department, Industrial Commission of Arizona, Phoenix, Arizona 85007 (602-542-4515)*. Un trabajador tiene únicamente 6 meses después de una violación para registrar una queja con esta agencia.

Usando asistencia legal de su propia preferencia, los trabajadores también tienen derecho de demandar a un patrón directamente para recoger salarios que no han sido pagados debido a discriminación por sexo.

NOTA ESPECIAL: Un trabajador que reclama salarios no pagados por causa de discriminación de sexo debe darle al patrón un aviso del reclamo tan pronto que sea posible, desde que el patrón no es legalmente responsable de salarios debidos por más de 30 días antes de que el trabajador provea tal aviso. Además, es el trabajador que tiene la carga de probar que la diferencia de pago se base en sexo y no en otros factores.

NOTA ESPECIAL: Ya que la Ley de Derechos Civiles de Arizona, discutida en el resumen anterior, también hace ilegal la discriminación en el pago por razón de sexo, pero generalmente ofrece protección más amplia que la ley de sueldo parejo, el Departamento Estatal de Trabajo usualmente refiere todas estas quejas a la *Civil Rights Division, Office of the Attorney General, Phoenix, Arizona 85007 (877-491-5742)*.

Arkansas

■ LEY DE PAGO PAREJO

CONDICIONES: Cada patrón en el estado tiene que pagar a sus trabajadores el mismo sueldo para el mismo trabajo. Se le prohíbe que los patrones discriminen en contra de un empleado con respecto al salario solamente a base del sexo del empleado.

ADMINISTRACION: Esta provisión se hace cumplir por los fiscales, en la corte criminal.

California

■ LEYES DE SUELDOS Y HORAS (*PAGO PAREJO*)

CONDICIONES: En general, es ilegal que un ranchero o cualquier otro patrón pague salarios a un trabajador a un sueldo que sea menos que el sueldo pagado a los trabajadores del otro sexo en el mismo lugar de empleo, para tareas que requieren la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad y que se hacen bajo condiciones similares.

ADMINISTRACION: *Division of Labor Standards Enforcement, California Department of Industrial Relations, Oakland, California 94612 (510-285-2118)*. Los trabajadores que requieren información sobre estas provisiones, o que desean registrar un reclamo o una queja, deben ponerse en contacto con la oficina del distrito más cercana de la División, o mandarle un correo electrónico a DLSE2@dir.ca.gov.

La ley también le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para enforzar estas provisiones, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

Connecticut

■ LEYES DE SUELDOS Y HORAS (*DISCRIMINACIÓN EN SALARIOS*)

CONDICIONES: Ningún patrón puede discriminar en la cantidad de salarios pagados a un empleado solamente a base de sexo. Por lo general, cualquier diferencia en pago basada en el sexo se considera como discriminación.

ADMINISTRACION: *Division of Wage and Workplace Standards, Connecticut Department of Labor, Wethersfield, Connecticut 06109 (860-263-6791)*. Los trabajadores que creen que han sido sujetos a discriminación por sexo en el pago de salarios, pueden someter una queja al Departamento, siempre que la queja se someta dentro de un año después de la violación.

En vez de registrar un reclamo con esta agencia, un trabajador que no ha recibido pago completo debido a discriminación por sexo puede recoger la cantidad no pagada en una demanda civil en contra del patrón, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

Delaware

■ LEY ESTATAL DE PAGO Y COLECCIÓN DE SALARIOS (*PAGO PAREJO*)

CONDICIONES: Por lo general, es ilegal que un ranchero u otro patrón en Delaware pague a un trabajador un sueldo que sea menos que el sueldo que el mismo patrón le paga a los trabajadores del otro sexo para trabajo igual, en tareas que requieren la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad y que se hacen bajo condiciones parecidas.

Sin embargo, no es ilegal pagar salarios diferentes cuando las diferencias se basan en el tiempo que tiene cada trabajador con el patrón (o sea, un sistema de antigüedad), en un sistema que mide ganancias según la cantidad o calidad de producción, o en cualquier otro factor que no sea relacionado con el sexo del trabajador.

ADMINISTRACION: *Office of Labor Law Enforcement, Division of Industrial Affairs, Delaware Department of Labor, Wilmington, Delaware 19802 (302-761-8200).*

En vez de registrar un reclamo o una queja con esta agencia, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir esta ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Es contra esta ley que un patrón reduzca el sueldo o salario de un trabajador como un modo de eliminar discriminación ilegal de salarios.

Florida

■ REGLAMENTOS LABORALES GENERALES (*DISCRIMINACIÓN EN SALARIOS*)

CONDICIONES: Por lo general, ningún patrón que tiene 2 o más empleados en el estado puede pagar a un trabajador un sueldo que sea menos que el sueldo que el patrón paga a los trabajadores del otro sexo para trabajo igual, en tareas que requieren la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad y que se hacen bajo condiciones similares.

Esta ley se aplica *solamente* a los patrones y empleados que no están cubiertos por la ley federal del sueldo mínimo. Por eso, la ley protege a los campesinos que trabajan por un rancho u otro establecimiento agrícola que no usó más de 500 días-trabajadores de trabajo agrícola en un cuarto del calendario en el año anterior (por ejemplo, 50 trabajadores empleados por 10 días, 20 trabajadores empleados por 25 días, o cualquier otra combinación que ocurra de enero a marzo, abril a junio, julio a septiembre, u octubre a diciembre).

ADMINISTRACION: Los derechos proporcionados bajo estas condiciones de ley pueden hacerse cumplir únicamente por acción legal en la corte civil, por medio de un abogado privado o un programa público de servicios legales.

Hawaii

■ LEY DE SUELDOS Y HORAS (*DISCRIMINACIÓN EN SALARIOS*)

CONDICIONES: En cualquier semana de trabajo en que emplean a 20 o más trabajadores, los patrones generalmente no pueden discriminar en el pago de salarios a base de raza, religión o sexo.

Excepción — Esta protección *no se aplica* a los trabajadores empleados en la cosecha de café.

ADMINISTRACION: *Wage Standards Division, Department of Labor and Industrial Relations, Honolulu, Hawaii 96813 (808-586-8777).*

En vez de registrar un reclamo con el Departamento, un trabajador que no ha recibido pago parejo debido a discriminación ilegal bajo esta ley puede tomar acción legal en contra del patrón directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Aunque los trabajadores en la cosecha de café y los empleados en ranchos y plantaciones pequeños están excluidos de estas condiciones de ley, puede que estén protegidos en contra de discriminación de pago bajo las leyes estatales de prácticas en el empleo, mencionadas en el resumen anterior.

NOTA ESPECIAL: Es contra esta ley que un patrón reduzca el sueldo o salario de un trabajador como un modo de eliminar discriminación ilegal de salarios. Asimismo, un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

Idaho

■ LEY DE DISCRIMINACIÓN EN SALARIOS

CONDICIONES: Con excepciones muy limitadas, es contra la ley que un patrón pague salarios a un trabajador a un sueldo que sea menos que el sueldo pagado por el mismo patrón a los trabajadores del otro sexo para trabajo básicamente igual, en tareas que tienen requisitos iguales respecto a habilidad, esfuerzo y responsabilidad.

Sin embargo, no es ilegal pagar salarios diferentes cuando las diferencias se basan en el tiempo que tiene cada trabajador con el patrón (o sea, un sistema de antigüedad), en un sistema que mide ganancias según la cantidad o calidad de producción, o en cualquier otro factor que no sea relacionado con el sexo del trabajador.

ADMINISTRACION: *Idaho Commission on Human Rights, Boise, Idaho 83735 (208-334-2664)*. Un trabajador que ha recibido salarios que sean menos que esta ley obliga puede someter una queja con la Comisión, la cual puede tomar acción legal en nombre del trabajador para recoger lo que no se haya pagado.

En vez de registrar un reclamo o una queja con esta agencia, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir esta ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

Illinois

■ LEY DE PAGO PAREJO DE 2003

CONDICIONES: Por lo general, ningún empleador en Illinois puede discriminar entre los empleados a base de sexo, al pagar salarios a un trabajador a un sueldo que sea menos que el sueldo pagado a otro trabajador del sexo opuesto, para trabajo igual o sustancialmente similar, en trabajos que requieren habilidad, esfuerzo y responsabilidad igual y que se hacen bajo condiciones similares.

Sin embargo, salarios diferentes generalmente no son ilegales cuando se basan en el tiempo que tiene cada trabajador con el patrón (o sea, un sistema de antigüedad), en un sistema que mide ganancias según la cantidad o calidad de producción, o en cualquier otro factor que no sea relacionado con el sexo del trabajador.

ADMINISTRACION: *Fair Labor Standards Division, Illinois Department of Labor, Chicago, Illinois 60601 (312-793-2808).*

En vez de registrar una queja con el Departamento, un trabajador afectado por discriminación en salarios bajo esta ley pueden tomar acción legal en contra del patrón directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Acción legal para recoger pago insuficiente bajo esta ley tiene que ser comenzada dentro de 5 años de la fecha del pago insuficiente.

NOTA ESPECIAL: Es ilegal que un patrón obstruya, desocupe o discrimine de otro modo contra un trabajador, porque el trabajador sometió un queja, dió información, testificó o ejerció cualquier otro derecho bajo esta ley.

Iowa

■ **LEY DE DERECHOS CIVILES DE IOWA DE 1965 (DISCRIMINACIÓN EN SALARIOS)**

CONDICIONES: Es contra esta ley que un patrón que tiene 4 o más empleados discrimine en contra de un trabajador — por razón de la edad, raza, creencia, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen nacional, religión o incapacidad del trabajador — al pagarle un salario que sea menos que el salario que el patrón paga a otros empleados en el mismo establecimiento para trabajo igual, en trabajos que requieren habilidad, esfuerzo y responsabilidad igual y que se hacen bajo condiciones de trabajo similares.

Diferencias en salarios no se consideran discriminatorias si son basadas en un sistema de "antigüedad" (o sea, el tiempo que tiene cada empleado trabajando con el patrón), un sistema de mérito, un sistema que mide pago según la cantidad o calidad de producción, o algún otro factor que no sea relacionado con la edad, raza, creencia, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen nacional, religión o incapacidad del trabajador.

ADMINISTRACION: *Iowa Civil Rights Commission, Des Moines, Iowa 50319 (515-281-4121; toll-free 800-457-4416).*

Bajo ciertas circunstancias, 60 días o más después de que una queja fue sometida, el trabajador puede obtener una renuncia de la Comisión y demandar al patrón u otro acusado directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. El trabajador tiene 90 días después de que la renuncia sea concedida para sentar la demanda.

Kentucky

■ LEY DE DISCRIMINACIÓN EN SALARIOS

CONDICIONES: Se le prohíbe a los patrones que emplean a 2 o más trabajadores por 20 o más semanas durante este año o el año pasado, que paguen salarios a un trabajador a un sueldo que sea menos que el sueldo pagado a un trabajador del otro sexo para trabajo que requiere la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad.

Sin embargo, esta provisión no hace ilegal el pago de sueldos distintos según los años de servicio que tenga cada trabajador, o ningún otro sistema que no discrimine a base de sexo.

ADMINISTRACION: *Division of Employment Standards, Apprenticeship, and Mediation, Department of Workplace Standards, Frankfort, Kentucky 40601 (502-564-1524).*

En vez de registrar un reclamo o una queja con esta agencia, la ley le da a los trabajadores afectados por discriminación en salarios el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir estas provisiones, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Una demanda no se puede comenzar más tarde que 6 meses después de que ocurrió la violación.

NOTA ESPECIAL: Es contra esta ley que un patrón reduzca el sueldo o salario de un trabajador como un modo de eliminar discriminación ilegal de salarios.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

Maine

■ LEYES DE PAGO DE SALARIOS (*PAGO PAREJO*)

CONDICIONES: Se prohíbe que los empleadores en Maine paguen salarios a un trabajador a un sueldo que sea menos que el sueldo pagado a los trabajadores del otro sexo en el mismo lugar de trabajo para básicamente el mismo trabajo, en tareas que requieren la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad.

Sin embargo, no es ilegal pagar sueldos diferentes cuando las diferencias se basen en la cantidad de tiempo que tiene cada trabajador con el patrón, las horas del trabajo, u otros factores que no sean relacionados con el sexo del trabajador.

ADMINISTRACION: *Bureau of Labor Standards, Maine Department of Labor, Augusta, Maine 04333 (207-623-7900).*

En vez de someter una queja o un reclamo al Departamento de Trabajo, las leyes sobre pago de salarios le dan a un trabajador afectado por discriminación en salarios por razón de sexo el derecho de demandar al patrón en la corte civil directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

Maryland

■ LEY DE PAGO PAREJO

CONDICIONES: Con excepciones muy limitadas, ningún patrón puede discriminar en ninguna manera, al pagar salarios a los trabajadores de un sexo a un sueldo que sea menos que el sueldo pagado a los trabajadores del otro sexo para trabajo básicamente igual, o trabajo en la misma operación, en el mismo rancho o lugar de trabajo.

La ley no prohíbe diferencias en salarios para trabajos que requieren destrezas o habilidades diferentes, o salarios distintos basados en antigüedad o mérito, con tal de que estos sistemas no discriminen a base de sexo.

ADMINISTRACION: *Employment Standards Service Unit, Division of Labor and Industry, Maryland Department of Labor, Licensing and Regulation, Baltimore, Maryland 21201 (410-767-2357).*

En vez de registrar un reclamo o una queja con el Departamento, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir esta ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Una demanda tiene que ser comenzada no más tarde que 3 años después de la violación.

NOTA ESPECIAL: Es contra esta ley que un patrón reduzca el sueldo o salario de un trabajador como un modo de eliminar discriminación ilegal de salarios.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

Michigan

■ LEY DE SALARIOS DE OPORTUNIDAD PARA TRABAJADORES (*PAGO PAREJO*)

CONDICIONES: Un patrón agrícola que emplea a 2 o más trabajadores, y que usó más de 500 días-trabajadores de trabajo agrícola en un cuarto del calendario en el año pasado (por ejemplo, 50 trabajadores empleados por 10 días, 20 trabajadores empleados por 25 días, o cualquier otra combinación), por lo general no puede pagar salarios a un trabajador a un sueldo que sea menos que el sueldo que el mismo patrón le paga a trabajadores del otro sexo para trabajo igual, en tareas que requieren la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad y que se hacen bajo condiciones similares.

Sin embargo, diferencias en los salarios que se basan en factores aparte de sexo — incluyendo antigüedad, mérito, y la cantidad o calidad de producción — generalmente no se consideran discriminatorias.

ADMINISTRACION: *Wage and Hour Division, Michigan Department of Licensing and Regulatory Affairs, Lansing, Michigan 48909 (517-284-7800; toll-free 855-464-9243).*

En vez de registrar un reclamo o una queja con el Departamento, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir estas condiciones de ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. En cualquier caso, la queja o la demanda tiene que ser registrada dentro de 3 años después de que ocurrió la violación.

NOTA ESPECIAL: Es contra esta ley que un patrón reduzca el sueldo o salario de un trabajador como un modo de eliminar discriminación ilegal de salarios.

Minnesota

■ LEY DE PAGO PAREJO PARA TRABAJO IGUAL

CONDICIONES: Por lo general, es contra la ley que un patrón pague salarios a los trabajadores a un sueldo que sea menos que el sueldo pagado por el mismo patrón a los trabajadores del otro sexo para trabajo igual, en tareas que requieren la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad y que se hacen bajo condiciones iguales.

ADMINISTRACION: Esta provisión se hace cumplir por los fiscales, en la corte criminal. Sin embargo, un trabajador que ha recibido salarios injustos a causa de discriminación por sexo, puede sentar una demanda en la corte civil para recoger los salarios no pagados y los daños, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Es contra esta ley que un patrón reduzca el sueldo o salario de un trabajador como un modo de eliminar discriminación ilegal de salarios.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

Missouri

■ LEY DE PAGO PAREJO

CONDICIONES: Ningún ranchero u otro patrón puede pagar a una mujer un salario que sea menos que el salario pagado a los hombres para el mismo tipo de trabajo. Sin embargo, se permiten diferencias de pago entre hombres y mujeres cuando la diferencia se basa en la duración del tiempo con el mismo patrón, la habilidad o destreza, las horas de trabajo, o factores similares aparte del sexo.

ADMINISTRACION: *Labor and Industrial Relations Commission, Missouri Department of Labor and Industrial Relations, Jefferson City, Missouri 65102 (573-751-2461)*. Una mujer que cree que los salarios que ella recibe no corresponden a los que debe recibir bajo la ley de pago parejo, puede someter una queja a la Comisión, la cual está obligada a mediar la disputa.

Como una opción, el trabajador puede tomar acción legal en contra del patrón en la corte, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Una demanda no se puede comenzar más de 6 meses después de la fecha de la violación.

Montana

■ LEY DE PAGO PAREJO

CONDICIONES: Es ilegal que alguien en Montana emplee a una mujer, en cualquier ocupación, a un sueldo o salario que sea menos que el sueldo o salario pagado a los hombres para básicamente la misma cantidad o el mismo tipo de trabajo, en el mismo lugar de empleo.

ADMINISTRACION: *Human Rights Bureau, Montana Department of Labor and Industry, Helena, Montana 59624 (406-444-2884; toll-free 800-542-0807)*. Una mujer que no ha recibido sus salarios por completo a consecuencia de discriminación por sexo, puede someter un reclamo al Departamento.

Nebraska

■ LEY DE PAGO PAREJO

CONDICIONES: Por lo general, los patrones con 15 o más trabajadores en cada día de trabajo en 20 o más semanas durante el presente año o el año pasado, no pueden pagar salarios a los trabajadores de un sexo a un sueldo que sea menos que el sueldo pagado a los trabajadores del otro sexo para trabajo esencialmente igual.

Diferencias en salarios que se basan en antigüedad, mérito, cantidad o calidad de producción, o cualquier otro factor además del sexo, no se consideran discriminatorias.

ADMINISTRACION: *Nebraska Equal Opportunity Commission, Lincoln, Nebraska 68509 (402-471-2024; 800-642-6112).*

En vez de registrar un reclamo o una queja con la Comisión, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir esta ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Es contra esta ley que un patrón reduzca el sueldo o salario de un trabajador como un modo de eliminar discriminación ilegal de salarios.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

Nevada

■ LEYES DE SUELDOS, HORAS, Y PAGO DE SALARIOS (*PAGO PAREJO*)

CONDICIONES: Es contra la ley que un ranchero o cualquier otro patrón pague salarios a un trabajador que sean menos que los salarios pagados a un trabajador del otro sexo que hace el mismo trabajo, si el trabajo requiere la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad y se hace bajo condiciones similares.

Sin embargo, esto no prohíbe el pago de salarios diferentes donde se le paga a cada trabajador de acuerdo con la duración de su servicio al patrón, la calidad o cantidad de su producción, o cualquier factor similar aparte del sexo de los trabajadores.

ADMINISTRACION: *Office of the Labor Commissioner, Nevada Department of Business and Industry, Carson City, Nevada 89706 (775-684-1890).*

NOTA ESPECIAL: Es contra esta ley que un patrón reduzca el sueldo o salario de un trabajador como un modo de eliminar discriminación ilegal de salarios.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

New Mexico

■ LEY DE PAGO JUSTO PARA MUJERES

CONDICIONES: Los que emplean a 4 trabajadores o más no pueden discriminar a base de sexo, al pagar a los trabajadores de un sexo a una tasa de pago que sea menos que la tasa de pago que le pagan a los trabajadores del otro sexo, en el mismo lugar de empleo, para trabajo igual, en operaciones que requieren la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad y que se hacen bajo condiciones similares.

Las únicas excepciones envuelven casos donde el pago se base en un sistema de antigüedad (la duración de empleo con el mismo patrón o en la misma compañía), un sistema de mérito, y un sistema que mide pago según la cantidad o calidad de producción.

ADMINISTRACION: Un trabajador que sufre daño legal a causa de una violación de esta ley, puede tomar acción contra el patrón en la corte civil, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Una demanda en la corte tiene que ser sometida no más tarde que 2 años después de la última fecha del empleo con el patrón.

NOTA ESPECIAL: Es contra esta ley que un patrón reduzca el sueldo o salario de un trabajador como un modo de eliminar discriminación ilegal de salarios.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

New York

■ LEYES DE PAGO DE SALARIOS (*PAGO PAREJO*)

CONDICIONES: Con excepciones limitadas, no se le pueden pagar salarios a ningún campesino u otro empleado, a un sueldo que sea menos que el sueldo pagado a un trabajador del otro sexo en el mismo establecimiento para trabajo igual, en tareas que requieren la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad, y que se hacen bajo condiciones similares.

Por lo general, el pago de salarios diferentes no es discriminación si las ganancias se basan en un sistema de antigüedad (la duración de los empleados en trabajo con el mismo empleador), un sistema de mérito, un sistema que mide pago según la cantidad o calidad de producción, o cualquier otro factor que no sea sexo.

ADMINISTRACION: *Division of Labor Standards, New York State Department of Labor, Albany, New York 12240 (518-457-4256; toll-free 888-469-7365).*

En vez de registrar un reclamo o una queja con el Departamento, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para recoger salarios que no han sido pagados a causa de discriminación ilegal por sexo, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. La demanda no se acepta más tarde que 6 años después de que el pago se quedó pendiente.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley. Un trabajador que ha estado sometido a represalia de esta clase puede someter una queja al Departamento.

North Dakota

■ LEY DE PAGO PAREJO

CONDICIONES: Con excepciones limitadas, es contra la ley que un patrón pague salarios a un trabajador a un sueldo que sea menos que el sueldo pagado a un trabajador del otro sexo en el mismo lugar de empleo, para trabajo básicamente igual, en tareas que tienen requisitos comparables con respecto a habilidad, esfuerzo y responsabilidad.

Sin embargo, diferencias en salarios que se basan en un sistema de antigüedad (la duración de empleo con el mismo patrón o en la misma compañía), un sistema de aumento en salarios basado en mérito, o un programa similar que no discrimine a base de sexo, por lo general no se consideran ilegales.

ADMINISTRACION: *Human Rights Division, North Dakota Department of Labor and Human Rights, Bismarck, North Dakota 58505 (701-328-2660; toll-free 800-582-8032).*

En vez de registrar un reclamo o una queja con el Departamento, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir la ley de pago parejo, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Acción legal tiene que comenzar no más tarde que 2 años después de la violación.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

NOTA ESPECIAL: Es contra esta ley que un patrón reduzca el sueldo o salario de un trabajador como un modo de eliminar discriminación ilegal de salarios.

Ohio

■ LEY DE NORMAS MÍNIMAS DE SALARIOS JUSTOS (*DISCRIMINACIÓN EN SALARIOS*)

CONDICIONES: Por lo general, los empleadores en Ohio no pueden discriminar en el pago de salarios a base de raza, color, religión, sexo, edad, origen nacional, o ascendencia, al pagar salarios a un trabajador a un sueldo que sea menos que el sueldo pagado a otro trabajador en el mismo establecimiento para trabajo igual, en tareas que requieren la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad, y que sean hechas bajo condiciones similares.

Sin embargo, esto no prohíbe diferencias en salarios que sean pagados bajo un sistema de antigüedad (la duración de empleo con el mismo patrón o en la misma compañía), un sistema de mérito, un sistema que mide salarios según la cantidad o calidad de producción, o cualquier otro sistema en que el nivel de pago se determine con factores aparte de raza, color, religión, sexo, edad, origen nacional, o ascendencia.

ADMINISTRACION: *Bureau of Labor and Worker Safety, Division of Industrial Compliance and Labor, Ohio Department of Commerce, Reynoldsburg, Ohio 43068 (614-644-2223).*

En vez de registrar un reclamo o una queja con el Departamento, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir esta ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Sin embargo, acción por la corte no puede comenzar más tarde que un año después de la violación.

NOTA ESPECIAL: Es contra esta ley que un patrón reduzca el sueldo o salario de un trabajador como un modo de eliminar discriminación ilegal de salarios.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

Oklahoma

■ LEY DE PAGO PAREJO

CONDICIONES: En general, es ilegal que un patrón intencionalmente pague salarios a una mujer a un sueldo que sea menos que el sueldo el mismo patrón paga a un hombre para trabajo comparable, en tareas que tienen requisitos comparables relacionados a habilidad, esfuerzo y responsabilidad.

Hay excepciones para diferencias en salarios basadas en antigüedad (la duración de empleo con el mismo patrón o en la misma compañía), mérito, cantidad o calidad de producción, o cualquier otro factor aparte de sexo.

ADMINISTRACION: *Wage and Hour Unit, Oklahoma Department of Labor, Oklahoma City, Oklahoma 73105 (405-521-6598).*

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

Oregon

■ LEY DE PAGO PAREJO

CONDICIONES: Por lo general, ningún patrón privado en Oregon puede pagar salarios a un trabajador que sean menos que los salarios pagados por el mismo patrón a los trabajadores del otro sexo para trabajo básicamente igual, que requiere habilidades básicamente iguales.

Sin embargo, esta regla no se aplica donde el sueldo, o tasa de pago, se base en un sistema de antigüedad (la duración de empleo con el mismo patrón o en la misma compañía) o un sistema de mérito que no discrimine a base de sexo, o donde la diferencia en salarios se base, de buena fe, en factores aparte de sexo.

ADMINISTRACION: *Wage and Hour Division, Oregon Bureau of Labor and Industries, Portland, Oregon 97232 (971-673-0844).*

En vez de registrar una queja con esta agencia, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir esta ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar o discriminar de cualquier otro modo en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja, participado en una audiencia, o ejercido cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

Pennsylvania

■ LEY DE PAGO PAREJO

CONDICIONES: Por lo general, es contra esta ley que un empleador en Pennsylvania pague salarios a un trabajador a un sueldo menos que el sueldo que paga a trabajadores del otro sexo en el mismo establecimiento, para trabajo básicamente igual, que requiere básicamente la misma habilidad.

Excepción — Esta ley se aplica únicamente a los trabajadores que no están protegidos ya por la ley federal de pago parejo (*vea el resumen, EE.UU. — Derechos Civiles — Discriminación en Salarios*). Por lo mismo, la ley estatal contra discriminación por sexo en el pago de salarios *no se aplica* a los rancheros y otros patrones agrícolas en Pennsylvania que usaron más de 500 días-trabajadores de trabajo agrícola en un cuarto del calendario en el año anterior (por ejemplo, 50 trabajadores empleados por 10 días, 20 trabajadores empleados por 25 días, o cualquier otra combinación que ocurra de enero a marzo, abril a junio, julio a septiembre, u octubre a diciembre).

ADMINISTRACION: *Bureau of Labor Law Compliance, Pennsylvania Department of Labor and Industry, Harrisburg, Pennsylvania 17120 (717-787-4763; toll-free 800-932-0665).*

En vez de registrar un reclamo o una queja con el Departamento, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir esta ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Acción privada en la corte se tiene que comenzar no más tarde que 2 años después de que la discriminación tomó lugar.

NOTA ESPECIAL: Es contra esta ley que un patrón reduzca el sueldo o salario de un trabajador como un modo de eliminar discriminación ilegal de salarios.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

■ LEY DE TRABAJO AGRÍCOLA DE TEMPORADA (*PAGO PAREJO*)

CONDICIONES: Con excepciones muy limitadas, ningún patrón que usa a trabajadores agrícolas de temporada puede pagarles un salario que sea menos que el salario que el patrón le paga a los trabajadores del otro sexo para trabajo igual, en tareas que requieren la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad y que se hacen bajo condiciones similares.

En este sentido, las palabras "trabajadores agrícolas de temporada" se refieren principalmente a los trabajadores empleados temporalmente o de temporada para sembrar, cultivar, cosechar, clasear, o empacar los productos agrícolas antes de procesarlos. También se incluyen a los trabajadores que viven en viviendas de un patrón o un contratista agrícola (o viviendas rentadas u operadas por un patrón o contratista), que sean ocupadas por 4 o más personas que no son parientes.

Los trabajadores que viajan diariamente de su residencia permanente al lugar de trabajo no se consideran como campesinos de temporada, a no ser que se le provea transportación a tales individuos por un contratista agrícola.

ADMINISTRACION: *Bureau of Labor Law Compliance, Pennsylvania Department of Labor and Industry, Harrisburg, Pennsylvania 17120 (717-787-4763; toll-free 800-932-0665).*

NOTA ESPECIAL: Intromisión con, acoso de, desalojo de, o terminación del empleo de un trabajador agrícola de temporada, por haber registrado una queja bajo la Ley de Trabajo Agrícola de Temporada, es un delito.

Puerto Rico

■ LEY DE DISCRIMINACIÓN EN EMPLEO POR SEXO

CONDICIONES: Se le garantiza a los hombres y las mujeres derecho igual de empleo, en todas las industrias y ocupaciones. Con pocas excepciones, es ilegal que un patrón cometa cualquiera de los siguientes actos de discriminación:

- (1) Suspender, desocupar, o rehusar a ocupar a una persona, o discriminar contra una persona con respecto a salarios o condiciones de trabajo o empleo, por razón del sexo de la persona.
- (2) Limitar, segregar o clasificar a los empleados o aplicantes para trabajo, en una manera que podría limitar la oportunidad de trabajo, o afectar negativamente el estado de empleo, a causa del sexo del individuo.
- (3) Desparramar un anuncio de trabajo o empleo, que indique una preferencia o especificación respecto a sexo.
- (4) Ofrecer o proveer beneficios de empleo a los trabajadores de un sexo (o a sus esposos o esposas y sus dependientes) bajo condiciones diferentes a los que aplican a los beneficios ofrecidos o provistos a los trabajadores del otro sexo (o a sus esposos o esposas y sus dependientes).

Actos de discriminación similares, cometidos por agencias de empleo o por uniones laborales, también son ilegales.

ADMINISTRACION: *Antidiscrimination Unit, Puerto Rico Department of Labor and Human Resources, Hato Rey, Puerto Rico 00918 (787-754-2100)*. Una persona que ha estado sometida a discriminación ilegal en el empleo a base de sexo, puede someter una queja al Departamento.

En vez de registrar una queja con el Departamento, un trabajador que se ha sometido a discriminación en el empleo a base de sexo puede tomar acción legal en contra del patrón directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

Rhode Island

■ LEY DE PAGO PAREJO

CONDICIONES: Por lo general, es ilegal que un ranchero o cualquier otro patrón discrimine entre los sexos con respecto a pago de salarios, o que pague a una mujer un sueldo que sea menos que el sueldo recibido por los hombres en el mismo establecimiento, para trabajo igual o trabajo en las mismas operaciones.

Sin embargo, variación en los niveles de pago no se prohíbe cuando la diferencia en salarios se basa en antigüedad, experiencia, entrenamiento, habilidad, diferencias en responsabilidades, diferencias en turnos, o cualquier otra distinción razonable aparte de sexo.

ADMINISTRACION: *Labor Standards Program, Workforce Regulation and Safety Division, Rhode Island Department of Labor and Training, Cranston, Rhode Island 02920 (401-462-8550).*

En vez de registrar un reclamo o una queja con el Departamento, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir esta ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

South Dakota

■ LEY DE PAGO PAREJO

CONDICIONES: Ningún ranchero u otro patrón puede pagar a un trabajador salarios que sean menos que los salarios que el patrón le paga a un trabajador del otro sexo para trabajo básicamente igual, en tareas que requieren la misma habilidad, responsabilidad y esfuerzo (aparte de la fuerza física).

No se consideran ilegales las diferencias en salarios basadas en la duración de servicio del trabajador, la clasificación del trabajo, u otros factores que no sean relacionados con el sexo.

ADMINISTRACION: *Division of Labor and Management, South Dakota Department of Labor and Regulation, Pierre, South Dakota 57501 (605-773-3681).*

En vez de registrar un reclamo o una queja con esta agencia, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir esta ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Una demanda bajo la ley de pago parejo se tiene que comenzar no más tarde que 2 años después de que ocurrió la violación.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

Tennessee

■ REGLAMENTOS DE SALARIOS (*DISCRIMINACIÓN POR SEXO*)

CONDICIONES: Bajo la mayoría de las circunstancias, es contra la ley que un patrón pague a un trabajador un salario o sueldo que sea menos que el salario o sueldo pagado a un trabajador del otro sexo para trabajo fundamentalmente igual, en tareas que requieren la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad y que se hacen bajo condiciones similares.

Sin embargo, no se prohíbe el uso de escalas de sueldos que se basan en antigüedad (la duración de empleo con el mismo patrón o en la misma compañía) o mérito, que miden salarios según la cantidad o calidad de producción, o que fijan salarios usando factores aparte de sexo.

Esta protección se aplica a todos los campesinos que no están protegidos bajo las leyes federales sobre pago parejo (*vea el resumen, EE.UU. — Derechos Civiles — Discriminación en Salarios*).

ADMINISTRACION: *Labor Standards Unit, Regulations and Compliance Division, Tennessee Department of Labor and Workforce Development, Nashville, Tennessee 37243 (615-781-5343; toll-free 844-224-5818).*

En vez de registrar un reclamo o una queja con el Departamento, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir estas condiciones de ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Una demanda privada se tiene que comenzar no más tarde que 2 años después de que el acto de discriminación tomó lugar.

NOTA ESPECIAL: Es contra esta ley que un patrón reduzca el sueldo o salario de un trabajador como un modo de eliminar discriminación ilegal de salarios.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

Virginia

■ LEY DE PAGO PAREJO

CONDICIONES: Por lo general, es ilegal que un patrón pague salarios a un trabajador a un sueldo que sea menos que el sueldo que el patrón le paga a trabajadores del otro sexo para trabajo igual, en tareas que requieren la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad, y que se hacen bajo condiciones parecidas.

Excepción — Esta ley *no se aplica* a las operaciones agrícolas que caen bajo la ley federal de pago parejo (*vea el resumen, EE.UU. — Derechos Civiles — Discriminación en Salarios*).

ADMINISTRACION: *Labor and Employment Law Division, Virginia Department of Labor and Industry, Richmond, Virginia 23219 (804-371-3104)*. La División puede investigar quejas bajo esta ley, pero no tiene autoridad de ordenar que un patrón cumpla con la ley cuando se halla una violación.

Si una queja a la agencia estatal no resuelve el problema, un trabajador que no ha recibido pago completo a causa de discriminación ilegal por sexo puede demandarle al patrón directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Una demanda de este tipo ordinariamente no puede ser comenzada más tarde que 2 años después de que el pago se quedó pendiente.

Washington

■ **LEYES DE BIENESTAR INDUSTRIAL (*PAGO PAREJO*)**

CONDICIONES: Con excepciones muy limitadas, es contra la ley que un patrón pague a las mujeres un sueldo o un salario que sea menos que el sueldo o salario pagado a los hombres empleados en trabajo básicamente igual.

Pago diferente que, en buena fe, se basa en factores aparte de género, por lo general no constituye discriminación ilegal.

ADMINISTRACION: Esta condición de ley se hace cumplir por los fiscales, en la corte criminal.

Un trabajador que ha recibido menos que pago completo a causa de discriminación ilegal por sexo, puede demandarle al patrón en la corte civil para recoger los salarios no pagados, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

Wyoming

■ LEY DE PAGO PAREJO

CONDICIONES: Se prohíbe que un ranchero o cualquier otro patrón en Wyoming pague salarios a unos trabajadores a un sueldo que sea menos que el sueldo pagado a trabajadores del otro sexo para trabajo igual, en tareas que requieren habilidad, esfuerzo y responsabilidad igual y que se hacen bajo condiciones de trabajo similares.

Diferencias en salarios bajo un sistema de antigüedad (la duración de empleo con el mismo patrón o en la misma compañía), un sistema de mérito, un sistema que mide salarios según la cantidad o calidad de producción, o algún otro sistema basado en un factor aparte de género, por lo general no se consideran discriminatorias.

ADMINISTRACION: *Labor Standards Office, Wyoming Department of Workforce Services, Cheyenne, Wyoming 82002 (307-777-7261).*

En vez de registrar un reclamo o una queja con el Departamento, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir esta ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Un patrón no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.