

■ 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.