



LEY DE IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES DE OREGON

ANTECEDENTES DE REMUNERACIONES	Con vigencia desde el 6 de octubre de 2017, se prohíbe a los empleadores intentar averiguar los antecedentes de remuneraciones de aspirantes a un empleo y de empleados antes de que el empleador haga una oferta de empleo al aspirante a empleado, que incluya el monto de compensación.
PRÁCTICAS ILEGALES	<p>Con vigencia a partir del 1.º de enero de 2019, lo siguiente se considerará una práctica de empleo ilegal para un empleador, conforme al capítulo 659A (leyes de Discriminación ilegal) de los Estatutos Revisados de Oregon (Oregon Revised Statutes, ORS):</p> <ul style="list-style-type: none">• Discriminar de cualquier manera entre empleados en función de la condición de un empleado como miembro de una clase protegida en el pago de salarios u otro tipo de compensación por trabajo de carácter comparable.• Remunerar salarios u otro tipo de compensación a cualquier empleado a una tasa mayor que la que paga el empleador para remunerar salarios u otro tipo de compensación a empleados de una clase protegida por trabajo de carácter comparable.• Seleccionar a aspirantes a un empleo en función de compensaciones actuales o anteriores.• Determinar la compensación para un puesto en función de la compensación actual o anterior de un aspirante a empleado (sin incluir a un empleado actual del empleador durante una transferencia, mudanza o contratación del empleado a un nuevo puesto con el mismo empleador).• Intentar averiguar los antecedentes de remuneraciones de un aspirante al empleo o empleado a través del aspirante a empleo o empleado de un empleador actual o anterior antes de que el empleador haga una oferta de empleo al aspirante a empleado, que incluya el monto de compensación.
DISPOSICIONES ADICIONALES	<p>También vigente a partir del 1.º de enero de 2019:</p> <ul style="list-style-type: none">• Los empleadores no podrán reducir la compensación de ningún empleado para estar en cumplimiento con la ley.• Los montos que un empleador le deba a un empleado debido al incumplimiento con los requisitos de la Ley de Igualdad en las Remuneraciones (Equal Pay Law) se considerarán "salarios no remunerados" según esta ley.• Los empleados que alegan infracciones a la Ley de Igualdad en las Remuneraciones podrán presentar sus quejas ante la División de Derechos Civiles del Departamento de Trabajo e Industrias de Oregon (Bureau of Labor and Industries, BOLI) o interponer un juicio civil dentro del plazo de un año después del incidente de la práctica ilegal.• Se considera que una práctica de compensación ilegal ha ocurrido cada vez que se paga la compensación, de acuerdo con una decisión de compensación discriminatoria u otro tipo de práctica.• El aviso de demanda contra los organismos públicos (avisos de demanda no contractual) se debe entregar dentro del plazo de 300 días de haber descubierto la pérdida o el agravio que se alega.
OTRAS DISPOSICIONES	<p>Consulte el sitio web del BOLI para obtener más información sobre lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none">• Circunstancias en que se permiten remunerar a los empleados que realizan un trabajo de carácter comparable en diferentes niveles de compensación.• Recursos de ayuda legales, según lo establecido por ley.• Disposiciones para análisis de igualdad en las remuneraciones del empleador como defensa en la concesión de indemnización por daños y perjuicios y compensación punitiva.

Para obtener más información, comuníquese con el Departamento de Trabajo e Industrias:

www.oregon.gov/boli

Portland: 971-673-0761

Eugene: 541-686-7623

Salem: 503-378-3292

TTY: 711

Programa de Asistencia Técnica para Empleadores: 971-673-0824

Este es un resumen de las disposiciones de la Ley de Igualdad en las Remuneraciones de Oregon.

No es el texto completo de la ley.

ESTA INFORMACIÓN SE DEBE PUBLICAR EN UN LUGAR VISIBLE.