

Ley de Derechos Humanos de la ciudad de Nueva York: obligaciones de las empresas como empleadores

La Comisión de Derechos Humanos de la ciudad de Nueva York es un recurso para ayudar a las empresas de la ciudad a ser empleadores inclusivos y cumplir con la Ley de Derechos Humanos de la ciudad de Nueva York (NYCHRL). **En este documento se resumen las obligaciones que tienen los empleadores en virtud de la NYCHRL, que es más abarcadora que las leyes estatales y federales en muchos casos.**

Qué deben saber los empleadores: la NYCHRL prohíbe la discriminación

- Es ilegal discriminar a empleados, pasantes, solicitantes de empleo y contratistas independientes por motivos de edad; antecedentes de arresto o convicción; condición de cuidador; color; historial crediticio; discapacidad; género; identidad de género; condición de inmigración; estado civil o de pareja; servicio militar; origen nacional; embarazo; raza; religión o credo; historial salarial; decisiones sobre salud sexual y reproductiva; orientación sexual; ser víctima de violencia doméstica, violencia sexual o acoso; situación de desempleo; peso y estatura (a partir del 22 de noviembre de 2023).
- La mayoría de las disposiciones de la NYCHRL aplican para los lugares de trabajo con cuatro o más empleados o uno o más trabajadores domésticos. Todos los lugares de trabajo tienen que ser espacios sin acoso sexual.
- Los empleados a tiempo completo, a tiempo parcial y los pasantes (remunerados o no), están protegidos.

Obligaciones de los empleadores en virtud de la NYCHRL:*

Educar a los empleados sobre sus derechos y protecciones, incluido el derecho a no sufrir discriminación por motivos de categoría protegida, real o percibida, en la contratación, durante el empleo y en caso de despido, así como el derecho a no sufrir represalias.

- Proporcionar una [descripción escrita de las protecciones contra el acoso sexual](#) y [publicar el aviso legal](#) en el lugar de trabajo en inglés y español (obligatorio para todos los empleadores) y asegurarse de que los empleados reciban [capacitación anual sobre el acoso sexual](#) (obligatorio para todos los empleadores con 15 o más empleados).
- Publicar el [Aviso de acomodaciones en caso de embarazo](#) (obligatorio para las empresas con 4 o más empleados o uno o más trabajadores domésticos).
- **Tener una [Política de lactancia](#) y de un espacio adecuado para la lactancia.** Las empleadas tienen derecho a un espacio privado para la lactancia que esté limpio, sea accesible y tenga acceso a agua corriente.
- **Publicar el [Aviso de derechos](#) de la Comisión** constituye una práctica recomendada.

Incluir una [banda salarial](#) en los anuncios de empleo. Los empleadores deben indicar el salario mínimo y máximo que creen que pagarán en el momento de anunciar cualquier puesto.

Adoptar un criterio inclusivo a la hora de contratar

- No pregunte por el [historial salarial](#) ni por el [historial crediticio](#) en ningún momento del proceso de solicitud (estas preguntas están prohibidas en todo momento).
- No pregunte sobre [antecedentes penales](#) (estas preguntas están prohibidas antes de una oferta condicional para la mayoría de los empleos) ni tome medidas adversas en ningún momento sobre la base de una condena pasada sin seguir el proceso establecido en la NYCHRL.

Proporcionar acomodaciones razonables a los empleados. Esto puede consistir en un cambio en el horario de trabajo o en las tareas, o en modificaciones físicas o programas informáticos de apoyo que permitan

a una persona desempeñar las funciones esenciales de su puesto, a menos que ello suponga una dificultad excesiva para la empresa.

- Se requieren acomodaciones razonables para las siguientes categorías protegidas:
 - Discapacidad; embarazo, parto o condición médica relacionada; observancia religiosa; condición de ser víctima de violencia doméstica, violencia sexual o acoso; y lactancia.

Cumplimiento:

- Los empleadores con obligaciones en virtud de la NYCHRL tienen que cumplir con la Ley y las normas y procedimientos de la Comisión de Derechos Humanos. La Comisión puede optar por iniciar una investigación para asegurarse de que estén acatando la Ley. Los empleadores deben responder a la correspondencia y las cartas de asesoramiento de la Comisión.
- Todo empleador que viole la Ley de Derechos Humanos puede incurrir en sanciones civiles de hasta \$250,000 en caso de infracción deliberada. La Comisión también puede evaluar los daños por angustia emocional y otras medidas de resarcimiento a la víctima, puede exigir que el infractor realice un curso de capacitación y puede imponer otras medidas de resarcimiento, como servicios a la comunidad.

Cómo ponerse en contacto con la Comisión de Derechos Humanos de la ciudad de Nueva York:

- Por teléfono: (212) 416-0197.
- Por internet: cualquier persona puede denunciar casos de discriminación, dejar un mensaje anónimo, obtener más información sobre sus derechos y responsabilidades en virtud de la Ley de Derechos Humanos o inscribirse en un taller gratuito en [NYC.gov/HumanRights](https://www1.nyc.gov/HumanRights).

** En el sitio web de la Comisión hay disponibles, en varios idiomas, avisos jurídicos, páginas informativas y preguntas frecuentes sobre la Ley de Derechos Humanos de la ciudad:*
<https://www1.nyc.gov/site/cchr/media/publications.page>.

Las leyes estatales y federales también prohíben la discriminación en el lugar de trabajo.