



EN LA CIUDAD DE NUEVA YORK, ES ILEGAL SOLICITAR EL HISTORIAL DE SALARIOS DURANTE EL PROCESO DE CONTRATACIÓN

HOJA DE DATOS DEL EMPLEADOR:

Protección contra consultas de historial de salarios de los solicitantes de empleo

A partir del 31 de octubre de 2017, los empleadores de la Ciudad de Nueva York no podrán hacer preguntas ni basarse en el historial de salarios durante el proceso de contratación. La ley tiene como objetivo interrumpir el ciclo de desigualdad de salarios para las mujeres y las personas de color y motivar a los empleadores para que establezcan una compensación basada en las aptitudes.

P. ¿Aplica esta nueva ley a mi empresa?

R. Sí. Esta nueva ley afecta a todos los empleadores de la Ciudad de Nueva York, sin importar su tamaño. Si usted tiene al menos un empleado contratado en la Ciudad de Nueva York, debe cumplir con esta ley.

P. ¿Quién está protegido?

R. La mayoría de los solicitantes de nuevos empleos en la Ciudad de Nueva York están protegidos, excepto:

- Las personas que solicitan un traslado o una promoción interna con su empleador actual.
- Las personas que solicitan puestos con empleadores públicos cuya compensación se establece por medio de un acuerdo de negociación colectiva. Sin embargo, las agencias gubernamentales de la Ciudad tienen prohibido solicitar y basarse en el historial de salarios del solicitante, según la Orden Ejecutiva 21 del Alcalde, firmada el 4 de noviembre de 2016.

P. ¿Qué es lo que está prohibido?

R. Los empleadores no pueden:

- Hacer preguntas ni pedir información a los solicitantes acerca de sus beneficios o ingresos, actuales o anteriores, por ejemplo, en las solicitudes de empleo.
- Hacer preguntas a los empleadores actuales o anteriores, o a los empleados de estos, sobre los beneficios o ingresos actuales o anteriores del solicitante.
- Buscar información en los registros públicos para obtener información sobre los beneficios o ingresos, actuales o anteriores, del solicitante.
- Basarse en la información sobre los beneficios o ingresos, actuales o anteriores, del solicitante para establecer su compensación.

P. ¿Qué no está prohibido?

R. Los empleadores pueden:

- Hacer declaraciones sobre los salarios anticipados, rango de salarios, bonos y beneficios del puesto.
- Preguntar sobre las expectativas o requisitos salariales del solicitante, los beneficios, los bonos o la estructura de las comisiones.
- Hacer preguntas sobre indicadores objetivos sobre la productividad del trabajo del solicitante en su empleo actual o anterior, como ingresos, ventas, informes de producción, utilidades generales o libros comerciales.
- Hacer consultas a los empleadores actuales o anteriores del solicitante o buscar información en línea para verificar información no salarial, como historial de trabajo, responsabilidades y logros. Sin embargo, si esto tiene como consecuencia el descubrimiento accidental de los ingresos o beneficios, actuales o anteriores, el empleador no puede basarse en esta información para tomar decisiones en cuanto a los beneficios y salarios.
- Hacer consultas sobre historial de salarios que estén autorizadas o sean requeridas por las leyes federales, estatales o locales.
- Verificar y tomar en cuenta los ingresos o beneficios, actuales o anteriores, solo si se ofrecen de forma voluntaria y sin pedirselos al solicitante durante el proceso de la entrevista.

P. ¿Cuáles son las consecuencias para los empleadores que violan la ley?

R. Se les podría exigir el pago de daños, una multa o podrían estar sujetos a otras medidas de desagravio, como requisitos de capacitación y publicación obligatorias.



Para obtener más información sobre sus responsabilidades como empleador en la Ciudad de Nueva York según lo que establece la Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York, visite [NYC.gov/HumanRights](https://nyc.gov/HumanRights). Puede inscribirse para asistir a una capacitación sobre la Ley y acceder a materiales con información útil sobre el cumplimiento.