

Transparencia salarial en los anuncios de empleo

A partir del 1 de noviembre de 2022, en las ofertas de trabajo que publiquen los empleadores de la ciudad de Nueva York se deberá incluir el rango salarial de cada oportunidad de trabajo, ascenso o reasignación laboral.

La Comisión de Derechos Humanos de la ciudad de Nueva York es un recurso que ayuda a trabajadores y empleadores a entender los derechos y las obligaciones que se establecen en la Ley de Derechos Humanos de la ciudad de Nueva York (NYCHRL). En este documento se proporciona información relativa a las disposiciones sobre transparencia salarial de la ley NYCHRL, promulgada el 15 de enero de 2022 y modificada el 12 de mayo de 2022.

¿Se aplica esta nueva ley a las publicaciones de ofertas de empleo?

Quedan comprendidos por esta ley y por esta nueva disposición todos los empleadores que tengan cuatro o más empleados, o al menos un trabajador doméstico. Al igual que en las demás disposiciones de la NYCHRL, los propietarios y empleadores individuales se computarán para el número de cuatro empleados. No es necesario que los cuatro empleados trabajen en el mismo lugar, ni que trabajen todos en la ciudad de Nueva York, pero al menos uno de los empleados debe trabajar en la ciudad de Nueva York para que el lugar de trabajo quede comprendido en la ley.

También están amparadas por la nueva ley las agencias de empleo, independientemente de su tamaño. Así, estas agencias deben garantizar que las ofertas de empleo que publiquen o busquen cubrir cumplan con los requisitos de transparencia salarial.

Excepción para empresas de ayuda temporal: No se aplicará la nueva ley a las empresas de ayuda temporal que buscan personal para incorporarse a su fuerza laboral disponible. Las empresas de ayuda temporal son aquellas que seleccionan, contratan y asignan trabajadores propios para realizar trabajos o prestar servicios para otras organizaciones, como apoyo o complemento al personal de la otra organización o para prestar asistencia en situaciones laborales particulares. Sin embargo, los empleadores que trabajan con empresas de ayuda temporal sí deberán cumplir con la nueva ley de transparencia salarial.

¿Qué ofertas de trabajo comprende la nueva ley?

Queda comprendido en esta ley todo aviso de oferta de trabajo, ascenso o reasignación laboral que se realice en la ciudad de Nueva York. Un «aviso de oferta de trabajo» es una descripción escrita de un trabajo, ascenso o reasignación publicados para un grupo de posibles candidatos. Tales avisos se encuentran comprendidos en la ley, independientemente del medio por el cual se difunden, que puede ser en boletines informativos internos, avisos publicitarios en internet, folletos impresos distribuidos en ferias de empleo y anuncios publicados en periódicos. La ley no prohíbe al empleador que contrate personal sin publicar un aviso ni le exige crear un aviso a fin de efectuar la contratación.

Los empleadores comprendidos deben respetar la nueva ley cuando publiquen ofertas de trabajo cuyos puestos puedan o deban desempeñarse, total o parcialmente, en la ciudad de Nueva York, sea desde una oficina, en el campo o de forma remota desde el hogar del empleado. Dado que las protecciones de la NYCHRL alcanzan a muchos grupos de trabajadores, quedan comprendidos los avisos que solicitan empleados de tiempo completo o parcial, pasantes, trabajadores domésticos, contratistas independientes o cualquier otra categoría de trabajador protegido por la ley NYCHRL.

¿Qué información debe incluirse en los avisos de trabajo?

El empleador debe indicar el salario mínimo y máximo que, al momento de la publicación, de buena fe esté dispuesto a pagar por el puesto de trabajo, ascenso o reasignación anunciados. «De buena fe» significa el rango salarial que el empleador, al momento de publicar la oferta de empleo, honestamente considera que está dispuesto a pagar al candidato seleccionado.

El empleador debe indicar un salario mínimo y uno máximo, el rango debe tener un límite. Por ejemplo, las frases «\$15 por hora o más» o «un máximo de 50 000 dólares por año» no serían coherentes con los nuevos requisitos. Si el empleador ofrece un salario que no es flexible, el salario mínimo y el máximo deben coincidir, por ejemplo: «\$20 por hora». Los avisos que comprenden varios trabajos, ascensos o reasignaciones pueden incluir los rangos salariales de cada oportunidad particular.

El sueldo incluye un salario o paga base anual o por hora, independientemente de la frecuencia de pago. Por ejemplo, incluiría un salario de \$15 por hora o un sueldo anual de \$50,000 por año.

El sueldo no incluye otras formas de compensaciones o prestaciones que se ofrecen relativas al puesto, ascenso o reasignación anunciados, tales como:

- Seguros de salud, de vida o cualquier otro seguro proporcionado por el empleador
- Días libres pagos o no pagos, como licencia por enfermedad o vacaciones, licencias o períodos sabáticos
- Disponibilidad o aportes destinados al retiro o fondos de ahorro, como los planes de retiro 401(k) o planes de jubilación pagados por el empleador
- Indemnización por despido
- Pago de horas extras
- Otras formas de compensación, como comisiones, propinas, bonos, acciones o el valor de alimentos o alojamiento proporcionado por el empleador

Si bien no es obligatorio incluir esta información, el empleador podrá indicar en los anuncios datos adicionales sobre la frecuencia de pago, las prestaciones y demás compensaciones que se ofrecen en relación con el puesto, ascenso o reasignación.

¿Cómo se controla el cumplimiento de las normas relativas a la transparencia salarial?

La Comisión de Derechos Humanos recibe e investiga denuncias de discriminación presentadas por el público, lo que incluye denuncias de supuestas violaciones de la nueva norma de protección de transparencia salarial. Asimismo, la Oficina de cumplimiento de la ley abre investigaciones propias en función de pruebas, denuncias u otras fuentes de información. Además de presentar denuncias ante la Comisión, las personas que hayan presentado reclamaciones contra su empleador actual pueden también presentar una demanda ante un tribunal civil.

Puede que los empleadores y las agencias de empleo que no hayan cumplido la ley NYCHRL deban pagar daños y perjuicios monetarios a los empleados afectados, modificar los anuncios y publicaciones de ofertas laborales, formular o actualizar políticas, realizar capacitaciones, notificar sus derechos a los empleados o postulantes y efectuar otros tipos de reparaciones. La Comisión no determinará una sanción civil ante una primera denuncia de supuesta violación de la disposición de transparencia salarial, siempre que el empleador demuestre que ha reparado el incumplimiento en un plazo de 30 días desde el recibo de la notificación de infracción por parte de la Comisión. Es posible que los empleadores comprendidos en esta ley deban pagar sanciones civiles de hasta \$250,000 por el primer incumplimiento no subsanado de la nueva ley, así como por los incumplimientos subsiguientes. En el sitio web de la Comisión encontrará información relativa al proceso de presentación de pruebas de la reparación de la infracción y al proceso de apelación de la sanción civil por infracción de la nueva protección en materia de transparencia salarial.

¿Qué debo hacer si tengo dudas sobre estos derechos y obligaciones o si deseo denunciar un caso de discriminación?

Llame a la Comisión de Derechos Humanos al (212) 416-0197 o visite el sitio NYC.gov/HumanRights. Puede presentar una denuncia, dejar una denuncia anónima, obtener más información sobre sus derechos y responsabilidades, o inscribirse en un taller gratuito.