



EN LA CIUDAD DE NUEVA YORK, SU HISTORIAL DE SALARIOS NO INFLUIRÁ EN SU PRÓXIMO SALARIO

HOJA INFORMATIVA PARA EL SOLICITANTE DE EMPLEO:

Protección contra consultas del historial de salarios de la persona que busca empleo

A partir del 31 de octubre de 2017, los empleadores de la Ciudad de Nueva York no pueden hacer preguntas ni basarse en su 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. ¿Quién está protegido?

R. La mayoría de las personas que solicitan nuevos empleos en la Ciudad de Nueva York están protegidos, sin importar si el puesto es a tiempo completo, a tiempo parcial o si es una pasantía. También están protegidos los contratistas independientes que no tienen empleados propios.

P. ¿Quién no está protegido?

R. La ley no aplica a:

- 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 de la Ciudad tienen prohibido solicitar y basarse en el historial de salarios del solicitante, según la Orden Ejecutiva 21 del Alcalde, que fue firmada el 4 de noviembre de 2016.

P. ¿Qué es lo que está prohibido?

R. Los empleadores no pueden:

- Hacerle preguntas ni pedirle información acerca de sus beneficios o ingresos, actuales o anteriores, por ejemplo, en las solicitudes de empleo.
- Hacer preguntas a sus empleadores actuales o anteriores, o a los empleados de estos, sobre sus beneficios o ingresos actuales o anteriores.
- Buscar en los registros públicos para obtener más información sobre sus beneficios o ingresos, actuales o anteriores.
- Basarse en la información sobre sus beneficios o ingresos, actuales o anteriores, 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 sus expectativas o requisitos salariales, los beneficios, los bonos y la estructura de las comisiones.
- Hacer preguntas sobre indicadores objetivos sobre la productividad del trabajo en su empleo actual o anterior, como ingresos o utilidades generadas, ventas, informes de producción o libros comerciales.
- Hacer consultas a sus empleadores actuales o anteriores 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 sus ingresos o beneficios, actuales o anteriores, 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 usted los comparte de forma voluntaria y sin que se los pidan durante el proceso de 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.



Si ha experimentado discriminación con relación al historial de salarios, podemos ayudarlo. Comuníquese con la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York (NYC Commission on Human Rights) llamando al 311 o llame directamente a la línea directa de la Comisión al (718) 722-3131. Para obtener más información, visite NYC.gov/HumanRights



@NYCCHR

NYC.gov/SalaryHistoryNYC

#SalaryIsHistoryNYC

NYC Commission on Human Rights