

LOS RESIDENTES DE NUEVA YORK SON MUCHO MÁS QUE SUS HISTORIAL DE CRÉDITO.

NYC acaba de aprobar la prohibición más fuerte de la nación a las revisiones de crédito para obtener un empleo. Hagamos aumentar los negocios y la fuerza laboral de Nueva York con justicia e igualdad de oportunidades para todos.

■ INFORMACIÓN PARA LOS EMPLEADORES

NYCCHR es un recurso para ayudarle a fortalecer su negocio, convertirse en un empleado más inclusivo y a conformar sus prácticas de empleo para que cumplan con la Ley de Derechos Humanos de NYC (NYCHRL). Este documento proporciona información relacionada con un cambio importante en la ley que afecta sus procesos de solicitud de empleo y otros procesos de toma de decisiones sobre empleo.

A partir del 3 de septiembre de 2015, NYCHRL prohíbe a los empleadores hacer preguntas a quienes solicitan empleo o a los empleados actuales sobre su historial de crédito; hacerles una revisión de crédito y utilizar su historial de crédito para decidir si contratar, despedir o ascender a una persona.

El historial de crédito incluye poder de crédito, capacidad de crédito e historial de pagos. Comprende cuentas de crédito, préstamos pasados a pérdidas, artículos en cobranzas, bancarrotas, procesos judiciales y embargos. Algunos ejemplos de historial de crédito son deudas a tarjetas de crédito, obligaciones de manutención infantil, préstamos estudiantiles y ejecución de una hipoteca. **El historial de crédito no se puede utilizar para decidir si contratar, despedir o ascender a una persona.**

Aún si las revisiones de crédito han formado parte de su proceso de solicitud de empleo en el pasado, dichas prácticas ahora violan la NYCHRL. Los formularios de solicitud de empleo, que requieren que quienes solicitan empleo autoricen una revisión de crédito o de antecedentes, están prohibidos. Sin embargo, la ley no impide que usted investigue los antecedentes y la experiencia de posibles empleados, evalúe sus currículos y referencias y conduzca búsquedas en línea (es decir, Google y LinkedIn).

■ ¿La NYCHRL cubre mi empresa?

Sí, si usted tiene más de cuatro empleados (incluyendo a los propietarios). No es necesario que los cuatro empleados trabajen en la misma ubicación, ni que todos trabajen en NYC.

■ ¿La NYCHRL cubre a mi empleado potencial o actual?

En la mayoría de los casos, sí. Muchas personas tienen derechos según NYCHRL, incluso si no son empleados a tiempo completo, incluyendo a los aprendices, trabajadores indocumentados, trabajadores domésticos, la mayoría de los contratistas independientes y los empleados en período de prueba y de medio tiempo.

Aún hay algunos puestos para los que se le permite pedir un historial de crédito, hacer una revisión de crédito y utilizar un historial de crédito para tomar una decisión de empleo. Estos puestos incluyen:

- Oficiales de policía y del orden público (no guardias de seguridad privados); y
- Empleos a nivel ejecutivo con control sobre las finanzas, seguridad de computadoras o secretos comerciales.

Esta ley lo cubre incluso si está contratando para puestos como cajeros, cobradores, trabajadores de mudanzas, trabajadores de la construcción, vendedores, personal administrativo y de oficina y trabajadores de bares y restaurantes.

■ ¿Cuál es la mejor manera de cumplir con esta ley?

Los empleadores pueden evitar la responsabilidad legal al no preguntarles a los empleados posibles o actuales sobre su crédito, al no hacerles revisiones de crédito y al no considerar la información del historial de crédito en la toma de decisiones sobre empleo.

Si usted considera que un puesto de su empresa está exento de SCDEA, pregunte a un abogado que tenga experiencia en la nueva ley antes de exponerse a riesgos legales. Incluso si su empresa está exenta apropiadamente de la ley, debe informar a quienes solicitan empleo y a los empleados sobre la exención que aplica y llevar un registro del uso de las exenciones de su empresa.

Para ayudar a su compañía a responder a los requerimientos de información de la Comisión debe conservar sus registros durante cinco años y los registros deben incluir:

1. la exención;
2. por qué la exención cubre el puesto exento;
3. el nombre e información de contacto de quien solicita el empleo o del empleado que fue considerado para el puesto exento;
4. las obligaciones del puesto exento;
5. las calificaciones necesarias para desempeñar el puesto exento;
6. una copia del historial de crédito de quien solicita el empleo o del empleado que se obtuvo de acuerdo con la supuesta exención;
7. cómo se obtuvo el historial de crédito; y
8. cómo el historial de crédito dio como resultado la acción del empleo.

Es posible que la Comisión requiera que los empleadores compartan sus registros a solicitud. La respuesta inmediata a los requerimientos de la Comisión puede ayudarle a evitar que la Comisión inicie una investigación de sus prácticas.

■ ¿Cuáles son las penalizaciones por violar la ley?

Los empleadores que violen la NYCHRL pueden tener que pagar salarios perdidos y otros daños a los empleados afectados y pueden estar sujetos a penalizaciones civiles hasta de \$125,000. Una violación deliberada puede dar como resultado penalizaciones civiles hasta de \$250,000.

Hay instrucciones e información adicional sobre capacitaciones gratuitas acerca de cómo cumplir con la ley en nyc.gov/humanrights.