

TÚ VALES MÁS QUE TU HISTORIAL DE CRÉDITO.

NYC está de acuerdo. Una nueva ley prohíbe que la mayoría de los empleadores consideren o utilicen su historial de crédito para tomar decisiones sobre el empleo.

Información para empleados y para quienes buscan empleo

Los empleadores **no pueden realizar una revisión de crédito** de usted ni contratar a otra compañía para que le haga una revisión de crédito. Si un empleador le pide que firme documentos para que pueda revisar su crédito, estará violando la ley. Los empleadores no pueden utilizar agencias de elaboración de informes del consumidor ni compañías de terceros, servicios y sitios web para examinar su historial de crédito.

Los empleadores tampoco **pueden preguntarle** sobre su historial de pago ni su valor de crédito, solvencia o cuánto crédito tiene. Esto incluye deudas a tarjetas de crédito, manutención infantil, préstamos estudiantiles, ejecuciones de hipotecas, pagos omitidos o en mora, bancarrota, procesos judiciales y embargos. Esta ley aplica si usted está trabajando actualmente o si está buscando empleo.

Su crédito **no puede ser una razón** para que lo despidan, no lo contraten o lo asciendan. Según la Ley de Derechos Humanos de NYC, los empleadores tienen prohibido considerar el crédito cuando toman decisiones sobre empleo acerca de sus empleados posibles o actuales.

La ley no impide que los empleadores revisen sus antecedentes y experiencia para investigar sus calificaciones para un puesto, incluso pedirle su currículo y referencias y hacer búsquedas en las redes (es decir, Google y LinkedIn).

¿La ley de Derechos Humanos de NYC aplica para mi empleador?

En la mayoría de los casos, sí. Los empleadores deben tener cuatro o más empleados para que los cubra la ley y los propietarios individuales cuentan como empleados. No es necesario que los cuatro empleados trabajen en la misma ubicación, ni que todos trabajen en NYC.

¿La Ley de Derechos Humanos de NYC me cubre?

En la mayoría de los casos, sí. Muchas personas tienen derechos según la Ley de Derechos Humanos de NYC, incluso si no son empleados a tiempo completo. Los aprendices, trabajadores indocumentados, trabajadores domésticos, muchos contratistas independientes y en período de prueba, así como empleados a medio tiempo tienen derechos según esta ley.

Los empleadores aún pueden pedir un historial de crédito, hacer una revisión de crédito y utilizar un historial de crédito en una decisión de empleo para algunos puestos. Estas exenciones no aplican a todos los empleadores ni industrias; solo afectan trabajos específicos. Los puestos exentos 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.

Las personas que solicitan empleo o que trabajan como cajeros, cobradores, trabajadores de mudanzas, trabajadores de la construcción, vendedores, personal administrativo y del clero y trabajadores de bares y restaurantes están protegidos bajo esta ley. Los empleadores no pueden considerar un historial de crédito para tomar decisiones sobre empleo relacionadas con cualquiera de estos trabajadores y con la mayoría de otros tipos de empleos.

¿Esta ley aplica a la vivienda?

No, esta ley solo afecta el empleo. El historial de crédito aún se puede considerar para tomar decisiones sobre el alquiler o venta de propiedades.

¿Qué debo hacer si un empleador revisa mi crédito?

Llame al **(212) 416-0197** y pregunte por la **Comisión de Derechos Humanos**. Podemos ayudarle a recuperar salarios perdidos y otros daños y podemos multar a su empleador por violar la ley.