



División de Normas Laborales
www.labor.ny.gov

Disposición de Pago Igualitario de la Ley Laboral del Estado de Nueva York

Artículo 6, Sección 194

§ 194. Se prohíbe un diferencial en la tasa de pago entre sexos.

1. Ningún empleado con estatus dentro de una o más clases protegidas recibirá un salario a una tasa inferior a la tasa a la que se paga a un empleado sin estatus dentro de la misma clase o clases protegidas en el mismo establecimiento: (a) igual trabajo en un trabajo cuyo desempeño requiere la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad, y que se realiza bajo condiciones laborales similares, o (b) trabajo sustancialmente similar, cuando se ve como una combinación de habilidad, esfuerzo y responsabilidad, y se realiza bajo condiciones laborales similares; salvo donde se realiza el pago según un diferencial con base en:

- (i) un sistema de antigüedad;
- (ii) un sistema de méritos;
- (iii) un sistema que mide los ingresos por cantidad o calidad de producción;
- (iv) un factor bona fide otro que el estatus dentro de una o más clases protegidas, tal como educación, capacitación, o experiencia. Dicho factor:
 - (A) no estará basado en o no se derivará de un diferencial en la compensación con base en el estatus dentro de una o más clases protegidas y
 - (B) estará relacionado con el puesto con respecto a dicha posición y será consistente con las necesidades empresariales. Dicha excepción según este párrafo no aplicará cuando el empleado demuestre:
 - (1) que un empleador utiliza una determinada práctica de empleo que tiene un impacto dispar según el estatus dentro de una o más clases protegidas,
 - (2) que existe una práctica de empleo alternativa que resultaría en el mismo propósito empresarial y no produciría tal diferencial, y
 - (3) que el empleador ha rehusado adoptar dicha práctica alternativa.

2. Para el propósito de la subdivisión uno de esta sección:

(a) "necesidad empresarial" se definirá como un factor que conlleva una relación manifiesta con el empleo en cuestión, y

(b) "Clase protegida" incluirá edad, raza, credo, color, origen nacional, orientación sexual, identidad o expresión de género, estado militar, sexo, discapacidad, características genéticas predisponentes, estado familiar, estado civil o estado de víctima de violencia doméstica, y cualquier empleado protegido de la discriminación de conformidad con los párrafos (a), (b) y (c) de la subdivisión uno de la sección doscientos noventa y seis y cualquier interno protegido de la discriminación de conformidad con la sección doscientos noventa y seis-c de la ley ejecutiva.

3. Para los propósitos de la subdivisión uno de esta sección, se considerará que los empleados trabajan en el mismo establecimiento para el mismo empleador en los lugares de trabajo ubicados en la misma región geográfica, no más grande que un condado, tomando en cuenta la distribución de la población, la actividad económica, y/o la presencia de municipalidades.

4. (a) Ningún empleador le prohibirá a un empleado preguntar sobre, discutir, o revelar el salario de dicho empleado u otro empleado.

(b) Un empleador podrá, en una política escrita distribuida a todos los empleados, establecer limitaciones razonables sobre el lugar y el día de trabajo sobre la hora, el lugar y la manera para realizar consultas sobre, discutir sobre, o divulgar los salarios. Dichas limitaciones deberán ser consistentes con las normas promulgadas por el comisionado y con todas las otras leyes estatales y federales. Dichas limitaciones podrían incluir el prohibirle a un empleado discutir o divulgar el salario de otro empleado sin el permiso previo de dicho empleado.

(c) Nada en esta subdivisión requiere que un empleado revele su salario. El incumplimiento por parte de un empleado en adherir a tales limitaciones razonables en dicha política escrita será una defensa afirmativa ante cualquier reclamo presentado contra un empleador según esta subdivisión, siempre y cuando cualquier acción adversa de empleo realizada por el empleador fuera debida al incumplimiento en adherir a tales limitaciones razonables y no debida a una mera consulta, discusión o revelación de salario de acuerdo con tales limitaciones razonables en dicha política escrita.

(d) Esta prohibición no aplicará a las instancias donde un empleado que tenga acceso a la información sobre los salarios de otros empleados como parte de las funciones esenciales del puesto de trabajo de dicho empleado revele los salarios de tales otros empleados a individuos que de otra manera no tengan acceso a dicha información, a no ser que dicha divulgación sea en respuesta a un reclamo o cargo, o con miras a ayudar en una investigación, proceso, audiencia, o acción según este capítulo, incluyendo una investigación realizada por el empleador.

(e) Nada en esta sección se interpretará como limitante de los derechos de un empleado otorgados según cualquier otra disposición de la ley o convención colectiva.

Si tiene preguntas, escribe o llame a su oficina más cercana, (ver lista a continuación), del:

Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York
División de Normas Laborales

Albany District

State Office Campus
Bldg. 12, Rm. 185A
Albany, NY 12240
(518) 457-2730

New York City District

75 Varick Street, 7th Floor
New York, NY 10013
(212) 775-3880

Syracuse District

333 East Washington Street,
Rm. 121
Syracuse, NY 13202
(315) 428-4057

Rochester Sub-District

276 Waring Road, Rm. 104
Rochester, NY 14609
(585) 258-4550

White Plains District

120 Bloomingdale Road
White Plains, NY 10605
(914) 997-9521

Garden City District

400 Oak Street, Suite 101
Garden City, NY 11530
(516) 794-8195