

Manual de derechos del obrero



Centro del Obrero de WNYCOSH

2495 Main Street, Suite 438

Buffalo, NY 14214

Teléfono: 716-833-5416 / Fax: 716-833-7507

Línea directa del Centro del Obrero de WNYCOSH: (716) 206-3550

info@wnycosh.org

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN	3
SALARIOS Y HORAS	4
RECURSOS.....	6
DESPIDO	7
RECURSOS.....	9
SALUD Y SEGURIDAD.....	10
RECURSOS.....	13
SU DERECHO A FORMAR PARTE DE UN SINDICATO	14
RECURSOS.....	16
LICENCIA POR MOTIVOS FAMILIARES Y MÉDICOS	17
RECURSOS.....	18
DISCRIMINACIÓN	19
RECURSOS.....	21
ACOSO SEXUAL	22
RECURSOS.....	23
DISCAPACIDAD Y ADAPTACIONES	24
RECURSOS.....	25
INTIMIDACIÓN	26
RECURSOS.....	27
OBREROS ADOLESCENTES.....	28
RECURSOS.....	30
INDEMNIZACIÓN LABORAL	31
RECURSOS.....	34
DISCAPACIDAD EN EL ESTADO DE NUEVA YORK	35
RECURSOS.....	36
SEGURO DE DESEMPLEO.....	37
RECURSOS.....	39
REGISTRO ANTERIOR.....	40
RECURSOS.....	41
DERECHOS PERSONALES.....	42
RECURSOS.....	45

Introducción

Este manual proporciona información básica sobre los derechos de los obreros en el estado de Nueva York, fuentes para obtener información y asistencia más en profundidad, y sugerencias de cómo pueden expresarse mejor las preocupaciones y hacerse valer los derechos en el lugar de trabajo. Hemos hecho todo lo posible por brindarle información útil y precisa en este libro, pero las leyes y procedimientos cambian con frecuencia. La información se basa tanto en la ley estatal como en la federal, y está actualizada al mes de octubre de 2017.

El Centro de Obreros del Consejo del Oeste de Nueva York sobre Seguridad y Salud Ocupacional (WNYCOSH, por sus siglas en inglés) proporciona a los obreros información, asistencia técnica, educación sobre los derechos de los obreros, capacitación en salud y seguridad, desarrollo de liderazgo, defensa de los obreros y creación de coaliciones o movimientos.

Fundaron el WNYCOSH en 1979 activistas laborales, ambientales y de salud pública. La convención fundacional se organizó para concientizar al público sobre exposiciones tóxicas y enfermedades en Love Canal y en la planta de Goodyear en Niagara Falls, Nueva York. Desde hace más de 30 años, el WNYCOSH construye una base de miembros de sindicatos, activistas de salud y seguridad, defensores de salud pública y personas en general. La entidad ha empoderado a más de 50.000 obreros con capacitación directa para identificar, evaluar y controlar peligros, y para crear un ambiente de trabajo más seguro.

Al tratar con miles de obreros afectados, enfadados y asustados en los últimos treinta y ocho años, nos ha impactado la poca conciencia pública que hay sobre los derechos de los obreros, nos ha alarmado con cuánta regularidad los empleadores tratan a los empleados sin respeto ni justicia, y nos ha sorprendido que los obreros no tengan acceso a un único manual o folleto que proporcione un resumen de los derechos laborales en el oeste de Nueva York. Esperamos haber tenido éxito al elaborar este manual.

Con mucho, la mejor defensa contra los empleadores que están impulsados a intercambiar derechos de los obreros por ganancias, o que tienen bajos estándares éticos o malas intenciones, es organizar un sindicato en el lugar de trabajo, que ayudará en gran medida a garantizar la dignidad y los derechos laborales.

Si no tienen un sindicato, hay cosas que igual pueden llevarse a cabo para hacer valer su derecho a que se los trate de manera justa. Pueden recopilar información sobre sus derechos y las leyes que rigen las acciones de su empleador; evaluar la mejor manera de responder; documentar el problema; obtener derivaciones a los organismos gubernamentales y no gubernamentales apropiados en busca de ayuda; y obtener apoyo comunitario y laboral para defender su caso.

Si bien este manual puede ayudar en ese proceso, proporciona información general y debe utilizarse solo como una guía. No se pretende con el material dar asesoría legal sobre la conducta específica de un empleador o las acciones de cualquier organismo público o privado. La descripción detallada de todas las disposiciones o la interpretación de las leyes y políticas mencionadas en estas páginas van más allá del alcance de este libro. Debería consultar a un abogado o llamar al Centro de Obreros si tiene alguna pregunta sobre su situación particular.

Salarios y horas

¿Cuál es el salario mínimo que deben pagarme?

Se le debe pagar al menos \$9,70 por hora (al 31 de diciembre de 2016), \$10,40 por hora a partir del 31 de diciembre de 2017, y \$11,10 por hora a partir del 31 de diciembre de 2018 por cualquier trabajo que realice hasta un máximo de 40 horas en una semana¹. En general, incluso si se le paga una tarifa por pieza, su pago deberá promediar al menos el salario mínimo en todas las horas trabajadas en una semana determinada. Hay algunas excepciones a este requisito. Las niñeras de tiempo parcial y los consejeros de campamento están exentos, y a los obreros de restaurantes y servicio de alimentos de hoteles que ganan propinas se les puede pagar un salario más bajo (en concreto: \$7,50 por hora a partir del 31 de diciembre de 2016; y \$7,85 por hora a partir del 31 de diciembre de 2019), siempre que el total de sus propinas y salarios sea al menos igual al salario mínimo.

Puede obtener información más detallada sobre los salarios de obreros de la industria hotelera [aquí](#).

Nota: los obreros de hoteles con propina que no sean los encargados del servicio de alimentos están sujetos a cantidades variables de asignaciones de propinas.

Los mismos estándares de salario mínimo establecidos cubren a los obreros agrícolas en general. Hay algunas excepciones a la regla, y algunas cosas que los empleadores tienen permitido deducir de los cheques de pago, incluidos comidas y alojamiento. Esta es un área compleja de la reglamentación laboral: puede obtener una descripción completa de las normas del trabajo agrícola [aquí](#).

¿Qué son las horas extras y cuánto deben pagarme?

Si trabaja más de 40 horas en una semana, se le deben pagar 1 ½ veces su tarifa habitual por cada hora extra. Por ejemplo, si su tarifa normal de pago es de \$10/hora, se le deben pagar \$15 por cada hora extra. Ciertos empleados asalariados y profesionales están exentos del requisito de pago de horas extras. Muchos asalariados, sin embargo, tienen derecho a pago de horas extras por trabajar más de 40 horas en una semana, si no están involucrados en forma habitual en el manejo de la empresa o la determinación de su curso o sus políticas generales. Otros empleados, como los auxiliares de salud a domicilio y obreros domésticos residentes, solo tienen derecho a 1 ½ veces el salario mínimo estatal, no su tarifa habitual, por las horas extras. Los obreros residentes tampoco son elegibles para pago de horas extras hasta que hayan trabajado al menos 44 horas en una semana.

¿Qué es el “tiempo compensatorio”? ¿Mi empleador puede usarlo en lugar de pagarme horas extras?

El tiempo de compensación (o compensatorio) es tiempo libre del trabajo que se da en lugar de pagar horas extras. Para la mayoría de los empleados por hora del sector privado, es ilegal conceder tiempo compensatorio en lugar de pagar horas extras (incluso si el empleado lo solicita). Hay excepciones para los empleados públicos, con ciertas condiciones. Se puede encontrar un excelente análisis de este tema [aquí](#).

¹ Estos incrementos salariales se aplican solo a obreros fuera de la zona metropolitana de la ciudad de Nueva York. Los que trabajen en la ciudad o cerca de ella tienen un esquema diferente de salario mínimo, que se puede encontrar [aquí](#).

¿Cuándo deben pagarme?

Se debe pagar a los obreros puntualmente. En la mayoría de los casos, esto significa cada una o dos semanas. Su pago debe ser por todo el tiempo trabajado, incluidas actividades que a veces los empleadores declaran como “fuera de horario” como un retiro de dinero después de terminar su turno, configurar maquinaria, aprendizaje de tareas o presentar informes a los obreros del siguiente turno. A los vendedores en comisión se les debe pagar al menos una vez al mes, y antes del último día del mes siguiente a aquel en el cual ganó sus comisiones.

¿Cómo puedo saber si me pagan lo que me prometieron?

La Ley Laboral del estado de Nueva York exige que, cuando se lo contrate para cualquier nuevo empleo, le notifiquen por escrito y en un idioma que entienda sus tarifas de salario básico y de horas extras (si corresponde), y el día de pago habitual.

Se le debe dar el aviso antes de empezar a trabajar en el empleo y debe firmar una declaración de que recibió la notificación.

¿Qué pueden deducir de mi cheque de pago y qué no?

De la mayoría de los cheques de pago se deduce algo de dinero, y su empleador debe darle una declaración escrita que le indique lo que se le retira. Pueden deducirse: Seguro Social, impuestos (un monto basado en la información que ya proporcionó al empleador en sus formularios de retención de impuestos), y cualquier embargo de salario o pagos ordenados por un tribunal para manutención de hijos. Pueden también deducirse otros pagos con autorización previa por escrito: seguro de salud o por discapacidad, cuotas sindicales, pensiones, pagos a United Way o aportes al plan 401 (k), por ejemplo. En algunos casos (principalmente obreros de hoteles, restaurantes y agricultores), los empleadores también pueden deducir dinero de su salario para comidas o el alojamiento; sin embargo, el valor de esas asignaciones sumado a su pago por horas debe ser igual o superior al salario mínimo. Es ilegal que su empleador exija sobornos o deduzca pagos por bienes robados o dañados, trabajo deficiente o faltas en la caja registradora. No se puede obligar al empleado a pagar el costo de la compra o limpieza de uniformes si al hacerlo se reduce su tarifa por hora por debajo del salario mínimo.

Contratistas independientes

Los empleadores a veces clasifican a los empleados en forma errónea como contratistas independientes, cuando en realidad son empleados fijos con derecho a horas extras, indemnización laboral, seguro de desempleo y beneficios disponibles. Como regla general, alguien es un contratista independiente **solo** si cumple con todos los siguientes requisitos:

- 1) trabaja sin indicaciones habituales;
- 2) es libre para prestar servicios similares a otros clientes;
- 3) trabaja de manera temporal;
- 4) está involucrado en un negocio, profesión u oficio independiente.

¿Mi jefe puede hacerme trabajar los fines de semana y el turno de noche?

Sí, se le puede pedir que trabaje horas que son inconvenientes. Si tiene más de 18 años, en general no hay restricciones sobre la cantidad de horas que puede trabajar en un día o una semana, ni qué días puede trabajar o no. Sin embargo, la mayoría de los obreros tiene derecho a por lo menos un día libre (24 horas consecutivas) cada semana.

¿Qué sucede con los descansos?

No hay ningún requisito de que se le otorgue un receso o período de descanso. Sin embargo, si un empleador ofrece períodos de descanso de corta duración, deben contarse como horas trabajadas. Por otra parte, recibirá un período de comida sin interrupción de al menos media hora si trabaja un turno de más de seis horas. No hay ningún requisito legal para que el empleador pague los períodos de comida.

¿Cuánto tiempo de vacaciones o de licencia por enfermedad se requiere?

No hay requisitos para pagar días por enfermedad, vacaciones, licencia por motivos personales o días festivos. Los empleadores pueden ofrecerlos o se los puede proporcionar mediante un contrato sindical. Los empleadores deben notificar a los empleados por escrito o publicar las políticas sobre estos beneficios en el lugar de trabajo.

Soy inmigrante u obrero refugiado. ¿Me corresponden estas leyes y reglamentos?

En una palabra, ¡sí! Todos los obreros, ya sean inmigrantes, refugiados o nativos estadounidenses, documentados o no, están cubiertos por los mismos estatutos. La División de Políticas y Asuntos del Inmigrante del Departamento de Trabajo del estado de Nueva York (877-466-9757) puede ayudar con cuestiones de obreros inmigrantes, y la [Coalición de Inmigración de Nueva York](#) tiene información útil relacionada con el empleo.

¿Qué puedo hacer si no me han pagado lo que me deben?

Póngase en contacto con el Centro de Obreros del oeste de Nueva York ya que el tema de robo de salarios es una campaña en curso. También puede presentar una demanda de salario no pagado ante la División de Estándares Laborales del Departamento de Trabajo (DOT) del estado de Nueva York. Llame a uno de los números de teléfono que aparecen a continuación para obtener asistencia, o visite el sitio web del DOT [aquí](#). Desde esa página puede descargar e imprimir el formulario de denuncia oficial.

Recursos

Para obtener ayuda

Departamento de Trabajo del estado de Nueva York

www.labor.state.ny.us

1(888) 469-7365

Departamento de Trabajo de los EE. UU.

www.dol.gov

1(866) 487-2365

Para obtener información

Imparcialidad en el lugar de trabajo

<https://www.workplacefairness.org/payhours>

Despido

Acaban de despedirme. ¿Tengo derechos para luchar contra el despido?

Sí y no. Hay contratos o políticas que protegen a los empleados de sindicato y a muchos del sector público y que prohíben el despido sin justa causa. En caso de despido, los obreros sindicalizados deben buscar asistencia inmediata de un representante del sindicato. A la mayoría de los empleados del gobierno federal, estatal y local no sindicalizados los cubren una variedad de leyes de administración pública que tratan el tema del despido injusto. Los empleos del sector privado no sindicalizados son diferentes. Nueva York es un estado de “empleo a voluntad”, lo que significa que un empleador del sector privado, puede en gran medida despedirlo con una buena razón, una mala o ninguna, sin que usted tenga ningún recurso legal contra eso. Pueden despedirlo, incluso si es el empleado de más alto rango, su desempeño es excepcional y su asistencia perfecta. Puede parecer tremendamente injusto... y lo es.

Pero violaron los procedimientos descritos en el Manual del Empleado.

El despido que viola un contrato de empleo, ya sea escrito o implícito, podría dar derecho a un empleado de demandar a su empleador por readmisión y salarios perdidos. En unos pocos casos, se ha determinado que los manuales de empleados creaban un contrato implícito de empleo. Si su despido viola las condiciones citadas en el manual, llame al Centro de Obreros.

Creo que hay una cuestión de discriminación aquí...

Los empleadores no pueden despedir a un empleado por su raza, color, credo, religión, género, orientación sexual, nacionalidad, edad, estado civil, condición militar, condición familiar, condición de víctima de violencia doméstica, embarazo, actividades políticas o recreativas fuera del trabajo, discapacidad o afiliación a un sindicato. Si cree que su despido fue un acto discriminatorio como se ha definido, informe a la División de Derechos Humanos del estado de Nueva York o a la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de los EE. UU. También puede iniciar una demanda privada.

La Ley Laboral, en su artículo 215-A, prohíbe la discriminación contra empleados por no cumplir con determinadas cuotas de multas emitidas. La ley cubre a agentes de tránsito, controladores de estacionamiento, oficiales de policía y otros empleados que emiten multas por violar leyes. Lea sobre eso [aquí](#).

¿Qué otras circunstancias podrían hacer ilegal el despido?

Si lo despidieron como represalia por su ser delator, es decir, por informar a un supervisor o a un organismo público una violación de la ley que crea y presenta un peligro sustancial y específico para la salud o la seguridad pública (o negarse a participar en una conducta ilegal semejante), debe consultar a un abogado o ponerse en contacto con la entidad apropiada. Son algunos ejemplos: denunciar a su empleador ante la Agencia de Protección Ambiental por vertido ilegal de residuos tóxicos, presentar una demanda ante la OSHA (Administración de Seguridad y Salud Ocupacional) o señalar problemas de seguridad en el lugar de trabajo.

Si su despido fue consecuencia de su participación en una demanda antidiscriminación, suya o de compañeros de trabajo, debería presentar una queja ante la EEOC

(<http://www.eeoc.gov/employees/charge.cfm>), el Departamento de Derechos Humanos del estado de Nueva York (http://www.dhr.ny.gov/how_to_file_a_complaint.html) y consultar a un abogado.

Si su despido fue consecuencia de su participación, en su tiempo libre, en actividades políticas o recreativas legales, consulte a un abogado.

Si terminaron su relación laboral por tomar tiempo libre por razones médicas o familiares, el tiempo que se ausentó podría estar protegido por la Ley de Licencias por Motivos Familiares y Médicos (FMLA, por sus siglas en inglés). Encontrará más información en la página 15.

Pueden esgrimir otros motivos que podrían considerarse despido injustificado. El Centro del Obrero puede ayudar en la evaluación de sus circunstancias particulares y derivarlo a un abogado laboral competente, si corresponde.

Me despidieron mientras estaba de licencia por discapacidad o por enfermedad o accidente de trabajo.

No pueden despedirlo por haber presentado una reclamación por discapacidad o por prestaciones por accidentes y/o enfermedades laborales, pero pueden reemplazarlo si no puede trabajar. No deben conservar su empleo para usted hasta que pueda volver al trabajo, a menos que su licencia esté cubierta por la FMLA, o que lo cubra un acuerdo sindical que pueda proporcionar derechos de readmisión mientras está de licencia por discapacidad o por accidentes y/o enfermedades laborales. Algunos empleados públicos también tienen derechos de readmisión limitados.

Está bien, mi despido fue legal, pero aun así fue injusto. ¿Qué puedo hacer?

Los empleados sindicalizados tienen una clara ventaja al lidiar con cualquier despido: requisito de causa justa, derechos contractuales, proceso de demanda, representantes sindicales para ayudarlos, y la posibilidad de arbitraje de un tercero neutral. Si usted no tiene un sindicato, es posible que tenga que resolver usted mismo la situación y hacer las cosas por su cuenta. Al buscar su reincorporación, respire profundo y recuerde mantener siempre la calma. Las cartas de queja o los arrebatos solo confirmarán que el empleador tenía justificación suficiente para dejarlo ir. También es necesario que prepare la respuesta apropiada a la mayor brevedad posible - tan pronto como reciba la notificación de despido.

En primer lugar, vaya al departamento de personal o recursos humanos para conocer la política del empleador para el manejo de quejas de los empleados (reclamos). También puede encontrar información sobre la política de quejas de su empleador en su manual del empleado. Siga este procedimiento y presente una queja por escrito acerca del despido. Sea breve y objetivo; evite el lenguaje crítico o severo.

En segundo lugar, si no hay una política de quejas, no todo está perdido. Averigüe quién tiene la autoridad para reincorporarlo, y llegue tan alto en la cadena de mando como sea razonablemente posible. Solicite una reunión privada para explicar por qué quiere mantener su trabajo y por qué el empleador lo necesita, y vea si pueden ayudarlo. Esté preparado para ser flexible así como también tenga confianza. Es posible que tenga que aceptar un traslado a otro departamento (en particular si el despido estaba relacionado con dificultades con un supervisor), una reducción de salario, o aceptar volver a trabajar previo período de prueba (si el presunto mal desempeño fue la causa del despido).

¿Se pagan los “beneficios complementarios” al producirse un despido?

Sí. Usted debe recibir el pago de las vacaciones acumuladas, salvo que su empleador exprese por escrito (por lo general en su manual del empleado, en una carta de política por separado o en el tablero de anuncios) que el pago de las vacaciones acumuladas se perderá al finalizar el empleo. Puede descargar e imprimir una “Reclamación por complementos salariales impagos” [aquí](#).

Soy indocumentado, ¿aún así puedo presentar una reclamación?

Sí. El mayor riesgo para los obreros indocumentados al presentar una reclamación sobre despidos u otras cuestiones laborales son las represalias por parte de su empleador. La represalia es ilegal, pero a veces ocurre, y para los obreros indocumentados los riesgos pueden incluir a empleadores que amenazan con informar o reportar su situación migratoria al Servicio de Inmigración y Control de Aduanas. El Departamento de Trabajo del estado de Nueva York no informará el estatus migratorio si usted presenta una reclamación ante ellos. Si usted está pensando en denunciar a su empleador por condiciones de trabajo inseguras, robo de salarios, discriminación, o cualquier otro problema, póngase en contacto con el Centro de Obreros de WNYCOSH para obtener ayuda.

Recursos

Para obtener ayuda

División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York
716-847-7632

<https://dhr.ny.gov/how-file-complaint>

Comisión de Igualdad de Oportunidades de EE. UU.
800-669-4000

<http://www.eeoc.gov/employees/charge.cfm>

División de Políticas y Asuntos Migratorios del Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York
877-466-9757

<https://labor.ny.gov/immigrants/index.shtm>

Para obtener información

Imparcialidad en el lugar de trabajo

<https://www.workplacefairness.org/terminationunemployment>

Salud y seguridad

¿Existen leyes relativas a la seguridad y salud en el trabajo?

Sí, la OSHA (Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (Occupational Safety and Health Administration)) y la PESH (Oficina de Salud y Seguridad Ocupacional para Empleados Públicos del Estado de Nueva York (NYS Public Employee Safety and Health)) protegen los derechos de los obreros a un lugar de trabajo seguro y saludable. Su empleador debe proporcionar un lugar de trabajo que esté libre de riesgos reconocidos y debe obedecer las normas y reglamentos de seguridad. Estas normas:

- limitan la cantidad de productos químicos peligrosos a los que los obreros pueden estar expuestos
- ordenan el uso de ciertas prácticas y equipo de seguridad
- garantizan el derecho a presentar una queja y obtener una inspección de la OSHA
- exigen a los empleadores capacitar a los obreros sobre productos químicos y otros riesgos
- protegen a los obreros contra las represalias por señalar problemas de seguridad

¿Tengo derecho a recibir información sobre los productos químicos con los que trabajo?

Sí, la Norma de Comunicación de Peligros de la OSHA (HazComm) establece que su empleador debe capacitarlo antes de que usted trabaje con o esté expuesto a cualquier producto químico. La capacitación debe informar de los peligros, permitirle saber cómo puede decir que está sobreexpuesto, y decirle cómo puede protegerse a sí mismo. Los empleadores también deben proporcionarle el acceso a las hojas de información de productos químicos, llamadas hojas de datos de seguridad de los materiales (MSDS), en un idioma que entienda. Todos los productos también deben estar clara y correctamente rotulados.

¿Tengo derecho a alguna otra información sobre salud y seguridad?

Sí, si su empleador, OSHA o alguien contratado por su empleador lleva a cabo un monitoreo del lugar de trabajo (realizando pruebas del aire para detectar la presencia de productos químicos, pruebas de los niveles de ruido, o midiendo la radiación), usted tiene el derecho a conocer los resultados de dichas pruebas a petición. Usted también tiene el derecho a obtener cualquiera de sus registros médicos mantenidos por su empleador, incluidos todos los exámenes médicos. Por último, OSHA exige que la mayoría de los empleadores publiquen citaciones de la OSHA en el lugar de trabajo y lleven un registro anual de todas las lesiones y enfermedades laborales informadas (OSHA 300). Usted tiene derecho a recibir una copia de este registro. Para obtener esta información, entréguele a su empleador una solicitud por escrito fechada (conservar una copia). Si dicha información no es proporcionada dentro de los 15 días, puede presentar una queja ante la OSHA.

¿Qué debo hacer si estoy preocupado por un riesgo de seguridad?

Hable con su supervisor o empleador acerca de la situación y pídale que corrijan el peligro. Si usted tiene un sindicato, póngase en contacto con su delegado sindical. También puede solicitar un inspector de OSHA para que venga a su lugar de trabajo si cree que existen condiciones peligrosas o violaciones. Puede presentar una queja en línea [aquí](#), escribir una carta a la oficina de área de OSHA o llamar (130 S. Elmwood Avenue, Suite 500, Buffalo, NY 14202-2465 teléfono: 716-551-3053) identificando los problemas e incluyendo su nombre y el nombre de su empleador. OSHA mantendrá su nombre de manera confidencial si usted así lo solicita. Su carta debe incluir una lista detallada de todos los peligros que usted sabe o cree que existen en su lugar de trabajo. Esto ayudará a que el inspector sepa lo que debe buscar y hará que la inspección sea más eficaz. Usted puede presentar quejas a la OSHA de manera anónima o WNYCOSH puede presentar una queja en su nombre.

¿Puede mi empleador tomar represalias en mi contra?

Usted tiene derecho a exigir un ambiente de trabajo seguro sin miedo al castigo. Es ilegal que un empleador castigue, discrimine o aplique medidas disciplinarias a cualquier obrero por plantear o informar sobre problemas de salud y seguridad, o por participar en comités de salud y seguridad o inspecciones de OSHA. Si usted cree que ha habido represalias, presente una queja ante la OSHA dentro de los 30 días posteriores al momento de la toma de acción de su empleador.

¿Puedo rechazar trabajo que podría ponerme en grave peligro?

OSHA no protege suficientemente a los obreros por negarse a trabajos peligrosos. Las condiciones necesarias para justificar la negativa a trabajar raramente se cumplen y los obreros pueden hacer frente a una decisión difícil - trabajar en una situación peligrosa o negarse a trabajar y el riesgo de un despido o medidas disciplinarias. Lo mejor que puede hacer si se enfrenta a un riesgo serio de seguridad es llamar a la línea directa de peligros inminentes de OSHA al 800-321-OSHA (6742). Especifique el lugar en el que está trabajando, el peligro, y su nombre y número de teléfono. Si OSHA está de acuerdo en que existe un peligro inminente (un peligro que implica un riesgo de muerte o daño físico grave de inmediato, tales como trabajar en un andamio inseguro), se enviará un inspector al lugar de trabajo inmediatamente.

¿Es seguro mi lugar de trabajo si cumplimos con las normas de OSHA?

Posiblemente no. Por ejemplo, su empleador puede cumplir con los límites de exposición a productos químicos de OSHA, pero muchos de estos productos, estando en o por debajo de los límites legales establecidos por la OSHA, han demostrado tener efectos sobre la salud. Además, todo el tiempo se desarrollan nuevos productos químicos para los cuales no se han establecido los límites de OSHA. Y OSHA no cubre todos los riesgos laborales que existen, sobre todo peligros ergonómicos tales como la lesiones de espalda y por esfuerzo repetitivo.

¿Qué puedo hacer si creo que el aire en mi lugar de trabajo me está enfermando?

Los sistemas de ventilación inadecuados o con un mantenimiento deficiente en muchos edificios modernos con un alto aislamiento (¡con ventanas que no se abren!) pueden causar una serie de enfermedades respiratorias (como asma), debido a humo, moho y virus transportados por el aire. Otros peligros relacionados con la calidad del aire en espacios cerrados (IAQ) incluyen la presencia de asbesto, monóxido de carbono, gases de escape diésel, ozono, gas radón y compuestos orgánicos volátiles (VOCs). Por desgracia, la OSHA no tiene normas publicadas que rijan la calidad del aire en espacios cerrados, solo pautas generales que no son exigibles a menos que violen la “cláusula de obligación general” de la OSHA. Corresponde a los obreros, de manera individual o colectiva (a través de su sindicato, si lo tienen) intentar resolver los problemas de calidad del aire en espacios cerrados al trabajar con la administración para eliminar la fuente de contaminación. Debe informar a su supervisor y el delegado sindical tan pronto como sospeche que puede estar sufriendo una enfermedad relacionada con la calidad del aire. Dicha enfermedad puede ser obvia si usted se siente mejor lejos del lugar de trabajo. Lleve registros: una buena documentación es importante si su enfermedad avanza hasta el punto en que usted pueda ser obligado a abandonar su trabajo y necesite presentar una reclamación de indemnización laboral. Las buenas fuentes de información sobre este tema incluyen:

<http://www.osha.gov/SLTC/indoorairquality/index.html>

www.epa.gov/iaq

Puede encontrar información específica para obreros de instituciones escolares (pero útil para los demás) en: www.epa.gov/iaq/schools.

Soy un obrero inmigrante/refugiado, ¿tengo las mismas protecciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo?

¡Sí! Los obreros inmigrantes y refugiados a menudo enfrentan un mayor riesgo de lesiones y enfermedades laborales. Todos los obreros gozan del mismo derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable, sin importar su situación migratoria.

¿Existen instalaciones médicas que pueden ayudar a determinar si mi lesión o enfermedad está relacionada con el trabajo?

Sí, el Centro Clínico de Salud Ocupacional de Nueva York Central se especializa en el diagnóstico y tratamiento de situaciones médicas del lugar de trabajo, incluidas las que pueden estar relacionadas con la calidad del aire en espacios cerrados. Consulte abajo “Para obtener ayuda” con el fin de obtener información de contacto.

Recursos

Para obtener ayuda

WNYCOSH
716-833-5416
2495 Main Street, Suite 438
Buffalo, NY 14214
<https://www.wnycosh.org/>

OSHA
716-551-3053
www.osha.gov/workers.html

Salud y Seguridad de los Empleados Públicos del Estado de Nueva York
716-847-7133

Centro Clínico de Salud Ocupacional de Nueva York Central
315-432-8899
<http://ohccupstate.org/>

Para obtener información

División de Seguridad y Salud del Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York
http://www.labor.ny.gov/workerprotection/safetyhealth/DOSH_PROGRAMS.shtm

Imparcialidad en el lugar de trabajo
<https://www.workplacefairness.org/healthsafetyinjury>

Su derecho a formar parte de un sindicato

¿Cómo puede ayudarme un sindicato?

Las personas que trabajan en todos los ámbitos de la vida se unen en sindicatos para obtener derechos, beneficios y tener voz en el trabajo. Los sindicatos negocian y por lo general obtienen mejores salarios, beneficios y condiciones de trabajo además de tener opinión sobre cómo se hacen los trabajos de obreros. Casi todos los contratos sindicales terminan con el estado de “empleo a voluntad” para los empleados, al exigir que la “causa justa” deba probarse antes de que se produzca un despido, disminuyendo así la inseguridad, el estrés y el miedo de los obreros.

¿Qué es un contrato sindical?

Los miembros del sindicato, por lo general con la ayuda de un miembro del personal del sindicato, se sientan con la administración a negociar un contrato legalmente vinculante. El contrato establece los términos y las condiciones de su empleo. Normalmente contiene disposiciones relativas a remuneración y beneficios, medidas disciplinarias (prohibiendo el despido sin causa justa y estableciendo procedimientos para otros asuntos disciplinarios) y la implementación de un procedimiento formal de quejas y arbitraje para resolver las reclamaciones.

¿Soy elegible para unirme a un sindicato?

Las leyes federales y estatales garantizan a la mayoría de los empleados el derecho a unirse con otros empleados a los fines de un convenio colectivo, negociando sus términos y condiciones de empleo y, en el sector privado, participando en otras actividades concertadas para ayuda y protección mutua. Esto incluye el derecho de organizarse, de unirse y de apoyar a un sindicato de su propia elección. En el sector privado, los supervisores, gerentes y algunos otros tipos de empleados están excluidos de estas protecciones. Los obreros agrícolas no pueden formar un sindicato en el estado de Nueva York.

¿Qué son las “actividades concertadas”?

La Ley Nacional de Relaciones Laborales otorga a los obreros el derecho a participar en “actividades concertadas” sin la protección de un sindicato organizado. Las actividades concertadas se producen siempre que dos o más obreros se unen en un esfuerzo por mejorar las condiciones de trabajo. Los ejemplos pueden incluir a dos obreros que hablan con el jefe acerca del aumento de salarios o un obrero que habla en su nombre y el de otros compañeros acerca de obtener más tiempo de vacaciones. Puede presentar una queja de práctica laboral injusta ante el Consejo Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) si un empleador viola su derecho a una actividad concertada. Si bien dicha actividad está técnicamente protegida, sin un sindicato formalmente reconocido y un convenio colectivo usted todavía es considerado un empleado a voluntad, sujeto a los caprichos de su empleador y por su cuenta si usted necesita probar ante el NLRB que sus derechos a una actividad concertada han sido violados. Formar un sindicato puede darle a usted y sus compañeros de trabajo la plena medida de protección legal.

¿Cómo hago para formar un sindicato en mi lugar de trabajo?

Un empleador debe reconocer y negociar con un sindicato elegido por la mayoría de los empleados. Para formar un sindicato, necesita el respaldo y la ayuda práctica del sindicato al que busca unirse. Esto es típicamente un sindicato nacional que tenga filiales o unidades locales.

¿A quién debo contactar para obtener ayuda para formar un sindicato?

Hay muchos sindicatos laborales que pueden ayudar. La mayoría de ellos se centran en un tipo particular de industria o tipo de servicio, por lo que ponerse en contacto con alguien que entiende su lugar de trabajo es un buen comienzo. ¡Llamar al sindicato de panaderos para ayudar a los leñadores a organizarse podría no ser la mejor opción! Póngase en contacto con el Centro del Obrero o la Federación Laboral de Área (números de teléfono a continuación) para obtener orientación sobre este importante primer paso. Ellos estarán encantados de guiarlo en la dirección correcta.

¿Qué pasa si mi empleador se opone a nuestro esfuerzo por organizar un sindicato?

La ley dice que su empleador no puede castigar o discriminar a ningún obrero a causa de su actividad sindical. El empleador no puede despedir, suspender, aplicar medidas disciplinarias, trasladar ni reasignar a los empleados por apoyar a su sindicato, ni siquiera amenazar con hacer alguna de esas cosas. El empleador no puede favorecer a los empleados que no apoyen al sindicato por sobre aquellos que sí lo hagan con ascensos, asignaciones de tareas, salarios y otras condiciones de trabajo.

El empleador no puede suspender a los empleados ni quitar beneficios o privilegios que los empleados ya tengan a fin de desalentar la actividad sindical. Usted tiene derecho a:

- Asistir a reuniones para discutir la afiliación a un sindicato
- Leer, distribuir y analizar información sindical, siempre que lo haga en zonas no pertenecientes al trabajo durante las horas no laborales, tales como las horas para descanso o almuerzo (Nota: las reglas son más restrictivas en instituciones de salud)
- Usar placas, camisetas, pegatinas, gorras y otros artículos sindicales en el empleo, en la mayoría de los lugares de trabajo
- Firmar una tarjeta pidiendo a su empleador que reconozca y negocie con el sindicato
- Firmar peticiones o presentar quejas relacionadas con salarios, horas, condiciones de trabajo y otras cuestiones laborales (en el sector público, esta actividad debe ser parte de un intento de formar un sindicato)
- Pedir a otros empleados que apoyen el sindicato, firmen credenciales del sindicato o peticiones o presenten quejas

¿Quién ayudará si sufro discriminación por participar de la actividad sindical?

A pesar de su derecho legalmente protegido a formar un sindicato, algunos empleadores hacen todo lo posible para evitar que los obreros se organicen, incluida la participación en una conducta que constituye una clara violación del derecho laboral. Si cree que su empleador ha violado su derecho a unirse o apoyar a un sindicato o tener voz en el trabajo, puede presentar una denuncia ante el NLRB (Consejo Nacional de Relaciones Laborales) o PERB (Consejo de Relaciones de Empleo Público). También comuníquese con su sindicato, si lo tiene o si intenta ingresar a uno. Los cargos ante el Consejo Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) deben presentarse dentro de los seis meses de la acción o conducta ilegal contra usted

(dentro de los cuatro meses para PERB, Consejo de Relaciones de Empleo Público). Para ayudar en su caso, tome nota de cualquier incidente como amenazas del empleador, acoso o castigo a obreros que tratan de formar un sindicato. Incluya fecha, hora, lugar, una descripción del incidente, quién estuvo involucrado y los nombres de los testigos. El NLRB y el PERB pueden ordenar a su empleador que deje de interferir en los derechos de los empleados y que proporcione el pago retroactivo o revierta cualquier medida contra los obreros por su actividad sindical.

Recursos

Para obtener ayuda

Federación Laboral del Área Oeste de Nueva York
716-852-0375

Consejo Nacional de Relaciones Laborales (NLRB)

www.nlr.gov

Oficina de Buffalo

716-551-4931

Consejo de Relaciones de Empleo Público (PERB), oficina de Buffalo

716-847-3449

Para obtener información de sindicatos individuales

AFL-CIO

<https://aflcio.org/>

Coalición Cambiar para Ganar

<http://www.changetowin.org>

Licencia por Motivos Familiares y Médicos

La Ley de Licencia por Motivos Familiares y Médicos (FMLA, por sus siglas en inglés) es una ley federal que da a muchos obreros el derecho a tomar hasta 12 semanas de licencia sin goce de sueldo cada año por enfermedad, para cuidar a familiares, o por el nacimiento o la adopción de un niño. Los empleadores no pueden evitar que los empleados elegibles usen la FMLA, ni pueden penalizarlos de manera alguna por faltar al trabajo por razones aceptables según esta ley.

¿Qué es la licencia FMLA?

La licencia FMLA es la que se toma para ausentarse del trabajo en caso de una afección grave del mismo empleado o para cuidar a un hijo, cónyuge o a uno de los padres. También le permite tomar licencia en caso de nacimiento de un hijo, adopción o atención de un recién nacido o recién adoptado, o para cuidar a un niño que tenga en guarda.

¿Soy elegible para licencia FMLA?

Tiene derecho a esta licencia sin goce de sueldo si trabaja para un empleador público o privado, o una organización sin fines de lucro, con 50 o más empleados, trabaja allí desde hace al menos 12 meses, y trabajó un mínimo de 1,250 horas (alrededor de la mitad del tiempo) en los 12 meses anteriores a la licencia.

¿Qué ocurre si mi hijo o yo tenemos la garganta irritada y tenemos que quedarnos en casa?

Solo tiene derecho a una licencia FMLA si usted, su hijo, cónyuge o uno de sus padres tienen una afección grave. En virtud de esta ley, una afección grave es cualquier enfermedad, lesión, impedimento o enfermedad física o mental que involucra uno o más de los siguientes factores:

- un período de incapacidad de más de 3 días naturales consecutivos, y que implica también un tratamiento continuo de un profesional de la salud;
- una estancia de una noche en un hospital o algún tratamiento de seguimiento;
- todo período de incapacidad por embarazo o por cuidado prenatal;
- todo período de discapacidad por una afección grave crónica o afección que incapacita de manera permanente, o tratamiento para cualquiera de las dos;
- afección que requiere múltiples tratamientos para prevenir un período de incapacidad que duraría más de tres días.

¿Pueden negarme mi solicitud de continuar con la licencia FMLA?

Si la razón de la licencia cumple con las condiciones de esa ley, y usted es un empleado elegible, su jefe no puede negársela por ningún motivo (producción, su importancia para la operación, etc.). Tampoco se le puede indicar que realice tareas ligeras en lugar de tomarse la licencia médica. Puede tomar las 12 semanas de una vez, o en diferentes momentos durante el año, o incluso tomarla como días parciales (por ejemplo medio día cada semana, o 1 día una semana y 2 en la siguiente, por ejemplo, para tratamiento de una afección crónica).

¿Qué necesito hacer para obtener mi licencia FMLA?

Debe notificar con al menos 30 días de anticipación si su necesidad de licencia es previsible. Si no lo es, avise lo antes posible. Tiene obligación de informar a su empleador la razón para la licencia y se le puede pedir que proporcione certificación de un proveedor de atención médica si la licencia se debe a una afección grave. Proporcione a su empleador suficiente información para que sepa que la licencia es según la FMLA.

Yo no supe sobre mis derechos de licencia FMLA hasta después de estar fuera del trabajo.

Por desgracia, no tuvo suerte. Su derecho a la licencia FMLA se le puede negar si no da el aviso adecuado. Una excepción: a los empleadores cubiertos se les exige notificar a los empleados por escrito sobre los beneficios de la FMLA, derechos y obligaciones. Un cartel en la pizarra de anuncios y una descripción de la FMLA en un manual del empleado son ejemplos típicos de la antelación suficiente. Si su empleador no cumple con lo anterior entonces usted tendrá derecho a protección en virtud de esta ley, incluso si usted no notificó su licencia en forma oportuna. La mejor protección contra la denegación de una licencia FMLA es conocer sus derechos: lea la pizarra de anuncios en el trabajo y estudie su manual del empleado.

Si estoy de licencia por largo tiempo, ¿puedo perder mi trabajo y beneficios?

Ya sea que se ausente una semana o 12, a su regreso, usted debe reasumir la función de su puesto anterior (o uno equivalente) sin pérdida de antigüedad ni beneficios. Una posición “equivalente” significa que debe ofrecer pago, beneficios, habilidades y responsabilidades prácticamente idénticos. Su empleador también debe continuar con todos sus beneficios de salud mientras usted está de licencia.

¿Pueden sancionarme por usar una licencia FMLA?

No se lo puede sancionar ni discriminar de manera alguna por faltar al trabajo si la licencia está cubierta por la FMLA. Las licencias en virtud de la FMLA, por lo tanto, no pueden utilizarse como puntos en virtud de una política de asistencia, como razón para denegar un aumento de sueldo o ascenso, como base para una mala evaluación, ni de ninguna otra forma negativa.

Recursos

Para obtener ayuda

Departamento de Trabajo de los EE. UU. (administración FMLA)

<http://www.dol.gov/dol/topic/benefits-leave/fmla.htm>

Buffalo, NY 716-842-2950

Para obtener información

Imparcialidad en el lugar de trabajo

www.workplacefairness.org/familyleave

Discriminación

¿Qué es discriminación?

Discriminación significa que usted, como empleado o solicitante de empleo, se lo trata peor que a otra persona porque pertenece a una clase protegida. La ley federal cubre a los empleadores con 15 o más empleados y prohíbe la discriminación basada en:

- edad;
- embarazo;
- discapacidad;
- raza;
- color;
- religión;
- nacionalidad;
- sexo;
- información genética;
- represalias.

La ley del estado de Nueva York cubre a los empleadores con 4 o más empleados y además prohíbe la discriminación basada en:

- orientación sexual;
- estado civil;
- situación militar;
- condición de víctima de violencia doméstica.

¿Cómo es la discriminación?

La discriminación podría dar lugar a una medida de empleo directo relacionada con la contratación, como despido, descenso de categoría, no dar un ascenso, reasignación; remuneración, horas u otros términos y condiciones de empleo. Es ilegal que los empleadores tomen estas decisiones basadas en cualquiera de los factores mencionados.

La discriminación también podría tener forma de acoso. Podría incluir comentarios ofensivos, generar estereotipos, bromas no deseadas, intimidación, acoso físico o el uso de insultos despectivos, sobre la base de uno de los factores mencionados. Un comentario aislado no suele ser suficiente para que se considere acoso, a menos que sea en extremo grave u ofensivo. Sin embargo, si vuelve a tener lugar y afecta en forma negativa su trabajo, puede ser discriminación. Si un compañero de trabajo lo acosa y usted informa la discriminación, pero no se hace nada para detenerla, el empleador puede igual ser responsable. Además, puede producirse discriminación si el empleador tiene una política que afecta de manera desproporcionada a las personas en uno de esos grupos protegidos.

Por otra parte, el empleador también puede tener que hacer ajustes para aceptar creencias religiosas sinceras de un empleado, como permitir un atuendo especial, días festivos, prácticas de aseo personal, o alimentos, a menos que ello impusiera una dificultad excesiva. Un ajuste puede considerarse *poco* razonable si ocasionara una dificultad excesiva al empleador. Esto se determina de modo individual.

¿Se aplica esto a los obreros inmigrantes o refugiados?

Las leyes federales de discriminación protegen a todos los empleados en los EE. UU., sin importar su nacionalidad ni su elegibilidad para trabajar. Los empleadores no pueden discriminar más a un obrero “sin papeles” que a cualquier otro empleado. No se puede tratar de manera diferente a un empleado que haya nacido en un país extranjero, parezca extranjero, o tenga un nombre o acento extranjero.

¿Esto se aplica también a embarazo?

Sí, la Ley federal sobre Discriminación por Embarazo prohíbe al empleador despedir, rebajar de categoría o sancionar a una obrera por su embarazo, parto o una afección relacionada. Mientras pueda llevar a cabo sus funciones laborales, un empleador no puede negarse a contratar a una mujer embarazada ni prohibirle trabajar. Si no puede realizar sus tareas por el embarazo, el empleador debe tratarla igual que a cualquier otro obrero con una discapacidad temporal, y proporcionarle, por ejemplo, tareas modificadas, asignaciones alternativas, licencia por discapacidad y regreso a opciones de trabajo.

¿Hay preguntas en una entrevista o solicitud que no tengo que contestar?

Son ilegales las preguntas relativas a la edad, raza, religión, estado civil, nacionalidad, discapacidad y otras características personales. No se le puede preguntar, por ejemplo:

- ¿Es ciudadano de los Estados Unidos? (*Pregunta correcta: ¿Está autorizado a trabajar en los EE. UU.?*)
- ¿Dónde nació? ¿Dónde nacieron sus padres?
- ¿Cuál es su lengua materna? (*Pregunta correcta: ¿Qué idiomas lee, habla o escribe?*)
- ¿Cuántos años tiene? (*Pregunta correcta: ¿Es mayor de 18 años?*)
- ¿Cuándo se graduó de la universidad? (*Pregunta correcta: ¿Qué nivel de educación ha completado?*)
- ¿Cuál es su estado civil?
- ¿Con quién vive? ¿Tiene planes de formar una familia?
- ¿Cuántos hijos tiene? ¿Qué hace en referencia al cuidado de niños?
- ¿A qué organizaciones sociales pertenece? (*Pregunta correcta: ¿Pertenece a algún grupo que tenga relación con su capacidad para realizar este trabajo?*)

¿Puede mi empleador tomar represalias si presento una queja?

Si cree que en su lugar de trabajo hay discriminación, tiene derecho a presentar una queja. Es ilegal que un empleador despida, descienda de categoría, acose o, de otra manera, tome represalias contra un empleado porque participa en una actividad protegida.

Son actividades protegidas:

- presentar una denuncia de discriminación;
- quejarse a su empleador de discriminación en el lugar de trabajo;
- negarse a participar en acciones discriminatorias;
- participar en una investigación de discriminación.

Si considero que hay discriminación, ¿qué debería hacer?

- Lleve un registro que incluya incidentes, fechas, testigos y pruebas.
- Hable con sus compañeros de trabajo sobre la discriminación: puede que no esté solo.
- Explique a su empleador por qué cree que se lo trata de forma injusta. Si su empleador tiene un procedimiento de quejas, utilícelo.
- Si usted es miembro de un sindicato, comuníquese con su administrador o representante.

Recursos

Para obtener ayuda

Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo

www.eeoc.gov

1-800-669-4000

División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York

<https://dhr.ny.gov/>

1-888-392-3644

Para obtener información

Imparcialidad en el lugar de trabajo

www.workplacefairness.org/discrimination

Acoso sexual

¿Qué es el acoso sexual?

Las insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual constituyen acoso sexual cuando:

- su sumisión a esas conductas o su rechazo pueden afectar la posibilidad de conservar su empleo o conseguir un ascenso, una buena asignación laboral o algún otro beneficio laboral; o
- este comportamiento interfiere de manera injustificada en su desempeño laboral o crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.

El delincuente de acoso sexual puede ser un hombre o una mujer, alguien del sexo opuesto o de su mismo sexo.

¿Pueden darme algunos ejemplos de acoso sexual?

Son ejemplos de comportamiento que puede constituir acoso sexual: presión para obtener favores sexuales; material pornográfico dejado en su escritorio o área de trabajo; tocamientos de nalgas u otras partes, dar palmadas, abrazos; miradas lascivas, silbidos, abucheos o aullidos; utilizar términos degradantes como “encanto”, “bebé” o “cariño”; burlas y chistes sexuales; publicación de caricaturas, carteles o dibujos de naturaleza sexual u ofensiva; hacer preguntas personales, decir mentiras o difundir rumores sobre su vida social o sexual; hacer comentarios sexuales o gestos y ataque sexual real o intentado. La conducta del acosador debe ser no deseada para que se considere acoso.

El acosador puede ser el supervisor de la víctima, un agente del empleador, un supervisor de otra área, un compañero de trabajo o alguien que no es empleado de la empresa. La víctima y el acosador pueden ser de cualquier género. El acosador puede ser del mismo sexo que la víctima o no, y el acoso no necesariamente tiene que estar motivado por el deseo sexual. Una víctima no tiene que ser la persona acosada sino cualquier persona afectada por la conducta ofensiva.

¿Qué debe hacer mi empleador si me acosan sexualmente?

El acoso sexual es ilegal, y ningún obrero debería verse obligado a tolerarlo. Un empleador debe investigar las quejas de acoso sexual y tomar las medidas adecuadas para poner fin a tal conducta. La prevención es la mejor política: los empleadores deben comunicar a los empleados con claridad que no se tolerará el acoso sexual; deben tener implementado un proceso efectivo de queja, y tomar medidas inmediatas y apropiadas cuando un empleado se queje.

¿Qué debo hacer si me acosan sexualmente?

Usted no está obligado a informar al acosador en forma directa que la conducta no es bienvenida, sino que debe asegurarse de que usted, su sindicato si pertenece a uno, o alguien que designe hagan saber a la gerencia sobre su queja. También debería llevar un registro escrito de los incidentes de acoso. Si su empleador tiene un procedimiento de quejas, usted *debe* usarlo.

Presenté una denuncia ante mi empleador, pero no pasó nada.

El acoso sexual es una forma ilegal de discriminación sexual, y usted puede presentar cargos de discriminación laboral ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) o la División de Derechos Humanos (DHR) del estado de Nueva York. Los cargos deben presentarse ante la EEOC dentro de los 300 días, aunque es preferible hacerlo en menos de 240 días. Los cargos ante la DHR deben presentarse en menos de un año. Puede presentar un cargo en forma individual o como parte de un grupo (lo que se conoce como “demanda colectiva”). También puede presentar una demanda ante un tribunal estatal por una violación de la Ley de Derechos Humanos de Nueva York. La demanda debe presentarse dentro de los tres años.

Recursos

Para obtener ayuda

Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo

www.eeoc.gov

1-800-669-4000

División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York

<https://dhr.ny.gov/>

1-888-392-3644

Para obtener información

Imparcialidad en el lugar de trabajo

www.workplacefairness.org/sexual-harassment-legal-rights

Discapacidad y adaptaciones

La Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA) y la Ley de Derechos Humanos (HRL) del estado de Nueva York protegen a las personas con discapacidades contra la discriminación en el empleo.

¿Qué es una discapacidad?

Según la ADA, tiene una discapacidad si tiene un impedimento físico o mental que limita de manera sustancial una o más de sus principales actividades de la vida, como: escuchar, hablar, caminar, respirar, realizar tareas manuales, levantar pesos, trabajar y cuidar de sí mismo. También está cubierto si tiene un registro de una discapacidad o si otras personas consideran que sufre una discapacidad, aunque en realidad no la tenga. Según la HRL, la definición de discapacidad es más amplia, y usted puede tener cobertura para una afección que no cubre la ADA.

¿Qué protección me brinda la ADA si tengo una discapacidad?

Ambas leyes prohíben la discriminación contra las personas con discapacidad: en procedimientos de solicitud de empleo, contratación, despido, ascenso, remuneración, capacitación y otros términos, condiciones y privilegios de empleo. Además, ambas leyes requieren que los empleadores proporcionen una adaptación razonable de manera que el empleado pueda realizar las funciones esenciales de su puesto (ADA) o realizar el trabajo en forma razonable (HRL).

¿Están todos los empleadores cubiertos por estas leyes?

La ADA cubre a los empleadores del sector privado con más de 15 empleados y todos los gobiernos estatales y locales y las agencias de empleo. La HRL cubre a los empleadores con más de 4 empleados.

¿Cuál es el requisito de adaptación razonable?

Si tiene o sufre una discapacidad, su empleador está obligado a hacer adaptaciones (cambios en el ambiente de trabajo o la forma en la que se hacen los trabajos) de modo que usted pueda continuar trabajando. La adaptación debe ser razonable y no suponer una dificultad excesiva para el empleador (es decir, que requiere una dificultad o un gasto significativos). Los empleadores, especialmente los más grandes, suelen pasar momentos difíciles que resultan en una “dificultad excesiva”, ya que la mayoría de las adaptaciones no son caras en relación con sus recursos. Si bien el empleador está obligado a proporcionar la adaptación, usted, el obrero con una discapacidad, debe tomar la iniciativa de sugerir qué cambio haría posible realizar el trabajo o de conseguir que el empleador lo ayude a encontrar la adaptación adecuada.

¿Puede dar algunos ejemplos de adaptaciones razonables?

Cada obrero con discapacidad y el empleador pueden utilizar su creatividad o conseguir ayuda externa (ver abajo) para averiguar qué es lo mejor, pero he aquí algunos ejemplos:

- Hacer que los equipos existentes puedan ser utilizables: modificando la altura de equipos y escritorios, instalando telecomunicaciones para personas sordas o sistemas de ampliación de pantallas
- Reestructuración de puestos de trabajo: cambiando las asignaciones, modificando los horarios de trabajo de modo que el tratamiento médico regular sea posible o permitir el teletrabajo para obreros que estén confinados en el hogar
- Proporcionar un lector o intérprete

¿Puede un empleador preguntar acerca de mi discapacidad en una entrevista de trabajo?

Si usted se está postulando para un trabajo, un empleador no puede preguntarle si tiene una discapacidad, acerca de la naturaleza o gravedad de su discapacidad, ni solicitarle que se realice un examen médico. Si un empleador tiene conocimiento de su discapacidad, puede preguntarle que describa cómo puede realizar las tareas del trabajo y si una adaptación sería necesaria. Es posible que tenga que realizarse un examen médico después de una oferta de trabajo.

Creo que soy una víctima de discriminación. ¿Qué debería hacer?

Su derecho a ser protegido contra la discriminación por discapacidad es impuesto por la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) y la División de Derechos Humanos del estado de Nueva York. Siempre es una buena idea llevar un registro escrito de todos los incidentes, incluida una descripción de la discriminación, por ejemplo, lo que se dijo, la hora y el lugar, y los testigos. Sea lo más objetivo y específico posible.

Recursos

Para obtener ayuda

Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo

www.eeoc.gov

1-800-669-4000

División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York

<https://dhr.ny.gov/>

1-888-392-3644

Departamento de Justicia de EE. UU., Cumplimiento de la ADA

www.usdoj.gov/crt/ada/adahom1.htm

1-800-514-0301

Red de Adaptaciones Laborales

<http://janweb.icdi.wvu.edu>

1-800-232-9675

Para obtener información sobre la modificaciones a las adaptaciones en la estación de trabajo

WNYCOSH

716-833-5416

2495 Main Street, Suite 438

Buffalo, NY 14214

Intimidación

¿Qué es la intimidación o el acoso?

La intimidación es una conducta abusiva persistente destinada a hacer que el objetivo se sienta molesto, humillado o amenazado. El matón del lugar de trabajo puede ser un jefe que constantemente critica, degrada y debilita a los empleados; un supervisor que disfruta trabajando en exceso y explotando a aquellos que están por debajo suyo; o un compañero de trabajo. La intimidación es una violencia psicológica. Las tácticas de intimidación incluyen:

- Culpar injustamente a otros por los errores
- Criticar de manera injustificada y buscar errores en el desempeño laboral
- Hacer demandas poco razonables o negar la información y los recursos necesarios
- Gritar e insultar, degradar (humillaciones) o amenazar con la pérdida del empleo
- Aplicar de forma incoherente normas arbitrarias
- Excluir socialmente
- Robar el reconocimiento del trabajo de otra persona

¿Qué tan común es la intimidación en el lugar de trabajo?

Un estudio estima que 1 de cada 5 obreros estadounidenses ha experimentado la intimidación destructiva en el último año. Las mujeres son más propensas a ser intimidadas por su jefe, ya sea un hombre o una mujer, que los hombres. La intimidación es mucho más común que el acoso sexual o una conducta racialmente discriminatoria.

¿Es la intimidación perjudicial?

La intimidación afecta tanto el rendimiento laboral como la salud. El obrero intimidado puede acumular estrés, ansiedad e ira dando lugar a una enfermedad por estrés, una licencia por enfermedad y un impacto negativo sobre la vida conyugal y familiar. Los empleados que sufren intimidación pueden llegar a pasar entre el 10 y el 50 por ciento de su tiempo en el trabajo defendiéndose a sí mismos, creando redes de apoyo, pensando en la situación, desmotivándose y trabajando de manera menos eficiente. El lugar de trabajo y las ganancias también pueden sufrir de moral baja, miedo, ira y estrés que envenenan el ambiente de trabajo, disminuyen la productividad y aumentan el ausentismo, la rotación de personal, las demandas de indemnización de los obreros, e incluso los litigios.

¿Es la intimidación ilegal?

La intimidación es ilegal si se basa en una razón ilegal (ver más adelante) o si cruza la línea hacia una conducta delictiva. También puede ser una violación de un contrato sindical que tiene una cláusula de “respeto y dignidad”. Más allá de esto, la ley no exige que su empleador, jefe o supervisor sea amable, justo y atento con usted. Sin importar cuán desagradable o injusto sea, no es ilegal tener un tirano o un matón como jefe.

¿De qué manera difiere la intimidación de la discriminación ilegal?

La ley exige que su jefe no ejerza acoso ni discriminación en su contra o lo trate de manera diferente, debido a su edad, raza, color, sexo, orientación sexual, nacionalidad, credo, religión o discapacidad. Si el matón lo toma a usted como blanco por una o más de estas razones, esta actitud puede ser ilegal (véase la sección sobre discriminación). Pero la intimidación normalmente no se dirige a una persona a causa de uno de estos factores; normalmente trata de aprovecharse de alguien en una posición vulnerable. A menudo trata más sobre la propia incompetencia, inseguridad y falta de habilidades sociales, y el deseo de atacar y disminuir, y por lo tanto, controlar la amenaza percibida que una persona competente, dedicada y popular representa. Es un ejercicio de poder al humillar el objetivo.

Cómo responder a la conducta de intimidación

Los expertos recomiendan los siguientes pasos si usted es el blanco de acoso laboral:

- Hablar con amigos y familiares para obtener ayuda
- Reportar el incidente a su supervisor si el agresor es un compañero de trabajo
- Buscar ayuda profesional para los problemas de salud relacionados con el estrés
- Llevar un diario y obtener declaraciones de testigos
- Desarrollar un caso contra el agresor, identificando posibles violaciones del lenguaje del contrato sindical o las políticas internas, e identificando a superiores que pueden ser de apoyo
- Aclarar lo que usted quiere (una transferencia, daños y perjuicios, indemnización por años de servicio o algo más)
- Reunirse con la alta gerencia (los cargos más altos posibles)
- También podría considerar consultar a un abogado

Recursos

Para obtener ayuda

Instituto de Trauma e Intimidación en el Ámbito de Trabajo

www.bullybusters.org

Sitio de Intimidación en el Trabajo del Reino Unido

www.workplacebullying.co.uk

Obreros adolescentes

Hay leyes federales y estatales para proteger a los obreros jóvenes menores de 18 años.

¿Qué restricciones laborales se aplican a los adolescentes?

Si es menor de 18 años, su jefe no puede pedirle que haga lo siguiente:

- Utilizar máquinas eléctricas para carpintería, de elevación, para rebanar u hornear, o casi ninguna máquina de propulsión mecánica
- Trabajar en la construcción, incluidos trabajos de destrucción, demolición, colocación de techos, excavación o pintura exterior desde una superficie elevada
- Trabajar como ayudante en un vehículo de motor
- Trabajar en cualquier operación de tala o minería
- Muchas otras tareas que están restringidas-comuníquese con uno de los recursos que aparecen en la parte inferior para obtener más información

Si es menor de 16, además de los trabajos mencionados anteriormente, su jefe no puede pedirle que haga lo siguiente:

- Trabajar en una fábrica (salvo como empleado administrativo en una oficina cerrada)
- Trabajar con maquinarias de lavado, molienda, corte, rebanado, prensado o mezcla
- Limpiar, lubricar, pasar un paño o ajustar las correas de maquinarias

Si usted es menor de 14 años, todos los empleos (incluido el cuidado de niños) están en general restringidos, a excepción de ciertas tareas como la entrega de periódicos y la cosecha de frutas o verduras a tiempo parcial en forma esporádica. Existen algunas otras excepciones también.

¿Qué restricciones en cuanto a horas de trabajo se aplican a los adolescentes?

Si tiene 14 o 15 años, su jefe no puede hacer que trabaje:

- Durante las horas de clase
- Más de 3 horas en una jornada escolar u 8 horas en otros días
- Después de las 7 p. m. cuando la escuela está en horario de clases
- Después de las 9 p. m., en el verano
- Más de 18 horas en una semana escolar o 40 horas en una semana no escolar

Si tiene 16 o 17 años, su jefe no puede hacer que trabaje:

- Más de 4 horas de lunes a jueves durante el periodo lectivo
- Más de 8 horas el viernes, sábado, domingo o los días festivos
- Más de 28 horas en una semana escolar o 48 horas cuando la escuela no está en horas de clase
- Más tarde de las 10 p. m. cuando la escuela está en horas de clase o después de la medianoche cuando la escuela está cerrada

Si usted tiene 16 o 17 años, no asiste a la escuela y tiene un certificado de empleo a tiempo completo, es posible que trabaje la misma cantidad de horas que un obrero adulto. Sin embargo, hasta que cumpla los 18 años, usted está sujeto a las mismas restricciones que se enumeran anteriormente para las clases de trabajo que le son permitidos hacer.

¿Qué regulaciones salariales se aplican a los adolescentes?

Al igual que todos los obreros, a los jóvenes se les debe pagar al menos el salario mínimo, actualmente (2017) de US\$ 9,70/hora. A los jóvenes se les deben pagar todas las horas o partes de una hora que trabajen, y tienen derecho al pago de horas extra (una vez y media su tarifa normal de pago) por todas las horas trabajadas que superen las 40 por semana.

¿Tienen los adolescentes el derecho a afiliarse a un sindicato?

Sí, no hay distinción entre los adolescentes y cualquier otro obrero cuando se trata de los derechos sindicales. Los adolescentes tienen el derecho, al igual que todos los obreros, a unirse con otros obreros en acción concertada en sindicatos o de otra manera para hablar sobre sus condiciones de trabajo y tratar de mejorarlas.

¿Qué son los documentos de trabajo?

Todos los jóvenes menores de 18 años, incluidos los graduados de secundaria y los que han abandonado la escuela, deben obtener documentos de trabajo (también llamados certificados de trabajo o permisos) antes de que puedan comenzar a trabajar. Hay algunas excepciones como, por ejemplo, caddies, niñeras y estudiantes universitarios mayores de 16 años que están al servicio de una universidad sin fines de lucro. Los documentos de trabajo son emitidos por el sistema escolar local.

¿Qué puedo hacer para proteger mi salud y seguridad en el trabajo?

Para empezar, recuerde que las restricciones legales sobre las horas de trabajo y el tipo de trabajo que se le permite hacer están diseñadas para ayudar a protegerlo del peligro de resultar lesionado. No haga ningún trabajo potencialmente peligroso que esté prohibido por la ley, ni trabaje largas horas que conducen a la fatiga- los obreros cansados se lesionan! Sea consciente de su entorno e identifique los peligros que pueden causar lesiones o enfermedades, cosas como cortadoras de carne sin protección o productos químicos con nombres difíciles de pronunciar. Su empleador está obligado a proporcionar capacitación sobre cualquier peligro para la salud o la seguridad que pueda surgir; asegúrese de recibir esa capacitación. Si usted tiene alguna pregunta o inquietud, detenga lo que está haciendo y pregunte a su supervisor. Para obtener más información, consulte “Salud y seguridad” en la página 9 de este folleto.

Recursos

Para obtener ayuda

A los obreros adolescentes se les debe instar a ponerse en contacto con un adulto, por ejemplo un familiar o maestro, si están preocupados por su seguridad en el trabajo, se sienten incómodos con alguna cosa que suceda en el trabajo (por ejemplo, acoso sexual o discriminación racial) o si creen que se está quebrantando las leyes relativas a trabajo infantil. Para obtener más información o ayuda en la adopción de medidas, comuníquese con uno de los siguientes organismos:

Departamento de Trabajo del estado de Nueva York

716-847-7141

<http://labor.ny.gov/workerprotection/laborstandards/workprot/minors.shtm>

Departamento de Trabajo de los EE. UU.

716-842-2950

www.dol.gov/dol/topic/youthlabor/Kidspages.htm

WNYCOSH

716-833-5416

2495 Main Street, Suite 438

Buffalo, NY 14214

Indemnización laboral

Indemnización laboral del estado de Nueva York

Se proporciona una indemnización laboral por una discapacidad o muerte como resultado de una lesión o enfermedad laboral, independientemente de quién pueda ser culpable.

Derechos y responsabilidades conforme a la Ley de Indemnización Laboral

Atención médica

Usted tiene el derecho a una atención médica razonable y adecuada para curar o aliviar los efectos de las lesiones o enfermedades que requieran rehabilitación. Esto incluye servicios médicos, quirúrgicos, de enfermería y hospitalarios. Usted también tiene derecho a un reembolso de los gastos de transporte razonables en los que incurrió para obtener tratamiento médico.

Beneficios por pérdida de salarios

Usted tiene derecho a beneficios de indemnización semanal, que pueden ser reclamados, siempre y cuando una discapacidad y pérdida de salarios continúen. Estos beneficios de indemnización pueden ser pagados a razón de una discapacidad total o parcial, dependiendo de la duración de su discapacidad. También puede tener derecho a un plan de adjudicación o suma global por una discapacidad permanente.

Pago puntual

La ley exige el pago puntual de los beneficios. En los casos en los que no haya ninguna controversia y el tiempo de ausencia del trabajo supere los siete (7) días, el primer pago debe realizarse dentro de los dieciocho (18) días después de que el empleador reciba la notificación de la lesión, lo que resultara mayor.

Notificación rápida

Los detalles del accidente o la enfermedad laboral deben ser informados tan pronto como sea posible a su empleador, supervisor u otra persona a cargo, así como también a su representante sindical, si usted pertenece a un sindicato.

Derecho a una audiencia

Si usted cree que se le están negando los derechos previstos por la ley, tiene derecho a una audiencia ante un juez administrativo, y tiene derecho a ser representado por un abogado en todas las audiencias.

Rehabilitación vocacional

Si no puede realizar el trabajo para el que usted tenía capacitación o experiencia previas, tiene derecho a la rehabilitación vocacional, incluidos asesoramiento, orientación, inserción laboral especializada, y capacitación de refuerzo a corto plazo.

Protección legal

La ley protege a un obrero lesionado que trata de reclamar una indemnización por discapacidad como consecuencia de una lesión en el lugar de trabajo. Es ilegal que un empleador discrimine a un obrero que tiene o ayuda en una reclamación de indemnización.

¿Qué hacer en caso de una lesión laboral?

Paso 1: atención médica

Debe recibir los primeros auxilios u otro tratamiento médico necesario tan pronto como sea posible. Usted tiene derecho a elegir su propio médico, podólogo o quiropráctico para su tratamiento, siempre y cuando esté autorizado por el Consejo de Indemnización Laboral para tratar el tipo de lesión sufrida. El tratamiento necesario será pagado directamente por su empleador o la compañía de seguros de su empleador si el caso no está en disputa. Si el caso está en disputa, se llevarán a cabo audiencias para determinar, entre otras cosas, la responsabilidad de las facturas médicas.

Paso 2: representante sindical

Comuníquese con su representante sindical y el sindicato tan pronto como sea posible. Ellos se asegurarán de que sus derechos estén protegidos, y también lo ayudarán a obtener ayuda médica, beneficios de salud y enfermedad, y asesoramiento jurídico.

Paso 3: informe de accidentes

Después de consultar con su representante sindical, o un abogado, debe notificar a su supervisor o capataz de la lesión lo antes posible. Si usted no informa al respecto a su empleador, por escrito, dentro de los treinta (30) días posteriores a la fecha del accidente o dentro de los noventa (90) días posteriores a su discapacidad por una enfermedad ocupacional o después de enterarse de que una enfermedad de este tipo puede deberse a la naturaleza de su trabajo, puede perder su derecho a los beneficios de indemnización laboral. Sea cuidadoso al presentar un informe de accidentes. Este informe debe indicar claramente cómo ocurrió el accidente y qué condiciones de inseguridad existían. Este informe debe enumerar todas y cada una de las partes del cuerpo que sufrieron lesiones, incluso si usted cree que la lesión es leve.

Etapa 4: declaraciones

Usted está obligado a completar un reclamo para indemnización laboral en el Formulario C-3. Se debería proporcionar este formulario C-3 a su empleador y enviarlo por correo a la oficina más cercana de la Junta de Indemnización Laboral (encontrará una lista de oficinas de la Junta en el presente documento). Si no se hace esto dentro de los dos (2) años a partir de la fecha del accidente que causó la lesión, o desde la fecha de discapacidad por una enfermedad ocupacional, usted puede perder su derecho a beneficios (si el formulario C-3 no está disponible en su sede del sindicato o de su empleador, puede obtenerlo si escribe o llama a la oficina más cercana de la Junta de Indemnización Laboral).

No se le exige y no debería dar una declaración a ninguna persona que represente a un empleador, contratista o sus representantes de seguros sin antes obtener asesoría legal. El consejo más simple es: nunca dé una declaración. En caso de que usted elija hacerlo, solo lo debería hacer en presencia de su representante sindical o su abogado. Una vez grabada en video o firmada, esta declaración puede usarse en su contra en una fecha posterior. Por lo tanto, no debería darse una declaración excepto después de consultar a su representante sindical o abogado.

Paso 5: lleve registros

Es importante que un obrero lesionado lleve un registro exacto de los gastos de bolsillo en que incurra como resultado de una lesión. Es importante registrar fechas, horas, tratamiento médico u hospitalización, costos de transporte y kilometraje, nombres de testigos y un resumen general de la discapacidad en curso, dolor y sufrimiento y cambio de estilo de vida que haya resultado de la lesión. Este manual y el registro diario pueden resultar eficaces para cubrir estas necesidades.

Acción legal contra terceros: un derecho adicional

Además de la cobertura de indemnización laboral, un obrero lesionado tiene derecho a presentar una demanda contra cualquier tercero cuya negligencia contribuyó a que se produjera la lesión laboral. Consulte a un abogado para revisar sus posibles derechos de demandas a terceros después de un accidente de trabajo. La Legislatura del estado de Nueva York ha promulgado leyes incluso para proteger a los obreros de la construcción contra daños corporales y para erradicar condiciones peligrosas del lugar de trabajo. Mediante los esfuerzos de los obreros organizados, las primeras leyes de “obras en construcción” se promulgaron en 1885 y se han modificado y fortalecido en forma continua. Estas leyes requieren ahora que los propietarios de obras en construcción y contratistas generales proporcionen a todos los obreros de una obra un lugar seguro en donde trabajar. Un obrero que se lesiona en una obra en construcción puede ahora iniciar una demanda civil contra el propietario y el contratista general y tendrá derecho a recuperar daños monetarios completos de ambos, además de recibir la cobertura de indemnización laboral. Estos daños civiles no tienen limitaciones ni restricciones en cantidad (como las tienen los beneficios de indemnización laboral) y pueden incluir asignaciones monetarias por dolor y sufrimiento, lesión permanente, pérdida total de ingresos y beneficios alternativos, y cualquier cambio de estilo de vida resultante por la discapacidad.

¿Necesito un abogado?

Una vez que se ha producido una lesión y después de recibir atención médica, siempre surge la pregunta: “¿Necesito un abogado?” Siempre debería solicitar el asesoramiento de un abogado con experiencia ya que este tipo de consulta está disponible en forma gratuita. Como ya se señaló, no tiene que conformarse con los limitados beneficios proporcionados por el sistema de indemnización laboral. La Legislatura del estado de Nueva York le ha proporcionado otro recurso civil global integral en virtud de la ley laboral estatal para recuperar daños completos por lesiones en el lugar de trabajo.

Otras fuentes de ingresos

Discapacidad;

Si su compañía de seguros impugna su reclamo de indemnización o si está discapacitado por una lesión o una enfermedad no relacionada con el trabajo, puede ser elegible para beneficios por discapacidad. Este sistema ofrece menos dinero por períodos más limitados que el sistema de indemnización laboral.

Seguro de discapacidad del Seguro Social

Esto es parte del sistema de la Seguridad Social federal. Usted debe haber hecho pagos en su empleo. Está destinado a personas con discapacidad total de largo plazo o discapacidad permanente. Para ser elegible, si tiene treinta y un (31) años o más, debe haber aportado a Seguridad Social durante un mínimo de diez (10) años. El tiempo necesario en este sistema se reduce para obreros menores de treinta y un (31) años. Los requisitos de discapacidad son muy estrictos. Usted debe poder documentar que no puede trabajar. Los beneficios se basan en el promedio de sus ganancias en un determinado período de tiempo. Si luego recibe beneficios de indemnización laboral, sus pagos federales por discapacidad pueden reducirse.

Medicaid

La indemnización laboral incluye los costos de atención médica, pero el sistema de discapacidad no. Si sus facturas son muy altas y sus ingresos familiares muy bajos, es posible que sea elegible para Medicaid, un programa estatal para personas que no pueden pagar las facturas del médico. Incluso si recibe atención médica mediante el sistema de indemnización laboral, la disminución de sus ganancias podría hacer que otros miembros de su familia se conviertan en elegibles para Medicaid. Consulte con el Departamento de Servicios Sociales de su ciudad o condado.

Programa de Asistencia Nutricional Suplementaria

Si usted y su familia tratan de vivir solo de beneficios en efectivo, sus ingresos podrían ser lo suficientemente bajos como para calificar para el Programa de Asistencia Nutricional Suplementaria (SNAP, por sus siglas en inglés). Puede solicitar los beneficios del SNAP en línea [aquí](#).

Beneficios sindicales

Consulte con su sindicato local si tiene derecho a algún beneficio de bienestar por enfermedad y salud relacionado con el sindicato.

Recursos

Para obtener ayuda

Consejo de Indemnización Laboral del estado de Nueva York
(877) 632-4996

Las oficinas del distrito se distribuyen por todo el estado. Puede encontrar una lista completa y un mapa [aquí](#).

Además, puede encontrar paquetes de información para el demandante, formularios C-3 (y otros formularios de demandas), procesamiento de reclamaciones en línea e información general en: www.wcb.ny.gov

Discapacidad en el estado de Nueva York

¿Qué es la discapacidad en el estado de Nueva York?

Los beneficios del estado de Nueva York para discapacidad son pagos en efectivo que se hacen a los obreros que sufren una lesión o enfermedad fuera del trabajo. Los empleadores cubiertos deben tener un seguro que proporcione un beneficio semanal a los obreros con una discapacidad temporal.

¿Trabajo para un empleador con cobertura?

Sí, en la mayoría de los casos, si ha estado en el empleo durante al menos cuatro semanas. Algunas excepciones son: obreros agrícolas, empleados públicos, obreros del ferrocarril o marítimos y ciertos empleados de organizaciones religiosas.

¿Hay algún costo para los empleados por el seguro de discapacidad del estado de Nueva York?

Tal vez. Los empleadores no están obligados a cobrar a los empleados una parte de los costos del seguro estatal por discapacidad, pero pueden deducir hasta \$0.60 por semana para compensar el costo de proporcionar este beneficio. Algunos empleadores también ofrecen beneficios complementarios por discapacidad (AFLAC es un ejemplo) con un costo adicional. Tales planes en conjunto con la discapacidad del estado de Nueva York suelen sustituir todos o casi todos los salarios perdidos de un obrero.

¿Qué beneficios recibiré según la discapacidad del estado de Nueva York?

Este seguro paga el 50 % de su salario semanal promedio hasta un máximo de \$170/semana. Después de un período de espera de siete días, se pagan beneficios por un máximo de veintiséis semanas. A diferencia de la indemnización laboral, los gastos médicos son responsabilidad del reclamante.

¿Puedo recibir beneficios por discapacidad del estado de Nueva York si estoy de licencia por embarazo o maternidad?

En muchos casos, sí. Si experimenta complicaciones durante su licencia por embarazo o maternidad y tiene una certificación médica en donde se especifique que no puede trabajar, usted sería elegible.

Estoy de licencia FMLA. ¿Soy elegible para beneficios por discapacidad del estado de Nueva York?

Definitivamente. De hecho, estar de licencia FMLA significa que su empleador está obligado a mantener la parte que le corresponde a él del costo de su seguro médico, por lo que será menor el monto que usted deba pagar por los gastos médicos relacionados con su afección discapacitante. Si sufre una lesión o enfermedad no relacionada con el trabajo y prevé que perderá tiempo de trabajo considerable, debería solicitar una licencia FMLA si es elegible, además de presentar una reclamación por discapacidad del estado de Nueva York. Consulte “Licencia por Motivos Familiares y Médicos”, en la página 15.

Me dejaron cesante el mes pasado y luego me quebré la pierna. ¿Todavía soy elegible para beneficios por discapacidad del estado de Nueva York?

Sí. Es elegible, siempre y cuando cobre indemnización por desempleo, hasta veinte y seis semanas. Por supuesto, no podría cobrar al mismo tiempo ambos beneficios, por desempleo y por discapacidad.

¿Puede mi empleador hacer que me practiquen un examen médico?

Sí, con un proveedor médico a elección del empleador, pero no más de una vez a la semana y por cuenta del empleador.

OK, creo que soy elegible. ¿Cómo presento una reclamación?

Si está empleado en la actualidad o ha estado desempleado cuatro semanas o menos, presente un formulario de reclamación DB-450 ante su empleador actual o anterior. Si ha estado sin trabajo más de cuatro semanas, presente un formulario DB-300 y envíelo por correo a la dirección allí indicada. En cualquier caso, su proveedor de atención médica debe completar la parte B del formulario. El Consejo de Indemnización Laboral administra las reclamaciones por discapacidad del estado de Nueva York, y los formularios están disponibles en línea en su [sitio web](#), o en una de las oficinas de distrito que aparecen a continuación mediante llamada telefónica.

Recursos

Para obtener ayuda

Oficinas de Distrito del Consejo de Indemnización Laboral del estado de Nueva York

877-632-4996

<http://www.wcb.ny.gov/content/main/Contact.jsp>

Seguro de desempleo

Este seguro es un área de interés para los obreros que experimentan una alteración ocasional. Parte de la información en esta sección está sujeta a cambios, sobre todo la relacionada con los números de contacto oficiales y el monto y la duración de las prestaciones. La mejor fuente de información actualizada es el sitio web del Departamento de Trabajo del estado de Nueva York (NYSDOL): www.labor.state.ny.gov

Acabo de perder mi empleo. ¿Puedo recibir beneficios por desempleo?

Sí, en la mayoría de los casos. Algunas excepciones son: inmigrantes indocumentados empleados en cualquier ocupación, niñeras, ciertos empleados de organizaciones religiosas, *caddies*, algunos empleados públicos, contratistas independientes, obreros ferroviarios, algunos vendedores a comisión y, en general, cualquier persona cuyos ingresos no están sujetos a impuestos. Si trabajó para un empleador cubierto, cumplió con ciertos criterios de ingresos y trabajo durante los 15 meses anteriores, y lo dejaron cesante o lo despidieron por cualquier motivo excepto mala conducta o haber cometido un delito grave relacionado con su empleo, usted es elegible para los beneficios. Por ejemplo, usted tiene derecho a beneficios si lo despidieron por mal desempeño, problemas de asistencia por enfermedad o, incluso, solo porque a su jefe no le agradaba o quería contratar al sobrino. Se le pueden negar beneficios si usted dejó su último empleo sin causa justificada. Los beneficios se retrasarán siete semanas si está en huelga o lo han bloqueado.

Tenía una buena razón para dejar mi empleo. ¿Puedo igual recibir beneficios?

Tal vez. Si renunció por una buena razón como, por ejemplo, no haber recibido salarios o ser víctima de acoso sexual o discriminación ilegal, puede tener derecho a beneficios. Cada caso se juzga por sus propios méritos, y es probable que en un principio su reclamo sea denegado. Tendría que solicitar una audiencia para abogar por su caso: en el último párrafo de esta sección puede encontrar más información.

¿Cómo presento una reclamación de beneficios?

Puede obtener información en el Centro de Reclamaciones Telefónicas del NYSDOL (vea a continuación), pero debe solicitar por teléfono (888-209-8124, gratuito desde un teléfono de marcación por tonos) o por Internet en www.labor.state.ny.us. Presente su reclamación en la primera semana en la que quedó desempleado. La información que necesitará es la siguiente: números de seguro social y de licencia de conducir u otra identificación positiva, dirección y número de teléfono, y nombres y direcciones de todos los empleadores que tuvo en los últimos 18 meses. Sea completamente veraz en su solicitud porque una declaración falsa puede derivar en una denegación de beneficios. Una vez que su reclamación se procese y apruebe, llamará a un número diferente (ahora: 888-581-5812) o visitará el sitio web del Departamento de Trabajo para reclamar beneficios cada semana que esté desempleado.

¿Cuánto tiempo puedo recibir beneficios?

Esta es una cuestión que se ha vuelto mucho más difícil de responder debido a las diversas extensiones de beneficios que se han introducido como consecuencia de las altas tasas de desempleo actuales. En función de la fecha en que haya presentado su reclamación original, entre beneficios por desempleo “comunes”, “de emergencia”, y “extendidos”, podrían ser hasta 99 semanas. Sin embargo, los programas de emergencia y de beneficio extendido con el tiempo expirarán cuando la economía vuelva a un estado más “normal”.

Cuando esto suceda, puede recibir beneficios por hasta 26 semanas (o durante más tiempo si encuentra empleo de tiempo parcial y recibe solo un beneficio parcial). En algunas circunstancias, los beneficios completos pueden pagarse durante más de 26 semanas: por ejemplo, si usted está inscrito en un programa aprobado de capacitación. La mejor manera de determinar durante cuánto tiempo será elegible para beneficios es utilizar la calculadora de beneficios en el sitio web del NYSDOL: www.labor.state.ny.us. Basta con ingresar la fecha de su presentación original de reclamación y la calculadora le dirá a cuántas semanas de beneficios tiene derecho.

¿Cuánto recibiré?

Por cada semana completa de desempleo, recibirá alrededor de la mitad de su salario bruto semanal promedio durante el período utilizado para calcular su tasa de beneficio, hasta un beneficio máximo de \$435.

¿Pueden recortar mis beneficios o dejar de pagarlos una vez que comience a recibirlos?

Sí, si no hace lo que se espera de usted. Lo que se espera es que busque empleo en forma activa y lleve un registro de esa búsqueda. No puede rechazar una oferta de trabajo si es una tarea para la que está capacitado y por la que pagan el salario vigente para ese tipo de empleo en su área. Tal vez tenga que recorrer una distancia más larga para llegar a un nuevo trabajo. Sin embargo, no pueden obligarlo a aceptar un puesto de trabajo si el viaje implica una distancia o un costo poco razonable. Debe estar disponible y listo para trabajar. Por ejemplo, si está enfermo o lesionado, cuida a un familiar enfermo, o de alguna forma no está disponible, pueden suspender o reducir sus beneficios.

¿Puedo obtener ayuda para buscar trabajo o capacitación laboral?

El Centro de Servicio Comunitario del Departamento de Trabajo de su ciudad es el lugar al cual recurrir para obtener respuestas a estas preguntas. Allí encontrará información y ayuda con la evaluación de sus habilidades laborales e intereses, preparación de currículos, rastreo de anuncios de empleos y uso de Internet y otros recursos para encontrar trabajo. También pueden ayudarlo a conectarse a una amplia variedad de programas de capacitación laboral estatales y federales y otras oportunidades educativas.

Cumplí con todos los requisitos y aun así rechazaron mi reclamación de beneficios. ¿Qué hago ahora?

Si no está de acuerdo con alguna resolución, tiene 30 días después de que se le envíe por correo la decisión para notificar a esa oficina de que desea una audiencia ante un juez de derecho administrativo. Debería solicitar una audiencia (por escrito) si: rechazan su reclamación o reducen su beneficio; si considera que su jefe está equivocado sobre su motivo para renunciar, o si hay una controversia sobre su antigüedad en el empleo, salario u otra cuestión. En general, la primera audiencia en el proceso de apelación se realiza por teléfono, en forma de conferencia telefónica entre el juez, su empleador y usted. En la audiencia, usted y el empleador pueden presentar pruebas y testigos. También puede solicitar al juez que haga presentar documentos o cite a testigos necesarios. Si se siente incómodo para manejar el caso usted mismo, puede contratar a un abogado con experiencia en este tipo de casos. El abogado solo recibe su pago si gana el caso y la Junta de Apelaciones debe aprobar los honorarios.

Basado en las pruebas presentadas, el juez decidirá si usted tiene derecho a beneficios. Si no está de acuerdo con la decisión, puede apelar ante la Junta de Apelaciones. Tiene 20 días después del envío de la decisión por correo para presentar una apelación.

Recursos

Para obtener ayuda

Centro de Reclamaciones Telefónicas del Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York
888-209-8124

Sitio web de NYSDOL

www.labor.state.ny.us

Legal Aid Bureau of Buffalo, Inc.

716-853-9555

<http://www.legalaidbuffalo.org>

Registro anterior

Si voy a una entrevista de trabajo, ¿me pueden preguntar sobre mis antecedentes de arrestos?

No. La Ley de Derechos Humanos del Estado de Nueva York considera ilegal que la mayoría de los empleadores y los organismos que otorgan licencias (una excepción: trabajos de aplicación de la ley) pidan a los candidatos que revelen o hablen de cualquier arresto que no llevó a una condena. La misma ley prohíbe a los empleadores públicos y privados denegar un puesto de trabajo, o en cualquier forma discriminar, debido a cualquier arresto que no llevó a una condena.

OK, no pueden preguntarme acerca de mis arrestos. ¿Qué sucede con las condenas?

Es legal que los empleadores y los organismos que otorgan licencias pregunten a las personas sobre condenas anteriores por delitos. Una declaración de culpabilidad es lo mismo que una condena.

¿Se me puede negar un empleo a causa de mis antecedentes de condenas?

La Ley de Servicios Correccionales del Estado de Nueva York y la Ley de Derechos Humanos del Estado de NY protegen a ex-delincuentes contra la denegación injusta de puestos de trabajo o licencias ocupacionales debido a sus condenas. Es ilegal negar a cualquier ex-delincuente un trabajo o una licencia a causa de su(s) condena(s) pasadas, a menos que la(s) condena(s) de esa persona estén “directamente relacionadas” con el trabajo en cuestión, o la contratación de la persona cree un “riesgo irrazonable” para la seguridad de personas o bienes. También es ilegal que un empleador tenga una política de no contratar a ninguna persona con antecedentes penales.

¿Cómo puedo decir si mi condena está “directamente relacionada” con el trabajo?

Un ejemplo de “directamente relacionada” sería una persona que tiene una condena por malversación de fondos y se postula para un trabajo como cajero de banco. En este caso se puede considerar que la condena está relacionada con el trabajo pero no lo estaría si la persona se postulara para un trabajo como operador de una máquina. En la práctica, si su condena está o no relacionada con el trabajo como para justificar una denegación de empleo debe ser determinada caso por caso. Además de la relación entre el delito y las obligaciones laborales, otros factores que se considerarían incluyen la gravedad de los delitos, el tiempo que ha transcurrido desde los delitos, la evidencia de rehabilitación, etc.

¿Hay protecciones federales para los ex delincuentes?

Dado que minorías son detenidas y condenadas a un ritmo mayor que los blancos, los tribunales han encontrado que las políticas que deniegan empleos sobre la base de arrestos o antecedentes penales tienen un efecto racialmente discriminatorio. Por lo tanto, en algunos casos, una negativa a contratar basada en los antecedentes penales puede ser una discriminación racial ilegal conforme a las leyes federales de derechos civiles.

Creo que se me han denegado mis derechos. ¿Qué puedo hacer?

Si cree que se le han hecho consultas ilegales previas al empleo sobre arrestos que no dieron lugar a una condena o cree que se le han denegado trabajos o licencias ocupacionales por dichos arrestos o por condenas penales del pasado, comuníquese con una de las agencias que se mencionan a continuación. En algunos casos, también puede tener derecho a presentar una demanda.

Recursos

Para obtener ayuda

División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York

<https://dhr.ny.gov/>

888-392-3644

Legal Aid Bureau of Buffalo, Inc.

716-853-9555

<http://www.legalaidbuffalo.org>

Prisoners are People Too

<http://www.prp2.org>

716-834-8438

Center for Employment Opportunities

<http://ceoworks.org/our-offices/buffalo>

716-842-6320

Derechos personales

Me preocupa que mi expediente personal pueda contener una gran cantidad de información falsa acerca de mí, ¿qué puedo hacer?

Su expediente personal suele contener información que usted conoce o ha proporcionado al empleador, incluida información personal, registros del lugar de trabajo como salarios y horas, beneficios acumulados, reprimendas, si los tiene. De hecho, sin embargo, no hay mucho control sobre la información que los empleadores pueden recopilar y guardar sobre usted, si así lo desean. Esto puede incluir evaluaciones de desempeño que no usted no ha visto, comentarios de los compañeros de trabajo o clientes, referencias o cualquier otra información que su empleador tenga sobre usted.

¿Puedo saber qué contiene mi expediente?

No existe ninguna ley federal o del estado de Nueva York que le otorgue a usted el derecho a acceder, hacer copias de u objetar el contenido de su expediente personal. (Algunos otros estados sí otorgan este derecho). Usted puede, y debe, pedir ver su expediente personal, pero su empleador no está obligado a cumplir con ello. También puede solicitar por escrito que cierta información en el expediente sea mantenida de manera confidencial - información de salud o, tal vez, direcciones y teléfonos (por ejemplo, si usted está preocupado por la violencia doméstica). Una vez más, no hay ningún requisito legal para que el empleador cumpla con la solicitud.

¿Puede mi empleador espiarme en el trabajo?

Un dueño o administrador de cualquier establecimiento no puede instalar o utilizar un espejo, una mirilla, una cámara, grabadora de video u otro dispositivo de visualización para observar el interior de un probador, servicios, lavabo, baño, lavadero, ducha o cualquier habitación asignada a los huéspedes de un hotel o motel. A las víctimas de observación ilegal se les ha permitido demandar por infligir angustia emocional. No hay leyes que restrinjan la videovigilancia de los lugares públicos, por lo que un empleador puede instalar cámaras que cubran las áreas del lugar de trabajo que no están cubiertas por la prohibición anterior, tales como pasillos, vestíbulos, áreas de trabajo y estacionamientos. Los empleadores no tienen permitido espiar las actividades del sindicato.

¿Puede mi empleador escuchar mis llamadas telefónicas o revisar el correo electrónico?

Conforme a las leyes federales vigentes, la Ley de Privacidad de las Comunicaciones Electrónicas de 1986 y la Ley de Comunicaciones Almacenadas, un empleador puede supervisar sus conversaciones telefónicas con el consentimiento previo de al menos una de las partes de la conversación o por medio de un teléfono de extensión usado en el desarrollo normal de las actividades del empleador. Se puede acceder a sus correos electrónicos con el consentimiento previo de al menos una de las partes de la comunicación. El consentimiento puede ser “expreso”, como si usted hubiera firmado un formulario otorgando específicamente el consentimiento para supervisión o acceso; o “implícito” si se le ha notificado que el empleador realizará la supervisión o el acceso. Si la supervisión o a el acceso se basan en el consentimiento, no se puede exceder el alcance de dicho consentimiento. Los empleadores que son proveedores de comunicaciones telefónicas o electrónicas tienen un poco más de libertad en la supervisión y el acceso a las comunicaciones. Si está utilizando un equipo o una dirección de correo electrónico, provistos por el empleador, son propiedad del empleador y, por ende, se puede tener acceso o supervisar sin su permiso o conocimiento.

En Nueva York, es un delito grave supervisar o grabar una llamada telefónica o una conversación personal o interceptar o acceder a una comunicación electrónica sin el consentimiento de al menos una de las partes de la discusión o comunicación. No está claro si el “consentimiento implícito” sería suficiente. Los autores de este Manual no tienen conocimiento de ningún empleador que haya sido procesado en virtud de esta ley. Las dos leyes federales permiten a las víctimas demandar por violaciones, pero Nueva York aún no permite a ninguna víctima demandar. Los contratos sindicales a veces establecen límites al derecho del empleador de supervisar las comunicaciones. Los empleados del sector público podrían tener protecciones adicionales conforme a las constituciones de los Estados Unidos y Nueva York. Estas leyes son extremadamente complejas y usted debe buscar asesoramiento legal si tiene alguna inquietud.

¿Puede mi empleador inspeccionar mi escritorio o bienes personales?

Por lo general, los empleados del sector privado en Nueva York no tienen ninguna protección contra las inspecciones de sus armarios, escritorios o áreas de trabajo. Su empleador puede notificarle que todas las pertenencias personales, tales como maletines y bolsos de mano, están sujetos a inspección. Su empleador no puede abrir o leer una carta sellada o una comunicación privada destinada a usted. Si la búsqueda se realiza de una manera extremadamente abusiva, podría presentar una reclamación por someter intencionalmente a angustia emocional. Los empleados del sector público podrían tener protecciones adicionales conforme a las constituciones de los Estados Unidos y Nueva York.

¿Puede un empleador obtener mi historial crediticio o información acerca de mi estilo de vida?

La Ley de Equidad de Informes Crediticios (FCRA, por sus siglas en inglés) no permite que un empleador pida a una agencia externa, tal como una agencia de detectives o agencia de informes crediticios, investigar e informar sobre sus características personales, estilo de vida, carácter, reputación general o solvencia, a menos que el empleador primero le haya notificado por escrito que se podría obtener dicho informe y usted haya dado su consentimiento por escrito a la investigación con antelación. Además, usted debe recibir una notificación clara por escrito de sus derechos conforme a la FCRA. Si un empleador tiene la intención de tomar una acción adversa contra usted, como negarse a contratarlo o despedirlo, basado en el informe, el empleador debe primero entregarle una copia del informe. Usted tiene derechos adicionales conforme a la FCRA. La FCRA es impuesta por la Comisión Federal de Comercio. Las víctimas de violaciones de la FCRA pueden presentar una demanda.

¿Puede un empleador realizar una prueba de drogas obligatoria?

Si trabaja en el sector privado en Nueva York, tiene poca protección contra las pruebas de drogas obligatorias, indiscriminadas o inexactas, incluso si no hay una buena razón para que su empleador sospeche del consumo de drogas. A grandes rasgos, a la doctrina de empleo a voluntad (ver capítulo sobre Despido) se le da más importancia que a su derecho a la privacidad. Si trabaja en el sector público, en general, no se permite la prueba total de toda la plantilla. Sin embargo, en ciertas circunstancias en las que la ley lo requiere, o existe un problema de seguridad pública, están permitidas las pruebas de drogas al azar.

¿Puede hacer un empleador que me sometan a una prueba con detector de mentiras?

Para los empleados del sector privado, por lo general no. La Ley de Protección del Empleado contra el Examen Poligráfico (EPPA, por sus siglas en inglés) prohíbe a los empleadores del sector privado pedir o exigir que un empleado se someta a cualquier tipo de prueba con detector de mentiras y tomar cualquier acción adversa contra un empleado por negarse a someterse a una prueba de detección de mentiras. En virtud de una excepción limitada que involucra investigaciones de pérdida económica, un empleador puede pedir, pero no exigir, que un empleado se someta a una prueba de examen poligráfico, y el empleador está obligado primero a enviar al empleado una notificación escrita de sus derechos conforme a la EPPA, así como también otra información sobre dicho examen. Hay algunas otras excepciones en virtud de la EPPA respecto al uso de polígrafos. Si bien Nueva York no tiene una ley general que cubra los detectores de mentiras o polígrafos, está estrictamente prohibido el uso de “evaluadores del estrés psicológico” (PSE, por sus siglas en inglés). Los PSE son dispositivos que supuestamente miden la veracidad sobre la base de las fluctuaciones de la voz o el estrés vocal. Un empleador no puede ni siquiera pedir o sugerir que un empleado o futuro empleado se someta a una prueba del PSE. Un empleador que viole las prohibiciones respecto de los PSE comete un delito menor y puede ser demandado por la víctima.

¿Puede un empleador averiguar mi información genética?

Según la Ley de Derechos Humanos de Nueva York, un empleador no puede solicitar, requerir o realizar una prueba genética a una persona como una condición de empleo, y un empleador no puede obtener resultados de pruebas genéticas de una persona. Sin embargo, un empleador puede requerir una prueba genética específica si está directamente relacionada con un entorno laboral, cuando un empleado o candidato a un trabajo con una anomalía genética particular podrían estar en mayor riesgo. Se debe dar un consentimiento informado por escrito antes de llevar a cabo una prueba genética.

¿Puede un empleador tomarme una prueba de “personalidad” u “honestidad”?

Lo más probable es que sí. Las pruebas que supuestamente miden la personalidad u “honestidad” del candidato o empleado se están volviendo más comunes, pero no existen leyes federales o de Nueva York específicas con respecto a su uso. Por lo general, se trata de pruebas en papel y lápiz, pero a veces se hacen por Internet o por teléfono, debiendo dar las respuestas a través de marcación por tonos. Si el uso de estas pruebas hace que un número desproporcionado de personas de las categorías protegidas por las leyes contra la discriminación sean excluidos de puestos de trabajo, su uso podría ser ilegal. Consulte la sección sobre Discriminación para obtener una lista de agencias que podrían proporcionar más información.

¿Puedo ser despedido por mis actividades políticas?

Conforme a la ley de Nueva York, por lo general un empleador no puede despedir ni discriminar a un empleado debido a las actividades políticas legales de la persona fuera del horario laboral, fuera de las instalaciones del empleador y cuando tales actividades no incluyen el uso de equipos o la propiedad del empleador. Reglas algo diferentes se aplican a los empleados del sector público, que también están cubiertos por las disposiciones de libre expresión de las constituciones de Nueva York y los Estados Unidos. Los empleados del sector público también pueden tener protecciones constitucionales y legales adicionales.

Recursos

Para obtener ayuda

Union de Nueva York por las Libertades Civiles

www.nyclu.org

Oficina Regional del Oeste de Nueva York

716-332-4658

Privacy Rights Clearinghouse

www.privacyrights.org

Instituto Nacional de Derechos Laborales

www.workrights.org

Este manual es una adaptación del Manual de los Derechos de los Obreros del Centro de Obreros del Condado de Tompkins. Entre los contribuyentes se encuentran: Frank J. Dolce Esq., Anna Falicov Esq., Marshall Bertram, Daniel Maguire, Shivali Haribhakti, Lelenia Moutray, Brian Brown-Cashdollar y Susanne Donovan.

Muchas personas contribuyeron a la publicación original de este manual. Primero y ante todo, no habría sido posible sin el apoyo y el esfuerzo del ex asambleísta Marty Luster, quien aseguró una Donación de Iniciativa Local del Estado de Nueva York para este fin. La Junta de Derechos de los Obreros de Cortland y el Centro de Obreros del Condado de Tompkins agradecen la dedicación de las siguientes personas en la redacción, la edición, el diseño y la distribución de este manual: Carl Feuer, Debra Keith, Mark Keith, Betty Lartin Powell, Ron Powell y Linda Smith. También debemos un agradecimiento especial a Jim McCauley, cuyo inestimable asesoramiento legal ayudó a garantizar la exactitud del contenido de este manual, y a la asambleísta del estado de Nueva York Barbara Lifton por mantener la lucha basada en principios de Marty Luster por los derechos de los obreros y la justicia económica. Por último, la producción de esta segunda edición del manual no habría sido posible sin la cooperación constante y el apoyo financiero de la Midstate Education and Service Foundation y el equipo de liderazgo del Centro de Obreros del Condado de Tompkins.

Este manual está protegido por derechos de autor. No puede ser reproducido en su totalidad sin la autorización previa por escrito de la Junta de Derechos de los Obreros de Cortland y la Midstate Education and Service Foundation, 123 S. Cayuga St., Suite 204, Ithaca, NY 14850. Los extractos pueden ser copiados solo para fines de revisión, educativos o personales. Impreso en EE. UU. por Union Labor.