

Manual de Los Derechos de Los Trabajadores



Centro de Trabajadores WNYCOSH

2495 Main Street, Suite 438

Buffalo, NY 14214

Teléfono: (716) 833-5416

www.wnycosh.org

Línea Directa del Centro de Trabajadores WNYCOSH

(716) 206-3550

info@wnycosh.org

INTRODUCCIÓN	3
SALARIOS Y HORAS	4
DESPIDO	8
SALUD Y SEGURIDAD	12
LICENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA DEL ESTADO DE NUEVA YORK	21
LICENCIA PRENATAL PAGADA DEL ESTADO DE NUEVA YORK	23
LICENCIA FAMILIAR PAGADO DEL ESTADO DE NUEVA YORK	24
DISCRIMINACIÓN	26
ACOSO SEXUAL	29
ADAPTACIONES PARA CASOS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA	32
EN VIRTUD DE LA LEY DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE NUEVA YORK, USTED ESTÁ PROTEGIDO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN BASADA EN SU CONDICIÓN DE VÍCTIMA DE VIOLENCIA DOMÉSTICA.	32
RECURSOS	33
DISCAPACIDAD Y ADAPTACIÓN	34
ACOSO LABORAL	36
TRABAJADORES ADOLESCENTES	38
SEGURO DE COMPENSACIÓN DE TRABAJADORES	41
BENEFICIOS POR DISCAPACIDAD DEL ESTADO DE NUEVA YORK	46
SEGURO DE DESEMPLEO	48
ANTECEDENTES PENALES	51
DERECHOS PERSONALES	53

Introducción

Este manual proporciona información básica sobre los derechos de los trabajadores en el estado de Nueva York, fuentes de información y asistencia más detalladas, y sugerencias para expresar sus inquietudes y hacer valer sus derechos en el lugar de trabajo. Nos hemos esforzados para brindarles información útil y precisa en este manual, pero las leyes y los procedimientos cambian con frecuencia. La información se basa en las leyes estatales y federales y está actualizada a abril de 2025.

El Centro de Trabajadores del Consejo de Seguridad y Salud Ocupacional del Oeste de Nueva York (WNYCOSH, por su sigla en inglés) ofrece a los trabajadores información, asistencia técnica, educación sobre los derechos de los trabajadores, capacitación en salud y seguridad, desarrollo de liderazgo, defensa de los trabajadores y construcción de coaliciones/movimientos.

WNYCOSH fue fundada en 1979 por activistas laborales, ambientales y de salud pública. La conferencia fundacional se organizó para concientizar al público sobre la exposición a sustancias tóxicas y las enfermedades en Love Canal y en la planta de Goodyear en Niagara Falls, Nueva York. Durante más de 45 años, WNYCOSH ha consolidado una base de afiliados compuesta por sindicatos, activistas de salud y seguridad, defensores de la salud pública y particulares. WNYCOSH ha capacitado a más de 50,000 trabajadores mediante capacitación directa para identificar, evaluar y controlar riesgos, y crear un ambiente de trabajo más seguro.

Al tratar con miles de trabajadores agraviados, enojados y asustados durante los últimos 45 años, nos ha impactado la escasa conciencia pública sobre los derechos de los trabajadores, nos ha alarmado la frecuencia con la que los empleadores tratan a los empleados de forma irrespetuosa e injusta, y nos ha sorprendido que los trabajadores no tengan acceso a un solo manual o folleto que ofrezca un resumen de los derechos laborales en el Oeste de Nueva York. Esperamos haber logrado elaborar dicho manual.

Sin duda, la mejor defensa contra los empleadores que negocian los derechos de los trabajadores a cambio de ganancias, o que tienen bajos estándares éticos o malas intenciones, es organizar un sindicato en el lugar de trabajo, lo que ayudará en gran medida a garantizar la dignidad y los derechos en el trabajo.

Si no tiene un sindicato, aún puede hacer lo necesario para ejercer su derecho a un trato justo. Puede juntar informaciones sobre sus derechos y las leyes que rigen las acciones de su empleador; evaluar la mejor manera de responder; documentar el problema; obtener referencias a las agencias gubernamentales correctas y no gubernamentales pertinentes para obtener ayuda; y obtener apoyo comunitario y laboral para defender su caso.

Mientras este manual puede ayudarle en este proceso proporcionando información general y debe utilizarlo únicamente como guía. El guía no es para ofrecer asesoramiento legal sobre la conducta específica de un empleador ni sobre las acciones de ninguna agencia pública o privada. Una descripción detallada de cada disposición o interpretación de las leyes y políticas descritas en estas páginas queda fuera del alcance de este librito. **Si tiene alguna pregunta sobre su situación particular, consulte con un abogado o llamar al Centro de Trabajadores WNYCOSH si tiene alguna pregunta sobre su situación particular.**

Salarios y Horas

¿Cuál es el salario mínimo que deben pagarme?

En el oeste de Nueva York, todos los trabajadores deben recibir un salario mínimo de \$15.50 por hora (al 1 de enero de 2024) por cualquier trabajo que realicen hasta 40 horas semanales. El salario mínimo varía según la región. Para obtener un desglose detallado consulte [aquí](#).

Por lo general, incluso si se le paga a destajo, o sea, por el sistema de pago donde los empleados reciben una compensación basada en la cantidad de unidades que producen o por tareas que completan, su salario debe promediar al menos el salario mínimo por todas las horas trabajadas en la semana trabajada. Hay algunas excepciones a este requisito. Las niñeras a tiempo parcial, y los monitores de campamento están exentos, y los trabajadores de servicios de alimentación de restaurantes y hoteles que reciben propinas pueden recibir un salario menor (específicamente, \$10.35 por hora al 31 de diciembre de 2024), siempre que la suma de sus propinas y salario sea al menos igual al salario mínimo.

Para obtener información más detallada sobre los salarios de los trabajadores de la industria hotelera, visite el sitio web [aquí](#) del Estado de Nueva York. Tenga en cuenta que los trabajadores hoteleros que reciben propinas, excepto los que se dedican a la restauración, están sujetos a diferentes montos de propinas

¿Qué son las horas extras y cuánto deben pagarme?

Si trabaja más de 40 horas en una semana, se le deben pagar 1.5 veces su tarifa habitual por cada hora extra. Por ejemplo, si su salario regular es de \$20/hora, se le deben pagar \$30 por cada hora extra. Algunos empleados, como algunos asalariados y profesionales están exentos del requisito de pago de horas extra. Sin embargo, muchos asalariados tienen derechos al pago de hora extra por trabajar más de 40 horas semanales si no están involucrados en la gerencia de la empresa ni en la determinación de su curso o políticas generales. Otros empleados, como los auxiliares de salud a domicilio y los trabajadores domésticos residentes, solo tienen derecho a 1.5 veces el salario mínimo estatal, no a su salario regular, por la hora extra. Los trabajadores domésticos residentes en la casa del empleador tampoco tienen derecho al pago de horas extras hasta que hayan trabajado al menos 44 horas semanales.

¿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 trabajadores 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 contar el dinero de lo cajero después de terminar su turno, configurar maquinaria, aprendizaje de tareas o presentar informes a los trabajadores 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 están pagando lo que me prometieron?

La Ley laboral del Estado de Nueva York exige que se le notifique por escrito, en un idioma que comprenda, 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 que no pueden deducir?

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 proporcione 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 sumados 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.

¿Qué es un contratista independiente?

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.

Los contratistas independientes están exentos de algunas de las protecciones de los trabajadores regulares. Si no está seguro de ser un contratista independiente o cree que su empleador lo ha clasifica erróneamente, comuníquese con el Centro de Trabajadores.

¿Puede mi jefe hacerme trabajar los fines de semana y en el turno de la 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?

Debe recibir un periodo de descanso para comer ininterrumpida de al menos 30 minutos si trabaja un turno de más de 6 horas, No existe ninguna obligación legal de que los empleadores paguen los periodos de descanso para comer, a menos que haya tenido que trabajar durante ese tiempo. No existe ninguna obligación de que se le concedan otros descansos o pausas. Sin embargo, si un empleador ofrece descansos cortos, estos deben computarse como tiempo de trabajo.

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

Además de la Ley Federal de Licencia Familiar y Medica, Nueva York cuenta con la Ley de Licencia por Enfermedad Remunerada, junto con la Licencia Familiar Remunerada y la Licencia Prenatal Remunerada. Puede encontrar más información sobre estas leyes en cada una de sus secciones. No existe ninguna obligación de proporcionar vacaciones, días festivos ni licencias personales remuneradas más allá de lo establecido por la ley. Los empleadores pueden proporcionarlas o pueden proporcionarlas 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 trabajador inmigrante/refugiado. ¿Me aplican estas leyes y regulaciones?

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 empleos. La página de WNYCOSH para trabajadores inmigrantes puede También responder a más preguntas e incluye más informaciones en la sección de Recursos.

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

Comuníquese con el Centro de Trabajadores WNYCOSH para obtener ayuda. También puede presentar una queja por salarios no pagado ante la División de Normas Laborales del Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York. Llame a uno de los números de teléfono que aparecen a continuación para obtener ayuda o visite el sitio web del DOL [aquí](#). Desde esa página puede descargar e imprimir el formulario oficial de queja.

Recursos

Para Obtener ayuda:

Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York

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

1(888) 469-7365

Departamento del Trabajo de los EE. UU.

www.dol.gov

1(866) 487-2365

Para obtener información acerca de la

Imparcialidad en el lugar de trabajo

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

Despido

Me acaban de despedir. ¿Tengo derecho de luchar contra el despido?

La respuesta puede ser “sí” o “no” según la situación. Los empleados sindicalizados y muchos del sector público están protegidos por contratos o políticas que prohíben el despido sin causa justificada. Los trabajadores sindicalizados deben buscar inmediatamente la asistencia de un representante sindical en caso de despido. La mayoría de los empleadores no sindicalizados de los gobiernos federales, estatales y locales están cubiertos por diversas leyes de la Función Pública que abordan el despido injustificado. Los empleos no sindicalizados en el sector privado son diferentes. Nueva York es un estado de “empleo a voluntad”, lo que significa que un empleador del sector privado puede despedirte prácticamente por una buena razón, una mala razón o ninguna, sin que tengas ningún recurso legal contra ello. Te pueden despedir incluso si eres el empleado de mayor antigüedad, tus rendimientos son excepcional y tu asistencia es perfecta. ¡Puede parecer terriblemente injusto...! ¡Y lo es!

¡Pero violaron los procedimientos en el manual del empleado!

El despido en violación de un contrato de trabajo escrito o implícito podría dar derecho a un empleado a demandar a su empleador por la reincorporación y los salarios perdidos. En algunos casos, se ha descubierto que los manuales del empleado crean un contrato de trabajo implícito. Si su despido viola las condiciones citadas en el manual, llame al Centro de Trabajadores de WNYCOSH.

Creo que aquí hay un problema de discriminación aquí...

Los empleadores no pueden despedir a un empleado debido a su raza, color, credo, religión, género/sexo, identidad o expresión de género, orientación sexual, nacionalidad, edad, antecedentes penales, ciudadanía o estado migratorio, registro de condenas, estado civil, estado militar, situación familiar, condición de víctima de violencia doméstica, embarazo o discapacidad. Si cree que su despido fue un acto discriminatorio según se define anteriormente, repórtelo a la División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York o a la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU. También es posible que pueda iniciar una demanda privada.

También puede estar protegido si fue discriminado en función de su relación o asociación con personas que son miembros de una o más de las categorías enumeradas anteriormente.

Por lo general, los empleadores tienen prohibido la discriminación basada en actividades políticas/recreativas fuera del trabajo, siempre y cuando no interfieran con sus deberes laborales o entren en conflicto con el negocio de su empleador.

La discriminación basada en la afiliación a un sindicato o en una actividad sindical también está protegida, pero como parte de su derecho a la actividad concertada. Si usted es miembro de un sindicato, consulte con su representante sindical o sindicato local si siente que está siendo discriminado por su empleador por su afiliación o falta de ella. Si está siendo discriminado por organizar actividades, puede presentar una queja ante la Junta Nacional de Relaciones Laborales o comunicarse con el Centro de Trabajadores para obtener ayuda con los próximos pasos.

La Sección 215-A de la Ley Laboral prohíbe la discriminación contra los empleados por no cumplir con ciertas cuotas de boletos. La ley cubre a los oficiales de estacionamiento, oficiales de policía y otros empleados que emiten multas por violar las leyes. Lea más sobre esto [aquí](#).

¿Qué otras circunstancias podrían hacer que la terminación sea ilegal?

Si su despido fue una represalia por ser un denunciante, es decir, por informar a un supervisor o a una agencia pública alguna 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 dicha conducta ilegal), debe consultar a un abogado o comunicarse con la agencia correspondiente. Los ejemplos incluyen denunciar a su empleador ante la Agencia de Protección Ambiental por vertido ilegal de desechos tóxicos, presentar una queja ante OSHA o plantear preocupaciones de seguridad en el lugar de trabajo.

Si su despido fue el resultado de su participación en cualquier reclamo antidiscriminatorio suyo o de un compañero de trabajo, debe presentar una queja ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) (<http://www.eeoc.gov/employees/charge.cfm>), el Departamento de Derechos Humanos del Estado de Nueva York (<https://dhr.ny.gov/complaint>) y consultar a un abogado.

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

Si su despido estuvo relacionado con tomar tiempo libre por razones médicas o familiares, el tiempo que se tomó libre podría estar protegido por la Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA). Consulte la página 17 para obtener más información.

Es posible que lo despidan por otras razones que podrían considerarse un despido injustificado. El Centro de Trabajadores WNYCOSH puede ayudar a evaluar sus circunstancias particulares y referirlo a un abogado laboral competente si corresponde.

¡Me despidieron mientras estaba de licencia por discapacidad o compensación para trabajadores!

Su empleador no puede despedirlo porque presentó un reclamo por discapacidad o beneficios de compensación para trabajadores, pero puede reemplazarlo si no puede trabajar. Su trabajo no tiene que ser retenido para usted hasta que pueda regresar al trabajo, a menos que su licencia esté cubierta por la FMLA, o esté cubierto por un contrato sindical que puede proporcionar derechos de retiro mientras está en licencia por discapacidad o compensación para trabajadores. Algunos empleados públicos también tienen derechos limitados de reincorporación.

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

Los empleados sindicalizados claramente tienen una ventaja al lidiar con cualquier despido: un requisito de causa justa, derechos contractuales, un proceso de quejas, representantes sindicales para ayudar y la posibilidad de arbitraje por una tercera parte neutral. Si no tienes un sindicato, es posible que tengas que resolverlo tú mismo y hacerlo solo. Al tratar de ser reincorporado, respire profundamente y recuerde mantener siempre la calma. Las cartas de enojo o los arrebatos solo confirmarán para el empleador que estaban justificados para despedirlo. También debe dar la respuesta adecuada lo antes posible, tan pronto como reciba la notificación de la rescisión.

Primero, vaya al departamento de Personal o Recursos Humanos para averiguar la política del empleador para manejar las quejas (quejas) de los empleados. La información sobre la política de quejas de su empleador también se puede encontrar en su manual del empleado. Siga este procedimiento y presente una queja por escrito sobre la terminación. Sea breve y objetivo; Evite el lenguaje crítico o áspero.

En segundo lugar, si no hay una política de quejas, no todo está perdido. Averigüe quién tiene el poder de reincorporarlo y llegar tan alto en la cadena de mando como sea razonablemente posible. Solicite una reunión privada para explicar por qué desea conservar su trabajo y por qué el empleador lo necesita y ver si puede ayudarlo. Prepárate para ser flexible y seguro de ti mismo. Es posible que tenga que aceptar una transferencia a otro departamento (especialmente si el despido estuvo relacionado con dificultades con un supervisor), un recorte salarial o acordar volver al trabajo a prueba (si el supuesto bajo rendimiento fue la base para el despido).

¿Se pagan "beneficios complementarios" al momento de la terminación?

Sí. Se le debe pagar por cualquier pago de vacaciones acumulado, a menos que su empleador declare, por escrito (generalmente en su manual del empleado o en una carta de política separada o publicación en el tablón de anuncios), que el pago de vacaciones acumuladas se perderá al terminar el empleo. Puede descargar e imprimir una "Reclamación por Suplementos Salariales No Pagados" [aquí](#).

Me ofrecieron un acuerdo de indemnización; ¿Tengo que firmarlo?

No, no está obligado a firmar un acuerdo de indemnización, y no debe firmar uno sin hablar con un abogado. En el estado de Nueva York, los trabajadores tienen hasta 21 días para revisar un acuerdo de indemnización antes de firmar y tienen 7 días después de firmar para revocar su firma. Si bien puede parecer mucho tiempo, es importante buscar ayuda rápidamente, en caso de que necesite hacer un seguimiento con preguntas o inquietudes adicionales. Es importante entender lo que está recibiendo en el acuerdo de indemnización y a lo que está renunciando. Si cree que su despido se debió a discriminación o acoso, es particularmente importante hablar con un abogado.

Si firma un acuerdo de indemnización que incluye una suma global o pagos a lo largo del tiempo, puede afectar un reclamo de desempleo. Asegúrese de incluir con precisión todos los pagos que ha recibido o recibirá. Es posible que se le niegue y deba volver a presentar la declaración una vez que finalice su indemnización por despido. Si no está seguro, llame al Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York para obtener ayuda.

Soy indocumentado, ¿puedo presentar un reclamo?

Sí. El mayor riesgo para los trabajadores indocumentados al presentar un reclamo sobre despido u otros problemas en el lugar de trabajo son las represalias de su empleador. Las represalias son ilegales, pero suceden, y para los trabajadores indocumentados, los riesgos pueden incluir que los empleadores amenacen con denunciar o informen su estado migratorio al Servicio de Inmigración y Control de Aduanas. El Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York no informará sobre el estado migratorio si usted presenta una reclamación ante ellos. Si está pensando en denunciar a su empleador por condiciones de trabajo inseguras, robo de salarios, discriminación o cualquier otro problema, comuníquese con el Centro de Trabajadores WNYCOSH para obtener ayuda.

Recursos

Cómo obtener ayuda

División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York

716-847-7632

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

Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU.

800-669-4000

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

División de Políticas y Asuntos de Inmigrantes del Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York

877-466-9757

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

A título informativo

Equidad en el lugar de trabajo

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

Salud y seguridad

¿Existen leyes relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo?

Sí, la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA, por sus siglas en inglés) y la Ley de Seguridad y Salud de los Empleados Públicos del Estado de Nueva York (PESH, por sus siglas en inglés) protegen los derechos de los trabajadores a un lugar de trabajo seguro y saludable. Su empleador debe proporcionar un lugar de trabajo que esté libre de peligros reconocidos, y debe obedecer las normas y regulaciones de seguridad. Estas normas:

- Limitar la cantidad de sustancias químicas peligrosas a las que pueden estar expuestos los trabajadores
- Exigir el uso de ciertas prácticas y equipos de seguridad
- garantizarle el derecho a presentar una queja y obtener una inspección de OSHA
- exigir a los empleadores que capaciten a los trabajadores sobre los peligros químicos y de otro tipo;
- proteger a los trabajadores contra las represalias por plantear preocupaciones de seguridad;

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

Sí, la Norma de Comunicación de Riesgos de OSHA dice que su empleador debe capacitarlo antes de que trabaje con cualquier producto químico o esté expuesto a él. La capacitación debe informarle de los peligros, hacerle saber cómo puede saber si está sobreexpuesto y cómo puede protegerse. Los empleadores también deben darle acceso a hojas de información química, llamadas Hojas de Datos de Seguridad (SDS, por sus siglas en inglés), en un idioma que usted entienda. Además, todos los productos deben estar etiquetados de forma clara y adecuada.

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

Sí, si su empleador, OSHA o alguien contratado por su empleador realiza algún monitoreo en el lugar de trabajo (analizando el aire en busca de productos químicos, probando los niveles de ruido o midiendo la radiación), usted tiene derecho a obtener los resultados de dichas pruebas si lo solicita. También tiene derecho a que su empleador conserve cualquiera de sus registros médicos, incluidos todos los exámenes médicos, sin costo alguno. Finalmente, OSHA requiere que la mayoría de los empleadores publiquen las citaciones de OSHA en el lugar de trabajo y mantengan un registro anual de todas las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo reportadas (OSHA 300 Log). Usted tiene derecho a recibir una copia de este registro. Para obtener esta información, entregue a su empleador una solicitud escrita y fechada (guarde una copia). Si no se proporciona al final del siguiente día hábil, puede presentar una queja ante OSHA. Para los trabajadores sindicalizados, se debe proporcionar una copia del Registro OSHA 300 a un representante autorizado dentro de los 7 días calendario posteriores a la solicitud.

¿Qué debo hacer si me preocupa un peligro de seguridad?

Hable con su supervisor o empleador sobre la situación y pídale que rectifiquen el peligro. Si tiene un sindicato, comuníquese con su delegado sindical. También puede solicitar que un inspector de OSHA vaya 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 OSHA del área (130 S. Elmwood Avenue, Suite 500, Buffalo, NY 14202-2465) o llamar al (716-551-3053) identificando los problemas e incluyendo su

nombre y el nombre de su empleador. OSHA mantendrá su nombre confidencial si usted lo solicita. Su carta debe incluir una lista detallada de todos los peligros que conoce o cree que existen en su lugar de trabajo. Esto ayudará al inspector a saber qué buscar y hará que la inspección sea más efectiva. *Puede presentar quejas de OSHA de forma anónima o hacer que una organización como WNYCOSH u otra persona presente una queja por usted.*

¿Puede mi empleador tomar represalias en mi contra?

Tiene derecho a exigir un lugar de trabajo seguro sin temor a ser castigado. Es ilegal que un empleador castigue, discrimine o discipline a cualquier trabajador por plantear o informar problemas de salud y seguridad, o por participar en comités de seguridad y salud o inspecciones de OSHA. Si cree que ha habido represalias, presente una queja ante OSHA dentro de los 30 días a partir del momento de la acción de su empleador.

¿Puedo negarme a un trabajo que pueda ponerme en grave peligro?

OSHA no protege suficientemente a los trabajadores por negarse a realizar trabajos peligrosos. Rara vez se cumplen las condiciones necesarias para justificar la negativa a trabajar y los trabajadores pueden enfrentarse a una decisión difícil: trabajar en una situación peligrosa o negarse a trabajar y arriesgarse al despido o a la sanción disciplinaria. Lo mejor que puede hacer si enfrenta un peligro grave para la seguridad es llamar a la línea directa de peligro inminente de OSHA al 800-321-OSHA (6742). Especifique dónde 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, como trabajar en andamios inseguros), enviarán un inspector al lugar de trabajo de inmediato.

¿Es seguro mi lugar de trabajo si cumplimos con los estándares de OSHA?

Posiblemente no. Por ejemplo, es posible que su empleador esté cumpliendo con los límites de exposición a sustancias químicas de OSHA, pero se ha demostrado que muchas sustancias químicas tienen efectos en la salud en o por debajo de los límites legales establecidos por la OSHA. Se pueden introducir nuevos productos químicos en el lugar de trabajo en cualquier momento para el cual no se han establecido límites de OSHA. Recuerde, OSHA no cubre todos los peligros en el lugar de trabajo que existen, particularmente los peligros ergonómicos como las lesiones por esfuerzo repetitivo y de espalda o peligros como el estrés por calor y frío.

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

Los sistemas de ventilación inadecuados o mal mantenidos en muchos edificios modernos y altamente aislados (¡con ventanas que no se abren!) pueden causar una serie de enfermedades respiratorias (como el asma) debido al humo, el moho y los virus transmitidos por el aire. Otros peligros de la calidad del aire interior (IAQ, por sus siglas en inglés) incluyen asbesto, monóxido de carbono, gases de escape de diésel, ozono, gas radón y compuestos orgánicos volátiles (COV). Desafortunadamente, OSHA no tiene estándares publicados que rijan la calidad del aire interior, solo pautas generales que no se pueden hacer cumplir a menos que alcancen el nivel de violar la cláusula de deber general de OSHA. Depende de los trabajadores, individual y colectivamente (a través de su sindicato, si tienen uno) intentar resolver los problemas de calidad del aire interior trabajando con la gerencia para eliminar la fuente de contaminación.

Debe informar a su supervisor y delegado sindical tan pronto como sospeche que puede estar sufriendo una enfermedad relacionada con la calidad del aire. Tal enfermedad puede ser obvia si te sientes mejor lejos del lugar de trabajo. Mantenga registros, ya que es importante contar con una buena documentación en caso de que su enfermedad progrese hasta el punto en que se vea obligado a dejar de trabajar y necesite presentar un reclamo de compensación para trabajadores. Algunas buenas fuentes de información sobre este tema son:

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

www.epa.gov/iaq

La información específica para los trabajadores escolares (pero útil para otros) se puede encontrar en:

www.epa.gov/iaq/schools.

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

¡Sí! Los trabajadores inmigrantes y refugiados a menudo enfrentan un mayor riesgo de lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo. Todos los trabajadores tienen el mismo derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable, independientemente de su estatus migratorio.

¿Existen centros médicos que puedan ayudar a determinar si mi lesión o enfermedad está relacionada con el trabajo?

Sí, el Centro de Medicina Ocupacional y Ambiental del Centro Médico del Condado de Erie se especializa en el diagnóstico y tratamiento de afecciones médicas en el lugar de trabajo, incluidas aquellas que pueden estar relacionadas con la calidad del aire interior. Son parte de una red estatal de clínicas similares. Consulte "Cómo obtener ayuda" a continuación para obtener información de contacto.

Recursos

Cómo obtener ayuda

WNYCOSH

716-833-5416

2495 Calle Principal, Suite 438

Búfalo, NY 14214

<https://www.wnycosh.org/>

OSHA

716-551-3053

www.osha.gov/workers.html

Seguridad y Salud de los Empleados Públicos del Estado de Nueva York

716-847-7133

Centro de Medicina Ocupacional y Ambiental en el Centro Médico del Condado de

Erie

716-898-5858

<https://www.ecmc.edu/health-services-and-doctors/center-for-occupational-environmental-medicine/>

A título informativo

División de Seguridad y Salud del Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York

http://www.labor.ny.gov/workerprotection/safetyhealth/DOSH_PROGRAMS.shtm

Equidad en el lugar de trabajo

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

Su derecho a formar un sindicato

¿Cómo puede ayudarme un sindicato?

Los trabajadores de todos los ámbitos de la vida se unen en sindicatos para obtener derechos, beneficios y una voz en el trabajo. Los sindicatos negocian y, por lo general, obtienen mejores salarios, beneficios, condiciones de trabajo y voz en la forma en que se realiza el trabajo de los trabajadores. Casi todos los contratos sindicales ponen fin a la condición de "empleo a voluntad" para los empleados al exigir que se pruebe una "causa justa" antes de que la terminación pueda ser efectiva, disminuyendo así la inseguridad, el estrés y el miedo de los trabajadores.

¿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 dirección para negociar un contrato legalmente vinculante. El contrato establece los términos y condiciones de su empleo. Por lo general, contiene disposiciones relacionadas con el pago y los beneficios, la disciplina (que prohíbe el despido sin causa justa y establece procedimientos para otros asuntos disciplinarios) y establece un procedimiento formal de arbitraje de quejas para resolver quejas.

¿Soy elegible para afiliarme a un sindicato?

Las leyes federales y estatales garantizan a la mayoría de los empleados el derecho a reunirse con otros empleados con el fin de negociar colectivamente, negociar sus términos y condiciones de empleo y, en el sector privado, participar en otras actividades concertadas de ayuda y protección mutuas. Esto incluye el derecho a organizarse, afiliarse y apoyar un sindicato de su elección. En el sector privado, los supervisores, gerentes y algunos otros tipos de empleados están excluidos de estas protecciones. Los trabajadores agrícolas en el estado de Nueva York ahora tienen el derecho de formar sindicatos. Para obtener más información sobre los derechos y protecciones específicos de los trabajadores agrícolas, consulte la página de Prácticas Laborales Justas de los Trabajadores Agrícolas aquí: <https://dol.ny.gov/farm-laborers-fair-labor-practices-act>

¿Qué son las "actividades concertadas"?

La Ley Nacional de Relaciones Laborales otorga a los trabajadores el derecho a participar en "actividades concertadas" sin la protección de un sindicato organizado. Las actividades concertadas ocurren cada vez que dos o más trabajadores se unen en un esfuerzo por mejorar las condiciones de trabajo. Por ejemplo, dos trabajadores que hablan con el jefe sobre salarios más altos, o un trabajador que habla en su nombre y en el de los demás sobre más tiempo de vacaciones. Puede presentar una queja por prácticas laborales injustas ante la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB, por sus siglas en inglés) si un empleador viola su derecho a la actividad concertada. Si bien dicha actividad está técnicamente protegida, sin un sindicato formalmente reconocido y un acuerdo de negociación colectiva, aún se le considera un empleado a voluntad, sujeto a los caprichos de su empleador y por su cuenta si necesita demostrar a la NLRB que se han violado sus derechos de actividad concertada. Formar un sindicato puede darle a usted y a sus compañeros de trabajo la medida completa 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 desea unirse. Por lo general, se trata de un sindicato nacional que tiene afiliados o unidades locales.

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

Hay muchos sindicatos 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 entienda su lugar de trabajo es un buen comienzo. ¡Llamar al sindicato de panaderos para ayudar a organizar a los leñadores podría no ser la mejor opción! Póngase en contacto con el Centro de Trabajadores WNYCOSH o la Federación Laboral del Área del Oeste de Nueva York (números de teléfono a continuación) para obtener orientación sobre este importante primer paso. Estarán encantados de guiarte 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 trabajador debido a su actividad sindical. El empleador no puede despedir, despedir, disciplinar, transferir o reasignar a los empleados debido a su apoyo sindical, ni siquiera amenazar con hacer cualquiera de esas cosas. El empleador no puede favorecer a los empleados que no apoyan al sindicato sobre aquellos que sí lo hacen en promociones, asignaciones de trabajo, salarios y otras condiciones de trabajo.

El empleador no puede despedir a los empleados o quitarles los beneficios o privilegios que los empleados ya tienen con el fin de desalentar la actividad sindical. Usted tiene derecho a:

- Asistir a reuniones para hablar sobre la afiliación a un sindicato
- Leer, distribuir y discutir la literatura sindical siempre y cuando lo haga en áreas no laborales durante las horas no laborales, como los descansos o las horas de almuerzo (Nota: las reglas son más restrictivas en las instituciones de atención médica)
- Usar botones sindicales, camisetas, calcomanías, sombreros u otros artículos en el trabajo en la mayoría de los lugares de trabajo
- Firmar una tarjeta pidiéndole a su empleador que reconozca y negocie con el sindicato
- Firmar peticiones o presentar quejas relacionadas con salarios, horas, condiciones de trabajo y otros asuntos laborales (en el sector público, esta actividad debe ser parte de un intento de formar un sindicato)
- Pedir a otros empleados que apoyen al sindicato, que firmen tarjetas o peticiones sindicales o que presenten quejas

¿Quién me ayudará si yo sufro represalias por mi actividad sindical?

A pesar de su derecho legalmente protegido a formar un sindicato, algunos empleadores hacen todo lo posible para evitar que los trabajadores se organicen, incluida la participación en conductas que violan claramente la ley laboral. Si cree que su empleador ha violado su derecho a afiliarse o apoyar a un sindicato o a tener voz en el trabajo, puede presentar cargos ante la NLRB o la Junta de Relaciones de Empleo Público (PERB). También comuníquese con su sindicato o con el sindicato al que está tratando de afiliarse. Los cargos ante la NLRB deben presentarse dentro de los seis meses posteriores a la acción o conducta ilegal en su contra (dentro de los cuatro meses para PERB). Para ayudar a su caso, tome nota de cualquier incidente, como amenazas del empleador, acoso o castigo a los trabajadores que intentan formar

un sindicato. Incluya la hora, la fecha, el lugar, una descripción del incidente, quién estuvo involucrado y los nombres de los testigos. La NLRB y la PERB pueden ordenar a su empleador que deje de interferir con los derechos de los empleados y que proporcione pagos retroactivos o revierta cualquier acción contra los trabajadores por su actividad sindical.

Recursos

Cómo obtener ayuda

Federación Laboral del Área de WNY

<https://wnyalf.org/>

716-852-0375

Junta Nacional de Relaciones Laborales

www.nlr.gov

Oficina de Buffalo

716-551-4931

Junta de Relaciones de Empleo Público, Oficina de Buffalo

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

716-847-3449

Para obtener información sobre las uniones individuales

AFL-CIO

<https://aflcio.org/>

Licencia Familiar y Médica

La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) es una ley federal que otorga a muchos trabajadores el derecho a tomar hasta 12 semanas laborales de licencia sin goce de sueldo cada año por enfermedad, para cuidar a miembros de la familia o por el nacimiento o adopción de un hijo. Los empleadores no pueden impedir que los empleados elegibles usen la FMLA, ni pueden penalizarlos de ninguna manera por faltar al trabajo por razones aceptables para la FMLA.

¿Qué es la licencia FMLA?

La licencia FMLA es cuando tiene que ausentarse del trabajo para cuidar a un hijo, cónyuge o padre con una condición de salud grave o para cuidar de su propia condición de salud grave. También le da derecho a tomar una licencia por parto, adopción, cuidado de un niño recién nacido o recientemente adoptado o cuidado de un niño colocado en un hogar de acogida con usted.

¿Soy elegible para la licencia FMLA?

Usted 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, ha estado empleado allí durante al menos 12 meses y ha trabajado al menos 1,250 horas (aproximadamente medio tiempo) en los 12 meses anteriores a la licencia.

¿Qué pasa si mi hijo o yo tenemos dolor de garganta y tenemos que quedarnos en casa?

Solo tiene derecho a la licencia FMLA si usted, su hijo, cónyuge o padre tiene una condición de salud grave. Según la FMLA, una condición de salud grave es cualquier enfermedad, lesión, impedimento o condición física o mental que involucre uno o más de los siguientes:

- Un período de incapacidad de más de 3 días calendario consecutivos, que también implique la continuación del tratamiento por parte de un proveedor de atención médica.
- Una estadía de una noche en un hospital y/o cualquier tratamiento de seguimiento
- Cualquier período de incapacidad debido al embarazo o para la atención prenatal
- Cualquier período de incapacidad debido a una condición de salud crónica grave, una condición incapacitante permanente o tratamiento para cualquiera de los dos
- Una condición que requiere múltiples tratamientos para evitar un período de incapacidad que duraría más de tres días

¿Se puede denegar mi solicitud para tomar una licencia FMLA?

Si el motivo de la licencia califica bajo la FMLA, y usted es un empleado elegible, su jefe no puede negarlo por ningún motivo (producción, su importancia para la operación, etc.). Tampoco se le puede decir que realice trabajos ligeros en lugar de una licencia médica. Puede tomar las 12 semanas de una sola vez, o en diferentes momentos durante el año, o incluso tomarlas como días parciales (digamos 1/2 día cada semana, o 1 día una semana y 2 días la semana siguiente, por ejemplo, para el tratamiento de una enfermedad crónica).

¿Qué tengo que hacer para obtener mi licencia FMLA?

Debe avisar con al menos 30 días de anticipación si su necesidad de licencia FMLA es previsible. Si no es previsible, avisar lo antes posible. Usted está obligado a informar a su empleador del motivo de la licencia y es posible que se le solicite que proporcione un certificado médico si la licencia se debe a una condición de salud grave. Proporcione a su empleador suficiente información para que sepa que es una licencia FMLA.

¡No supe de mis derechos a la licencia FMLA hasta después de que me quedé sin trabajo!

Desafortunadamente, es posible que no tengas suerte. Su derecho a la licencia FMLA puede ser denegado si no da el aviso adecuado. Una excepción: los empleadores cubiertos están obligados a notificar a los empleados por escrito sobre los beneficios, derechos y obligaciones de la FMLA. Un cartel en el tablón de anuncios y una descripción de la FMLA en un manual del empleado son ejemplos típicos de notificación suficiente. El hecho de que su empleador no haga lo anterior le daría derecho a la protección bajo la FMLA, incluso si no dio aviso previo de su licencia. La mejor protección contra la denegación de la FMLA es conocer sus derechos, así que lea el tablón de anuncios en el trabajo y estudie su manual del empleado.

Si estoy fuera por mucho tiempo, ¿puedo perder mi trabajo y mis beneficios?

Ya sea que esté fuera por una semana o 12 semanas, a su regreso, debe ser restituido a su puesto anterior (o a un puesto equivalente) sin pérdida de antigüedad o beneficios. Un puesto "equivalente" significa que debe ofrecer un salario, beneficios, habilidades y responsabilidades prácticamente idénticos. Su empleador también debe continuar con todos sus beneficios de salud mientras usted esté de licencia.

¿Puedo ser penalizado por usar la licencia FMLA?

De ninguna manera puede ser penalizado o discriminado por faltar al trabajo si la licencia está cubierta por la FMLA. Las ausencias bajo la FMLA, por lo tanto, no se pueden usar como puntos bajo una política de asistencia, como una razón para negar un aumento de sueldo o promoción, como base para una evaluación deficiente o de cualquier otra manera negativa.

Recursos

Cómo obtener ayuda

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

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

Búfalo 716-842-2950

A título informativo

Equidad en el lugar de trabajo

www.workplacefairness.org/familyleave

Licencia por enfermedad pagada del estado de Nueva York

¿Qué es la licencia por enfermedad pagada del estado de Nueva York?

La licencia por enfermedad pagada del estado de Nueva York se implementó en abril de 2020 para garantizar que todos los empleados del sector privado tengan acceso a tiempo libre por enfermedad y lesión. La cantidad de tiempo y si se le compensa por ese tiempo depende del tamaño de la empresa.

¿Quién está cubierto?

Todos los empleados del sector privado en el estado de Nueva York están cubiertos, independientemente del tamaño de la empresa.

¿Para qué puedo usar la licencia?

Baja por enfermedad:

- Por enfermedad mental o física, lesión o condición de salud, independientemente de si ha sido diagnosticada o requiere atención médica en el momento de la solicitud de licencia
- Para el diagnóstico, la atención o el tratamiento de una enfermedad mental o física, una lesión o una afección de salud; o necesidad de diagnóstico médico o atención preventiva

Baja por seguridad/ permiso por seguridad:

El tiempo de Licencia por Enfermedad Pagada también se puede usar para ausencias del trabajo cuando un trabajador o miembro de la familia ha sido víctima de violencia doméstica, un delito familiar, un delito sexual, acoso o trata de personas.

Los trabajadores pueden usar el tiempo para:

- para obtener servicios de un refugio para víctimas de violencia doméstica, un centro de crisis para víctimas de violación u otro programa de servicios
- para participar en la planificación de seguridad, reubicarse temporal o permanentemente, o tomar otras medidas para aumentar la seguridad del empleado o de los miembros de su familia
- Reunirse con un abogado u otro proveedor de servicios sociales para obtener información y asesoramiento sobre, y prepararse o participar en cualquier procedimiento penal o civil
- Para presentar una queja o un informe de incidente doméstico ante la policía
- para reunirse con la oficina del fiscal de distrito
- Para inscribir a los niños en una nueva escuela
- tomar cualquier otra acción necesaria para garantizar la salud o la seguridad del empleado o de un miembro de la familia del empleado o para proteger a quienes se asocian o trabajan con el empleado.

¿Cuánta licencia por enfermedad tengo?

La cantidad de licencia por enfermedad que tiene depende del tamaño de la empresa en que trabaja. El estado de Nueva York ha establecido un piso, lo que significa que los empleadores pueden optar por otorgar a los empleados más licencia por enfermedad de la requerida, y los trabajadores sindicalizados pueden negociar más licencia por enfermedad en un contrato.

Montos de licencia por enfermedad:

- Si su empleador tiene 4 o menos empleados Y un ingreso neto de \$1 millón al año o menos, debe proporcionar hasta 40 horas de licencia por enfermedad sin remuneración.

- Si su empleador tiene 4 o menos empleados y un ingreso neto de \$1 millón al año o más, debe proporcionar hasta 40 horas de licencia por enfermedad pagada
- Si su empleador tiene entre 5 y 99 empleados, deben proporcionar hasta 40 horas de licencia por enfermedad pagada
- Si su empleador tiene 100 o más empleados, deben proporcionar hasta 56 horas de licencia pagada

¿Cuántos días puedo usar a la vez?

Su empleador puede exigir que su licencia se tome en incrementos regulares, pero la cantidad mínima no puede ser más de 4 horas. Esto significa que algunos empleadores pueden requerir que tome su licencia en incrementos de 4 horas, mientras que otros pueden hacerlo en incrementos de 1 hora, etc. Su empleador está obligado a informarle de sus políticas con respecto a cómo usar su licencia por enfermedad.

¿Perderé mi trabajo si uso la licencia por enfermedad remunerada?

No. Su empleador no puede tomar represalias contra usted por tomar una licencia por enfermedad. Si toma una licencia por enfermedad, se le debe permitir regresar al trabajo que tenía antes de su licencia.

Estoy en un sindicato, pero nuestra política de licencia por enfermedad no parece cumplir con estos estándares...

Los acuerdos de negociación colectiva que se promulgaron después de septiembre de 2020 deben tener "beneficios comparables" a las políticas de licencia por enfermedad pagada del Estado. Eso significa que se pueden combinar múltiples programas o beneficios de licencia para cumplir con el estándar establecido por el estado. Su contrato debe hacer referencia a la Sección 196-b de la Ley Laboral para afirmar que cumple con el estándar establecido por el estado. Si no está seguro, consulte con su delegado sindical o con la oficina local para entender cómo funciona su contrato.

Recursos

Sitio web de licencia por enfermedad pagada del estado de Nueva York

<https://www.ny.gov/programs/new-york-paid-sick-leave>

Unidad Anti-Represalias del Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York

888-52-LABOR o LSAsk@labor.ny.gov

Licencia prenatal pagada del estado de Nueva York

El estado de Nueva York comenzó a ofrecer licencia prenatal pagada el 1 de enero de 2025. La ley cubre a todos los empleados del sector privado en el estado.

¿Cuántas horas puedo tomar?

Hasta 20 horas anuales, además de otros permisos retribuidos.

¿Para qué puedo usar la licencia prenatal?

La licencia se puede utilizar para servicios de atención médica relacionados con el embarazo. Esto incluye:

- Exámenes físicos
- Procedimientos médicos
- monitorización
- pruebas
- Conversaciones con los proveedores de atención médica relacionadas con el embarazo
- Cuidados al final del embarazo
- Tratamientos de fertilidad

¿Puede mi empleador negarme tiempo libre?

No, su empleador no puede negar su solicitud de Licencia Prenatal Pagada si tiene tiempo disponible para usar.

Acabo de empezar a trabajar, ¿tengo tiempo de vacaciones?

Sí, todos los empleados del sector privado tienen derecho a 20 horas al año de licencia prenatal remunerada a partir del 1 de enero de 2025. No hay un tiempo mínimo trabajado para tener acceso a la licencia.

¿Tengo que decirle a mi empleador por qué estoy tomando la licencia?

No. No tiene que revelar a su empleador la razón por la que está tomando la licencia, siempre y cuando la licencia sea por una razón calificada. Su empleador no puede pedirle información personal o médica relacionada con el motivo por el que está tomando la licencia.

Solicite la licencia utilizando el mismo proceso que su empleador tiene para otras formas de licencia. Puede tomar la licencia en incrementos de una hora.

Recursos

Preguntas frecuentes sobre la licencia prenatal pagada del estado de Nueva York

<https://www.ny.gov/new-york-state-paid-prenatal-leave/information-employees>

Represalia

Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York llamando al 1-888-52-LABOR, enviando un correo electrónico a LSASK@labor.ny.gov,

Discriminación

División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York llamando al 1-888-392-3644 o [presente una queja en línea](#).

Licencia Familiar Pagado del Estado de Nueva York

En enero de 2018, entró en vigor la política de Licencia Familiar Pagado del Estado de Nueva York. La póliza cubre a la mayoría de los empleados privados en el estado de Nueva York y proporciona tiempo libre protegido y remunerado para vincularse con nuevos hijos, cuidar a familiares con condiciones de salud graves o ayudar cuando los miembros de la familia están desplegados o en servicio militar activo.

¿Quién está cubierto?

Usted está cubierto por la póliza si usted es:

- Empleado privado a tiempo completo que trabaja más de 20 horas a la semana (después de 26 semanas consecutivas en el trabajo)
- Empleado privado a tiempo parcial que trabaja menos de 20 horas a la semana (después de 175 días no consecutivos de trabajo)

¿Importa mi estatus migratorio/ciudadanía?

No. Todos los empleados enumerados anteriormente están cubiertos independientemente de su ciudadanía o estado migratorio.

¿Para qué puedo usar el permiso?

Nuevo hijo

Puede usar la licencia para establecer un vínculo afectivo con un nuevo hijo, ya sea que ese niño nazca, sea adoptado o esté de crianza. La licencia comienza solo después del nacimiento o la llegada de un niño (a menos que se requiera una ausencia del trabajo para que la adopción continúe). Los padres pueden tomar la licencia en cualquier momento durante los primeros 12 meses después del nacimiento y/o llegada de un hijo.

Cuidado de familiares

La licencia está disponible para cuidar a familiares cercanos con condiciones de salud graves. Los parientes cercanos incluyen:

- | | |
|--------------------|--------------|
| • Cónyuges | • Padrastrós |
| • Parejas de hecho | • suegros |
| • niños | • abuelos |
| • Hijastros | • Nietos |
| • padres | • hermanos |

Las condiciones de salud graves se definen como enfermedades, lesiones, impedimentos y discapacidades físicas o mentales.

Condiciones que implican atención hospitalaria en un centro de atención médica o tratamiento/supervisión continuos por parte de un proveedor de atención médica. Algunos ejemplos son los tratamientos contra el cáncer, la terapia intensiva o la cirugía y la recuperación.

Deber y servicio militar

Si un cónyuge, pareja de hecho, hijo o padre está desplegado en el extranjero o ha sido notificado de un despliegue inminente, usted es elegible para usar el permiso familiar pagado para ayudar con las situaciones que surjan de su despliegue.

¿Cuánto dura la licencia?

La licencia es de hasta 12 semanas por año mientras recibe el 67% de su salario semanal promedio. Puede tomar su licencia en incrementos de día completo o todos a la vez. La cantidad de licencia que puede tomar se restablece cada año a partir del día en que tomó la primera licencia por primera vez. Por

ejemplo, si toma licencia por primera vez el 7 de mayo de 2025, el monto de su licencia se restablecería el 7 de mayo de 2026.

¿Quién paga por esto?

El Licencia Familiar Pagado es financiado por los empleados a través de contribuciones a la nómina. En los Recursos de esta sección se incluye una calculadora para estimar cuánto paga.

¿Cómo solicito la licencia?

Si sabe con anticipación que necesitará licencia familiar, debe notificar a su empleador al menos 30 días antes de que comience su licencia. Si eso no es posible, dígaselo a su empleador lo antes posible. Deberá completar formularios para enviarlos. Hay formularios separados para cada tipo de licencia: vinculación, cuidado familiar y despliegue militar.

Para obtener ayuda para presentar un reclamo, incluidas preguntas sobre cómo su reclamo puede afectar otros beneficios que recibe, comuníquese con la línea directa gratuita del Permiso Familiar Pagado del Estado de Nueva York al (844) 337-6303.

¿Qué pasa con la Ley de Licencia Familiar y Médica?

Si su licencia califica tanto bajo el Permiso Familiar Pagado del Estado de Nueva York como la Ley de Licencia Médica Familiar, debe tomar las licencias al mismo tiempo. Puede tomar una licencia bajo la FMLA y el Permiso Familiar Pagado en diferentes momentos si tiene diferentes eventos que califican.

¿Puedo ser discriminado o despedido por tomar una licencia?

No. Los empleadores no están autorizados a discriminar, disciplinar, reducir el salario o los beneficios, o despedirlo por solicitar o tomar el Permiso Familiar Pagado. Su empleador tiene que reincorporarlo al mismo puesto o a un puesto comparable al final de su licencia. Si cree que ha sido discriminado o ha sido objeto de represalias, comuníquese con el Centro de Trabajadores WNYCOSH.

Recursos

Cómo obtener ayuda

Línea Directa de Permiso Familiar Pagado del Estado de Nueva York
1 (844) 337-6303

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

Formularios de licencia

<https://paidfamilyleave.ny.gov/form-pfl-3-pfl-family-care-leave>

Calculadora de Beneficios del Permiso Familiar Pagado

<https://paidfamilyleave.ny.gov/PFLbenefitscalculator>

Discriminación

¿Qué es la discriminación?

La discriminación significa que usted, como empleado o solicitante de empleo, es tratado de manera diferente 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
- Represalia

La ley del estado de Nueva York cubre a los empleadores con cuatro o más empleados y prohíbe la discriminación basada en los factores anteriores, así como en los siguientes:

- Orientación sexual
- Estado civil
- Situación militar
- Condición de víctima de violencia doméstica
- Registro de arrestos
- Ciudadanía/Estatus Migratorio
- Estado Familiar
- Identidad/Expresión de Género
- Fuente legal de ingresos
- Características genéticas predisponentes

¿Cómo es la discriminación?

La discriminación podría resultar en una acción laboral directa, como el despido, la degradación, la falta de promoción, la reasignación, el pago, las horas u otros términos / condiciones de empleo. Es ilegal que los empleadores tomen estas decisiones basándose en cualquiera de los factores enumerados anteriormente.

La discriminación también puede ser en forma de acoso. Esto podría incluir comentarios ofensivos, estereotipos, bromas no deseadas, intimidación, acoso físico o el uso de insultos despectivos, en función de uno de los factores enumerados anteriormente. Un comentario aislado no suele ser suficiente para ser considerado acoso, a menos que sea extremadamente grave u ofensivo. Sin embargo, si se repite y afecta negativamente a su trabajo, puede tratarse de discriminación. Si un compañero de trabajo te está acosando y denuncias la discriminación, pero no se hace nada para detenerla, el empleador puede seguir siendo responsable. Además, puede ocurrir discriminación si el empleador hace una política que afecta de manera desproporcionada a las personas de uno de estos grupos protegidos.

Además, también se puede exigir a un empleador que se adapte a las creencias religiosas sinceras de un empleado, como asignaciones para ropa especial, días festivos, prácticas de aseo o comida, a menos que hacerlo imponga una dificultad excesiva. Una adaptación puede considerarse *irrazonable* si supusiera una carga onerosa para el empleador. Esto se determina caso por caso.

¿Se aplica esto a los trabajadores inmigrantes/refugiados?

Las leyes federales y estatales contra la discriminación protegen a todos los empleados en los EE. UU., independientemente de su ciudadanía o elegibilidad laboral. Los empleadores no pueden discriminar a un trabajador "indocumentado" más de lo que pueden discriminar a cualquier otro empleado. Un empleado

nacido en un país extranjero, que parece ser extranjero o que tiene un nombre o acento extranjero no puede ser tratado de manera diferente a otros empleados.

¿Esto también se aplica al embarazo?

Sí, la Ley Federal de Discriminación por Embarazo prohíbe a los empleadores despedir, degradar o disciplinar a una trabajadora debido a su embarazo, parto o condición médica relacionada. Mientras una trabajadora embarazada pueda realizar sus funciones laborales, un empleador no puede negarse a contratarla o prohibirle trabajar. Si una trabajadora no puede realizar un trabajo debido al embarazo, el empleador debe tratarla de la misma manera que a cualquier otra trabajadora temporalmente discapacitada, por ejemplo, proporcionando tareas modificadas, asignaciones alternativas, licencia por discapacidad y opciones de regreso al trabajo.

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

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

- ¿Es usted ciudadano de los Estados Unidos? (*Pregunta correcta: ¿Está autorizado para trabajar en los EE. UU.?*)
- ¿Dónde naciste? ¿Dónde nacieron tus padres?
- ¿Cuál es tu lengua materna? (*OK: ¿Qué idiomas lees, hablas o escribes?*)
- ¿Cuántos años tienes? (*OK: ¿Tienes más de 18 años?*)
- ¿Cuándo te graduaste de la universidad? (*OK: ¿Qué nivel de educación has completado?*)
- ¿Cuál es su estado civil?
- ¿Quién vive contigo?
- ¿Planeas tener una familia?
- ¿Cuántos hijos tienes? ¿A qué se dedican el cuidado de los niños?
- ¿A qué organizaciones sociales perteneces? (*OK: ¿Pertenece a algún grupo que sea relevante para su capacidad para realizar este trabajo?*)

¿Puede mi empleador tomar represalias si presento un reclamo?

Si cree que está ocurriendo discriminación en su lugar de trabajo, tiene derecho a presentar un reclamo. Es ilegal que un empleador despida, degrade, acose o tome represalias contra un empleado porque participó en una actividad protegida.

La actividad protegida incluye:

- Presentar una denuncia por discriminación
- Quejarse a su empleador sobre la discriminación que ocurre en el lugar de trabajo
- Negarse a participar en acciones discriminatorias
- Participar en una investigación de discriminación

Si creo que está ocurriendo discriminación, ¿qué debo hacer?

- Lleve un diario que incluya incidentes, fechas, testigos y pruebas.
- Hable con sus compañeros de trabajo sobre la discriminación: es posible que no sea el único empleado que enfrenta discriminación.

- Explique a su empleador por qué cree que está siendo tratado injustamente y si su empleador tiene un procedimiento de quejas, úselo.
- Si usted es miembro de un sindicato, comuníquese con su delegado o funcionario.

Recursos

Cómo obtener ayuda

Comisión para la 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

A título informativo

Equidad en el lugar de trabajo

<https://www.workplacefairness.org/employment-discrimination/>

Acoso sexual

¿Qué es el acoso sexual?

El acoso sexual consiste en insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual cuando:

- Su sumisión o rechazo de esta conducta puede afectar si mantiene su trabajo o si obtiene un ascenso, una buena asignación de trabajo o algún otro beneficio laboral; o
- Este comportamiento interfiere irrazonablemente con su desempeño laboral o crea un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

El agresor de acoso sexual puede ser un hombre o una mujer, un miembro del sexo opuesto o un miembro del mismo sexo.

¿Puede darme algunos ejemplos de acoso sexual?

Ejemplos de comportamiento que pueden constituir acoso sexual incluyen presión para obtener favores sexuales; material pornográfico dejado en su escritorio o área de trabajo; tocar, "picar", acariciar, abrazar; mirar con lascivia, silbidos, silbidos o aullidos; el uso de términos degradantes como "cariño", "nena" o "mi amor"; burlas y bromas sexuales; publicar caricaturas, carteles o dibujos de naturaleza sexual o insultante; hacer preguntas personales, decir mentiras o difundir rumores sobre la vida social o sexual de uno; hacer comentarios o gestos sexuales y agresión sexual real o intentada. El comportamiento del acosador debe ser no deseado para que la conducta se considere acoso.

El acosador puede ser el supervisor de la víctima, un agente del empleador, un supervisor en otra área, un compañero de trabajo, un contratista o una persona que no es empleada. La víctima y el acosador pueden ser de ambos sexos. El acosador puede ser del mismo sexo o del sexo opuesto que la víctima, y el acoso no tiene que estar necesariamente motivado por el deseo sexual. La víctima no tiene por qué ser la persona acosada, sino que puede ser cualquier persona afectada por la conducta ofensiva.

¿Qué debe hacer mi empleador si estoy siendo acosado sexualmente?

El acoso sexual es ilegal y ningún trabajador debería ser obligado a tolerarlo. Un empleador debe investigar las quejas de acoso sexual y tomar las medidas adecuadas para poner fin al acoso. La prevención es la mejor política: los empleadores deben comunicar claramente a los empleados que no se tolerará el acoso sexual, deben tener un proceso de quejas efectivo y tomar medidas inmediatas y apropiadas cuando un empleado se queja.

¿Qué debo hacer si estoy siendo acosado sexualmente?

No está obligado a informar directamente al acosador que la conducta no es bienvenida, pero debe asegurarse de que usted, su sindicato, si tiene uno, o alguien que usted designe informe a la gerencia sobre su queja. También debe mantener un registro escrito de los incidentes de acoso. Si su empleador tiene un procedimiento de quejas, usted está *obligado* a utilizarlo.

¿Debería mi empleador tener una política de acoso sexual?

Sí. Según la ley del Estado de Nueva York, todos los empleadores deben tener una política de prevención del acoso sexual que cumpla con los estándares del Departamento de Trabajo y la División de Derechos Humanos.

Las políticas deben:

- Prohibir el acoso sexual
- Proporcionar ejemplos de conductas prohibidas
- Incluya las leyes federales, estatales y locales que se aplican
- Incluya un formulario de queja y un procedimiento para un proceso oportuno y confidencial.
- Informar a los empleados de sus derechos y cómo se pueden abordar las quejas de acoso sexual
- Declarar que el acoso sexual es una forma de mala conducta de los empleados y que se aplicarán sanciones contra quienes participen en la conducta y contra los gerentes/supervisores que, a sabiendas, permitan que continúe
- Prohibir las represalias contra las personas que denuncien acoso sexual o colaboren en una investigación

Los empleadores deben permitir que todos los empleados reciban capacitación anual sobre el acoso sexual. Los estándares para la capacitación y los recursos se pueden encontrar a continuación.

Presenté una queja ante mi empleador, pero no pasó nada

El acoso sexual es una forma ilegal de discriminación sexual, y usted puede presentar cargos por discriminación en el empleo ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) o la División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York (DHR). Los cargos de la EEOC deben presentarse dentro de los 180 días posteriores al último incidente de acoso, que pueden extenderse si presenta una queja estatal. Los cargos de DHR deben presentarse dentro de los tres años. Puede presentar una denuncia como individuo o como parte de un grupo (lo que se conoce como "demanda colectiva"). También es posible que pueda presentar una demanda en un tribunal estatal por una violación de la Ley de Derechos Humanos de Nueva York. Puede haber restricciones para presentar una demanda antes de que se haya presentado una queja.

Recursos

Cómo obtener ayuda

Comisión para la 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

Política Modelo de Acoso Sexual + Capacitación

<https://www.ny.gov/combating-sexual-harassment-workplace/sexual-harassment-prevention-model-policy-and-training>

A título informativo

Equidad en el lugar de trabajo

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

Adaptaciones para casos de violencia doméstica

En virtud de la Ley de Derechos Humanos del Estado de Nueva York, usted está protegido contra la discriminación basada en su condición de víctima de violencia doméstica.

Tengo una orden de protección, ¿puede mi empleador despedirme si el agresor llega al lugar de trabajo?

No. Su empleador no puede despedirlo si se entera de su condición de sobreviviente de violencia doméstica. Si el agresor viola la orden de protección, o se vuelve abusivo en el lugar de trabajo, se debe llamar a la policía.

¿Puedo tomarme un tiempo libre para mudarme debido a la violencia doméstica?

En general, sí. Su empleador está obligado a acomodar el tiempo libre necesario debido a la violencia doméstica a menos que cree una dificultad excesiva. El seguro de salud debe continuar durante la licencia. Si es posible, se debe avisar con anticipación. La licencia se puede tomar por las siguientes razones:

- Atención médica para la víctima, o para un niño que es la víctima.
- Obtener servicios de un refugio, programa o centro de crisis por violación para víctimas de violencia doméstica
- Obtener asesoramiento psicológico, incluso para un niño que es la víctima.
- Para planificar la seguridad o tomar medidas para aumentar la seguridad, lo que incluye la reubicación temporal o permanente
- Obtener servicios legales, ayudar con el enjuiciamiento o comparecer ante el tribunal.

¿Tengo que proporcionar o presentar documentación a mi empleador?

Si se ausenta del trabajo debido a un tratamiento médico, a comparecer ante el tribunal u otra razón relacionada con el tratamiento de la violencia doméstica, su empleador puede exigirle que le proporcione documentación.

Tuve que renunciar a mi trabajo debido a la violencia doméstica, ¿soy elegible para el desempleo?

Sí, puede ser elegible. Según la ley del estado de Nueva York, dejar un trabajo por circunstancias relacionadas con la violencia doméstica puede ser una "buena causa". Al presentar su reclamo, asegúrese de tener en cuenta eso. Es posible que tarde más en recibir sus beneficios o que sea necesario presentar una apelación.

Creo que mi empleador me está discriminando debido a la violencia doméstica, ¿qué hago?

Puede presentar una queja ante la División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York. Tiene que presentar una queja dentro de los 3 años posteriores a la discriminación. Consulte la sección Discriminación para obtener más información.

Recursos

Preguntas frecuentes del Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York

<https://dol.ny.gov/domestic-violence-and-ui-benefits-frequently-asked-questions>

Derechos laborales de las víctimas de violencia doméstica

<https://dhr.ny.gov/system/files/documents/2024/04/nysdhr-domestic-violence-employment.pdf>

Línea directa de violencia doméstica y sexual del estado de Nueva York las 24 horas

(800) 942-6906

Línea directa de violencia doméstica en español del estado de Nueva York

(800) 664-5880

<https://www.vipmujeres.org>

Discapacidad y Adaptación

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

¿Qué es una discapacidad?

Según la ADA, usted tiene una discapacidad si tiene un impedimento físico o mental que lo limita sustancialmente en una o más de sus actividades principales de la vida, como escuchar, hablar, caminar, respirar, realizar tareas manuales, levantar objetos, trabajar y cuidarse a sí mismo. También está cubierto si tiene un registro de una discapacidad o si otros consideran que tiene una discapacidad, incluso si en realidad no tiene una. Bajo la HRL, la definición de discapacidad es más amplia, y usted puede estar cubierto por una condición que no está cubierta por la ADA.

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

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

¿Todos los empleadores están cubiertos por estas leyes?

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

¿Qué es el Requisito de Adaptación Razonable?

Si usted es o queda discapacitado, su empleador está obligado a hacer adaptaciones (cambios en el entorno laboral o en la forma en que se realizan los trabajos) para que usted pueda seguir trabajando. La adaptación debe ser razonable y no imponer una carga onerosa al empleador (es decir, requerir una dificultad o un gasto significativos). Los empleadores, especialmente los más grandes, suelen tener dificultades para demostrar "dificultades excesivas", ya que la mayoría de las adaptaciones no son costosas en relación con sus recursos. Aunque el empleador está obligado a proporcionar la adaptación, usted, el trabajador con una discapacidad debe tomar la iniciativa de sugerir qué cambio haría posible hacer el trabajo o de hacer que el empleador le ayude a determinar la adaptación adecuada.

¿Puede dar algunos ejemplos de adaptaciones razonables?

Cada trabajador discapacitado y el empleador pueden usar su creatividad u obtener ayuda externa (ver más abajo) para averiguar qué es lo mejor, pero aquí hay algunos ejemplos:

- Hacer utilizables los equipos existentes: modificar la altura de los equipos u escritorios, instalar telecomunicaciones para sordos o lupas de pantalla de computadora
- Reestructuración de puestos de trabajo: cambio de asignaciones, modificación de los horarios de trabajo para que sea posible el tratamiento médico regular o permitir el teletrabajo para los trabajadores que pueden estar confinados en casa.

- Proporcionar un lector o intérprete

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

Si está solicitando un empleo, un empleador no puede preguntarle si está discapacitado, sobre la naturaleza o la gravedad de su discapacidad o exigirle que se someta a un examen médico. Si un empleador está al tanto de su discapacidad, es posible que se le pida que describa cómo puede realizar las tareas del trabajo y si se necesitaría una adaptación. Es posible que deba realizar un examen médico después de una oferta de trabajo.

Creo que soy víctima de discriminación. ¿Qué debo hacer?

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) y la División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York hacen valer su derecho a ser protegido contra la discriminación por discapacidad. Siempre es una buena idea mantener un registro escrito de todos los incidentes, incluida una descripción de la discriminación: lo que se dijo, la hora y el lugar, y los testigos. Sea lo más objetivo y específico posible. Puede presentar una queja ante una o ambas agencias, dependiendo de lo que sucedió y de quién sea su empleador. Si no estás seguro de si estás sufriendo discriminación, comunícate con WNYCOSH o con uno de los recursos que se enumeran a continuación.

Recursos

Cómo obtener ayuda

Comisión para la 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., Aplicación de la ADA

<https://www.ada.gov/>

1-800-514-0301

Red de Acomodación Laboral

<https://askjan.org/>

1-800-232-9675

Para obtener información sobre las modificaciones de la adaptación de la estación de trabajo

WNYCOSH

716-833-5416

2495 Main Street, Suite 438

Buffalo, NY 14214

Acoso laboral

¿Qué es la intimidación o el acoso (bullying)?

El acoso es un comportamiento persistente y abusivo diseñado para hacer que la víctima se sienta molesta, humillada o amenazada. El acosador en el lugar de trabajo puede ser un jefe que constantemente critica, degrada y menosprecia constantemente a los empleados; un supervisor que disfruta en sobrecargar y explotar a sus subordinados; o un compañero de trabajo. El bullying es violencia psicológica. Las tácticas de intimidación incluyen:

- Culpar injustamente a otros por los errores
- Críticas injustificadas y faltas triviales en el rendimiento laboral
- Hacer demandas irrazonables o negar la información y los recursos necesarios
- Gritar y gritar insultos, humillaciones o amenazas de pérdida del empleo
- Aplicación incoherente de normas arbitrarias
- Exclusión social
- Robar el crédito por el trabajo de otra persona

¿Qué tan común es el acoso en el lugar de trabajo?

Un estudio estima que 1 de cada 5 trabajadores estadounidenses ha experimentado acoso destructivo en el último año. Las mujeres son más propensas a ser acosadas por su jefe, ya sea hombre o mujer, que los hombres. La intimidación es mucho más común que el acoso sexual o el comportamiento racialmente discriminatorio.

¿Es perjudicial el acoso?

El acoso afecta tanto al rendimiento laboral como a la salud. El estrés, la ansiedad y la ira pueden acumularse en el trabajador acosado, lo que resulta en enfermedades relacionadas con el estrés, tiempo de enfermedad y un impacto negativo en la vida familiar y marital. Los empleados acosados pueden terminar pasando entre el 10 y el 50% de su tiempo en el trabajo defendiéndose, buscando apoyo, pensando en la situación, desmotivados y trabajando de manera menos eficiente. El lugar de trabajo y las ganancias también pueden sufrir la baja moral, el miedo, la ira y el estrés que envenenan el ambiente laboral, disminuyen la productividad y aumentan el ausentismo, la rotación de personal, las reclamaciones de compensación laboral e incluso las demandas.

¿Es ilegal el acoso?

El acoso es ilegal si se basa en una razón ilegal (ver más abajo) o si cruza la línea hacia un comportamiento criminal. También puede ser una violación de un contrato sindical que tiene una cláusula de "respeto y dignidad". Más allá de esto, la ley no requiere que su empleador, jefe o supervisor sea amable con usted, que sea justo o que sea amable. Por desagradable o injusto que sea, a menos que cruce una de esas líneas, actualmente no es ilegal tener a un tirano o un matón como jefe o compañero de trabajo.

¿En qué se diferencia el acoso de la discriminación ilegal?

La ley requiere que su jefe no lo acose, lo discrimine o lo trate de manera diferente debido a su edad, raza, color, sexo, orientación sexual, origen nacional, credo, religión o discapacidad. Si el acosador te ataca por una o más de estas razones, puede ser ilegal (consulta la sección sobre discriminación). Por lo general, el acoso no se dirige a una persona debido a uno de estos factores; Por lo general, se trata de aprovecharse de alguien en una posición vulnerable. Más a menudo se trata de la propia insuficiencia, inseguridad y escasas habilidades sociales del acosador, y un deseo de atacar y disminuir a otra persona o grupo de personas, y por lo tanto controlar, la amenaza percibida que representa alguien competente, dedicado y popular. Es un ejercicio de poder mediante la humillación de la víctima.

Responder al comportamiento de acoso

Los expertos recomiendan los siguientes pasos si eres víctima de acoso laboral:

- Hable con familiares y amigos para obtener apoyo.
- Reporte el incidente a tu supervisor si el acosador es un compañero de trabajo.
- Busque ayuda profesional para los problemas de salud relacionados con el estrés.
- Lleve un diario y obtenga declaraciones de testigos.
- Desarrollar un caso contra el acosador, identificando posibles violaciones del lenguaje del contrato sindical o de las políticas internas, e identificando a los superiores que puedan brindar apoyo.
- Aclare lo que desea (una transferencia, daños y perjuicios, un paquete de indemnización por despido u otra cosa)
- Reunirse con la alta dirección (lo más alto posible)
- También podría considerar consultar a un abogado

Recursos

Cómo obtener ayuda

Instituto de Acoso Laboral

<https://workplacebullying.org/>

Defensores del lugar de trabajo saludable de NY

https://nyhwa.org/bg_nyhwa.org/what/

Trabajadores adolescentes

Existen leyes federales y estatales para proteger a los trabajadores jóvenes menores de 18 años. La cantidad de trabajo y el tipo de trabajo dependen de su edad, nivel académico, permiso de los padres y otros factores.

¿Qué restricciones laborales se aplican a los adolescentes?

Si tienes menos de 18 años, tu jefe no puede pedirte que hagas lo siguiente:

- Utilice máquinas eléctricas para trabajar la madera, levantar, cortar u hornear, o casi cualquier máquina eléctrica o motorizada.
- Trabajos en la construcción, incluyendo demolición, techado, excavación o pintura exterior desde una superficie o techo elevado.
- Trabajar como ayudante en un vehículo motorizado.
- Trabajar en cualquier operación maderera o minera.
- Muchas otras tareas que están restringidas: póngase en contacto con uno de los recursos que se enumeran a continuación para obtener más información.

Si tienes menos de 16 años, además de los trabajos enumerados anteriormente, tu jefe no puede pedirte que hagas lo siguiente:

- Trabajo en una fábrica (excepto en una oficina cerrada o trabajo administrativo)
- Trabaje con maquinaria de lavado, molienda, corte, rebanado, prensado o mezcla
- Limpiar, engrasar, secar o ajustar las correas a la maquinaria

Si es menor de 14 años, todo el empleo (incluido el cuidado de niños) generalmente está restringido, excepto para ciertas tareas como la entrega de periódicos y la recolección de frutas o verduras a tiempo parcial e irregular. También hay algunas otras excepciones.

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

Si tiene 12 o 13 años y tiene un permiso de trabajo agrícola para recoger bayas, frutas o verduras, no puede trabajar:

- Más de 4 horas al día
- Antes de las 9 a.m. o después de las 4 p.m. mientras la escuela está en sesión
- Antes de las 7 a.m. y después de las 7 p.m. cuando la escuela no está en sesión

Si tienes 14 o 15 años, tu jefe no puede hacerte trabajar:

- Durante el horario escolar
- Más de 3 horas en un día escolar u 8 horas en otros días
- Después de las 7 p.m. cuando la escuela está en sesión
- 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
- Más de 6 días en cualquier semana

Si tienes 16 o 17 años, tu jefe no puede hacerte trabajar:

- Más de 4 horas de lunes a jueves durante la sesión escolar
- Más de 8 horas los viernes, sábados, domingos o festivos

- Más de 28 horas en una semana escolar o 48 horas cuando la escuela no está en sesión, es decir, recesos escolares o vacaciones de verano)
- Más tarde de las 10 p.m. cuando la escuela está en sesión o más tarde de la medianoche cuando la escuela está fuera sin el consentimiento de los padres

Si tiene 16 o 17 años, no estudia y tiene un certificado de empleo a tiempo completo, puede trabajar el mismo número de horas que un trabajador adulto. Sin embargo, hasta que cumpla 18 años, está sujeto a las mismas restricciones que se enumeran anteriormente en cuanto a los tipos de trabajo que puede hacer.

Hay algunas excepciones a estas reglas para niñeras, comerciantes callejeros, caddies de golf, trabajadores agrícolas, repartidores de periódicos, artistas y modelos. Si está trabajando en una granja familiar o en un negocio familiar, es posible que se apliquen otras reglas. Consulte los recursos a continuación para obtener más información.

¿Qué regulaciones salariales se aplican a los adolescentes?

Al igual que todos los trabajadores, los jóvenes deben recibir al menos el salario mínimo, actualmente (2025) \$15.50 por hora. A los jóvenes se les debe pagar por todas las horas o partes de una hora que trabajen y tienen derecho al pago de horas extras (una vez y media su tarifa regular) por todas las horas trabajadas más de 40 por semana.

¿Los adolescentes tienen derecho a afiliarse a un sindicato?

Sí, no hay distinción entre los adolescentes y cualquier otro trabajador cuando se trata de derechos sindicales. Los adolescentes tienen derecho, como todos los trabajadores, a unirse a otros trabajadores en una acción concertada en sindicatos o de otra manera para hablar y tratar de mejorar sus condiciones de trabajo.

¿Qué son los documentos de trabajo?

Todas las personas menores de 18 años, incluidos los graduados de la escuela secundaria y aquellos que han dejado la escuela, deben obtener documentos de trabajo (también llamados certificados o permisos de empleo) antes de poder comenzar a trabajar. Hay algunas excepciones, incluidos los caddies, las niñeras y los estudiantes universitarios de 16 años o más que son empleados 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 de lastimarse. No realice ningún trabajo potencialmente peligroso que esté prohibido por la ley ni trabaje muchas horas que provoquen fatiga: ¡los trabajadores cansados se lesionan! Esté atento a su entorno e identifique los peligros que pueden causar lesiones o enfermedades, como cortadoras de carne sin protección o productos químicos. Su empleador está obligado a proporcionar capacitación sobre cualquier peligro para la salud o la seguridad que pueda encontrar; Asegúrate de recibir esa capacitación. Si tiene alguna pregunta o inquietud, deje de hacer lo

que está haciendo y pregúntele a su supervisor. Para obtener más información, consulte "Salud y seguridad" en la página 12 de este folleto.

Recursos

Cómo obtener ayuda

Se debe alentar a los trabajadores adolescentes a que se comuniquen con un adulto, como un miembro de la familia o un maestro, si están preocupados por su seguridad en el trabajo, si se sienten incómodos con cualquier cosa que suceda en el trabajo (por ejemplo, acoso sexual o discriminación racial) o si sienten que se están violando las leyes de trabajo infantil. Para obtener más información o ayuda para tomar medidas, póngase en contacto con una de las siguientes personas:

Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York

716-847-7141

<https://dol.ny.gov/youthworkers>

Departamento de Trabajo de EE. UU.

716-842-2950

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

WNYCOSH

716-833-5416

2495 Calle Principal, Suite 438

Búfalo, NY 14214

Seguro de Compensación de Trabajadores

Seguro de Compensación para Trabajadores del Estado de Nueva York

La Compensación para Trabajadores se proporciona por discapacidad o muerte como resultado de una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo, sin importar quién pueda tener la culpa.

Derechos y Responsabilidades Bajo la Ley de Compensación para Trabajadores

Cuidados médico

Usted tiene derecho a una atención médica razonable y adecuada para curar o aliviar los efectos de las lesiones o enfermedades de rehabilitación. Esto incluye servicios médicos, quirúrgicos, de enfermería y hospitalarios. También tiene derecho a ser reembolsado por cualquier costo razonable de transporte incurrido para obtener tratamiento médico.

Beneficios por Pérdida de Salario

Tiene derecho a beneficios de compensación semanal, que pueden ser reclamados mientras la discapacidad y la pérdida de salario continúen. Estos beneficios de compensación pueden pagarse a una tasa de discapacidad total o parcial, dependiendo del grado de su discapacidad. También puede tener derecho a una indemnización por incapacidad permanente o a una suma global. El beneficio máximo de compensación semanal se ajusta cada año y se puede encontrar [aquí](#).

Pago puntual

El pago puntual de los beneficios es requerido por la ley. En los casos no disputados en los que el tiempo perdido en el empleo supera los siete (7) días, el primer pago vence dentro de los dieciocho (18) días posteriores a que el empleador reciba la notificación de la lesión, lo que sea mayor.

Informes rápidos

Los detalles de los accidentes o enfermedades relacionados con el trabajo deben informarse lo antes posible a su empleador, supervisor u otra persona a cargo, así como a su representante sindical si pertenece a un sindicato.

Derecho a ser oído

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

Readaptación profesional

Si no puede realizar un trabajo para el cual tenía capacitación o experiencia previa, tiene derecho a la rehabilitación vocacional, que incluye asesoramiento, orientación, colocación laboral especializada y recapitación a corto plazo.

Protección legal

La ley protege a un trabajador lesionado que busca reclamar una compensación por discapacidad resultante de una lesión en el trabajo. Es ilegal que un empleador discrimine a un trabajador que tiene o ayuda en una reclamación de indemnización.

Qué hacer en caso de una lesión en el trabajo

Paso 1: Atención médica

Obtenga primeros auxilios u otro tratamiento médico necesario lo antes posible. Usted tiene derecho a elegir a su propio médico, podólogo o quiropráctico para que lo trate, siempre que esté autorizado por la Junta de Compensación para Trabajadores 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 se disputa. Si el caso es disputado, se llevarán a cabo audiencias para determinar, entre otras cosas, la responsabilidad de las facturas médicas. Si la Junta determina que su reclamo de compensación para trabajadores no es válido, usted será responsable de las facturas médicas.

Paso 2: Representante sindical

Si usted es parte de un sindicato, comuníquese con su delegado sindical y con la sede sindical lo antes posible. Le informarán sobre sus derechos, así como le ayudarán a obtener ayuda médica, prestaciones por enfermedad y salud, y asesoramiento legal.

Paso 3: Reporte de Accidente

Después de consultar con su representante sindical o un abogado, debe notificar a su supervisor o responsable, sobre la lesión lo antes posible. Si no informa a su empleador, por escrito, dentro de los 30 días posteriores a la fecha del accidente o dentro de los 30 días posteriores a su incapacidad por una enfermedad ocupacional o después de enterarse de que dicha enfermedad puede deberse a la naturaleza de su trabajo, puede perder su derecho a los beneficios de Compensación para Trabajadores. Tenga cuidado al presentar un informe de accidente. Este informe debe indicar claramente cómo ocurrió el accidente y qué condiciones inseguras existieron. Este informe debe enumerar todas y cada una de las partes de su cuerpo que se lesionaron, incluso si cree que la lesión es leve.

Paso 4: Declaraciones

Usted está obligado a completar un reclamo de Compensación para Trabajadores en el Formulario C-3. Este formulario C-3 debe proporcionarse a su empleador y enviarse por correo a la oficina más cercana de la Junta de Compensación para Trabajadores (aquí se encuentra una lista de las oficinas de la Junta). Si esto no se hace dentro de los dos (2) años a partir de la fecha del accidente que causó la lesión, o a partir de la fecha de incapacidad por una enfermedad ocupacional, puede perder su derecho a los beneficios (si el Formulario C-3 no está disponible en su sede sindical o empleador, puede obtenerlo escribiendo o llamando a la oficina más cercana de la Junta de Compensación para Trabajadores).

Usted no está obligado y no debe dar una declaración a ninguna persona que represente a un empleador, contratista o sus representantes de seguros sin antes obtener asesoramiento legal. El

consejo más simple es nunca dar una declaración. En el caso de que decida hacerlo, solo debe hacerlo en presencia de su representante sindical o su abogado. Una vez grabada o firmada, esa declaración puede ser utilizada en su contra en una fecha posterior. Por lo tanto, no se debe dar una declaración excepto después de consultar con su representante sindical o abogado.

Paso 5: Mantener registros

Es importante que un trabajador lesionado mantenga registros precisos de cualquier gasto de bolsillo incurrido como resultado de una lesión. Es importante registrar las fechas, las horas, el tratamiento médico o la hospitalización, los costos de transporte y el kilometraje, los nombres de los testigos y un resumen general de la discapacidad, el dolor y el sufrimiento continuos y el cambio en el estilo de vida que ha resultado de la lesión. Este manual y registro diario pueden resultar eficaces para satisfacer estas necesidades.

Acciones legales de terceros: un derecho adicional

Además de la cobertura de Compensación para Trabajadores, un trabajador lesionado tiene derecho a presentar una demanda contra cualquier tercero cuyo descuido haya contribuido a la lesión laboral. Consulte a un abogado para revisar sus posibles derechos de demanda de terceros después de un accidente de trabajo. La Legislatura del Estado de Nueva York incluso ha promulgado legislación para proteger a los trabajadores de la construcción de lesiones corporales y para erradicar las condiciones peligrosas del lugar de trabajo. A través de los esfuerzos de los trabajadores organizados, las primeras leyes de "sitios de construcción" se promulgaron en 1885 y han sido continuamente enmendadas y fortalecidas. Estas leyes ahora requieren que los propietarios de sitios de construcción y contratistas generales proporcionen a todos los trabajadores en un sitio un lugar seguro en el cual trabajar. Un trabajador que se lesiona en un sitio de construcción ahora puede iniciar una demanda civil contra el propietario del sitio y el contratista general y tener derecho a recuperar daños monetarios completos del propietario del sitio y el contratista general, además de recibir la cobertura de Compensación para Trabajadores. Estos daños civiles no están limitados ni restringidos en cantidad (como lo son los beneficios de Compensación para Trabajadores) y pueden incluir indemnizaciones monetarias por dolor y sufrimiento, lesiones permanentes, pérdida total de ganancias y beneficios complementarios, y cualquier cambio resultante en el estilo de vida debido a una discapacidad.

¿Necesito un abogado?

Una vez que ha ocurrido una lesión y después de recibir atención médica, siempre surge la pregunta: "¿Necesito un abogado?" Siempre debe buscar el consejo de un abogado con experiencia, ya que dicho asesoramiento está disponible de forma gratuita. Como se describió anteriormente, no es necesario que se conforme con los beneficios limitados proporcionados por el sistema de Compensación para Trabajadores. La Legislatura del Estado de Nueva York le ha proporcionado un recurso civil integral adicional bajo la ley laboral del Estado de Nueva York para recuperar daños completos por lesiones en el lugar de trabajo.

Otras fuentes de ingresos

Discapacidad

Si su reclamo de compensación es impugnado por la compañía de seguros o si está discapacitado por una lesión o enfermedad fuera del trabajo, puede ser elegible para recibir beneficios por discapacidad. Este sistema proporciona menos dinero por períodos más limitados que el sistema de Compensación para Trabajadores.

Seguro de Incapacidad del Seguro Social

Esto es parte del sistema de Seguridad Social Federal. Debe haber realizado pagos a través de su trabajo. Está destinado a personas con discapacidad total a largo plazo o incapacidad permanente. Para ser elegible, si tiene treinta y un años o más, debe haber contribuido al Seguro Social durante al menos diez años. El tiempo necesario en este sistema se reduce para los trabajadores menores de treinta y un años. Los requisitos de discapacidad son muy estrictos. Debe poder documentar que no puede trabajar. Los beneficios se basan en sus ganancias promedio durante un período de tiempo. Si luego recibe beneficios de Compensación para Trabajadores, sus pagos federales por discapacidad pueden reducirse.

Medicaid

La compensación para trabajadores incluye el costo de la atención médica, pero el sistema de discapacidad no lo hace. Si sus facturas son muy altas y los ingresos de su familia muy bajos, podría ser elegible para Medicaid, un programa estatal de atención médica para personas que no pueden pagar las facturas del médico. Incluso si está recibiendo atención médica a través del sistema de compensación, su disminución en los ingresos podría hacer que otros miembros de su familia sean 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 están tratando de vivir solo con beneficios en efectivo, sus ingresos podrían ser lo suficientemente bajos como para calificar para el Programa de Asistencia Nutricional Suplementaria (SNAP). Puede solicitar los beneficios de SNAP en línea [aquí](#).

Beneficios Sindicales

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

Recursos

Cómo obtener ayuda

Junta de Compensación de Trabajadores del Estado de Nueva York
(877) 632-4996

Las oficinas de distrito están ubicadas en todo el estado. Puede encontrar una lista completa y un mapa [aquí](#).

Los paquetes de información para el reclamante, los formularios C-3 (y otros formularios de reclamación), el procesamiento de reclamaciones en línea y la información general se pueden encontrar en: www.wcb.ny.gov

Para obtener información más detallada sobre la Compensación para Trabajadores, visite nuestra página de Compensación para Trabajadores en: <https://wnycosh.org/workercenter/comp/>

Beneficios por Discapacidad del Estado de Nueva York

¿Qué son los Beneficios por discapacidad del estado de Nueva York?

Los beneficios por discapacidad del estado de Nueva York son pagos en efectivo que se realizan a los trabajadores que sufren una lesión o enfermedad fuera del trabajo. Los empleadores cubiertos están obligados a tener un seguro que proporcione un beneficio semanal a los trabajadores temporalmente discapacitados.

¿Trabajo para un empleador cubierto?

Sí, en la mayoría de los casos, si ha estado en el trabajo durante al menos cuatro semanas. Algunas excepciones incluyen trabajadores agrícolas, empleados del gobierno, trabajadores ferroviarios o marítimos y ciertos empleados de organizaciones religiosas.

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

Quizás. Los empleadores no están obligados a cobrar a los empleados una parte de los costos del seguro de discapacidad del Estado de Nueva York, pero no pueden deducir más de 60 centavos por semana para compensar el costo de proporcionar este beneficio. Algunos empleadores también ofrecen beneficios suplementarios por discapacidad (AFLAC es un ejemplo) a un costo adicional. Dichos planes, junto con NYS Disability, a menudo reemplazan todos o casi todos los salarios perdidos de un trabajador.

¿Qué beneficios recibiré bajo el Departamento de Discapacidad del Estado de Nueva York?

NYS Disability paga el 50% de su salario semanal promedio, hasta un máximo de \$170 por semana. Después de un período de espera de siete días, los beneficios se pagan por un máximo de 26 semanas. A diferencia de la Compensación para Trabajadores, los gastos médicos son responsabilidad del reclamante.

¿Puedo cobrar los beneficios por discapacidad del Estado de Nueva York si estoy de licencia por embarazo o maternidad?

En muchos casos, sí. Si experimenta complicaciones de su embarazo y/o licencia de maternidad y tiene un certificado médico de que no puede trabajar, sería elegible. No puede cobrar beneficios por discapacidad y beneficios del Permiso Familiar Pagado al mismo tiempo.

Estoy de licencia FMLA. ¿Soy elegible para la discapacidad del Estado de Nueva York?

¡Definitivamente! De hecho, estar en licencia FMLA significa que su empleador está obligado a mantener su parte del costo de su seguro médico, por lo que su responsabilidad por los gastos médicos relacionados con su condición incapacitante será menor. Si sufre una lesión o enfermedad fuera del trabajo y espera perder un tiempo significativo del trabajo, debe solicitar la licencia FMLA si es elegible, así como presentar un reclamo por discapacidad del Estado de Nueva York. Vea "Licencia familiar y médica", página 15.

Me despidieron hace dos semanas y luego me rompí la pierna, ¿sigo siendo elegible para la discapacidad del estado de Nueva York?

Sí. Todavía es elegible si ha estado desempleado por menos de cuatro semanas o si está cobrando compensación por desempleo. Por supuesto, no puede cobrar las prestaciones por desempleo y por discapacidad al mismo tiempo.

¿Puede mi empleador obligarme a hacerme un examen médico?

Sí, por elección del proveedor médico del empleador, pero no más de una vez a la semana y a cargo del empleador. Los exámenes deben realizarse en un momento y lugar razonables.

¿Existe un límite de tiempo para presentar un reclamo si quedo discapacitado?

Sí. Debe presentar su reclamo dentro de los 30 días posteriores a quedar incapacitado.

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

Si actualmente está empleado o ha estado desempleado cuatro semanas o menos, presente un formulario de reclamo DB-450 ante su empleador actual o anterior. Si ha estado sin trabajo por más de cuatro semanas, presente un formulario de reclamo DB-300 y envíelo por correo a la dirección que aparece en el formulario. En cualquier caso, su proveedor de atención médica debe completar la Parte B del formulario. La Junta de Compensación para Trabajadores administra las reclamaciones por discapacidad del Estado de Nueva York, y los formularios están disponibles en línea en su [sitio web](#) o llamando a una de las oficinas del distrito que se enumeran a continuación.

Recursos

Cómo obtener ayuda

Oficinas de Distrito de la Junta de Compensación para Trabajadores del Estado de Nueva York
877-632-4996

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

Seguro de desempleo

El Seguro de Desempleo es un área de interés para los trabajadores que sufre alteraciones ocasionales. Parte de la información de esta sección, principalmente sobre los números de contacto oficiales y la cantidad y duración de los beneficios, está sujeta a cambios. La mejor fuente de información actualizada es el sitio web del Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York (NYSDOL, por sus siglas [en inglés](https://dol.ny.gov/)), <https://dol.ny.gov/>

Acabo de perder mi trabajo. ¿Puedo recibir el subsidio por desempleo?

Sí, en la mayoría de los casos. Algunas excepciones son los inmigrantes indocumentados empleados en cualquier ocupación, niñeras, ciertos empleados de organizaciones religiosas, caddies, algunos empleados del gobierno, contratistas independientes, trabajadores ferroviarios, algunos vendedores a comisión y, en general, cualquier persona cuyas ganancias no estén sujetas a impuestos. Si trabajó para un empleador cubierto, cumple con ciertos criterios de ganancias y trabajo durante los 15 meses anteriores, y fue despedido de su trabajo o despedido por cualquier motivo, excepto mala conducta o cometer un delito grave relacionado con su empleo, es elegible para recibir beneficios. Por ejemplo, tiene derecho a beneficios si lo despidieron por mal desempeño, problemas de asistencia debido a una enfermedad o incluso simplemente porque a su jefe no le gustaba o quería contratar a su sobrino. Los beneficios pueden ser denegados si renuncia a su último trabajo sin una buena causa. Los beneficios se retrasarán durante siete semanas si está en huelga o ha sido excluido.

Tenía una buena razón para renunciar a mi trabajo. ¿Todavía puedo recibir beneficios?

Quizás. Si renuncia por una buena razón, por ejemplo, no recibir salarios o ser víctima de acoso sexual o discriminación ilegal, es posible que tenga derecho a beneficios. Cada caso se juzga por sus propios méritos, y es probable que inicialmente su reclamo sea denegado. Tendría que solicitar una audiencia para defender su caso: consulte el último párrafo de esta sección para obtener más información.

¿Cómo presento una reclamación de beneficios?

Puede obtener información en el Centro de Reclamaciones Telefónicas del NYSDOL (ver más abajo), pero debe presentar la solicitud por teléfono (llame al 888-209-8124 sin cargo desde un teléfono de tonos) o en línea en <https://dol.ny.gov/>. Presente su reclamo en la primera semana que haya quedado desempleado. La información que necesitará incluye su número de seguro social, número de licencia de conducir u otra identificación positiva, la dirección y el número de teléfono de su casa, y los nombres y direcciones de todos los empleadores en los últimos 18 meses. Sea completamente sincero en su solicitud porque una declaración falsa puede resultar en la denegación de beneficios. Una vez que su reclamo sea procesado y aprobado, deberá llamar a un número diferente (actualmente 888-581-5812) o ir en línea al sitio web del DOL para reclamar beneficios cada semana que esté desempleado.

¿Por cuánto tiempo puedo recibir los beneficios?

En general, puede recibir beneficios por hasta 26 semanas en un período de un año. En algunas circunstancias, es posible que se paguen beneficios completos durante más de 26 semanas, por ejemplo, si está inscrito en un programa de capacitación aprobado. La mejor manera de determinar cuánto tiempo será elegible para los beneficios es usar la Calculadora de Beneficios en el sitio web de NYSDOL,

<https://dol.ny.gov/>. Simplemente ingrese la fecha de presentación de su reclamo original y la calculadora le dirá cuántas semanas de beneficios tiene derecho.

¿Cuánto recibiré?

Por cada semana completa de desempleo, recibirá aproximadamente la mitad de su salario semanal bruto promedio durante el período utilizado para calcular su tasa de beneficios, hasta un beneficio máximo de \$504.

¿Se pueden recortar o suspender mis beneficios una vez que comience a recibirlos?

Sí, si no haces lo que se espera de ti. Lo que se espera es que busque trabajo activamente y mantenga un registro de esa búsqueda. No puede rechazar una oferta de trabajo si es para un trabajo para el que está capacitado y que paga el salario prevaleciente para ese tipo de trabajo en su área. Es posible que deba viajar una distancia más larga para llegar a un nuevo trabajo. Sin embargo, es posible que no se le exija aceptar un trabajo si el viaje implica una distancia o un costo irrazonables. Debes estar disponible y listo para trabajar. Por ejemplo, si está enfermo o lesionado, cuidando a un pariente enfermo o no está disponible, sus beneficios pueden ser suspendidos o reducidos. Asegúrese de reportar todo el trabajo al Departamento de Trabajo y mantener registros de todos los pagos recibidos.

¿Puedo obtener ayuda para buscar trabajo o capacitación laboral?

El Centro de Carreras del Departamento de Trabajo local es el lugar al que debe acudir para obtener respuestas a estas preguntas. Allí encontrará información y ayuda para evaluar sus habilidades e intereses laborales, preparar currículos, rastrear oportunidades de trabajo y usar Internet y otros recursos para encontrar empleo. También pueden ayudarlo a conectarse con una amplia variedad de programas estatales y federales de capacitación laboral y otras oportunidades educativas. Es posible que deba asistir a citas en su centro de carreras local como parte de los requisitos de elegibilidad para el desempleo.

Cumplí con todos los requisitos y aun así mi solicitud de beneficios fue denegada. ¿Y ahora qué?

Si no está de acuerdo con algún fallo, tiene 30 días después de que se le envíe la determinación por correo para notificar a esa oficina que desea una audiencia ante un juez de derecho administrativo (ALJ). Debe solicitar una audiencia (por escrito) si su reclamo es denegado o si su beneficio es reducido, si cree que su jefe está equivocado acerca de por qué dejó el empleo, o si hay una disputa sobre su tiempo de empleo, tasa salarial o cualquier otro asunto. Por lo general, la primera audiencia en el proceso de apelación se lleva a cabo por teléfono, en forma de una conferencia telefónica entre el ALJ, su empleador y usted. En la audiencia, usted y el empleador pueden presentar pruebas y hacer que testifiquen testigos. También puede solicitar al juez que cite los documentos o testigos necesarios. Si se siente incómodo manejando el caso usted mismo, es posible que desee contratar a un abogado con experiencia en tales casos. Al abogado solo se le paga si usted gana el caso, y la Junta de Apelaciones debe aprobar los honorarios. Con base en la evidencia presentada, el ALJ decidirá si usted tiene derecho a los beneficios. Si no está de acuerdo con la decisión, puede apelar ante la Junta de Apelación. Tiene 20 días después de que se le envíe la decisión por correo para presentar una apelación.

Recursos

Cómo obtener ayuda

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

Sitio web del NYSDOL

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

Oficina de Ayuda Legal de Buffalo, Inc.

716-853-9555

<http://www.legalaidbuffalo.org>

Antecedentes penales

Si voy a una entrevista de trabajo, ¿me pueden preguntar algo sobre mi historial de arrestos?

No. La Ley de Derechos Humanos del Estado de Nueva York establece que es ilegal que la mayoría de los empleadores y agencias de licencias (una excepción: los trabajos de las fuerzas del orden) pidan a los solicitantes que revelen o discutan cualquier arresto que no haya resultado en una condena. La misma ley prohíbe a los empleadores públicos y privados negar un empleo, o discriminar de cualquier manera, debido a cualquier arresto que no haya resultado en una condena.

Está bien, no pueden preguntar sobre mis arrestos. ¿Qué pasa con las condenas?

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

¿Qué pasa con la Ley de Borrón y Cuenta Nueva?

La Ley de Borrón y Cuenta Nueva de Nueva York entró en vigor en 2024, en virtud de la cual muchos registros de condenas se sellarán después de un cierto período de tiempo sin ningún otro incidente para 2027. Una vez que los registros están sellados, no aparecerán en la mayoría de las verificaciones de antecedentes. Hay excepciones para fines de aplicación de la ley; licencias o empleo para industrias específicas donde se requiere realizar una verificación de antecedentes penales; empleo en el que se realiza un fondo basado en huellas dactilares; Extender el empleo a una persona en empleos en los que pueda trabajar con grupos tales como niños, ancianos u otras poblaciones vulnerables; Cuando una persona está buscando una licencia de armas, una licencia de conducir comercial o donde sea necesario para una vivienda pública. Esta ley solo afecta a los registros en el estado de Nueva York y no se aplica a las condenas federales o a las condenas en otros estados.

¿Me pueden negar el empleo debido a mi historial de condenas?

La Ley Correccional del Estado de Nueva York y la Ley de Derechos Humanos del Estado de Nueva York protegen a los ex delincuentes de que se les nieguen injustamente empleos o licencias ocupacionales debido a sus condenas. Es ilegal negarle a cualquier persona con histórico criminal, un trabajo o licencia debido a su(s) condena(s) pasada(s), a menos que la(s) condena(s) de esa persona estén "directamente relacionadas" con el trabajo en cuestión, o que contratar a la persona crearía un "riesgo irrazonable" para la seguridad de las personas o la propiedad. También hace que sea ilegal que un empleador tenga una política de no contratar a ninguna persona con antecedentes penales a menos que la ley lo exija.

¿Cómo puedo saber si mi condena está "directamente relacionada" con el trabajo?

Un ejemplo de "directamente relacionado" sería una persona que tiene una condena por malversación de fondos y solicita un trabajo como cajero de banco. La condena de esta persona por malversación de fondos puede considerarse relacionada con el trabajo en este caso, pero no lo estaría si estuviera solicitando un trabajo como operador de máquinas. En la práctica, si su condena está o no tan relacionada con el trabajo como para justificar una denegación de empleo debe determinarse caso por caso. Además de la relación entre el delito penal y los deberes 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.

¿Existen protecciones federales para los ex delincuentes?

Dado que las minorías son arrestadas y condenadas en mayor proporción que los blancos, los tribunales han determinado que las políticas que niegan empleos sobre la base de arrestos o antecedentes penales tienen un efecto racialmente discriminatorio. En algunos casos, por lo tanto, la negativa a contratar sobre la base de antecedentes penales puede ser una discriminación racial ilegal según las leyes federales de derechos civiles.

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

Si cree que le han hecho preguntas ilegales previas al empleo sobre arrestos que no resultaron en una condena o se le han negado trabajos o licencias ocupacionales debido a dichos arrestos o cree que se le han negado licencias de empleo u ocupacionales debido a una condena penal anterior, comuníquese con una de las agencias a continuación. En algunos casos, también puede tener derecho a presentar una demanda.

Recursos

Cómo obtener ayuda

División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York

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

888-392-3644

Oficina de Ayuda Legal de Buffalo, Inc.

716-853-9555

<http://www.legalaidbuffalo.org>

Los presos también son personas

<http://www.prp2inc.org>

716-834-8438

Centro de Oportunidades de Empleo

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

716-842-6320

Derechos personales

Me preocupa que mi expediente personal pueda contener mucha información falsa sobre mí, ¿qué puedo hacer?

Su expediente u archivo personal generalmente contiene información que usted conoce o le ha dado al empleador, incluida cierta 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 mantener sobre usted, si así lo desean. Esto puede incluir evaluaciones de desempeño que no haya visto, comentarios de compañeros de trabajo o clientes, referencias o cualquier otra información que su empleador tenga sobre usted.

¿Puedo averiguar lo que hay en mi archivo?

No existen leyes federales o del Estado de Nueva York que le otorguen el derecho de acceder, hacer copias o impugnar lo que está en 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 obedecer. También es posible que desee solicitar por escrito que cierta información en el archivo se mantenga confidencial: información de salud o, tal vez, direcciones y números de teléfono (por ejemplo, si le preocupa la violencia doméstica). Una vez más, no existe ningún requisito legal de que el empleador cumpla con la solicitud.

¿Puede mi empleador espiarme en el trabajo?

Un propietario o administrador de cualquier local no puede instalar ni usar un espejo, mirilla, cámara, grabadora de video u otro dispositivo de visualización para observar el interior de un probador, baño, baño, 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 existen leyes que restrinjan la videovigilancia de lugares públicos, por lo que un empleador puede instalar cámaras que cubran áreas del lugar de trabajo que no están cubiertas por la prohibición anterior, como pasillos, área del lobby u entradas, áreas de trabajo y estacionamientos. Los empleadores no están autorizados a espiar las actividades sindicales.

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

Según las leyes federales aplicables, la Ley de Privacidad de las Comunicaciones Electrónicas de 1986 y la Ley de Comunicaciones Almacenadas, un empleador puede monitorear sus conversaciones telefónicas con el consentimiento previo de al menos una de las partes de la conversación o a través de un teléfono de extensión utilizado en el curso ordinario de los negocios del empleador. Se puede acceder a sus correos electrónicos con el consentimiento previo de al menos una de las partes en la comunicación. El consentimiento puede ser "expreso", por ejemplo, si usted firmó un formulario en el que otorga específicamente su consentimiento para monitorear y/o acceder; O puede ser "implícito" si se le ha notificado que el empleador supervisará y/o accederá. Si la supervisión o el acceso se basan en el consentimiento, no pueden exceder el alcance del consentimiento. Los empleadores que son proveedores de comunicaciones alámbricas o electrónicas tienen un poco más de libertad para monitorear y acceder a las comunicaciones. *Si está utilizando una computadora o dirección de correo electrónico proporcionada*

por el empleador, son propiedad del empleador y se puede acceder a ellos o monitorearlos sin su permiso o conocimiento.

En Nueva York, es un delito grave monitorear 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 en la discusión o comunicación. La ley del estado de Nueva York requiere que los empleadores que monitorearán la comunicación electrónica notifiquen a los empleados al momento de la contratación por escrito, hagan que los empleados firmen un reconocimiento por escrito y publiquen un aviso de la supervisión en un lugar visible. Dos leyes federales permiten a las víctimas demandar por violaciones, pero Nueva York aún no permite que una víctima demande, aunque el Fiscal General del Estado de Nueva York puede imponer sanciones si se ha infringido la ley. Los contratos sindicales a veces establecen límites al derecho de supervisión de un empleador. Los empleados del sector público podrían tener protecciones adicionales en virtud de las constituciones de EE. UU. y Nueva York. Estas leyes son extremadamente complejas y debe buscar asesoramiento legal si tiene alguna inquietud.

¿Puede mi empleador registrar mi escritorio o propiedad personal?

Los empleados del sector privado en Nueva York generalmente no tienen protecciones contra los registros de sus casilleros, escritorios o áreas de trabajo. Su empleador puede notificarle que todas las pertenencias personales, como maletines y bolsos, están sujetas a registro. Su empleador no puede abrir ni leer una carta sellada o una comunicación privada que le haya enviado. Si el registro se realiza de una manera extremadamente abusiva, es posible que tenga un reclamo por infligir intencionalmente angustia emocional. Los empleados del sector público podrían tener protecciones adicionales en virtud de las constituciones de EE. UU. y Nueva York.

¿Puede un empleador obtener mi historial de crédito u obtener información sobre mi estilo de vida?

La Ley de Informes de Crédito Justos (FCRA, por sus siglas en inglés) no permite que un empleador le pida a una agencia externa, como una agencia de detectives o una agencia de crédito, que investigue e informe sobre sus características personales, estilo de vida, carácter, reputación general o situación crediticia, a menos que el empleador le haya notificado primero por escrito que se podría obtener dicho informe y usted haya dado su consentimiento previo por escrito para la investigación. Además, se le debe proporcionar una notificación clara por escrito de sus derechos en virtud de la FCRA. Si un empleador tiene la intención de tomar medidas adversas en su contra, como negarse a contratarlo o despedirlo, según el informe, el empleador primero debe entregarle una copia del informe. Usted tiene derechos adicionales en virtud de la FCRA. La FCRA es aplicada por la Comisión Federal de Comercio. Las víctimas de violaciones de la FCRA pueden presentar una demanda.

¿Puede un empleador realizar pruebas de drogas obligatorias?

Si trabajas en el sector privado en Nueva York, tienes poca protección contra las pruebas de drogas obligatorias, indiscriminadas o inexactas, incluso si no hay una buena razón para que tu empleador sospeche del consumo de drogas. La excepción es el cannabis, que los empleadores no pueden realizar pruebas a los solicitantes o empleados, excepto en circunstancias específicas. Algunos trabajos, como los de los servicios de transporte, las fuerzas del orden y algunos contratistas federales pueden requerir pruebas de drogas periódicas según la ley federal o estatal. Si trabajas en el sector público, generalmente no se permiten las pruebas generales de toda la fuerza laboral. Es posible que esté protegido por la Ley de

Estadounidenses con Discapacidades, como en el caso de una prueba positiva de un medicamento que se recetó legalmente para una discapacidad. Los empleadores tampoco pueden seleccionar a un grupo de empleados para realizar pruebas de detección de drogas, como pruebas basadas en la edad, la raza, el género u otros grupos protegidos.

¿Qué pasa con la marihuana? Eso es legal en el estado de Nueva York

La marihuana es legal para que los adultos mayores de 21 años la consuman en el estado de Nueva York. Los empleadores no pueden discriminar a los empleados por consumir cannabis fuera del lugar de trabajo, fuera del horario laboral y no en la propiedad o el equipo del lugar de trabajo. Los empleadores pueden prohibir el uso de cannabis durante las horas de trabajo (por ejemplo, en su hora de almuerzo o cuando está "de guardia") o traer cannabis a su propiedad. Es posible que se requiera que un empleador tome medidas en virtud de otra ley o que se le exija mediante fondos o contratos federales que prohíba el uso de la marihuana. Si usted está drogado en el trabajo de tal manera que afecta su rendimiento, su empleador puede tomar medidas en su contra. Este también es el caso si su consumo de marihuana afecta la salud y la seguridad del lugar de trabajo, por ejemplo, si todavía está drogado y está usando maquinaria o equipo. Las pruebas de drogas para detectar cannabis no prueban que un empleado estaba incapacitado en el trabajo y los empleadores no están autorizados a realizar pruebas excepto en ciertas circunstancias, ni oler a cannabis es prueba de discapacidad.

¿Puede un empleador obligarme a tomar una prueba de detector de mentiras?

Para los empleados del sector privado, generalmente no. La Ley de Protección del Polígrafo del Empleado (EPPA, por sus siglas en inglés) prohíbe a los empleadores del sector privado pedir o exigir a un empleado que se someta a cualquier tipo de prueba de detector de mentiras y de tomar cualquier acción adversa contra un empleado por negarse a realizar una prueba de detector de mentiras. Bajo una excepción limitada que involucra investigaciones de pérdidas económicas, un empleador puede pedir, pero no exigir, que un empleado se someta a un polígrafo. y el empleador está obligado a proporcionar primero al empleado una notificación por escrito de sus derechos en virtud de la EPPA, así como otra información sobre el examen. Hay algunas otras excepciones bajo la EPPA con respecto al uso de polígrafos. Aunque Nueva York no tiene una ley general que cubra los detectores de mentiras o polígrafos, el uso de "evaluadores de estrés psicológico" (PSE) está estrictamente prohibido. Los PSE son dispositivos que supuestamente miden la veracidad en función de las fluctuaciones de la voz o el estrés vocal. Un empleador ni siquiera puede solicitar o sugerir que un empleado o posible empleado se someta a una prueba de PSE. Un empleador que viola las prohibiciones con respecto a 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, exigir o administrar una prueba genética a una persona como condición de empleo, y un empleador no puede obtener los resultados de las pruebas genéticas de una persona. Sin embargo, un empleador puede requerir una prueba genética específica si está directamente relacionada con un entorno ocupacional en el que un empleado o solicitante con una anomalía genética particular podría tener un mayor riesgo. Se debe dar el consentimiento informado por escrito antes de que se pueda realizar una prueba genética.

¿Puede un empleador obligarme a tomar una prueba de "personalidad" u "honestidad"?

Lo más probable es que sí. Las pruebas que supuestamente miden la personalidad o la "honestidad" de un solicitante o empleado son cada vez más comunes, pero no existen leyes federales o del estado de Nueva York específicas con respecto a su uso. Por lo general, se trata de pruebas de papel y lápiz, pero a veces se dan a través de Internet o por teléfono, y las respuestas se dan por tono. Si el uso de estas pruebas hace que un número desproporcionado de personas en categorías protegidas por las leyes antidiscriminatorias sean excluidas de sus trabajos, su uso podría ser ilegal. También pueden violar la Ley de Estadounidenses con Discapacidades si detectan un rasgo relacionado con una afección médica en particular. Consulte la sección sobre Discriminación para obtener una lista de agencias que podrían proporcionar más información.

¿Me pueden despedir por mis actividades políticas?

Según la ley de Nueva York, un empleador generalmente no puede despedir o 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 dichas actividades no involucren el uso del equipo o la propiedad del empleador. Reglas algo diferentes se aplican a los empleados del sector público, que también están cubiertos por las disposiciones de libertad de expresión de la constitución de los Estados Unidos y del estado de Nueva York. Los empleados del sector público también pueden tener protecciones constitucionales y estatutarias adicionales.

Recursos

Cómo obtener ayuda

Unión de Libertades Civiles de Nueva York

www.nyclu.org

Oficina Regional del Oeste de Nueva York

716-332-4658

Centro de Intercambio de Información sobre Derechos de Privacidad

www.privacyrights.org

Instituto Nacional de Derechos Laborales

www.workrights.org

Preguntas frecuentes sobre el cannabis en el estado de Nueva York

<https://dol.ny.gov/system/files/documents/2021/10/p420-cannabisfaq-10-08-21.pdf>

Este manual es una adaptación del Manual de Derechos de los Trabajadores del Centro de Trabajadores del Condado de Tompkins. Entre los colaboradores se encuentran Frank J. Dolce Esq., Anna Falicov Esq., Marshall Bertram, Daniel Maguire, Shivali Haribhakti, Lelenia Moutray, Brian Brown-Cashdollar, Susanne Donovan, Elton DeNeves, Rebekah Nerius y Tim Hartigan.

Muchas personas contribuyeron a la publicación original de este manual. En primer lugar, no habría sido posible sin el apoyo y el esfuerzo del ex asambleísta Marty Luster, quien obtuvo una subvención de Iniciativa Local del Estado de Nueva York para este propósito. El Banco de Derechos de los Trabajadores de Cortland y el Centro de Trabajadores del Condado de Tompkins agradecen la dedicación de las siguientes personas en la redacción, edición, diseño y maquetación 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 posición de principios de Marty Luster para los derechos de los trabajadores y la justicia económica. Finalmente, la producción de esta segunda edición del manual no habría sido posible sin la cooperación continua y el apoyo financiero de la Fundación de Educación y Servicio del Midstate y el Equipo de Liderazgo del Centro de Trabajadores del Condado de Tompkins.

Este manual está protegido por derechos de autor. No puede ser reproducido en su totalidad sin el permiso previo por escrito de la Junta de Derechos de los Trabajadores de Cortland y la Fundación de Educación y Servicio de Midstate, 123 S. Cayuga St., Suite 204, Ithaca, NY 14850. Los extractos pueden copiarse únicamente con fines de revisión, educativos o personales. Impreso en EE.UU. por Union Labor.