

Nueva York

WOMEN VALUED

EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES
EN EL LUGAR DE TRABAJO



Un conjunto de herramientas legales a favor de la igualdad económica de las mujeres

Orientación para mujeres y defensores

LEGALMOMENTUM[®]
The Women's Legal Defense and Education Fund



Contenido

- 4 **Agradecimientos**
- 5 **Acerca de Women Valued**
- 8 **Introducción**
- 10 **Lista de verificación legal para la igualdad económica de las mujeres**
- 12 **Discriminación por motivos de sexo y género**
- 17 **Acoso sexual**
- 21 **Igualdad de salarios**
- 25 **Salario mínimo y prácticas de salario justas**
- 29 **Oportunidad económica**
- 34 **Un lugar de trabajo seguro y condiciones de trabajo justas**
- 39 **Violencia doméstica, agresión sexual y acoso**
- 45 **Salud reproductiva y maternal**
- 49 **Embarazo, parto y lactancia**
- 53 **Licencia familiar con goce de sueldo**
- 57 **Ayuda de cuidado infantil y medidas de protección para cuidadores**
- 60 **Beneficios públicos**
- 66 **Cómo proteger nuestros derechos juntas**
- 70 **Recursos adicionales**
- 71 **Notas finales**



Agradecimientos

El conjunto de herramientas legales a favor de la igualdad económica de las mujeres es un proyecto de la *iniciativa Women Valued de Legal Momentum*. *Women Valued* fue generosamente financiada por un premio *Cy Pres* de Mehri & Skalet, PLLC. Este proyecto también fue posible, en parte, gracias a una subvención de la fundación New York Bar Foundation.

Legal Momentum extiende su profundo agradecimiento a las organizaciones que participaron como miembros de nuestro Consejo Asesor de Women Valued. Estas organizaciones invirtieron su tiempo para proporcionar experiencia específica a fin de mejorar nuestra orientación y así brindar un mejor servicio a las mujeres más vulnerables del estado de Nueva York.

Consejo Asesor de Women Valued

Centro para la Vida en Familia

Alianza Nacional de Trabajadoras Domésticas

Sindicato por las Libertades Civiles de Nueva York

Centro de Oportunidades para Restaurantes de Nueva York

Organización Santuario para Familias (Sanctuary for Families)

Instituto The Worker Institute at Cornell

Centro de Justicia Laboral de Nueva York

Legal Momentum también extiende un agradecimiento especial a todas las personas y las entidades que contribuyeron generosamente con su tiempo, sus habilidades y su experiencia para ayudarnos a mejorar este conjunto de herramientas, incluidas, entre otras:

Catherine Barnett, Maru Bautista, María Figueroa, Sharon Hang, Jill Hopfield, Hughes Hubbard & Reed LLP, Rachel Isreeli, Emma Kreyche, Beth Lyon, Yamila Ruiz, MARRISA SENTENO, Tarra Uddin, KC Wagner, Shaina Weisbrot, Wenqing Zhu y Lisa Zucker.

El diseño del conjunto de herramientas legales a favor de la igualdad económica de las mujeres fue diseñado por Randall Martin, Randall Martin Design.

© 2024 Legal Momentum. Esta publicación está protegida por derechos de autor, pero puede utilizarse sin cargo para educación, defensa y prestación de servicios a clientes, siempre que la fuente sea reconocida y esté acreditada en su totalidad. Si tiene preguntas sobre usos adicionales, comuníquese con Legal Momentum a través de nuestro sitio web: <https://www.legalmomentum.org>.





Acerca de Women Valued

Aprovechando la vasta historia y experiencia de Legal Momentum en la discriminación por motivos de género en el lugar de trabajo, *Women Valued* adopta un enfoque interseccional único para el empoderamiento económico de las mujeres y la igualdad en el lugar de trabajo que prioriza las necesidades insatisfechas de las mujeres más desfavorecidas. Mediante la implementación de una estrategia de dos partes de empoderamiento holístico y defensa de políticas, Legal Momentum abre el camino para establecer una cultura de igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo y de responsabilidades en todo el sistema para TODAS las mujeres.

Con este objetivo presente, la *iniciativa* proporciona y promueve la educación legal específica y la defensa en nombre de las mujeres más infravaloradas en el lugar de trabajo y en nuestra economía, incluidas: **1** las mujeres con bajos ingresos; **2** las mujeres que ganan un salario bajo, especialmente las que trabajan en industrias de alto riesgo, como las trabajadoras domésticas, las trabajadoras de la industria hotelera y las trabajadoras agrícolas; **3** las mujeres inmigrantes; **4** las mujeres de color; y **5** las víctimas de violencia doméstica, agresión sexual y acoso.

Mediante la adopción de un enfoque holístico para abordar los obstáculos existentes, *Women Valued* brinda orientación integral y promueve la defensa de 13 temas principales que pueden influir profundamente en la seguridad económica de una mujer.

Discriminación por motivos de sexo • Abuso sexual • Igualdad de salarios • Salario mínimo y robo salarial • Oportunidad económica • Lugares de trabajo seguros y condiciones de trabajo justas • Protecciones en el lugar de trabajo para sobrevivientes de violencia doméstica, agresión sexual y acoso • Salud reproductiva y maternal • Embarazo, lactancia y parto • Licencia familiar con goce de sueldo • Ayuda de cuidado infantil • Beneficios públicos • Acción colectiva

La iniciativa *Women Valued* está fuertemente comprometida a garantizar que TODAS las mujeres estén más informadas sobre sus derechos. A través de este conjunto de herramientas, la *iniciativa* educa a las mujeres y a sus defensores en los 13 temas principales, incluidos los derechos legales disponibles, las protecciones y los beneficios. Con este conocimiento, los defensores que trabajan codo a codo con las mujeres más vulnerables estarán mejor equipados para proporcionar a sus clientes información fundamental que influya en su seguridad económica. Con este conocimiento, las mujeres de todos los sectores sociales estarán mejor equipadas no solo para defenderse, sino para buscar, de manera proactiva, la igualdad en el lugar de trabajo antes de que se produzca algún hecho de discriminación.

La iniciativa *Women Valued* está igualmente comprometida a garantizar que nuestras leyes logren igualdad significativa e integral en el lugar de trabajo para TODAS las mujeres. A través de la Declaración de los Derechos de las Mujeres Trabajadoras de Legal Momentum, la *iniciativa* ha establecido una agenda legislativa integrada a favor de la igualdad económica de las mujeres, que establece prioridades en las mismas 13 áreas temáticas transversales.



“La manera más frecuente en que las personas renuncian a su poder es pensar que no tienen ninguno”.

– Alice Walker,
Escritora y activista

WOMEN VALUED

**EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN
EL LUGAR DE TRABAJO**

**Un conjunto de
herramientas
legales a favor de la
igualdad económica
de las mujeres**

Orientación para mujeres y defensores



Las mujeres están poco valoradas

Debido a la discriminación persistente por motivos género, se continúa infravalorando a las mujeres en el lugar de trabajo. Como consecuencia, las mujeres suelen tener dificultad para encontrar un trabajo decente, se enfrentan a un trato injusto por parte de los empleadores y se encuentran con barreras que les impiden crecer.

Si usted es una mujer trabajadora o está buscando trabajo, es posible que se encuentre en situaciones en las que la traten peor que a un hombre o en las que le paguen menos que a un hombre, situaciones en las que sufra acoso sexual o abuso en el lugar de trabajo, condiciones de trabajo inseguras, robo salarial, o situaciones en las que no pueda encontrar o mantener un trabajo porque tiene que cuidar a sus hijos o a otros miembros de la familia.

Como si fuera poco, muchas de estas desventajas a menudo se cruzan y se entrelazan de manera que se potencian o pueden descontrolarse. Por ejemplo, es más probable que sea un blanco fácil de abuso sexual porque gana un salario bajo y tiene que hacerse cargo de su familia, y su empleador sabe que no puede permitirse perder su trabajo.

Si bien las mujeres suelen naturalizar estas condiciones porque son inevitables, es importante recordar que no tiene por qué ser de esta manera. Existe una variedad de leyes orientadas a protegerla en estas situaciones. De hecho, cuando su empleador toma medidas que parecen injustas, es posible que esté violando la ley. Para protegerse, es fundamental que esté al tanto de sus derechos y que esté informada sobre cómo los puede hacer valer.

Cómo reclamar su valor a través del conocimiento

Todas las mujeres, independientemente de su situación económica o migratoria, tienen ciertos derechos. Al reconocer que las mujeres a menudo se enfrentan a una serie de problemas que se superponen en el lugar de trabajo, este conjunto de herramientas identifica 13 derechos y beneficios en el estado de Nueva York, en virtud de leyes federales, estatales y locales, que las mujeres y los defensores deberían conocer.

Este conjunto de herramientas proporcionará información básica sobre los derechos en estas 13 áreas principales e información sobre cómo hacer valer estos derechos; además, este conjunto de herramientas la preparará para **1** identificar mejor las situaciones en las que se violen sus derechos, **2** hacer las preguntas correctas para averiguar qué derechos y beneficios están disponibles, **3** tomar medidas para preservar sus derechos, **4** ganar confianza para hacer valer estos derechos cuando sea necesario, **5** tomar medidas preventivas para evitar que una acción discriminatoria se entrelace con otras y **6** demandar más apoyo integral para lograr la igualdad económica.

Para ser proactivos, debemos conocer nuestros derechos y obligaciones incluso antes de enfrentar un hecho de discriminación. Cuanto más hacemos valer nuestros derechos, y cuando lo hacemos de manera conjunta, más significativas son estas protecciones legales.

Cómo usar este conjunto de herramientas

Este conjunto de herramientas es para las mujeres que trabajan o que residen en el estado de Nueva York y para los defensores que brindan apoyo a las mujeres en ese estado. La lista de verificación legal proporciona una sinopsis de los 13 derechos y beneficios que se cubren en este conjunto de herramientas. Cada sección posterior brinda una orientación más detallada sobre protecciones legales aplicables, quién está cubierto, formas en las que puede hacer valer sus derechos, recursos disponibles para ayudarla y opciones sobre dónde puede dirigirse a nivel federal, estatal y local para presentar una queja.

LEYES APLICABLES: el conjunto de herramientas proporciona orientación sobre sus derechos en virtud de leyes federales, estatales y locales. Las leyes federales son promulgadas por el Congreso y tienen validez en todo el país. Además de las leyes federales, los estados suelen establecer leyes similares (y a veces más estrictas). El condado, la ciudad o el pueblo donde trabaja o vive también pueden haber aprobado leyes que la protegen, a las que nos referimos como leyes locales. En algunos casos, si su situación no está amparada por la ley federal, puede estar amparada por leyes estatales o locales, o viceversa. En el estado de Nueva York, muchas leyes estatales y locales proporcionan protecciones más estrictas para las mujeres que las leyes federales. Este conjunto de herramientas proporciona orientación sobre los tres tipos de leyes que se aplican en el estado de Nueva York.

QUIÉN ESTÁ CUBIERTO: este conjunto de herramientas se centra en las protecciones legales sobre la base del sexo y el género, como se define en las leyes federales, estatales y locales. Según la ley, muchos de los derechos cubiertos en este conjunto de herramientas se aplican independientemente de la orientación sexual a personas con cualquier identidad de género, personas transgénero, familias trabajadoras y hombres.

El conjunto de herramientas también brinda orientación específica para las mujeres más infravaloradas en nuestra economía, incluidas **1** las mujeres con bajos ingresos; **2** las mujeres que ganan un salario bajo, especialmente aquellas que trabajan en industrias de alto riesgo, como trabajo doméstico, labores agrícolas u hotelería; **3** las mujeres de color; **4** las mujeres con situación migratoria inestable; o **5** las víctimas de violencia doméstica, agresión sexual o acoso.

CÓMO USAR ESTE CONJUNTO DE HERRAMIENTAS: el conjunto de herramientas debe utilizarse como punto de partida para guiarla cuando intente determinar qué derechos tiene en función del lugar donde vive.

Tenga en cuenta que este conjunto de herramientas es para fines informativos y no está diseñado para brindar asesoramiento legal. Es un punto de partida, pero no reemplaza una consulta con un abogado. Si bien algunas protecciones se aplican generalmente a todas las personas del estado de Nueva York, independientemente de la situación migratoria, es posible que ciertas protecciones no se apliquen a usted por sus circunstancias específicas o en función de la cantidad de personas que trabajen para su empleador. Además, puede haber costos y riesgos asociados por hacer valer sus derechos. Por lo tanto, si tiene preguntas sobre sus derechos en una o más de estas áreas o considera que sus derechos han sido violados, comuníquese con un defensor legal o un abogado.

Alentamos específicamente a los hombres, como ciudadanos, como padres, como esposos o parejas, como hermanos, como hijos y como empleadores a que utilicen este conjunto de herramientas para educarse sobre los temas de gran alcance que influyen profundamente en la seguridad económica de las mujeres y a que reconozcan su papel igualitario en la formación de las familias, y los invitamos a trabajar en conjunto a fin de lograr lugares de trabajo equitativos, inclusivos y diversos.

PARA OBTENER MÁS ASISTENCIA: para obtener información, recomendaciones y recursos (en inglés y en español), comuníquese con la línea de ayuda de Legal Momentum al (1-800-649-0297) o a Help@LMHelpline.org, o visite la sección Recursos adicionales al final de este conjunto de herramientas.

Lista de verificación legal para la igualdad económica de las mujeres

Esta lista de verificación legal proporciona una sinopsis de los 13 derechos, protecciones y beneficios que se cubren en este conjunto de herramientas a favor de la igualdad económica. Algunos de estos derechos se superponen, pero el conjunto de herramientas está dividido en 13 áreas principales para poder consultarlo con facilidad. Por ejemplo, la prohibición contra la discriminación por motivos de sexo y género es una prohibición general que cubre muchas de las prohibiciones individuales en las secciones posteriores, que proporcionan una orientación más detallada. Tenga en cuenta que, según sus circunstancias, es posible que ciertas protecciones no se apliquen a usted o que se puedan aplicar protecciones adicionales. Para obtener más información, visite la sección correspondiente en el conjunto de herramientas.

1



Discriminación por motivos de sexo y género

Tiene derecho a que no la discriminen en el trabajo por su sexo o su género. Este derecho es fundamental y abarca muchas de las protecciones a continuación. La ley también la protege en función de su identidad de género, orientación sexual y situación familiar.

2



Acoso sexual

Tiene derecho a estar un lugar de trabajo sin acoso sexual ni abusos. El acoso sexual es una forma de discriminación por motivos de sexo.

3



Igualdad de salarios

La ley prohíbe que los empleadores le paguen menos debido a su sexo o su género. Esto es una forma de discriminación por motivos de sexo. Su empleador tiene prohibido, además, castigarla por analizar o divulgar su salario con colegas y, según donde trabaje, se le puede prohibir al empleador que le pregunte o dependa de su salario anterior para determinar su nuevo salario.

4



Salario mínimo y prácticas de salario justas

Tiene derecho a que le paguen por su trabajo. Es ilegal que su empleador le robe su salario, le pague menos que el salario mínimo estatal o la obligue a trabajar gratis.

5



Oportunidad económica

Es ilegal que un prestamista o una institución financiera le nieguen un préstamo o un financiamiento debido a su sexo o género. Hay recursos disponibles para ayudarla a buscar trabajo, mejorar sus finanzas, comenzar un negocio y obtener capacitación en educación, idioma y habilidades para conseguir un trabajo, incluidos trabajos en campos con mejores salarios.

6



Un lugar de trabajo seguro y condiciones de trabajo justas

Tiene derecho a un lugar de trabajo seguro, sin peligros que podrían ser perjudiciales para usted y sin condiciones de trabajo coercitivas. Según sus circunstancias, es posible que tenga derecho a prácticas laborales justas, como recesos, días de descanso, licencias por enfermedad y otros motivos, y horarios justos.

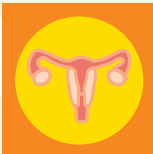
7



Violencia doméstica, agresión sexual y acoso

Es ilegal que un empleador la discrimine en el lugar de trabajo en función de su condición como víctima de violencia doméstica. Según el lugar donde viva, puede haber protecciones adicionales, incluidas protecciones para víctimas de agresión sexual o acoso, que pueden ayudarla a conservar o dejar su trabajo mientras se enfrenta al abuso.

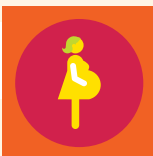
8



Salud reproductiva y maternal

Tiene derecho a practicarse un aborto seguro y confidencial hasta su semana de embarazo número 24 o en cualquier momento médicamente necesario para proteger su vida o su salud. Si tiene Medicaid o cobertura médica, su proveedor debe cubrir los servicios de planificación familiar fundamentales, como anticoncepción y servicios relacionados con el aborto, sin cargo adicional.

9



Embarazo, parto y lactancia

Es ilegal que un empleador la trate de manera menos favorable en el lugar de trabajo debido a su embarazo, su parto o una afección médica relacionada. Esto es una forma de discriminación por motivos de sexo. También se les prohíbe a los empleadores que discriminen a las trabajadoras por extraerse leche materna en el trabajo; usted tiene derecho a tomar descansos para hacerlo. Según su situación, puede tener derecho a protecciones adicionales en el lugar de trabajo para modificar sus condiciones de trabajo o tomar licencia con o sin goce de sueldo si es necesario.

10



Licencia familiar con goce de sueldo

Si ha trabajado suficientes días y horas, tiene derecho a tomarse licencia con goce de sueldo con protección del empleo para cuidar a un recién nacido, a un niño recién adoptado o a un familiar enfermo, o para encargarse de ciertas necesidades familiares que son consecuencia de un despliegue militar. Es posible que también tenga derecho a otras formas de licencia para encargarse de su cuidado personal y el cuidado de su familia.

11



Ayuda de cuidado infantil y medidas de protección para cuidadores

Es ilegal que un empleador la discrimine por tener hijos. Según sus ingresos, puede ser elegible para recibir ayuda de cuidado infantil a fin de conservar o conseguir un empleo.

12



Beneficios públicos

Según sus ingresos, puede ser elegible para recibir beneficios públicos fundamentales, incluidas ayuda financiera, ayuda alimentaria, atención médica gratuita o ayuda para la vivienda. Si le niegan los beneficios o estos finalizan, se le debe informar con anticipación y tendrá la oportunidad de impugnar la decisión. Si no habla inglés y necesita ayuda, puede solicitar asistencia lingüística (traducción e interpretación).

13



Cómo proteger nuestros derechos juntas

Usted puede tener ciertos derechos y oportunidades para organizarse, unirse a un sindicato y tomar medidas con otros trabajadores para mejorar su salario y condiciones laborales sin recibir una sanción de su empleador.

1



Discriminación por motivos de sexo y género

Tiene derecho a que no la discriminen en el trabajo por su sexo o su género. Este derecho es fundamental y abarca muchas de las protecciones a continuación. La ley también la protege en función de su identidad de género, orientación sexual y situación familiar.



“Ningún país puede realmente florecer si sofoca el potencial de sus mujeres y se priva de las contribuciones de la mitad de sus ciudadanos”.

– Michelle Obama,
Abogada y exprimera dama
de los Estados Unidos

¿Qué es la discriminación por motivos de sexo o género?

La discriminación por motivos de sexo y género todavía es una realidad frecuente y se puede dar de muchas maneras. Puede ser víctima de discriminación ilegal si un empleador o posible empleador la tratan diferente de otros solicitantes o empleados debido a su género, identidad de género u orientación sexual, y si ese trato influye negativamente en su empleo o en su solicitud de empleo.

Tenga en cuenta que la discriminación por motivos de sexo incluye conductas que se cubren en las siguientes secciones, como acoso sexual, salario injusto en función del sexo o el género y discriminación por embarazo. Dichas secciones proporcionan una orientación más detallada sobre esas formas de discriminación.

La discriminación por motivos de sexo o género se da de diferentes maneras. Algunos ejemplos de discriminación pueden incluir las siguientes situaciones en las que un empleador:

- Contrata a un hombre en lugar de a una mujer que tiene las mismas cualidades.
- Se niega a contratarla para un puesto y le informa que las mujeres no son lo suficientemente fuertes físicamente para el trabajo.
- Suele ascender a hombres con menos experiencia cuando hay mujeres con más experiencia.
- Asigna los trabajos con salarios más bajos a las mujeres. Esto puede ocurrir en muchos tipos de lugares de trabajo, incluidas oficinas, granjas o en la industria de los servicios.

- Rechaza una solicitud de adaptación para una afección médica relacionada con el embarazo cuando se brindan adaptaciones similares a trabajadoras no embarazadas para otras afecciones médicas.
- Le paga más a un trabajador varón con capacitación y experiencia laboral similares que a una trabajadora que realiza el mismo trabajo.
- Hace que las mujeres, en lugar de los hombres, realicen tareas históricamente asignadas a las mujeres, como preparar el café para la oficina o limpiar.
- Califica a un empleado con una evaluación de bajo rendimiento debido al hecho de que se percibe que el empleado carece de feminidad o masculinidad o que no se "ajusta" a un rol de género.
- Participa en acoso sexual (consulte la siguiente sección sobre acoso sexual).

NOTA: dependiendo del tamaño de la empresa donde trabaja, también se prohíben otras formas de discriminación, algunas de las cuales a menudo se superponen con la discriminación por motivos de sexo o género, incluida la discriminación por la edad, la raza, el color, la nación de origen, la religión, la discapacidad y la situación familiar.

¿Quién está protegido por la ley?

Por lo general, todos los empleados están cubiertos, aunque existen excepciones.

En cualquier lugar de Estados Unidos, tiene derecho a trabajar en un entorno sin discriminación por motivos de sexo si usted **trabaja para un empleador con 15 empleados o más**, incluidos los empleadores privados, los empleadores gubernamentales, las agencias de empleo y las organizaciones laborales.¹

En el estado de Nueva York, se prohíbe la discriminación sexual si se basa en su género (incluida la identidad de género real o percibida), situación familiar u orientación sexual, sin importar la cantidad de personas contratadas por su empleador.² La ley protege específicamente a las mujeres que planean tener una familia (por ejemplo, mujeres que están tratando de quedar embarazadas o adoptar), y también protege a las mujeres trans y a otras personas dentro de la comunidad LGBTQ.

La ley ahora extiende protecciones a los no empleados, como contratistas, vendedores y consultores.³

La ley del estado de Nueva York deja en claro ahora que la protección contra la discriminación laboral se extiende a todos los empleados del gobierno estatal y local en los poderes Ejecutivo, Judicial y Legislativo e incluye al personal de funcionarios y jueces electos.⁴

TRABAJADORAS DOMÉSTICAS: las trabajadoras domésticas, incluso quienes trabajan como empleadas únicas, están protegidas contra la discriminación por motivos de sexo.⁵

CIUDAD DE NUEVA YORK: en la ciudad de Nueva York, los empleadores también tienen prohibido discriminarla por ser cuidadora. Usted es una cuidadora si es responsable del cuidado de un niño pequeño, un pariente cubierto (como cónyuge, pareja, padre, hermano, nieto o abuelo) o de una persona que reside en su hogar y que depende de usted para recibir atención médica y asistencia.⁶

SITUACIÓN MIGRATORIA: si bien un empleador puede negarse a contratarla si no tiene autorización para trabajar,⁷ una vez que la contrata, es ilegal que su empleador la discrimine en función de su sexo (u otros factores como su raza u origen étnico), independientemente de su situación migratoria. También es contra la ley que su empleador amenace con denunciarla a las autoridades si presenta una queja o intenta hacer valer sus derechos legales para protegerse de la discriminación por motivos de sexo. En resumen, una vez que la contrata, es ilegal que su empleador use su situación migratoria en su contra si usted intenta denunciar hechos de discriminación en el lugar de trabajo; también es ilegal

que la penalice por hacerlo.⁸ La ley federal también protege a ciertas personas de la discriminación laboral en función de su nación de origen o situación migratoria/ciudadanía.⁹ Por ejemplo, si bien la ley no protege a los “extranjeros no autorizados”, sí protege a los ciudadanos estadounidenses, residentes permanentes recientes, asilados y refugiados. La ley prohíbe a los empleadores discriminar a las personas en función de su ciudadanía o situación migratoria al momento de contratar, despedir, reclutar y recomendar a cambio de una retribución económica. Por ejemplo, puede haber sufrido un hecho de discriminación ilegal si no la contrataron para un trabajo o si la despidieron de uno porque no es ciudadana con autorización para trabajar, y un empleador elige no contratarla o retenerla porque no quiere “lidiar con la molestia” de completar trámites adicionales.

Al realizar su verificación de empleo, el empleador debe aceptar cualquier documento que presente de la lista de verificación designada, siempre que sea razonablemente genuino y se relacione con usted y no con otra persona. Los empleadores tienen prohibido exigir solo documentos específicos, exigir más documentos de los requeridos por el gobierno o exigir que un solicitante presente documentos antes de aceptar una oferta de trabajo. Para obtener más información, incluida la lista de documentos aceptables, visite: <https://www.uscis.gov/i-9-central/employee-rights-resources/preventing-discrimination>.

Tanto el estado de Nueva York como la ciudad de Nueva York también prohíben la discriminación en base a la situación de inmigración o ciudadanía.¹⁰

También tiene ciertas protecciones de privacidad. Por ejemplo, si presenta una queja por discriminación a nivel federal, estatal o local en el estado de Nueva York, la agencia o el tribunal no debe preguntarle sobre su situación migratoria y usted puede hacer valer su derecho a la privacidad si lo hacen.¹¹


CIUDAD DE NUEVA YORK: en la ciudad de Nueva York, las agencias de la ciudad y las fuerzas del orden público tienen prohibido preguntarle sobre su situación migratoria o divulgar su situación, excepto en circunstancias limitadas.¹²


Tenga en cuenta que, si decide presentar una queja o emprender acciones legales, está igualmente protegida por la ley, pero

es posible que no tenga derecho a los mismos recursos en el tribunal.¹³

Es ilegal que el empleador tome represalias contra usted por ejercer sus derechos en virtud de estas leyes; sin embargo, eso no significa que su empleador no la penalizará.

Si considera que han violado sus derechos, comuníquese con un defensor legal o un abogado para determinar la mejor manera de protegerse. Para obtener ayuda, visite la sección Recursos adicionales al final de este conjunto de herramientas.

 **TRABAJADORAS DOMÉSTICAS:** si usted es una trabajadora doméstica (p. ej., alguien que trabaja para otra persona en un hogar privado cuidando a niños, a una persona mayor o a una persona con una discapacidad, o alguien que brinda servicios domésticos en el hogar, como servicios de limpieza, cocina o jardinería), el estado de Nueva York prohíbe que los empleadores la discriminen y que la acosen en función de su género.¹⁴

 **TRABAJADORAS AGRÍCOLAS:** tenga en cuenta que, si usted es trabajadora agrícola, es posible que no se apliquen ciertas leyes laborales. Sin embargo, usted está cubierta por las leyes antidiscriminación, y es ilegal que su empleador la discrimine o la acose porque es mujer o en función de su raza, etnia, nación de origen u otra categoría protegida.

NOTA: ciertas leyes solo se aplican a las trabajadoras clasificadas como “empleadas”. Sin embargo, el hecho de que su empleador no la considere “empleada” no significa que no esté cubierta como “empleada” según la ley. Si tiene preguntas acerca de si una ley se aplica a usted, consulte con un abogado o un defensor legal. Un concepto erróneo frecuente (que los empleadores utilizan para su beneficio) es que sea como sea que su empleador la considere, por ejemplo, “contratista independiente”, la ley la considera de la misma manera. Es posible que esto no se aplique a usted, según las circunstancias de su empleo.

¿Cuáles son mis derechos legales?

En el estado de Nueva York, si está cubierta por la ley, la ley prohíbe que su empleador la trate de forma negativa porque **1** es mujer o se identifica como mujer, **2** está embarazada, o **3** tiene un niño pequeño, o es responsable de cuidarlo. Para que el trato desfavorable califique como conducta prohibida, debe afectar negativamente los “términos y condiciones” de su empleo. Esto significa que su empleador no puede usar una de las características anteriores para decidir no contratarla o despedirla, degradarla, negarle un ascenso, pagarle menos, cambiar sus tareas o condiciones de trabajo de manera negativa (como horarios, turnos o ubicaciones), o denegar o limitar su acceso a oportunidades de crecimiento y capacitación.

Si considera que la están discriminando y denuncia el hecho a su empleador, este tiene la responsabilidad de investigar su queja y corregir cualquier hecho de discriminación de manera oportuna.

REPRESALIAS: los empleadores tienen legalmente prohibido tomar “represalias” (castigarla) si usted se enfrenta u objeta un hecho de discriminación. Esto incluye: denunciar hechos de discriminación, ayudar a sus compañeros de trabajo a denunciar, trabajar con otros empleados para objetar la discriminación en el lugar de trabajo, presentar una queja o iniciar una demanda por discriminación, o participar en una investigación interna o externa.

En el estado de Nueva York, las “represalias” se definen como medidas laborales negativas tomadas por el empleador. En otras palabras, su empleador no puede despedirla, degradarla, suspenderla, disminuir su salario u horas de trabajo, asignarle tareas laborales más difíciles o comenzar a evaluarla con bajo rendimiento para castigarla por denunciar hechos de discriminación por motivos de sexo. Las represalias también pueden incluir una supervisión más intensiva o crítica, vigilancia o hablar mal de usted con sus compañeros de trabajo.

A partir del 16 de marzo de 2022, la ley establece que hay “represalia” si su empleador filtra su expediente personal como respuesta a su denuncia por discriminación.¹⁵

CIUDAD DE NUEVA YORK: en la ciudad de Nueva York, las “represalias” consisten en algo más amplio porque no se limitan solo a las medidas laborales negativas, de hecho, incluyen **cualquier** medida tomada por el empleador para disuadirle a usted, o a cualquier otra empleada, de denunciar una discriminación. Por lo tanto, para trabajadores inmigrantes y migrantes, es ilegal que un empleador amenace con denunciarla a las autoridades migratorias si denuncia un hecho de discriminación.

Si bien las represalias son ilegales, es posible que su empleador siga recurriendo a ellas. Tomar represalias es una violación por separado de la ley, lo que significa que, en algunos casos, incluso si se descubre que un empleador no la ha discriminado, si tomó represalias contra usted, eso es ilegal, y se le puede obligar a pagar por daños y perjuicios.

Sin embargo, tenga en cuenta que, incluso si se ha quejado por discriminación, debe cumplir con las reglas del lugar de trabajo, y puede estar sujeta a medidas disciplinarias o la pueden sancionar por su bajo rendimiento o por incumplir las reglas del lugar de trabajo.

NOTA: en Nueva York, los trabajadores generalmente son empleados “a voluntad”, lo que significa que la pueden despedir en cualquier momento por casi cualquier motivo o sin motivo, siempre que no sea por un motivo ilegal, como la discriminación o las represalias en función de una clasificación protegida como sexo o género. Sin embargo, es posible que no sea una empleada “a voluntad” si está cubierta por un sindicato o si tiene un contrato de trabajo que establece diferentes estándares. En esa situación, es posible que tenga más protecciones que un empleado “a voluntad”.



¿Qué puedo hacer para hacer valer mis derechos?



“Cada vez que una mujer se defiende a sí misma, sin saberlo posiblemente, sin reclamarlo, se está levantando por todas las mujeres”.

— Maya Angelou,

Poeta y activista por los derechos civiles

Si considera que la han discriminado en el lugar de trabajo, hay varias medidas que puede tomar para abogar por usted misma.

CONSULTE CON LOS COLEGAS: hable con colegas de confianza sobre sus experiencias en el lugar de trabajo. Hablar con los compañeros de trabajo es una buena manera de identificar problemas más amplios o similares.

REVISE LA POLÍTICA DE SU LUGAR DE TRABAJO, SU CONTRATO LABORAL Y EL CONTRATO SINDICAL: si siente que ha sido víctima de discriminación por motivos de sexo en el lugar de trabajo, debe obtener una copia de la política de su lugar de trabajo, si existe, para conocer el procedimiento que debe seguir y cómo presentar una queja. Su empleador puede proporcionarle protecciones más estrictas que las que ofrece la ley. Si tiene un contrato o algún tipo de acuerdo laboral, revíselo también para determinar si impone alguna limitación sobre cómo puede enfrentarse a su empleador o si incluye protecciones adicionales. Si pertenece a un sindicato, comuníquese con su representante sindical para conocer las políticas del sindicato, las formas en que pueden

abogar en su nombre y cualquier protección adicional que puedan haber negociado en su nombre.

BUSQUE ORIENTACIÓN LEGAL CON ANTICIPACIÓN: si considera que ha sido objeto de discriminación por motivos de sexo en el lugar de trabajo, debe comunicarse con un abogado u organización de servicios legales lo antes posible. A veces, simplemente es suficiente con informar a su jefe sobre la ley para resolver el problema. La ley existente también es complicada e impone ciertos requisitos de procedimiento, fechas límite para denunciar y estándares legales que debe cumplir para presentar una reclamación. Las nuevas leyes también están creando nuevas protecciones legales de las que puede no estar al tanto. Muchas organizaciones sin fines de lucro brindan consultas gratuitas y pueden brindar asistencia legal gratuita o de bajo costo dependiendo de sus ingresos o situación. Un abogado o defensor pueden brindarle el asesoramiento legal necesario, ayudarla a determinar si su queja es válida y ayudarla a elaborar una estrategia.

Para obtener orientación o una recomendación, comuníquese con la línea de ayuda de Legal Momentum: (212) 925-6635, ext. 650 o a help@legalmomentum.org.

DOCUMENTE LA DISCRIMINACIÓN: la discriminación puede ser difícil de probar y los empleadores suelen poder justificar el trato negativo señalando factores distintos del género de una empleada. Para fortalecer su caso, debe documentar todo lo que sucede en detalle lo antes posible (incluidos nombres, fechas, lugares, horas, testigos y la naturaleza de cualquier incidente). Su documentación debe incluir, si es posible, los nombres y el trato de los empleados del sexo opuesto (o favorecido) para que pueda probar mejor la diferencia en el trato. Conserve un rastro documental de la evidencia relevante, incluidas las amenazas de represalias. Guarde copias de cualquier evidencia relacionada con su queja, como copias de correos electrónicos, mensajes de texto, cartas o notas escritas, mensajes de voz y fotos. Guarde e imprima copias de toda la documentación y guarde copias electrónicas o impresas en un dispositivo personal o en una carpeta que guarde en su hogar en caso de que la despidan o tenga que abandonar el trabajo y ya no pueda acceder a su computadora o archivos del trabajo.

REALICE UNA DENUNCIA INTERNA: una vez que notifique a su empleador sobre la discriminación en el lugar de trabajo, su empleador tiene la responsabilidad de actuar rápidamente para tomar medidas razonables a fin de corregir el problema y prevenirlo en el futuro. De hecho, su empleador puede ser legalmente responsable si no toma las medidas correctivas adecuadas para abordar el hecho de discriminación. Por lo tanto, si desea que su empleador tome medidas o si busca responsabilizar a su empleador, es importante que informe el hecho de discriminación a su empleador. Si decide no informar los hechos de discriminación a su empleador, es posible que no pueda presentar reclamaciones legales contra este.

Si está lista para informar los hechos de discriminación a su empleador, comience por solicitar una copia de la política de su lugar de trabajo para conocer los procedimientos que debe seguir y con quién comunicarse. Si su lugar de trabajo no tiene una política, comience por informar a Recursos Humanos o a su supervisor (si él o ella no fue quien la discriminó). En un entorno de empresa pequeña, esta puede ser la única vía para denunciar un hecho de discriminación. Si pertenece a un sindicato, puede comunicarse con su representante sindical para obtener orientación adicional. Debe mantener un registro claro de la queja que presentó y la respuesta de su empleador, así que intente enviar todo por escrito y solicite decisiones por escrito. Si su empleador se niega a proporcionar decisiones por escrito, debe mantener un registro escrito, ya sea recordando sus conversaciones verbales en correos electrónicos o tomando notas detalladas de sus conversaciones verbales.

PRESENTE UNA QUEJA ADMINISTRATIVA: si cree que su empleador no abordó adecuadamente su queja por motivos de discriminación, puede presentar una queja administrativa formal ante las siguientes agencias:

- Su agencia local de empleo justo.
- La División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York (NYS-DHR): <https://dhr.ny.gov/contact-us>.
- La Comisión Federal para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC): <https://www.eeoc.gov/field/newyork/charge.cfm>.

Actúe rápidamente porque la ley impone plazos estrictos para presentar una queja formal ante agencias locales, estatales y federales, y para iniciar una demanda. En el estado de Nueva York, si desea presentar una queja federal ante la EEOC,

generalmente debe hacerlo dentro de los 300 días calendario a partir de la fecha en que tuvo lugar el hecho de discriminación. Para presentar una queja estatal ante la División de Derechos Humanos del estado de Nueva York, generalmente debe presentar su queja en el término de un año a partir de la fecha en que tuvo lugar el hecho de discriminación. Sin embargo, para los actos que hayan ocurrido después del 15 de febrero de 2024, ahora puede presentar una queja dentro de los 3 años a partir de la fecha en que se produjo la discriminación. Las agencias locales también tienen plazos diferentes. Sin embargo, tenga en cuenta que determinar la fecha límite que se aplica a usted puede ser una determinación compleja, que involucra varios factores, así que consulte a un abogado para obtener orientación.

Cuanto antes recopile su documentación y presente su queja, mejor, incluso si el hecho de discriminación continúa (siempre puede complementar una queja con instancias adicionales si es necesario). Dependiendo de dónde presente la queja, la agencia puede tomar diferentes medidas, como ayudarla a mediar en la disputa, investigar a su empleador, exigirle a su empleador que cambie las prácticas, imponer multas, adjudicarle indemnización por daños y perjuicios, prohibir que su empleador la despidiera o pedirle a su empleador que la vuelva a contratar si ya la despidió.

Puede presentar una queja ante una agencia administrativa por su cuenta. Sin embargo, si puede obtener representación legal, contar con la asistencia de un abogado puede ayudarla a cumplir con los requisitos legales y a presentar una queja más sólida.

PRESENTE UNA DEMANDA: si considera que su empleador no abordó adecuadamente su queja por motivos de discriminación, puede iniciar una demanda contra su empleador de conformidad con las leyes federales, estatales o locales. Para hacerlo, es posible que deba cumplir ciertos requisitos previos o seguir ciertos procedimientos. Por ejemplo, si desea presentar una demanda federal en virtud del Título VII de la Ley de Derechos Civiles por discriminación por motivos de sexo, primero debe presentar una queja ante la EEOC. Si elige solo presentar reclamaciones en virtud de la ley del estado de Nueva York, no necesita presentar una queja ante una agencia administrativa antes de ir al tribunal; sin embargo, debe consultar a un abogado o a un defensor legal para determinar qué opción es mejor para usted.

Si presenta una demanda en tribunales federales o estatales, hay varios tipos de compensaciones que puede obtener, incluidos salarios perdidos, salarios futuros, gastos de bolsillo y daños compensatorios por angustia emocional. Ahora también puede ser elegible para obtener daños punitivos (daños que exceden la compensación y están destinados a servir como una multa) y costos legales en los tribunales estatales.¹⁶

Tenga en cuenta que iniciar una demanda puede ser un proceso complicado, costoso y extenso, por lo que debe consultar a un abogado o a una organización de servicios legales para que la ayuden a evaluar su reclamación y averiguar qué pasos debe seguir. Como se señaló anteriormente, es posible que pueda obtener asistencia legal gratuita o de bajo costo dependiendo de sus ingresos o situación.

2



Acoso sexual

Tiene derecho a estar un lugar de trabajo sin acoso sexual ni abusos. El acoso sexual es una forma de discriminación por motivos de sexo.



“La vi alejarse de mí mientras intentaba recuperar sus secretos y volver a guardarlos en su escondite. La vi ponerse nuevamente la máscara y volver al mundo como si estuviera sola y ni siquiera me atreví a susurrar... Yo también”.

– Tarana Burke,
Fundadora del movimiento #MeToo

¿Qué es el acoso sexual en el lugar de trabajo?

El acoso sexual es una forma de discriminación por motivos de sexo. Es ilegal en virtud de las leyes federales, estatales y locales, e incluye el acoso en función de su sexo (como se percibe o se identifica a usted misma), orientación sexual, expresión de género, identidad de género y situación transgénero.

El acoso sexual incluye una conducta física o verbal no deseada en función de su sexo que influye negativamente en su trabajo, es un término o una condición de empleo o crea un entorno de trabajo hostil. Si usted es una solicitante o empleada, puede ser víctima de acoso sexual si está sujeta a lo siguiente:

- Insinuaciones sexuales no deseadas, que incluyen toqueteos no deseados o comentarios de naturaleza sexual. Por ejemplo, se siente incómoda porque su compañero de trabajo le sigue diciendo que se ve bonita o sexy.
- Solicitudes de favores sexuales o amenazas con tomar medidas negativas o positivas, dependiendo de cómo responda a la solicitud. Por ejemplo, su jefe amenaza con notificar a las autoridades migratorias, despedirla o asignarla a otro lugar o puesto si no acepta una cita con él o si no participa en ciertos actos sexuales. Por ejemplo, la contrataron para proporcionar servicios domésticos de limpieza y, luego, le pidieron que le hiciera masajes a su empleador.
- Conducta física o verbal no deseada que crea un ambiente de trabajo hostil, como comentarios o bromas sexualmente ofensivas, gestos, burlas o miradas, uso de insultos sexuales, envío de correos electrónicos o correos de voz sexualmente

explícitos, o visualización de pornografía, imágenes sexualmente explícitas o materiales escritos. Por ejemplo, su compañero de trabajo la mira regularmente en el trabajo y le dice “te ves muy bien” o le envía mensajes de texto con imágenes pornográficas; o usted es trabajadora doméstica y su empleador camina regularmente por la casa en toalla o con poca ropa.

- Comentarios sobre estereotipos por su sexo, hablar sobre un género de manera despectiva o asignar trabajo en función del género. Por ejemplo, su supervisor la regaña regularmente en el trabajo, le dice que los hombres son más inteligentes que las mujeres o le pide que le sirva café todas las mañanas, pero no se lo pide a su colega varón.

NOTA: la conducta que ocurre fuera del lugar de trabajo aún puede ser acoso sexual dependiendo de si afecta su trabajo y cómo lo hace. Solo porque participó en una relación romántica o sexual consensuada con un compañero de trabajo o se sintió presionada a hacerlo por temor a perder su trabajo, no está obligada a continuar esa relación.

Además, los actos de acoso sexual no tienen que estar dirigidos a usted. Por ejemplo, el acoso sexual podría ser el resultado de un póster en la pared de un compañero de trabajo o de comentarios entre compañeros de trabajo hechos al pasar.

¿Quién está protegido por la ley?

En el estado de Nueva York y en la ciudad de Nueva York, todos los empleadores deben cumplir con las leyes que prohíben el acoso sexual, por lo que usted tiene derecho a no sufrir acoso sexual, independientemente del tamaño de la empresa donde trabaja, independientemente de su situación migratoria e incluso si usted es la única persona que trabaja para su empleador, como trabajadora doméstica.¹⁷ En el estado de Nueva York, las protecciones ahora se aplican a cualquiera que brinde servicios en un lugar de trabajo en función de un contrato, incluidos contratistas, subcontratistas, vendedores, consultores o cualquier persona que brinde servicios en el lugar de trabajo. Las personas protegidas incluyen contratistas independientes, trabajadores por encargo, trabajadores temporales y personas que prestan servicios de reparación o limpieza de equipo.

NOTA: la ley en el estado de Nueva York ahora protege contra el acoso no solo por su sexo o género, sino también por cualquier característica protegida como la raza y la nación de origen.¹⁸ Esto también se aplica a las trabajadoras domésticas.¹⁹

CIUDAD DE NUEVA YORK: en la ciudad de Nueva York, las protecciones contra el acoso en función de la identidad de género, incluido el acoso sexual, ahora se aplican a todos los

empleadores, independientemente del tamaño de la empresa donde trabaje.

SITUACIÓN MIGRATORIA: tiene el mismo derecho a trabajar en un entorno libre de acoso sexual, independientemente de su situación migratoria. Obviamente, su empleador aún puede tomar represalias ilegales contra usted por denunciar un hecho de acoso, por lo que debe buscar ayuda de un abogado o un defensor para determinar la mejor manera de responder. Para obtener ayuda, visite la sección Recursos adicionales en el dorso de este conjunto de herramientas.

Tenga en cuenta también que, si es una víctima inmigrante de ciertos delitos, puede calificar para una visa especial para permanecer en el país y obtener una green card. Por ejemplo, puede calificar para una Visa U si es inmigrante y víctima de ciertos delitos violentos o sexuales, y está dispuesta a ayudar a las fuerzas del orden público en una investigación o enjuiciamiento penal. Alternativamente, puede calificar para una Visa T a fin de obtener la condición legal y la autorización para trabajar si es sobreviviente de tráfico sexual o laboral, y está dispuesta a ayudar a las fuerzas del

orden público en una investigación o enjuiciamiento penal. Para obtener más información, visite el Departamento de Trabajo: <https://www.dol.gov/general/immigration/u-t-visa> o comuníquese con un abogado especializado en temas migratorios.

TRABAJADORAS DOMÉSTICAS: si usted es trabajadora doméstica (es decir, alguien que trabaja para otra persona cuidando a niños o a una persona mayor, que se ocupa del mantenimiento de una casa o que realiza otros trabajos domésticos en el hogar), está cubierta por protecciones que prohíben el acoso sexual. Es ilegal que su empleador amenace o base su empleo en su sumisión a insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual.²⁰

Si usted es trabajadora doméstica, puede ser difícil denunciar el acoso sexual porque puede temer que su empleador la despidan. Si está sujeta a acoso sexual o encuentra condiciones

inseguras o incómodas, documente el comportamiento (consulte la siguiente sección para obtener más asesoramiento sobre cómo documentarlo). Incluso si no considera que la conducta es lo suficientemente grave como para cumplir con la definición legal, pero la hace sentir incómoda, puede tomar medidas para tratar de manejarla. Considere comunicarse con la Alianza Nacional de Trabajadoras Domésticas (National Domestic Workers Alliance) o con un grupo comunitario, o con un centro de trabajadores de la comunidad local, para que la ayuden a elaborar estrategias sobre cómo abordar el problema sin dejar su trabajo. Consulte nuestra sección Recursos adicionales para obtener más información.

TRABAJADORAS AGRÍCOLAS: si es una trabajadora agrícola en el estado de Nueva York, está igualmente cubierta por las protecciones contra el acoso sexual descritas anteriormente.²¹

¿Cuáles son mis derechos legales?

En el estado de Nueva York, tiene derecho a trabajar en un entorno sin acoso sexual, que es una forma de discriminación por motivos de sexo.²²

Su empleador debe asegurarse de que el acoso sexual no afecte negativamente su empleo, lo que significa que su empleador no puede despedirla, negarse a contratarla, pagarle menos o reducir sus horas de trabajo en función de cómo responda al acoso sexual en el trabajo.

Esto también significa que su empleador u otros actores (p. ej., ejecutivos, gerentes, supervisores, compañeros de trabajo o clientes) tienen prohibido participar en conductas sexuales no deseadas que crean un ambiente de trabajo hostil. Tenga en cuenta que la conducta no tiene que ser “severa o generalizada.” Si bien la conducta debe ser más que “pequeños desaires o inconvenientes triviales,” según el nuevo estándar del estado de Nueva York, su empleador no puede someterlo a términos, condiciones o privilegios de empleo inferiores.²³

Su empleador no solo tiene la responsabilidad de abstenerse del acoso sexual, sino que tiene el deber de investigar las quejas. Su empleador debe tomar medidas inmediatas y apropiadas para corregir el acoso sexual y también debe tomar medidas razonables para evitarlo. Si no lo hace, significa que su empleador está violando la ley.

CIUDAD DE NUEVA YORK: si trabaja para un empleador en Nueva York, la conducta de manera similar no tiene que ser grave o frecuente para crear un entorno de trabajo hostil. Por lo tanto, si un empleador la trata peor que a sus compañeros de trabajo porque rechazó sus insinuaciones o pedidos sexuales, es posible que pueda hacer una reclamación en virtud de la ley en la ciudad de Nueva York..

REPRESALIAS: es ilegal que su empleador tome “represalias” (la castigue) por denunciar acoso sexual, objetar acoso sexual (por ejemplo, brindar apoyo a una compañera de trabajo que denuncia acoso sexual), presentar una queja o iniciar una demanda, o participar en una investigación. Recuerde, en el estado de Nueva York, las represalias están prohibidas si se traducen en acciones que afectan negativamente en su trabajo. Sin embargo,

en la ciudad de Nueva York, las represalias incluyen **cualquier medida** tomada por el empleador que podría desalentarla a usted u otros empleados para que no denuncien el acoso sexual.

Tenga en cuenta que, si bien las represalias son ilegales, es posible que su empleador siga recurriendo a ellas. Las represalias son un delito por separado, por lo que su empleador podría ser declarado culpable de castigarla por denunciar el acoso sexual, incluso si su empleador no es declarado culpable del acoso sexual en sí. Como resultado, se puede obligar a su empleador a que le pague por daños y perjuicios.

Sin embargo, tenga en cuenta que aún debe cumplir con las reglas legítimas del lugar de trabajo, y aún puede estar sujeta a medidas disciplinarias o adversas por incumplimiento, o bajo rendimiento.

En otras palabras, es ilegal que su empleador la despidan, la degrade, la suspenda, reduzca su salario u horas de trabajo, le asigne tareas laborales más difíciles o comience a evaluarla con bajo rendimiento para castigarla por denunciar hechos de discriminación por motivos de sexo. Las represalias también pueden incluir una supervisión más intensiva o crítica, vigilancia o hablar mal de usted con otros empleados.

POLÍTICAS Y CAPACITACIÓN: en el estado de Nueva York, todos los empleadores ahora deben adoptar una política de prevención del acoso sexual y deben realizar una capacitación interactiva anual sobre acoso sexual.²⁴ La política de su empleador debe establecer pasos claros sobre cómo y ante quién puede hacer la denuncia y debe incluir un formulario por escrito que pueda completar para denunciar el acoso sexual. Su empleador también debe incluir un procedimiento para garantizar que su queja se investigue de manera confidencial y oportuna, y de manera justa para todas las partes. La política también debe proporcionarle información sobre las leyes vigentes y sobre cómo presentar una demanda o presentar una queja ante una agencia administrativa. Debe revisar esta política para ver qué medidas debe tomar su empleador para combatir el acoso sexual en el lugar de trabajo. Su empleador debe proporcionarle una copia de su política y material de capacitación en inglés y en su idioma principal cuando lo contraten y anualmente durante su capacitación.²⁵

Para obtener más información, visite: <https://www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace>.

CIUDAD DE NUEVA YORK: a partir del 1 de abril de 2019, si trabaja para una agencia de la ciudad o un empleador privado en la ciudad de Nueva York con **15 empleados o más**, la capacitación anual contra el acoso sexual de su empleador debe incluir información sobre la intervención de los testigos. Su empleador también debe capacitar a los empleados de

supervisión y gerencia sobre su responsabilidad de prevenir el acoso sexual y las represalias en el trabajo, y cómo manejar adecuadamente las quejas de acoso sexual. Todos los empleadores de Nueva York deben publicar un póster contra el acoso sexual que describa los derechos y las responsabilidades en virtud de la ley. Si trabaja para una agencia de la ciudad, su empleador ahora debe informar anualmente sobre la cantidad de quejas de acoso sexual recibidas y los resultados de esas quejas. Esta información estará disponible públicamente en el sitio web de la Comisión de Derechos Humanos de Nueva York.



¿Qué puedo hacer para hacer valer mis derechos?

Si bien tomar medidas puede ser intimidante, nunca debería tener que trabajar en un entorno donde esté sujeta a acoso sexual, ya que puede provocar ansiedad, depresión, miedo y pérdida de empoderamiento. Si tiene inquietudes o considera que se han violado sus derechos, hay varias medidas que puede tomar para abogar por usted misma. Considere comunicarse con un defensor para que la ayude a elaborar estrategias para abordar el acoso sexual y, si desea denunciarlo, para que la ayude a investigar cómo manejar el proceso con su empleador y en niveles superiores.

Puede comunicarse con la línea de ayuda de Legal Momentum (212) 925-6635, ext. 650 o a help@legalmomentum.org o visitar la sección Recursos adicionales al final de este conjunto de herramientas.

Además de la orientación general en la Sección 1, considere lo siguiente:

DEJE EN CLARO QUE EL ACOSO SEXUAL NO ES BIEN RECIBIDO: es importante dejar en claro que el acoso sexual es no deseado. Incluso si se sometió a cierto comportamiento en el pasado, siempre puede cambiar de opinión y hacer saber que el comportamiento no es deseado.

DOCUMENTE EL ACOSO: es posible que tenga que demostrar que la conducta fue frecuente o grave, así que intente documentar todo lo que sucede en detalle.

COMUNÍQUESE CON LAS FUERZAS DEL ORDEN PÚBLICO, SI ES NECESARIO: tenga en cuenta que ciertos actos como el contacto físico indeseado, el confinamiento forzado o los actos sexuales forzados pueden elevarse al nivel de un delito, que pueden denunciarse a la policía local y pueden dar como resultado el enjuiciamiento penal de su acosador. Si está trabajando sin autorización para trabajar y le preocupa cómo la afectarán las denuncias, comuníquese con un abogado o defensor legal. Consulte la sección Recursos adicionales al final de este conjunto de herramientas para obtener más información.

INTERVENGA EN APOYO DE OTRAS PERSONAS: no es necesario ser la víctima de un acoso sexual para denunciarlo o tomar medidas. Si usted es testigo y presencia el acoso sexual, es importante que hable, apoye a sus compañeros de trabajo e intervenga. Cuantas más personas

hablen para combatir el acoso sexual en su lugar de trabajo, mejor, ya que se convertirá en un tema más aceptable. Si usted es supervisora y recibe una queja sobre acoso sexual, averigüe qué pasos debe tomar y denuncie la conducta para que su empleador pueda tomar las medidas adecuadas.

PRESENTE UNA QUEJA ADMINISTRATIVA: si presentó una queja por acoso sexual ante su empleador y siente que su empleador no tomó medidas correctivas para abordarla, puede presentar una queja administrativa formal ante su agencia local de empleo justo, la División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York (<https://dhr.ny.gov/contact-us>) o la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo federal (EEOC) (<https://www.eeoc.gov/field/newyork/charge.cfm>). Debe hacerlo rápidamente para cumplir con los plazos correspondientes. **A partir del 14 de julio de 2022**, la División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York operará una línea directa confidencial y gratuita para denuncias de acoso sexual en el lugar de trabajo, que puede ponerla en contacto con abogados que le brindarán asesoramiento gratuito sobre sus derechos legales.²⁶ Puede comunicarse con la línea directa al 1-800-HARASS-3.

En el estado de Nueva York, si desea presentar una queja federal ante la EEOC, generalmente debe hacerlo dentro de los 300 días calendario a partir de la fecha en que tuvo lugar más reciente hecho de acoso. Comúnmente, para presentar una denuncia estatal ante la División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York debe presentar su denuncia en el plazo de un año a partir de la fecha del acoso. Desde el 12 de agosto de 2020, tendrá tres años a partir de la fecha del acoso para presentar cualquier denuncia por acoso sexual a nivel estatal.²⁷ Las agencias locales también tienen plazos diferentes. Y ciertas localidades como la ciudad de Nueva York ofrecen plazos de presentación más extensos para reclamaciones por acoso sexual. Sin embargo, tenga en cuenta que determinar la fecha límite que se aplica a usted puede ser una determinación compleja, que involucra varios factores, así que consulte a un abogado para obtener orientación.

A partir del 3 de marzo de 2022, en virtud de la ley federal, usted tiene derecho a presentar una demanda judicial por acoso sexual o agresión sexual incluso si antes firmó un acuerdo de arbitraje con su empleador que le exige resolver una disputa mediante arbitraje.²⁸

3



Igualdad de salarios

La ley prohíbe que los empleadores le paguen menos debido a su sexo o su género. Esto es una forma de discriminación por motivos de sexo. Su empleador tiene prohibido, además, castigarla por analizar o divulgar su salario con colegas y, según donde trabaje, se le puede prohibir al empleador que le pregunte o dependa de su salario anterior para determinar su nuevo salario.



“Aún no nos pagan de la misma manera. Y, si cree que es un mito, saque la cuenta. Los salarios injustos son perjudiciales para las mujeres. Perjudiciales para sus familias. Perjudiciales para todas nosotras. Usted y yo tenemos que seguir luchando para recibir un salario igual por el trabajo realizado. Me levanto todos los días con eso en mente, porque necesito hacer la diferencia”.

– Lilly Ledbetter,

Demandante en *Ledbetter contra Goodyear Tire & Rubber Co.*, que dio como resultado que el Congreso aprobara la Ley de Pago Justo Lilly Ledbetter de 2009

¿Qué califica como salario injusto?

Nunca le deben pagar menos por ser mujer. Recibir un salario más bajo en función de su sexo o género es una forma de discriminación por motivos de sexo. Sin embargo, con demasiada frecuencia, a las mujeres se les paga menos que a sus colegas varones que realizan un trabajo similar y, a menudo, no son conscientes de este hecho porque se desalienta a los trabajadores para que no compartan ni analicen los salarios. Además, dado que las mujeres históricamente han ganado menos dinero, a menudo comienzan en nuevos puestos con un salario más bajo y con menos poder de negociación que sus pares varones cuando negocian su nuevo salario. Esta tendencia reduce aún más los salarios de las mujeres.

Hay varias formas en que un empleador puede participar en prácticas de pago discriminatorias.

A continuación, presentamos algunos ejemplos:

- Su empleador le paga menos que a su colega varón porque a usted (como a muchas mujeres) le pagaron menos en su trabajo

anterior, y su empleador le preguntó sobre su salario anterior y usó ese salario como base para establecer su nuevo salario cuando la contrató.

- Aunque tenga el mismo cargo y responsabilidades laborales que su colega varón, su empleador le paga más a él, alegando que tiene más experiencia, aunque sabe que anteriormente trabajó en un campo diferente y que tenía menos experiencia relevante que usted. O bien, su empleador le paga más a él diciéndole a usted: "Tiene una familia que mantener".
- Su empleador le da un aumento de sueldo a su compañero de trabajo varón, que tiene el mismo cargo, pero decide no darle un aumento a usted, a pesar de sus años de experiencia similares, porque tomó licencia por maternidad o porque trabajó a tiempo parcial para cuidar a un niño. Su empleador puede incluso decir: "Esperemos para hablar sobre los aumentos hasta que haya regresado a tiempo completo".

¿Quién está protegido por la ley?

La ley federal prohíbe a todos los empleadores que paguen salarios diferentes en función del género.²⁹ La ley del estado de Nueva York también prohíbe a los empleadores de participar en la discriminación salarial basada en el género. La ley del estado de Nueva York ahora también prohíbe la discriminación salarial basada en cualquier otra característica protegida.³⁰

CIUDAD DE NUEVA YORK: en la ciudad de Nueva York, la discriminación salarial es ilegal como una forma de discriminación por motivos de género en virtud de la Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York, que cubre tanto a los empleados privados como a los gubernamentales que trabajan para empleadores con **4 empleados o más**.³¹

¿Cuáles son mis derechos legales?

Igualdad de salarios

Conforme a las leyes federales y estatales, puede presentar una queja para recibir un salario justo, así como una queja por discriminación por motivos de sexo. Según las leyes de salario justo (a diferencia de las leyes contra la discriminación), no es necesario que demuestre que su empleador la discriminó intencionalmente por su sexo o género.

Los empleadores cubiertos tienen prohibido pagarle un menor salario que el de un colega varón si está haciendo un trabajo sustancialmente igual (según la ley federal) o un trabajo sustancialmente similar (según la ley del estado de Nueva York), teniendo en cuenta la habilidad, el esfuerzo y la responsabilidad en trabajos realizados en condiciones laborales similares.³² Las protecciones cubren todas las formas de remuneración, incluido el salario, el pago de horas adicionales, los bonos, las opciones sobre acciones, la participación en las ganancias, el seguro de vida y otros beneficios.

Su empleador aún puede pagarle un salario diferente en función de factores, tales como antigüedad, mérito, cantidad o calidad de producción, o un "factor de buena fe que no sea el sexo, como educación, capacitación o experiencia", que están relacionados con el trabajo.³³ Si su empleador plantea uno de estos factores como defensa, asegúrese de hacer su propia evaluación de su educación, capacitación o experiencia. Es posible que pueda plantear factores que su empleador no estaba considerando. Además, si su empleador

afirma que su salario más bajo se basa en un "factor de buena fe que no es el sexo", debe demostrar que el factor no se basa en un diferencial basado en el sexo, sino que está relacionado con el trabajo y es coherente con la necesidad comercial.

Incluso si prueban esto, aún puede ganar, si puede demostrar que la práctica tiene un impacto desproporcionado en función de su sexo, que su empleador podría haber cumplido el mismo propósito sin causar ese impacto y que su empleador se negó a adoptar tal práctica alternativa.³⁴ Su empleador puede ser responsable de corregir el diferencial de pago y puede ser responsable de daños y perjuicios adicionales si viola la ley.

ANÁLISIS DE LOS SALARIOS: en el estado de Nueva York, a los empleadores también se les prohíbe detener o impedir que pregunte, analice o divulgue los salarios con sus compañeros de trabajo y no pueden castigarla por hacerlo.

TRANSPARENCIA SALARIAL: a partir de noviembre de 2022, los empleadores en la ciudad de Nueva York con cuatro o más empleados, o con uno o más trabajadoras domésticas, deben divulgar el salario mínimo y máximo en cualquier anuncio de trabajo, transferencia u oportunidad de ascenso. No hacerlo constituye discriminación en virtud de la Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York, y la habilita para denunciar a los empleadores que no publiquen su rango salarial ante la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York.³⁵

A partir del 17 de septiembre de 2023, los empleadores en el estado de Nueva York con cuatro o más empleados también deben divulgar la remuneración o el rango de remuneración para cualquier oportunidad de trabajo, ascenso o transferencia, así como una descripción del trabajo (si existe). Puede presentar una queja sobre los empleadores que no publiquen su rango salarial ante el Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York.³⁶

Solicitar o basarse en el salario anterior

Debido a que a las mujeres les han pagado menos, en promedio, que a los hombres con el paso del tiempo, varias localidades y ahora el estado de Nueva York han aprobado leyes que limitan la capacidad del empleador para solicitar o confiar en el historial salarial del solicitante durante el proceso de contratación. El propósito de estas leyes es evitar que continúe el ciclo de desigualdad al evitar que los empleadores se basen en las disparidades salariales anteriores para establecer los salarios futuros de los solicitantes.

A partir del 6 de enero de 2020, si está solicitando un trabajo en el estado de Nueva York, independientemente del tamaño de la empresa, es ilegal que un empleador le pregunte cuánto le pagaron en sus puestos anteriores durante el proceso de contratación o que se base en su historial salarial para determinar su salario durante el proceso de contratación.³⁷ Tenga en cuenta que sea posible que se apliquen ciertas excepciones en función de su situación laboral, contrato o acuerdo de negociación colectiva.

Un empleador aún puede preguntarle acerca de sus expectativas con respecto al salario y los beneficios. Si bien no se le debe solicitar, se le permite divulgar voluntariamente su salario anterior, que, luego, su empleador puede tener en cuenta.

Si se le pregunta sobre su historial salarial, puede informar la violación a su agencia local de empleo justo. Durante el proceso de contratación, si se le hace una pregunta inadmisiblesobre su historial salarial, puede intentar reformular la conversación analizando sus expectativas salariales en función de los requisitos

y las responsabilidades del trabajo, señalando que difieren de su trabajo anterior, y haga preguntas sobre el rango de salario establecido para el puesto.

CIUDAD DE NUEVA YORK: para obtener más información, visite: <https://www1.nyc.gov/site/cchr/media/salary-history-frequently-asked-questions.page>.

Tenga en cuenta que ciertas localidades, incluidas la ciudad de Nueva York y los condados de Westchester, Suffolk y Albany aprobaron sus propias leyes de historial salarial, que pueden incluir protecciones más estrictas.

REPRESALIAS: es ilegal que un empleador participe en “represalias” (para castigarla) por denunciar discriminación salarial, compartir información salarial, presentar una queja o iniciar una demanda, o participar en una investigación. En otras palabras, se prohíbe que su empleador la despidiera, la degrade, la suspenda, le reduzca su salario u horas de trabajo, le asigne tareas laborales más difíciles o comience a evaluarla con bajo rendimiento para castigarla por denunciar hechos de discriminación. Las represalias también pueden incluir una supervisión más intensiva o crítica, vigilancia o hablar mal de usted con otros empleados.

Tenga en cuenta que, si bien las represalias son ilegales, es posible que su empleador siga recurriendo a ellas. La represalia es un delito separado de la discriminación salarial. Por lo tanto, incluso si un tribunal determina que no hubo discriminación salarial, si un empleador tomó represalias contra usted, ha infringido la ley y puede verse obligado a pagarle daños y perjuicios y los honorarios de los abogados.

Tenga en cuenta que aún puede estar sujeta a medidas disciplinarias o ser sancionada por bajo rendimiento o por incumplir las reglas legítimas del lugar de trabajo en la medida en que las acciones de su empleador no se basen en su sexo o género.



¿Qué puedo hacer para hacer valer mis derechos?

Si tiene inquietudes o considera que se han violado sus derechos, hay varias medidas que puede tomar para abogar por usted misma. Además de la orientación general en la Sección 1, considere lo siguiente:

HABLE CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO: debido a que muchos empleadores han dependido históricamente del historial salarial de los solicitantes de empleo para establecer el salario para un nuevo puesto y porque históricamente a los hombres se les ha pagado más, en promedio, que a las mujeres, puede estar ganando menos que sus colegas varones. Si le preocupa que le paguen menos que a un colega que realiza el mismo tipo de trabajo o uno similar, una opción es preguntarle a su compañero de trabajo sobre su salario. Tenga en cuenta que su compañero de trabajo no está obligado a revelar esta información y puede elegir no hacerlo. También tenga en cuenta que, si bien los empleadores tienen prohibido legalmente tomar represalias contra usted por hablar con sus compañeros de trabajo sobre el salario, esto no significa que su empleador respetará la ley. Su empleador aún puede tomar represalias.

DEFIÉNDASE: muchas mujeres suelen suponer que las recompensarán por méritos y trabajo duro y por desempeñarse bien en sus carreras antes de darse cuenta de que sus colegas (a menudo hombres) recibieron aumentos porque los solicitaron activamente. Si considera que merece un aumento, hable con su supervisor y solicite uno. Prepárese para analizar el trabajo que realiza, sus responsabilidades, logros, habilidades, rendimiento, las formas en que se ha destacado y el valor que aporta al lugar de trabajo.

NOTIFIQUE A SU EMPLEADOR Y SOLICITE QUE LA DIFERENCIA SALARIAL SE CORRIJA: si se entera de que le pagan menos que a un compañero de trabajo y no cree que exista una justificación válida para la diferencia salarial, debe hablar con su supervisor y solicitar que se corrija. Antes de hacerlo, intente obtener la mayor cantidad de información posible sobre la experiencia de su compañero de trabajo, sus títulos, clasificaciones y las responsabilidades y las habilidades requeridas en la descripción de su trabajo.

Hablar con su empleador sobre la discriminación salarial puede ser difícil, pero puede ser más fácil si está preparada. Durante esta conversación, querrá resaltar que hace el mismo trabajo, tiene las mismas responsabilidades, trabaja bajo condiciones sustancialmente similares y que tiene habilidades y experiencia equivalentes o complementarias en comparación con sus colegas varones. Prepárese para proporcionar parte de la siguiente información:

- Explique que descubrió que le pagaban menos que a su colega, a pesar de que ambos realizan el mismo trabajo.
- Explique cómo sus tareas y responsabilidades laborales son las mismas en comparación con las tareas y responsabilidades laborales de su colega varón.
- Destaque sus habilidades y experiencia y las formas en que son superiores, equivalentes o complementarias a la experiencia de su colega varón.
- Si es útil, aumente su rendimiento laboral y resalte las formas en que se ha destacado en el puesto.

Dependiendo de la naturaleza de la discriminación salarial, es posible que desee hacer lo siguiente:

- Pedirle a su empleador que aumente su salario para que sea igual al salario de su colega en el próximo período de pago.
- Pedirle a su empleador que corrija la disparidad salarial de manera retroactiva, lo que significa que le pagan la diferencia de lo que debería haber estado ganando cuando comenzó la disparidad salarial.
- Si su empleador se niega a corregir la situación, pedirle que explique por qué cree que la diferencia salarial es justa (preferiblemente por escrito).
- Si su empleador se niega a corregir la situación, averiguar si hay un proceso de apelación o una oficina de igualdad de oportunidades ante la que pueda presentar una queja.

DOCUMENTE TODAS LAS QUEJAS: mantenga un registro de su solicitud mediante su presentación por escrito como un correo electrónico o una queja formal. También debe intentar obtener una respuesta de su empleador por escrito. Este registro puede servir como evidencia escrita si decide presentar una queja o iniciar una demanda por discriminación. Tome notas sobre sus conversaciones verbales para tener un registro de lo que se dijo durante estas conversaciones.

NOTA: cuando le diga lo anterior a su empleador, recuerde, usted queda *automáticamente* protegida en virtud de la ley. Esto significa que es ilegal que su empleador la despidiera, tome medidas disciplinarias contra usted, reduzca sus horas, reduzca su salario o le haga algo negativo a su empleo porque solicitó el mismo salario o preguntó al respecto. Si su empleador toma cualquiera de las medidas anteriores, está violando la ley. Si bien las represalias son ilegales, es posible que su empleador siga recurriendo a ellas. Es posible que tenga que tomar medidas administrativas o legales para proteger sus derechos. Si su empleador no corrige el problema, puede tener derecho al pago por daños y perjuicios adicionales si decide impugnar la discriminación salarial ante los tribunales.

INICIE UNA DEMANDA O UNA QUEJA ADMINISTRATIVA POR SALARIO INJUSTO:

si siente que fue objeto de discriminación salarial, puede presentar una demanda estatal o federal en virtud de las leyes estatales y federales de salario justo. Si también desea presentar una reclamación por discriminación laboral en virtud del Título VII, primero deberá presentar una queja por discriminación ante la Comisión Federal para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC).

También puede presentar una queja administrativa formal ante: el Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York (<https://dol.ny.gov/salary-historypay-equity>), la División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York (<https://dhr.ny.gov/contact-us>), la EEOC (<https://www.eeoc.gov/employees/charge.cfm>), o su agencia de empleo justo local.

NOTA: debe consultar a un abogado o a una organización de servicios legales para obtener orientación sobre cómo y dónde presentar su queja, ya que a menudo hay consideraciones complejas involucradas y a menudo debe presentarla rápidamente para cumplir con los plazos correspondientes. Por ejemplo, si presenta una queja ante una de las agencias que se mencionan anteriormente, es posible que no pueda presentar la queja ante otras y es posible que no pueda iniciar una demanda más adelante.

PRESENTE UNA QUEJA PARA IMPUGNAR UNA SOLICITUD DE HISTORIAL SALARIAL: en virtud de la ley del estado de Nueva York, usted puede impugnar una solicitud de historial salarial mediante la presentación de una demanda o una queja ante el Departamento de Trabajo de Nueva York. Visite: <https://dol.ny.gov/salary-historypay-equity>.³⁸ Si trabaja para un empleador en la ciudad de Nueva York que le preguntó o se basó en su salario anterior para establecer su salario actual, puede presentar una queja ante la Comisión de Derechos Humanos de Nueva York, que tiene la autoridad para imponer multas a los empleadores u otorgar compensaciones por daños y perjuicios. Visite: <https://www1.nyc.gov/site/cchr/about/contact-us.page>.

4



Salario mínimo y prácticas de salario justas

Tiene derecho a que le paguen por su trabajo. Es ilegal que su empleador le robe su salario, le pague menos que el salario mínimo estatal o la obligue a trabajar gratis.



“A las mujeres se las valora muy poco, al igual que a su trabajo... Existe un patrón de discriminación contra las mujeres que... esperamos abordar, mientras actuamos para poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres”.

– Phumzile Mlambo-Ngcuka,
Subsecretaria general de las Naciones
Unidas y directora ejecutivo de ONU Mujeres

¿Qué es el salario mínimo?

Es importante que se asegure de que le están pagando de acuerdo con la ley. En el estado de Nueva York, el salario mínimo aumentará 50 centavos cada año el 1 de enero hasta el 1 de enero de 2026. Después de eso, los aumentos salariales mínimos anuales dependerán de la tasa de inflación.³⁹ Tenga en cuenta que hay un salario por hora más bajo, denominado salario submínimo, para los trabajadores en industrias con propinas como la industria de restaurantes.

Para calcular el salario mínimo que actualmente se aplica a usted, utilice la herramienta web interactiva del estado: <https://www.ny.gov/new-york-states-minimum-wage/new-york-states-minimum-wage>.

Para averiguar el salario mínimo en su localidad, visite el mapa del salario: <https://www.dol.gov/whd/minwage/america.htm>.

El Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York también proporciona resúmenes por industria:

TRABAJADORAS AGRÍCOLAS: <https://dol.ny.gov/system/files/documents/2024/02/part190.pdf>

TRABAJADORAS HOTELERAS Y DE RESTAURANTES: <https://dol.ny.gov/system/files/documents/2024/02/part146.pdf>


SERVICIO DE CONSTRUCCIÓN: <https://dol.ny.gov/system/files/documents/2024/02/part141.pdf>

TRABAJADORAS DE SALONES DE UÑAS: <https://dol.ny.gov/nail-salon-industry>

OTRAS INDUSTRIAS: <https://dol.ny.gov/system/files/documents/2024/02/part142.pdf>

¿Cuáles son mis derechos legales?

PAGOS REGULARES Y PUNTUALES: su empleador no tiene el derecho de elegir cuándo pagarle o saltar pagos y pagarle más tarde. Tiene derecho a que le paguen de manera regular y puntual.⁴⁰ Las leyes y las regulaciones para diferentes industrias pueden imponer requisitos específicos que rigen cuándo y con qué frecuencia debe recibir su cheque de pago. A la mayoría de los trabajadores se les debe pagar dos veces al mes en un día de pago regular (designado).⁴¹ A los vendedores que trabajan por comisión se les debe pagar al menos una vez al mes.⁴² A los trabajadores manuales se les debe pagar al menos una vez a la semana y no más de una semana después de que se ganen los salarios.⁴³

 **TRABAJADORAS DOMÉSTICAS:** si usted es trabajadora doméstica en la ciudad de Nueva York y trabaja directamente para una familia, se le debe pagar una vez a la semana.⁴⁴


NOTIFICACIÓN DE PAGO: si trabaja para un empleador privado, debe recibir ciertas notificaciones con respecto a su pago. Al contratarla, su empleador debe informarle por escrito sobre su pago; la base de su pago; su día de pago regular; si se le pagará por hora, turno, día, semana, salario, pieza, comisión u otra medida; cuándo le pagarán; y si se le realizarán descuentos a su salario.⁴⁵ **El empleador también debe proporcionar la dirección y el número de teléfono de la oficina principal.**⁴⁶ Esta notificación debe proporcionarse por escrito en inglés y en su idioma principal si es español, criollo haitiano, ruso, polaco, chino o coreano.⁴⁷

Usted debe recibir una liquidación de nómina cada vez que le paguen.⁴⁸ También debe recibir una notificación por escrito antes de cualquier reducción en su pago o cualquier aumento, a menos que el aumento se refleje en su liquidación de nómina.⁴⁹


También deben notificarla por escrito o mediante una publicación sobre la política de su empleador con respecto a licencias por enfermedad, vacaciones, licencia personal, días festivos y horas.⁵⁰

Si rescinden su contrato, se le debe notificar por escrito la fecha de rescisión y la fecha de cancelación de sus beneficios.⁵¹

Si denuncia una violación de este requisito, se puede multar a los empleadores por no proporcionar una notificación adecuada de salarios o liquidaciones de nómina.

 **TRABAJADORAS HOTELERAS:** si trabaja en la industria hotelera, su empleador también debe proporcionarle una nueva notificación de pago cada vez que cambie el monto de su pago, ya sea que baje o suba.⁵² La notificación debe informarle sobre su pago por hora, el pago por horas adicionales, la cantidad de crédito de propina (si corresponde) que se tomará del pago mínimo por hora, y debe indicar que se requiere un pago adicional si las propinas son insuficientes para elevar su salario al pago por hora mínimo básico.⁵³

El crédito por propinas es una cantidad fija que su empleador puede deducir del salario mínimo antes de las propinas. Si su salario, una vez complementado con propinas, no alcanza el salario mínimo, su empleador debe pagarle más ("recargar" su salario) para garantizar que su salario por hora alcance el salario mínimo. Los empleadores a menudo "olvidan" hacer esto, o afirman que es demasiado difícil, lo cual es ilegal.

 **CONSTRUCCIÓN:** si trabaja en la industria de la construcción, los contratistas y subcontratistas que anteriormente no pagaban los salarios deben notificar por escrito estas violaciones a todos los empleados actuales. Estas notificaciones deben ser parte de sus informes de salario.⁵⁴

DEBE RECIBIR EL SALARIO ADECUADO: es ilegal que su empleador le pague menos del salario mínimo estatal (o un salario mínimo si trabaja en una industria que recibe propinas).⁵⁵

Esto se aplica a todos los trabajadores, incluso si carece de autorización para trabajar o se le paga de manera informal, en efectivo, o se le paga por hora/día/semana.⁵⁶ Si es miembro de un sindicato, su sindicato puede haber negociado un salario más alto, en cuyo caso su empleador debe pagarle el salario acordado por su sindicato. Se pueden aplicar ciertas exclusiones según el tipo de trabajo que realice.

ROBO SALARIAL: los empleadores deben pagar a todos los trabajadores por todas las horas trabajadas. Esto es cierto independientemente de su situación migratoria o si tiene autorización legal para trabajar. Es ilegal que cualquier empleador robe el salario de cualquier empleado. Hay muchas formas en que su empleador puede intentar hacerlo. Por ejemplo, su empleador tiene prohibido retener salarios totales o parciales; sacar cualquier deducción adicional que no sea requerida por la ley; tomar sus propinas; hacerla trabajar fuera del horario pactado; pagarle con cheques sin fondos; no pagarle horas adicionales; y deducir salarios por capacitaciones o equipos. Para los trabajadores que reciben propinas, esto también significa que si su salario, después de las propinas, no alcanza el salario mínimo, su empleador debe pagarle para compensar la diferencia y garantizar que su salario cumpla con el salario mínimo por todas las horas trabajadas.

Tenga en cuenta que su empleador *solo* puede tomar las deducciones requeridas por la ley, como impuestos sobre la nómina y embargos salariales, o que usted haya autorizado por escrito para su beneficio, como las primas de seguro, beneficios médicos o cuotas sindicales.⁵⁷ Algunos ejemplos de deducciones ilegales son las deducciones por roturas, faltante de dinero, multas, pérdidas para el negocio, cargos por reemplazo de cheques y sobrecargos por primas de licencia familiar con goce de sueldo.

HORAS ADICIONALES: la mayoría de los trabajadores tienen derecho a un pago adicional cuando superan su horario de trabajo estándar, lo que significa que si trabaja más de 40 horas a la semana, debe recibir un pago adicional (1,5 veces su salario normal) por cada hora que trabaje más de 40 horas.⁵⁸ Esto se denomina pago por horas adicionales. Ciertas categorías de trabajadores aún no están cubiertas por este requisito, incluidos los empleados gubernamentales, los empleados ejecutivos, los empleados profesionales y las niñeras a tiempo parcial. Sin embargo, si está en un sindicato, su sindicato puede haber negociado algún tipo de beneficios de horas adicionales en su nombre, por lo que debe consultar con su representante sindical.



TRABAJADORAS AGRÍCOLAS: a partir del 1 de enero, las trabajadoras agrícolas que trabajan más de 56 horas por semana deben recibir el pago de horas extras (1.5 veces su tarifa de pago regular) por cada hora trabajada que supere las 56 horas.⁵⁹

- 52 horas a partir del 1 de enero de 2026,
- 48 horas a partir del 1 de enero de 2028,
- 44 horas a partir del 1 de enero de 2030,
- 40 horas a partir del 1 de enero de 2023.



PERSONAL DE ENFERMERÍA: las horas adicionales para el personal de enfermería están cubiertas por otra disposición. Según la Sección 167 de la Ley Laboral del Estado de Nueva York, los empleadores de atención médica deben establecer una cantidad predeterminada de horas de trabajo programadas regularmente que un miembro del personal de enfermería haya acordado trabajar, incluido el tiempo de guardia preprogramado

y el tiempo dedicado a los fines de comunicar informes de turnos con respecto a la condición del paciente. Los empleadores de atención médica tienen prohibido exigir al personal de enfermería que superen estas horas de trabajo programadas regularmente, aunque nada en la ley prohíbe que un empleador programe regularmente a un miembro del personal de enfermería para que trabaje más de 40 horas a la semana.⁶⁰ Para obtener más información, visite: <https://dol.ny.gov/mandatory-overtime-nurses>.

TRATA DE PERSONAS: si ha sido forzada, amenazada o inducida a trabajar en contra de su voluntad, puede ser víctima de la trata de personas, que es ilegal según las leyes federales y estatales.⁶¹ Las víctimas de la trata de personas a menudo son sometidas a diversas prácticas abusivas, como ser obligadas a trabajar sin pago, obligadas a trabajar para pagar una deuda o se les niega el pago debido a que el empleador les proporciona vivienda. Por ejemplo, es ilegal que su empleador conserve su pasaporte, documentos migratorios u otra documentación de identificación. Si considera que es víctima de trata de personas, puede comunicarse con un defensor para obtener ayuda en el Centro Nacional de Recursos contra la Trata de Personas: 888-373-7888 o denunciar su caso a la División de Políticas y Asuntos de Inmigrantes del Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York: 877-466-9757, trafficking@labor.ny.gov, <https://dol.ny.gov/human-trafficking>.

Existe una variedad de servicios adicionales que el estado puede proporcionar, incluidas viviendas temporales de emergencia; asistencia para recuperar salarios no pagados; asignación laboral y capacitación en habilidades; asistencia legal; asistencia migratoria, incluida la ayuda para establecer la residencia permanente a través de visas especiales para víctimas de trata de personas; servicios de salud mental y física; asesoramiento; asistencia para acceder a beneficios públicos; traducción e interpretación; y acción penal o civil contra el traficante.

BENEFICIOS: en virtud de la ley estatal actual, no se obliga a muchos empleadores a proporcionar seguro médico, pensiones, vacaciones pagadas o gastos. Sin embargo, si su empleador se compromete a proporcionar ciertos beneficios, ya sea verbalmente o por escrito, o si están incluidos en su contrato de trabajo, su empleador debe proporcionarlos. El hecho de que su empleador no brinde tales beneficios cuando se lo prometieron es un ejemplo de robo salarial ilegal.

REPRESALIAS: el empleador tiene prohibido tomar "represalias" o castigarla por denunciar una violación salarial. Si denuncia que no se le pagó adecuadamente por trabajar horas adicionales o que no está recibiendo el salario mínimo, el empleador no puede tomar represalias legales contra usted. Las represalias incluyen cualquier medida laboral negativa, como despedirla, suspenderla, darle una advertencia verbal o escrita, o cambiar su horario de trabajo para darle turnos desfavorables o no deseados. Si bien las represalias son ilegales, desafortunadamente son frecuentes. Si el empleador toma represalias en su contra por denunciar una violación salarial, puede presentar una queja ante el Departamento de Trabajo. Es posible que se le solicite a su empleador que la reincorpore si fue despedida y que tenga que pagar por daños y perjuicios u honorarios para cubrir el costo de su abogado.⁶²



SITUACIÓN MIGRATORIA: la ley requiere que reciba un pago por horas adicionales independientemente de su situación migratoria.

TRABAJADORAS DOMÉSTICAS: si usted es trabajadora doméstica, tiene derecho a recibir el salario mínimo y el pago de horas adicionales si trabaja más de 40 horas. Esto se aplica incluso si usted es una trabajadora que reside en la casa de su empleador y le pagan un salario fijo. Puede haber algunas diferencias en la cantidad de horas adicionales a las que tiene derecho dependiendo del tipo de trabajo que realice.

TRABAJADORES DE ENTREGA DE ALIMENTOS: la ciudad de Nueva York estableció su propio salario mínimo para los trabajadores de entregas, que se ajustará cada año por la inflación. Para conocer la tarifa mínima actual, consulte <https://www.nyc.gov/site/dca/workers/workersrights/Delivery-Workers.page>.

TRABAJADORAS DE ATENCIÓN DOMICILIARIA: a partir del 1 de octubre de 2022, el salario mínimo por hora para las asistentes de atención domiciliaria aumentará en \$2 y aumentará aún más en los años subsiguientes. Para obtener más información, consulte: <https://dol.ny.gov/system/files/documents/2023/11/p105-home-health-aide-11-23-23.pdf>

TRABAJADORAS AGRÍCOLAS: si usted es trabajadora agrícola, está cubierta por los requisitos de salario mínimo a menos que tenga menos de 17 años y esté empleada en la misma granja que su padre o tutor. El salario mínimo se aplica a los trabajos a destajo, así como a los trabajos con salarios regulares.⁶³ Además, cuando la contratan, su empleador debe proporcionarle un acuerdo de trabajo agrícola que debe incluir su pago, tipo de trabajo, arreglo de vivienda, horas de trabajo y beneficios.⁶⁴



¿Qué puedo hacer para hacer valer mis derechos?

Si tiene inquietudes o considera que se han violado sus derechos, hay varias medidas que puede tomar para abogar por usted misma. Además de la orientación general en la Sección 1, considere lo siguiente:

MANTENGA UN REGISTRO DE SU SALARIO: es importante que realice un seguimiento de su salario para asegurarse de que su empleador le pague el salario completo. Al principio, su empleador puede pagarle de manera correcta y, luego, comenzar lentamente a aplicarle deducciones inexplicables o pagarle de manera más irregular. Por lo tanto, debe revisar sus recibos de pago regularmente y preguntarle a su empleador sobre cualquier deducción que no comprenda. Aunque llevar un registro de sus salarios puede llevar tiempo y puede ser complicado, especialmente si le pagan por día o por proyecto, es importante llevar un registro cada día, semana o par de semanas, para que sepa si le pagan de manera justa y de conformidad con la ley. Mantenga un registro de los montos que le pagan, las fechas en que le pagan y las deducciones que le hacen. Mantenga un registro escrito, ya sea en un cuaderno o en notas en su teléfono, y destaque cualquier irregularidad. Esto la ayudará si necesita denunciar un robo salarial en el futuro.

OBTENGA ASISTENCIA: si cree que su empleador no le paga de manera justa, pero usted **1** necesita ayuda para verificar sus inquietudes, **2** teme denunciar la violación y necesita orientación adicional, o **3** necesita ayuda para presentar una queja, considere comunicarse con un defensor local o buscar ayuda en su centro para trabajadores local. Visite la sección de Recursos adicionales en el dorso de este conjunto de herramientas para obtener una lista de los centros para trabajadores en el estado de Nueva York.

DENUNCIE EL ROBO SALARIAL, PRESENTE UNA QUEJA O INICIE UNA DEMANDA: si considera que su empleador le está robando su salario o está violando otros

requisitos salariales estatales, puede hablar con su empleador sobre la violación, presentar una queja ante el Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York o iniciar una demanda estatal o federal.

Considere comunicarse con un abogado o un defensor legal para obtener orientación y que la ayude a encontrar el mejor plan para usted. Si bien es ilegal que su empleador tome represalias contra usted por presentar una queja, eso no significa que no sucederá. Muchos empleadores toman represalias. Es bueno hablar con un defensor para que conozca los riesgos. También es útil que hable con un abogado para analizar la mejor estrategia para usted. En algunos casos, iniciar una demanda estatal o federal puede ser más beneficioso que presentar una queja ante el Departamento de Trabajo. Dependiendo de la naturaleza de la violación, puede tener derecho a recursos legales más amplios en el tribunal. Por ejemplo, en un tribunal, la ley permite que los trabajadores reclamen salarios impagos dentro de los últimos **6 años**, lo que puede ser ventajoso si fue víctima de violaciones salariales durante un período más largo.

Para comunicarse con el Departamento de Trabajo y consultar sobre la presentación de una queja, llame a: 1-888-4-NYSDOL (1-888-469-7365). Si no habla inglés, le brindarán asistencia con el idioma cuando lo solicite. Tenga en cuenta que se puede culpar a su empleador de un delito por violar los requisitos anteriores.⁶⁵ Si el Departamento de Trabajo falla en contra de su empleador, una parte de ese fallo debe ir a usted si usted fue la empleada perjudicada por las acciones de su empleador. Se pueden aplicar sanciones adicionales y requisitos de denuncia a los empleadores que hayan cometido delitos reiterados o que hayan cometido violaciones intencionales o graves. A partir del 20 de mayo de 2024, los trabajadores independientes también pueden presentar quejas ante el Departamento de Trabajo contra las partes contratantes que no les paguen.⁶⁶

5



Oportunidad económica

Es ilegal que un prestamista o una institución financiera le nieguen un préstamo o un financiamiento debido a su sexo o género. Hay recursos disponibles para ayudarla a buscar trabajo, mejorar sus finanzas, comenzar un negocio y obtener capacitación en educación, idioma y habilidades para conseguir un trabajo, incluidos trabajos en campos con mejores salarios.



“Mis hermanas, negras y blancas... Realmente hemos llegado demasiado lejos como para que, nuevamente, nos hagan regresar a lo que otros consideran nuestro lugar. Nuestro lugar aquí y ahora está en el sector principal de los Estados Unidos, y en las corrientes más rápidas de los sectores principales, donde podemos asumir mayores responsabilidades y obtener las recompensas enormes que nos deben”.

—Shirley Chisholm,

Primera mujer negra elegida para el Congreso de los Estados Unidos, en representación del 12.º Distrito del Congreso de Nueva York, y la primera mujer en postularse para la nominación presidencial del Partido Demócrata

¿A qué nos referimos con “oportunidad económica”?

Durante mucho tiempo, se ha discriminado a las mujeres en nuestra economía, lo que puede significar que, si está tratando de encontrar empleo, encontrar un trabajo mejor remunerado o iniciar su propio negocio, puede enfrentarse a obstáculos únicos.

Ya sea que tenga o no experiencia laboral previa, puede ser difícil conseguir un trabajo, especialmente en su campo de elección. Para conseguir un trabajo, es posible que necesite ayuda para crear un currículum y una carta de presentación, prepararse para una entrevista u obtener ropa adecuada para el trabajo. O, es posible que necesite obtener un cierto nivel de educación o adquirir ciertas habilidades, capacitación o mejorar el idioma. Si está buscando comenzar su propio negocio, es posible que necesite ayuda para determinar dónde comenzar o cómo obtener el dinero, las licencias y la información general necesaria para comenzar y mantener un negocio.

Mejorar su situación financiera a menudo requiere acceso a oportunidades económicas; trato justo e igualitario; y acceso a recursos, servicios y asistencia que le brindan la oportunidad de mejorar su situación financiera. Si es una mujer que intenta mejorar su estabilidad económica, es importante que conozca ciertos recursos y protecciones legales que existen para ayudarla a navegar por el proceso y ponerse en igualdad de condiciones.

Colocación laboral

Si está buscando trabajo activamente, puede hablar con un asesor profesional en su Centro de Carreras del Estado de Nueva York. Para encontrar su centro de orientación vocacional local, visite: <https://labor.ny.gov/career-center-locator/>. También puede buscar vacantes mediante el Banco de Empleos del Estado de Nueva York: <https://newyork.usnlx.com>.

Preparación para el empleo

Si está tratando de encontrar un trabajo o cambiar de carrera, hay recursos disponibles para ayudarla a comenzar ese proceso. Si está interesada en crear una carta de presentación y un currículum vitae, prepararse para una entrevista, aprender sobre oportunidades educativas como obtener su Diploma de escuela secundaria o diploma de equivalencia general (Graduate Equivalence Diploma, GED), o volver a la escuela, o aprender sobre capacitación especializada u oportunidades de desarrollo de habilidades para comenzar una nueva carrera, puede comunicarse con su centro de orientación vocacional local para obtener información sobre los recursos disponibles y hablar con un asesor de carreras, que puede guiarla a través del proceso.

El estado de Nueva York ofrece recursos como asistencia en la redacción de currículums, preparación para entrevistas, estrategias de búsqueda de empleo, negociaciones salariales, clases de capacitación, oportunidades educativas y también organiza ferias de empleo. Para obtener más información, visite: <https://www.ny.gov/services/find-job#resources>.

Para encontrar su centro de orientación vocacional local, visite: <https://labor.ny.gov/career-center-locator/>.

Para obtener más información sobre los diferentes programas disponibles, visite <https://dol.ny.gov/training-opportunities>.

RECURSOS LOCALES: consulte con su gobierno local sobre recursos similares para ayudarla a conectarse con trabajos en sus áreas.

CIUDAD DE NUEVA YORK: en Nueva York, por ejemplo, el Departamento de Servicios para Pequeñas Empresas de Nueva York proporciona recursos para conectar a las personas con mejores empleos en la ciudad de Nueva York; les ofrecen talleres y asesoramiento para ayudar a desarrollar habilidades de preparación para el trabajo, incluido el desarrollo de su currículum y la preparación para entrevistas. El Departamento también realiza eventos de reclutamiento y ofrece servicios especiales para veteranos y personas que buscan empleo después de abandonar el sistema de justicia penal. Puede comunicarse con su Centro de Carreras Workforce1 local para obtener más información sobre los servicios disponibles: <https://www1.nyc.gov/site/sbs/careers/prepare-for-an-interview.page>.

El Departamento también ofrece programas de capacitación para ocupaciones en demanda en diferentes sectores y ubicaciones en toda la ciudad de Nueva York, y ofrece subvenciones para cubrir el costo de la matrícula, las tarifas de inscripción, las tarifas de exámenes y los libros. Para obtener más información y para averiguar si usted es elegible, visite <https://www1.nyc.gov/site/sbs/careers/access-training.page>.

Protecciones específicas para ciertos solicitantes

SOLICITANTES CON ANTECEDENTES PENALES:

puede tener problemas para conseguir un trabajo si ha estado involucrado en el sistema de justicia penal. Los empleadores públicos y privados con **10 empleados** o más tienen prohibido contratar o retener a un empleado debido a una condena pasada, a menos que la condena tenga una relación directa con el trabajo en cuestión.⁶⁷ Antes de negar el empleo, los empleadores deben analizar la condena del solicitante aplicando los factores enumerados en el Artículo 23-A de la Ley Penitenciaria de Nueva York. Además, los empleadores deben proporcionar una copia del Artículo 23-A, junto con el análisis de la decisión de empleo al solicitante.⁶⁸ Además, los empleadores no pueden preguntar sobre un arresto o acusación penal que ya no está pendiente, que se resolvió a favor del solicitante o empleado, o dio como resultado una condena sellada.⁶⁹

CIUDAD DE NUEVA YORK: en la ciudad de Nueva York, los empleadores con **4 empleados o más** tienen prohibido preguntar acerca de sus antecedentes penales o llevar a cabo una verificación de antecedentes hasta después de que hayan hecho una oferta de trabajo condicional.⁷⁰ Si un empleador le pregunta acerca de sus antecedentes penales después de una oferta condicional y luego rechaza la oferta, debe proporcionar una copia de su registro y explicar por qué y mostrar cómo su registro socavaría su capacidad para cumplir con las tareas del trabajo o cómo crearía un riesgo irrazonable.⁷¹

SITUACIÓN MIGRATORIA: la ley federal protege a ciertas personas de la discriminación laboral basada en la nación de origen, la situación migratoria o el estado de ciudadanía.⁷² Por ejemplo, si bien la ley no protege a los “extranjeros no autorizados”, sí protege a los ciudadanos estadounidenses, residentes permanentes recientes, asilados y refugiados. La ley prohíbe a los empleadores discriminar a las personas en función de su ciudadanía o situación migratoria al momento de contratar, despedir, reclutar y recomendar a cambio de una retribución económica. Por ejemplo, puede haber sufrido discriminación ilegal si un empleador le dice que prefiere contratar ciudadanos porque no quiere lidiar con la molestia de contratar a no ciudadanos con autorización para trabajar, o si requiere que presente documentos de verificación antes de hacer una oferta, o si exige más papeleo que el que se requiere legalmente al realizar su verificación de empleo. Para obtener más información, incluida la lista de documentos de verificación aceptables, visite: <https://www.uscis.gov/i-9-central/employee-rights-resources/preventing-discrimination>.

Aprendizajes

Debido a los efectos a largo plazo de la discriminación, las mujeres a menudo trabajan en ocupaciones donde se les paga menos. Sin embargo, con las habilidades adecuadas, las mujeres pueden obtener trabajos mejor pagos en otras industrias, a menudo denominadas “campos no tradicionales”, donde las mujeres generalmente han tenido menos oportunidades de trabajar, como la construcción, la plomería y la electricidad. Participar en la capacitación puede ayudarla a adquirir habilidades para obtener y mantener su primer trabajo, ascender y ganar un salario más alto en su trabajo actual, o ingresar a un nuevo campo con un salario más alto.

Si está interesada en seguir una carrera en un nuevo campo, el estado tiene un programa de aprendizaje que le permite aprender un oficio especializado a través de la educación en el aula y la capacitación en el trabajo mientras recibe un pago. Más de 100 ocupaciones ofrecen capacitación a través de los programas de aprendizaje registrado del Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York.

Es importante saber que los programas de aprendizaje deben seleccionar candidatos basados únicamente en las calificaciones del candidato, y se le prohíbe discriminarlo en función de su género, raza o nación de origen.⁷³

Para obtener más información sobre cómo convertirse en una aprendiz, visite: <https://www.labor.ny.gov/apprenticeship/general/registration.shtm>.

Para encontrar una oportunidad de aprendizaje, visite: <https://dol.ny.gov/apprenticeship/apprenticeship-announcements>.

También puede encontrar más información en su oficina de campo local: <http://www.acces.nysed.gov/aep/apprenticeship-program>.

Educación para adultos: lengua inglesa, alfabetización, preparación para exámenes y capacitación técnica y profesional

La Oficina del Estado de Nueva York para Nuevos Estadounidenses proporciona varios recursos, incluida información sobre capacitaciones en inglés para hablantes de otros idiomas (English-for-Speakers-of-Other-Languages, ESOL) que están disponibles en todo el estado de Nueva York: <https://dos.ny.gov/office-new-americans>. Consulte con su gobierno local para ver si ofrecen oportunidades adicionales de educación para adultos.

CIUDAD DE NUEVA YORK: si vive en la ciudad de Nueva York, puede ser elegible para recibir educación para adultos. La educación para adultos en Nueva York incluye clases gratuitas para adultos (mayores de 21 años), que se imparten durante el día y la noche de lunes a sábado en los 5 condados. Las clases abarcan inglés como segundo idioma, alfabetización básica, preparación para el examen de evaluación de equivalencias de la escuela secundaria, y educación vocacional y técnica (alfabetización informática, carreras de salud, tecnología, mecánica automotriz, carpintería, plomería y capacitación eléctrica). Si está interesada en las clases de educación para adultos, visite: <https://www.schools.nyc.gov/enrollment/other-ways-to-graduate/adult-education/enroll-in-adult-education-classes>.

La ciudad de Nueva York ofrece varios recursos adicionales para ayudarla a aprender inglés. Por ejemplo, la ciudad tiene centros de acogida llamados Zonas de Alfabetización, que ayudan a las familias con dominio limitado del inglés a conectarse con clases y recursos en temas de vivienda, legales, médicos y laborales. Para encontrar un centro de acogida Zona de Alfabetización, visite: <https://www.schools.nyc.gov/enrollment/other-ways-to-graduate/adult-education>.

We Speak NYC, el programa de aprendizaje de inglés de la ciudad, también ofrece varios recursos adicionales, como videos en línea, materiales en la Web e impresos, y clases comunitarias gratuitas en los 5 condados para ayudarla a aprender inglés. Para obtener más información, visite: <https://wespeaknyc.cityofnewyork.us>.

Administración de las finanzas

Para mejorar su situación financiera, es importante tomar decisiones financieras responsables. Esto a menudo requiere una mejor comprensión de cómo funcionan ciertas cosas, como la administración del dinero, el presupuesto, el crédito, la deuda, las cuentas bancarias y los intereses. Para obtener más información, intente buscar cursos de “educación financiera” en su área. Muchos de estos cursos se proporcionan de manera gratuita.

Para obtener recursos sobre la compra de una casa, visite: <https://esd.ny.gov/home-buyer-financial-literacy-program>.

CIUDAD DE NUEVA YORK: si vive en la ciudad de Nueva York, la Red de Educación Financiera proporciona información y recursos sobre programas y servicios de educación financiera, incluidas clases y talleres. También puede recibir asesoría financiera personalizada de profesionales en inglés y español en un Centro de Empoderamiento Financiero. Los temas cubiertos incluyen obtener una cuenta bancaria, ahorrar dinero, administrar el crédito y la deuda, administrar el dinero y ser

propietario de una vivienda. Para obtener más información, visite: <https://www.nyc.gov/site/dca/partners/programs.page>.

En la ciudad de Nueva York, ahora también puede abrir su propia cuenta de ahorro SafeStart, que no tiene cargos por sobregiro, ni cargos mensuales si se cumplen los saldos mínimos, y un saldo mínimo bajo de \$25 o menos. Puede abrir una cuenta en un banco o cooperativa de crédito participantes en Nueva York. Para obtener más información, visite: <https://www1.nyc.gov/site/dca/consumers/open-savings-account.page>.

Comenzar una pequeña empresa

Si está buscando comenzar su propio negocio, es posible que necesite ayuda para saber por dónde comenzar, incluido cómo desarrollar un plan de negocios y cómo obtener el dinero, las licencias, los créditos fiscales y el espacio para comenzar o mantener su negocio. Si está buscando comenzar su propio negocio en el estado de Nueva York, puede acceder a recursos útiles en el sitio Business Express del estado, que incluye guías, listas de verificación y servicios de asistencia: <https://www.businessexpress.ny.gov>.

Para administrar un negocio, es posible que deba mantener o renovar ciertas licencias, permisos o certificaciones de forma regular. Muchas licencias se pueden renovar en línea. Para saber qué regulaciones se aplican a su negocio y obtener más información, puede visitar el sitio de Business Express y usar el Asistente de negocios: https://www.businessexpress.ny.gov/app/portal/content/renewal_page.

FINANCIAMIENTO ACCESO A CRÉDITOS Y

PRÉSTAMOS: las mujeres que buscan acceso a créditos o préstamos a menudo tienen más dificultades para obtener la aprobación del banco y, aunque puede que no sea obvio en ese momento, una compañía de tarjetas de crédito, un banco o un prestamista pueden discriminarla cuando le niegan el crédito o la financiación.⁷⁴

Cuando busca crédito o financiamiento como mujer, es ilegal que un prestamista le niegue un crédito debido a su sexo, género, estado civil o porque recibe una compensación para trabajadores o ingresos, o asistencia de un programa de asistencia pública como SNAP o asistencia en efectivo.⁷⁵ El crédito incluye tarjetas de crédito, préstamos para pequeñas empresas e hipotecas. Los prestamistas también tienen prohibido desalentarla para que no solicite el crédito o rechazar su solicitud rotundamente, otorgarle un préstamo con términos menos favorables (tasas de interés, tarifas o pagos mínimos más altos) o cobrarle tasas de interés o tarifas más altas porque es mujer.

Si le niegan un crédito o un préstamo, asegúrese de obtener información detallada sobre por qué se le negó y descubra cómo puede objetar la determinación si cree que la discriminaron. Si considera que ha sido discriminada, ya sea por la denegación de financiamiento o porque se la desalentó para que no presentara una solicitud, también puede presentar una queja ante la Oficina Federal de Protección Financiera del Consumidor en <https://www.consumerfinance.gov/complaint/>.

Sin embargo, existen razones legales por las cuales un prestamista puede negarle un crédito o un préstamo. Por ejemplo, se le puede denegar por tener un ingreso que es demasiado bajo, o una deuda que es demasiado alta, o un historial de pagos atrasados, un puntaje crediticio bajo o poco o ningún historial de crédito. Si este es el caso, pregúntele al banco si tiene recursos

sobre educación financiera u otros programas que podrían ayudarla a mejorar su situación crediticia.

OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y NEGOCIOS QUE SON PROPIEDAD DE MINORÍAS:

si usted es una mujer que busca iniciar un negocio o si ya tiene un negocio en el estado de Nueva York, es importante que sepa que existen ciertas protecciones y beneficios, incluidas las oportunidades de obtener contratos con el estado para vender bienes y servicios.

Si está buscando una oportunidad de contratación con el estado, tenga en cuenta que es ilegal que un organismo gubernamental estatal la discrimine debido a factores, como su género, raza o nación de origen.⁷⁶ Por lo tanto, un organismo gubernamental tiene prohibido negarle una licencia comercial u operativa, negarse a renovar una licencia o revocar su licencia porque es mujer o inmigrante que reside legalmente.

Además, si usted es una mujer que dirige su propio negocio en el estado de Nueva York, puede ser elegible para que la División de Minorías y Desarrollo de Negocios para Mujeres del estado certifique su negocio como propiedad de minorías y de mujeres. Esta certificación puede darle una mejor oportunidad de obtener un contrato público con el estado. Para obtener más información y para averiguar sobre cómo obtener la certificación, visite: <https://esd.ny.gov/doing-business-ny/mwbe>.

Dependiendo del tipo de negocio que maneje, puede estar en una buena posición para solicitar diversas oportunidades de contratación con agencias estatales y locales. Visite sus sitios web para obtener más información.

OPORTUNIDADES LOCALES: consulte a su gobierno local para ver si ofrece oportunidades similares para los negocios propiedad de minorías y de mujeres.

CIUDAD DE NUEVA YORK: la ciudad de Nueva York, por ejemplo, tiene un programa similar a través de su Programa de Empresas Comerciales Propiedad de Minorías y de Mujeres (Minority and Women-owned Business Enterprise, M/WBE). El Programa M/WBE también proporciona a las empresas propiedad de minorías o de mujeres acceso a programas exclusivos, eventos de redes y asistencia técnica para competir mejor por los contratos de la ciudad. Para obtener más información sobre cómo solicitar la certificación del programa M/WBE, visite: <https://nyc-business.nyc.gov/nycbusiness/description/minority-and-womenowned-business-enterprise-certification-program-mwbe>.

A través de su programa WE Fund: Crowd, la ciudad de Nueva York también ofrece ayudar a las mujeres emprendedoras a obtener préstamos de financiamiento colectivo de hasta \$10,000; además, proporciona préstamos con plazos de pago sin intereses por hasta 42 meses. El programa ofrece cursos sobre temas, como liderazgo y cómo buscar financiación, en varios idiomas, así como guías prácticas con información personalizada para propietarios de negocios que estén considerando abrir una peluquería, una oficina profesional, un restaurante, una tienda de comestibles, un minimercado o una lavandería. Para obtener más información sobre cómo participar en el programa o si desea ver qué cursos o recursos están disponibles, visite: <https://we.nyc>.

El Departamento de Servicios para Pequeñas Empresas (Small Business Services, SBS) de la Ciudad de Nueva York también ofrece cursos de negocios, asistencia financiera, servicios legales gratuitos y otros recursos en varios idiomas

en toda la ciudad sin costo alguno. Para ver qué recursos están disponibles, visite: <https://www1.nyc.gov/site/sbs/businesses/businesses.page>.

USO DE PUNTAJES CREDITICIOS EN LA CIUDAD DE NUEVA YORK: en la ciudad de Nueva York, también es ilegal que las agencias de empleo o los organismos gubernamentales soliciten o usen, con fines de licencia o permiso, la información contenida en el historial crediticio del consumidor de un solicitante, licenciatario o titular de un permiso.⁷⁷ En otras palabras, no se le puede negar una licencia, ni se le puede negar la oportunidad de trabajar con una agencia de empleo porque tenga un puntaje crediticio bajo.

COOPERATIVAS DEL TRABAJADOR: una opción para comenzar un negocio tradicional es iniciar una cooperativa de trabajadores. A diferencia de las empresas tradicionales que son de propiedad y gestión jerárquica, las cooperativas de trabajadores son propiedad de los trabajadores y están controladas por ellos mismos: los trabajadores eligen la junta directiva, toman decisiones comerciales democráticamente, invierten en el negocio de manera colectiva y, por lo general, distribuyen una parte de las ganancias una vez al año a todos los propietarios trabajadores en función de su propia determinación. Además, las cooperativas de trabajadores se comprometen a crear una economía no explotadora creando empleos socialmente justos y apoyando a la comunidad.

Existen cooperativas de trabajadores exitosas en todas las industrias, incluidas: la industria de la salud, la fabricación, la educación, la alimentación/restaurantes, la plomería, la publicación, el cuidado de niños, la limpieza comercial y residencial, y otros oficios.

Al iniciar una cooperativa, tiene una voz que importa, más control sobre la fijación de horas de trabajo y salarios, oportunidades de roles de liderazgo y de crecimiento profesional, y la capacidad de establecer relaciones más saludables con gerentes, compañeros de trabajo y con la comunidad.

Para obtener recursos sobre las cooperativas de trabajadores, visite:

La Federación de Cooperativas de Trabajadores de los Estados Unidos: <https://usworker.coop/home/>.

Democracy at Work Institute: <https://institute.coop>.

CIUDAD DE NUEVA YORK: el Ayuntamiento proporciona fondos a las organizaciones en la iniciativa de Desarrollo Comercial de las Cooperativas de Trabajadores. Encuentre más información sobre estos recursos para las cooperativas de trabajadores aquí: <https://www1.nyc.gov/nycbusiness/article/worker-cooperatives>. La Red de Cooperativas de Trabajadores de la Ciudad de Nueva York también ofrece desarrollo de liderazgo, programas de capacitación, cursos y eventos de redes, así como una lista de otras organizaciones que brindan servicios similares. Usted puede acceder o revisar estos recursos aquí: <https://nycworker.coop/home/>.

EMPRESAS DE PROPIEDAD DE INMIGRANTES: si no tiene y no es elegible para obtener un número de Seguro Social (Social Security Number, SSN), puede solicitar un Número de Identificación de Contribuyente Individual (Individual Taxpayer Identification Number, ITIN), que es emitido por el Servicio de Impuestos Internos (IRS). Tanto los extranjeros residentes como los no residentes pueden obtener los ITIN, independientemente de la situación migratoria. El ITIN permite a los contribuyentes que no tienen un Número de Seguro Social (SSN) presentar declaraciones de impuestos sobre la renta para que pueda cumplir con los requisitos de presentación o declaración de impuestos. Para obtener más información, visite: <https://www.irs.gov/individuals/individual-taxpayer-identification-number>.

CIUDAD DE NUEVA YORK: en la Iniciativa de Negocios de Inmigrantes de la Ciudad de Nueva York, el Departamento de Servicios para Pequeñas Empresas de la Ciudad de Nueva York ofrece una variedad de recursos a inmigrantes propietarios de negocios y a personas que buscan iniciar un negocio.⁷⁸ Por ejemplo, la ciudad ofrece cursos de negocios, asistencia financiera, servicios legales gratuitos y más en varios idiomas en toda la ciudad sin costo alguno. Para obtener más información, visite: <https://www1.nyc.gov/nycbusiness/article/immigrant-business-initiative>.

6



Un lugar de trabajo seguro y condiciones de trabajo justas

Tiene derecho a un lugar de trabajo seguro, sin peligros que podrían ser perjudiciales para usted y sin condiciones de trabajo coercitivas. Según sus circunstancias, es posible que tenga derecho a prácticas laborales justas, como recesos, días de descanso, licencias por enfermedad y otros motivos, y horarios justos.



“No importa de qué país somos, qué idioma hablamos, de qué color es nuestra piel. Somos seres humanos, somos mujeres, y nadie va a seguir pisoteando nuestra dignidad”.

—Lupe Gonzalo,
Líder de la Coalition Of
Immokalee Workers, una
organización de
derechos humanos basada en
los trabajadores

Los peligros, la salud y la seguridad en el lugar de trabajo

Las mujeres enfrentan una variedad de peligros y riesgos de seguridad en el lugar de trabajo, muchos de los cuales son exclusivamente diferentes para las mujeres.⁷⁹ Algunos ejemplos de riesgos en el lugar de trabajo incluyen:

- Exposición a sustancias químicas
- Calor y exposición al sol
- Lesiones por herramientas y maquinaria peligrosa
- Lesiones por manipular o levantar objetos pesados
- Exposición al polvo, gases y moho
- Tareas laborales que causan trastornos musculoesqueléticos
- Exposición a riesgos reproductivos
- Cansancio excesivo
- Mayor riesgo de agresión sexual

Las mujeres merecen lugares de trabajo seguros y condiciones de trabajo justas. Esto incluye espacios de trabajo seguros e higiénicos, acceso al equipo de seguridad necesario, descansos, días de descanso y tiempo para recuperarse de una enfermedad o lesión, y para cuidar a los miembros de la familia. Lo que hace que un lugar de trabajo sea seguro depende de dónde trabaje. Las mujeres que trabajan en industrias dominadas por hombres enfrentan riesgos únicos porque sus necesidades y requisitos específicos suelen no cumplirse.⁸⁰ Por ejemplo, es posible que su empleador no cumpla con los requisitos de salud y seguridad si se niega a proporcionarle un equipo de seguridad que se adapte a usted o si se niega a proporcionarle un equipo de protección que la proteja contra la exposición a productos químicos tóxicos, incluidos los pesticidas.

Es importante que sepa que, independientemente de dónde trabaje, su empleador debe cumplir con los requisitos de seguridad en el lugar de trabajo y puede estar sujeto a requisitos adicionales que sirvan para mejorar las condiciones de trabajo.

¿Cuáles son mis derechos legales?

LUGARES DE TRABAJO SEGUROS: en los Estados Unidos, tiene derecho, independientemente de su situación migratoria, a un lugar de trabajo seguro y bueno para su salud, sin peligros que puedan causarle daños físicos graves.⁸¹ Esto incluye:

- El derecho a que la capaciten en un idioma que comprenda.⁸²
- El derecho a trabajar en máquinas que sean seguras.⁸³
- El derecho a que le proporcionen el equipo de seguridad necesario.⁸⁴
- El derecho a la protección contra la exposición a productos químicos tóxicos, niveles de ruido excesivos y condiciones insalubres.⁸⁵
- El derecho a revisar los registros de lesiones, enfermedades y resultados de pruebas de peligros en el lugar de trabajo.⁸⁶
- El derecho a ser informada por su empleador y recibir información sobre cualquier peligro para la seguridad o la salud al que esté expuesta en el lugar de trabajo.⁸⁷

Para obtener orientación y recursos en el estado de Nueva York, visite el Comité de Nueva York para la Seguridad y Salud Ocupacional: <https://nycosh.org>.



CONSTRUCCIÓN: si usted es una mujer que trabaja en la industria de la construcción, puede enfrentar ciertos riesgos únicos, además de los riesgos generales que pueden existir en su lugar de trabajo. Por ejemplo, las mujeres pueden tener dificultades para obtener un equipo de protección personal (EPP) que se ajuste adecuadamente o para acceder a instalaciones higiénicas. Para obtener más información sobre los riesgos y las formas de manejarlos, visite: <https://www.osha.gov/doc/topics/women/index.html>.

DESCANSOS: la mayoría de los trabajadores tienen derecho a tener un descanso para comer si trabajan suficientes horas por día, pero es posible que no le paguen por él.⁸⁸ Si trabaja un turno de más de 6 horas (comenzando antes de las 11 a. m.) y trabaja hasta las 2 p. m., debe tener un descanso para almorzar ininterrumpido de al menos 30 minutos entre las 11 a. m. y las 2 p. m.⁸⁹

Si trabaja en una fábrica, en una tienda, en un hotel o en un restaurante en el estado de Nueva York, tiene derecho a tener al menos un día completo de descanso durante cada semana laboral.⁹⁰



TRABAJADORAS DOMÉSTICAS: si usted es una trabajadora doméstica, tiene derecho a un día de descanso cada 7 días, u horas adicionales si elige trabajar en su día de descanso.⁹¹ Después de un año de empleo, las trabajadoras domésticas también tienen derecho a al menos 3 días de descanso con goce de sueldo cada año.⁹² Estos requisitos se aplican independientemente de su situación migratoria o autorización para trabajar. También tiene derecho a un descanso para comer sin goce de sueldo durante al menos 30 minutos si trabaja un turno de 6 horas o más. Tenga en cuenta que puede negociar con su empleador por más descansos, vacaciones y licencias por enfermedad, y puede solicitar que estos términos se incluyan en un acuerdo por escrito.




TRABAJADORAS AGRÍCOLAS: en el estado de Nueva York, los trabajadores agrícolas tienen derecho legalmente a al menos 24 horas consecutivas de descanso cada semana.⁹³ 24 horas en reposo debido al clima u otras circunstancias cuentan como un día de descanso. Si decide voluntariamente no tomarse el día de descanso, tiene derecho al

pago de horas extra (1.5 veces su salario regular) por las horas trabajadas ese día. Todos los trabajadores agrícolas también son elegibles para la compensación para trabajadores.⁹⁴ Si usted es una trabajadora migrante que vive en una vivienda de su empleador, su empleador debe mantener su hogar de acuerdo con todos los requisitos sanitarios, de salud y seguridad.⁹⁵

TRABAJADORES DE ALMACÉN: a partir del 19 de junio de 2023, los empleadores de almacenes de distribución con 100 o más empleados en una sola ubicación o 1,000 empleados en una o más ubicaciones en Nueva York deben proporcionar a los empleados una descripción por escrito (en inglés y el idioma principal del empleado) de cada cuota a la que están sujetos los empleados. Esto incluye las tareas que se realizarán dentro de un período definido y las consecuencias por no cumplir con la cuota designada. Los empleadores también tienen prohibido imponer un sistema de cuotas que evite los recesos para comer o ir al baño.⁹⁶

LICENCIA POR ENFERMEDAD CON GOCE DE SUELDO: en el estado de Nueva York, los empleados acumulan la licencia por enfermedad a razón de una hora de licencia por cada 30 horas trabajadas. Los empleados de empleadores con 100 o más trabajadores acumulan hasta 56 horas de licencia por enfermedad con goce de sueldo por año; los empleados de empleadores con entre 5 y 99 trabajadores acumulan hasta 40 horas de licencia por enfermedad con goce de sueldo por año; y los empleados de empleadores con 4 o menos trabajadores acumulan hasta 40 horas de licencia por enfermedad sin goce de sueldo por año.⁹⁷ Los empleados pueden usar esta licencia para su propia enfermedad mental o física, lesión o afección médica, o la de un familiar; para el diagnóstico, la atención o el tratamiento de una enfermedad, lesión o afección médica; y para ausencias debido a que el empleado o el familiar del empleado sean víctimas de un delito familiar, delito sexual, acoso o trata de personas.⁹⁸ Su empleador también puede ofrecer más tiempo de licencia por enfermedad con goce de sueldo del que exige la ley.⁹⁹ Su empleador no puede tomar represalias en su contra por solicitar o usar la licencia por enfermedad.¹⁰⁰

CIUDAD DE NUEVA YORK: los empleados que trabajan en la ciudad de Nueva York también tienen derecho a días de licencia por enfermedad con goce de sueldo si trabajan para un empleador que tiene 5 o más empleados, o 1 o más trabajadores domésticos. Esta licencia se puede utilizar a medida que se acumula, sin período de espera para los nuevos empleados. Los trabajadores de empleadores con 4 o menos empleados obtienen licencia por enfermedad sin goce de sueldo.¹⁰¹

 **TRABAJADORAS DOMÉSTICAS:** si bien muchas trabajadoras domésticas no tienen derecho a una licencia por enfermedad con goce de sueldo en virtud de la ley estatal, las trabajadoras domésticas de la ciudad de Nueva York y Westchester tienen derecho a acumular tiempo de licencia por enfermedad con goce de sueldo.¹⁰² En la ciudad de Nueva York, las trabajadoras domésticas acumulan 1 hora de licencia por cada 30 horas de trabajo y tienen derecho a acumular hasta 40 horas de licencia por enfermedad con goce de sueldo por año.¹⁰³ En Westchester, los trabajadores domésticos acumulan 1 hora de licencia por cada 7 días trabajados y tienen derecho a acumular y utilizar hasta 40 horas de licencia por enfermedad con goce de sueldo por año.¹⁰⁴

LICENCIA FAMILIAR O MÉDICA: si trabaja para un empleador privado con 50 empleados o más o para un empleador público, es probable que esté cubierta por la Ley de Licencia Familiar y Médica (Family and Medical Leave Act, FMLA). La FMLA brinda a los empleados cubiertos hasta 12 semanas de licencia familiar o médica protegida, sin goce de sueldo, para empleados que trabajaron durante al menos 12 meses y trabajaron al menos 1,250 horas durante los 12 meses anteriores.¹⁰⁵

Una empleada elegible puede tomarse licencia **1** por el nacimiento y el cuidado de un hijo recién nacido; **2** por la entrega de un niño en adopción o cuidado tutelar; **3** para cuidar a un familiar directo (cónyuge, hijo o padre) con una afección médica grave; **4** para recuperarse de su propia afección médica grave; o **5** para abordar ciertas necesidades familiares militares.¹⁰⁶

DISCAPACIDAD: en virtud de la ley del estado de Nueva York, los empleadores deben proporcionar beneficios por discapacidad a los trabajadores elegibles por lesiones o enfermedades fuera del trabajo.¹⁰⁷ Si califica, puede recibir el 50 % de su salario semanal promedio limitado al beneficio máximo permitido. Puede obtener más información o presentar una queja ante la Junta de Compensación de Trabajadores del Estado de Nueva York: <http://www.wcb.ny.gov/content/main/Workers/Workers.jsp>.

COMPENSACIÓN PARA TRABAJADORES: si se lesiona mientras trabaja o se enferma como resultado de las condiciones del lugar de trabajo, puede calificar para la compensación para trabajadores, que es una forma de seguro que cubre una parte de su salario perdido y los costos médicos relacionados con su enfermedad o lesión en el lugar de trabajo para ayudarla mientras se recupera de la lesión. La mayoría de los trabajadores califican para la compensación para trabajadores y son elegibles independientemente de la situación migratoria. Para obtener una lista de los trabajadores que no están cubiertos, visite: http://www.wcb.ny.gov/content/main/Employers/Coverage_wc/empWhoNotCovered.jsp.

 **TRABAJADORAS AGRÍCOLAS:** si usted es una trabajadora agrícola, es elegible para recibir beneficios de compensación para trabajadores a partir del 1 de enero de 2020.

Puede obtener más información o presentar una queja ante la Junta de Compensación de Trabajadores del Estado de Nueva York: <http://www.wcb.ny.gov/content/main/Workers/Workers.jsp>.

La Red de Clínicas de Salud Ocupacional del Estado de Nueva York, que agrupa clínicas financiadas por el estado en todo el estado, ofrece diagnósticos médicos especializados, atención, asistencia y evaluaciones para reclamos sobre la compensación para trabajadores para aquellos que se enferman o se lesionan en el trabajo. Para obtener más información, visite: https://www.health.ny.gov/environmental/workplace/clinic_network.htm.


REPRESALIAS: los empleadores tienen prohibido tomar represalias contra usted por presentar quejas sobre condiciones de trabajo inseguras.¹⁰⁸ Además, en el estado de Nueva York, la ley prohíbe a los empleadores tomar represalias contra usted por solicitar beneficios de compensación para trabajadores. Y, en virtud de la ley estatal, si tiene derecho a un día de descanso durante la semana y solicita un día de descanso, el empleador no puede tomar represalias contra usted por hacer esa solicitud. Esto significa que su empleador no puede tomar una medida que afecte negativamente su empleo, como despedirla, degradarla, reducir su salario o reducir sus horas porque ejerció uno de sus

derechos.¹⁰⁹ Su empleador no puede tomar represalias en su contra por solicitar o usar días de licencia por enfermedad con goce de sueldo en virtud de la ley del estado de Nueva York.¹¹⁰ A partir del 19 de febrero de 2023, los empleadores del estado de Nueva York tienen prohibido castigar a los empleados por ausentarse de forma legal.¹¹¹

CIUDAD DE NUEVA YORK: en la ciudad de Nueva York, el empleador tiene prohibido tomar represalias contra usted por solicitar o usar la licencia por enfermedad. Debe cumplir con todas las reglas legales del lugar de trabajo que tenga el empleador para solicitar la licencia por enfermedad, como notificar con anticipación o proporcionar una nota del médico.¹¹²

TRATA DE PERSONAS: si ha sido forzada, amenazada o inducida a trabajar en contra de su voluntad, puede ser víctima de la trata de personas, que es ilegal según las leyes federales y estatales.¹¹³ A las víctimas de trata de personas se las puede amenazar de forma violenta o amenazar a sus familiares, se les puede hacer falsas promesas de beneficios futuros, como obtener la green card, forzarlas a trabajar de forma gratuita para pagar deudas o amenazarlas con deportarlas o arrestarlas. Puede ser víctima de trata de personas si, durante el curso de su empleo, no puede ir y venir libremente, no tiene control de sus documentos de identificación o de su dinero, no le pagan o le pagan por debajo del salario mínimo, se le proporcionó vivienda, pero le informaron que no tiene derecho a recibir un salario o que tiene una deuda con su empleador. Puede ser víctima de trata sexual, que es una forma de trata de personas, si se ve obligada a participar en actos sexuales comerciales contra su voluntad (ya sea por amenazas, manipulación, mentiras, servidumbre por deudas u otras formas de coerción).

- Si cree que es víctima de trata de personas, puede comunicarse con un defensor para obtener ayuda (al teléfono del Centro Nacional de Recursos contra la Trata de Personas: 888-373-7888) o denunciar su caso al Departamento de Políticas y Asuntos de Inmigrantes del Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York: 877-466-9757, trafficking@labor.ny.gov, <https://dol.ny.gov/human-trafficking>.
- Existe una variedad de servicios adicionales que el estado puede proporcionar, incluidas viviendas temporales de emergencia, asistencia para recuperar salarios no pagados, capacitación y asignación de habilidades laborales; asistencia migratoria y legal; asistencia para establecer la residencia permanente a través de visas especiales para víctimas de trata de personas, servicios de salud mental y física, asesoramiento, asistencia para acceder a beneficios públicos, traducción e interpretación y acción penal o civil contra el traficante.

 **SITUACIÓN MIGRATORIA:** tiene derecho a un lugar de trabajo seguro y bueno para su salud, independientemente de su situación migratoria. Si su empleador amenaza con denunciarla ante las autoridades migratorias porque intenta ejercer o hacer valer sus derechos, está tomando una represalia ilegal en virtud de estas leyes.¹¹⁴ A pesar de estas leyes, su empleador aún puede tomar represalias contra usted, por lo que debe comunicarse con un abogado o un defensor legal para obtener orientación. Para obtener ayuda, visite la sección Recursos adicionales en el dorso de este conjunto de herramientas.

PROTECCIÓN PARA DENUNCIANTES: los empleados, exempleados y contratistas independientes se consideran denunciadores cuando **creen de manera razonable** que su empleador está violando una ley, norma o reglamentación, o está generando un peligro sustancial y específico para la salud y la seguridad públicas, y plantean esta inquietud al empleador o a un organismo gubernamental. A partir del 26 de enero de 2022, un empleador tiene prohibido tomar represalias contra estos denunciadores.¹¹⁵

MONITOREO ELECTRÓNICO: a partir del 7 de mayo de 2022, su empleador debe informarle si monitorea o intercepta de otro modo sus llamadas telefónicas, su correo electrónico o su uso de internet.¹¹⁶ A partir del 12 de marzo de 2024, su empleador también tiene prohibido solicitar o exigir que divulgue el nombre de usuario o las contraseñas de sus cuentas personales de redes sociales.¹¹⁷

REGULACIONES ESPECÍFICAS DE LA INDUSTRIA: existen reglas que se aplican a industrias específicas destinadas a proteger a los trabajadores contra prácticas abusivas en su línea de trabajo específica. Muchas de estas leyes también tienen como objetivo proporcionar a los trabajadores de estas industrias una mayor estabilidad y previsibilidad en su horario laboral. A continuación, presentamos algunos ejemplos de protecciones que se aplican en industrias específicas.

Para averiguar si hay regulaciones que se aplican a su trabajo, comuníquese con el Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York: 518-457-9000 o 888-469-7365, o, si trabaja en Nueva York, el Departamento de Asuntos del Consumidor de Nueva York: <https://www1.nyc.gov/site/dca/businesses/workplace-laws-for-employers.page>.

- **REQUISITOS CON RESPECTO A LOS HORARIOS PARA LA INDUSTRIA MINORISTA EN LA CIUDAD DE NUEVA YORK:** si trabaja en la industria minorista o de comida rápida en Nueva York, es posible que su empleador tenga que cumplir con los requisitos que prohíben muchas prácticas abusivas de último minuto con respecto a los horarios. Por ejemplo, todos los empleadores de la industria minorista cubiertos ya no pueden participar en ciertas formas de horarios de guardia, cambios de turno de último minuto o cancelaciones de turnos de último minuto.¹¹⁸ Los empleadores de la industria minorista también deben proporcionar y publicar horarios de trabajo escritos al menos 14 días antes del primer turno de un empleado en el horario y comunicarse con los trabajadores afectados dentro de las 24 horas (o lo antes posible) si el horario cambia.¹¹⁹
- **REQUISITOS SOBRE LOS HORARIOS DE LAS TRABAJADORAS DE COMIDA RÁPIDA DE LA CIUDAD DE NUEVA YORK:** los empleadores de la industria de la comida rápida cubiertos en Nueva York deben proporcionar y publicar regularmente horarios de trabajo escritos y avisar con 14 días de anticipación antes del primer día de un nuevo horario.¹²⁰ Los empleadores deben pagar una tarifa "premium" de entre \$10 y \$75, por cualquier cambio de horario de último minuto, dependiendo de la poca antelación con la que lo notifiquen.¹²¹ La ley también establece limitaciones sobre cómo un empleador puede programar turnos consecutivos.¹²² **A partir del 4 de julio de 2021**, los empleadores de comida rápida contemplados no pueden, después de un período de prueba de 30 días, finalizar la relación laboral, despedir o reducir las horas de los empleados en más de un 15 % sin "causa justa"¹²³ y deben proporcionar notificaciones por escrito explicando el motivo del despido.¹²⁴

- **REGULACIONES PARA UN SALÓN DE MANICURA:** si trabaja para un salón de manicura en el estado de Nueva York, su empleador debe cumplir con varios requisitos, incluido el pago del salario mínimo y las horas adicionales, la provisión de equipo de protección y la publicación de la Declaración de los Derechos del Trabajador de Salón para Uñas en su lugar de trabajo. El estado puede cerrar su tienda si su empleador no cumple. Para obtener más información o presentar una queja, llame a la línea directa del equipo operativo al 888-469-7365 o visite <https://www.ny.gov/programs/nail-salon-safety-what-you-need-know>.

🌿 **TRABAJADORAS AGRÍCOLAS:** según la legislación laboral de Nueva York, si usted es trabajadora agrícola, tiene derecho a que se le pague al menos el salario mínimo y es elegible para recibir los beneficios del seguro de desempleo. La mayoría de los trabajadores agrícolas (aquellos cuyos empleadores pagaron al menos \$1,200 por trabajo agrícola en el año calendario anterior) son elegibles para la cobertura de compensación para trabajadores.¹²⁵ Tenga en cuenta que

probablemente todavía califica para los beneficios, incluso si la contrató un contratista de trabajadores agrícolas. También tiene derecho a cobrar dentro de los siete días después de la semana laboral en un día de pago acordado.¹²⁶

Los trabajadores agrícolas también están cubiertos por las leyes y reglamentaciones mencionadas anteriormente que exigen que los trabajadores tengan un lugar de trabajo seguro. Si considera que su salud y seguridad en la granja están en riesgo, puede presentar una queja por teléfono o correo electrónico para informar una violación e intentar abordar el riesgo.¹²⁷ Sin embargo, si usted trabaja para una operación agrícola con **10 empleados o menos**, puede estar limitada en el tipo de demanda que puede iniciar en virtud de la ley federal.¹²⁸ Los riesgos típicos incluyen exposición a pesticidas, exposición al calor y al sol, las herramientas y la maquinaria peligrosas, y el riesgo de acoso sexual. Las trabajadoras agrícolas también están cubiertas por las leyes contra la discriminación que prohíben el acoso sexual en el lugar de trabajo.¹²⁹



¿Qué puedo hacer para hacer valer mis derechos?

Si tiene inquietudes o considera que se han violado sus derechos, hay varias medidas que puede tomar para abogar por usted misma. Además de la orientación general en la Sección 1, considere lo siguiente:

MONITOREE LAS CONDICIONES DE SU LUGAR DE TRABAJO: En algunos trabajos, usted asume voluntariamente riesgos para la salud y la seguridad. Pero a menudo, muchos riesgos y peligros son evitables, y los trabajadores pueden protegerse con equipos de seguridad, protocolos y procedimientos. Cuando vaya a trabajar todos los días, piense si su lugar de trabajo está afectando su salud y seguridad, si está expuesta a riesgos graves y si su empleador está tomando precauciones para protegerla contra riesgos que pueden evitarse.

BUSQUE AYUDA: considere ponerse en contacto con un defensor local o un centro de trabajadores para obtener asistencia para manejar su problema en el lugar de trabajo e identificar qué leyes y protecciones se aplican a usted. Los centros de trabajadores proporcionan recursos y orientación para una variedad de problemas, incluidos los problemas salariales, de seguridad y capacitación. Consulte la sección de Recursos adicionales al final de este conjunto de herramientas para obtener una lista de los centros para trabajadores en el estado de Nueva York.

PRESENTE UNA QUEJA: si cree que está trabajando en condiciones inseguras que han causado un peligro grave o que su empleador no cumple con las normas de seguridad, puede presentar una queja confidencial ante la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (Occupational Safety and Health Administration, OSHA) de los EE. UU. y solicitar una inspección de su lugar de trabajo.

Visite https://www.osha.gov/workers/file_complaint.html o llame al 1-800-321-OSHA.

Es ilegal que su empleador la castigue por presentar una queja sobre las condiciones de su lugar de trabajo. Tenga en cuenta que las quejas solo se pueden presentar por infracciones actuales o infracciones ocurridas en los últimos 6 meses.

Si está impugnando una violación de los requisitos del estado de Nueva York relacionados con los beneficios por discapacidad o compensación para trabajadores, puede presentar una queja ante la Junta de Compensación para los Trabajadores del Estado de Nueva York. Si cree que no está recibiendo los descansos o el tiempo libre necesario, puede obtener más información o presentar una queja ante el Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York: <https://www.labor.ny.gov/workerprotection/laborstandards/faq.shtm>.

CIUDAD DE NUEVA YORK: en la Ciudad de Nueva York, puede informar violaciones de las leyes del lugar de trabajo, como los requisitos de licencia por enfermedad con goce de sueldo, al Departamento de Protección al Consumidor y al Trabajador (Department of Consumer and Worker Protection, DCWP) de la ciudad de Nueva York. Para presentar una queja, visite: <https://www1.nyc.gov/site/dca/workers/workersrights/file-workplace-complaint.page>. Dentro del DCWP, la Oficina de Políticas y Normas Laborales (Office of Labor Policy and Standards, OLPS) protege y promueve las normas y políticas laborales para crear lugares de trabajo justos. La OLPS proporciona recursos específicos y apoyo para personas de color, mujeres e inmigrantes. Para obtener más información, visite: <https://www1.nyc.gov/site/dca/about/office-of-labor-policy-standards.page>.

7



Violencia doméstica, agresión sexual y acoso

Es ilegal que un empleador la discrimine en el lugar de trabajo en función de su condición como víctima de violencia doméstica. Según el lugar donde viva, puede haber protecciones adicionales, incluidas protecciones para víctimas de agresión sexual o acoso, que pueden ayudarla a conservar o dejar su trabajo mientras se enfrenta al abuso.



“La violencia doméstica causa mucho más dolor que las marcas visibles de hematomas y cicatrices”.

— Dianne Feinstein,
Senadora de los
EE. UU., CA

¿Cómo pueden la violencia doméstica, la agresión sexual o el acoso influir en su trabajo?

La violencia doméstica, la agresión sexual o el acoso pueden desestabilizar su vida en el hogar y en el trabajo. Las víctimas de violencia doméstica, agresión sexual o acoso a menudo enfrentan desafíos únicos en el lugar de trabajo debido a las consecuencias del abuso. Puede tener problemas para realizar sus tareas laborales, llegar a tiempo al trabajo o puede necesitar tiempo libre debido a varios factores, que incluyen:

- Impacto psicológico del abuso, incluida la dificultad para concentrarse, la ansiedad y la depresión.
- Lesiones físicas como consecuencia del abuso que requieren reposo, recuperación o atención médica.
- Inestabilidad de la vivienda, incluida la necesidad de huir, encontrar un lugar seguro para quedarse, encontrar una nueva vivienda o inscribir a los niños en una nueva escuela.

- Obligaciones legales, incluida la necesidad de acudir a los tribunales para obtener una orden de protección, asistir a una comparecencia ante el tribunal, reunirse con la oficina del fiscal de distrito o asistir a una audiencia de custodia.
- Preocupaciones de seguridad en el trabajo, ya sea porque el perpetrador trabaja con usted o sabe dónde trabaja, ha aparecido en su trabajo, le está haciendo llamadas telefónicas de acoso en el trabajo o la ha amenazado de otra manera.

Si la violencia doméstica, la agresión sexual o el acoso están afectando su capacidad de conseguir o mantener un trabajo, puede calificar para ciertas protecciones legales o puede negociar con su empleador a fin de que le garantice cambios en el trabajo para proteger mejor su salud y seguridad mientras es su empleada.

¿Qué califica como violencia doméstica, agresión sexual o acoso?

Nota: Estas no son definiciones legales, que varían según las leyes federales, estatales y locales; dependen del contexto y a menudo están vinculadas a leyes penales específicas.

VIOLENCIA DOMÉSTICA: por lo general, implica actos o amenazas de violencia o un patrón de amenazas o abuso cometido por una persona, como un cónyuge, una pareja íntima, una persona con la que la víctima comparte un hijo en común o un familiar o miembro del hogar.¹³⁰ A partir del 4 de julio de 2023, la ciudad de Nueva York incluye el abuso económico bajo la definición de violencia doméstica. El abuso económico implica

actos que controlan la capacidad de una persona para adquirir, usar o mantener recursos económicos o interfieren en ella".¹³¹

AGRESIÓN SEXUAL: por lo general, cubre actos sexuales no consensuados específicos que están prohibidos por las leyes penales.¹³²

ACOSO: por lo general, cubre actos específicos que están prohibidos por las leyes penales. Puede ser víctima de acoso si ha sido blanco de un patrón de comportamiento que le hace temer por su seguridad o la seguridad de los demás o sufrir angustia emocional sustancial.¹³³

¿Quién está protegido por la ley?

En Nueva York, tiene derecho a recibir protección en el lugar de trabajo si es víctima de violencia doméstica.¹³⁴ Tenga en cuenta que el abuso puede ocurrir en cualquier lugar y no tiene que ocurrir en el lugar de trabajo para que usted califique para las protecciones.

CIUDAD DE NUEVA YORK Y WESTCHESTER: si trabaja para cualquier empleador en la ciudad de Nueva York o en el condado de Westchester,¹³⁵ tiene derecho a protecciones adicionales si es víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso.¹³⁶

¿Cuáles son mis derechos legales?

PROTECCIONES CONTRA LA DISCRIMINACIÓN: en el estado de Nueva York, su empleador tiene prohibido tratarla negativamente por ser víctima de violencia doméstica.¹³⁷ Esta protección significa que no se le puede: negar un trabajo; despedirla; o que la traten de forma diferente con respecto al salario, a los términos, a las condiciones o a los

privilegios de empleo en función de su género o condición de víctima de violencia doméstica.

Esto significa que es ilegal que su empleador cambie su horario, reduzca sus horas, le niegue un ascenso, cambie sus responsabilidades laborales o reduzca su salario por ser una

víctima, a menos que su empleador tome alguna de esas medidas específicamente a petición suya.

Esto también significa que su empleador tiene prohibido despedirla porque su abusador la está acosando en el trabajo o en función de estereotipos basados en el género. Por ejemplo, es ilegal que su empleador la despidiera o la degrade porque no quiere lidiar con el “drama que las mujeres maltratadas traen al lugar de trabajo”.

Incluso si no tiene derecho legal a una adaptación razonable (consulte a continuación), su empleador puede estar involucrado en un hecho de discriminación ilegal si niega su solicitud de una modificación para manejar el abuso, sobre todo si ha proporcionado modificaciones similares a sus compañeros de trabajo por otros motivos.

NOTA: para estar cubierta por estas protecciones, deberá informar a su empleador sobre su condición de víctima de violencia doméstica y es posible que deba proporcionar documentación al respecto. Tenga en cuenta que la violencia doméstica puede tener un impacto significativo en su asistencia y rendimiento, que son ambos motivo de medidas disciplinarias o despido. Si cree que el abuso está afectando su rendimiento laboral, puede ser útil notificar a su empleador; de lo contrario, no estará cubierta por estas protecciones. Su empleador está violando la ley si toma represalias contra usted por revelar su estado.

ADAPTACIONES RAZONABLES: una “adaptación razonable” es un cambio o una modificación a sus condiciones de trabajo, incluidas sus tareas u horarios. Estas modificaciones pueden ayudar a una víctima a manejar una gran variedad de impactos laborales causados por el abuso o el trauma.

NOTA: los ejemplos incluyen, entre otros, una solicitud de tiempo libre, un cambio en su ubicación de trabajo, un cambio en sus horarios o turnos, un nuevo número de teléfono, una reasignación o un traslado a otra ubicación, la implementación de ciertos protocolos de seguridad como asignarle un acompañante o una reducción temporal de horas.

Según la ley federal, generalmente no tiene derecho a una adaptación razonable por violencia doméstica, agresión sexual o acoso. Sin embargo, si, como consecuencia del abuso, usted sufre de una afección mental o física que califica como discapacidad, puede solicitar una adaptación razonable en virtud de la ley federal (si trabaja para un empleador con **15 empleados o más**) o en virtud de la ley estatal.¹³⁸ Su empleador debe trabajar con usted para adaptarse a su discapacidad, a menos que su solicitud cree una dificultad excesiva para su empleador o le impida cumplir con sus funciones laborales esenciales.

NOTA: en virtud de la ley federal, una persona con discapacidad se define como una persona que tiene un impedimento físico o mental que limita sustancialmente una o más actividades importantes de la vida, una persona que tiene un historial o registro de dicho impedimento, o una persona que es percibida por otros como que tiene tal impedimento.¹³⁹ En virtud de la ley del estado de Nueva York, una discapacidad se define como un impedimento físico, mental o médico que es consecuencia de afecciones anatómicas, fisiológicas, genéticas o neurológicas que impide el ejercicio de una función corporal normal, o que se puede demostrar mediante técnicas de diagnóstico clínico o de laboratorio médicamente aceptadas.¹⁴⁰

Incluso si no se requiere legalmente una adaptación razonable, recuerde que a su empleador se le prohíbe denegar su solicitud de adaptación solo por su condición de víctima. Como se señaló anteriormente, si ha otorgado solicitudes para circunstancias o afecciones similares. Este tipo de rechazo puede constituir un hecho de discriminación ilegal.

Es posible que tenga una orden de protección del tribunal. Tenga en cuenta que esta es una orden del tribunal que ordena a una persona hacer o no hacer algo, p. ej., mantenerse alejado de usted. Sin embargo, su empleador no es parte de esa orden y, por lo tanto, es posible que no se le exija que la haga cumplir (lo que significa que no se le puede exigir a su empleador que tome medidas para garantizar que el perpetrador cumpla con la orden que tome medidas si se infringe).

A partir del 18 de noviembre de 2019, los empleadores en el estado de Nueva York deben realizar adaptaciones para permitir un tiempo libre razonable para:¹⁴¹

- Solicitar atención médica por lesiones causadas por violencia doméstica.
- Obtener servicios de un refugio o programa contra la violencia doméstica o de un centro de crisis por violación.
- Obtener asesoramiento psicológico relacionado con un incidente de violencia doméstica.
- Participar en la planificación de seguridad o tomar otras medidas para aumentar la seguridad para evitar futuros incidentes de violencia doméstica.

Cuando un empleado no puede notificar con anticipación el motivo de la ausencia, el empleador puede solicitar un certificado, que el empleado debe proporcionar dentro de un plazo razonable:

- Una denuncia policial que indique que el empleado o su hijo fue víctima de violencia doméstica.
- Una orden judicial que proteja o separe al empleado o a su hijo del perpetrador de un acto de violencia doméstica.
- Otra evidencia del tribunal o del fiscal de que el empleado compareció ante el tribunal.
- Documentación de un profesional médico, defensor de víctimas de violencia doméstica, proveedor de atención médica o asesor que acredite que el empleado o su hijo estaba recibiendo asesoramiento o tratamiento por lesiones físicas o mentales, o abuso por lesiones o abusos físicos o mentales resultantes de la victimización por un acto de violencia doméstica.

CIUDAD DE NUEVA YORK Y WESTCHESTER: si usted es una sobreviviente de violencia doméstica, delito sexual/agresión sexual o acoso, y trabaja para un empleador de la ciudad de Nueva York¹⁴² o en el condado de Westchester¹⁴³, tiene mayores protecciones y tiene derecho a una adaptación razonable según su condición de víctima.

En la ciudad de Nueva York, su empleador debe entablar un “diálogo cooperativo” o un “proceso interactivo”¹⁴⁴ cuando considere una solicitud de adaptación razonable. No se requiere que su empleador haga modificaciones que le generen una dificultad significativa o que impliquen que usted no pueda cumplir con las funciones esenciales de su trabajo. Esto significa que usted y su empleador deberían poder trabajar juntos para encontrar una solución que la ayude y que, además, funcione para él.

¿PUEDO TOMARME TIEMPO LIBRE? Es posible que pueda tomar tiempo libre en ciertas circunstancias.

- **PARA EL TRIBUNAL:** en el estado de Nueva York, es ilegal que su empleador rescinda o penalice a “una víctima de un

delito” por tomarse un tiempo libre para comparecer ante el tribunal, comparecer como testigo, consultar con la oficina del fiscal de distrito u obtener una orden de protección.¹⁴⁵ Esta ley cubre a las víctimas de un delito penal condenado, a cualquier persona que haya sido citada para asistir a un proceso penal como testigo, o cualquier persona que ejerza los derechos como víctima en virtud de las secciones aplicables de la ley de procedimiento penal, la ley del tribunal de familia o la ley ejecutiva. Si busca protección en virtud de esta disposición, debe notificar a su empleador antes del día de su comparecencia.

- **VACACIONES/LICENCIA POR ENFERMEDAD/TIEMPO LIBRE PERSONAL:** de acuerdo con la política o el manual de su empleador, es posible que pueda usar las vacaciones disponibles, la licencia por enfermedad o personal para encargarse del abuso. Tenga en cuenta que su empleador puede estar involucrado en un hecho de discriminación ilegal si niega su solicitud, pero ha aprobado la solicitud de sus compañeros de trabajo por otros motivos comparables, como, por ejemplo, por necesidades personales y emergencias familiares. Asegúrese de informar a su empleador con la mayor anticipación posible y de cumplir con la política de su lugar de trabajo para solicitar y tomarse tiempo libre personal.
- **DISCAPACIDAD:** como se mencionó anteriormente, si sufrió una discapacidad como resultado del abuso, puede tener derecho a solicitar un tiempo libre como adaptación razonable para su discapacidad y puede calificar para recibir beneficios por discapacidad a corto plazo.
- **LICENCIA MÉDICA:** si ha sufrido una afección médica grave como resultado del abuso, puede reunir los requisitos para tomarse hasta 12 semanas de licencia laboral sin goce de sueldo con protección del empleo en virtud de la Ley de Licencia Médica y Familiar (FMLA) si es elegible y ha trabajado suficientes días y horas (al menos 1 año y al menos 1,250 horas en el último año para un empleador con 50 empleados o más).

LICENCIA POR SEGURIDAD CON GOCE DE SUELDO: en el estado de Nueva York, los empleados pueden usar su licencia por enfermedad con goce de sueldo acumulada para ausentarse porque el empleado o un familiar del empleado es víctima de un delito familiar, delito sexual, acoso o trata de personas.¹⁴⁶

- Para obtener servicios de un refugio para víctimas de violencia doméstica, un centro de crisis por violación u otro programa de servicios.
- Para participar en la planificación de seguridad, reubicarse de forma temporal o permanente, o tomar otras medidas para aumentar la seguridad del empleado o de los familiares del empleado.
- Para reunirse con un abogado u otro proveedor de servicios sociales a fin de obtener información y asesoramiento, y prepararse para cualquier procedimiento penal o civil o participar en estos.
- Para presentar una queja o un informe de incidente de violencia doméstica ante las fuerzas del orden público.
- Para reunirse con la oficina del fiscal del distrito.
- Para inscribir a los hijos en una nueva escuela.
- Para tomar cualquier otra medida necesaria a fin de garantizar la salud o seguridad del empleado o del familiar del empleado, o a fin de proteger a aquellos que se asocian o trabajan con el empleado.

Los empleados acumulan la licencia por enfermedad a razón de una hora de licencia por cada 30 horas trabajadas. Los empleados de empleadores con 100 o más trabajadores acumulan hasta

56 horas de licencia por enfermedad con goce de sueldo por año; los empleados de empleadores con entre 5 y 99 trabajadores acumulan hasta 40 horas de licencia por enfermedad con goce de sueldo por año; y los empleados de empleadores con 4 o menos trabajadores acumulan hasta 40 horas de licencia por enfermedad sin goce de sueldo por año.¹⁴⁷ Cuando esta licencia dura 3 días o más, el empleador puede solicitar al empleado que proporcione un certificado de un proveedor de atención médica o del empleado que verifique su elegibilidad para la licencia. Sin embargo, el empleador no puede exigir que el empleado explique los detalles de la violencia doméstica, el delito sexual, el delito familiar, el tráfico de personas o el acoso.¹⁴⁸

- **CIUDAD DE NUEVA YORK:** si trabaja en la ciudad de Nueva York para un empleador con 5 empleados o más, o usted es trabajadora doméstica, su empleador debe proporcionar tiempo seguro con goce de sueldo para los empleados elegibles.¹⁴⁹ El tiempo seguro con goce de sueldo es tiempo libre para permitirle obtener servicios por abuso, reubicarse, tomar medidas para garantizar su seguridad, reunirse con un abogado o proveedor de servicios, presentar una queja, reunirse con un fiscal de distrito, inscribir a sus hijos en una nueva escuela o tomar otras medidas necesarias para proteger su salud mental y física.

Si cumple con este requisito, usted es elegible para acumular 1 hora de tiempo seguro o licencia por enfermedad cada 30 horas trabajadas hasta 40 horas por año.¹⁵⁰ Tenga en cuenta que debe proporcionar una notificación adecuada para circunstancias previsibles.¹⁵¹

Para recibir estas protecciones, debe informar a su empleador que es víctima de violencia doméstica y proporcionar documentación para verificar su estado, como víctima de violencia doméstica, si su empleador lo solicita. Puede cumplir con este requisito al proporcionar documentación proveniente de una organización de servicios para las víctimas, un abogado, un miembro de su institución religiosa o un proveedor de servicios médicos u otro profesional al que acudió para obtener ayuda por el abuso; un registro policial o judicial; o una carta certificada ante notario en la que explique por qué necesita ese tiempo libre. Una vez que le informe a su empleador sobre su situación, su empleador debe mantener toda su información confidencial.

REPRESALIAS: su empleador tiene prohibido legalmente tomar represalias contra usted por ejercer sus derechos en virtud de estas leyes. Desafortunadamente, muchos empresarios siguen incurriendo en discriminación ilegal. Si su empleador la penaliza por invocar estas protecciones, recuerde que las represalias son una violación por separado de la ley, lo que significa que en algunos casos, incluso si se descubre que un empleador no la discriminó, aún puede ser responsable de tomar represalias contra usted y puede que tenga que pagar por daños y perjuicios. Sin embargo, tenga en cuenta que debe cumplir con las reglas del lugar de trabajo, y puede estar sujeta a medidas disciplinarias o la pueden penalizar por bajo rendimiento o por incumplir las reglas del lugar de trabajo, siempre y cuando la conducta de su empleador no se base en su sexo o género.

BENEFICIOS POR DESEMPLEO: si siente que necesita renunciar a su trabajo debido a la violencia doméstica, puede calificar para los beneficios por desempleo. Para obtener beneficios, deberá explicar que dejó su trabajo debido a la violencia doméstica y porque creía que permanecer en su trabajo pondría en peligro su seguridad o la seguridad de su familia. Es posible que deba presentar documentación para verificar que es víctima de violencia doméstica. Para obtener más información, visite: <https://www.labor.ny.gov/unemploymentassistance.shtm>.

COMPENSACIÓN PARA VÍCTIMAS DE DELITOS: si es víctima de un delito en el estado de Nueva York, incluida la violencia doméstica o la agresión sexual, puede ser elegible para recibir una compensación que cubra gastos específicos, como costos médicos y de asesoramiento, salarios perdidos, costos de alojamiento y transporte. Puede presentar una reclamación ante la Oficina de Servicios para Víctimas del Estado de Nueva York. Para obtener más información, visite: <https://ovs.ny.gov>.

VIVIENDA: es ilegal que un arrendador la discrimine porque es víctima de violencia doméstica.¹⁵² Esto significa que el propietario tiene prohibido desalojarla o negarse a alquilarle debido a su condición de víctima de violencia doméstica. Si tiene una orden de protección y ya no se siente segura en su apartamento de alquiler, puede solicitar que el propietario rescinda su contrato de arrendamiento antes de tiempo y puede obtener una orden judicial del juez que emitió su orden de protección si su propietario se niega a rescindir el contrato de arrendamiento.¹⁵³ **A partir del 13 de mayo de 2022,** la Ley de Derechos Humanos del Estado de Nueva York protege específicamente contra la discriminación en viviendas y alojamientos públicos debido a la condición de víctima de violencia doméstica.¹⁵⁴

ASISTENCIA PÚBLICA: si es víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, es posible que se enfrente a varios tipos de inestabilidad y que necesite asistencia para llegar a fin de mes. Para obtener más información sobre los tipos de asistencia pública, incluida la asistencia financiera, alimentaria, de salud y vivienda, consulte la Sección 12 de este conjunto de herramientas sobre beneficios públicos. Si desea solicitar asistencia pública, pero le preocupa que el cumplimiento de ciertos requisitos pueda ponerla a usted o a sus hijos en mayor riesgo de daño o pueda dificultarle escapar del abuso, puede solicitar una exención para retrasar temporalmente esos requisitos. Solicitar una exención inicia la detección de violencia doméstica. Para obtener más información, visite: <https://opdv.ny.gov/financial-compensation>.

SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO: aunque no existen estándares federales específicos para la violencia en el lugar de trabajo, en virtud de la ley Federal de Seguridad y Salud Ocupacional, los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que no presenten un riesgo de daños graves. Los trabajadores pueden presentar una queja confidencial ante la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EE. UU. si creen que alguien está creando un riesgo de seguridad que el empleador no ha podido manejar: https://www.osha.gov/workers/file_complaint.html o llamar al 1-800-321-OSHA.

COMPENSACIÓN PARA TRABAJADORES: los trabajadores que se lesionan mientras trabajan, sin importar la

situación migratoria e incluidas las trabajadoras domésticas que trabajan al menos 40 horas a la semana para un solo empleador, pueden calificar para la compensación para trabajadores, que es una forma de seguro que cubre su salario y beneficios médicos para ayudar a los empleados a recuperarse. Debe cumplir con los requisitos de elegibilidad. Las reclamaciones se presentan ante la Junta de Compensación para Trabajadores del Estado de Nueva York: <http://www.wcb.ny.gov/content/main/Workers/Workers.jsp>.

SITUACIÓN MIGRATORIA: las protecciones anteriores se aplican independientemente de su situación migratoria. Tenga en cuenta también que, si es una víctima inmigrante de ciertos delitos, puede calificar para una visa especial para permanecer en el país y obtener una green card. Puede calificar para una visa U si es inmigrante y víctima de ciertos delitos, incluidos delitos violentos y sexuales, y está dispuesta a ayudar a las fuerzas del orden en una investigación o enjuiciamiento penal. Puede calificar para solicitar una condición legal, recibir autorización para trabajar y ser elegible para beneficios públicos en virtud de la Ley de Violencia contra la Mujer (Violence Against Women Act, VAWA) si es cónyuge, hija o madre abusada de un ciudadano estadounidense o residente permanente. Además, puede calificar para una Visa T para obtener la condición legal y la autorización para trabajar si es sobreviviente de trata sexual o laboral y si está dispuesta a ayudar a las fuerzas del orden en una investigación o enjuiciamiento penal. El Proyecto Nacional de Defensa de las Mujeres Inmigrantes proporciona un directorio de proveedores de servicios, incluidos defensores y abogados que pueden ayudarla: <http://directory.niwap.org>.

Tenga en cuenta también que puede sufrir discriminación ilegal si se le niega el empleo porque un empleador no quiere "lidiar con la molestia" de contratar a alguien con su tipo de autorización para trabajar, le requiere que proporcione documentos de verificación antes de hacer una oferta o le exige más papeleo del que legalmente se requiere.¹⁵⁵ Para obtener más información, incluida la lista de documentos de verificación aceptables, visite: <https://www.uscis.gov/i-9-central/employee-rights-resources/preventing-discrimination>. Si cree que se han violado sus derechos, comuníquese con un abogado o defensor legal. Consulte la sección Recursos adicionales al final de este conjunto de herramientas.



¿Qué puedo hacer para hacer valer mis derechos?

Si tiene inquietudes o considera que se han violado sus derechos, hay varias medidas que puede tomar para abogar por usted misma. Además de la orientación general en la Sección 1, considere lo siguiente:

CONSIDERE EL EFECTO DEL ABUSO EN EL LUGAR DE TRABAJO: como víctima de violencia doméstica o sexual, es posible que no esté contemplando cómo el abuso está afectando su lugar de trabajo. Como punto de partida, considere cómo el abuso está afectando su trabajo y si

necesita tomar medidas para recibir ayuda si el abuso está afectando su rendimiento, asistencia, puntualidad u otros aspectos de su trabajo.

REVISE LAS POLÍTICAS DEL LUGAR DE TRABAJO Y LOS CONTRATOS SINDICALES: siempre es beneficioso verificar su política de empleo, si existe, en caso de que su empleador brinde protecciones más amplias que el mínimo legalmente requerido o tenga un procedimiento establecido para realizar denuncias. Los lugares para buscar información

relevante incluyen: política de licencias, política de acoso sexual, procedimientos disciplinarios y de despido, convenio colectivo, política de violencia en el lugar de trabajo o cualquier política específica sobre violencia de género.

DOCUMENTE LOS PROBLEMAS: si considera que su empleador no responde adecuadamente a su divulgación o solicitud, asegúrese de documentar todo lo que sucede en detalle lo antes posible (incluidos los nombres, las fechas, los lugares, los horarios, los testigos y la naturaleza del incidente). Conserve un rastro documental de la evidencia relevante, incluidas las amenazas de represalias. Guarde copias de todas y cada una de las pruebas, incluidas copias de correos electrónicos, mensajes de texto, cartas o notas escritas, correos de voz y fotos.

HABLE CON SU EMPLEADOR: si su abusador la acosa en el trabajo o si tiene dificultades en el trabajo como resultado del abuso, hable con su empleador sobre las formas en que puede mejorar su seguridad o hacer cambios en el trabajo para ayudarla a manejar mejor el abuso o a obtener la asistencia necesaria. Si considera que su rendimiento laboral puede verse afectado como resultado del abuso, considere si sería útil hablar con su empleador para explicar su situación y ver si hay soluciones que puedan ayudarla a mejorar su rendimiento.

Si le preocupa que su empleador la esté tratando negativamente debido a su condición de víctima de violencia doméstica, considere informarle a su empleador que está protegida por la ley de Nueva York. Puede ser útil consultar a un abogado sobre la mejor manera de mantener esta conversación con su empleador para protegerse. Para obtener ayuda, comuníquese con Legal Momentum o visite la sección Recursos adicionales al final de este conjunto de herramientas.

PRESENTE UNA QUEJA: si se le discriminó por su situación de víctima de violencia doméstica o se le negaron días libres razonables como adaptación razonable, puede presentar una reclamo ante la División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York. <https://dhr.ny.gov/contact-us>.

Si se le negó una adaptación razonable por violencia doméstica, agresión sexual o acoso, y trabaja en la ciudad de Nueva York o en el condado de Westchester, puede presentar una queja ante la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York (<https://www1.nyc.gov/site/cchr/about/contact-us.page>) o ante la Comisión de Derechos Humanos del Condado de Westchester (<https://humanrights.westchestergov.com/file-a-complaint/filing-a-complaint>). Si se le negó de forma indebida la licencia devengada por seguridad en el estado de Nueva York, puede presentar una queja ante el Departamento de Trabajo: <https://dol.ny.gov/unpaidwithheld-wages-and-wage-supplements>

Si se le negó indebidamente el tiempo seguro ganado en la ciudad de Nueva York, puede presentar una queja ante el Departamento de Asuntos del Consumidor de Nueva York: <https://www1.nyc.gov/site/dca/workers/workersrights/file-workplace-complaint.page>.

PRESENTE UNA DEMANDA: también tiene la opción de iniciar una demanda en un tribunal estatal en lugar de la

División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York o la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York.

BUSQUE AYUDA PARA EL ABUSO: si es víctima de violencia doméstica, puede recibir varios tipos de ayuda, incluida la intervención en caso de crisis, planificación de seguridad, asistencia para identificar refugios de emergencia o viviendas temporales, asesoramiento, defensa, recomendaciones y otros tipos de servicios de asistencia para usted y sus hijos.

Si vive en el estado de Nueva York, puede buscar ayuda comunicándose con la Oficina del Estado de Nueva York para la Prevención de la Violencia Doméstica (<https://opdv.ny.gov>), que tiene una línea directa para casos de violencia doméstica y sexual: 1-800-942-6906 (inglés y español). Si reside en Nueva York, puede comunicarse con la línea directa para casos de violencia doméstica de Nueva York las 24 horas: 1-800-621-HOPE o 1-800-621-4673.

Los recursos, incluido un directorio de programas de servicios de violencia doméstica en todo el estado, también están disponibles en la Coalición contra la Violencia Doméstica del Estado de Nueva York: <https://www.nyscadv.org/find-help/>.

CIUDAD DE NUEVA YORK: si vive en la ciudad de Nueva York, puede visitar un Centro de Justicia Familiar en su distrito, que puede ayudarla a elaborar un plan de seguridad, solicitar beneficios, obtener asesoramiento sobre salud mental, obtener referencias para capacitación laboral, obtener asistencia legal y comunicarse con las fuerzas del orden o la oficina del fiscal del distrito. Para obtener una lista de los Centros de Justicia Familiar, visite: <https://www1.nyc.gov/site/ocdv/programs/family-justice-centers.page>. Sanctuary for Families también brinda servicios de asesoramiento y crisis, representación legal para personas que buscan escapar del abuso, preparación profesional y capacitación tecnológica, y refugios en casos de crisis. Para obtener ayuda, visite: <https://sanctuaryforfamilies.org/get-help/>.

BUSQUE UN REFUGIO O UNA VIVIENDA: las sobrevivientes de violencia doméstica que residen en la ciudad de Nueva York pueden recibir alojamiento temporal, refugio de emergencia y servicios de asistencia para ellas y sus hijos a través de la Administración de Recursos Humanos y Safe Horizon. Los programas brindan servicios de asesoramiento, defensa y recomendación. Safe Horizon ofrece 8 refugios confidenciales contra la violencia doméstica ubicados en toda la ciudad de Nueva York. Para comunicarse con su línea directa, llame al: 1-800-621-4673. Según su condición como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, puede ser elegible para recibir ciertas preferencias o prioridades al solicitar asistencia federal para vivienda. Comuníquese con su proveedor de vivienda local para obtener más información.

OBTENGA INFORMACIÓN EN SU IDIOMA: puede obtener información sobre el tiempo seguro con goce de sueldo en más de 25 idiomas en el sitio web de la ciudad: <https://www1.nyc.gov/site/dca/about/paid-sick-leave-law.page>.

8



Salud reproductiva y maternal

Tiene derecho a practicarse un aborto seguro y confidencial hasta su semana de embarazo número 24 o en cualquier momento médicamente necesario para proteger su vida o su salud. Si tiene Medicaid o cobertura médica, su proveedor debe cubrir los servicios de planificación familiar fundamentales, como anticoncepción y servicios relacionados con el aborto, sin cargo adicional.



“La decisión de tener o no un hijo es fundamental para la vida de una mujer, para su bienestar y dignidad. Es una decisión que debe tomar por sí misma”.

— Jueza Ruth Bader Ginsburg,
Jueza asociada de la Corte Suprema
de los Estados Unidos

¿Cómo se relaciona la salud reproductiva y maternal con mi seguridad económica?

Su libertad reproductiva, su capacidad para decidir si tener un hijo y cuándo tenerlo, y su derecho a servicios de salud reproductiva y maternal asequibles (anticoncepción, aborto y atención médica durante y después del embarazo) pueden ser fundamentales para su seguridad y bienestar económicos.

La crianza de los hijos puede ser costosa y, sin el apoyo adecuado, las mujeres han sufrido tradicionalmente sanciones financieras adicionales: tener que irse con licencia sin goce de sueldo antes y después del parto, tener que regresar al trabajo mientras se recuperan del parto, y ser despedidas o forzadas a dejar un trabajo. De hecho, las mujeres a las que se les niega el acceso a los servicios de salud reproductiva tienen más

probabilidades de caer en la pobreza, quedar desempleadas o verse obligadas a depender de la asistencia pública.¹⁵⁶ Incluso cuando los servicios de salud reproductiva están disponibles, el alto costo puede constituirse en un obstáculo importante, lo que obliga a las mujeres a elegir entre la anticoncepción y otras necesidades básicas.¹⁵⁷

Todas las mujeres deben tener la libertad y la capacidad de tomar sus propias decisiones sobre su reproducción y perseguir sus objetivos educativos y profesionales a su propio tiempo y en igualdad de condiciones con los hombres. En el estado de Nueva York, existen leyes y requisitos para ayudarla a hacerlo.

¿Cuáles son mis derechos legales?

En este conjunto de herramientas, los términos “derechos reproductivos” y “salud maternal” se refieren principalmente a la anticoncepción, incluido el control de la natalidad; los servicios de aborto; el cuidado preventivo; la asistencia sanitaria durante y después del embarazo; y la cobertura de atención médica para estos servicios diversos. Al tomar decisiones sobre su futuro, es importante que conozca los derechos o la cobertura de atención médica que puede tener o no con respecto a la anticoncepción, el aborto y los servicios de salud maternal y reproductiva.

Métodos anticonceptivos

Es su elección si desea o no desea usar un método anticonceptivo. Si recibe seguro médico de su empleador en el estado de Nueva York, su empleador y proveedor de seguros deben cubrir todos los métodos anticonceptivos aprobados por la Administración de Alimentos y Medicamentos de los Estados Unidos (Food and Drug Administration, FDA) sin costo alguno para usted.¹⁵⁸ Sin embargo, cuando hay varias opciones disponibles de un método anticonceptivo, su aseguradora solo debe cubrir una de estas, a menos que la opción aprobada no esté disponible o se desaconseje desde el punto de vista médico para usted.¹⁵⁹ Si lo solicita, su aseguradora también debe cubrir todo el suministro recetado en su primera compra, por hasta 12 meses después de la receta, lo que significa que, si le recetaron un suministro de 12 meses, debería poder obtener su suministro completo de 12 meses por adelantado.¹⁶⁰ Otros métodos anticonceptivos que puede obtener sin costo incluyen la anticoncepción de emergencia (p. ej., “Plan B”), así como la esterilización voluntaria dentro de la red. Finalmente, si no ha pagado el método anticonceptivo que está utilizando, todos los servicios de seguimiento y el manejo de los efectos secundarios, el asesoramiento y la extracción del dispositivo también deben ser sin costo adicional.¹⁶¹

Los empleadores religiosos también pueden optar por no proporcionar cobertura para métodos anticonceptivos en su plan de seguro médico. En este caso, su empleador debe proporcionarle una notificación por escrito con respecto a

su rechazo, incluida información sobre cómo puede comprar cobertura directamente de su proveedor de seguro médico.¹⁶²

Aborto

En el estado de Nueva York, tiene derecho a un aborto seguro y confidencial antes de su semana 24 de embarazo o en cualquier momento médicamente necesario para proteger su vida o su salud, o en cualquier momento si se determina médicamente que el feto no sobrevivirá al nacimiento.¹⁶³

Si bien aún se desconocen todas las repercusiones legales de la decisión de la Corte Suprema de los EE. UU. que elimina el derecho constitucional a un aborto y de la legislación resultante en varios estados, Nueva York ha tomado medidas para proteger el acceso al aborto mediante la aprobación de leyes que:

- Prohíben a las fuerzas del orden público de Nueva York cooperar con investigaciones fuera del estado sobre abortos realizados legalmente en virtud de la ley de Nueva York.¹⁶⁴
- Le permiten presentar una demanda por “interferencia ilegal con los derechos protegidos” contra alguien que la demande en otro estado por realizarse un aborto legal en Nueva York.¹⁶⁵
- Protegen a quienes realizan abortos en pacientes que viven fuera de Nueva York.¹⁶⁶

Para obtener la información más actualizada sobre la ley de aborto en el estado de Nueva York, visite: <https://www.ny.gov/programs/abortion-new-york-state-know-your-rights>.

Si recibe un seguro médico por parte de su empleador en el estado de Nueva York, debería poder abortar sin costo adicional. Los proveedores de seguros médicos que cubren los servicios médicos generales deben cubrir los abortos médicamente necesarios dentro de la red, y no debe haber copagos, coseguros ni deducibles anuales.¹⁶⁷ Además, su proveedor de seguro debe proporcionar cobertura para abortos no quirúrgicos que no sean médicamente necesarios.¹⁶⁸

Su empleador tiene prohibido discriminarla por elegir someterse o no a un aborto o contemplar someterse a un aborto.¹⁶⁹ La ley prohíbe a un empleador:¹⁷⁰

- acceder a la información personal de una empleada con respecto a sus decisiones de salud reproductiva (o las de un dependiente), sin el consentimiento previo y afirmativo por escrito de la empleada;
- discriminar o tomar cualquier medida laboral en represalia contra una empleada con respecto a la compensación, los términos, condiciones o privilegios de empleo, basándose en sus decisiones de salud reproductiva (o las de un dependiente); o
- exigir a una empleada que firme una exención u otro documento que pretenda negarles a las empleadas el derecho a tomar sus propias decisiones de atención médica reproductiva.

Los empleadores religiosos pueden optar por no proporcionar cobertura de atención médica para abortos. Sin embargo, su proveedor de seguro médico debe notificarle con anticipación que puede proporcionar cobertura para abortos médicamente necesarios directamente.¹⁷¹

También tiene derecho a acceder libremente a una clínica de abortos sin interferencia física al ingresar a la clínica o amenazas de daño.¹⁷²

La ley de Nueva York protege estrictamente la confidencialidad de todos los registros relacionados con un aborto, y el prestador no puede divulgar los registros relacionados con el aborto a nadie sin su permiso, incluso a un padre o tutor si usted es menor de edad.¹⁷³

Si necesita ayuda para pagar su aborto o los costos de viaje o alojamiento relacionados con su cita, hay organizaciones dedicadas a ayudar con esos costos. Para obtener una lista, visite: <https://abortionfunds.org>.

ADAPTACIONES RAZONABLES EN LA CIUDAD DE NUEVA YORK: en virtud de la Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York, las empleadas (que trabajan para un empleador con **4 empleados o más**) que se someten a un tratamiento de fertilidad o que se han sometido a abortos o abortos espontáneos tienen derecho a adaptaciones razonables en el trabajo, incluida la licencia para recuperarse de un procedimiento.¹⁷⁴

Atención médica preventiva, durante el embarazo y maternal

Las aseguradoras deben proporcionar cobertura para servicios obstétricos y ginecológicos, incluidos exámenes anuales o atención ilimitada relacionada con el embarazo.¹⁷⁵ Todas las aseguradoras también deben proporcionar cobertura para la atención de maternidad, incluida la asistencia educativa para padres, capacitación en lactancia o alimentación con biberón, y cualquier prueba clínica necesaria para madres y recién nacidos.¹⁷⁶

Tenga en cuenta que si tiene cobertura de atención médica a través de Medicaid, su empleador o un plan individual, su seguro no puede cobrarle gastos de bolsillo por ciertos servicios preventivos para mujeres, como visitas de bienestar, anticoncepción, servicios relacionados con el embarazo, ayuda para la lactancia y exámenes de detección de cáncer de mama y de cuello uterino.¹⁷⁷


¿Qué sucede si no tengo seguro médico?

Varios factores, como la falta de empleo o la situación migratoria, pueden ser un obstáculo para obtener un seguro médico. Sin embargo, si no está empleada o su empleador no le proporciona seguro médico, el estado de Nueva York ofrece otras opciones de atención médica.

A través de la Ley del Cuidado de Salud Asequible, si usted es residente legal de Nueva York, puede comprar un seguro médico privado a través del Mercado de Salud del Estado de Nueva York. Para realizar una solicitud, visite <https://nystateofhealth.ny.gov> o llame al 1-855-355-5777.

Medicaid paga todos los servicios de planificación familiar, incluidos los métodos anticonceptivos y servicios de aborto, siempre que use un proveedor médico que acepte Medicaid. Los métodos anticonceptivos de emergencia también están cubiertos sin receta.¹⁷⁸ El Programa de Extensión de Planificación Familiar a Medicaid también brinda 24 meses de servicios de planificación familiar después de que finaliza su embarazo.¹⁷⁹

Si no califica para Medicaid, el Programa de Beneficios de Planificación Familiar del Estado de Nueva York también brinda servicios de planificación familiar gratuitos y confidenciales para adultos y adolescentes. El Programa de Beneficios de Planificación Familiar ofrece la mayoría de los métodos anticonceptivos, anticonceptivos de emergencia, planificación familiar y asesoramiento sobre el embarazo. El embarazo, los servicios prenatales, los abortos y los tratamientos de fertilidad no están cubiertos.¹⁸⁰ Para obtener más información, visite: https://www.health.ny.gov/health_care/medicaid/program/longterm/familyplanbenprog.htm. El Plan Esencial del Estado de Nueva York es otro seguro gratuito o de muy bajo costo para adultos con bajos ingresos que no califican para Medicaid.

 **SITUACIÓN MIGRATORIA:** las personas con situaciones migratorias elegibles pueden recibir beneficios públicos, como Medicaid o el Programa de Seguro Médico para Niños, si cumplen con los requisitos del programa. Independientemente de su situación migratoria, si está embarazada, tiene derecho a Medicaid durante su embarazo. Si bien hay períodos de espera para la cobertura de Medicaid para algunos inmigrantes, el Plan Esencial es una opción para aquellos que se acaban de mudar a Nueva York y tienen una visa válida o un estatus de acción diferida. Para obtener más información, visite: <https://info.nystateofhealth.ny.gov/essentialplan>.



¿Qué puedo hacer para hacer valer mis derechos?

Si tiene inquietudes o considera que se han violado sus derechos, hay varias medidas que puede tomar para abogar por usted misma. Además de la orientación general en la Sección 1, considere lo siguiente:

REVISE LA PÓLIZA DE SU SEGURO MÉDICO:

revise su plan para comprender el tipo de cobertura que tiene y asegúrese de que todos los servicios requeridos estén cubiertos. Observe si hay gastos de bolsillo por la atención que está buscando y cuál es el costo. Si cree que algo debería estar cubierta pero no lo está, asegúrese de comunicarse con su proveedor de seguros y averiguar por qué. Asegúrese de revisar sus resúmenes de facturación para verificar que no se le cobre por los artículos que deberían estar cubiertos.

PRESENTE UNA QUERELLA: si desea refutar algo sobre su cobertura, puede presentar una querrela o apelación. En virtud de la ley, su proveedor de seguros debe tener un procedimiento de querrela, pero debe

actuar rápidamente porque hay límites de tiempo para presentar una querrela. Asegúrese de revisar su política y sus resúmenes de facturación para ver cuánto tiempo tiene para presentar la queja para que no pierda ningún término para reclamar. Además, tiene derecho a un proceso de apelación cuando su aseguradora se niega a prestar servicios de atención médica. Para obtener más información, visite: https://www.dfs.ny.gov/complaints/file_a_complaint.

PRESENTE UNA QUEJA ADMINISTRATIVA: tiene derecho a presentar una queja federal ante la Oficina de Derechos Civiles (Office for Civil Rights, OCR) del Departamento de Salud y Servicios Humanos de los EE. UU. (<https://www.hhs.gov/ocr/complaints/index.html>) o ante la EEOC (<https://www.eeoc.gov/field/newyork/charge.cfm>) contra su empleador o compañía de seguro médico si se siente discriminada debido a las elecciones de planificación familiar que ha tomado.

9



Embarazo, parto y lactancia

Es ilegal que un empleador la trate de manera menos favorable en el lugar de trabajo debido a su embarazo, su parto o una afección médica relacionada. Esto es una forma de discriminación por motivos de sexo. También se les prohíbe a los empleadores que discriminen a las trabajadoras por extraerse leche materna en el trabajo; usted tiene derecho a tomar descansos para hacerlo. Según su situación, puede tener derecho a protecciones adicionales en el lugar de trabajo para modificar sus condiciones de trabajo o tomar licencia con o sin goce de sueldo si es necesario.



“Los empleadores habitualmente despiden a las trabajadoras embarazadas, se niegan a contratarlas, les quitan los derechos de antigüedad y les niegan la licencia por enfermedad y los beneficios médicos otorgados a otros trabajadores. Dichas políticas tienen afectan de por vida las carreras de las mujeres... la discriminación contra las trabajadoras no se puede erradicar, a menos que también se elimine la discriminación de raíz, en función del embarazo y el parto”.

— Susan Deller Ross,
Abogada y profesora de derecho, en nombre de la Coalición para Terminar con la Discriminación contra las Trabajadoras Embarazadas en su testimonio de audiencia de 1977 abogando por la promulgación de la Ley de Discriminación por Embarazo.

El lugar de trabajo y el embarazo, el parto y la lactancia

Las mujeres que trabajan mientras están embarazadas, se recuperan del parto o están en período de lactancia pueden encontrar varios obstáculos en el lugar de trabajo, incluida la discriminación o la negación ilegal de protecciones legales fundamentales. La conducta discriminatoria o ilegal de un empleador suele ser sutil, pero puede tener una profunda consecuencia en el trabajo, la carrera o la estabilidad financiera de una mujer.

Muchos empleadores desconocen sus obligaciones legales y siguen operando según ideas anticuadas sobre mujeres embarazadas o en edad de ser madres en el lugar de trabajo. Por lo tanto, es fundamental que sepa cómo identificar la discriminación por estos motivos y que sepa que tiene derechos que puede hacer valer para protegerse.

Algunos ejemplos de conducta discriminatoria o ilegal incluyen:

- Su empleador la despide o comienza a evaluarla de forma negativa poco después de enterarse de que está embarazada.
- Su empleador la obliga a irse de vacaciones o a trabajar menos

horas porque está embarazada, a pesar de que aún puede seguir cumpliendo con sus tareas habituales.

- Está embarazada y su empleador le niega un ascenso y le dice que intente nuevamente después de tener a su bebé.
- Su empleador permite que otras personas tomen licencia con goce de sueldo por diversas lesiones que ocurren fuera del lugar de trabajo, pero se niega a permitirle tomar licencia con goce de sueldo para recuperarse de las complicaciones del parto.
- Solicita un trabajo y el empleador le pregunta si está embarazada o planea tener un hijo durante la entrevista.
- Pide un lugar privado para extraer leche en el trabajo y se le dice que se extraiga leche en el baño.
- Pide descansos para extraerse leche en el trabajo y le dicen que esa no es una opción dada la naturaleza de su trabajo. Entonces se toman medidas disciplinarias contra usted cada vez que se toma un descanso para extraerse leche.

¿Cuáles son mis derechos legales?

NO DISCRIMINACIÓN: en virtud de la ley federal, que se aplica a empleadores con **15 empleados o más**, o en virtud de la ley del estado de Nueva York, que se aplica a todos los empleadores, el empleador tiene prohibido menospreciarla en función del embarazo, el parto o una afección médica relacionada.¹⁸¹ La discriminación por estos motivos es una forma de discriminación por motivos de sexo. En Nueva York, también puede constituir una discriminación por condición familiar.

Esto significa que es ilegal que un empleador la descarte para un trabajo o ascenso, la despida, le pague menos o le niegue oportunidades o beneficios en el lugar de trabajo porque está embarazada. Su empleador no puede obligarla a tomar licencia al enterarse de su embarazo o afección médica relacionada, a menos que ello le impida realizar sus tareas de manera razonable.

ADAPTACIONES RAZONABLES: si está embarazada y trabajando, es posible que deba solicitar determinadas modificaciones a su condiciones de trabajo a fin de poder cumplir con sus tareas mientras está embarazada. A esto se denomina adaptación razonable.

Algunos ejemplos de solicitudes de adaptación razonable son los siguientes:

- Una solicitud para obtener más descansos para ir al baño.
- Una solicitud para usar una silla o para descansar periódicamente si está parada por largos periodos.
- Una solicitud para que la transfieran a un trabajo más liviano si tiene que levantar cosas por encima del límite especificado por su médico.
- Una solicitud para obtener una licencia por una afección derivada del embarazo o parto.

- Una solicitud para trabajar desde casa o cambiar su horario de trabajo.
- Una solicitud para obtener un ventilador según las condiciones del lugar de trabajo y el impacto en su embarazo.
- Una solicitud para trabajar en un sitio alternativo si trabaja en un lugar muy cálido.

En virtud de la Ley federal de Equidad de Trabajadoras Embarazadas, los empleadores cubiertos (aquellos con al menos 15 empleados) ahora deben proporcionar adaptaciones razonables para las limitaciones conocidas de un trabajador relacionadas con el embarazo, el parto o las afecciones médicas asociadas, a menos que la adaptación cause una dificultad excesiva para el empleador.¹⁸² Su empleador no puede exigirle que acepte una adaptación sin una conversación, que se tome una licencia si otra adaptación razonable le permitiría seguir trabajando o tomar represalias por solicitar o usar una adaptación razonable.¹⁸³

El embarazo en sí no es una discapacidad; sin embargo, también puede tener derecho a una adaptación razonable en virtud de las leyes federales y estatales de discapacidad, si tiene una afección médica como resultado de un embarazo o parto que califica como una discapacidad,¹⁸⁴ como hipertensión, náuseas intensas, ciática o diabetes gestacional. Su empleador debe trabajar con usted para encontrar una adaptación razonable que le funcione siempre y cuando no cree una dificultad excesiva para el empleador o le impida completar sus funciones laborales esenciales.

NOTA: en virtud de la ley federal, una persona con discapacidad se define como una persona que tiene un impedimento físico o mental que limita sustancialmente una o más actividades importantes de la vida, una persona que tiene un historial o registro de dicho impedimento, o una persona que es percibida por otros como que tiene tal impedimento. En virtud de la ley del estado de Nueva York, una discapacidad se define como un impedimento físico, mental o médico que resulta de afecciones anatómicas, fisiológicas, genéticas o neurológicas que impide el ejercicio de una función corporal normal, o que se puede demostrar mediante técnicas de diagnóstico clínico o de laboratorio médicamente aceptadas.¹⁸⁵

En virtud de la ley del estado de Nueva York, usted tiene derecho a una adaptación razonable si tiene una afección médica relacionada con el embarazo, a menos que el empleador pueda demostrar que sería muy difícil o costoso cumplirlo.¹⁸⁶ La negativa de su empleador a hacerlo puede constituir un hecho de discriminación ilegal. Se le requiere que proporcione documentación médica para verificar la afección si su empleador lo solicita.

NOTA: si puede desempeñar sus funciones laborales, es ilegal que su empleador la obligue a tomar licencia sin goce de sueldo y debe permitirle seguir trabajando. Si ya no puede realizar sus funciones laborales esenciales y su empleador legítimamente no puede proporcionar una adaptación viable o se niega a proporcionar una porque no está obligado por la ley a hacerlo, su empleador puede darle la opción de tomar licencia sin goce de sueldo. Esto puede generar muchos problemas. Si la colocan en esta posición, hable con su empleador y su médico para ver si hay alguna solución viable que le permita conservar su trabajo.


CIUDAD DE NUEVA YORK: las protecciones son más fuertes si trabaja en la ciudad de Nueva York (NYC), donde cualquier empleador con **4 empleados o más** debe proporcionar una adaptación razonable para el embarazo, el parto y las afecciones médicas relacionadas (p. ej., depresión posparto, aborto espontáneo y aborto) para ayudarla a realizar las funciones esenciales de su trabajo.¹⁸⁷ Su empleador aún puede denegar la solicitud si fuera demasiado difícil o costoso cumplirla o si la solicitud le impide cumplir con los requisitos básicos de su trabajo. Los empleadores en Nueva York también tienen la obligación de notificar a los empleados nuevos y existentes sobre sus derechos en virtud de esta disposición.

TIEMPO LIBRE: de acuerdo con la política o el manual de su empleador, es posible que pueda usar las vacaciones disponibles, la licencia por enfermedad o personal para encargarse de sus necesidades. Tenga en cuenta que su empleador puede estar involucrado en un hecho de discriminación ilegal si niega su solicitud, pero ha aprobado las solicitudes de sus compañeros de trabajo por otros motivos comparables, como, por ejemplo, por necesidades personales, citas con el médico y emergencias familiares. Asegúrese de informar a su empleador con la mayor anticipación posible y de cumplir con la política de su lugar de trabajo para solicitar y tomarse tiempo libre personal. Como se analizó anteriormente, también puede solicitar tiempo libre como una adaptación razonable.

Según la Ley Federal de Licencia Médica y Familiar (FMLA), usted puede ser elegible para 12 semanas de licencia sin goce de sueldo con protección del empleo para recuperarse de una afección médica grave, que puede incluir afecciones médicas derivadas del embarazo o el parto. Para ser elegible, debe trabajar para un empleador privado con más de 50 empleados o para un empleador público, independientemente de la cantidad de empleados. También debe haber trabajado para su empleador durante al menos 12 meses, al menos 1,250 horas en los últimos 12 meses. A partir del 1 de enero de 2025, las empleadas embarazadas en Nueva York son elegibles para obtener hasta 20 horas de licencia con goce de sueldo para asistir a citas prenatales.¹⁸⁸

BENEFICIOS DE DISCAPACIDAD A CORTO PLAZO:

en virtud de la Ley del Estado de Nueva York, los empleadores deben proporcionar beneficios por discapacidad temporal para discapacidades relacionadas con el embarazo y el parto.¹⁸⁹ El período típico de discapacidad relacionada con el embarazo es de cuatro a seis semanas antes de la fecha de parto de una mujer y de cuatro a seis semanas después del parto. Las trabajadoras elegibles pueden recibir el 50 % del salario semanal promedio de la empleada limitado al beneficio máximo permitido.

 **TRABAJADORAS AGRÍCOLAS:** las trabajadoras agrícolas que cumplen con los requisitos del programa son elegibles para recibir beneficios por discapacidad en el estado de Nueva York.¹⁹⁰

ACOSO: es ilegal que un empleador, supervisor, compañero de trabajo o cliente hostigue a una mujer en el trabajo debido a un embarazo, parto o una afección médica relacionada. Por ejemplo, es ilegal que su jefe o compañeros de trabajo hagan comentarios negativos sobre su embarazo y luego cuestionen su capacidad para hacer su trabajo. Sin embargo, para ser procesable legalmente, el acoso debe dar lugar a una medida laboral negativa, como el despido, la degradación, la reducción de horas, o ser tan grave o frecuente que cree un entorno de trabajo hostil u ofensivo.

LACTANCIA: en virtud de la Ley federal que Proporciona Protecciones Maternas Urgentes para Madres Lactantes (Providing Urgent Maternal Protections, PUMP), los empleadores deben proporcionar descanso razonable a fin de que las empleadas se extraigan leche materna para los lactantes durante un año después del nacimiento del hijo. Las empleadas tienen derecho a un lugar para la extracción que no sea un baño y que esté protegido de la vista y libre de intrusiones.¹⁹¹ Este requisito puede no aplicarse a empleadores con menos de 50 trabajadores si supone una dificultad excesiva.¹⁹² En virtud de la ley del estado de Nueva York, su empleador, independientemente del tamaño, tiene prohibido discriminarla o penalizarla por extraerse leche materna en el trabajo.¹⁹³ Además, la ley del estado de Nueva York ahora deja en claro que la lactancia es una afección relacionada con el embarazo, lo que significa que los empleadores cubiertos deben proporcionar adaptaciones razonables para las necesidades de lactancia. Todos los empleadores deben proporcionar un descanso sin goce de sueldo razonable o permitirle usar el tiempo de descanso con goce de sueldo, o la hora de comer, para extraer leche materna durante hasta 3 años después del nacimiento de su hijo.¹⁹⁴ Su empleador debe proporcionar una habitación o ubicación cerca de su área de trabajo para que se extraiga leche en privado (protegida de miradas e intrusiones).¹⁹⁵ Este lugar no debería ser un baño.

Además, esta sala debe tener una silla, superficie de trabajo, acceso cercano a agua corriente limpia y (en lugares de trabajo con suministro de electricidad) un tomacorriente.¹⁹⁶ En la ciudad de Nueva York, se aplican protecciones y requisitos adicionales con respecto a las salas de lactancia y su empleador debe tener una póliza de adaptación para la lactancia por escrito.¹⁹⁷ Si sabe que planea extraerse leche, debe notificar a su empleador con anticipación para que se puedan hacer los arreglos necesarios. A partir del 19 de junio de 2024, las empleadas de Nueva York tienen derecho a hasta treinta minutos de descanso para extraerse leche materna durante un máximo de tres años después del nacimiento de un hijo.¹⁹⁸

REPRESALIAS: es ilegal que su empleador tome represalias (la castigue) si se enfrenta u objeto la discriminación por embarazo,

parto o una afección médica relacionada, o por solicitar una adaptación razonable por estos motivos. Esto significa que su empleador está violando la ley si la despide, la degrada, la suspende, le reduce el salario o las horas de trabajo, le asigna tareas laborales más difíciles o comienza a evaluarla con bajo rendimiento para castigarla por hacer valer sus derechos.

Tenga en cuenta que, si bien las represalias son ilegales, siempre existen riesgos por hacer denuncias y su empleador aún puede penalizarla por hacerlo. Si eso sucede, recuerde que las represalias son una violación por separado de la ley. Esto significa que, en algunos casos, incluso si se descubre que un empleador no la ha discriminado, aún puede ser considerado responsable de tomar represalias contra usted y se lo puede obligar a pagar por daños y perjuicios.



¿Qué puedo hacer para hacer valer mis derechos?

Si tiene inquietudes o considera que se han violado sus derechos, hay varias medidas que puede tomar para abogar por usted misma. Además de la orientación general en la Sección 1, considere lo siguiente:

NOTIFIQUE A SU EMPLEADOR SOBRE LA LEY:

muchos empleadores no están bien informados acerca de sus obligaciones legales, especialmente porque ha habido cambios recientes a la ley. Si cree que su empleador no está cumpliendo con los requisitos legales anteriores o le está negando indebidamente un beneficio al que tiene derecho, considere hablar con su empleador e informarle sobre los requisitos legales. Puede hablar con una organización de servicios legales o un defensor como Legal Momentum, para obtener más orientación sobre si está cubierta y cómo hablar con su empleador.

REVISE LA POLÍTICA DE SU LUGAR DE TRABAJO, SU CONTRATO LABORAL Y EL CONTRATO SINDICAL:

la política de su lugar de trabajo o el contrato sindical pueden incluir protecciones más estrictas, por lo que debe revisarlos para ver si tiene derecho a más de lo que exige la ley.

PRESENTE UNA QUEJA ADMINISTRATIVA:

si su empleador no abordó adecuadamente su queja por discriminación, puede presentar una queja administrativa formal. Según el tipo de beneficio que esté buscando, la agencia puede variar. Para presentar una queja por discriminación o impugnar la denegación de una solicitud de adaptación razonable, puede presentarla ante su agencia local de igualdad de empleo, la División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York (<https://dhr.ny.gov/contact-us>), o la EEOC (<https://www.eeoc.gov/field/newyork/charge.cfm>).

10



Licencia familiar con goce de sueldo

Si ha trabajado suficientes días y horas, tiene derecho a tomarse licencia con goce de sueldo con protección del empleo para cuidar a un recién nacido, a un niño recién adoptado o a un familiar enfermo, o para encargarse de ciertas necesidades familiares que son consecuencia de un despliegue militar. Es posible que también tenga derecho a otras formas de licencia para encargarse de su cuidado personal y el cuidado de su familia.



“Cualquiera sea el caso, ningún estadounidense que trabaje debería tener que elegir entre sus familiares y un cheque de pago... Pero si no tiene licencia con goce de sueldo, esa es exactamente la elección que tiene que hacer y esto es especialmente cierto si tiene un trabajo con salario bajo”.

— Kirsten Gillibrand,
Senadora de los EE. UU., N.Y.

¿Por qué la licencia familiar con goce de sueldo es importante para las mujeres?

Históricamente, se ha esperado que las mujeres asuman responsabilidades de cuidado familiar y muchas mujeres, de forma voluntaria, eligen hacer esta tarea fundamental, difícil y subvalorada. Ya sea por necesidad o por elección, es esencial que las mujeres ya no incurran en una multa financiera o sacrifiquen

su seguridad económica para cuidar a sus familias. Que le paguen por tomar una licencia para cuidar a su familia es esencial para su igualdad económica, y en el estado de Nueva York, ahora es probable que esté cubierta y tenga acceso a algún grado de licencia familiar con goce de sueldo.

¿Qué es la licencia familiar con goce de sueldo y cuándo puedo tomarla?

Si trabaja para un empleador privado en el estado de Nueva York, es posible que sea elegible en virtud de la ley del estado de Nueva York¹⁹⁹ para recibir la licencia familiar con goce de sueldo a fin de:

Crear vínculos con un nuevo hijo, incluidos hijos adoptivos o de crianza dentro de los 12 meses de un nacimiento, de una asignación en adopción o para cuidado tutelar.

Cuidar a un familiar que padece una afección médica grave,

incluidos sus hijos, sus padres, sus suegros, sus hermanos, su cónyuge, su pareja doméstica, sus nietos, sus abuelos. Una afección médica grave incluye enfermedad, lesión, discapacidad o una afección física o mental que involucra atención hospitalaria o tratamiento continuo por parte de un proveedor de atención médica.

Manejar ciertas necesidades familiares militares cuando un miembro de la familia (cónyuge, pareja doméstica, hijo o padre) ha sido convocado al servicio militar activo (Nota: Solo están cubiertas las “exigencias calificadas”).

¿Quién está protegido por la ley?

Usted es elegible para tomarse licencia si trabaja para un empleador privado en el estado de Nueva York y está empleada a tiempo completo durante 20 horas o más por semana durante 26 semanas consecutivas (aproximadamente 6 meses); o a tiempo parcial por menos de 20 horas por semana una vez que haya trabajado un total de 175 días. Si trabaja para un organismo gubernamental, es posible que no esté cubierta. Sin embargo, las agencias individuales pueden optar por el plan, así que consulte con su empleador.

Tenga en cuenta que es posible que no sea elegible si su empleador es parte en un acuerdo de negociación colectiva que proporciona beneficios que son tan favorables o mejores que los beneficios proporcionados por este programa. Si usted es miembro de un sindicato, consulte con su representante sindical.

TRABAJADORAS AGRÍCOLAS: las trabajadoras agrícolas que cumplen con los requisitos del programa son elegibles para recibir beneficios por incapacidad y licencia familiar pagada en el estado de Nueva York.²⁰⁰

SITUACIÓN MIGRATORIA: puede reclamar beneficios independientemente de su situación migratoria e independientemente de la cantidad de trabajadores empleados por su empleador.

TRABAJADORAS DOMÉSTICAS: si cumple con los requisitos de elegibilidad, está cubierta independientemente del tamaño de la empresa donde trabaja, lo que significa que está cubierta incluso si es una trabajadora doméstica que es la única persona que trabaja para su empleador. **A partir del 1 de enero de 2022**, los beneficios de licencia con goce de sueldo se han extendido a las trabajadoras domésticas contratadas directamente por un propietario privado que trabajan **20 horas o más por semana** para dicho propietario.²⁰¹ Estas trabajadoras son elegibles para tomarse una Licencia familiar con goce de sueldo una vez que hayan estado en el empleo durante 26 semanas consecutivas.²⁰²

¿Cuántas licencias con goce de sueldo se puede tomar y cuánto le reembolsarán?

Su empleador puede proporcionar una licencia familiar con goce de sueldo más integral. Sin embargo, si no lo hace, debe proporcionar licencia familiar con goce de sueldo a los trabajadores elegibles de conformidad con la ley del estado de Nueva York.

Puede ser elegible para obtener hasta 12 semanas de licencia con goce de sueldo. La licencia se puede tomar de una vez o de forma intermitente en unidades más pequeñas, como en incrementos semanales o diarios. Los empleados elegibles tienen derecho a un reemplazo de ingresos parcial al 67 % de su salario semanal promedio, hasta el límite. Los pagos están limitados al salario semanal promedio del estado y se determinarán anualmente. Los beneficios se pagan desde el primer día de licencia con goce de sueldo.

Para determinar el beneficio semanal máximo actual y para obtener más información, visite: <https://paidfamilyleave.ny.gov>.²⁰³

Los beneficios son financiados por las contribuciones de los empleados realizadas por todos los empleados (a menos que estén exentos) a través de una pequeña deducción de nómina. Su recibo de sueldo mostrará si estas contribuciones se retienen de su cheque de pago. Los empleadores no pueden deducir más de lo que permite la ley.

¿CÓMO SOLICITO UNA LICENCIA? Si cree que es elegible y desea tomar una licencia familiar con goce de sueldo, debe intentar solicitar la licencia por escrito lo antes posible y debe notificarlo con 30 días de anticipación a los eventos de los que tiene conocimiento de antemano, como el parto.

Si su empleador solicita documentación, deberá presentarla para verificar su necesidad de tomarse una licencia.

Cuando solicite una licencia, debe **1** informar a su empleador sobre el evento que califica, **2** explicar el tiempo anticipado y la duración de la licencia e **3** identificar el tipo de licencia familiar que está solicitando. Después de proporcionar esta información, es responsabilidad de su empleador buscar cualquier información adicional que necesite.

Su empleador debe proporcionarle una solicitud por escrito, que se enviará a la compañía de seguros de licencia familiar con goce de sueldo de su empleador.

PROTECCIÓN LABORAL Y REPRESALIAS: es ilegal que su empleador la discrimine o tome represalias en su contra por tomarse la licencia para la que califica. Tiene derecho a protección laboral, lo que significa que su empleador tiene prohibido despedirla por tomarse una licencia familiar con goce de sueldo y la debe reincorporar al mismo puesto o a un puesto equivalente cuando regrese.

Elegibilidad para otros beneficios o protecciones relacionadas

BENEFICIOS MÉDICOS: si estaba recibiendo beneficios de seguro médico de su empleador, tiene derecho a los mismos beneficios médicos bajo las mismas primas.

LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA: si trabaja para un empleador privado con **50 empleados o más**, o un empleador público, o una escuela primaria o secundaria, pública o privada, es probable que esté cubierta por la Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA).²⁰⁴ La FMLA brinda a los empleados cubiertos hasta 12 semanas de licencia familiar o médica **protegida, sin goce de sueldo**, para empleados que trabajaron durante al menos 12 meses y trabajaron al menos 1,250 horas durante los 12 meses anteriores. Una empleada elegible puede tomarse licencia **1** para el nacimiento y el cuidado de un hijo recién nacido; **2** por la entrega de un niño en adopción o cuidado tutelar; **3** para cuidar a un familiar directo (cónyuge, hijo o padre) con una afección médica grave; (A partir del **1 de enero de 2023**, la definición de familiar se ampliará para incluir a los hermanos). **4** para recuperarse de su propia afección médica grave; o **5** para abordar ciertas necesidades familiares militares.

DISCAPACIDAD: en virtud de la Ley del Estado de Nueva York, los empleadores deben proporcionar beneficios por discapacidad a las trabajadoras elegibles por lesiones o enfermedades fuera del trabajo, que incluyen discapacidades relacionadas con el embarazo y el parto.²⁰⁵ El período típico de discapacidad relacionada con el embarazo es de cuatro a seis semanas antes de la fecha de parto de una mujer y de cuatro a seis semanas después del parto. Las empleadas elegibles pueden recibir el 50 % de su salario semanal promedio limitado al beneficio máximo permitido. Si bien la licencia familiar con goce de sueldo y la FMLA proporcionan protección laboral, la licencia por incapacidad no garantiza la protección laboral, a menos que también esté cubierta por la FMLA. Eso significa que, si toma licencia por discapacidad, su empleador no está obligado a reincorporarla nuevamente una vez que finalice su licencia.

LICENCIA POR ENFERMEDAD CON GOCE DE SUELDO: en el estado de Nueva York, los empleados acumulan la licencia por enfermedad a razón de una hora de licencia por cada 30 horas trabajadas. Los empleados de empleadores con 100 o más trabajadores acumulan hasta 56 horas de licencia por enfermedad con goce de sueldo por año; los empleados de empleadores con entre 5 y 99 trabajadores acumulan hasta 40 horas de licencia por enfermedad con goce de sueldo por año; y los empleados de empleadores con 4 o menos trabajadores acumulan hasta 40 horas de licencia por enfermedad sin goce de sueldo por año.²⁰⁶ Los empleados pueden usar esta licencia para su propia enfermedad mental o física, lesión o afección médica, o la de un familiar; o para el diagnóstico, la atención o el tratamiento de una enfermedad, lesión o afección médica del empleado o de un familiar.²⁰⁷

LICENCIA POR ENFERMEDAD - CIUDAD DE NUEVA YORK: los empleadores en la ciudad de Nueva York con 5 o más empleados o que empleen a uno o más trabajadoras domésticas deben, en virtud de la Ley de Licencia Devengada por Enfermedad de la ciudad, proporcionar licencia por enfermedad con goce de sueldo a los empleados.²⁰⁸ Los empleadores deben proporcionar un mínimo de 1 hora de licencia por enfermedad por cada 30 horas trabajadas. Los empleados elegibles también pueden tomar licencia por enfermedad para cuidar a un familiar cercano.

COMBINACIÓN DE BENEFICIOS: las empleadas pueden recibir beneficios por discapacidad para recuperarse del parto y también pueden tomar licencia familiar con goce de sueldo para vincularse con el niño, pero no pueden recibir ambos beneficios al mismo tiempo. Según las necesidades, un empleado puede hacer arreglos para recibir beneficios consecutivamente. Si está cubierta por la Ley de Licencia Familiar con goce de sueldo del Estado de Nueva York y la FMLA federal, puede tomar la licencia en virtud de ambas leyes; sin embargo, el empleador puede exigirle que se tome tiempo libre para el mismo evento al mismo tiempo, siempre que le notifique sobre este requisito antes del inicio de su licencia.



¿Qué puedo hacer para hacer valer mis derechos?

Si tiene inquietudes o considera que se han violado sus derechos, hay varias medidas que puede tomar para abogar por usted misma. Además de la orientación general en la Sección 1, considere lo siguiente:

SOLICITE LICENCIA SI NECESITA TOMARLA: programe una reunión con su empleador para analizar su necesidad de tomarse una licencia. Asegúrese de avisar a su empleador con suficiente antelación y esté preparada para enviar documentación a fin de verificar su necesidad de tomar una licencia.

OBJETE LOS RECHAZOS INDEBIDOS: es posible que desee objetar la decisión de su empleador si cree que se le negaron indebidamente los beneficios de licencia, su empleador tomó represalias en su contra por solicitar la licencia, no le asignó el mismo puesto o uno comparable después de tomar la licencia, o se le negaron los beneficios médicos mientras estaba de licencia.

Es posible que tenga derecho a ciertos recursos, como la reincorporación, compensaciones perdidas y pagos de ciertos cargos. Su empleador también puede tener que pagar multas o sanciones al estado.

Para solicitar la reincorporación, primero debe presentar una solicitud ante su empleador y la Junta de Compensación para Trabajadores (Workers' Compensation Board, WCB) del Estado de Nueva York y darle a su empleador 30 días para que la reincorpore o responda a su solicitud, antes de presentar una queja ante la WCB. Para iniciar otras acciones, debe presentar una queja ante la WCB, que celebrará una audiencia.

Para obtener información adicional sobre cómo presentar una queja ante la WCB, consulte en <http://www.wcb.ny.gov>. Puede comunicarse con la WCB al: 877-632-4996. Hay servicios de asistencia lingüística disponibles. Si necesita asistencia adicional, puede comunicarse con la línea de ayuda de Legal Momentum: 212-925-6635, ext. 650, <https://www.legalmomentum.org/get-help>.



Ayuda de cuidado infantil y medidas de protección para cuidadores

Es ilegal que un empleador la discrimine por tener hijos. Según sus ingresos, puede ser elegible para recibir ayuda de cuidado infantil a fin de conservar o conseguir un empleo.



“El cierre de los centros de cuidado infantil en todo el país ciertamente está sacando a la luz el hecho de que estos centros eran una necesidad real... Una necesidad que estaba constantemente con nosotros, pero que no habíamos enfrentado en el pasado. Ahora las madres han tenido la oportunidad de ir a trabajar y dejar a sus hijos en un centro donde se sienten seguras... Pudieron trabajar mejor y estar menos agotadas físicamente... Estos niños son futuros ciudadanos, y si se los descuida en los primeros años, esto perjudicará no solo a los niños, sino a la comunidad en general”.

— Eleanor Roosevelt,
Primera dama y delegada de los
EE. UU. ante las Naciones Unidas
sobre el cierre de centros de cuidado
infantil después de la Segunda
Guerra Mundial

Cómo superar los obstáculos del cuidado infantil

Si usted es una mujer que ha tenido un hijo recientemente y está buscando regresar al trabajo, puede enfrentar obstáculos al tratar de encontrar opciones de cuidado infantil asequibles de alta calidad. También puede tener dificultades para recibir asistencia de su empleador a fin de obtener cambios en el lugar de trabajo

que la ayuden a regresar al trabajo y le brinden la oportunidad de cuidar a su hijo. Si enfrenta estos obstáculos, tiene ciertos derechos y puede tener acceso a ciertos beneficios que la ayudarán con el cuidado infantil.

¿Cuáles son mis derechos legales si cuido a un niño pequeño?

En el estado de Nueva York, su empleador tiene prohibido discriminarla en función de su estado familiar.²⁰⁹ Esto significa que es ilegal que un empleador la discrimine por tener hijos menores de 18 años.

Los ejemplos de discriminación incluyen:

- Un empleador decide no contratarla después de expresar preocupaciones sobre sus responsabilidades de cuidado infantil.
- Su jefe asciende a otro empleado en lugar de a usted a pesar de que tiene más experiencia porque estaba preocupado por sus responsabilidades de cuidado infantil.

Dado que a veces puede ser difícil demostrar la motivación de su empleador, es importante que preste mucha atención a las señales y declaraciones que hace con respecto a sus responsabilidades de cuidado infantil y realice un seguimiento de su rendimiento laboral.

CIUDAD DE NUEVA YORK: si trabaja en la ciudad de Nueva York, que un empleador con cuatro o más empleados la discrimine por ser cuidadora.²¹⁰ Esto significa que no puede ser discriminada debido a que usted cuida **1** a un hijo menor de 18 años (incluidos hijos adoptivos o de cuidado tutelar); **2** a otras personas, como padres, hermanos, cónyuges, parejas domésticas, abuelos o nietos, que están enfermas o tienen una discapacidad; o **3** a cualquier persona con una discapacidad que vive con usted y depende de usted para obtener atención médica o cuidado diario.

¿Puedo solicitar una adaptación razonable para poder manejar las responsabilidades del cuidado infantil?

Si bien la ley no le otorga específicamente un derecho a una adaptación razonable cuando surgen problemas de cuidado infantil, tenga en cuenta que es ilegal que su empleador la trate peor que a otros que necesitan flexibilidad en el lugar de trabajo. Por lo tanto, su empleador puede estarla discriminando si se niega a otorgarle más flexibilidad en su horario para manejar las responsabilidades de cuidado infantil, mientras que le otorga flexibilidad a otros por motivos que tampoco están garantizados por la ley.

¿Hay programas o beneficios disponibles para manejar el cuidado infantil?

En Nueva York, si su familia cumple con las pautas de bajos ingresos del estado, es posible que pueda recibir asistencia financiera de la Oficina de Servicios para Niños y Familias para ayudarla a pagar el cuidado infantil mientras usted **1** trabaja, **2** busca trabajo o **3** asiste a capacitaciones de empleo. Las personas que reciben asistencia temporal generalmente tienen cuidado infantil garantizado si lo necesitan para cumplir con los requisitos de participación laboral y hasta un año después de dejar la asistencia temporal si se fueron por un trabajo y necesitan cuidado infantil para trabajar. Las familias que reciben asistencia generalmente pueden elegir cualquier proveedor legal de cuidado infantil.

El Departamento de Servicios Sociales de su condado (Administración de Recursos Humanos, [HRA], en la ciudad de Nueva York) determina la elegibilidad en función de los ingresos, las necesidades y la edad de su hijo. Debe comunicarse con la oficina de Servicios Sociales de su condado para averiguar si es elegible o para realizar una solicitud.

Para obtener una lista, visite: <https://ocfs.ny.gov/main/localdss.asp>.

Para obtener más información, visite: <https://ocfs.ny.gov/main/childcare/paying.asp>.

Pueden existir programas adicionales de subsidio para cuidado infantil en su localidad. Por ejemplo, el instituto Workforce Development Institute ofrece un programa de subsidio de cuidado infantil que cubre los condados de Albany, Erie, Monroe, Oneida, Onondaga, Rensselaer, Saratoga y Schenectady. Para obtener más información, visite: <https://wdiny.org/Services/Workforce-Support/Child-Care-Subsidy-Program>.

¿Existen programas o beneficios disponibles para poder enviar a mi hijo al preescolar?

El preescolar gratuito no está disponible en todo el estado. El prejardín de infantes gratuito está disponible para todos los niños de la ciudad de Nueva York y, según el año en que nació su hijo, a su hijo de 3 o 4 años se le garantiza una vacante en una escuela pública, aunque la escuela no necesariamente esté cerca de donde usted vive.

El prejardín de infantes gratuito en la ciudad de Nueva York funciona 5 días a la semana de septiembre a junio con opciones de día completo (6 horas y 20 minutos) y de medio día. Las solicitudes para el próximo año escolar normalmente abren en invierno. Para obtener más información, visite: <https://www.schools.nyc.gov/enrollment/enroll-grade-by-grade/pre-k>.

Su hijo también puede calificar para jardín de infantes de 3 años (3-K) gratis para niños de tres años.

¿Hay programas o beneficios disponibles para obtener ayuda con la cobertura después de la escuela?

La ciudad de Nueva York ofrece una variedad de programas para después de la escuela para niños en edad escolar. Para obtener más información sobre los programas disponibles, visite: <https://www.schools.nyc.gov/school-life/school-environment/after-school>.



¿Qué puedo hacer para hacer valer mis derechos?

Si tiene inquietudes o considera que se han violado sus derechos, hay varias medidas que puede tomar para abogar por usted misma. Además de la orientación general en la Sección 1, considere lo siguiente:

IDENTIFIQUE LOS RECURSOS LOCALES: además de consultar a su Departamento de Servicios Sociales local, es importante hablar y comunicarse con los miembros y organizaciones de la comunidad local cuando investigue e identifique opciones asequibles de cuidado infantil. Las comunidades locales a menudo mantienen listas de servicios u otros recursos útiles que pueden proporcionar información útil.

INFORME A SU EMPLEADOR SOBRE LA LEY: dado que la adopción de protecciones en función del estado familiar o de cuidador es relativamente nueva, muchos empleadores no están bien informados sobre sus obligaciones legales. Si cree que su empleador la está discriminando en función de su estado familiar o de cuidadora, y está afectando negativamente su empleo, considere hablar con su empleador e informarle sobre los requisitos legales aplicables o denunciar el hecho de discriminación. Generalmente, debe denunciar el hecho de discriminación internamente si busca responsabilizar a su empleador en un foro administrativo o en un tribunal.

Hable con una organización de servicios legales o un defensor para obtener más orientación.

PRESENTE UNA QUEJA ADMINISTRATIVA:

si su empleador no abordó adecuadamente su queja por discriminación, puede presentar una queja administrativa formal ante la División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York (<https://dhr.ny.gov/contact-us>). Si trabaja en una localidad como la ciudad de Nueva York que prohíbe la discriminación en función de su estado familiar o de cuidadora, puede presentar una queja ante su agencia local de empleo justo. En la ciudad de Nueva York, puede presentar una solicitud ante la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York (<https://www1.nyc.gov/site/cchr/enforcement/complaint-process.page>).

INICIE UNA DEMANDA: si considera que su empleador no abordó adecuadamente su queja por discriminación, puede iniciar una demanda contra su empleador de conformidad con la Ley de Derechos Humanos del Estado de Nueva York o cualquier ley local aplicable, como la Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York. Consulte con un abogado o un defensor legal para obtener orientación.

12



Beneficios públicos

Según sus ingresos, puede ser elegible para recibir beneficios públicos fundamentales, incluidas ayuda financiera, ayuda alimentaria, atención médica gratuita o ayuda para la vivienda. Si sus beneficios son denegados o finalizan, se le debe informar con anticipación y debe tener la oportunidad de refutar la decisión. Si no habla inglés y necesita ayuda, puede solicitar asistencia lingüística (traducción e interpretación).



“Recuerde que nadie tiene éxito solo. Nunca camine sola en sus caminos futuros”.

— Jueza Sonia Sotomayor,
Jueza asociada de la
Corte Suprema de los Estados Unidos

Acceso a beneficios públicos

Si usted es una mujer con bajos ingresos, puede enfrentar muchos desafíos tratando de llegar a fin de mes. Si aún no está recibiendo beneficios públicos, debe saber que, ya sea que esté empleada o desempleada, puede calificar para varios tipos de asistencia, incluida asistencia financiera o alimentaria; atención médica gratuita, incluida la atención prenatal; asistencia para la vivienda; o

beneficios por desempleo. Si ya recibe beneficios, debe saber que a la agencia administradora generalmente se le prohíbe finalizar sus beneficios o negar la asistencia, a menos que se le informe de antemano y tenga la oportunidad de refutar la decisión. Si necesita beneficios, pero no sabe cómo obtenerlos porque no habla inglés, tiene derecho a recibir asistencia lingüística.

¿Qué tipos de beneficios están disponibles?

Asistencia financiera

Si usted es una persona que necesita asistencia debido a ingresos bajos o nulos, puede calificar para asistencia financiera en virtud de los programas de Asistencia Temporal para Familias Necesitadas (Temporary Assistance for Needy Family, TANF) de Nueva York.²¹¹ Las familias elegibles y las personas con bajos ingresos pueden recibir hasta 60 meses de asistencia financiada por el gobierno federal para ayudarla si no puede trabajar, no puede encontrar un trabajo o si su trabajo no paga lo suficiente como para mantener a su familia. También puede recibir asistencia específica para cubrir el costo de la energía del hogar, vivienda y combustible, o recibir apoyo adicional durante ciertas situaciones de emergencia.

Para determinar si es elegible, debe presentar una solicitud ante el Departamento de Servicios Sociales de su condado. Para encontrar su oficina local del Departamento de Servicios Sociales, visite: <https://otda.ny.gov/workingfamilies/dss.asp>.

CIUDAD DE NUEVA YORK: tenga en cuenta que si vive en la ciudad de Nueva York, debe solicitar asistencia a través de la Administración de Recursos Humanos (HRA) en un centro de trabajo local. También puede ser elegible para recibir asistencia financiera de emergencia a través de una subvención de emergencia por única vez llamada “One Shot Deal” para evitar el desalojo, manejar un hecho de violencia doméstica, pagar las facturas de energía o servicios públicos o comprar artículos relacionados con la salud. La asistencia está disponible independientemente de la situación migratoria. Para obtener más información, visite: <https://portal.311.nyc.gov/article/?kanumber=KA-01104>.

SITUACIÓN MIGRATORIA: la elegibilidad para asistencia financiera está limitada a ciudadanos estadounidenses o individuos con cierta situación migratoria elegible, siempre que cumpla con los requisitos del programa.²¹² Para determinar si usted es elegible, comuníquese con su Departamento de Servicios Sociales local.

NOTA: recibir asistencia financiera (y posiblemente otros tipos de beneficios) puede afectar su caso migratorio.²¹³ Para obtener orientación, comuníquese con un abogado o defensor legal. Visite: <https://www.ilrc.org/public-charge> o consulte la Sección Recursos adicionales al final de este kit de herramientas.

VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA: si usted es víctima de violencia doméstica y le preocupa que el cumplimiento de ciertos requisitos para obtener asistencia temporal pueda ponerla a usted o a sus hijos en mayor riesgo de daño o dificultar su escape, puede solicitar una exención para retrasar temporalmente esos requisitos. Si solicita una exención, será examinada para detectar violencia doméstica. Para obtener más información, visite: <https://opdv.ny.gov/financial-compensation>. En la ciudad de Nueva York, también puede ser elegible para recibir asistencia de emergencia denominada “One Shot Deal” para manejar los problemas de violencia doméstica, sobre los cuales debe preguntar en su oficina de HRA. También debe considerar hablar con un defensor especializado en violencia doméstica para planificar su seguridad. Consulte la Sección 7 sobre violencia doméstica, agresión sexual y acoso para obtener más información.

Asistencia alimentaria

Si usted es una persona que necesita asistencia debido a ingresos bajos o nulos, puede calificar para recibir asistencia alimentaria en virtud del Programa de Asistencia Nutricional Suplementaria (Supplemental Nutrition Assistance Program, SNAP) de Nueva York. El programa emite beneficios electrónicos proporcionados a través de una tarjeta de transferencia electrónica de beneficios (Electronic Benefit Transfer, EBT) que le proporciona dinero para comprar alimentos en tiendas autorizadas. Para ser elegible, debe cumplir con ciertos requisitos de ingresos. Si usted es elegible, su subsidio dependerá del tamaño de su grupo familiar.²¹⁴

Los beneficios son administrados por la Oficina de Asistencia Temporal y Discapacidad del Estado de Nueva York (OTDA). Para obtener más información, debe comunicarse con su Departamento de Servicios Sociales local (<https://otda.ny.gov/workingfamilies/dss.asp>) o llamar a la línea directa de la OTDA: 1-800-342-3009.


Puede obtener una copia de la solicitud del SNAP aquí: <https://otda.ny.gov/programs/apply/#snap>, o puede solicitarla en línea en <https://mybenefits.ny.gov/mybenefits/begin>, en persona en su oficina local o centro de SNAP, o por escrito enviando una solicitud completa por correo o fax.

Una vez que presente una solicitud, la oficina la revisará, realizará una entrevista y determinará su elegibilidad. Si reúne los requisitos, debe recibir asistencia a más tardar 30 días después de la fecha en que el distrito local recibió su solicitud.

PROGRAMAS ESCOLARES DE ALIMENTOS: si su hijo asiste a una escuela pública, puede calificar para recibir desayuno o almuerzo gratuitos, o a precio reducido, en la escuela, dependiendo de sus ingresos, el tamaño de la familia y la escuela a la que asiste su hijo. Para obtener más información, pregunte a su escuela si ofrece programas de desayuno y almuerzo.

CIUDAD DE NUEVA YORK: el desayuno y el almuerzo son gratuitos para todos los estudiantes de todas las escuelas públicas de la ciudad de Nueva York. Para obtener más información, visite: <http://www.schoolfoodnyc.org/freelunch/freelunch.htm>.

El programa Free Summer Meals ofrece a los niños y jóvenes adultos (18 años o menos) desayuno y almuerzo gratis en escuelas, parques, piscinas, bibliotecas y camiones de comida seleccionados en los 5 distritos. Para encontrar una ubicación, visite: http://www.schoolfoodnyc.org/sch_search/summerNew.aspx.

 **SITUACIÓN MIGRATORIA:** la elegibilidad para asistencia alimentaria a través del SNAP está limitada a ciudadanos estadounidenses o individuos con cierta situación migratoria elegible, siempre que cumpla con los requisitos del programa. Para determinar si usted es elegible, comuníquese con su Departamento de Servicios Sociales local. Tenga en cuenta que la elegibilidad para un programa escolar de alimentos no depende de su situación migratoria. Además, las despensas de alimentos generalmente brindan asistencia a las personas independientemente de su situación migratoria.


Atención médica

Si usted o sus hijos necesitan atención médica y tienen ingresos bajos o nulos, puede calificar para Medicaid, Medicare, el Programa de Seguro Médico para Niños (Children's Health Insurance Program, CHIP) o Child Health Plus en el estado de Nueva York. Medicaid y CHIP proporcionan cobertura médica gratuita o de bajo costo si no obtiene un ingreso u obtiene un ingreso bajo que se encuentra dentro de los requisitos de elegibilidad.

Para reunir los requisitos para Medicaid en el estado de Nueva York, debe ser residente del estado de Nueva York, no tener atención médica y tener ingresos bajos o muy bajos. Para reunir los requisitos para Child Health Plus o Medicaid para niños, debe ser menor de 19 años o ser la cuidadora principal con niños menores de 19 años o estar embarazada, debe tener un ingreso bajo o muy bajo, y no puede estar cubierta por un seguro médico privado.

Los beneficios pueden cubrir cosas como visitas de bienestar y exámenes físicos; vacunas; cirugía; cuidados de emergencia; atención hospitalaria; medicamentos recetados y no recetados; odontología pediátrica, visión, habla y audición; y atención de maternidad y recién nacido.

Tenga en cuenta que, si tiene cobertura de atención médica a través de Medicaid, su empleador o un plan individual, su seguro no debe cobrarle gastos de bolsillo por ciertos servicios preventivos para mujeres, como visitas de bienestar, anticoncepción, servicios relacionados con el embarazo, ayuda para la lactancia y exámenes de detección de cáncer de mama y de cuello uterino.²¹⁵ Para obtener más información, vaya a: https://www.health.ny.gov/community/adults/women/comp_cov_womens_prevent_care.htm.


 **SITUACIÓN MIGRATORIA:** la elegibilidad para los programas de seguro médico público asistencia está limitada a ciudadanos estadounidenses o individuos con cierta situación migratoria elegible, siempre que cumpla con los requisitos del programa. Sin embargo, todos los niños, independientemente de su situación migratoria, son elegibles para el seguro médico en virtud del programa Child Health Plus del estado de Nueva York. Si está embarazada, es elegible para recibir atención prenatal a través de Medicaid, independientemente de su situación migratoria. Los adultos también pueden ser elegibles para la cobertura de Medicaid para afecciones médicas de emergencia, independientemente de la situación migratoria. Para obtener más información, visite <https://www1.nyc.gov/site/ochia/find-what-fits/immigrants.page>.

Asistencia para madres con bajos ingresos

Si usted es una mujer con bajos ingresos que está embarazada, en período de lactancia, o ha tenido un bebé recientemente, usted y sus hijos (hasta la edad de 5 años) pueden ser elegibles para recibir educación nutricional, apoyo para la lactancia, recomendaciones y asistencia para comprar una variedad de alimentos nutritivos en virtud del Programa Especial de Nutrición Suplementaria para Mujeres, Infantes y Niños (Women, Infants and Children, WIC). El propósito de estos beneficios es mejorar la salud y la nutrición de su familia. El programa es administrado por el Departamento de Salud del Estado de Nueva York, que emite cheques a los beneficiarios elegibles para comprar ciertos alimentos nutritivos que figuran en la tarjeta de alimentos aceptables del WIC en las tiendas autorizadas del WIC.

Para realizar una solicitud, tendrá que coordinar una cita con una agencia local que ofrece servicios del WIC: https://www.health.ny.gov/prevention/nutrition/wic/local_agencies.htm.

Para obtener más información sobre la elegibilidad y cómo realizar una solicitud, visite: https://www.health.ny.gov/prevention/nutrition/wic/how_to_apply.

 **SITUACIÓN MIGRATORIA:** los beneficios en virtud del programa WIC están disponibles, independientemente de su situación migratoria.

Asistencia para vivienda

Varios programas federales, estatales y financiados localmente brindan asistencia para vivienda a familias elegibles de ingresos bajos y moderados en el estado de Nueva York. A través de estos programas, es posible que pueda encontrar una unidad subsidiada, que generalmente se conoce como vivienda pública, o recibir un cupón para complementar sus pagos mensuales de alquiler en virtud de lo que normalmente se conoce como la Sección 8 o el Programa de Vales de Elección de Vivienda.

La elegibilidad para los programas generalmente se basa en su ingreso bruto anual y también puede depender de otros factores, como su edad, estado de discapacidad o tamaño de la familia. Los límites de ingresos varían según el área.

Tanto para la vivienda pública como para la Sección 8, ciertos solicitantes pueden calificar para la asignación prioritaria; por ejemplo, los proveedores suelen dar prioridad a las víctimas de violencia doméstica, violencia de género, agresión sexual o acoso.

Para solicitar una vivienda pública, comuníquese con su autoridad de viviendas local, la cual puede encontrarse aquí: https://www.hud.gov/topics/rental_assistance/phprog.

Para obtener más información sobre cómo solicitar asistencia de Sección 8 en el estado de Nueva York, visite: <http://www.nyshcr.org/Programs/Section8HCV/>.

CIUDAD DE NUEVA YORK: en la ciudad de Nueva York, los programas de la Sección 8 son administrados por la Autoridad de Vivienda de la Ciudad de Nueva York, Conservación y Desarrollo de la Vivienda de la Ciudad de Nueva York y Renovación de Vivienda y Comunidad del Estado de Nueva York. <https://www1.nyc.gov/site/nycha/section-8/applicants.page>.

ASISTENCIA GRATUITA DEL TRIBUNAL DE VIVIENDA EN LA CIUDAD DE NUEVA YORK: si usted es una inquilina con bajos ingresos y tiene un caso en un tribunal de vivienda en Nueva York, puede ser elegible para recibir asistencia legal gratuita. Para obtener más información, visite: <http://www.nycourts.gov/courts/nyc/housing/legalassistance.shtml>.

ACOSO SEXUAL EN LA VIVIENDA: es frecuente que los propietarios abusen de sus puestos de poder para acosar o agredir sexualmente a sus inquilinos y posibles inquilinos. Es ilegal que un propietario o proveedor de servicios de vivienda la discrimine en función de su sexo o la someta a acoso sexual.²¹⁶ Esto significa que su propietario o proveedor de vivienda tiene prohibido participar en una conducta ofensiva, como hacer comentarios sobre su apariencia o su cuerpo, o exigirle que tenga una cita o una conducta sexual para obtener una vivienda o evitar aumento del alquiler.

Si experimenta discriminación o acoso, puede presentar una queja ante el Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano (Housing and Urban Development, HUD) de los EE. UU. Para obtener más información sobre cómo presentar una queja, visite: <https://www.nyc.gov/site/hpd/services-and-information/tenant-harassment.page>. También puede presentar una queja ante la División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York o su agencia local de igualdad de oportunidades.

CIUDAD DE NUEVA YORK: en la ciudad de Nueva York, también es ilegal que el propietario la acose para intentar que usted abandone su departamento. Para obtener más información o para informar un problema, visite: <https://www1.nyc.gov/site/hpd/renters/harassment.page>. También puede presentar una queja ante la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York.

SERVICIOS DE APOYO Y PREVENCIÓN PARA LA FALTA DE VIVIENDA: si está en riesgo de quedarse sin hogar, hay una variedad de programas de servicios de apoyo administrados por Servicios de Vivienda y Apoyo, como el Programa Soluciones para Terminar con la Falta de Vivienda (Solutions to End Homelessness Program, STEHP) y el Programa de Apoyo para Vivienda del Estado de Nueva York (New York State Supportive Housing Program, NYSSHP). Estos servicios están diseñados para proporcionar servicios esenciales para ayudarla a estabilizar su situación de vivienda y aumentar su autosuficiencia.

Si vive en el estado de Nueva York y está en riesgo de perder su vivienda, comuníquese con el Departamento de Servicios Sociales de su condado, el cual se puede encontrar aquí: <https://otda.ny.gov/workingfamilies/dss.asp>.

Para encontrar un proveedor de servicios de vivienda por región o por programa, visite: <https://otda.ny.gov/programs/housing/providers/>.

CIUDAD DE NUEVA YORK: en la ciudad de Nueva York, los servicios de prevención de la falta de vivienda se pueden obtener a través de Homebase, un programa administrado por organizaciones comunitarias en vecindarios de alta necesidad que ofrecen una variedad de servicios, como prevención de desalojos, asistencia para obtener beneficios, asistencia de alquiler de emergencia, asistencia educativa y de asignación laboral, asesoramiento financiero y asistencia financiera a corto plazo. Para obtener más información o para encontrar su oficina local de Homebase, visite: <https://www1.nyc.gov/site/hra/help/homebase.page>.

REFUGIOS: hay una gran cantidad de refugios en todo el estado de Nueva York que brindan refugio y servicios de emergencia si ya no tiene hogar y necesita encontrar una vivienda permanente. Estos refugios son operados por distritos locales de servicios sociales o por proveedores locales. También hay una variedad de programas de servicios de apoyo administrados por los Servicios de Vivienda y Apoyo del Estado de Nueva York, como el Programa de Asistencia y Vivienda para Personas sin Hogar (Homeless Housing and Assistance Program, HHAP).

Si no tiene hogar en el estado de Nueva York y necesita ayuda para encontrar un refugio y servicios de apoyo, comuníquese con el Departamento de Servicios Sociales de su condado, el cual se puede encontrar aquí: <https://otda.ny.gov/workingfamilies/dss.asp>.

Para encontrar un proveedor de servicios de vivienda por región o por programa, visite: <https://otda.ny.gov/programs/housing/providers/>.

CIUDAD DE NUEVA YORK: en la ciudad de Nueva York, tiene derecho a recibir refugio temporal de emergencia cuando no tiene otras opciones de vivienda. De hecho, debido a que la ciudad de Nueva York tiene un mandato de “derecho a refugio”, se le garantiza al menos un refugio de emergencia temporal, siempre que sea elegible.²¹⁷ Si no tiene hogar y es una mujer embarazada soltera o una adulta soltera, puede solicitar un lugar en un refugio. Los refugios también están disponibles para jóvenes en crisis y jóvenes embarazadas en crisis menores de 21 años y sin hogar. Hay opciones especiales de refugio disponibles si es una veterana sin hogar.


Una vez que presente la solicitud, el Departamento de Servicios para Personas sin Hogar de Nueva York (DHS) realizará una evaluación para ver si es elegible. Si reúne los requisitos, puede permanecer en el refugio por un tiempo; sin embargo, deberá cumplir con ciertos requisitos para conservar su lugar, como buscar activamente vivienda permanente y empleo (si está desempleada).

Para obtener más información o para encontrar un centro de acogida en la ciudad de Nueva York: visite: <https://access.nyc.gov/programs/homeless-intake-shelters-and-drop-in-centers-dics/#how-to-apply>.

Tenga en cuenta que, si no habla inglés, se proporciona asistencia de interpretación.

Para obtener recursos adicionales para familias en refugios en la ciudad de Nueva York, visite: <https://www1.nyc.gov/assets/dhs/downloads/pdf/desk-guide-of-housing-resources-for-families-in-shelter.pdf>.


REFUGIOS PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA - CIUDAD DE NUEVA YORK: las sobrevivientes de violencia doméstica que residen en la ciudad de Nueva York pueden recibir alojamiento temporal, refugio de emergencia y servicios de asistencia para ellas y sus hijos a través de la Administración de Recursos Humanos y Safe Horizon. Los programas brindan servicios de asesoramiento, defensa y recomendación. Safe Horizon ofrece 8 refugios confidenciales contra la violencia doméstica ubicados en toda la ciudad de Nueva York. Para obtener más información, llame al 1-800-621-HOPE, o visite: <https://www.safehorizon.org/domestic-violence-shelters/>.


 **SITUACIÓN MIGRATORIA:** para ser elegible para recibir asistencia para vivienda pública o asistencia de la Sección 8, al menos un miembro del hogar, que podría incluir un hijo menor de edad, debe ser ciudadano o tener una situación migratoria elegible.²¹⁸ Si recibe beneficios, el subsidio de alquiler de su familia será "prorratedo" o ajustado según cada miembro del hogar que no tenga un estado elegible, lo que significa que probablemente recibirá menos asistencia en función de eso.²¹⁹ En Nueva York, el acceso a los refugios está disponible para individuos y familias que no tienen otro lugar seguro para quedarse, independientemente de la situación migratoria.

Beneficios por desempleo

En el estado de Nueva York, el seguro por desempleo proporciona ingresos temporales para los trabajadores elegibles que pierden sus trabajos por causas ajenas a su voluntad. Para reunir los requisitos, debe haber trabajado y ganado suficientes salarios en un empleo cubierto y debe estar lista, dispuesta para trabajar, y debe estar buscando trabajo activamente durante cada semana en la que reclama beneficios. Puede solicitar beneficios a través del Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York: <https://www.labor.ny.gov/unemploymentassistance.shtm>.

Tenga en cuenta que puede reunir los requisitos, incluso si dejó su trabajo "voluntariamente" para escapar o manejar hechos de violencia doméstica basándose en su apreciación de que permanecer en su trabajo amenazaría su seguridad o la seguridad de un miembro de la familia inmediata. Si este es el caso, debe dejar esto claro en su solicitud de beneficios por desempleo.

 **TRABAJADORAS AGRÍCOLAS:** las trabajadoras agrícolas que cumplan con los requisitos del programa son elegibles para recibir seguro de desempleo.²²⁰

 **SITUACIÓN MIGRATORIA:** en virtud de la ley federal, si no es ciudadana de los EE. UU., debe tener una autorización para trabajar válida en el momento en que ganó el salario y cuando busca trabajo para ser elegible para los beneficios por desempleo.²²¹

Créditos tributarios

Las familias trabajadoras y las personas con ingresos bajos o moderados pueden beneficiarse de ciertos créditos fiscales si son elegibles. Estos créditos fiscales incluyen el crédito tributario por ingreso del trabajo para personas trabajadoras de ingresos bajos y moderados, y el crédito tributario por hijo (Child Tax Credit, CTC), que ayuda a las familias trabajadoras a compensar el costo de criar hijos al proporcionar créditos para niños elegibles menores de 17 años al final del año fiscal.

Si tiene ingresos bajos y necesita ayuda con sus impuestos, el programa de Asistencia Voluntaria del IRS (Volunteer Income Tax Assistance, VITA) ofrece asistencia tributaria gratuita a personas que generalmente ganan \$64,000 o menos, personas con discapacidades y personas con habilidades limitadas de inglés que necesitan asistencia para preparar sus propias declaraciones de impuestos. Para obtener más información, visite: <https://www.irs.gov/individuals/free-tax-return-preparation-for-you-by-volunteers> o <https://www.tax.ny.gov/pit/file/vita.htm>.



¿Qué puedo hacer para hacer valer mis derechos?

SOLICITE BENEFICIOS, CUMPLA CON LOS REQUISITOS DEL PROGRAMA Y BUSQUE AYUDA:

obtener los beneficios esenciales para los que reúne los beneficios puede ser la diferencia entre caer en la pobreza y ponerse en el camino para mantenerse a usted misma y a su familia de una manera sostenible. Los procesos de solicitud de beneficios pueden ser intimidantes y para mantener la elegibilidad, a menudo tiene que cumplir con reglas complicadas y presentar documentos complicados. Si bien estas reglas y procesos pueden ser frustrantes, es importante que haga todo lo posible para seguirlos. Mantener sus beneficios es mucho más fácil que perderlos y tener que luchar para recuperarlos.

Si tiene preguntas sobre si es elegible o necesita más información, comuníquese con su Departamento de Servicios Sociales local: <https://otda.ny.gov/workingfamilies/dss.asp>. También tenga en cuenta que muchas organizaciones sin fines de lucro brindan servicios legales gratuitos y pueden ayudarla en función de sus ingresos. Si necesita ayuda para realizar el proceso de solicitud, también puede comunicarse con varios proveedores de servicios como el Grupo de Asistencia Legal de Nueva York (NYLAG): <https://www.nylag.org/get-help>.

CIUDAD DE NUEVA YORK: para obtener ayuda para encontrar beneficios y determinar si usted es elegible, visite ACCESS NYC: <https://access.nyc.gov>.

OBJETE UNA DENEGACIÓN O FINALIZACIÓN DE LOS BENEFICIOS:

si ya está recibiendo beneficios públicos, sus beneficios generalmente no pueden ser denegados o finalizados, a menos que reciba una notificación adecuada y oportuna, incluida información sobre los motivos de la denegación o finalización. En general, también se le debe dar la oportunidad de objetar o apelar la denegación o finalización en una audiencia. Si se le niegan los beneficios o finalizan sus beneficios, la agencia donde presentó la solicitud debe tener un proceso de apelación, sobre el cual debe preguntar. Según lo anterior, es posible que pueda obtener asistencia legal gratuita en función de sus ingresos. Comuníquese con un proveedor de servicios legales, como la Sociedad de Asistencia Legal en su localidad o el Grupo de Asistencia Legal de Nueva York (NYLAG), para obtener orientación: <https://www.nylag.org/get-help>.

OBTENGA ASISTENCIA LINGÜÍSTICA SI LA NECESITA:

para garantizar que las personas tengan un acceso significativo a los beneficios, las agencias del estado y de la ciudad de Nueva York generalmente deben proporcionar algunos servicios de asistencia lingüística, que incluyen traducción e interpretación a personas con dominio limitado del inglés.²²² Si busca servicios del estado o de una agencia de la ciudad y no se siente cómoda comunicándose en inglés, debe solicitar asistencia lingüística.

13



Cómo proteger nuestros derechos juntas

Usted puede tener ciertos derechos y oportunidades para organizarse, unirse a un sindicato y tomar medidas con otros trabajadores para mejorar su salario y condiciones laborales sin recibir una sanción de su empleador.



“De Nueva York a Florida, de Florida a Texas y California, en varios estados de muchas ciudades y pueblos, me volví parte de la lucha... Por mejores condiciones de trabajo, por salarios más altos, por mejoras en las condiciones deplorables de las trabajadoras mujeres, de los trabajadores negros y de los trabajadores mexicanos. Muchas veces lo intentamos y fracasamos parcialmente; pero la mayoría de las veces tuvimos éxito”.

— Luisa Moreno,
Líder en el movimiento laboral de los EE. UU.
y activista social que convocó el Congreso de
Pueblos de Habla Española de 1939, la Primera
Asamblea Nacional de Derechos Civiles Latinos.

¿Qué es la acción colectiva?


Enfrentar a su jefe para desafiar los hechos de discriminación o abogar por mejores salarios y beneficios puede ser intimidante y arriesgado, especialmente cuando lo hace por su cuenta. Sin embargo, muchas personas a menudo descubren que cuando se enfrentan a un problema en el trabajo, otros también se ocupan de él.


Como trabajadora, hay formas en que puede trabajar junto con sus compañeros de trabajo para mejorar y cambiar sus condiciones de trabajo, y hay leyes federales y estatales que pueden proteger sus actividades de organización.

Su capacidad de trabajar junto con sus compañeros de trabajo para buscar mejoras en su lugar de trabajo es importante porque establece la igualdad de condiciones. A menos que se organice, los empleadores tienen el control al establecer los salarios y las condiciones de trabajo. Este desequilibrio de poder puede dificultar que un solo empleado se enfrente a los hechos de discriminación, salarios injustos, horarios de trabajo o falta de beneficios para los empleados. Cuando los empleados trabajan juntos para tratar de hacer cambios en el lugar de trabajo, esta acción colectiva puede aumentar las posibilidades de que su empleador responda a sus demandas.

¿Quién está protegido por la ley?

La Ley Nacional de Relaciones del Trabajo (National Labor Relations Act, NLRA), una ley federal, cubre a casi todos los empleados privados.²²³ Los empleados públicos en el estado de Nueva York, que no están cubiertos por la NLRA, están cubiertos por la Ley Taylor del estado de Nueva York.²²⁴

 **SITUACIÓN MIGRATORIA:** la NLRA se aplica a los empleados cubiertos, independientemente de su situación migratoria. Sin embargo, dependiendo de su situación migratoria, es posible que no pueda obtener los mismos recursos proporcionados a otros empleados en virtud de la NLRA.

 **TRABAJADORAS AGRÍCOLAS:** las trabajadoras agrícolas tienen derecho a organizarse con sus compañeros de trabajo o unirse a sindicatos para buscar mejores condiciones laborales. Si los empleadores intentan sancionar a los trabajadores por ejercer estos derechos, los trabajadores pueden presentar denuncias ante la Junta de Relaciones del Trabajo Público del Estado

de Nueva York.²²⁵ Sin embargo, los empleadores pueden presentar denuncias contra los trabajadores si van a huelga, participan de paros o trabajan aplicando la operación reglamento.²²⁶

Las leyes **no** se aplican a contratistas independientes y **pueden no** aplicarse a ciertos empleados de tiempo parcial o empleados temporales.²²⁷ Sin embargo, el hecho de que un empleador diga que usted es un contratista independiente no significa que en realidad lo sea según la ley. Es posible que su empleador la esté “clasificando erróneamente” como contratista independiente, lo que califica como una práctica laboral injusta que viola la Ley Nacional de Relaciones Laborales.²²⁸ Por ejemplo, puede ser considerada una empleada si su empleador “controla” cómo hace su trabajo. Este puede ser el caso si su empleador le exige trabajar 40 horas por semana, le exige a trabajar a las 9 a. m. todos los días de semana, o le exige que trabaje desde un lugar determinado. Su empleador podría ser responsable de clasificar a los empleados erróneamente y puede recibir la orden de cesar la práctica y compensar a los empleados por cualquier pérdida en ganancias o beneficios.²²⁹

¿Qué es un sindicato?

Un sindicato es una organización compuesta por trabajadores que pueden negociar para obtener mejores salarios y condiciones de trabajo. Los sindicatos abogan por todos los trabajadores en la “unidad de negociación” (un grupo de personas dentro de un lugar de trabajo que reúnen los requisitos para la protección sindical incluso si no son miembros) negociando con el empleador para mejorar los salarios, las horas, las condiciones de trabajo, los seguros, las pensiones y otros beneficios para empleados.

Los sindicatos pueden proporcionar protección laboral para

los trabajadores. Nueva York es un estado de empleo “a voluntad”, lo que significa que un empleador puede despedirla por **cualquier** motivo o incluso sin, a menos que la discriminen en función de su estado en una clase protegida, como su sexo o género. Sin embargo, si usted es parte de un sindicato, el sindicato puede requerir que el empleador tenga un motivo para despedirla. Si un empleador la despide sin motivo, el sindicato puede defenderla. El sindicato también puede ayudar a abogar por usted si cree que fue despedida por un motivo ilegal (como discriminación).

¿Cuáles son mis derechos legales?

En virtud de la NLRA, los empleados privados cubiertos tienen derecho a unirse para mejorar sus salarios y condiciones de trabajo.²³⁰ Esto significa que puede formar un sindicato en el trabajo, unirse a un sindicato o tratar de negociar colectivamente sin un sindicato.²³¹ La ley también protege los derechos de los empleados a participar en negociaciones colectivas y otras actividades concertadas para ese propósito.²³²

Tiene derecho a analizar las condiciones de empleo con sus compañeros de trabajo sin que la castiguen, y es ilegal que un empleador interfiera, restrinja o coaccione a los empleados en el ejercicio de estos derechos.²³³

Para obtener más información sobre los tipos de actividad protegida en virtud de la NLRA, visite: <https://www.nlrb.gov/rights-we-protect/whats-law/employers/interfering-employee-rights-section-7-8a1>.

En virtud de la Ley Taylor de Nueva York, los empleados públicos (aquellos que trabajan para el gobierno o agencias gubernamentales en el estado de Nueva York) tienen derecho a organizarse y negociar colectivamente, pero no tienen derecho a ir a la huelga.²³⁴

A partir del 1 de noviembre de 2021, los empleadores en Nueva York con al menos 10 empleados deben permitir que sus empleados establezcan comités conjuntos de empleador-empleado en el lugar de trabajo, incluso si el lugar de trabajo no está sindicalizado. Estos comités pueden servir como foros para que los empleados hagan valer colectivamente sus inquietudes compartidas en cuanto a salud y seguridad. La ley también protege contra represalias a los empleados que establecen o participan en un comité.²³⁵

NOTA: debe seguir cumpliendo con todas las reglas del lugar de trabajo, incluso cuando realice una actividad concertada. Por ejemplo, siempre que su empleador aplique la regla de manera justa y consistente a todos los empleados, su empleador puede prohibir que todos los empleados usen horas y recursos de trabajo (como impresoras) para fines personales

o no relacionados con el trabajo, como actividades sindicales.

SALARIOS: en el estado de Nueva York, los trabajadores tienen el derecho de preguntar, analizar o compartir sus pagos y salarios con sus compañeros de trabajo.²³⁶ Por lo tanto, si usted analiza su pago por hora con otro empleado, su empleador tiene prohibido castigarla por compartir dicha información.

REPRESALIAS: si usted y sus compañeros de trabajo participan en actividades concertadas protegidas, la ley prohíbe a su empleador despedirla, suspenderla, tomar medidas disciplinarias contra usted o castigarla, o tomar cualquier medida laboral negativa en su contra como resultado de esa actividad.²³⁷ Si su empleador toma represalias contra usted, está violando la ley. Es posible que pueda recuperar el pago atrasado y, si la despidieron, es posible que el empleador deba volver a contratarla.

SITUACIÓN MIGRATORIA: usted tiene los mismos derechos en virtud de la NLRA independientemente de su situación migratoria; sin embargo, puede estar exenta si trabaja en una industria, como la industria agrícola, que no está cubierta.²³⁸ Es ilegal que su empleador amenace con denunciarla a las autoridades migratorias u a otros funcionarios de las fuerzas del orden por participar en dicha actividad.²³⁹ Esto podría constituir represalias en virtud de la ley. También es ilegal que su empleador imponga requisitos más onerosos, como exigir nuevos documentos migratorios, porque participó en una actividad concertada.²⁴⁰ Sin embargo, tenga en cuenta que su situación migratoria puede limitar los recursos que puede recuperar si toma una medida administrativa o legal. Además, tenga en cuenta que, si bien es ilegal, su empleador aún puede tomar represalias contra usted, por lo que debe comunicarse con un abogado o un defensor legal para obtener orientación. Para obtener ayuda, visite la sección Recursos adicionales en el dorso de este conjunto de herramientas.



¿Qué puedo hacer para hacer valer mis derechos?

DEFIENDA SUS DERECHOS A TRAVÉS DE UN SINDICATO:

si está cubierta por las protecciones anteriores, unirse, formar o participar en un sindicato puede ser una forma de proteger su derecho a trabajar junto con otros trabajadores. Hay cientos de sindicatos nacionales, con miles de capítulos locales. Los sindicatos suelen organizarse según el tipo de trabajo que realizan los miembros del sindicato; por ejemplo, hay sindicatos para trabajadores de atención médica a domicilio, maestros, enfermeros, trabajadores de la construcción, equipos de trabajo, trabajadores eléctricos y otros tipos de trabajo.

Si su lugar de trabajo ya está sindicalizado, puede solicitar unirse al sindicato como miembro comunicándose con el

representante del sindicato. Si su lugar de trabajo no está sindicalizado, puede hablar con sus compañeros de trabajo acerca de formar un sindicato e investigar qué capítulo sindical y local los representaría mejor a usted y a sus compañeros de trabajo.

INSCRÍBASE EN EL SINDICATO DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES:

los contratistas independientes, también llamados autónomos, tienen la opción de unirse al sindicato de trabajadores independientes. Aunque se conoce como un sindicato, no proporciona el mismo tipo de beneficios y protecciones que un sindicato tradicionalmente brinda. En cambio, el sindicato de trabajadores independientes se parece más a un grupo de defensa que promueve mejores condiciones

de trabajo para los trabajadores autónomos. También proporciona a sus miembros beneficios “portátiles”, como salud, dental, seguro de vida, seguro por discapacidad y seguro de responsabilidad civil. Estos beneficios son “portátiles” en el sentido de que un trabajador independiente puede “llevar” estos beneficios con él, independientemente de dónde o para quién trabaje. El sindicato de trabajadores independientes, aunque tiene sede en la ciudad de Nueva York, ofrece membresía gratuita a trabajadores independientes en todo el país.

CIUDAD DE NUEVA YORK: en la ciudad de Nueva York, los trabajadores independientes pueden iniciar una demanda si no se les paga por su trabajo. También pueden presentar un reclamo ante la Oficina de Normas Laborales y Políticas de la Ciudad de Nueva York por correo electrónico a freelancer@dca.nyc.gov o por teléfono al (212) 436-0380. Si inicia una demanda porque no le pagaron por un proyecto independiente y gana, recuperar el doble de los daños y perjuicios, y los honorarios de abogados.

BUSQUE AYUDA EN UN CENTRO DE TRABAJADORES: los centros de trabajadores son organizaciones comunitarias que brindan diversas formas de apoyo a los trabajadores de bajos salarios, incluidos los trabajadores que no están cubiertos por un sindicato. Por lo general, brindan una variedad de servicios, como representación legal para recuperar salarios no pagados, clases de idiomas y habilidades, educación sobre derechos de los trabajadores, capacitación y acceso a clínicas de salud y otros beneficios. Los centros de trabajadores también participan en actividades de defensa y organización en nombre de los trabajadores, creando coaliciones de trabajadores para tomar medidas para impulsar mejores salarios y condiciones de trabajo. Para obtener una lista no exhaustiva de centros de trabajadores en el estado de Nueva York, visite la sección Recursos adicionales al final de este conjunto de herramientas.

INSCRÍBASE EN UNA COOPERATIVA DE TRABAJADORES: a diferencia de las empresas tradicionales que son de propiedad y gestión jerárquica, las cooperativas de trabajadores son propiedad de los trabajadores y están controladas por ellos mismos; allí los trabajadores eligen la junta directiva, toman decisiones comerciales democráticamente, invierten en el negocio de manera colectiva y, por lo general, distribuyen una parte de las ganancias una vez al año a todos los propietarios trabajadores en función de su propia determinación. Además, las cooperativas de trabajadores se comprometen a crear una economía no explotadora creando empleos socialmente justos y apoyando a la comunidad. Al iniciar una cooperativa, tiene una voz que cuenta, más control sobre la fijación de horas de trabajo y salarios, más oportunidades de liderazgo y crecimiento profesional, y la capacidad de establecer relaciones más saludables con gerentes, compañeros de trabajo y con la comunidad.

Existen cooperativas de trabajadores exitosas en todas las industrias, incluidas: la industria de la salud, la fabricación, la educación, la alimentación/restaurantes, la plomería, la publicación, el cuidado de niños, la limpieza comercial y residencial, y otros oficios.

- En la ciudad de Nueva York, el Ayuntamiento proporciona fondos a las organizaciones en la iniciativa de Desarrollo Comercial de las Cooperativas de Trabajadores. Encuentre más información sobre estos recursos y asistencia para las cooperativas de trabajadores aquí: <https://www1.nyc.gov/nycbusiness/article/worker-cooperatives>.

- La Red de Cooperativas de Trabajadores de la Ciudad de Nueva York también ofrece desarrollo de liderazgo, programas de capacitación, cursos y eventos de redes, así como una lista de otras organizaciones que brindan servicios similares. Usted puede acceder o revisar estos recursos aquí: <https://nycworker.coop/home/>.

FORME UN GRUPO DE RECURSOS DE EMPLEADOS: usted y sus compañeros de trabajo pueden formar un grupo de recursos de empleados. Un grupo de recursos de empleados es un grupo de trabajadores que comparten un rasgo común. Por ejemplo, podría formar un grupo de recursos de empleados para mujeres, un grupo para nuevas madres, para madres que regresan al trabajo o un grupo basado en la edad, la discapacidad o la condición LGBTQ. Los grupos de recursos de empleados se pueden utilizar como un espacio para que las mujeres y los trabajadores de las minorías analicen libremente los tipos de problemas que enfrentan en el trabajo y diseñen estrategias para mejorar su entorno de trabajo.

PRESENTE UN CARGO ADMINISTRATIVO: si un empleador toma medidas disciplinarias contra usted, la amenaza o toma alguna medida contra usted u otros trabajadores por participar en una actividad concertada, puede presentar una queja ante la Junta Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Board, NLRB). La NLRB es el organismo gubernamental responsable de proteger los derechos de los empleados en virtud de la ley federal. Una vez que presente un cargo ante ellos, investigarán la queja y a su empleador. Si la NLRB determina que su empleador violó la ley, puede pedirle al empleador que pague los daños, incluido el pago atrasado, y si la despidió, le puede ordenar al empleador que la reincorpore. Tenga en cuenta que estas compensaciones pueden estar limitadas dependiendo de su situación migratoria.

Para los empleados públicos, puede presentar un cargo ante la Junta de Relaciones de los Empleados Públicos: <http://www.perb.ny.gov>.

Los empleados pueden presentar un cargo por práctica laboral injusta contra un empleador individualmente, a través de un sindicato o de un representante de los trabajadores. La información de contacto de las oficinas regionales de Nueva York para la Junta Nacional de Relaciones Laborales se encuentra a continuación. También puede visitar <https://www.nlr.gov> para obtener más información.

- Oficina de Buffalo: (716) 551-4931
- Oficina de Albany: (518) 431-4155
- Oficina de Manhattan: (212) 264-0300
- Oficina de Brooklyn: (718) 330-7713

CIUDAD DE NUEVA YORK: en la ciudad de Nueva York, puede informar violaciones de las leyes del lugar de trabajo, como los requisitos de licencia por enfermedad con goce de sueldo, al Departamento de Asuntos del Consumidor (Department of Consumer Affairs, DCA) de la ciudad de Nueva York. Para presentar una queja, visite: <https://www1.nyc.gov/site/dca/workers/workersrights/file-workplace-complaint.page>. Dentro del DCA, la Oficina de Políticas y Normas Laborales (OLPS) protege y promueve las normas y políticas laborales para crear lugares de trabajo justos. La OLPS proporciona recursos específicos y apoyo para personas de color, mujeres e inmigrantes. Para obtener más información, visite: <https://www1.nyc.gov/site/dca/about/office-of-labor-policy-standards.page>.

Recursos adicionales

Si necesita ayuda para averiguar si tiene ciertos derechos, determinar si se han violado sus derechos, averiguar cómo hacer valer sus derechos o solicitar representación legal, a continuación se encuentran algunos recursos adicionales con los que se puede comunicar:

LÍNEA DE AYUDA DE LEGAL MOMENTUM: para obtener información adicional, recomendaciones y recursos (en inglés y español) sobre los problemas cubiertos en este conjunto de herramientas, comuníquese con la línea de ayuda de Legal Momentum:

(1-800-649-0297) o
Help@LMHelpline.org.

LA RED LEGAL PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO: esta red conecta a las personas que se enfrentan a hechos de discriminación por motivos de sexo, como el acoso sexual, en el trabajo, en la escuela o cuando obtienen atención médica, con asistencia legal. La Red Legal también puede conectarla con ayuda si se toman represalias contra usted por quejarse de la discriminación por motivos de sexo. Si su caso involucra acoso sexual en el trabajo, el Fondo de Defensa Legal de TIME'S UP puede ayudarla a pagar su caso legal y la asistencia de los medios y la narración de la historia. La Red Legal para la Equidad de Género y el Fondo de Defensa Legal de TIME'S UP están alojados y administrados por el Fondo Nacional del Centro de Derechos para Mujeres, LLC (National Women's Law Center Fund, NWLCF). Para obtener ayuda, visite: <https://nwlc.org/legal-assistance/>, <https://nwlc.org/asistencialegal/>.

EQUALITY WATCH: Equality Watch, un proyecto del sindicato Civil Liberties de Nueva York, ayuda a las personas a denunciar hechos de discriminación e identificar organizaciones que puedan ayudarlas. Para obtener más información, visite: <https://www.equalitywatchny.com>.

OFICINA DEL ESTADO DE NUEVA YORK PARA NUEVOS ESTADOUNIDENSES: la Oficina del Estado de Nueva York para Nuevos Estadounidenses ofrece varios recursos para ayudar a los inmigrantes a participar en la vida cívica y económica. Para obtener más información o para recibir asistencia, visite: <https://www.newamericans.ny.gov/about/about.html>, o llame a la línea directa para nuevos estadounidenses: 1-800-566-7621.

WOMEN STEP FORWARD: para obtener recursos, información y proveedores de servicios que la ayuden a comprender sus derechos como inmigrante y tomar medidas, visite: <https://www.womenstepforward.org/find-legal-help/>.

ALIANZA NACIONAL DE TRABAJADORAS DOMÉSTICAS: por una tarifa de membresía mensual, las trabajadoras domésticas pueden unirse a la alianza para recibir recursos, descuentos, acceso a beneficios importantes, capacitaciones, información sobre cómo proteger sus derechos y oportunidades para trabajar con otros para abogar por sus derechos. Para obtener más información, visite: <https://signup.domesticworkers.org>.

CENTROS DE TRABAJADORES EN EL ESTADO DE NUEVA YORK: los centros de trabajadores son organizaciones comunitarias que brindan diversas formas de apoyo a los trabajadores e inmigrantes de bajos salarios. Por lo general, brindan una variedad de servicios, como representación legal para recuperar salarios no pagados, clases de idiomas y habilidades, educación sobre derechos de los trabajadores, capacitación y acceso a clínicas de salud y otros beneficios. Los centros de trabajadores también participan en actividades de defensa y

organización en nombre de los trabajadores, creando coaliciones de trabajadores para tomar medidas para impulsar mejores salarios y condiciones de trabajo.

Para obtener una lista no exhaustiva de centros de trabajadores en el estado de Nueva York, consulte a continuación:

CENTRO DE JUSTICIA LABORAL DE NUEVA YORK

Cubre todos los condados del norte de la ciudad de Nueva York
Oficina del oeste de Nueva York: 1187 Culver Road Rochester, NY 14609

Oficina de Hudson Valley: 9 Main Street Kingston, NY 12401
Oficina de Lower Hudson Valley: 245 Saw Mill River Road, Suite 106 Hawthorne, NY 10532
1-800-724-7020
<https://www.wjcnyc.org>

PROYECTO "JUSTICIA LABORAL" (WORKER'S JUSTICE PROJECT)

Ciudad de Nueva York (Brooklyn)
Oficina de Williamsburg: 365 Broadway, Brooklyn, NY 11211
Oficina del sur de Brooklyn: 2111 Bath Ave, Brooklyn, NY 11214
347-889-6347 (Williamsburg)
1718-600-0425 (sur de Brooklyn)
<http://www.workersjustice.org>

CENTRO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA LAVANDERÍA (LAUNDRY WORKERS CENTER)

Ciudad de Nueva York y Nueva Jersey
80 Broad Street Ste 613A, Nueva York, NY 10004
347-829-6748
info@laundryworkerscenter.org
<http://laundryworkerscenter.org>

CENTRO DE TRABAJADORES DEL CONSEJO DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DEL OESTE DE NUEVA YORK (WNYCOSH) (WESTERN NEW YORK COUNCIL ON OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH [WNYCOSH] WORKER CENTER)

Buffalo y el oeste de Nueva York
2495 Main Street, Suite 438, Buffalo, NY 14214
716-833-5416
<https://wnycosh.org/workercenter/>

CENTRO DE TRABAJADORES DEL CONDADO DE TOMPKINS (TOMPKINS COUNTY WORKERS' CENTER)

Ithaca y condado de Tompkins
115 E. Martin Luther King Jr. St./The Commons, Ithaca, NY 14850
607-269-0409
TCWRH@tcworkerscenter.org
<http://www.tcworkerscenter.org>

CENTRO DE TRABAJADORES DEL CENTRO DE NUEVA YORK (WORKERS' CENTER OF CENTRAL NEW YORK)

Syracuse y centro de Nueva York
2013 E. Genesee St., Syracuse, NY 13210
315-218-5708
<https://workerscny.org/en/home/>

Notas finales

- 1 Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, Título 42 del Código de Estados Unidos Sección 2000e y *siguientes*.
- 2 Ley Ejecutiva de Nueva York Sección 292, según enmienda S6577.
- 3 Ley Ejecutiva de Nueva York Sección 296-d, según enmienda S6577.
- 4 Ley Ejecutiva de Nueva York Sección 292(5).
- 5 Ley Ejecutiva de Nueva York. Sección 292(5).
- 6 Código Administrativo de Nueva York Sección 8-107 (1).
- 7 Ley de Inmigración y Nacionalidad, Título 8 del Código de los Estados Unidos, Sección 1324a.
- 8 Título 42 del Código de Estados Unidos Sección 2000e-3(a).
- 9 Ley de Inmigración y Nacionalidad, Título 8 del Código de Estados Unidos Sección 1324b.
- 10 Ley Ejecutiva de Nueva York Sección 296. Código Administrativo de la Ciudad de Nueva York Sección 8-107.
- 11 Ley Ejecutiva de Nueva York Orden N.º 170 (15 de septiembre de 2017), <https://www.governor.ny.gov/sites/default/files/atoms/files/E0%20%23170.pdf>.
- 12 Orden Ejecutiva de la ciudad de Nueva York. Orden N.º 41 (17 de sep. de 2003), <https://www1.nyc.gov/site/immigrants/about/local-laws-executive-orders.page>.
- 13 *Consulte Hoffman Plastic Compounds, Inc. versus la Junta Nacional de Relaciones Laborales*, 535 EE. UU. 137 (2002).
- 14 Ley Ejecutiva de Nueva York Sección 296(1)(a), (h).
- 15 Ley Ejecutiva de Nueva York Sección 296(1)(h)
- 16 Ley Ejecutiva de Nueva York Sección 297.
- 17 Ley Ejecutiva de Nueva York Sección 292(5); Código Administrativo de Nueva York Sección 8-102(2018).
- 18 Ley Ejecutiva de Nueva York Sección 296(1)(h)
- 19 Ley Ejecutiva de Nueva York Sección 292(5).
- 20 Ley Ejecutiva de Nueva York Secciones 292(5), 296; Código Administrativo de Nueva York, Secciones 8-102, 8-107.
- 21 Ley Ejecutiva de Nueva York Sección 292(5).
- 22 Título 42 del Código de Estados Unidos Sección 2000e-2; *Meritor Savings Bank versus Vinson*, 477 EE. UU. 57 (1986) (confirma que el acoso sexual es una forma de discriminación por motivos de sexo prohibida por el Título VII); Ley Ejecutiva de N.Y. Sección 296; Código Administrativo de Nueva York Sección 8-107.
- 23 Ley Ejecutiva de Nueva York Sección 296(h), según lo agregado por S6577.
- 24 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 201-g.
- 25 Ley de Trabajo de Nueva York, Sección 296(1)(h).
- 26 Ley Ejecutiva de Nueva York Sección 295(18), según enmienda A2035-B.
- 27 Ley Ejecutiva de Nueva York Sección 297(5), según enmienda S6577.
- 28 Título 9 del Código de los Estados Unidos (U.S.C). Sección 402, y según lo agregado por H.R. 4445.
- 29 La Ley de Salario Justo de 1963, Título 29 del Código de Estados Unidos Sección 206 (d); Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, Título 42 del Código de Estados Unidos Sección 2000e y *siguientes*
- 30 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 194, según enmienda S5248-B.
- 31 Código Administrativo de la Ciudad de Nueva York Secciones 8-102, 8-107.
- 32 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 194, según enmienda S5248-B.
- 33 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 194.
- 34 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 194(d).
- 35 Transparencia salarial en anuncios de empleo, COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE NUEVA YORK. (12 de mayo de 2022), <https://www.nyc.gov/assets/cchr/downloads/pdf/publications/Salary-Transparency-Factsheet.pdf>.
- 36 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 194-b.
- 37 Ley de Trabajo de Nueva York, 194-a, según la adición de S6549.
- 38 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 194-a.
- 39 Ley de Trabajo de Nueva York Secciones 652, 673.
- 40 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 191.
- 41 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 191.
- 42 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 191.
- 43 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 191.
- 44 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 191.
- 45 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 195.
- 46 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 195.
- 47 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 195.
- 48 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 195.
- 49 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 195.
- 50 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 195.
- 51 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 195.
- 52 Título 12 de los Códigos, Reglas y Regulaciones de la ciudad de Nueva York Sección 146-2.2.
- 53 Título 12 de los Códigos, Reglas y Regulaciones de la ciudad de Nueva York Sección 146-2.2.
- 54 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 861-g.
- 55 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 652.
- 56 Título 19 de los Códigos, Reglas y Regulaciones de la ciudad de Nueva York, Sección 190-2.4
- 57 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 193.
- 58 Ley de Normas Laborales Justas, Título 29 del Código de Estados Unidos Sección 201 y *siguientes*; Título 12 de los Códigos, reglas y regulaciones de Nueva York Sección 142-2.2.

- 59 Título 19 de los Códigos, Reglas y Regulaciones de la ciudad de Nueva York, Sección 190-2.4
- 60 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 167.
- 61 *Consulte* Ley de Protección para Víctimas de Trata, Título 22 del Código de Estados Unidos Sección 7101 y *siguientes*; la Ley Penal de Nueva York. Secciones 135.35, 230.34.
- 62 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 215.
- 63 Ley de Trabajo de Nueva York Secciones 652, 673; Título 12 de los Códigos, reglas y regulaciones de Nueva York Sección 190-1.3(b).
- 64 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 673-a; Título 12 de los Códigos, reglas y regulaciones de Nueva York Sección 190-6.1.
- 65 Ley Penal de Nueva York, Sección 155.05.
- 66 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 191-d.
- 67 Ley Penitenciaria de Nueva York Art. 23-A.
- 68 Ley Penitenciaria de Nueva York Art. 23-A.
- 69 Ley Ejecutiva de Nueva York Sección 296(16).
- 70 Código Administrativo de la Ciudad de Nueva York Secciones 8-102, 7-107(10)-(11-a).
- 71 Código Administrativo de la Ciudad de Nueva York Secciones 8-102, 7-107(10)-(11-a).
- 72 Ley de Inmigración y Nacionalidad, Título 8 del Código de Estados Unidos Sección 1324b.
- 73 Ley Ejecutiva de Nueva York Sección 296(1-a).
- 74 Se ha demostrado en algunos estudios que las mujeres empresarias en la ciudad de Nueva York tienen más dificultades para acceder al crédito para iniciar sus negocios; de hecho, los hombres tienen el doble de probabilidades de iniciar sus negocios con el doble de capital. Las mujeres emprendedoras tienen más dificultades para identificar y evaluar a posibles mentores y asesores comerciales. Estos desafíos son más notables para las mujeres racializadas, muchas de las cuales deben superar barreras lingüísticas a la hora de poner en marcha un negocio. Las mujeres con ingresos bajos a moderados a menudo destacaron la falta de confianza y experiencia como un desafío. *Consulte* Women Entrepreneurs NYC, *Unlocking the Power of Women Entrepreneurs in New York City*, (noviembre de 2015), https://www.nyc.gov/assets/sbs/downloads/pdf/about/reports/wenyc_report_2015.pdf.
- 75 Ley de Igualdad de Oportunidades Crediticias, Título 15 del Código de Estados Unidos Sección 1691; Ley Ejecutiva de Nueva York Sección 296-a.
- 76 Ley Ejecutiva de Nueva York Sección 312. *Consulte también* Orden 177 de N.Y. (las entidades estatales cubiertas tienen prohibido celebrar contratos con entidades que tienen políticas o prácticas institucionales que no abordan el acoso o la discriminación en función del sexo y otras clasificaciones protegidas).
- 77 Código Administrativo de la Ciudad de Nueva York Secciones 8-102, 8-107(9)(d), (24).
- 78 *Consulte* el Departamento de Servicios para Pequeñas Empresas de la Ciudad de Nueva York, *Construyendo su Negocio en la Ciudad de Nueva York: Guía para emprendedores inmigrantes*, https://www1.nyc.gov/assets/sbs/downloads/pdf/about/reports/ibi_toolkit.pdf.
- 79 *Consulte* Womens Safety and Health Issues at Work, Publication N.º 2001-123 del Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional, <https://www.cdc.gov/niosh/docs/2001-123/default.html>.
- 80 OSHA, Mujeres en la construcción, <https://www.osha.gov/women-in-construction>.
- 81 Ley de Seguridad y Salud Ocupacional, Título 29 del Código de Estados Unidos Sección 652.
- 82 Título 29 del Código de Estados Unidos Sección 654; Título 29 del Código de Regulaciones Federales Sección 1926 y *siguientes*.
- 83 Título 29 del Código de Estados Unidos Sección 654; Título 29 del Código de Regulaciones Federales Sección 1926 y *siguientes*; Ley de Trabajo de Nueva York Sección 200.
- 84 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 200(1).
- 85 Ley de Trabajo de Nueva York Secciones 200(1), 880.
- 86 Título 29 del Código de Estados Unidos Sección 657(c)(3); Título 29 del Código de Regulaciones Federales Sección 1926 y *siguientes*.
- 87 Título 29 del Código de Estados Unidos Sección 657(c)(3); Título 29 del Código de Regulaciones Federales Sección 1926 y *siguientes*.
- 88 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 162.
- 89 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 162.
- 90 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 161.
- 91 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 161.
- 92 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 161.
- 93 Ley de Trabajo de Nueva York, Sección 161, según enmienda S6578.
- 94 Ley de Compensación para Trabajadores del Estado de Nueva York, Grupos 14-a, 14-b según enmienda S6578.
- 95 Ley de Salud Pública de Nueva York Sección 225.
- 96 Ley de Trabajo de Nueva York Secciones 780-788.
- 97 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 196-b.
- 98 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 196-b.
- 99 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 196-b.
- 100 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 196-b.
- 101 Código Administrativo de la Ciudad de Nueva York Secciones 20-911 – 25.
- 102 Código Administrativo de la Ciudad de Nueva York Sección 20-913; condado de Westchester, Código Municipal de Nueva York, Sección 585.03.
- 103 Código Administrativo de la Ciudad de Nueva York Sección 20-913.
- 104 Condado de Westchester, Código Municipal de Nueva York, Sección 585.03.
- 105 Ley de Licencia Familiar y Médica, Título 29 del Código de Estados Unidos Sección 2601 y *siguientes*.
- 106 Título 29 del Código de Estados Unidos Sección 2601 y *siguientes*.
- 107 Ley de Beneficios de Licencia Familiar con Goce de Sueldo de Nueva York, Ley de Compensación para Trabajadores de N.Y., Art., Art. 9.

- 108 Ley de Beneficios de Licencia Familiar con Goce de Sueldo de Nueva York, Ley de Compensación para Trabajadores de N.Y., Art., Art. 9.
- 109 *Consulte el* Título 29 del Código de Estados Unidos Sección 654; Título 29 del Código de Regulaciones Federales Sección 1926 y *siguientes*; Ley de Trabajo de Nueva York Sección 740.
- 110 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 196-b.
- 111 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 215.
- 112 Código Administrativo de la Ciudad de Nueva York Sección 20-918.
- 113 *Consulte la* Ley de Protección para Víctimas de Trata, Título 22 del Código de Estados Unidos Sección 7101 y *siguientes*; Ley Penal de Nueva York Secciones 135.35, 230.34.
- 114 Título 29 del Código de Regulaciones Federales Secciones 1904.35-36.
- 115 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 740, según enmienda S4394-A.
- 116 Ley de Derechos Civiles de Nueva York Sección 52-c, según lo agregado por A430.
- 117 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 201-i.
- 118 Código Administrativo de Nueva York Sección 20-1251.
- 119 Código Administrativo de Nueva York Sección 20-1252.
- 120 Código Administrativo de Nueva York Sección 20-1221.
- 121 Código Administrativo de Nueva York Sección 20-1222.
- 122 Código Administrativo de Nueva York Sección 20-1231.
- 123 “Causa justa” se define como la incapacidad del empleado de comida rápida de realizar satisfactoriamente sus tareas laborales, o que tenga una conducta indebida que sea demostrable y materialmente perjudicial para los legítimos intereses comerciales del empleador de comida rápida.
- 124 Código Administrativo de la Ciudad de Nueva York Sección 20-1272 (2021), según enmienda de la Int. N.º 1396-A e Int. N.º 1415-A.
- 125 Ley de Compensación para Trabajadores de Nueva York Sección 3, Grupo 14-b.
- 126 Ley de Trabajo de N.Y. Sección 191.
- 127 *Consulte las* operaciones agrícolas del Departamento de Trabajo de los EE. UU., <https://www.osha.gov/agricultural-operations>.
- 128 Exenciones de aplicación y limitaciones en virtud de la Ley de Asignaciones, instrucción OSHA CPL 02-00-051 *de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional* (28 de mayo de 1998), <https://www.osha.gov/enforcement/directives/cpl-02-00-051>.
- 129 *Consulte las* operaciones agrícolas del Departamento de Trabajo de los EE. UU.: Peligros y controles, <https://www.osha.gov/agricultural-operations/hazards>.
- 130 *Consulte la* Ley de Reautorización de Violencia contra la Mujer de 2013, Título 18 del Código de Estados Unidos Sección 2261; Ley Ejecutiva de Nueva York Sección 292(34); Código Administrativo de la Ciudad de Nueva York, Sección 8-102; Violencia doméstica y beneficios de UI del Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York, <https://www.labor.ny.gov/ui/claimantinfo/domesticviolenceanduibenefits.shtm#1>.
- 131 Código Administrativo de la Ciudad de Nueva York Sección 8-102.
- 132 *Consulte la* Ley de Reautorización de Violencia contra la Mujer de 2013, Título 18 del Código de Estados Unidos Sección 2261; Código Administrativo de la Ciudad de Nueva York, Sección 8-102. *Consulte también* Oficina de Violencia contra la Mujer, Departamento de Justicia de los EE. UU., Agresión sexual, <https://www.justice.gov/ovw/sexual-assault>.
- 133 *Consulte la* Ley de Reautorización de Violencia contra la Mujer de 2013, Título 18 del Código de Estados Unidos Sección 2261; Código Administrativo de la Ciudad de Nueva York, Sección 8-102.
- 134 Ley Ejecutiva de Nueva York Secciones 292, 296.
- 135 Código Administrativo de la Ciudad de Nueva York Secciones 8-102; 8-107(27).
- 136 Leyes del Condado de Westchester Secciones 700.02, 700.03(a)(8).
- 137 Ley Ejecutiva de Nueva York Sección 296(1)(a).
- 138 La Ley de Estadounidenses con Discapacidades, Título 42 del Código de los Estados Unidos Sección 12101 y *siguientes*; Ley Ejecutiva de Nueva York. Secciones 292(21), 292(21-e), 295(5), 296(3); Título 9 de los Códigos, reglas y regulaciones de Nueva York, Sección Sección 466.11.
- 139 Título 42 del Código de Estados Unidos Sección 12102.
- 140 Ley Ejecutiva de Nueva York Sección 292(21).
- 141 Ley Ejecutiva de Nueva York Sección 296(22)(c)(2) (2021), según enmienda S1040.
- 142 Código Administrativo de la Ciudad de Nueva York Secciones 8-102; 8-107(27).
- 143 Leyes del Condado de Westchester, Secciones 700.02 (para obtener las definiciones), 700.03.
- 144 Código Administrativo de la Ciudad de Nueva York Secciones 8-102; 8-107(28); consulte también la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York, la *Guía de aplicación legal sobre discriminación por discapacidad* (abril de 2019), https://www.nyc.gov/assets/cchr/downloads/pdf/NYCCHR_LegalGuide-DisabilityFinal.2.pdf.
- 145 Ley Penal de N.Y. Sección 215.14.
- 146 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 196-b.
- 147 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 196-b.
- 148 Título 12 de los Códigos, reglas y regulaciones de Nueva York 196-1.3.
- 149 Código Administrativo de Nueva York Secciones 20-912 (para obtener las definiciones), 20-913, 20-914.
- 150 Código Administrativo de Nueva York Sección 20-913.
- 151 Código Administrativo de Nueva York Sección 20-913.
- 152 Ley de Bienes Inmuebles de Nueva York Sección 227-d.
- 153 Ley de Bienes Inmuebles de Nueva York Sección 227-c. *Consulte también* Ley de Procedimiento Penal de Nueva York, Sección 530.12-13 (que establece que un tribunal puede dictar órdenes de protección para víctimas de delitos familiares); Ley de Relaciones Domésticas de Nueva York, Sección 240 (que describe, entre otras cosas, la competencia de los tribunales para dictar órdenes de protección); Ley de Tribunales de Familia de Nueva York, Secciones 446 (órdenes de protección), 656, 842, 1056.

- 154 Ley Ejecutiva de Nueva York Sección 296, según enmienda S8417-B
- 155 Ley de Inmigración y Nacionalidad, Título 8 del Código de Estados Unidos Sección 1324b.
- 156 Consulte el Centro de Derechos Reproductivos, *las Mujeres son arrastradas más profundamente a la pobreza cuando se les niega el acceso a un aborto, según las investigaciones* (29 de mayo de 2022), <https://reproductiverights.org/women-are-pushed-deeper-into-poverty-when-denied-access-to-an-abortion-research-shows/>.
- 157 Heather D. Boonstra, *Abortion in the Lives of Women Struggling Financially: Why Insurance Coverage Matters*, 19 Revisión de la Política de Guttmacher, 2016, en 46.
- 158 Ley de Seguros de Nueva York Sección 3221(16).
- 159 Ley de Seguros de Nueva York Secciones 3216, 3221.
- 160 Ley de Seguros de Nueva York Secciones 3216, 3221.
- 161 Ley de Seguros de Nueva York Secciones 3216, 3221.
- 162 Ley de Seguros de Nueva York Sección 3221.
- 163 Ley de Salud Pública de Nueva York Sección 2599-BB.
- 164 Ley Ejecutiva de Nueva York Sección 837-x.
- 165 Ley de Derechos Civiles de Nueva York Sección 70-b, según lo agregado por S9039-A.
- 166 Ley de Procedimiento Penal de Nueva York Sección 570.17.
- 167 Ley de Seguros de Nueva York Secciones 3216, 3221.
- 168 Título 11 de los Códigos, reglas y regulaciones de Nueva York, Sección 52.71.
- 169 Título 42 del Código de Estados Unidos Sección 2000e(k); consulte también la *Orientación de aplicación de la ley sobre discriminación en el embarazo y cuestiones relacionadas de la EEOC del Centro de Igualdad de Oportunidades en el Empleo*, Aviso de la EEOC N.º 915.003 (25 de junio de 2015) (citando el Título 42 del Código de Estados Unidos Sección 2000e(k)); Preguntas y respuestas sobre la Ley de Discriminación por Embarazo, Título 29 del Código de Regulaciones Federales pt. 1604 app., Pregunta 34 (1979) (“Un empleador no puede discriminar en sus prácticas de empleo a una mujer que ha tenido o está contemplando tener un aborto.”); Representante de Recursos Humanos N.º 95-1786, a las 4 (1978), tal como se reimprimió en el 95.º Congreso, 2.ª Sesión 4, 1978 U.S.C.A.N. 4749, 4766 (“Por lo tanto, ningún empleador puede, por ejemplo, despedir o negarse a contratar a una mujer simplemente porque ha ejercido su derecho a abortar”); consulte también *Doe versus C.A.R.S. Protection Plus, Inc.*, 527 F.3d 358, 364 (3.er Cir. 2008), certificado rechazado, 129 S. Ct. 576 (2008) (La PDA prohíbe al empresario discriminar a una empleada por haber ejercido su derecho a abortar); *Turic versus Holland Hospitality, Inc.*, 85 F.3d 1211, 1214 (6.º Cir. 1996) (el despido de una empleada embarazada porque pensaba abortar viola la PDA), https://www.eeoc.gov/laws/guidance/pregnancy_guidance.cfm#ftn58.
- 170 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 203-e (2020), según enmienda S660.
- 171 Ley de Seguros de Nueva York Sección 3221.
- 172 Ley Penal de N.Y. Secciones 240.70-240.71.
- 173 Ley de Salud Pública de Nueva York Sección 18(3)(i); Ley de Salud Pública de Nueva York Sección 17.
- 174 Código Administrativo de Nueva York Sección 8-107(22), Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York, *Guía de aplicación legal sobre discriminación por motivos de embarazo, parto, afecciones médicas relacionadas, lactancia, adaptaciones y afecciones de salud sexual o reproductiva* (2021), https://www.nyc.gov/assets/cchr/downloads/pdf/publications/Pregnancy_InterpretiveGuide_2021.pdf
- 175 Ley de Seguros de Nueva York Sección 3217-c.
- 176 Ley de Seguros de Nueva York Sección 3216(i)(8)(E) (10)(A) (i).
- 177 Título 42 del Código de Estados Unidos Sección 300gg-13; Título 29 del Código de Regulaciones Federales Secciones 2590.75-2713.
- 178 Consulte los Servicios de Planificación Familiar de Medicaid del Departamento de Salud de Nueva York, https://www.health.ny.gov/health_care/managed_care/famplan10ques.htm.
- 179 Consulte el Programa integral de servicios de planificación familiar y atención de la salud reproductiva del Departamento de Salud de Nueva York, https://www.health.ny.gov/community/pregnancy/family_planning/.
- 180 Consulte el Programa de beneficios de planificación familiar del Departamento de Salud de Nueva York, https://www.health.ny.gov/health_care/medicaid/program/longterm/familyplanbenprog.htm.
- 181 Ley contra la Discriminación por Embarazo, Título 42 del Código de Estados Unidos, Sección 2000e(k); Ley Ejecutiva de Nueva York Secciones 292 (para obtener definición de “empleador”), 296.1; consulte también la *Orientación sobre discriminación por embarazo y adaptación razonable de afecciones relacionadas con el embarazo para empleadores en el estado de Nueva York de la División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York*, <https://dhr.ny.gov/sites/default/files/pdf/guidance-pregnancy-discrimination-employers.pdf>.
- 182 Ley de Equidad de Trabajadoras Embarazadas, H.R. 2617-1626, 117.º Congreso Sección 103 (firmada el 29 de diciembre de 2022)
- 183 Título 42 del Código de los Estados Unidos, Sección 2000gg-1.
- 184 La Ley de Estadounidenses con Discapacidades, Título 42 del Código de los Estados Unidos Sección 12101 y siguientes; Ley Ejecutiva de Nueva York. Secciones 292(21), 292(21-e), 295(5), 296(3); Título 9 de los Códigos, reglas y regulaciones de Nueva York, Sección Sección 466.11.
- 185 Ley Ejecutiva de Nueva York Sección 292.
- 186 Ley Ejecutiva de Nueva York Sección 296(3); consulte también la *Orientación sobre discriminación por embarazo y adaptación razonable de afecciones relacionadas con el embarazo para empleadores en el estado de Nueva York de la División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York*, <https://dhr.ny.gov/sites/default/files/pdf/guidance-pregnancy-discrimination-employers.pdf>.
- 187 Código Administrativo de Nueva York Sección 8-107(22), *Orientación de aplicación legal sobre la discriminación en función del embarazo de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York: Ley Local N.º 78* (2013), <https://www1.nyc.gov/site/cchr/law/legal-guidances.page>.
- 188 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 196-b, según enmienda A8805.

- 189 Ley de Compensación para Trabajadores del Estado de Nueva York, Capítulo 9, Sección 201(9)(B).
- 190 Consulte la Ley de Compensación para Trabajadores del Estado de Nueva York, Capítulo 9, Sección 201(6)(A), según enmienda S6578.
- 191 Título 29 del Código de Estados Unidos Sección 218d.
- 192 Título 29 del Código de Estados Unidos Sección 218d.
- 193 Ley de Trabajo de Nueva York de Nueva York, Sección 206-c.
- 194 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 206-c; Departamento de Trabajo de N.Y., Extracción de leche materna en el lugar de trabajo, <https://dol.ny.gov/expressing-breast-milk-workplace>. Véase también la Ley de Normas Justas de Trabajo, Título 29 del Código de los Estados Unidos, Sección 207(r) (obliga a los empleadores a conceder a sus empleadas tiempo de descanso razonable sin goce de sueldo para que puedan extraerse leche materna para sus hijos lactantes durante 1 año después del nacimiento del bebé en un lugar que no sea un baño, que esté protegido de la vista y que esté libre de la intromisión de compañeros de trabajo y del público).
- 195 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 206-c.
- 196 Título 29 del Código de los Estados Unidos, Sección 207(r); Ley de Trabajo de Nueva York Sección 206-c. *Consulte también* Departamento de Trabajo de N.Y., *Extracción de leche materna en el lugar de trabajo*, <https://dol.ny.gov/expressing-breast-milk-workplace>.
- 197 Código Administrativo de Nueva York Secciones 8-101-8-131.
- 198 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 206-c, según enmienda A8806.
- 199 Ley de Beneficios de Licencia Familiar con Goce de Sueldo de Nueva York, Ley de Compensación para Trabajadores de N.Y., Art., 9; Título 12 de los Códigos, reglas y regulaciones de Nueva York Sección 355, Parte 380.
- 200 Consulte la Ley de Compensación para Trabajadores del Estado de Nueva York, Capítulo 9, Sección 201(6)(A), según enmienda S6578.
- 201 Id.
- 202 Id.
- 203 Licencia familiar con goce de sueldo, <https://paidfamilyleave.ny.gov>
- 204 La Ley de Licencia Familiar y Médica, Título 29 del Código de Estados Unidos Sección 2601 y siguientes.
- 205 Ley de Compensación para Trabajadores del Estado de Nueva York, Capítulo 9, Sección 201(9)(B).
- 206 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 196-b.
- 207 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 196-b.
- 208 Código Administrativo de Nueva York Secciones 20-912 (para obtener las definiciones), 20-913, 20-914.
- 209 Ley Ejecutiva de Nueva York Sección 296. *Consulte también la Orientación sobre la discriminación por estado familiar para empleadores en el estado de Nueva York de la División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York*, <https://dhr.ny.gov/sites/default/files/pdf/guidance-familial-status-employers.pdf>.
- 210 Código Administrativo de Nueva York Sección 8-107.
- 211 En virtud de la Ley de Reconciliación de Oportunidades de Trabajo y Responsabilidad Personal (Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act, PRWORA) de 1996, el gobierno federal proporciona fondos de subvención en bloque a los estados para proporcionar Asistencia Temporal a Familias Necesitadas (Temporary Assistance to Needy Families, TANF), en virtud de la cual los estados deben operar programas de asistencia temporal para familias necesitadas. *Consulte* Título 42 del Código de Estados Unidos, Capítulo 7, Subcapítulo IV; Título 45 del Código de Regulaciones Federales Parte 260.
- 212 *Consulte* Título 8 del Código de Estados Unidos Sección 1621 (para categorías no elegibles).
- 213 Ley de Inmigración y Nacionalidad, Título 8 del Código de Estados Unidos Sección 1182.
- 214 *Consulte* la *Guía rápida de elegibilidad y beneficios del SNAP del Centro de Prioridades Presupuestarias y Políticas* (16 de oct. de 2018), <https://www.cbpp.org/research/food-assistance/a-quick-guide-to-snap-eligibility-and-benefits>.
- 215 Título 42 del Código de Estados Unidos Sección 300gg-13; Título 29 del Código de Regulaciones Federales Secciones 2590.75-2713.
- 216 Título 24 del Código de Regulaciones Federales Sección 100.600.
- 217 *Consulte* el Decreto de consentimiento en *Callahan versus Carey*, (1981), <http://www.coalitionforthehomeless.org/our-programs/advocacy/legal-victories/the-callahan-legacy-callahan-v-carey-and-the-legal-right-to-shelter/>.
- 218 Título 42 del Código de Estados Unidos Sección 1436a.
- 219 Título 24 del Código de Regulaciones Federales Secciones 5.512, 5.520.
- 220 Consulte Ley de Trabajo de Nueva York Sección 511, según enmienda S6578.
- 221 *Consulte* la Ley de Trabajo de N.Y. Sección 591; *consulte también* el documento Antes de que solicite un empleo: preguntas frecuentes del Departamento de Trabajo de Nueva York: Preguntas frecuentes, <https://www.labor.ny.gov/ui/claimantinfo/beforeyouapplyfaq.shtm#22>.
- 222 Ley Ejecutiva de Nueva York Orden N.º 26 (6 de octubre de 2011), https://www.governor.ny.gov/sites/default/files/atoms/files/E026_0.pdf.
- 223 Ley Nacional de Relaciones del Trabajo, Título 29 del Código de Estados Unidos Secciones 151-169.
- 224 Ley del Servicio Civil de Nueva York Ley de Servicio Civil de N.Y Sección 200 y siguientes (también llamada Ley de Empleo Justo de los Empleados Públicos, o la "Ley Taylor").
- 225 *Consulte* Ley de Trabajo de Nueva York Sección 701, según enmienda S6578.
- 226 *Consulte* Ley de Trabajo de Nueva York Sección 703, según enmienda S6578.
- 227 Título 29 del Código de Estados Unidos Sección 152(3)
- 228 Título 29 del Código de Estados Unidos Sección 158
- 229 *Consulte* Intermodal Bridge Transp., N.º 21-CA-157647 (28 de noviembre de 2017).
- 230 Título 29 del Código de Estados Unidos Sección 157.
- 231 Título 29 del Código de Estados Unidos Sección 157.
- 232 Título 29 del Código de Estados Unidos Sección 157.

- 233 Título 29 del Código de Estados Unidos Sección 158.
- 234 Ley de Servicio Civil de Nueva York Secciones 202-03, 210.
- 235 *Consulte* Ley de Trabajo de Nueva York Sección 511, según enmienda S6578..
- 236 Ley de Trabajo de Nueva York Sección 194.
- 237 Título 29 del Código de Estados Unidos Sección 158; Ley de Servicio Civil de Nueva York Sección 209-a.
- 238 Consulte los derechos de los empleados inmigrantes en virtud de la Ley Nacional de Relaciones Laborales de la Junta Nacional de Relaciones Laborales, https://www.nlrb.gov/sites/default/files/attachments/basic-page/node-3024/immigrant_employee_rights_one_pager_english_pdf_21860.pdf.
- 239 *Consulte* los derechos de los empleados inmigrantes en virtud de la Ley Nacional de Relaciones Laborales de la Junta Nacional de Relaciones Laborales, https://www.nlrb.gov/sites/default/files/attachments/basic-page/node-3024/immigrant_employee_rights_one_pager_english_pdf_21860.pdf.
- 240 *Consulte* los derechos de los empleados inmigrantes en virtud de la Ley Nacional de Relaciones Laborales de la Junta Nacional de Relaciones Laborales, https://www.nlrb.gov/sites/default/files/attachments/basic-page/node-3024/immigrant_employee_rights_one_pager_english_pdf_21860.pdf.

