

# Un conjunto de herramientas legales a favor de la igualdad económica de las mujeres/ Suplemento para Nueva York

Última actualización enero del 2022

Este suplemento para Nueva York proporciona actualizaciones del Conjunto de herramientas legales para la igualdad económica de las mujeres, identificando protecciones y beneficios nuevos o ampliados con base en reformas legislativas recientes. Consulte el conjunto de herramientas para obtener una visión completa de las protecciones existentes.

## 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.

- En el estado de Nueva York y en la Ciudad de Nueva York, la discriminación por motivos de sexo está prohibida si se da en función de su género (incluyendo identidad de género real o percibida), su situación familiar, o su orientación sexual. Esta prohibición se aplica a todos los empleadores con cuatro o más empleados. **A partir del 8 de febrero del 2020, esta prohibición se aplicará a todos los empleadores, independientemente del número de personas empleadas.**<sup>1</sup>
- A partir del 11 de octubre del 2019, la ley extiende las protecciones a trabajadoras **no empleadas tales como contratistas, vendedoras y consultoras.**<sup>2</sup>
- 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. **A partir del 11 de octubre del 2019, también puede ser elegible para obtener daños punitivos (daños que exceden la compensación y están destinados a servir como una multa) y honorarios de abogados en los tribunales estatales.**<sup>3</sup>
- **TRABAJADORAS DOMESTICAS:** Bajo las leyes del estado de Nueva York y de la Ciudad de Nueva York, las protecciones contra la discriminación ahora cubren a las trabajadoras domésticas.
- **NYC:** Bajo la Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York, los empleadores ahora tienen prohibido tomar represalias contra los empleados por solicitar una adaptación razonable.

## 2 Acoso Sexual

Tiene derecho a trabajar en un entorno sin acoso sexual. El acoso sexual es una forma de discriminación por motivos de sexo.

- **A partir del 11 de octubre del 2019** la ley en el estado de Nueva York protege contra el acoso no solo por su sexo o género, sino también por cualquier característica protegida como la raza y el origen

<sup>1</sup> N.Y. Exec. Law § 292, as amended by S6577.

<sup>2</sup> N.Y. Exec. Law § 296-d, as amended by S6577.

<sup>3</sup> N.Y. Exec. Law § 297, as amended by S6577.

nacional.<sup>4</sup> **Esto también se aplica a las trabajadoras domésticas.**<sup>5</sup>

- Su empleador u otros actores (p. ej., ejecutivos, gerentes, supervisores, compañeros de trabajo o clientes) tienen prohibido participar en conductas sexuales no deseadas que creen un ambiente de trabajo hostil. **Tenga en cuenta que a partir del 11 de octubre del 2019**, 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 inferiores términos, condiciones o privilegios de empleo.<sup>6</sup>
- En el estado de Nueva York, todos los empleadores deben adoptar una política de prevención del acoso sexual y deben realizar una capacitación interactiva anual sobre acoso sexual. **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.**<sup>7</sup>
- Para presentar una queja estatal ante la División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York, generalmente debe presentar su queja dentro de un año a partir de la fecha en que tuvo lugar el acoso. **A partir del 12 de agosto del 2020 usted tendrá tres años, a partir de la fecha en que tuvo lugar el acoso**, para presentar cualquier queja de acoso sexual a nivel estatal.<sup>8</sup>

### 3 Igualdad de Salarios

La ley prohíbe que los empleadores le paguen menos en función de 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 dónde trabaje, se le puede prohibir al empleador que le pregunte sobre o dependa de su salario anterior para determinar su nuevo salario.

- La ley del estado de Nueva York también prohíbe a los empleadores participar en la discriminación salarial basada en el género. **A partir del 8 de octubre del 2019, la ley también prohíbe la discriminación salarial basada en cualquier otra característica protegida.**<sup>9</sup>
- Es prohibido que los empleadores cubiertos le paguen un menor salario que el de un colega varón si está haciendo un trabajo sustancialmente igual (según la ley federal). **A partir del 8 de octubre del 2019**, este criterio será revisado en el estado de Nueva York y le quedará prohibido a los empleadores pagarle menos por hacer un trabajo igual o “trabajo sustancialmente similar” teniendo en cuenta la habilidad, el esfuerzo y la responsabilidad en trabajos realizados en condiciones laborales similares.<sup>10</sup>
- **A partir del 6 de enero del 2020**, si está solicitando un trabajo en el estado de Nueva York, (como nuevo solicitante o empleado actual), 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 dependa de su historial salarial para determinar su salario durante el proceso de contratación.<sup>11</sup> Tenga en cuenta que es posible que se apliquen ciertas excepciones en función de su situación laboral, contrato o acuerdo de negociación colectiva.
- A partir de Abril del 2022, los empleadores en la Ciudad de Nueva York con cuatro o más empleados tienen que revelar los salarios más altos y más bajos en las ofertas de trabajo. No hacerlo constituye discriminación bajo la de Nueva York

<sup>4</sup> N.Y. Exec. Law § 296(h), as added by S6577.

<sup>5</sup> N.Y. Exec. Law § 296-b, as amended by S6577.

<sup>6</sup> N.Y. Exec. Law § 296(h), as added by S6577.

<sup>7</sup> N.Y. Labor Law § 201-g, as amended by S6577.

<sup>8</sup> N.Y. Exec. Law § 297(5), as amended by S6577.

<sup>9</sup> N.Y. Labor Law § 194, as amended by S5248-B.

<sup>10</sup> N.Y. Labor Law § 194, as amended by S5248-B.

<sup>11</sup> N.Y. Labor Law 194-a, as added by S6549.

## 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 que la obligue a trabajar gratis.

- **TRABAJADORAS AGRÍCOLAS:** A partir del 1 de enero del 2020, a las trabajadoras agrícolas que trabajan más de 60 horas a la semana se les tiene que pagar horas extras (1,5 veces su tasa de pago regular) por cada hora trabajada por encima de 60 horas.<sup>12</sup>

## 5 Oportunidad Económica

Es ilegal que un prestamista o una institución financiera le nieguen un préstamo o un financiamiento en función de 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.

- No hay actualizaciones.

## 6 Un Lugar de Trabajo Seguro y Condiciones de Trabajo Justas

Tiene derecho a un lugar de trabajo seguro, sin peligros que puedan 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.

- **LICENCIA POR ENFERMEDAD:** A partir del 30 de septiembre del 2020, tiene derecho a licencia por enfermedad pagada o no remunerada en el estado de Nueva York, que puede acumular a razón de 1 hora por cada 30 horas trabajadas y que puede utilizar a partir del 1 de enero del 2021. Si trabaja para un empleador pequeño con menos de cinco empleados, tiene derecho a recibir 40 horas de licencia por enfermedad no remuneradas por año. Sin embargo, si el ingreso neto de su empleador fue de más de \$1 millón el año anterior o su empleador tiene más de 5 empleados, tiene derecho a 40 horas de licencia pagada por enfermedad. Si trabaja para un empleador con más de 100 empleados, tiene derecho a 56 horas de licencia remunerada por enfermedad por año.

La licencia se puede utilizar para enfermedades mentales, lesiones, diagnóstico, atención y atención preventiva para usted o un familiar cubierto o para ausencias relacionadas con violencia doméstica, un delito familiar o sexual, acoso o trata de personas.

Si su empleador infringe la ley estatal, su contrato o la política de la empresa, puede presentar una queja ante el Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York.

- **TRABAJADORAS AGRÍCOLAS:** En el estado de Nueva York, a partir del 1 de enero del 2020, las trabajadoras agrícolas tienen derecho legal a al menos 24 horas consecutivas de descanso cada semana.<sup>13</sup> 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. A partir del 1 de enero del 2020, todas las trabajadoras agrícolas también son elegibles para recibir compensación para trabajadores.<sup>14</sup> A partir del 1 de enero del 2020 si usted es un trabajador migrante que vive en una vivienda de propiedad de su empleador, este debe mantener su hogar de acuerdo con todos los requisitos sanitarios, de salud y seguridad.<sup>15</sup>

<sup>12</sup> N.Y. Labor Law § 163-a, as amended by S6578.

<sup>13</sup> N.Y. Labor Law § 161, as amended by S6578.

<sup>14</sup> N.Y. Work. Comp. Law, Groups 14-a, 14-b as amended by S6578.

<sup>15</sup> N.Y. Pub. Health Law § 225.

- **TRABAJADORES EN LA INDUSTRIA DE LA COMIDA RÁPIDA EN LA CIUDAD DE NUEVA YORK:** A partir del **4 de julio del 2021**, los empleadores de la industria de comida rápida cubiertos no pueden, luego de un período de prueba de 30 días, terminar, despedir o reducir las horas de los empleados en más del 15 % sin una "causa justa"<sup>16</sup> y deben proporcionar avisos por escrito que expliquen el motivo de la terminación.<sup>17</sup>

## 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.

- **¿PUEDO TOMAR TIEMPO LIBRE DEL TRABAJO?**

**ENFERMEDAD/VACACIONES/TIEMPO PERSONAL:** A partir del 30 de septiembre del 2020, en el estado de Nueva York, tiene derecho a tiempo libre no remunerado o remunerado por ausencias relacionadas con violencia doméstica, un delito familiar o sexual, acoso o trata de personas. El tiempo se acumula a razón de 1 hora por cada 30 horas trabajadas y se puede utilizar a partir del 1 de enero del 2021. Si trabaja para un empleador pequeño con menos de cinco empleados, tiene derecho a recibir 40 horas de licencia por enfermedad no remuneradas por año. Sin embargo, si el ingreso neto de su empleador fue de más de \$1 millón el año anterior o su empleador tiene más de 5 empleados, tiene derecho a 40 horas de licencia pagada por enfermedad. Si trabaja para un empleador con más de 100 empleados, tiene derecho a 56 horas de licencia remunerada por enfermedad por año.

- **ADAPTACIONES RAZONABLES:** A partir del **18 de noviembre del 2019** los empleadores en el estado de Nueva York tienen que permitir tiempo libre razonable como un forma de adaptación para:<sup>18</sup>
  - Buscar atención médica para lesiones causadas por violencia doméstica.
  - Obtener servicios a través de un refugio contra violencia doméstica, programa o centro de crisis por violación.
  - Obtener asesoramiento psicológico relacionado con un incidente de violencia doméstica.
  - Participar en la planificación de medidas de seguridad o tomar otras medidas para aumentar la seguridad frente a futuros incidentes de violencia doméstica.
  - Obtener servicios legales, ayudar en el enjuiciamiento del delito o comparecer ante el tribunal en relación con el incidente de violencia doméstica.

## 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.

- **DISCRIMINACIÓN:** A partir del **8 de noviembre del 2019**, los empleadores tienen prohibido discriminar en función de la toma de decisiones de salud reproductiva de un empleado o de su dependiente. La ley prohíbe a un empleador:<sup>19</sup>
  - Acceder a la información personal de un empleado con respecto a las decisiones de salud reproductiva del empleado (o de los dependientes del empleado), sin el previo consentimiento informado y afirmativo y por escrito del empleado;

<sup>16</sup> “Just cause” is defined as the fast food employee’s failure to satisfactorily perform job duties or misconduct that is demonstrably and materially harmful to the fast food employer’s legitimate business interests.

<sup>17</sup> N.Y.C. Admin. Code § 20-1272 (2021), as amended by Int. No. 1396-A and Int. No. 1415-A.

<sup>18</sup> N.Y. Exec. Law § 296(22)(c)(2) (2021), as amended by S1040.

<sup>19</sup> N.Y. Labor Law § 203-e (2020), as amended by S660.

- Discriminar o tomar acciones contra un empleado de represalia al personal con respecto a la compensación, los términos, las condiciones o los privilegios de empleo debido a o basadas en las decisiones sobre salud reproductiva del empleado (o de sus dependientes);
- Requerir que un empleado firme una renuncia u otro documento que pretenda negar a los empleados el derecho a tomar sus propias decisiones sobre el cuidado de su salud reproductiva.

## 9 Embarazo, Parto y Lactancia

Es ilegal que un empleador la trate de manera menos favorable en el lugar de trabajo en función de 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.

- Su empleador, independientemente del tamaño de la empresa, tiene prohibido discriminarla o penalizarla por extraer leche materna en el trabajo. Además, la ley del estado de Nueva York ahora aclara que la **lactancia es una condición relacionada con el embarazo, lo que significa que los empleadores cubiertos deben proporcionar adaptaciones razonables para las necesidades de lactancia.**
- En la Ciudad de Nueva York, se aplican protecciones y requisitos adicionales con respecto a las salas de lactancia y su empleador debe tener, por escrito, una póliza de adaptación para la lactancia.<sup>20</sup>
- **TRABAJADORAS AGRÍCOLAS:** A partir del 1 de enero del 2020, las trabajadoras agrícolas que cumplen con los requisitos del programa **son elegibles para recibir beneficios por discapacidad** en el estado de Nueva York.<sup>21</sup>

## 10 Ayuda de Cuidado Infantil y Medidas de Protección Para Cuidadores

Si ha trabajado suficientes días y horas, tiene derecho a tomarse licencia con protección del trabajo y con goce de sueldo 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 una movilización militar. Es posible que también tenga derecho a otras formas de licencia para encargarse de su cuidado personal y el cuidado de su familia.

- **TRABAJADORAS AGRÍCOLAS:** a partir del 1 de enero del 2020, 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.<sup>22</sup>
- **A partir del 2022, el máximo beneficio de reemplazo salarial aumenta a \$1.068,36/semana.**<sup>23</sup>
- **TRABAJADORAS DOMÉSTICAS:** a partir del 1 de enero del 2022 los beneficios de licencia pagada se han extendido a las trabajadoras domésticas contratadas directamente por un propietario de vivienda privado que trabajen 20 horas o más a la semana para dicho propietario privado.<sup>24</sup> Estas trabajadoras son elegibles para tomar el permiso familiar pagado una vez que hayan estado empleadas durante 26 semanas consecutivas.<sup>25</sup>

<sup>20</sup> N.Y. Admin. Code §§ 8-101-8-131.

<sup>21</sup> See N.Y. Work. Comp. Law Ch. 9, § 201(6)(A), as amended by S6578.

<sup>22</sup> See N.Y. Work. Comp. Law Ch. 9, § 201(6)(A), as amended by S6578.

<sup>23</sup> *New York Paid Family Leave Updates for 2022*, N.Y. STATE, <https://paidfamilyleave.ny.gov/2022> (last visited Jan. 31, 2022).

<sup>24</sup> *New York Paid Family Leave Updates for 2022*, N.Y. STATE, <https://paidfamilyleave.ny.gov/2022> (last visited Jan. 31, 2022).

<sup>25</sup> *Id.*

- **COBERTURA:** a partir del **1 de enero del 2023**, la definición de miembro de la familia se ampliará para incluir a los hermanos.<sup>26</sup> Por lo tanto, las empleadas podrán usar el permiso familiar pagado para cuidar a hermanos con una condición de salud grave.
- **LICENCIA POR VACUNACIÓN:** a partir del **12 de marzo del 2021 hasta el 31 de diciembre del 2022**, los empleadores deben proporcionar a sus empleadas hasta cuatro horas (por inyección) de licencia pagada para recibir la vacuna contra el COVID-19.<sup>27</sup>
  - **NYC:** A partir del **2 de noviembre del 2021y hasta el 31 de diciembre del 2022**, a los padres se les otorga licencia por enfermedad para acompañar a su hijo a recibir una inyección de la vacuna COVID-19 o para cuidar al niño si experimenta efectos secundarios por la inyección.<sup>28</sup> Los padres tienen derecho a cuatro horas de permiso retribuido por hijo, por inyección de vacuna, incluidas las vacunas de refuerzo.<sup>29</sup>

## 11 Ayuda de Cuidado Infantil y Medidas de Protección para Cuidadoras

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.

- No hay actualizaciones.

## 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).

- **TRABAJADORAS AGRÍCOLAS:** a partir del **1 de enero de 2020**, las trabajadoras agrícolas que cumplen con los requisitos del programa **son elegibles para recibir seguro de desempleo.**<sup>30</sup>
- En la Ciudad de Nueva York, el programa Free Summer Meals (comidas de verano gratuitas) 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 condados. Para encontrar una ubicación, visite: [http://www.schoolfoodnyc.org/sch\\_search/summerNew.aspx](http://www.schoolfoodnyc.org/sch_search/summerNew.aspx).

## 13 Cómo Proteger Nuestros Derechos Juntas

Es posible que tenga ciertos derechos y oportunidades para organizarse, unirse a un sindicato y tomar medidas junto a otros trabajadores a fin de mejorar su salario y sus condiciones de trabajo sin que su empleador la castigue.

- **TRABAJADORAS AGRÍCOLAS:** a partir del **1 de enero del 2020**, las trabajadoras agrícolas tienen derecho a organizarse con compañeros de trabajo o unirse a sindicatos para

<sup>26</sup> S.2928-A/A.06098-A, available at <https://www.nysenate.gov/legislation/bills/2021/s2928>.

<sup>27</sup> N.Y. Labor Law § 196-c (2021), as amended by S2588A.

<sup>28</sup> *Additional Paid Leave for Child Vaccinations Goes Into Effect December 24, Available Retroactively to November 2*, N.Y.

CITY CONSUMER AND WORKER PROT. (Dec. 23, 2021), [https://www1.nyc.gov/site/dca/media/pr122321-](https://www1.nyc.gov/site/dca/media/pr122321-Additional-Paid-Leave-for-Child-)

[Additional-Paid-Leave-for-Child-Vaccinations.page#:~:text=In%20an%20effort%20to%20keeping,of%2018%2C%20per%20vaccine%20inj](https://www1.nyc.gov/site/dca/media/pr122321-Additional-Paid-Leave-for-Child-Vaccinations.page#:~:text=In%20an%20effort%20to%20keeping,of%2018%2C%20per%20vaccine%20inj)

ection.

<sup>29</sup> *Id.*

<sup>30</sup> See N.Y. Labor Law § 511, as amended by S6578.

buscar mejores condiciones de trabajo. Si los empleadores intentan castigar a las trabajadoras por ejercer estos derechos, las trabajadoras pueden presentar quejas ante la Junta de Relaciones de Empleo Público del Estado de Nueva York.<sup>31</sup> Sin embargo, los empleadores pueden presentar quejas contra las trabajadoras si éstas se declaran en huelga o participan en paros o huelgas de trabajo lento.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> See N.Y. Labor Law § 701, as amended by S6578.

<sup>32</sup> See N.Y. Labor Law § 703, as amended by S657.