

WE ARE YOUR DOL



# LEY DE PREVENCIÓN DEL ROBO DE SALARIOS

La Ley de Prevención del Robo de Salarios (WTPA, por sus siglas en inglés), que ofrece más protecciones a los trabajadores del estado de Nueva York, entró en vigor el 9 de abril de 2011. Estas son algunas de las principales disposiciones de la ley que los empleadores deben conocer.

## AVISO PÚBLICO DE INFRACCIONES

Si un empleador infringe ciertas partes de la ley, el Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York puede publicar la infracción en un lugar en el que los empleados puedan verla, hasta por un año.

En caso de una infracción deliberada de pagar todos los salarios de acuerdo con esta ley, el Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York puede publicar un resumen de las infracciones en un lugar en el que el público en general pueda verla, hasta por 90 días. **Retirar o alterar ese aviso sin permiso es un delito menor.**

## REGLAS MEJORADAS CONTRA LAS REPRESALIAS

La WTPA amplía las protecciones de la Sección 215 de la Ley de Trabajo. También le concede al Departamento de Trabajo más facultades para hacer valer esta ley.

1. Siempre ha sido ilegal despedir, penalizar o discriminar a un empleado que presenta una queja; ahora las amenazas se incluyen como una forma de represalia.
2. En el pasado solamente podíamos sancionar a los empleadores por tomar represalias; ahora es ilegal que cualquier persona que forme parte de una organización o compañía tome represalias.
3. En el pasado, las sanciones por infringir esta regla nos permitían multar a un empleador hasta con \$10,000. Ahora el Departamento de Trabajo puede ordenar al empleador o a la persona que actuó en contra del empleado que pague el equivalente monetario de los daños. El pago puede ser hasta por \$20,000.
4. El Departamento de Trabajo puede ordenarle al empleador que reincorpore al trabajador a su empleo. El empleador puede tener que pagarle a la persona los salarios caídos, o un pago único en lugar de la reincorporación.

5. Las represalias por quejas de los empleados sobre cualquier sección de las leyes laborales conllevan sanciones penales.
6. La protección se aplica a todos los trabajadores que afirmen que el empleador ha hecho algo que el empleado considera que infringe una ley laboral o una orden expedida por el comisionado. Esto se aplica incluso si el empleado está equivocado en cuanto a la ley, si actuó de buena fe. Se aplica incluso si el empleado no cita una parte específica de las leyes laborales.
7. Esta ley protege a los empleados incluso si el empleador cree incorrectamente que presentaron una queja.

## AVISO POR ESCRITO

La ley ya ordenaba a los empleadores que dieran aviso por escrito a sus empleados del sueldo que recibirían al momento de la contratación. Ahora, la WTPA exige que los empleadores le den un aviso por escrito a cada nuevo empleado. El aviso debe incluir:

1. El sueldo o los sueldos, incluyendo el sueldo por tiempo extra (si corresponde).
2. Cómo se le paga al empleado: por hora, turno, día, semana, comisiones, etc.
3. El día de pago regular.
4. El nombre oficial del empleador y cualquier otro nombre que utilice para hacer negocios.
5. La dirección y el número de teléfono de la oficina o ubicación principal del empleador
6. Los subsidios que se asumen como parte del salario mínimo (propinas, deducciones por alojamiento y comidas).
7. En el pasado los avisos se hacían en inglés; ahora el aviso debe estar tanto en inglés como en el idioma principal del empleado (si el Departamento de Trabajo ofrece una traducción).
8. Los empleadores deben pedir a cada empleado que firme y feche el aviso contestado; los empleadores deben entregar una copia a cada empleado.

9. Si cualquiera de los datos del aviso cambia, el empleador debe informarlo a los empleados por lo menos una semana antes de que ocurra, a menos que expidan un nuevo recibo de nómina que incluya el aviso. El empleador debe notificar al empleado por escrito antes de reducir su sueldo. Los empleadores en el sector de la hospitalidad deben dar aviso cada vez que cambie un sueldo.
10. Los empleadores que no den aviso podrían tener que pagar daños hasta de \$50 por día, por empleado, a menos que le hayan pagado a los empleados todos los sueldos que exige la ley. (Esto tiene un límite de \$5,000 por empleado en las demandas civiles iniciadas por los trabajadores).

## 11. REGISTROS DE NÓMINAS

Con la ley anterior, algunos de los requisitos de conservar registros estaban en el estatuto, mientras que otros estaban en los reglamentos.

Ahora los requisitos están incluidos en la ley, por lo que es más fácil que los empleadores entiendan sus obligaciones. Sin embargo, los reglamentos específicos de los sectores aún tienen algunos requisitos. Los empleadores deben:

- Mantener los registros por seis años; los registros incluyen el nuevo aviso y su aceptación, así como los registros de nóminas.
- Mantener registros precisos de las horas trabajadas por los empleados y los sueldos pagados; ahora, la ley aclara que los empleadores deben mantener los registros de manera continua: el empleador no puede reponer los registros posteriormente, al final de la semana, el mes o el año.

Por cada semana que trabaje un empleado, los registros de nómina deben contener:

- Horas trabajadas (horas regulares y horas extra)
- El sueldo o los sueldos (regular/tiempo extra)
- Cómo se le paga al empleado: por hora, turno, día, semana, comisiones, etc.
- El pago a destajo debe mostrar cuál sueldo se aplica y la cantidad de piezas con cada sueldo
- Los sueldos bruto y neto del empleado
- Las deducciones desglosadas
- Los subsidios y créditos que reclama el empleador, desglosados, si existen (propinas, subsidios o créditos por alojamiento y comidas)

## ESTADO DE CUENTA SALARIAL

De acuerdo con la nueva ley, los empleadores deben:

1. Entregar a cada empleado un estado de cuenta salarial o recibo de nómina en cada día de pago, en el que se incluyan todos los conceptos de nómina antes mencionados, y además:
  - El nombre del empleado
  - El nombre, la dirección y el número telefónico del empleador
  - Las fechas que cubre el pago
2. Entregar a cada empleado que la solicite una explicación por escrito de cómo se calcularon los sueldos.

Los empleadores que no entreguen estados de cuenta salariales podrían tener que pagar daños hasta de \$250 por día, por empleado, a menos que le hayan pagado a los empleados todos los sueldos que exige la ley. (Esto tiene un límite de \$5,000 por empleado en las demandas civiles iniciadas por los empleados).

## DAÑOS Y OTRAS SANCIONES

La WTPA contempla sanciones más elevadas cuando un empleador no pague los sueldos que ordena la ley:

1. Con la ley anterior, los daños solo cubrían hasta el 25% de los sueldos insolutos. Ahora, la ley exige el pago del equivalente monetario de los daños hasta por el 100% de los sueldos insolutos. Una vez que el Departamento de Trabajo expide una orden de cumplimiento, esta incluye el equivalente monetario del 100% de los daños, así como otras sanciones civiles e intereses.
2. Si la infracción se refiere a algo diferente a sueldos, beneficios o suplementos salariales, el Departamento de Trabajo puede imponer sanciones civiles por cada infracción. Eso se traduce hasta en \$1,000 por la primera infracción, \$2,000 por la segunda, y \$3,000 por la tercera y subsecuentes.
3. Si el comisionado del Departamento de Trabajo ha expedido una orden de cumplimiento en contra de un empleador que no paga el dinero adeudado, 10 días después de que termine el período de apelaciones el Departamento de Trabajo puede exigirle que contrate una fianza o entregue una lista de sus activos. Si los empleadores no lo hacen, el comisionado puede iniciar una demanda judicial en su contra. De no entregar la lista de activos, el Departamento de Trabajo puede imponer una multa hasta por \$10,000.
4. La WTPA permite que el Departamento de Trabajo añada 15% por concepto de daños a un fallo cuando el empleado no lo liquida en un plazo de 90 días de la orden de cumplimiento definitiva.