

SERVICIOS Y PROTECCIONES PARA TRABAJADORES AGRÍCOLAS

WE ARE YOUR DOL



Department
of Labor



ÍNDICE

INFORMACIÓN IMPORTANTE	1
Abreviaturas utilizadas en este documento.....	1
Conozca sus derechos.....	1
Servicios para trabajadores agrícolas migrantes y por temporadas.....	3
DIVISIÓN DE POLÍTICAS Y ASUNTOS DE INMIGRANTES.....	3
Programa de Trabajo Agrícola	3
La Unidad de Certificación de Trabajo Extranjero: Programa de visas H-2A.....	4
El programa federal de visas H-2A.....	4
Trata de personas	8
Acercamiento con comunidades de inmigrantes.....	9
DEFENSOR SUPERVISOR ESTATAL.....	9
CENTROS DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL ESTADO DE NUEVA YORK.....	10
SERVICIOS DE EMPLEO	11
TRABAJADORES AGRÍCOLAS MIGRANTES O POR TEMPORADA	11
LEYES LABORALES DEL ESTADO DE NUEVA YORK.....	12
Ley de Prácticas Laborales Justas para Trabajadores Agrícolas (FLFLPA).....	12
Ley del Salario Mínimo	18
Ley de Protección contra el Robo de Sueldos	22
Pago de Sueldos.....	24
Deducciones salariales	25
Períodos de comida y otros descansos	26
Otras remuneraciones (mejoras a los beneficios y el sueldo).....	27
REGLAS MEJORADAS CONTRA LAS REPRESALIAS	28
POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	29
NORMAS RELACIONADAS CON LA SALUD Y LA SEGURIDAD	35
Agua potable.....	35
Salubridad del campo	35
Pesticidas	36
LEY DE REGISTRO DE MIGRANTES DE NUEVA YORK.....	36
TRABAJO INFANTIL	37
SEGURO DE DESEMPLEO.....	41
PERMISO POR ENFERMEDAD CON GOCE DE SUELDO	
EN EL ESTADO DE NUEVA YORK.....	45
PERMISO POR COVID-19 CON GOCE DE SUELDO EN EL ESTADO DE NUEVA YORK.....	53
CONTACTOS	62

INFORMACIÓN IMPORTANTE PARA TRABAJADORES AGRÍCOLAS

Este folleto se elaboró para ayudarle a entender algunos de los servicios disponibles para los trabajadores en el estado de Nueva York, incluyendo sus derechos de acuerdo con las leyes laborales.

ABREVIATURAS UTILIZADAS EN ESTE DOCUMENTO

NYSDDL = Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York

DIPA = División de Políticas y Asuntos de Inmigrantes

EE. UU. = Estados Unidos

USDOL = Departamento de Trabajo de Estados Unidos

MSFW = Trabajadores agrícolas migrantes y por temporadas

AgLS = Especialista en trabajo agrícola

SMA = Defensor supervisor estatal

OSOS = Sistema Operativo de Servicio Integral

FLCU = Unidad de Certificación de Trabajo Extranjero

Ley de Prácticas Laborales Justas para Trabajadores Agrícolas = FLFLPA

AgLP = Programa de Trabajo Agrícola

DEWS = División de Empleo y Servicios para la Fuerza Laboral

OSHA = Administración de Seguridad y Salud Ocupacional

AEWR = Tasa salarial por efectos adversos

UI = Seguro de desempleo

CONOZCA SUS DERECHOS

Discriminación: Es ilegal que un empleador discrimine en contra de sus trabajadores por los siguientes motivos:

- Edad
- Raza
- Credo
- Color
- Género
- País de origen
- Discapacidad
- Estado civil
- Situación militar
- Antecedentes de arrestos o condenas
- Orientación sexual
- Situación de víctima de violencia doméstica
- Características de predisposición genética

De acuerdo con la Sección 215 de la Ley de Trabajo del Estado de Nueva York, es ilegal que un empleador discrimine, despidan o castigue a un trabajador debido a que el trabajador presentó una queja o ejerció sus derechos de acuerdo con la Ley de Trabajo del Estado de Nueva York.

La División de Normas Laborales también investigará todas las quejas referentes a sueldos y horas trabajadas.

Derecho a recibir visitantes: La Fiscalía General del Estado de Nueva York dice que usted tiene derecho a recibir, en el campamento de trabajo donde viva (incluyendo la vivienda provista por el empleador) visitas de:

- Médicos
- Representantes sindicales
- Abogados
- Clérigos

Puede recibir invitados y visitantes en el campamento en el que viva, mientras no esté trabajando, sin necesidad de pedir permiso a su empleador o a los propietarios del campamento o vivienda.

Cuidado de niños: En el estado de Nueva York, el programa de Desarrollo Infantil en Agronegocios (ABCD, por sus siglas en inglés) ofrece cuidado de niños para los hijos de los trabajadores agrícolas por temporadas, para que los padres puedan trabajar. Para obtener más información, consulte la lista de centros de ABCD en la sección Contactos.

Seguro Social: En la mayoría de los trabajos, el empleador debe deducir de su sueldo contribuciones para el Seguro Social. Su recibo de nómina le mostrará cuánto se dedujo.

Impuestos: Se deducen impuestos sobre la renta estatales y federales de todos los cheques de nómina. Su recibo de nómina mostrará cuánto se dedujo. Quizá pueda recibir un reembolso de todo el impuesto sobre la renta deducido de su cheque de nómina. Para averiguar si cumple los requisitos para recibir un reembolso, debe presentar declaraciones de impuesto sobre la renta federal y estatal. Si no es residente del estado de Nueva York, hay un formulario especial que debe llenar. Llame al **518-457-5431** y solicite un formulario de impuestos para residentes fuera del estado.

Veteranos: Hay programas especiales para veteranos. Si sirvió en las fuerzas militares, comuníquese con el Departamento de Trabajo del estado. Algunos empleadores dan preferencia a las personas que han formado parte de las fuerzas armadas. Para obtener más información, llame a la línea de ayuda para el empleo de veteranos del Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York al **800-342-3358**.

SERVICIOS PARA TRABAJADORES AGRÍCOLAS MIGRANTES Y POR TEMPORADAS

El personal del Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York ofrece la misma gama de servicios a los trabajadores agrícolas migrantes y por temporadas que a los solicitantes de empleo como trabajadores agrícolas que no son migrantes ni por temporada. El Estado de Nueva York está obligado a brindar todos los servicios relacionados con el desarrollo laboral, beneficios, protecciones, orientación y asesoría profesional, pruebas, desarrollo laboral, capacitación laboral y recomendaciones de empleo a los trabajadores agrícolas migrantes y por temporada, de manera equitativa y no discriminatoria.

DIVISIÓN DE POLÍTICAS Y ASUNTOS DE INMIGRANTES

La División de Políticas y Asuntos de Inmigrantes (DIPA, por sus siglas en inglés) trabaja al interior y al exterior del Departamento de Trabajo para atender las necesidades de los inmigrantes. Nos aseguramos de que las protecciones, los servicios y los programas del Departamento estén disponibles para todos, incluyendo a las personas con dominio limitado del inglés.

PROGRAMA DE TRABAJO AGRÍCOLA

La División de Políticas y Asuntos de Inmigrantes, dentro del Departamento de Trabajo, incluye al Programa de Trabajo Agrícola, que cuenta con especialistas en trabajo agrícola situados en todo el estado. El objetivo del Programa de Trabajo Agrícola es garantizar que la grande y diversa industria agrícola de Nueva York prospere y cumpla con las leyes estatales y federales. Todos los especialistas en trabajo agrícola hablan inglés y español, y pueden ayudarles a usted y a sus trabajadores con muchos asuntos laborales.

Acercamiento a trabajadores agrícolas: Las normas federales ordenan que el estado haga trabajo de acercamiento con los trabajadores agrícolas migrantes y por temporadas que no estén incluidos en los servicios de empleo habituales que ofrecen los centros de desarrollo profesional del estado de Nueva York que solamente funcionan en el horario de oficina habitual. Los especialistas en trabajo agrícola pueden contactar a trabajadores agrícolas migrantes y por temporadas (incluyendo a los trabajadores con visa H-2A) cualquier día de la semana, a cualquier hora del día, en sus viviendas, lugares de trabajo y espacios de reunión. Los especialistas en trabajo agrícola proporcionan a los trabajadores migrantes información sobre las leyes laborales, los servicios disponibles en los centros de desarrollo profesional de su localidad, los servicios de apoyo en su localidad y otros servicios de desarrollo profesional.

Para comunicarse con un especialista en trabajo agrícola de su condado, visite: <https://labor.ny.gov/immigrants/agriculture-labor-program/agriculture-labor-specialists.shtm>

LA UNIDAD DE CERTIFICACIÓN DE TRABAJO EXTRANJERO

La Unidad de Certificación de Trabajo Extranjero (FLCU) del Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York (NYSDOL), que forma parte de la DIPA, tramita las solicitudes de órdenes de trabajo H-2A y H-2B para los empleadores que operan en el estado de Nueva York. El NYSDOL colabora con el USDOL para asegurarse de que los empleadores cumplan las leyes estatales y federales.

EL PROGRAMA FEDERAL DE VISAS H-2A

El programa federal de visas agrícolas temporales H-2A establece un medio para que los empleadores agrícolas que prevén una escasez de trabajadores locales puedan traer trabajadores extranjeros no inmigrantes a EE. UU. para desempeñar trabajos agrícolas o prestar servicios de naturaleza temporal o por temporadas.

El empleo, por su naturaleza, debe ser por temporadas y estar vinculado a un cierto período del año por un evento o patrón, como un ciclo corto de cultivo anual o un aspecto específico de un ciclo más prolongado. También debe demandar niveles de mano de obra mucho mayores a los necesarios para la operación continua.

El empleo debe ser de naturaleza temporal cuando la necesidad del empleador de cubrir el puesto con un trabajador temporal, no durará más de un año, excepto en circunstancias especiales.

El objetivo principal del Estado de Nueva York en este programa es ayudar al empleador agrícola a obtener trabajadores nacionales calificados para cubrir esos puestos. Nuestro rol en este programa federal también incluye las siguientes funciones:

- Procesar la solicitud del empleador agrícola para la certificación del empleo temporal.
- Revisar que cumpla con las normas estatales y federales.
- Capturar la orden de trabajo aprobada en el Sistema Operativo de Servicio Integral del Estado de Nueva York para su distribución interestatal e intraestatal.
- Dar seguimiento a las recomendaciones de solicitantes nacionales que se hagan en las órdenes de trabajo aprobadas.
- Verificar que las condiciones de trabajo y de vida coincidan con las descritas en la orden de trabajo.
- Proporcionar los datos que solicite el Departamento de Trabajo de Estados Unidos.

Los siguientes son algunos datos y consejos que deben tener en cuenta los trabajadores con visa H-2A y otros trabajadores empleados en una orden de trabajo H-2A en el estado de Nueva York.

Solicitantes nacionales: Los empleadores H-2A deben emplear a cualquier trabajador estadounidense calificado y elegible que solicite la oportunidad laboral H-2A durante el período de reclutamiento. El empleador debe contratar a todos los solicitantes nacionales que:

- Cumplan los requisitos mínimos para el puesto.
- Estén disponibles por todo el período del empleo.
- Hayan sido plenamente informados de todos los términos y condiciones de empleo en su lengua materna.

La DIPA ofrece asistencia gratuita en interpretación de idiomas y entrevistas a los empleadores H-2A que entrevisten a solicitantes nacionales. Los empleadores también puede usar la caja de herramientas para recomendaciones H-2A para ayudarles a reclutar trabajadores locales y nacionales.

Trabajadores invitados del programa H-2A: El programa de visas H-2A permite que trabajadores extranjeros vengan a EE. UU. solamente para desempeñar trabajos agrícolas temporales. Una vez que finaliza el contrato de empleo, los trabajadores H-2A deben regresar a su país de origen o pueden ser trasladados a otra orden de trabajo federal aprobada. Además, los trabajadores H-2A solo deben trabajar:

- Para el empleador mencionado en el contrato.
- En los lugares establecidos en el contrato.
- Solamente por el período contratado.
- En la actividad del cultivo indicada en el contrato.
- Con los sueldos establecidos en el contrato (por hora, a destajo, etc.).

Divulgación: Cada año después de la contratación, los trabajadores deben recibir una copia del contrato de trabajo certificado, el ETA790, que establece:

- Las fechas de inicio y finalización del contrato.
- Las principales condiciones de empleo (transporte, vivienda, comidas, etc.).
- Los días en que los trabajadores no están obligados a trabajar (domingos, feriados federales, etc.).
- Las horas por día y los días por semana que se espera que un trabajador trabaje.
- El cultivo y el área a trabajar.
- El sueldo por cada trabajo.
- Que el empleador proporcionará y pagará todas las herramientas requeridas.
- Que el empleador proporcionará un seguro de incapacidad laboral para los trabajadores.

Deducciones: También se debe notificar por escrito a los trabajadores de todas las deducciones que la ley no exige, como las primas de seguro médico o cualquier otro beneficio que el empleador pueda proporcionar. Se prohíbe que un empleador deduzca dinero de los sueldos de los trabajadores para cubrir el costo de herramientas nuevas o rotas, productos estropeados, limpieza, transporte, lavandería o cualquier otro gasto relacionado con el funcionamiento de un negocio.

Sueldos: El empleador debe pagar a todos los trabajadores cubiertos por lo menos el más alto de los siguientes sueldos aplicables vigentes al momento de desempeñar el trabajo: la tasa salarial por efectos adversos (AEWR), el sueldo predominante aplicable, el sueldo acordado por negociación colectiva, o el salario mínimo legal a nivel federal o estatal.

Los sueldos pueden calcularse por horas o "a destajo". El sueldo a destajo no debe ser menor a la tarifa a destajo predominante para la actividad en el área donde se desempeñará el trabajo, y debe promediar por lo menos el salario por horas requerido en el área en un período de pago.

Tasa salarial por efectos adversos (AEWR): Todos los trabajadores que desempeñen las tareas descritas en el contrato de trabajo ETA790 deben recibir como pago por lo menos la AEWR federal, que es un salario mínimo separado (un salario que no afectará negativamente las oportunidades de empleo de los trabajadores estadounidenses) para cada estado. El USDOL publica la AEWR de cada estado una vez al año, con ayuda del Departamento de Agricultura de EE. UU. Para obtener más información, visite el sitio de internet de la Oficina de Certificación de Trabajo Extranjero del USDOL: www.foreignlaborcert.doleta.gov/adverse.cfm

Recibos de nómina: Con cada cheque de nómina, los empleadores deben entregarle a cada trabajador un recibo de nómina que incluya:

- El nombre, la dirección y el número de teléfono del empleador.
- Las fechas cubiertas por el pago de los salarios.
- El número de horas trabajadas.
- El número de horas ofrecidas (si corresponde).
- El pago por cada tipo de cultivo.
- La sueldo (por hora, a destajo, etc.) y el sueldo por tiempo extra.
- Los ingresos totales por el período de pago.
- Todas las deducciones de salarios (con la explicación de cada deducción).

Garantía: El sueldo total ganado durante el período de empleo debe cumplir con la "garantía de tres cuartas partes" de todo el contrato de trabajo ETA790. Eso significa que los empleadores H-2A deben garantizar que ofrecerán a cada trabajador cubierto trabajo durante un número total de horas equivalente a por lo menos el 75% de los días de trabajo en el

período del contrato – lo que se conoce como la "garantía de tres cuartas partes". Por ejemplo, si un trabajador tiene un contrato por un período de 10 semanas, durante el que se especifica que una semana de trabajo normal es de 6 días a la semana, 8 horas al día, el trabajador debe tener garantizado trabajar al menos 360 semanas (es decir, 10 semanas x 48 horas/semana = 480 horas x 75% = 360). Si un empleador no ofrece las horas requeridas, o si es imposible cumplir con el resto del contrato y no es culpa del empleador, el empleador está obligado a pagar el faltante (excepto cuando el USDOL acorte el contrato a solicitud del empleador).

Costos razonables de transporte y subsistencia: El empleador debe proporcionar o pagar el transporte de llegada y las comidas diarias hasta el lugar de trabajo, o reembolsar al trabajador los costos razonables cuando se cumpla el 50% del contrato de trabajo. Cuando concluya el contrato de trabajo o si el contrato no puede ser cumplido por el empleador, este debe proporcionar o pagar el transporte y las comidas diarias para que el trabajador se traslade a su siguiente trabajo o a su lugar de origen.

Vivienda y transporte diario: Cuando un trabajador no pueda regresar a su residencia permanente en el mismo día, el empleador debe proveer vivienda segura, servicios básicos y transporte diario sin costo para el trabajador.

Agua potable: Los empleadores deben proporcionar agua potable segura, limpia y fresca en recipientes portátiles (con vasos de uso individual), en el lugar de trabajo y sin costo alguno para los trabajadores. Los trabajadores también pueden llevar su propia agua, pero eso no satisface la obligación del empleador. El empleador también debe proveer agua potable segura en todos los espacios de vivienda de los trabajadores.

Sanitarios y lavado de manos: Si los trabajadores estarán en el campo por más de tres horas (incluido el tiempo de traslado a los campos y de regreso), los empleadores también deben proporcionar un sanitario y un lavabo por cada 20 trabajadores. Si hay 21 trabajadores, el empleador debe proporcionar dos sanitarios y dos lavabos. Los sanitarios deben estar cerca del lugar donde trabajan los empleados. Deben estar limpios, libres de plagas y tener puertas de cierre automático que se bloqueen desde el interior. Debe haber suficiente papel higiénico para todos los trabajadores durante todo el día. Los lavabos deben estar cerca de los baños. Deben contar con agua limpia y suficiente jabón y toallas limpias para cada uso, y tener un lugar para desechar las toallas usadas. Los empleadores deben informar a los empleados dónde pueden obtener agua potable, usar el sanitario y lavarse las manos.

Incapacidad laboral: El empleador debe proporcionar cobertura de seguro de incapacidad laboral a todos los empleados. Debe colocarse en un área claramente visible para todos los empleados un cartel de Aviso de cobertura de incapacidad laboral, en inglés y en español, que muestre el nombre de la compañía de seguros, el número de póliza y el período de cobertura.

Períodos de comida: Si la jornada laboral o turno es de más de seis horas, los trabajadores deben recibir al menos un período de 30 minutos para comer. Este período de comida no tiene que ser remunerado, pero tiene que ser provisto. Cuando un turno inicie antes de las 11 a.m. y se prolongue después de las 7 p.m., el empleador debe brindar un período adicional de 20 minutos para la cena, entre las 5 p.m. y las 7 p.m.

Otras protecciones: El empleador no puede exigir que los trabajadores paguen, de manera directa o indirecta, los costos relacionados con la obtención de la certificación laboral H-2A por parte del empleador, incluyendo los honorarios del abogado o agente de los empleados, las cuotas de solicitud, las cuotas de visa, los costos de transporte o cualquier otro costo de reclutamiento.

Tarjetas del programa de trabajadores invitados H-2A: La Unidad de Certificación de Trabajo Extranjero (FLCU) ha creado una tarjeta de identificación que sirve como documento de identificación adicional para los trabajadores invitados extranjeros (H-2A). La tarjeta incluye el nombre de la empresa agrícola, el número de la orden de trabajo H-2A y las fechas de inicio y terminación de la orden de trabajo.

La tarjeta mide aproximadamente 2½ x 3½ pulgadas, incluyendo el plastificado. Este programa de tarjetas de identificación se ofrece sin costo para los empleadores con órdenes de trabajo H-2A certificadas en el estado de Nueva York. Si se solicita, la FLCU producirá la cantidad de tarjetas que correspondan a la cantidad de trabajadores aprobados en la orden de trabajo H-2A certificada. Los empleadores pueden solicitar sus tarjetas enviando correo electrónico a dipa@labor.ny.gov.

TRATA DE PERSONAS

La trata de personas es esclavitud moderna y es un delito grave. Cualquiera puede ser víctima; muchas personas podrían no darse cuenta de que lo que les está ocurriendo es un delito. La trata de personas está ocurriendo en todo el mundo, y en los 50 estados. La trata de personas ocurre cuando un grupo de personas o una persona mantienen a otra persona en situación de servicio forzado (sexual o trabajo). El Departamento de Trabajo recibe e investiga denuncias de posible trata de personas. El Departamento de Trabajo deriva a las posibles víctimas para confirmación por parte del Estado de Nueva York, que brinda a las víctimas acceso a beneficios gratuitos del gobierno. Si usted o alguien a quien conoce son obligados a trabajar o a tener relaciones sexuales por dinero contra su voluntad, usted puede ayudar comunicándose con el abogado de la División de Políticas y Asuntos de Inmigrantes al **877-466-9757** o al correo electrónico: trafficking@labor.ny.gov. También puede llamar al Centro Nacional de Recursos Contra la Trata de Personas al **888-373-7888**.

ACERCAMIENTO CON LAS COMUNIDADES DE INMIGRANTES

Las normas federales ordenan que el estado haga trabajo de acercamiento con los trabajadores agrícolas migrantes y por temporadas que no estén incluidos en los servicios de empleo habituales que ofrecen los centros de desarrollo profesional del estado de Nueva York que solamente funcionan en el horario de oficina habitual. Los especialistas en trabajo agrícola pueden contactar a trabajadores agrícolas migrantes y por temporadas (incluyendo a los trabajadores con visa H-2A) cualquier día de la semana, a cualquier hora del día, en sus viviendas, lugares de trabajo y espacios de reunión. Los especialistas en trabajo agrícola proporcionan a los trabajadores migrantes información sobre las leyes laborales, los servicios disponibles en los centros de desarrollo profesional de su localidad, los servicios de apoyo en su localidad y otros servicios de desarrollo profesional.

DEFENSOR SUPERVISOR DEL ESTADO DE NUEVA YORK

El personal de la DIPA organiza eventos denominados "Conozca sus derechos" en todo el estado, dirigidos a inmigrantes, refugiados y personas que están aprendiendo inglés. Iniciativas de acercamiento recientes han incluido a trabajadores de apoyo en hipódromos, jornaleros y trabajadores de salones de manicura y pedicura. La DIPA se asocia con grupos de defensa de inmigrantes y refugiados de todo el estado, incluyendo a los consulados que representan a los mayores grupos de trabajadores inmigrantes en el estado de Nueva York.

DEFENSOR SUPERVISOR ESTATAL

El Defensor Supervisor del Estado de Nueva York supervisa los servicios de empleo para trabajadores agrícolas migrantes y por temporadas del Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York para garantizar el cumplimiento con las normas del Departamento de Trabajo de Estados Unidos.

Algunas de las responsabilidades del Defensor Supervisor Estatal son:

- Supervisar los Centros de Desarrollo Profesional del Estado de Nueva York para garantizar la equidad de los servicios.
- Supervisar las actividades de acercamiento llevadas a cabo por los especialistas en trabajo agrícola en todo el estado.
- Verificar que las quejas que se presentan mediante el Sistema de Quejas del Servicio de Empleo se resuelvan o se remitan a otras agencias (por ejemplo, la División de Salarios y Horas, la OSHA, Derechos Humanos, etc.) y hace seguimiento a las quejas remitidas.
- Colaborar con la Unidad de Certificación de Trabajo Extranjero para asegurarse de que los trabajadores domésticos que cumplen los requisitos para empleos del programa H-2A reciban todas las oportunidades para obtener esos trabajos.

CENTROS DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL ESTADO DE NUEVA YORK

El Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York ofrece muchos tipos de ayuda a las personas que se encuentran desempleadas o que están buscando otro empleo. La red de centros de desarrollo profesional del estado de Nueva York ofrece una amplia gama de servicios a las personas, sin importar si viven en la región o si son trabajadores migrantes. Estos centros también cuentan con información sobre muchos programas que otras agencias gubernamentales ofrecen para las personas que han perdido sus empleos. Se ofrecen muchos otros de ayuda sin cita, o por cuenta propia. Si visita un centro de desarrollo profesional, podría tener que llenar algunos documentos.

Los servicios de los centros de desarrollo profesional son gratuitos. Estas son algunas de las maneras en que el Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York puede ayudar:

- Hay disponible asistencia lingüística para quienes no dominan el inglés.
- Ayuda para explorar sus intereses vocacionales y desarrollar objetivos profesionales, para que pueda encontrar un trabajo para el que tenga facilidad y que disfrute.
- Preparación para buscar empleo con un currículum y asistencia para mejorar sus habilidades en entrevistas, para ayudarle a conseguir o conservar un empleo.
- El personal lo entrevistará para comprender su experiencia y sus necesidades laborales; el objetivo es encontrar las mejores vacantes de empleo para usted.
- Ayuda en búsquedas de empleo por computadora, tanto para vacantes locales como en todo el estado, o en todo el país.
- Pruebas para el trabajo que desea, como oficinista o mecánico.
- Mantenemos su nombre y su información en el archivo para seguir buscando empleos para usted; si un empleador busca un empleado con su experiencia, le avisaremos.
- Derivaciones a organizaciones comunitarias y agencias de servicios humanos que brindan apoyo, asistencia, programas de capacitación, etc.
- Ayuda para encontrar escuelas, guarderías y otros programas para niños.

Díganos si es veterano, ya que podría recibir preferencia en vacantes y asistencia especial si es elegible.

Llame al **800-447-3992** para encontrar el centro de desarrollo profesional del estado de Nueva York más cercano a usted. Para ver la lista completa de centros de desarrollo profesional del estado de Nueva York, visite www.labor.ny.gov/career-center-locator.

Los centros de desarrollo profesional también ofrecen servicios especializados para jóvenes, personas con ciertas discapacidades, personas en situación de desventaja económica, amas de casa desplazadas, trabajadores inmigrantes, ex-delinquentes y personas interesadas en oportunidades como aprendices. También podemos ayudar a determinar la elegibilidad de un trabajador para asistencia por ajustes comerciales, créditos fiscales por oportunidades de empleo, el Programa de Fianzas Federales y otros incentivos para la contratación de empleos.

SERVICIOS DE EMPLEO

SISTEMA DE QUEJAS DEL SERVICIO DE EMPLEO

De acuerdo con las normas federales, el Servicio de Empleo del Estado de Nueva York opera el Sistema de Quejas del Servicio de Empleo que permite recibir y procesar las quejas de los clientes sobre las presuntas normas del Servicio de Empleo y las leyes laborales federales, estatales y de otras jurisdicciones. Los especialistas en quejas del Servicio de Empleo están disponibles en los centros de desarrollo profesional del estado de Nueva York en todo el estado. También se envían copias de las quejas presentadas por trabajadores agrícolas migrantes y por temporada al Defensor Supervisor Estatal, para que se les dé seguimiento. Para comunicarse con el Defensor Supervisor Estatal, consulte la sección Contactos al final del folleto.

TRABAJADORES AGRÍCOLAS MIGRANTES O POR TEMPORADA

La Ley Federal de Protección a Trabajadores Migrantes y por Temporada, y otras leyes federales, ofrecen ciertas protecciones y otros servicios para los trabajadores agrícolas migrantes y por temporada.

¿QUIÉNES SON TRABAJADORES AGRÍCOLAS MIGRANTES O POR TEMPORADA?

Un trabajador puede ser un trabajador agrícola migrante, un trabajador agrícola por temporada, o un trabajador migrante de procesamiento de alimentos.

Trabajador agrícola por temporada: Una persona que en los 12 meses previos realizó trabajo agrícola. Alguien que está empleado en una granja, por el mismo empleador, durante todo el año, no es un trabajador agrícola por temporada.

Trabajador agrícola migrante: Un trabajador agrícola por temporada que tuvo que trasladarse a la granja y que no puede regresar razonablemente a su residencia permanente el mismo día. Eso significa que los trabajadores agrícolas por temporada se han mudado temporalmente de su residencia permanente para desempeñar este trabajo.

Trabajador migrante de procesamiento de alimentos: Una persona que durante los 12 meses previos trabajó en el procesamiento de alimentos (sacrificio de animales, enlatado de frutas y verduras, fabricación de salsas preparadas, fabricación de frutas, jugos y verduras congeladas) y que no podía regresar razonablemente a su residencia permanente el mismo día.

Para obtener más información sobre los programas y las protecciones federales para trabajadores agrícolas migrantes y por temporada, visite www.dol.gov/agencies/whd/agriculture/mspa

LEYES LABORALES DEL ESTADO DE NUEVA YORK

LEY DE PRÁCTICAS LABORALES JUSTAS PARA TRABAJADORES AGRÍCOLAS

La Ley de Prácticas Laborales Justas para Trabajadores Agrícolas fue promulgada en 2019 para proteger los derechos de los trabajadores agrícolas y garantiza condiciones equitativas de trabajo y vivienda. La ley concede a los trabajadores agrícolas el pago de horas extras, un día de descanso a la semana, cobertura por discapacidad y permisos familiares con goce de sueldo, beneficios por desempleo y otras protecciones laborales. La mayoría de sus disposiciones entraron en vigor en 2020.

EN VIGOR DESDE EL 1 DE ENERO DE 2020:

Sueldos y horas extras

Los trabajadores agrícolas, incluidos los trabajadores extranjeros con visa, ahora deben recibir una vez y media su sueldo regular por las horas trabajadas que excedan a 60 durante una semana calendario. Si tiene preguntas, llame al **833-NY-FARMS** o visite www.labor.ny.gov/farmlabor.

Día de descanso

Los empleadores ahora deben conceder al menos un día (24 horas consecutivas) de descanso en cada semana calendario. El empleador debe designar, y notificarle al empleado de antemano, su día de descanso y, siempre que sea posible, asegurarse de que el día de descanso coincida con un día tradicional de culto religioso.

Los trabajadores agrícolas tienen permitido trabajar de manera voluntaria durante este día de descanso, si el empleador les paga el sueldo por tiempo extra.

Los empleadores deben llevar un registro semanal de horas y días trabajados.

Seguro de desempleo

Se les exige a los empleadores agrícolas, y en ciertas circunstancias a los líderes de cuadrillas de trabajadores agrícolas, que otorguen cobertura de seguro de desempleo a sus empleados agrícolas. Los trabajadores extranjeros invitados del programa H-2A ahora están excluidos de la cobertura del seguro de desempleo. Si tiene preguntas, llame a la línea de ayuda del seguro de desempleo del Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York a **888-899-8810**.

Incapacidad laboral

Se les exige a los empleadores, propietarios y operadores agrícolas

que proporcionen cobertura de incapacidad laboral a sus empleados, independientemente de su nómina salarial anual, y todos los empleadores deben publicar el cartel con el aviso obligatorio de cumplimiento con la incapacidad laboral, tanto en inglés como en español.

Además, los contratistas agrícolas, capataces y supervisores que reciban aviso de una lesión deben notificar al empleador, propietario u operador sobre los formularios de reclamación. Si tiene preguntas, llame a Incapacidad Laboral al **877-632-4996** o visite <http://www.wcb.ny.gov/content/main/coverage-requirements-wc/farms.jsp>.

Seguro por incapacidad y permiso familiar con goce de sueldo

Se les exige a los empleadores, propietarios y operadores agrícolas que otorguen los beneficios por incapacidad de Nueva York (DB, por sus siglas en inglés) y cobertura de seguro de permiso familiar con goce de sueldo (PFL, por sus siglas en inglés) a los trabajadores agrícolas elegibles.

Se les prohíbe a todos los empleadores discriminar a los empleados que solicitan formularios de reclamación de DB o PFL. Si tiene preguntas, llame al **844-337-6303**. *

Para obtener más información y recursos para empleadores relacionados con la incapacidad laboral, los beneficios por discapacidad y los permisos familiares con goce de sueldo, lea el material de la Junta de Incapacidad Laboral en www.wcb.ny.gov.

Derecho a organizarse

Los trabajadores agrícolas ahora tienen derecho a organizarse, lo que incluye formar, afiliarse o ayudar a las organizaciones sindicales, y el derecho a negociar de manera colectiva mediante representantes de su elección. Esto incluye el derecho a participar en actividades concertadas (cualquier actividad, conversación o reunión dirigida a mejorar términos y condiciones de empleo, o los intereses colectivos de los empleados), para fines de una negociación colectiva u otra ayuda o protección mutua, sin estar sujetos a interferencias, restricciones o coacción por parte de empleadores. Sin embargo, los trabajadores agrícolas no tienen el derecho de hacer huelga. Los trabajadores agrícolas están protegidos de represalias, incluido el despido, si hablan entre sí sobre las condiciones de trabajo y organización. Si tiene preguntas, llame a la Junta de Relaciones de Empleados Públicos (PERB) al **518-457-6410** o visite <https://perb.ny.gov>.

EN VIGOR DESDE EL 1 DE ENERO DE 2021:

Permiso de vivienda para trabajadores agrícolas migrantes

Se les exige a los empleadores que contacten al Departamento de Salud del Estado de Nueva York (o al departamento de salud de su condado) y soliciten un permiso para manejar una granja o un campamento de procesamiento que alojará a uno o más trabajadores migrantes. Si tiene alguna pregunta, llame al **518-402-7600**.

PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE LA LEY DE PRÁCTICAS LABORALES JUSTAS PARA TRABAJADORES AGRÍCOLAS DEL ESTADO DE NUEVA YORK

¿Quiénes están cubiertos por la disposición referente al día de descanso?

Todos los trabajadores agrícolas están cubiertos. Los siguientes empleados pueden estar excluidos de la cobertura si cumplen los requisitos:

- El capataz encargado (puede ser más de uno)
- Los familiares inmediatos del empleador
- Directivos
- Empleados administrativos
- Empleados profesionales

¿Quiénes están cubiertos por la disposición de horas extras después de 60 horas por semana?

Todos los trabajadores agrícolas, incluidos los jefes de equipo y capataces, están cubiertos por las disposiciones referentes a las horas extras de la Ley. Los siguientes empleados pueden estar excluidos de la cobertura si cumplen los requisitos:

- Los familiares inmediatos del empleador
- Directivos
- Empleados administrativos
- Empleados profesionales

¿Quiénes son los familiares inmediatos del empleador?

Las disposiciones sobre tiempo extra, día de descanso y negociación colectiva para trabajadores agrícolas no se aplican a los familiares inmediatos del empleador que:

- tengan una relación consanguínea o afinidad (relación política) hasta el tercer grado
- trabajen en una granja por obligación familiar
- no reciban sueldo u otra remuneración basada en sus horas o días de trabajo.

Los empleadores no tienen que firmar el Aviso de pago y contrato general de trabajo (LS309) con los familiares que cumplan los criterios anteriores.

¿Quiénes son empleados directivos?

Un directivo es alguien que:

- tiene un trabajo que es principalmente administrativo
- dirige el trabajo de dos o más empleados

- tiene facultades para contratar o despedir a otros empleados, o puede recomendar su contratación
- ejerce facultades discrecionales de forma habitual y regular
- recibe como pago de sus servicios un salario, que puede incluir alojamiento, comidas u otras prestaciones e instalaciones

¿Quiénes son empleados administrativos?

Un empleado administrativo es alguien que:

- tiene un trabajo que principalmente requiere el desempeño de trabajo de oficina o trabajo de campo no manual, relacionado directamente con las políticas de administración
- ejerce discreción y juicio independiente
- ayuda directamente a un empleador, directivo o empleado administrativo y necesita capacitación, experiencia o conocimiento especializados
- recibe como pago de sus servicios un salario, que puede incluir alojamiento, comidas u otras prestaciones e instalaciones

¿Cuáles son los requisitos de salario mínimo para los directivos y empleados administrativos?

- Ciudad de NY: \$1,125 a partir del 31 de diciembre de 2019
- Condados de Nassau, Suffolk y Westchester: \$1,050 a partir del 31 de diciembre de 2020, y \$1,125 a partir del 31 de diciembre de 2021
- Resto del estado: \$937.50 a partir del 31 de diciembre de 2020

¿Quiénes son empleados profesionales?

Un empleado profesional es alguien:

- cuyas funciones principales consisten en desempeñar trabajos que requieran conocimientos avanzados en un campo de la ciencia o el aprendizaje que habitualmente se adquieren en el curso de un proceso prolongado de instrucción o estudio intelectual especializado
- cuyo trabajo requiere del ejercicio constante de su discreción y juicio
- cuyo trabajo es predominantemente de carácter intelectual y variado (a diferencia del trabajo rutinario mental, manual, mecánico o físico).

No hay un salario mínimo requerido para los empleados profesionales.

¿Cómo se calcula el sueldo regular por hora para los trabajadores que reciben pagos a destajo o salario?

Los trabajadores agrícolas deben recibir 1½ veces su salario regular por todas las horas trabajadas de tiempo extra. El sueldo regular no puede ser menor al salario mínimo. El sueldo regular de un empleado es la cantidad que se le paga al trabajador agrícola por cada hora de trabajo. Cuando un trabajador agrícola no cobra por hora (por ejemplo, si trabaja a destajo o recibe un salario), el sueldo regular por hora se determina al dividir las ganancias totales del trabajador entre las horas totales trabajadas durante la semana. Si un trabajador agrícola tiene varios sueldos, el sueldo regular es el promedio ponderado de todos los sueldos del trabajador durante la semana, considerando el número de horas trabajadas por cada sueldo. El promedio ponderado es el sueldo regular total dividido entre las horas totales trabajadas en la semana. El sueldo por hora extra puede variar de una semana a otra, dependiendo de cuántas horas trabajó el trabajador agrícola recibiendo cada sueldo. Ciertos pagos no son parte del sueldo regular. Estos incluyen: el pago de gastos incurridos a favor del empleador, pagos de primas por horas extra, primas reales pagadas por trabajar sábados, domingos y días feriados, bonos discrecionales, regalos, pagos como regalos en ocasiones especiales, pagos en períodos ocasionales cuando no se trabaja debido a vacaciones, días feriados o enfermedad.

¿Puede mi empleador recibir crédito por beneficios complementarios, como el permiso por enfermedad con goce de sueldo o los bonos discrecionales, que cuenten como parte de su obligación de pagarme tiempo extra?

Excepto por el pago de vacaciones y diferenciales por turnos en fin de semana, los beneficios complementarios y discrecionales no pueden contarse para compensar horas extras adeudadas.

¿Mi empleador debe pagarle horas extras al trabajador agrícola que trabaja más de 60 horas en una semana calendario mientras trabaja para dos empleadores diferentes con una orden H-2A conjunta?

El trabajador H-2A tiene derecho a recibir el pago de horas extras cuando las horas totales trabajadas exceden 60 en una semana calendario. Los trabajadores invitados extranjeros H-2A y los trabajadores domésticos bajo una orden de trabajo H-2A conjunta aceptan trabajar para ambos empleadores por el número de días y horas detalladas en el contrato. Los empleadores conjuntos aceptan adherirse a los términos y condiciones de la orden de trabajo certificada y son responsables de manera conjunta por cualquier infracción.

¿Mi empleador tiene que pagar horas extras a los trabajadores agrícolas que procesan alimentos de otras granjas después de 40 horas?

Sí. Los empleados cuyo trabajo incluya procesar, manipular o envasar otros productos agrícolas están cubiertos por la Orden sobre salarios diversos para ese trabajo y deben recibir el pago de horas extras después de 40 horas trabajadas en una semana.

¿Cuándo debe mi empleador pagarle horas extra a un trabajador agrícola que procesa las frutas y verduras de su propia granja?

El empleador debe pagarle tiempo extra después de que trabaje 60 horas en una semana calendario, o si trabaja en su día de descanso.

¿Mi empleador debe pagarme tiempo extra si trabajo en mi día de descanso?

Sí. Los trabajadores agrícolas que voluntariamente aceptan trabajar en su día de descanso deben recibir 1½ veces su sueldo regular por las horas trabajadas durante ese día, incluso si no han trabajado más de 60 horas en esa semana calendario.

¿Debo recibir el pago de "horas extras dobles" si ya he trabajado más de 60 horas y acepto trabajar en mi día de descanso?

Si los trabajadores agrícolas trabajan más de 60 horas en una semana calendario, deben ser remunerados con 1½ veces su sueldo regular por las horas trabajadas ("hora extra estándar"). Los trabajadores agrícolas también tienen derecho al pago de horas extras ("pago extraordinario por horas extra") por todas las horas trabajadas voluntariamente durante su día de descanso. Sin embargo, no se requiere el pago extraordinario por horas extra si las horas del trabajador ya han excedido las 60 horas en la semana calendario.

¿Cuándo debe pagar mi empleador el sueldo ganado por horas extra?

Los trabajadores agrícolas, al igual que los obreros, deben recibir sus sueldos dentro de un plazo de 7 días de que termine la semana de nómina en la que los ganaron.

¿Puedo acumular el pago por tiempo extra y cobrar un pago único al final de la temporada?

No. Todos los sueldos, incluidas las horas extras, se deben pagar dentro de un plazo de 7 días del final de la semana de la nómina en la cual se ganen.

¿Puedo tomar tiempo libre en vez de recibir el pago de tiempo extra?

Un trabajador agrícola no puede tomarse (o acumular) tiempo libre, generalmente denominado tiempo libre compensatorio ("comp") en lugar de cobrar las horas extras.

¿Cuándo está obligado mi empleador a pagarme horas extra si trabajo en el campo y en el café del empleador?

El trabajo en restaurantes está protegido por la Orden de sueldos de la industria gastronómica, por lo que el empleador deben pagar tiempo extra después de 40 horas por semana, a 1½ veces su sueldo regular. El trabajo en restaurantes debe pagarse por hora.

¿Los bonos de producción, como un bono por calidad de la leche, se incluyen en el cálculo del sueldo regular para fines del tiempo extra?

Depende de si el bono es discrecional o no. Los bonos no discrecionales deben incluirse en el cálculo del sueldo regular para fines del cálculo del tiempo extra.

¿Mi empleador debe programar el día de descanso de un trabajador agrícola con anticipación?

La ley no exige que el día de descanso se programe por adelantado. Se puede designar un día de descanso fijo, o puede variar, y debe ser como mucho el séptimo día de la semana calendario.

¿Puedo renunciar a mi día de descanso?

No, un empleado no puede renunciar a su día de descanso, pero puede aceptar voluntariamente trabajar en su día de descanso, y se le debe pagar tiempo extra por ello.

¿Mi empleador debe documentar que se me concedió un día de descanso?

Sí, los empleadores deben mantener registros de las horas trabajadas por día y semana.

¿Puede mi empleador otorgar un día de descanso en períodos más breves o fracciones de días? No, el día de descanso debe constar de 24 horas consecutivas de descanso en una semana calendario.

¿Dónde puedo encontrar más información? Para ver más información o actualizaciones a la ley laboral, llame al **1-833-693-2767 (833-NY-FARMS)** o visite www.labor.ny.gov/FarmLabor.

Para leer nuestra lista completa de preguntas frecuentes puede visitar: <https://www.labor.ny.gov/immigrants/farm-laborers-fair-labor-practices-act/flflpa-frequently-asked-questions.pdf>.

LEY DEL SALARIO MÍNIMO

¿Cuál es el salario mínimo que debo recibir?

Debe recibir por lo menos el salario mínimo federal o el salario mínimo estatal por hora, el que sea más alto, por el tiempo que trabaje, y no menos. Si se le paga a destajo (por canasto o contenedor), el sueldo a destajo debe ser igual o mayor al salario mínimo por hora. Si no está recibiendo ese salario, puede llamar al **888-525-2267** para presentar una queja o comunicarse con su especialista en trabajo agrícola.

SALARIO MÍNIMO DEL ESTADO DE NUEVA YORK

Históricamente, el salario mínimo en el estado de Nueva York ha sido igual o mayor al salario mínimo federal. El salario mínimo en Nueva York es el siguiente:

Salario mínimo general del Estado de Nueva York	
Ubicación	31/Dic/22*
Ciudad de Nueva York	\$15.00 /hora
Condados de Long Island y Westchester	\$15.00 /hora
Resto del estado de Nueva York	\$14.20 /hora*

*Los aumentos anuales para el resto del estado continuarán hasta que se alcance un salario mínimo de \$15.

¿Cuánto me deben pagar si trabajo en una granja con trabajadores H-2A?

Si hace un trabajo diferente a los trabajadores H-2A, deben pagarle por lo menos el salario mínimo estatal por el tiempo que trabaje. Si desempeña el mismo trabajo que los trabajadores H-2A, deben pagarle la cantidad mayor entre la tasa salarial por efectos adversos y el sueldo predominante, que son fijados por el Departamento de Trabajo de EE. UU. Si quiere obtener información sobre la tasa salarial por efectos adversos o el sueldo predominante para su ocupación, o si le preocupa que el sueldo que recibe no es correcto, comuníquese con su especialista en trabajo agrícola.

¿Los menores de edad pueden recibir menos que el salario mínimo?

No, los menores de edad deben recibir por lo menos el salario mínimo.

¿Qué ocurre si mi empleador paga a destajo?

Si el empleador paga a destajo, el pago a destajo debe ser igual o mayor al salario mínimo, incluso cuando el empleado es menor de edad. Este cálculo también debe incluir el tiempo extra, si se trabajaron más de 60 horas en la semana. Para obtener más información sobre los tipos de trabajo que los menores de edad pueden desempeñar, consulte la sección Trabajo infantil, que está más adelante en este folleto.

¿Mi empleador puede cobrarme las comidas?

Si su empleador le proporciona comidas, el empleador puede deducir \$1.70 de su sueldo por cada comida. Pero si es un trabajador agrícola migrante por temporada que gana menos de \$254 cada dos semanas (a menos que decida no trabajar), su empleador no tiene permitido deducir dinero por comidas.

¿Mi empleador puede cobrarme por vivienda?

No, si es un trabajador agrícola migrante su empleador no puede cobrarle por vivienda o servicios básicos, ni como deducción salarial ni como cuota separada.

Si es un trabajador por temporada o durante todo el año y su empleador proporciona vivienda y servicios básicos como parte de su empleo, puede aplicar los siguientes importes como crédito para el salario mínimo:

- \$18.95 a la semana por una habitación individual
- \$12.65 a la semana por una habitación compartida
- \$5.00 al día por una casa o departamento con servicios básicos para una persona
- \$8.00 al día por una casa o departamento con servicios básicos, si vive con su familia (si otros miembros de su familia viven con usted o trabajan con el mismo empleador, usted aún paga solamente \$8.00 al día)

El empleador solamente puede hacer las deducciones a su sueldo que se incluyen más adelante en este folleto, en el encabezado "Deducciones de salarios".

¿Se me considera un trabajador agrícola si trabajo en una empacadora?

Una persona que trabaja en una empacadora solamente es un trabajador agrícola si todos los productos que se procesan en la empacadora se cultivan:

- En la misma granja
- Por el mismo agricultor o procesador que posee la empacadora y la granja

Si procesa bienes de otra granja, ese trabajo no es trabajo agrícola, y deben pagarle tiempo extra por las horas trabajadas en exceso de 40 por semana.

¿En dónde puedo encontrar los estándares básicos que debe cumplir la vivienda para trabajadores agrícolas migrantes?

Si es un trabajador agrícola migrante por temporada, debe llamar a Oficina de Salud Ambiental Comunitaria y Protección Alimentaria del Departamento de Salud del Estado de Nueva York al **518-402-7600** o a la línea sin costo **800-458-1158**.

¿Mi empleador puede pagarme con productos de la granja (leche, verduras, frutas o huevos)?

Sí, pero solamente si usted ha aceptado esa forma de pago.

El empleador debe valorar los productos al precio que las tiendas le pagan al agricultor por ellos, y no al precio que las tiendas le cobran a sus clientes.

Si me cubren las leyes federales, ¿las leyes estatales se aplican a mí?

Sí. Usted siempre está plenamente protegido por las leyes laborales estatales. La ley que ofrezca más protección a los trabajadores, ya sea estatal o federal. Su empleador debe cumplir con la ley que ofrezca más ventajas para el trabajador. Por ejemplo, si el salario mínimo estatal es más alto que el salario mínimo federal, su empleador debe pagar el salario más alto. Para obtener más información sobre las leyes de salarios federales, comuníquese con la oficina más cercana de la División de Sueldos y Horas del Departamento de Trabajo de EE. UU.

¿Cuántas horas puedo trabajar?

Si tiene por lo menos 14 años de edad, no hay restricciones en las horas que puede trabajar en una granja mientras no tenga que estar en la escuela. El empleador debe contar el tiempo de traslado entre los campos o el tiempo de espera requerido como tiempo de trabajo, y debe pagárselo en su totalidad. Su empleador debe informarle por escrito en su contrato de trabajo cuántas horas se espera que trabaje por día y por semana.

¿Debo recibir un sueldo más alto por las horas de tiempo extra?

Los trabajadores agrícolas tienen derecho a recibir el pago de tiempo extra si trabajan más de 60 horas en una semana calendario.

¿Qué hay de los trabajadores en empacadoras o plantas de procesamiento?

Los trabajadores agrícolas en empacadoras y planas de procesamiento tienen derecho al pago de horas extra cuando las horas trabajadas excedan 60 en una semana calendario. Si empaquetan o procesan alimentos que no se cultivaron en la granja del empleador, tienen derecho al pago de horas extra cuando las horas trabajadas excedan 40 en una semana calendario.

¿Qué ocurre con los trabajadores en el puesto de ventas minoristas de una granja?

Los trabajadores en puestos de ventas minoristas de granjas tienen derecho al pago de horas extra si las horas trabajadas exceden 60 en una semana calendario. Si el puesto vende bienes que no se cultivan o producen en la granja, los trabajadores tienen derecho a tiempo extra si trabajan más de 40 horas en una semana calendario.

Si mi empleador me debe sueldos, ¿cómo cobro ese dinero?

La ley dice que debe recibir todos sus sueldos en el día de pago designado regular. La División de Normas Laborales puede ayudarle a cobrar el dinero que se le debe si no le han pagado todo su sueldo, y puede presentar una reclamación de sueldos llamando a la oficina más cercana de la División de Normas Laborales al **518-457-2730**. Otra opción es presentar una demanda en un tribunal para casos menores, pagando una cuota. Pero no puede procesar una reclamación ante la División de Normas Laborales y una demanda en un tribunal para casos menores al mismo tiempo, por los mismos sueldos debidos. Solamente puede elegir uno de esos remedios. Para iniciar una demanda en un tribunal para casos menores, pida información a la oficina del secretario de su condado.

Para ver más información, visite <http://nycourts.gov/courthelp/Smallclaims/>.

LEY DE PREVENCIÓN DEL ROBO DE SALARIOS

Nueva York ha promulgado la Ley de Prevención del Robo de Salarios, que amplió los derechos de los empleados en todos los sectores, para ayudar en la recuperación de sueldos no pagados o que se pagaron incompletos, y aumentó las sanciones a los empleadores que incumplan las leyes laborales.

La Ley de Prevención del Robo de Salarios actualizó los siguientes requisitos:

Conservación de registros: Impone obligaciones más estrictas de conservación de registros y notificación a empleados para los empleadores.

Cobro: Aumenta la cantidad de sanciones monetarias adicionales que pueden aplicarse, conocidas como "indemnización", a un monto del 25% al 100% de los salarios perdidos.

Sanciones: Aumenta las sanciones penales por incumplir con el pago del salario mínimo hasta a un año de prisión, y aumenta las sanciones civiles por incumplimiento hasta a \$10,000.

Informantes: Provee al Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York facultades para proteger contra represalias a las personas que reporten inquietudes sobre su lugar de trabajo en casos de infracciones a las leyes laborales.

¿Estoy obligado a tener un contrato de trabajo?

Su empleador está obligado a entregarle un Aviso de pago y contrato de trabajo, que usted debe firmar para trabajar para ese empleador. Todos los empleadores deben informar por escrito a los trabajadores (incluyendo a los menores de edad) de sus condiciones de empleo (el contrato de trabajo) cuando sean contratados. Este contrato debe incluir el sueldo, las horas de trabajo y los beneficios, si los hay. Todos los empleadores deben publicar una copia del cartel sobre el salario mínimo agrícola en un lugar en el que

sus empleados puedan verlo con facilidad, junto con una copia del contrato general de trabajo que se aplica a todos los trabajadores. Tenemos contratos de trabajo en blanco en nuestra página de Servicios para empleadores agrícolas en <https://labor.ny.gov/immigrants/agriculture-labor-program/services-for-agriculture-employers.shtm>.

¿Cuánto deben pagarme?

Debe recibir el sueldo que su empleador se comprometió a pagar, que nunca debe ser menor al salario mínimo. Su empleador debe informarle su sueldo, por escrito, en el contrato de trabajo, y debe pagarle todas las horas trabajadas, incluyendo el tiempo de traslado y el tiempo de espera después de que se presente a trabajar.

¿Cuánto es el sueldo para un menor de 18 años?

Un trabajador menor de edad debe recibir por lo menos el salario mínimo.

¿Cuándo tiene que pagarme mi empleador?

Su empleador debe pagarles a los trabajadores manuales todas las semanas, en el día de pago designado. Solamente le pueden pagar cada dos semanas si le liquidan el trabajo de las últimas dos semanas.

¿Mi empleador tiene que decirme el día en que me pagará?

Sí. Cuando lo contrate, el empleador debe darle aviso, por escrito, del importe que le pagará y qué día de la semana es el día de pago regular.

El empleador debe incluir el día de pago regular en el contrato de trabajo. Usted debe ser informado con anticipación si el día de pago cambiará.

¿Cómo sé si recibí la cantidad correcta?

Cada vez que le pague, su empleador debe entregarle un estado de cuenta (recibo de nómina) que muestre cómo se calculó su pago. Si otros miembros de su familia trabajan para el mismo empleador, cada uno debe recibir su propio estado de cuenta.

¿Qué información debe incluir mi recibo de nómina?

Debe recibir un estado de cuenta (recibo de nómina impreso o escrito) cada vez que le paguen. El recibo de nómina debe mostrar:

- Si le pagan a destajo:
- El tamaño o peso del canasto, balde, charola u otro contenedor
- La cantidad de contenedores que produjo durante el tiempo trabajado (período de pago)

- El nombre completo, la dirección y el número de teléfono del empleador
- Su nombre
- La cantidad total de horas que trabajó
- El sueldo pagado
- El sueldo bruto
- Las prestaciones legales o deducciones
- La cantidad total de dinero que recibió (sueldo neto)

Si no está de acuerdo con su recibo de nómina, comuníquese con la oficina más cercana de la División de Normas Laborales que aparece en la sección de Contactos, o comuníquese con el especialista en trabajo agrícola de su región.

¿Me pueden pagar con efectivo o cheque?

Sí. Los empleadores pueden pagar a los trabajadores agrícolas en efectivo o con cheque. Usted debe poder cobrar el importe total de su cheque de nómina el día de pago, sin tener que pagar comisión alguna al banco o a cualquier otra persona u organización. El empleador no tiene que darle tiempo extra para cobrar su cheque de nómina.

Para obtener más información sobre la Ley de Prevención del Robo de Salarios, visite nuestro sitio de internet en <https://www.labor.ny.gov/workerprotection/laborstandards/employer/wage-theft-prevention-act.shtm>.

PAGO DE SUELDOS

¿Con qué frecuencia debo recibir mi sueldo?

La Sección 191.1a exige que los trabajadores manuales reciban su sueldo en un plazo de 7 días después de que termine la semana a pagar. Eso significa que los trabajadores manuales deben recibir su sueldo cada semana (con retraso) o cada dos semanas (sin retraso). Si decide pagarles a sus trabajadores cada dos semanas, debe pagarles el día catorce e incluir las horas trabajadas ese día.

¿Qué información debe incluir mi recibo de nómina?

Usted debe entregar un estado de cuenta (recibo de nómina impreso o escrito) cada vez que les pague a sus empleados. El recibo de nómina debe mostrar:

- | | |
|--|--|
| • El nombre completo, la dirección y el número de teléfono del empleador | • El sueldo pagado |
| • El nombre del empleado | • El sueldo bruto |
| • Las fechas cubiertas por el período de pago | • Las prestaciones legales o deducciones |
| • La cantidad total de horas que trabajó el empleado | • El sueldo neto total |

Si el pago es a destajo:

- El tamaño o peso del canasto, balde, charola u otro contenedor
- La cantidad de contenedores que produjo durante el período de pago

DEDUCCIONES DE NÓMINA

¿Qué deducciones pueden hacerse a mi sueldo?

Las únicas deducciones que pueden hacerse a su sueldo son:

- Las que exige la ley, como seguro social, impuesto sobre la renta y embargos judiciales.
- Las que le benefician y que usted ha autorizado por escrito, como primas de seguro, ahorros o asignaciones para comidas o alojamiento, si lo permite la ley.

Si es un trabajador no migrante, su empleador puede deducir importes limitados por comidas, alojamiento y servicios que le sean provistos.

Puede ver los importes permitidos en la página 16.

Si es un trabajador migrante, su empleador no puede hacer deducciones por alojamiento y servicios que le sean prestados.

¿Puede mi empleador exigir que le devuelva una parte de mi sueldo?

No. Es ilegal que su empleador, su contratista de trabajo agrícola o cualquier otra persona demanden o acepten una parte de su sueldo a cambio de conseguirle o permitirle conservar un empleo.

Si alguien intenta hacerlo, puede denunciarlo en la oficina más cercana de la División de Normas Laborales que aparece en la sección Contactos.

¿Mi empleador puede hacer deducciones por transporte?

Sí, si es un trabajador doméstico, pero solo en su primer viaje "de llegada", cuando llegue al lugar de trabajo, y en su último viaje "de salida", cuando deje el lugar de trabajo al final de la temporada. Usted debe autorizar la deducción por escrito. De acuerdo con las leyes del estado de Nueva York, el empleador no puede cobrarle más del 10% de su sueldo semanal total.

No está permitido cobrarles a los trabajadores H-2A el transporte de su lugar de origen al lugar de trabajo, ni el regreso del lugar de trabajo a su país de origen.

Para obtener más información, comuníquese con la oficina de la División de Sueldos y Horas del Departamento de Trabajo de EE. UU. que aparece en la sección de Contactos.

PERÍODOS DE COMIDA Y OTROS DESCANSOS

¿Debo recibir descansos de quince minutos?

No. Solamente se proveen descansos si su empleador se ha comprometido a hacerlo. Los descansos o períodos de reposo no son obligaciones legales, pero su empleador puede decidir ofrecerlos. Un descanso es un beneficio que debe aparecer en su contrato de trabajo, si el empleador acepta proporcionarlos.

¿Tengo derecho a un período de comida durante mi jornada laboral?

En general, si su turno dura más de seis (6) horas, la ley ordena que reciba al menos un período de comida de 30 minutos sin interrupciones.

Este período no tiene que ser pagado por su empleador (y usualmente no lo es). Sin embargo, si lo llaman a trabajar durante su período de comida de modo que reciba menos de 20 minutos de tiempo de descanso, se le debe pagar todo su período de comida.

¿Cuáles son las excepciones básicas al período de comida de 30 minutos?

Hay casos en los que se exigen períodos de comida adicionales o más prolongados. En algunos casos, el comisionado del Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York permite que ciertos empleadores acorten el período de comida a no menos de 20 minutos, si obtienen un permiso especial.

Consulte las siguientes normas laborales de Nueva York:

Duración del turno	Duración del período de comida
El turno dura más de 6 horas y abarca el período de comida de mediodía (11 a.m. a 2 p.m.)	Por lo menos 30 minutos, entre las 11 a.m. y las 2 p.m.
El turno comienza antes de las 11 a.m. y dura hasta después de las 7 p.m.	Por lo menos 30 minutos entre las 11 a.m. y las 2 p.m., y por lo menos 20 minutos adicionales entre las 5 p.m. y las 7 p.m.
El turno dura más de 6 horas y empieza entre la 1 p.m. y las 6 a.m.	Por lo menos 60 minutos (fábrica); 45 minutos (comercio/ otro), en algún momento a la mitad del turno.

¿Recibiré un día de descanso por semana?

Los empleadores deben otorgar al menos un día (24 horas consecutivas) de descanso en cada semana calendario (de domingo a sábado). Los empleadores deben designar, y notificarle al empleado de antemano, su día de descanso y, siempre que sea posible, asegurarse de que el día de descanso coincida con un día tradicional de culto religioso.

¿Puedo renunciar a mi día de descanso?

Los trabajadores agrícolas tienen permitido trabajar de manera voluntaria durante su día de descanso designado, siempre que el empleador les pague el sueldo correspondiente a tiempo extra por ese día de trabajo. Los empleadores deben llevar un registro semanal de horas y días trabajados.

Para obtener más información sobre los descansos y períodos de comida, llame al Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York al **518-457-2730**.

OTRAS REMUNERACIONES (MEJORAS A LOS BENEFICIOS Y EL SUELDO)

¿Debo recibir un pago por días feriados, días por enfermedad o vacaciones?

Usted recibirá pagos por esos beneficios solamente si su empleado ha aceptado pagarlos. El empleador puede decidir pagar beneficios como vacaciones, permiso por enfermedad o días feriados, pero no es obligatorio hacerlo. Ese beneficio debe aparecer en su contrato de trabajo si el empleador acepta concederlo, y en ese caso debe cumplirlo.

¿El empleador está obligado a proporcionar cobertura del seguro de incapacidad laboral?

Sin importar la nómina anual, todos los empleadores, propietarios y operadores de granjas deben brindar cobertura de incapacidad laboral a sus empleados.

¿Tengo derecho a cobertura por incapacidad y a permiso familiar con goce de sueldo?

Se les exige a los empleadores, propietarios y operadores agrícolas que otorguen los beneficios por incapacidad de Nueva York y cobertura de seguro de permiso familiar con goce de sueldo a los trabajadores agrícolas elegibles. Visite <https://paidfamilyleave.ny.gov/> para obtener información sobre la elegibilidad del empleado para el permiso familiar con goce de sueldo y formularios de exclusión que los empleadores deben darle a quienes cumplan los requisitos.

¿Recibiré seguro de desempleo?

Los empleadores están obligados a seguir brindando a los trabajadores agrícolas cobertura del seguro de desempleo, incluyendo a los líderes de cuadrillas. Los trabajadores extranjeros invitados del programa H-2A estarán excluidos de la cobertura del seguro de desempleo.

REGLAS MEJORADAS CONTRA LAS REPRESALIAS

La Ley de Prevención del Robo de Salarios amplía las protecciones de la Sección 215 de la Ley de Trabajo, que prohíbe que los empleadores tomen represalias en contra de un empleado por quejarse de una infracción a la Ley de Trabajo:

- Las amenazas, incluyendo llamar o amenazar con llamar a las autoridades migratorias, se incluyen como formas de represalias.
- Es ilegal que cualquier persona tome represalias, no solo el empleador.
- Los empleadores o sus agentes pueden recibir multas de hasta \$20,000 y pueden tener que cubrir \$20,000 adicionales por concepto de indemnización.
- Se le puede ordenar al empleador que reincorpore al trabajador a su empleo. O bien, el empleador puede tener que pagarle a la persona los salarios caídos, o un pago único en lugar de la reincorporación.
- Las represalias por quejas de los empleados sobre cualquier sección de las leyes laborales conllevan sanciones penales.
- 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 (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).

Esta ley protege a los trabajadores incluso si el empleador cree incorrectamente que el trabajador presentó una queja.

¿Qué son represalias?

Una represalia es cualquier acto que afecte negativamente a un trabajador debido a que ese trabajador realizó una actividad protegida. Incluso amenazar a un empleado puede considerarse una represalia. Algunos ejemplos de represalias pueden ser el despido, una suspensión, una transferencia a otro turno o una reducción en el sueldo o las horas de trabajo.

¿Cuáles son algunas de esas actividades protegidas?

Los empleados tienen derecho a quejarse ante su empleador, ante el Departamento de Trabajo o ante el Fiscal General sobre una posible infracción a la Ley de Trabajo y a sus reglamentos derivados. Pueden presentar una queja por las posibles infracciones, proporcionar información sobre sus condiciones de trabajo al Departamento o al Fiscal General, y testificar en audiencias y otros procedimientos.

¿Tiene que existir una infracción real para que el trabajador esté protegido?

No. Si el trabajador está convencido de buena fe de que hay un problema en el lugar de trabajo, sus actividades están protegidas.

¿Cuáles son las posibles sanciones por tomar represalias?

Los empleadores o sus agentes pueden recibir una multa de hasta \$20,000 y pueden tener que pagar \$20,000 adicionales de indemnización. El Departamento de Trabajo también puede solicitar la reincorporación del trabajador o una compensación por salarios caídos, o ambas cosas. Hay posibles sanciones penales, pero serían procesadas por una agencia distinta al Departamento de Trabajo.

¿Qué hago si tengo más preguntas sobre la Ley de Prevención del Robo de Salarios?

Puede enviar sus preguntas por correo electrónico a **Ask.LSask@labor.ny.gov**.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

La Ley de Trabajo del Estado de Nueva York exige que todos los empleadores del estado de Nueva York adopten una política de prevención del acoso sexual. Los empleadores que no adopten la política modelo deben asegurarse de que la política que adopten cumpla o exceda los siguientes estándares mínimos.

La política debe:

- Prohibir el acoso sexual de manera congruente con la orientación emitida por el Departamento de Trabajo en consulta con la División de Derechos Humanos.
- Incluir ejemplos de conductas prohibidas que constituiría acoso sexual ilegal.
- Incluir información acerca de las disposiciones estatutarias a nivel federal y estatal referentes al acoso sexual y sobre las reparaciones disponibles para las víctimas de acoso sexual, así como una declaración de que pueden existir leyes locales aplicables.
- Incluir un formulario de queja.
- Incluir un procedimiento para la investigación oportuna y confidencial de las quejas, que garantice el debido proceso para todas las partes.
- Informar a los empleados sobre sus derechos a compensación y todas las instancias disponibles para juzgar las quejas por acoso sexual, tanto administrativa como judicialmente.

- Explicar claramente que el acoso sexual se considera una forma de mala conducta de los empleados, y que se aplicarán sanciones a las personas que cometan acoso sexual y a los supervisores y gerentes que permitan que continúen dichas conductas después de enterarse de ella.
- Explicar claramente que es ilegal tomar represalias en contra de personas que se quejen por acoso sexual o que testifiquen o ayuden en cualquier investigación o procedimiento que involucre acoso sexual.

FORMULARIO DE QUEJA

La Ley de Trabajo del Estado de Nueva York exige que todos los empleadores adopten una política de acoso sexual que incluya un formulario de queja para que los empleados reporten presuntos incidentes de acoso sexual.

REQUISITOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ESTADO DE NUEVA YORK

El acoso sexual es una forma de discriminación sexual y está prohibido por las leyes federales, estatales y, en algunos casos, locales. El acoso sexual incluye el acoso debido al sexo, la orientación sexual, el sexo autoidentificado o percibido, la expresión de género, la identidad de género y la situación de ser transgénero.

El acoso sexual incluye conductas indeseadas que sean de naturaleza sexual o que se dirijan a una persona debido a su sexo, cuando:

- Dicha conducta tenga el objetivo o efecto de interferir de manera injustificada con el rendimiento laboral de una persona o de crear un ambiente laboral intimidatorio, hostil u ofensivo, incluso si la persona denunciante no es el objetivo al que se dirige el acoso sexual.
- Dicha conducta sea, explícita o implícitamente, un término o condición de empleo.
- El sometimiento a dicha conducta, o el rechazo de la misma, se use como fundamento para decisiones laborales que afecten el empleo de una persona.

Un ambiente de trabajo hostil con acoso sexual incluye, pero no se limita a palabras, signos, chistes, bromas, intimidación o violencia física que sean de naturaleza sexual o que sean dirigidos a una

persona debido a su sexo. El acoso sexual también consiste de cualquier propuesta verbal o física indeseada, declaraciones denigrantes sexualmente explícitas o comentarios sexualmente discriminatorios hechos por alguien que sean ofensivos u objetables para el destinatario, que le causen incomodidad o humillación al destinatario, que interfieran con el desempeño laboral del destinatario.

El acoso sexual también ocurre cuando una persona con autoridad trata de intercambiar beneficios laborales por favores sexuales. Estos pueden incluir la contratación, ascensos, la permanencia en el empleo y cualquier otro término, condición o privilegio del empleo. Esto también se conoce como acoso "quid pro quo".

El acoso sexual es una forma de discriminación laboral y es ilegal. Todos los empleados tienen el derecho legal a un lugar de trabajo libre de acoso sexual, y los empleadores deben asumir el compromiso de mantener un ambiente de trabajo libre de acoso sexual.

Política de prevención del acoso sexual: La Ley de Trabajo del Estado de Nueva York exige que todos los empleadores en el estado de Nueva York adopten una política de prevención del acoso sexual. Los empleadores que no adopten la política modelo deben asegurarse de que la política que adopten cumpla o exceda los siguientes estándares mínimos. La política debe:

- Prohibir el acoso sexual de manera congruente con la orientación emitida por el Departamento de Trabajo en consulta con la División de Derechos Humanos.
- Incluir ejemplos de conductas prohibidas que constituiría acoso sexual ilegal.
- Incluir información acerca de las disposiciones estatutarias a nivel federal y estatal referentes al acoso sexual y sobre las reparaciones disponibles para las víctimas de acoso sexual, así como una declaración de que pueden existir leyes locales aplicables.
- Incluir un formulario de queja.
- Incluir un procedimiento para la investigación oportuna y confidencial de las quejas, que garantice el debido proceso para todas las partes.
- Informar a los empleados sobre sus derechos a compensación y todas las instancias disponibles para juzgar las quejas por acoso sexual, tanto administrativa como judicialmente.
- Explicar claramente que el acoso sexual se considera una forma de mala conducta de los empleados, y que se aplicarán sanciones a las personas que cometan acoso sexual y a los supervisores y gerentes que permitan que continúen dichas conductas después de enterarse de ella.
- Explicar claramente que es ilegal tomar represalias en contra de personas que se quejen por acoso sexual o que testifiquen o ayuden en cualquier investigación o procedimiento que involucre acoso sexual.

Los requisitos de la capacitación para la prevención del acoso sexual:

Todos los empleadores del Estado de Nueva York están obligados a impartir a sus empleados capacitación para la prevención del acoso sexual. Un empleador que no utilice el modelo de capacitación, desarrollado por el Departamento de Trabajo y la División de Derechos Humanos, debe asegurarse de que la capacitación que utilice cumpla o exceda con los siguientes estándares mínimos. Los materiales del modelo de capacitación están disponibles para descarga por parte de los empleadores. La capacitación debe:

- Ser interactiva.
- Incluir una explicación del acoso sexual que sea congruente con la orientación emitida por el Departamento de Trabajo en consulta con la División de Derechos Humanos.
- Incluir ejemplos de conductas que constituirían acoso sexual ilegal.
- Incluir información acerca de las disposiciones estatutarias a nivel federal y estatal referentes al acoso sexual y sobre las reparaciones disponibles para las víctimas de acoso sexual.
- Incluir información referente sobre el derecho de los empleados a compensación y todas las instancias disponibles para juzgar las quejas.
- Incluir información sobre la conducta de los supervisores y las responsabilidades adicionales de dichos supervisores.

Todos los empleados deben recibir la capacitación de manera anual.

Videos de capacitación: El Estado de Nueva York ha creado modelos de videos de capacitación, que están disponibles en línea en los enlaces que se presentan más adelante. Estos videos, que puede ver en YouTube o descargar, cumplen con todos los requisitos estatales mínimos de capacitación menos uno: los videos por sí solos no se consideran interactivos. Si su empleador usa este video para cumplir los requisitos de capacitación, también debe:

- Hacer preguntas a los empleados como parte del programa.
- Permitir que los empleados hagan preguntas, y darles respuesta de manera oportuna.
- Pedir comentarios de los empleados respecto a la capacitación y a los materiales presentados.

Durante esta parte interactiva, los empleadores deben estar preparados para abordar las preguntas que se hagan, incluyendo las que sean específicas para su sector, las preguntas sobre el proceso de quejas de la organización, y las preguntas sobre cómo se manejarían casos hipotéticos.

Capacitación para la prevención del acoso sexual, parte 1:
<https://www.youtube.com/watch?v=sL7LwBsV9bM>

Capacitación para la prevención del acoso sexual, parte 2: Casos de estudio
<https://www.youtube.com/watch?v=1za7gs9S2H0>

PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Creo que he sufrido acoso sexual. ¿Qué debo hacer?

Si cree que ha sufrido acoso sexual, debe reportar la conducta a su empleador, agencia de trabajo temporal o agencia de colocación. Si su empleador es su acosador, o si no confía en cómo reaccionará su empleador, puede comunicarse con la División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York. La División de Derechos Humanos puede recibir quejas e investigar.

También puede, de manera simultánea o subsecuente, presentar una queja ante la División de Derechos Humanos (DHR) del Estado de Nueva York. Recuerde: la queja ante la División de Derechos Humanos debe presentarse antes de que transcurra un año del presunto acto discriminatorio (antes de que transcurran tres años, solamente para acoso sexual, a partir del 12 de agosto de 2020). Para obtener más información, consulte el folleto de la División titulado "**Acoso sexual**".

¿Cómo puedo presentar una queja ante la División de Derechos Humanos?

Hay varias maneras de presentar una queja ante la División:

Para obtener más información sobre cómo presentar una queja, visite:
www.dhr.ny.gov/complaint o llame al **1-888-392-3644**.

Puede visitar una oficina de la División de Derechos Humanos y presentar una queja en persona: <https://dhr.ny.gov/contact-us>

¿Mi empleador puede tomar represalias en mi contra si presento una queja?

La Ley de Derechos Humanos de Nueva York prohíbe las represalias por presentar una queja interna a su empleador y por presentar una queja ante la División de Derechos Humanos. Si siente que ha sido objeto de represalias, debe comunicarse con la División y presentar una queja.

¿Mi empleador está cubierto por la Ley de Derechos Humanos?

Sí. La Ley de Derechos Humanos ordena a **TODOS** los empleadores del Estado de Nueva York, sin importar la cantidad de empleados, proporcionar un lugar de trabajo libre de acoso sexual.

¿Qué tan grave tiene que ser el acoso para poder presentar una queja?

Los tribunales antes exigían que el acoso fuera "grave o generalizado" para que fuera ilegal. A partir del 11 de octubre de 2019, se hizo una enmienda a la Ley de Derechos Humanos, de modo que el acoso es ilegal si es algo más que "desprecios mínimos o molestias triviales".

¿Mi empleador está obligado a proporcionar el aviso, la política y la capacitación en idiomas distintos al inglés?

Sí. Los empleadores deben proveer a sus empleados estos materiales en inglés y en la lengua materna del empleado si es español, chino, coreano, polaco, ruso, criollo haitiano, bengalí o italiano.

Personas que no son empleados en un lugar de trabajo:

No soy empleado directo de la compañía en donde sufrí acoso, ¿aún así estoy cubierto?

Las personas que no son empleados, como contratistas, subcontratistas, proveedores, consultores o cualquier persona que preste servicios en el lugar de trabajo, también están protegidas del acoso (y de otros actos discriminatorios) en el lugar en el que están trabajando. Las personas que no son empleadas y que están protegidas incluyen a las personas comúnmente conocidas como contratistas independientes, trabajadores por proyecto y trabajadores temporales. También incluyen a las personas que prestan servicios de reparación de equipos, limpieza o cualquier otro servicio prestado en los términos de un contrato con el empleador.

Trabajo para un contratista de mantenimiento y limpio las oficinas de un negocio. Un empleado del edificio, que no es empleado del negocio al que presto servicios de limpieza, me pide constantemente que salga con él en citas. No me agrada su comportamiento. ¿Qué puedo hacer?

Tanto su empleador como el negocio que opera en su lugar de trabajo están obligados a proporcionarle un lugar de trabajo libre de acoso. Debe reportar el comportamiento al negocio que opera en su lugar de trabajo, y también a su propio empleador. Ambos son responsables de resolver el problema. Si no confía en cómo reaccionará su empleador, también puede presentar una queja ante la División de Derechos Humanos.

El reparador de copiadoras siempre hace bromas sexuales que me molestan. Mi jefe dice que no puede hacer nada al respecto.

Su empleador está obligado a proporcionarle un lugar de trabajo libre de acoso sexual, sin importar quién es el acosador. Su empleador está obligado a tomar las

medidas adecuadas para resolver su queja. Si no confía en cómo reaccionará su empleador, debe presentar una queja ante la División de Derechos Humanos.

Un trabajador temporal me cuenta historias sexualmente explícitas sobre sus "citas" con regularidad. Me he quejado, pero mi supervisor dice que no tiene autoridad sobre los trabajadores temporales.

Su supervisor está obligado a presentar su queja a alguien que pueda investigar y tomar medidas correctivas. Puede quejarse con otro supervisor o gerente de su empleador, o puede presentar una queja ante la División de Derechos Humanos, o puede hacer las dos cosas.

Trabajo como contratista independiente, y gran parte de mi trabajo se lleva a cabo fuera de las instalaciones del negocio. Sin embargo, cuando acudo a la oficina para ver a la persona que supervisa mi trabajo, trata de iniciar una relación sexual indeseada conmigo. Es la única persona del negocio con la que tengo contacto y no sé cómo presentar una queja.

Se pide a los empleadores que publiquen y pongan a disposición de todos sus políticas de prevención del acoso sexual. Puede quejarse con un supervisor o gerente de su empleador, presentar una queja ante la División de Derechos Humanos, o las dos cosas.

NORMAS RELACIONADAS CON LA SALUD Y LA SEGURIDAD

AGUA POTABLE

¿Mi empleador debe proveer agua potable cerca de mi lugar de trabajo?

Sí. Un empleador que contrate a trabajadores agrícolas o trabajadores de procesamiento de alimentos debe proveer agua potable segura y vasos desechables cerca de su lugar de trabajo y sin costo para los empleados.

SANIDAD EN EL CAMPO

¿Mi empleador debe proveer sanitarios en el campo?

Sí. De acuerdo con las leyes del estado de Nueva York, el empleador debe proveer sanitarios y lavabos y, si es necesario, transporte a ellos.

Un lavabo por cada 20 trabajadores. Ambas unidades deben:

- Ubicadas en el mismo lugar
- A menos de un cuarto de milla caminando
- Si el terreno no es transitable, en el punto más cercano que pueda alcanzarse con un vehículo de motor

Si la mitad o más de los 20 trabajadores son mujeres, debe haber un sanitario designado para hombres y uno para mujeres. Cada uno debe estar marcado con un signo apropiado.

Si su empleador no ofrece agua potable cerca de su lugar de trabajo, o no ofrece sanitarios y lavabos, llame a la oficina más cercana de la División de Normas Laborales que aparece en la sección de Contactos, o comuníquese con el especialista en trabajo agrícola de su región.

SEGURIDAD CON PESTICIDAS

De acuerdo con las leyes estatales, tiene derecho a conocer los efectos sobre la salud de todos los venenos en su lugar de trabajo. Su empleador debe establecer un programa de educación y capacitación para usted si utiliza materiales peligrosos cerca de usted.

De acuerdo con las leyes federales, los empleadores deben informar a los trabajadores sobre los peligros de las sustancias químicas en el lugar de trabajo. La personas que usan pesticidas en su trabajo deben ser certificadas o supervisadas por un aplicador certificado.

Para obtener más información, llame al Departamento de Conservación Ambiental del Estado de Nueva York al **518-402-8788** o a la línea sin costo de la oficina más cercana de la OSHA federal al **800-321-6742**.

LEY DE REGISTRO DE MIGRANTES DE NUEVA YORK

CERTIFICADO DE REGISTRO (PRODUCTOR/PROCESADOR)

Un productor o procesador que contrate a cinco o más migrantes de fuera del estado, sin incluir a los trabajadores H-2A, debe obtener un certificado de registro incluso si utiliza a un contratista de trabajo agrícola para el reclutamiento y la contratación.

CERTIFICADO DE REGISTRO (CONTRATISTA DE TRABAJO AGRÍCOLA)

Un contratista de trabajo agrícola que coloque a cinco o más migrantes de fuera del estado en trabajos agrícolas debe obtener un certificado de registro. Cada solicitud de certificado debe ser firmada por el productor después de que el contratista de trabajo agrícola la firme.

¿Qué es un contratista de trabajo agrícola?

Un contratista de trabajo agrícola es una persona o empresa que cobra una comisión por reclutar, transportar, suministrar o contratar a trabajadores agrícolas migrantes por temporada para que trabajen en una granja o empresa procesadora de alimentos. Trabajo agrícola

El contratista de trabajo agrícola puede ser un líder de cuadrilla que supervise a los trabajadores, o puede ser una compañía remota sin un representante en el lugar de trabajo. El contratista de trabajo agrícola debe registrarse con el Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York, que expide un certificado de registro.

¿Qué es un certificado de registro?

Un certificado de registro es una tarjeta oficial que permite a un contratista de trabajo agrícola proveer trabajadores agrícolas migrantes por temporada al empleador cuyo nombre aparece en la tarjeta. El contratista de trabajo agrícola debe tener un certificado por cada granja o empresa procesadora de alimentos a la que atiende. Para solicitar este certificado, el contratista de trabajo agrícola debe proporcionar información sobre las condiciones de trabajo y vivienda de los trabajadores al Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York.

¿Quién le paga al contratista de trabajo agrícola?

El empleador paga las comisiones del contratista de trabajo agrícola a su costa. Es ilegal que los trabajadores le paguen a un empleador o a un contratista de trabajo agrícola para conseguir o conservar un empleo. El agricultor no puede tomar dinero de su sueldo para pagarle al contratista de trabajo agrícola.

¿Puede el contratista de trabajo agrícola cobrarme los servicios que provee?

No. El contratista de trabajo agrícola no puede cobrar por:

- Cambiar cheques
- Transporte
- Vivienda
- Conseguirle el empleo

El registro es gratuito en el estado de Nueva York. Puede encontrar formularios de registro para productor/procesador y contratista de trabajo agrícola en:

<https://labor.ny.gov/workerprotection/laborstandards/wpcpu.shtm>

TRABAJO INFANTIL

Hay muchos tipos de "certificados de empleo" o "permisos de trabajo" para menores de 18 años de edad (comúnmente conocidos como "documentos de trabajo") para trabajar en una variedad de industrias. En este folleto solamente se explicarán los permisos para trabajo agrícola.

PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE EL TRABAJO INFANTIL

¿Los niños de 12 y 13 años de edad pueden hacer trabajo agrícola?

Sí. Solamente pueden trabajar en:

- Cosecha manual de bayas, frutas y verduras, y deben tener un permiso de trabajo agrícola.

- Trabajos para padres o tutores, en períodos en los que no haya clases escolares, en la granja familiar o en otro tipo de trabajo en exteriores que no sea parte de un oficio, negocio o servicio (ese tipo de empleo no requiere un permiso de trabajo).
- Ayudar a un padre, madre, tío, tía, abuelo, abuela o tutor a vender fruta y verduras de su propia granja en un puesto que posean o arrienden, durante un período en el que no haya clases escolares (el menor debe estar con su padre, madre o tutor, o debe tener su permiso escrito para hacerlo; este tipo de empleo no requiere un permiso de trabajo).

¿Qué tipos de documentos de trabajo se requieren para el trabajo agrícola?

Los trabajadores menores de 16 años de edad deben obtener uno de los siguientes permisos de trabajo agrícola:

Permiso de trabajo agrícola AT-24: un permiso amarillo para jóvenes de 14 y 15 años de edad. Este permiso permite a los menores trabajar antes y después de la escuela, los fines de semana y durante las vacaciones. No hay límite a las horas que pueden trabajar.

Permiso de trabajo agrícola AT-25: un permiso blanco para niños de 12 y 13 años de edad. Este permiso permite que los menores trabajen en la cosecha manual de frutas, bayas y verduras. Solamente pueden trabajar cuatro (4) horas al día, de la siguiente manera:

- Del Día del Trabajo al 20 de junio, entre las 9 a.m. y las 4 p.m.
- Del 21 de junio al Día del Trabajo, entre las 7 a.m. y las 7 p.m.

El menor (de 12 a 15 años de edad) debe estar con su padre, madre o tutor, o entregar al empleador un consentimiento escrito firmado por su padre o madre y dirigido al empleador.

¿Los jóvenes de 14 y 15 años de edad pueden hacer trabajo agrícola?

Sí. Los jóvenes de 14 y 15 años de edad pueden hacer trabajos agrícolas que no estén prohibidos para menores de 16 años en los reglamentos. No hay restricciones a las horas que pueden trabajar, excepto que no pueden trabajar durante el horario escolar. Se requiere un permiso de trabajo agrícola expedido por la escuela y firmado por cada empleador.

¿Los jóvenes de 16 y 17 años de edad pueden hacer trabajo agrícola?

Sí. Los jóvenes de 16 y 17 años de edad pueden hacer cualquier tipo de trabajo agrícola que no esté prohibido para los menores de 18 años en los reglamentos. No hay restricciones a las horas que pueden trabajar, excepto que no pueden trabajar durante el horario escolar. Los jóvenes de estas edades no necesitan un permiso de trabajo agrícola.

¿Los menores de edad pueden hacer cualquier tipo de trabajo agrícola?

No. Las normas del estado de Nueva York y federales prohíben que los menores de 18 años (estatales) y los menores de 16 años (federales) desempeñen trabajos que sean peligrosos o que puedan causarles lesiones. Hay algunas excepciones a esta regla (ver la siguiente página).

OCUPACIONES PROHIBIDAS EN EL ESTADO DE NUEVA YORK*

Ninguna persona menor de 18 años de edad puede trabajar o ayudar en lo siguiente:

- Trabajos de construcción, incluyendo operaciones de demolición, instalación de techos o excavación, ni en la pintura o limpieza exterior de un edificio desde una superficie elevada.
- El uso de sierras circulares, cierras de banda y cizallas de guillotina.
- En un matadero, empacadora de carne o planta de aprovechamiento de grasas, ni en sus alrededores.
- La operación de máquinas con motor para carpintería, formado de metal, perforado de metal, corte de metal, panadería o productos de papel.
- La operación de aparatos de izado con motor.
- La fabricación de ladrillos, mosaicos y productos similares.
- La exposición a sustancias radioactivas o radiación ionizante, o exposición al sílice o a otros polvos nocivos.
- Ocupaciones de tala y ocupaciones en la operación de sierras, máquinas de elaboración de listones de madera, máquinas de elaboración de tejas y máquinas de elaboración de piezas para toneles.
- En minería o en un trabajo relacionado con una mina o cantera.
- Como asistente en un vehículo de motor.
- En el cuidado o la operación de un elevador de carga o pasajeros, con la excepción de que un menor que tenga 16 años o más puede operar elevadores automáticos controlados con botones.
- En manufactura, empaquetado o almacenamiento de explosivos, o en el uso o la entrega de explosivos.
- En la operación o uso de esmeril, polvo de trípoli, óxido de hierro, corindón, piedra, carburo de silicio o cualquier abrasivo o
- rueda de esmeril para pulido o lustrado en donde se fabriquen artículos de los metales básicos o de iridio.
- En el ajuste de correas de maquinaria o en limpiar, aceitar o sacudir maquinaria.
- En empaquetar pinturas, colores secos o cables rojos o blancos
- En la preparación de cualquier compuesto en el que se usen ácidos peligrosos o venenosos.

- En la operación de calderas de vapor, en los términos de la Sección 204 de la Ley de Trabajo
- En instituciones penales o correccionales, si el empleo se relaciona con la custodia o el cuidado de prisioneros o internos.

EXCEPCIONES

Estas reglas no se aplican a:

- Trabajadores menores de 18 años de edad que sean aprendices registrados individualmente en los programas de aprendices registrados del Departamento de Trabajo.
- Estudiantes aprendices inscritos en programas reconocidos de capacitación vocacional cooperativa.
- Participantes en programas aprobados de capacitación en el trabajo.
- Trabajadores de 16 o 17 años de edad que hayan completado su capacitación como estudiantes aprendices o como participantes en un programa aprobado de capacitación en el trabajo.
- Trabajadores de 16 o 17 años de edad que hayan completado un programa de capacitación impartido por una escuela pública o por una institución sin fines de lucro, que incluya instrucción sobre seguridad aprobada por el Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York.

*Fuente: Parte 190 del Título 12 de la Compilación Oficial de Códigos, Reglas y Reglamentos del Estado de Nueva York (citada como 12 NYCRR 190) del 24 de julio de 2009.

TRABAJO AGRÍCOLA (MENORES DE 16 AÑOS DE EDAD)

Además, hay una orden federal de ocupaciones peligrosas que cubre a los menores que tienen menos de 16 años de edad que hacen trabajo agrícola. La orden enumera 16 empleos prohibidos para quienes tienen menos de 16 años de edad, entre las que están trabajar con ciertas maquinarias agrícolas de motor, operar un tractor con una toma de fuerza de más de 20 HP, y trabajar con explosivos y con ciertas sustancias químicas.

Estas reglas sobre el trabajo infantil en las granjas no se aplican a los menores que trabajen en una granja poseída u operada por sus padres, ni a estudiantes de un programa reconocido de educación vocacional. Además, hay exenciones para miembros de clubes 4-H que han completado ciertos programas de capacitación y para estudiantes en otros programas de capacitación y educación agrícola.

Si las reglas federales son más estrictas u ofrecen más protección que las estatales, entonces prevalecerán las reglas federales.

PREGUNTAS FRECUENTES

¿Quién puede expedir documentos de trabajo?

Las escuelas proveen los documentos de trabajo a sus estudiantes que los soliciten. Su hijo puede preguntar cómo obtener sus documentos de trabajo en la dirección de la escuela. Si su hijo no asiste a la escuela, usted o su hijo pueden contactar a cualquier escuela preparatoria del estado de Nueva York.

¿Los menores de fuera del estado necesitan documentos de trabajo?

Sí. Todos los menores que tengan de 12 a 15 años de edad y que quieran hacer trabajo agrícola en el estado de Nueva York, sin importar de dónde provengan, deben obtener documentos de trabajo para trabajar. El menor puede obtener sus documentos de trabajo de la escuela más cercana a la granja o el lugar de trabajo.

¿Es necesario obtener un permiso de trabajo agrícola para cada empleo?

No. Un permiso de trabajo agrícola puede usarse para más de un empleo con el mismo tipo de trabajo, pero cada empleador debe firmarlo. El permiso solamente tiene vigencia mientras el menor tenga las edades que cubre.

DISPOSICIONES SOBRE PUBLICACIÓN

El empleador debe elaborar el horario de todos los menores y publicarlo en un lugar conspicuo. El horario especifica las horas de entrada y salida del trabajo de los menores. Los horarios de trabajo pueden cambiar, si los cambios se publican en el horario.

¿Cómo puede un menor recibir ayuda con un problema en el lugar de trabajo?

El menor, o un padre o tutor en su nombre, puede recibir asesoría o presentar una queja comunicándose con la oficina más cercana de la División de Sueldos y Horas del Departamento de Trabajo de EE. UU., o con la División de Normas Laborales del Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York.

MÁS INFORMACIÓN

Para obtener más información sobre los certificados de empleo, incluyendo los permisos de trabajo agrícola, comuníquese con una escuela preparatoria de su localidad o visite el sitio de internet del Departamento de Educación en www.p12.nysed.gov/ss/pps/workingpapers.

SEGURO DE DESEMPLEO

El seguro de desempleo es un beneficio en efectivo provisto por la ley a los trabajadores que han perdido su empleo por causas ajenas a ellos. Para ser elegible, la persona desempleada debe estar preparada, dispuesta y en capacidad para trabajar. Los pagos ayudan a la persona desempleada a cumplir sus obligaciones financieras mientras buscan otro empleo.

¿Mi trabajo agrícola está cubierto por el seguro de desempleo?

Sí, su trabajo agrícola está cubierto por el seguro de desempleo. Usted es elegible, incluso si ha trabajado en más de un estado. El seguro de desempleo no está disponible para los trabajadores H-2A.

¿Cómo sé si estoy cubierto?

Si pierde su empleo y quiere saber si es elegible para beneficios del seguro de desempleo, llame a nuestra línea sin costo al **888-209-8124**. Siga las instrucciones de voz para presentar su solicitud. Ofrecemos servicios en muchos idiomas mediante el servicio telefónico. También puede presentar su solicitud en nuestro sitio de internet: **www.labor.ny.gov**.

¿Tengo que pagar aportaciones al seguro de desempleo?

No, no en el estado de Nueva York. En Nueva York, los empleadores pagan las aportaciones al seguro de desempleo, de acuerdo con una fórmula determinada por el Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York. Es un costo empresarial para los empleadores. No tienen permitido deducir ese dinero de su sueldo.

CÓMO SOLICITAR EL SEGURO DE DESEMPLEO

Por internet: Si tiene acceso a internet, puede solicitarlo en línea en nuestro sitio de internet: **www.labor.ny.gov**.

Por teléfono: El Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York tiene un sistema de reclamaciones telefónicas que le ayudará a solicitar beneficios del seguro de desempleo. No puede usar un teléfono de disco. Debe usar:

- Un teléfono de tonos
- Un teléfono con interruptor para pulsos y tonos
- Un teléfono móvil u otro dispositivo móvil
- Antes de hacer la llamada o iniciar sesión, debe tener disponible la siguiente información:
- Su número del seguro social.
- El número de su licencia de conducir del estado de Nueva York o de su tarjeta de identificación del vehículo de motor (si la tiene).
- Su dirección y código postal.
- Un número de teléfono en donde pueda ser localizado durante el horario de oficina.
- El número de su tarjeta de registro de extranjero (si la tiene).

- Los nombres y las direcciones de todos los empleadores para los que ha trabajado en los últimos 18 meses, incluyendo a los que están en otro estado.
- Sus ingresos brutos totales (estados de cuenta/recibos de nómina, formularios W2, etc.) de cada uno de sus empleadores en los últimos 18 meses.
- Una copia de su formulario de separación DD 214 más reciente (si es un ex-miembro de las fuerzas armadas que reclama beneficios con base en su servicio militar).

Sin embargo, debe solicitar los beneficios del seguro de desempleo tan pronto como sea posible después de dejar su trabajo, incluso si no tiene toda esta información.

Si tiene un impedimento del habla o el oído, o algunas otras discapacidades, puede pedirle a un amigo o familiar que le ayude en el proceso de reclamación telefónica. Usted debe estar presente cuando la persona haga la llamada por usted. El número sin costo para todo el estado de Nueva York es el 888-209-8124.

CÓMO RECIBIR MIS BENEFICIOS DEL SEGURO DE DESEMPLEO

Depósito directo: Puede inscribirse para el depósito directo de sus beneficios del seguro de desempleo en una cuenta bancaria si presenta su reclamación por internet.

Tarjeta de débito: Si no se inscribe para depósito directo, recibirá sus pagos en una tarjeta de pago directo. La tarjeta se le envía por correo después de que se aprueben sus beneficios. Puede usar la tarjeta en todos los cajeros automáticos de Chase/Allpoint y en cualquier banco que acepte MasterCard, así como en todos los comercios que acepten tarjetas de débito.

¿Durante cuánto tiempo recibiré beneficios?

El beneficio del seguro de desempleo se calcula con base en sus ingresos en los empleos que tuvo en los 18 meses anteriores. Si cobra el beneficio completo cada semana, los beneficios básicos de desempleo durarán 26 semanas. Si trabaja a tiempo parcial, puede ser elegible para beneficios parciales. Si cobra solamente beneficios parciales y aún es elegible, los fondos seguirán disponibles por más tiempo, hasta 52 semanas cuando la reclamación venza. Ciertos trabajadores pueden recibir una extensión en sus beneficios. Puede consultar los detalles en nuestro sitio de internet www.labor.ny.gov/unemploymentassistance.shtm, llamando al Centro de Reclamaciones Telefónicas al **888-209-8124**, o puede pedir detalles en la oficina del Departamento de Trabajo o el centro de desarrollo profesional del estado de Nueva York en su localidad.

INCAPACIDAD LABORAL

La incapacidad laboral es un tipo de seguro que provee atención médica y salarios perdidos debido a una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo. Este beneficio puede pagarse después de que la Junta de Incapacidad Laboral o la compañía de seguros de su empleador acepte una reclamación. El proceso comienza al recibir el formulario de reclamación del trabajador lesionado y la documentación médica apropiada de un médico tratante.

Los empleadores del estado de Nueva York están obligados a contratar una póliza de seguro de incapacidad laboral (pueden existir algunas excepciones), y en caso de ocurrir alguna lesión o enfermedad, su compañía de seguros le pagará los beneficios a usted. Si una muerte es provocada por el trabajo, la familia puede presentar una reclamación y puede ser elegible para recibir beneficios de incapacidad laboral, de conformidad con la ley. Para obtener más información puede llamar a la Junta de Incapacidad Laboral del Estado de Nueva York a la línea sin costo **877-632-4996**.

PREGUNTAS COMUNES SOBRE LA INCAPACIDAD LABORAL

¿Estoy cubierto por el seguro de incapacidad laboral?

Sí. Si cree que ha sufrido una enfermedad o lesión provocada por su trabajo, debe presentar una reclamación.

¿Qué debo hacer si sufro un accidente en el trabajo?

Si sufrió una lesión en el trabajo, debe reportar la lesión por escrito a su supervisor o empleador dentro de un plazo de 30 días. Después debe entregar un formulario C-3 de la Junta a la Junta de Incapacidad Laboral lo antes posible, aunque tiene hasta dos años para hacerlo. También debe consultar a un médico autorizado por la Junta de Incapacidad Laboral. Después, ese médico debe presentar la documentación médica apropiada tanto a la Junta de Incapacidad Laboral como a la compañía aseguradora de incapacidad laboral del empleador.

¿Qué debo hacer si sufro una enfermedad o afección relacionada con el trabajo?

Si tiene una enfermedad o afección que cree que ha sido provocada por su trabajo o sus condiciones de trabajo, también debe presentar una reclamación. Debe dar aviso por escrito a su empleador, dentro de un plazo de 30 días de que reciba el diagnóstico de su enfermedad o afección laboral, o del momento en que supo o debió haber sabido que fue provocada por el trabajo. De nuevo, tiene hasta dos años a partir de esta fecha para presentar una reclamación a la Junta de Incapacidad Laboral.

Si fallece a causa de esa enfermedad o afección, su familia puede presentar una reclamación y puede ser elegible para el pago de la incapacidad.

¿Cómo presento una reclamación por incapacidad laboral?

Presente un formulario de reclamación de incapacidad del empleado (formulario C-3 de la Junta) a la Junta de Incapacidad Laboral del Estado de Nueva York. Puede obtener ese formulario llamando a la Junta de Incapacidad Laboral al **877-632-4996**. Este formulario también está disponible para contestarlo por internet o por teléfono.

¿Mi empleador puede despedirme por reclamar incapacidad laboral?

No. Un empleador no puede despedir o discriminar a un empleado que presente una reclamación de incapacidad laboral. La ley también protege a los empleados que testifiquen en una audiencia de incapacidad laboral.

¿Debo pagar de mi bolsillo algo relacionado con una lesión o afección laboral?

No, usted no paga de su bolsillo una consulta médica o un abogado. Simplemente proporcione al consultorio médico la información del empleador y/o de la compañía aseguradora del empleador para que el médico pueda cobrarle a la compañía aseguradora. No pueden cobrarle copagos. Los abogados cobran una parte de la indemnización que usted reciba.

Para obtener más información sobre el proceso de reclamación de incapacidad laboral, llame a la línea sin costo **877-632-4996** o visite www.wcb.ny.gov.

PERMISO POR ENFERMEDAD CON GOCE DE SUELDO EN EL ESTADO DE NUEVA YORK

Todos los trabajadores del sector privado en el Estado de Nueva York ya están cubiertos por la nueva ley de permisos por enfermedad y seguridad, sin importar su industria, ocupación, situación de tiempo parcial, situación de exención de tiempo extra, y situación de trabajo por temporadas. La ley obliga a los empleadores con cinco o más empleados a darles permisos con goce de sueldo por enfermedad y seguridad. Los negocios con cinco o menos empleados e ingresos netos de 1 millón de dólares o menos deben dar a sus empleados tiempo de permiso sin goce de sueldo por enfermedad y seguridad.

El 30 de septiembre de 2020, los empleados cubiertos en el Estado de Nueva York empezaron a acumular permiso a una tasa de una hora por cada 30 horas trabajadas. A partir del 1 de enero de 2021, los empleados pueden empezar a usar el permiso acumulado.

CANTIDAD DE PERMISO

La cantidad de permiso por enfermedad para los empleados depende del tamaño del empleador:

- Los empleadores con 100 empleados o más deben brindar hasta 56 horas de permiso por enfermedad con goce de sueldo por año calendario.
- Los empleadores que tengan de 5 a 99 empleados deben brindar hasta 40 horas de permiso por enfermedad con goce de sueldo por año calendario.

- Los empleadores con 4 empleados o menos e ingresos netos mayores a \$1 millón en el año fiscal anterior están obligados a brindar hasta 40 horas de permiso por enfermedad con goce de sueldo por año calendario.

Para los empleados contados, los empleadores pequeños con 4 o menos empleados y que reportaron ingresos netos por \$1 millón o menos no están obligados a pagar el permiso por enfermedad a sus empleados, pero deben proporcionar el tiempo adicional de permiso asignado.

Nota: "año calendario" significa el período de 12 meses que abarca del 1 de enero al 31 de diciembre. Para otros fines, que incluyen el uso y la acumulación de tiempo de permiso, los empleadores pueden establecer que un año calendario significa cualquier período de 12 meses.

ELEGIBILIDAD

Todos los empleados del sector privado en el estado de Nueva York están cubiertos, sin importar su industria, ocupación, situación de tiempo parcial y situación de exención de tiempo extra. Los empleados de gobiernos federales, estatales y locales NO están cubiertos, pero los empleados de escuelas chárter, escuelas privadas y corporaciones sin fines de lucro sí están cubiertos.

PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE EL PERMISO POR ENFERMEDAD CON GOCE DE SUELDO

¿A quiénes se considera como "miembros de la familia" para los efectos de esta ley?

"Miembro de la familia" se define como una persona que sea hijo, hija, cónyuge, pareja doméstica, padre, madre, hermano, hermana, nieto, nieta, abuelo o abuela de un empleado, o que sea hijo, hija, padre o madre del cónyuge o la pareja doméstica de un empleado. "Padre o madre" se define como el padre o la madre biológicos, de crianza o adoptivos, el padrastro, la madrastra, o una persona que fungió in loco parentis cuando el empleado era menor de edad. "Hijo o hija" se define como un hijo o hija biológicos, de crianza o adoptados, un pupilo o una pupila legal, o un menor para quien el empleado asuma funciones in loco parentis.

¿Qué es un año calendario?

Para determinar la cantidad total de empleados, "año calendario" significa el período de 12 meses que abarca del 1 de enero al 31 de diciembre. Para otros fines, que incluyen el uso y la acumulación de tiempo de permiso, los empleadores pueden establecer que un año calendario significa cualquier período de 12 meses.

¿Sigo recibiendo tiempo de permiso por enfermedad mientras uso un permiso por enfermedad con goce de sueldo en los términos de esta ley?

No. Los empleados solamente deben recibir tiempo de permiso por las horas trabajadas, y no por horas que estuvieron en un permiso por enfermedad en los términos de esta ley.

¿Acumulo permiso por pagos recibidos por conceptos distintos a tiempo trabajado?

No. Los empleados no acumulan permiso por pagos que no sean por horas trabajadas, como bonificaciones o tiempo de disponibilidad para guardia. Sin embargo, el tiempo que se considere como "horas trabajadas", incluyendo el tiempo de guardia, tiempo de capacitación y tiempo de traslado, debe contarse al calcular el permiso acumulado.

La ley contempla que los empleados acumulan permiso por enfermedad a una tasa que no será inferior a una hora por cada treinta horas trabajadas. Si un empleado de una empresa mediana con 50 empleados trabaja más de 1,200 horas en un año calendario, ¿el empleador está obligado a dar más de 40 horas de permiso por enfermedad con goce de sueldo?

No. En el caso de empleadores que tengan entre 5 y 99 empleados en un año calendario, esta ley exige que cada empleado reciba hasta 40 horas de permiso por enfermedad con goce de sueldo en cada año calendario. Si bien un empleador puede conceder horas adicionales de permiso por enfermedad sin goce de sueldo, no está obligado a hacerlo.

¿Puedo usar un permiso por seguridad si no he llamado a la policía o el perpetrador no ha sido condenado?

Sí. La elegibilidad de un empleado para recibir un permiso por seguridad no depende de una denuncia a las autoridades ni de una condena penal.

Si se ha ordenado a mi empleador que cierre temporalmente debido a una emergencia de salud pública, ¿los empleados pueden usar durante el período de cierre el permiso por enfermedad que hayan acumulado?

El uso del permiso por enfermedad en este escenario dependería de las circunstancias específicas de la emergencia sanitaria, incluyendo el riesgo de contagio y otras consideraciones sanitarias. Un empleado podría usar su permiso por enfermedad acumulado para recibir atención preventiva por una enfermedad mental o física, lesión o trastorno médico. El permiso por enfermedad en los términos de esta ley es separado y adicional al permiso por cuarentena para los empleados debido a una orden precautoria u obligatoria de cuarentena o aislamiento debido a la COVID-19 (Capítulo 25 de las leyes de 2020), y el uso del permiso por COVID-19 no afecta ni reduce la acumulación o el uso del permiso por enfermedad por goce de sueldo de un empleado.

Hay disponible más información sobre el permiso por COVID-19 en:
PaidFamilyLeave.ny.gov/COVID19

¿Puedo usar un permiso por enfermedad para citas con médicos, dentistas, oftalmólogos y otras citas de rutina?

Sí. Los empleados pueden usar un permiso por enfermedad para acudir a citas cuando necesiten tratamiento para un trastorno o para atención médica preventiva.

¿El permiso por enfermedad incluye permiso por duelo? ¿Puedo usar permiso por enfermedad acumulado cuando ocurra una muerte en mi familia?

Las razones permisibles para usar el permiso por enfermedad acumulado no incluyen un período de duelo. Sin embargo, los empleadores deben conceder un permiso por enfermedad por enfermedades, lesiones o trastornos médicos, ya sean físicos o mentales, sin importar si han sido diagnosticados o si requieren atención médica, así como para la atención preventiva de dichas enfermedades, lesiones o trastornos.

¿Hay un período mínimo de empleo antes de que un empleador sea responsable de ofrecer permiso por enfermedad?

No. De acuerdo con la ley, los empleados son elegibles para acumular permiso de inmediato.

¿Hay un período mínimo de empleo antes de que un empleado pueda usar su permiso por enfermedad acumulado?

No hay un período mínimo de empleo antes de que un empleado pueda usar el permiso por enfermedad. Sin embargo, excepto cuando un empleador ofrezca la cantidad de permiso por enfermedad requerida desde el principio de un año calendario o tenga una política de permiso por enfermedad que exceda sus obligaciones legales, un empleado tendría que trabajar al menos 30 horas antes de acumular cualquier permiso por enfermedad.

Si un negocio es propiedad conjunta de dos personas y el negocio no ofrece el permiso por enfermedad que ordena la ley, ¿cuál de los propietarios es responsable?

Ambos propietarios serían responsables, de manera conjunta y por separado, por la infracción a la ley. El término "empleador" incluye a todas las personas, corporaciones, compañías de responsabilidad limitada o asociaciones que empleen a cualquier persona en cualquier ocupación, industria, oficio, negocio o servicio.

Si un negocio que tiene 15 empleados de tiempo completo durante todo el año también contrata trabajadores de tiempo parcial por temporada, ¿el empleador debe brindar permiso por enfermedad también a estos trabajadores de tiempo parcial por temporada?

Sí. Para los efectos de esta ley, un empleado se define como "cualquier persona empleada por un empleador para trabajar en cualquier empleo". Si un empleador tiene cinco o más empleados, pero menos de 100, todos los empleados, incluyendo a los trabajadores de tiempo parcial por temporada, tienen derecho a recibir una hora de permiso por enfermedad con goce de sueldo por cada 30 horas que trabajen.

¿Una pequeña empresa con solo tres empleados, pero con poco más de un millón de dólares en ingresos, tendría que dar permiso con goce de sueldo a sus empleados?

Una empresa que emplee a cuatro personas o menos está obligada a dar permiso por enfermedad con goce de sueldo si tiene ingresos netos superiores a un millón de dólares.

Si un empleador tiene varios locales en el estado de Nueva York, con cuatro o menos empleados en cada local, ¿la ley obliga al empleador a dar permiso por enfermedad con goce de sueldo?

Para determinar la cantidad de empleados en este escenario, el empleador contaría la cantidad total de empleados en todos sus locales. Por ejemplo, si hubiera 3 empleados trabajando en un local, y 4 empleados trabajando en otro local, el empleador tendría 7 empleados en total y estaría obligado a dar hasta 40 horas de permiso por enfermedad con goce de sueldo, por año calendario, a cada empleado.

¿Mi situación migratoria afecta si tengo derecho a un permiso por enfermedad de acuerdo a la ley?

No. La situación migratoria de un empleado no tiene efecto alguno sobre su elegibilidad para los beneficios de permiso por enfermedad de esta ley.

¿Puedo usar un permiso por enfermedad para tomar solamente medio día?

El máximo período mínimo de permiso que puede establecer un empleador de acuerdo con esta ley es de cuatro horas. Un empleado puede usar cuatro horas de permiso por enfermedad acumulado cuando las necesite (o menos, si el empleador permite usar períodos más cortos de permiso por enfermedad, como una o dos horas).

¿Cómo acumulan permiso por enfermedad los empleados que cobran comisiones, sueldos fijos u otras formas de remuneración que no se calculan por horas?

Cuando los empleados reciben una remuneración que no se calcula por horas trabajadas, el permiso por enfermedad acumulado se calcula usando el tiempo real de trabajo.

Si un empleado utiliza un permiso durante horas que hubieran sido tiempo extra, ¿el empleador debe pagar la tarifa de tiempo extra?

No. De acuerdo con la ley, los empleados deben recibir su sueldo normal por el período del permiso.

¿Mi empleador está obligado a pagar a los empleados las propinas y gratificaciones perdidas durante el tiempo del permiso?

No. Los empleadores no están obligados a pagar al empleado las propinas y gratificaciones perdidas, pero los empleadores no pueden tomar un crédito por propinas durante el tiempo del permiso y deben pagar al empleado su sueldo normal o el salario mínimo aplicable, lo que sea mayor.

¿Qué ocurre si recibo un sueldo diferente por diferentes tareas?

Los empleados que reciben más de un sueldo deben recibir el permiso por enfermedad usando un promedio ponderado de dichos sueldos. El promedio ponderado es el sueldo regular total dividido entre las horas totales trabajadas en la semana. Se asume que los empleados exentos de tiempo extra que reciben sueldo por horas trabajan 40 horas por semana al calcular su sueldo regular, excepto cuando los términos y condiciones del empleo especifiquen o requieran algo distinto. Sin embargo, como se indicó antes, los empleadores tienen prohibido reducir el sueldo de un empleado solamente para las horas de permiso.

¿Mi empleador deben pagarme el permiso no utilizado al terminar la relación laboral?

Salvo cuando así lo especifique otro acuerdo o política, incluyendo la política de permisos de propio empleador, esta ley no obliga a los empleadores a pagar a los empleados el permiso por enfermedad no utilizado al final de una relación laboral. Los empleados por temporadas que mantengan una relación laboral con su empleador mantienen sus permisos acumulados durante los períodos en los que no trabajan.

¿Mi empleador puede conceder por adelantado el permiso por enfermedad a sus empleados de tiempo parcial?

Sí. Al inicio de cada año calendario, un empleador puede conceder a los empleados de tiempo parcial las horas de permiso por enfermedad que acumularían considerando las horas que se prevé que trabajen, a la tasa habitual de una hora de permiso por enfermedad por cada 30 horas que se prevé que el empleado trabaje. Sin embargo, si el empleador adelanta menos de 40 horas, el empleador aún debe llevar un registro de las horas trabajadas por el empleado y su permiso por enfermedad acumulado, porque un trabajador de tiempo parcial puede trabajar más horas de las previstas. Si el empleado trabaja más horas de las previstas, el empleador debe permitirle acumular permiso a una tasa de una hora por cada 30 horas trabajadas, hasta que la cantidad total de horas adelantadas más el permiso por enfermedad acumulado en un año calendario den un total de 40 horas. Los empleados que reciban por adelantado menos de 40 horas en un año calendario deben tener permitido usar hasta 40 horas de permiso por enfermedad en un año calendario, si las han acumulado. Un empleador que adelante menos de 40 horas debe permitir que sus empleados trasladen hasta 40 horas de permiso por enfermedad no utilizado al nuevo año calendario, adicionales al adelanto de tiempo por enfermedad que el empleador prevé que el empleado gane en el nuevo año calendario. Recordatorio: Si el empleador no ha calculado el uso y la acumulación del empleado, el empleador no puede cambiar la política en el nuevo año calendario, ya que los empleados tienen derecho a trasladar las horas de permiso por enfermedad no utilizadas y a utilizarlas al principio del nuevo año calendario.

¿Qué se requiere para los contratos colectivos de trabajo que se firmen a partir del 30 de septiembre de 2020?

La ley también establece que los contratos colectivos de trabajo firmados a partir del 30 de septiembre de 2020 pueden incluir beneficios diferentes en lo referente a permisos, siempre y cuando dichos beneficios sean "beneficios comparables para los empleados" a los que exige la ley, y el contrato específicamente reconozca las disposiciones de la Sección 196-b de la Ley de Trabajo. Dicho reconocimiento también debe identificar específicamente todos los beneficios que se consideren comparables al permiso en la ley.

¿Un contrato colectivo de trabajo tiene que reconocer los requisitos del permiso por enfermedad estatal, o basta con una referencia general?

Para satisfacer los requisitos de esta ley, todo contrato firmado a partir del 30 de septiembre de 2020 debe hacer referencia específica a la Sección 196-b de la Ley de Trabajo. El Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York recomienda que los "beneficios comparables para los empleados" se identifiquen específicamente y se marquen como tales en el contrato, para evitar confusiones o malentendidos.

Vivo en la ciudad de Nueva York y me cubre la Ley de Permisos por Enfermedad y Seguridad con Goce de Sueldo de la Ciudad de Nueva York. ¿Puedo presentar una queja a la Ciudad de acuerdo con esta ley?

La Ciudad de Nueva York puede seguir aplicando las disposiciones de la Ley de Permisos por Enfermedad y Seguridad con Goce de Sueldo de la Ciudad de Nueva York en la medida en que dichas disposiciones cumplan o excedan el estándar final o los requisitos de horas y usos mínimos que establece la Ley de Permisos por Enfermedad con Goce de Sueldo del Estado de Nueva York, según determinación del comisionado de Trabajo.

¿El permiso por motivos familiares con goce de sueldo puede usarse de manera consecutiva al permiso por enfermedad con goce de sueldo (por ejemplo, tres días de permiso por enfermedad con goce de sueldo y dos días de permiso por motivos familiares con goce de sueldo)?

Un empleado solamente puede elegir usar permiso por enfermedad durante un permiso por motivos familiar con goce de sueldo si el empleador lo permite. Tomar un permiso por enfermedad al mismo tiempo que un permiso por motivos familiares con goce de sueldo puede permitir que el empleado reciba su salario completo durante todo el permiso, o durante una parte de él. Sin embargo, un empleado no puede recibir una cantidad mayor a su sueldo completo mientras recibe beneficios de un permiso por motivos familiares con goce de sueldo.

¿Qué ocurre si los requisitos estatales y federales se superponen?

La Ley de Permiso por Enfermedad del Estado de Nueva York opera de manera independiente de otros requisitos de permisos estatales y federales, por lo que debe pagarse de manera adicional a cualquier otro derecho a permiso estatal o federal.

¿El permiso ordenado por la sección 196-B de la Ley de Trabajo de Nueva York expira al final de un año calendario?

El permiso por enfermedad que no es utilizado por un empleado en el transcurso de un año debe trasladarse al siguiente año calendario. Sin embargo, los empleadores pueden limitar el uso del empleado a la cantidad de horas que el empleado tiene derecho a usar en un año calendario (es decir, 56 horas en el caso de empleadores con 100 empleados o más, y 40 horas para empleadores con 99 empleados o menos). Esto puede tener como resultado que un empleado mantenga una cantidad de permiso acumulado superior a la cantidad que tiene permitido usar en un año calendario.

¿Cuál es el beneficio de trasladar el permiso por enfermedad cuando el uso sigue siendo limitado?

Cuando el permiso por enfermedad se traslada a un nuevo año calendario, el empleado puede usarlo de inmediato en lugar de esperar a que se acumule.

¿Puede mi empleador exigirme que encuentre un reemplazo que cubra un turno o trabajo si decido usar mi permiso por enfermedad?

No. Mientras un empleado utilice permiso por enfermedad por uno de los motivos que indica la ley, el empleador no puede imponer condiciones adicionales.

¿Con cuánta anticipación debo dar aviso a mi empleador antes de usar mi permiso por enfermedad acumulado?

No hay un requisito de aviso previo especificado en la ley, asumiendo, sin embargo, que existe una solicitud oral o escrita al empleador antes de utilizar el permiso por enfermedad acumulado, salvo cuando el empleador permita algo distinto.

¿El permiso por enfermedad con goce de sueldo se transfiere si soy ascendido, degradado o transferido a un puesto diferente en una compañía?

Sí. El permiso acumulado no puede reducirse ni restringirse si un empleado cambia de puesto, función o ubicación en el mismo empleador. El permiso por enfermedad con goce de sueldo en los términos de esta ley deben pagarse al empleado a su sueldo normal en el momento en que se toma.

Si mi compañía cambia de dueño o se fusiona con otra entidad, ¿se afectan los permisos por enfermedad acumulados por los empleados?

Depende. La obligación de proporcionar permiso por enfermedad según la ley se deriva de la situación de una persona o entidad como el empleador de un empleado, y no se limita a un solo empleador, ya que la Ley de Trabajo impone dichas obligaciones a empleadores "conjuntos" (quienes emplean a una persona en conjunto con uno más personas o entidades adicionales). Al investigar una reclamación de permiso no pagado, el Departamento de

Trabajo del Estado de Nueva York evaluará las obligaciones continuas de los empleadores en cada caso en particular, para determinar si las circunstancias son tales que el empleado, de hecho, cambió de empleador y ya no trabaja para su empleador anterior. Como se expresó antes, los empleados pueden presentar una queja al Departamento de Trabajo llamando al **888-469-7365**.

¿Cuáles son las sanciones si mi empleador no concede el permiso por enfermedad requerido?

De acuerdo con las leyes del Estado de Nueva York, el incumplimiento de conceder a los empleados beneficios como el permiso por enfermedad es equivalente al incumplimiento de pagar sueldos. En caso de que un empleador no proporcione a sus empleados el permiso por enfermedad que ordena la ley, puede estar expuesto a demandas civiles y administrativas y a sanciones penales, incluyendo, entre otras, una orden que ordene el pago en su totalidad de los sueldos no pagados, daños por el 100% del pago y sanciones civiles por un importe de hasta el doble del monto debido.

¿Qué hago si mi empleador no me proporciona el permiso por enfermedad que ordena la ley?

Los empleados pueden presentar una queja al Departamento de Trabajo llamando al **888-469-7365**.

¿Puede mi empleador tener una política que permita a los empleados donar su permiso por enfermedad no utilizado a otros empleados?

Sí. Un empleador puede tener una política que permita a los empleados donar su permiso por enfermedad no utilizado a otros empleados, si la política es totalmente voluntaria.

¿Mi empleador puede aplicarme medidas disciplinarias si hago mal uso del permiso por enfermedad?

Sí. Un empleador puede aplicar medidas disciplinarias, que pueden llegar al despido, en contra de un empleado que use el permiso para fines distintos a los previstos por la ley, o que mienta a su empleador en cuanto a dichos permisos.

PERMISO POR COVID-19 CON GOCE DE SUELDO EN EL ESTADO DE NUEVA YORK

En respuesta al brote de nuevo coronavirus (COVID-19), el estado de Nueva York ha garantizado a los trabajadores la protección de su empleo y compensación financiera en caso de que ellos, o sus hijos menores de edad dependientes, estén sujetos a una orden obligatoria o preventiva de cuarentena o aislamiento emitida por el Estado de Nueva York, el Departamento de Salud, la junta local de salud o cualquier organismo gubernamental debidamente autorizado para emitir dicha orden debido a la COVID-19.

La mayoría de los empleados recibirán compensación financiera usando una combinación de beneficios, que pueden incluir el nuevo permiso por enfermedad con goce de sueldo provisto por el empleador (dependiendo del tamaño del empleador), el permiso familiar por goce de sueldo y los beneficios por incapacidad. Estos beneficios no están disponibles para los empleados que puedan trabajar por acceso remoto o por otros medios.

Algunos empleadores del estado de Nueva York ya están obligados a brindar por lo menos cinco días de permiso por enfermedad con goce de sueldo, con protección del empleo, a los trabajadores que estén obligados a tomar el permiso porque están sujetos a una orden obligatoria o preventiva de cuarentena o aislamiento por COVID-19. La cantidad de permiso por enfermedad con goce de sueldo que un empleador está obligado a conceder depende de la cantidad de empleados que tenga y de los ingresos anuales netos del empleador.

CÓMO SOLICITAR

¿Tengo que solicitar el permiso para cuarentena por COVID-19?

No tiene que solicitar los días por enfermedad con goce de sueldo si su empleador está obligado a ofrecerlos. Si se agotan los días por enfermedad que ofrece su empleador, puede solicitar una combinación de permiso familiar con goce de sueldo y beneficios de incapacidad de cuarentena por COVID-19 para recibir su remuneración por el resto de su cuarentena.

¿Cómo solicito el permiso familiar con goce de sueldo y el componente de beneficios por incapacidad del permiso de cuarentena por COVID-19 para mí?

Para solicitar un permiso familiar con goce de sueldo y beneficios por incapacidad durante una cuarentena, avise a su empleador y entregue sus formularios de solicitud de permiso familiar con goce de sueldo contestados a la aseguradora de su empleador, a más tardar 30 días después de su primer día de permiso, para evitar perder beneficios.

Debe llenar el paquete de formularios de solicitud de permiso de cuarentena por COVID-19 para usted mismo, que incluye dos formularios:

- ☐ Solicitud de beneficios por incapacidad de cuarentena por COVID-19/PFL - Propio (formulario SCOV19)
- ☐ Solicitud de permiso familiar con goce de sueldo (formulario PFL-1)

Debe contestar las secciones correspondientes al empleado de ambos formularios en el paquete. Después envíe los formularios contestados a su empleador para que conteste las secciones correspondientes al empleador de ambos formularios. Su empleador tiene tres días hábiles para llenar esas secciones y devolverle los formularios. Si no recibe los formularios en un plazo de tres días hábiles, puede continuar con el siguiente paso y enviar su solicitud.

Después, enviará sus formularios contestados, junto con su orden obligatoria o preventiva de cuarentena o aislamiento expedida por el Estado, departamento de salud, junta local de salud u organismo gubernamental a la aseguradora de incapacidad y permiso familiar con goce de sueldo de su empleador.

La aseguradora debe pagar o denegar su reclamación dentro de un plazo de 18 días calendario de recibir su solicitud contestada.

¿Cómo solicito permiso familiar con goce de sueldo y beneficios de cuarentena por COVID-19 si no puedo trabajar debido a que mi hijo dependiente menor de edad está sujeto a una orden de cuarentena?

Debe llenar el paquete de formularios de solicitud de permiso de cuarentena por COVID-19 para un hijo dependiente menor de edad, que incluye dos formularios:

- ☐ Solicitud de PFL para cuarentena por COVID-19 - Hijo (formulario CCOVID19)
- ☐ Solicitud de permiso familiar con goce de sueldo (formulario PFL-1)

Debe contestar las secciones correspondientes al empleado de ambos formularios en el paquete.

Después envíe los formularios contestados a su empleador para que conteste las secciones correspondientes al empleador de ambos formularios. Su empleador tiene tres días hábiles para llenar esas secciones y devolverle los formularios. Si no recibe los formularios en un plazo de tres días hábiles, puede continuar con el siguiente paso y enviar su solicitud.

Después, enviará sus formularios contestados, junto con su orden obligatoria o preventiva de cuarentena o aislamiento expedida por el Estado, departamento de salud, junta local de salud u organismo gubernamental a la aseguradora de incapacidad y permiso familiar con goce de sueldo de su empleador.

La aseguradora debe pagar o denegar su reclamación dentro de un plazo de 18 días calendario de recibir su solicitud contestada.

¿En dónde consigo una solicitud del componente de beneficios de permiso familiar con goce de sueldo de un permiso para cuarentena por COVID-19?

Todos los formularios se encuentran en PaidFamilyLeave.ny.gov/COVID19. También puede pedirlos a la aseguradora de su empleador.

¿A dónde envío mi solicitud contestada de permiso familiar con goce de sueldo y el componente de beneficios por incapacidad del permiso de cuarentena por COVID-19?

Envíe su paquete de solicitud contestado a la aseguradora de incapacidad y permiso familiar con goce de sueldo de su empleador dentro de un plazo de 30 días del inicio de su permiso. Para averiguar cuál es la aseguradora de su empleador, debe consultar a su empleador o revisar la parte B del formulario PFL-1 después de que su empleador conteste la parte que le corresponde.

¿Cuanto tiempo tengo para enviar mi solicitud de permiso familiar con goce de sueldo y beneficios por incapacidad del permiso de cuarentena por COVID-19?

Debe enviar su solicitud de permiso familiar con goce de sueldo dentro de un plazo de 30 días del primer día en que tome el permiso, para evitar perder algún beneficio.

¿Cuándo recibiré el pago del permiso familiar con goce de sueldo y la parte de beneficios por incapacidad de mi permiso de cuarentena por COVID-19?

La aseguradora de su empleador debe pagar o denegar sus beneficios dentro de un plazo de 18 días calendario de recibir su solicitud de beneficios contestada. Para garantizar el pago oportuno, asegúrese de llenar por completo los formularios requeridos y adjuntar la orden de cuarentena obligatoria o preventiva.

Mi empleador se niega a contestar su sección del formulario de solicitud de cuarentena por COVID-19. ¿Qué hago?

Si han pasado más de tres días hábiles desde que entregó a su empleador el paquete contestado de solicitud de permiso de cuarentena por COVID-19, puede entregar los formularios que usted contestó, junto con la orden obligatoria o preventiva de cuarentena o aislamiento, a la aseguradora de permiso familiar con goce de sueldo de su empleador. La aseguradora no puede denegar su solicitud solamente porque las secciones correspondientes al empleador no están contestadas.

BENEFICIOS

¿Qué beneficios puedo usar para un permiso de cuarentena por COVID-19?

Si está sujeto a una orden obligatoria o preventiva de cuarentena o aislamiento expedida por el Estado, el Departamento de Salud del Estado de Nueva York, la junta de salud local u otro organismo gubernamental autorizado, puede ser elegible para un permiso por enfermedad con protección de su empleo y remuneración a través de una combinación de beneficios de incapacidad y permiso familiar con goce de sueldo durante la cuarentena por COVID-19.

Si trabaja para un empleador con 10 empleados o menos después del 1 de enero de 2020 y su empleador tuvo ingresos por menos de \$1 millón en 2019:

Su empleador está obligado a brindarle un permiso con protección de su empleo y usted puede ser elegible para una combinación de permiso familiar con goce de sueldo y beneficios de incapacidad del permiso de cuarentena por COVID-19.

Si trabaja para un empleador con 10 empleados o menos después del 1 de enero de 2020 y su empleador tuvo ingresos por más de \$1 millón en 2019:

Su empleador está obligado a brindarle cinco días de permiso por enfermedad con goce de sueldo. Después de agotar esos días, usted puede ser elegible para una combinación de permiso familiar con goce de sueldo y beneficios de incapacidad del permiso de cuarentena por COVID-19.

Si trabaja para un empleador que tenga entre 11 y 99 empleados después del 1 de enero de 2020:

Su empleador está obligado a brindarle cinco días de permiso por enfermedad con goce de sueldo. Después de agotar esos días, usted puede ser elegible para una combinación de permiso familiar con goce de sueldo y beneficios de incapacidad del permiso de cuarentena por COVID-19.

Si trabaja para un empleador que tenga más de 100 empleados después del 1 de enero de 2020:

Su empleador está obligado a brindarle 14 días de permiso por enfermedad con goce de sueldo, que deben cubrir el período de la cuarentena obligatoria o preventiva o la orden de aislamiento.

¿Cuál es el pago máximo que recibiré por el permiso de cuarentena por COVID-19?

Si trabaja para un empleador público o para un empleador con más de 100 empleados después del 1 de enero de 2020, tiene derecho a por lo menos 14 días de permiso por enfermedad con goce de sueldo recibiendo su sueldo regular.

Si trabaja para un empleador con 11 empleados o más, o para un empleador con menos de 10 empleados después del 1 de enero de 2020 que haya tenido ingresos mayores a \$1 millón en 2019, tiene derecho a por lo menos cinco días de permiso por enfermedad recibiendo su sueldo regular. Después de agotar esos días, usted puede ser elegible para recibir su sueldo semanal mediante una combinación de permiso familiar con goce de sueldo y beneficios de incapacidad del permiso de cuarentena por COVID-19, hasta un máximo de \$2,884.62 por semana.

Si trabaja para un empleador con menos de 10 empleados después del 1 de enero de 2020, cuyos ingresos fueron de \$1 millón o menos en 2019, usted puede ser elegible para recibir su sueldo semanal mediante una combinación de permiso familiar con goce de sueldo y beneficios de incapacidad del permiso de cuarentena por COVID-19, hasta un máximo de \$2,884.62 por semana.

¿Qué sueldo se paga durante el permiso?

Para el período aplicable de permiso con goce de sueldo (cinco o 14 días), los empleadores deben pagar el importe que el trabajador hubiera recibido si hubiera seguido trabajando durante ese período, con base en la cantidad de tiempo que el empleado tenía programado trabajar, o que hubiera tenido programada si las operaciones del empleador hubieran seguido su curso normal. La definición de "sueldo" en el Artículo 6 de la Ley de Trabajo se aplica a la cantidad que se le debe pagar al empleado. Los empleados que trabajen un horario fijo o que reciban un salario simplemente deben seguir recibiendo su paga habitual durante el período en cuestión. En el caso de empleados por horas, de tiempo parcial, vendedores a comisión y otros

empleados que no reciban un sueldo fijo, los empleadores deben determinar la paga al empleado estudiando un período representativo para determinar el sueldo diario promedio del empleado.

¿Cuántos días de permiso se les deben pagar a los empleados a tiempo parcial?

Los empleados a tiempo parcial deben recibir el pago por la cantidad de días o períodos de tiempo, durante un período de cinco o 14 días, que hubieran recibido si las operaciones del empleador hubieran continuado su curso normal.

¿Cuántos días de permiso se les deben pagar a los empleados a tiempo parcial?

Los empleados a tiempo parcial deben recibir el pago por la cantidad de días o períodos de tiempo, durante un período de cinco o 14 días, que hubieran recibido si las operaciones del empleador hubieran continuado su curso normal.

¿El número de días pagados son días hábiles o días calendario?

El número de días pagados son días calendario, y la paga debe representar la cantidad de dinero que el empleado hubiera recibido habitualmente por el período de cinco o 14 días.

¿Cuándo debe hacerse el pago a los empleados elegibles para recibir permiso por enfermedad con goce de sueldo?

Los pagos del permiso por enfermedad con goce de sueldo están sujetos a los requisitos de frecuencia de pago de la Sección 191 de la Ley de Trabajo, y los pagos de los permisos deben hacerse en el cheque de nómina correspondiente al período de pago del permiso.

¿Tendré que devolver los beneficios que reciba durante el permiso de cuarentena por COVID-19?

No, no debe devolver ningún beneficio.

¿Hay un período de espera antes de que reciba los beneficios combinados del permiso familiar con goce de sueldo y el permiso de cuarentena por COVID-19?

No, no hay período de espera para los beneficios reclamados debido a una cuarentena obligatoria o preventiva u orden de aislamiento.

¿El permiso de cuarentena por COVID-19 está disponible de manera retroactiva?

Sí. Puede tomar un permiso de cuarentena si aún está sujeto a una orden obligatoria o preventiva de cuarentena o aislamiento expedida por el Estado, el departamento de salud, la junta de salud local u otro organismo gubernamental, incluso si la orden se expidió antes de la promulgación del permiso de cuarentena por COVID-19.

¿Mi empleador puede exigirme que use mi permiso por enfermedad acumulado u otro tiempo libre acumulado (tiempo libre con goce de sueldo) durante mi permiso de cuarentena por COVID-19?

No. Los empleadores obligados a brindar permiso por enfermedad con goce de sueldo deben brindar ese permiso de manera independiente a cualquier otro tiempo libre acumulado.

¿Mi trabajo está protegido durante el permiso de cuarentena por COVID-19?

Sí, usted no puede ser despedido por tomar un permiso. Su empleador no puede despedirlo ni emprender acciones en su contra por tomar un permiso, y usted tiene derecho a ser reincorporado al puesto que tenía antes de tomar el permiso. El permiso de cuarentena por COVID-19 no debe contar como una ausencia que pueda redundar en medidas disciplinarias, despido, degradación, suspensión o cualquier otra acción adversa.

Puede presentar una queja al Departamento de Trabajo en: www.labor.ny.gov/COVIDcomplaint

¿Soy elegible para tomar un permiso de cuarentena por COVID-19 para mí y un permiso de cuarentena por COVID-19 para mi hijo dependiente menor de edad? ¿Qué beneficios debo solicitar?

Tiene más beneficios disponibles si toma el permiso de cuarentena por COVID-19 para usted. Puede tener disponibles beneficios de permiso por enfermedad con goce de sueldo, dependiendo del tamaño de su empleador. Después de agotar esos beneficios de permiso por enfermedad con goce de sueldo, usted puede ser elegible para una combinación de permiso familiar con goce de sueldo y beneficios de incapacidad del permiso de cuarentena por COVID-19 por medio de la aseguradora de su empleador. Debe llenar el paquete de formularios Solicitud de beneficios por incapacidad de cuarentena por COVID-19 - Propia (formularios PFL-1 y SCovid19) para solicitar los beneficios combinados de permiso familiar con goce de sueldo y permiso de cuarentena por COVID-19.

El 26 de diciembre de 2020, el Departamento de Salud publicó una guía actualizada que permite a las personas que han estado expuestas a la COVID-19 dejar su cuarentena después de 10 días, sin necesidad de hacerse una prueba, si no presentaron síntomas durante la cuarentena. ¿Cómo afecta esto a los beneficios del permiso de cuarentena por COVID-19 de NY?

Los beneficios del permiso de cuarentena por COVID-19 de NY solamente están disponibles durante la orden de cuarentena o aislamiento. Cuando una persona ya no está sujeta a una orden de cuarentena o aislamiento, ya no es elegible para los beneficios del permiso de cuarentena por COVID-19 de NY. Puede leer la guía completa del Departamento de Salud en: <https://coronavirus.health.ny.gov/system/files/documents/2020/12/covid19-health-advisory-updated-quarantine-guidance-12.26.20.pdf>.

ELEGIBILIDAD

¿Qué hago si decido por mi cuenta ponerme en cuarentena?

¿Puedo tomar un permiso de cuarentena por COVID-19?

Esta nueva ley provee beneficios en los casos en los que una persona está sujeta a una orden de cuarentena, ya sea obligatoria o preventiva. Los organismos que pueden emitir una "orden" incluyen al Estado de Nueva York, el Departamento de Salud del Estado de Nueva York, la junta de salud local o cualquier organismo gubernamental autorizado para expedir dichas órdenes.

La escuela de mi hijo está cerrada debido a la COVID-19. ¿Puedo tomar un permiso de cuarentena por COVID-19 para quedarme en casa con él?

Los cierres escolares no son una razón habilitante para tomar un permiso de cuarentena por COVID-19 de NY, ya que estos beneficios solamente están disponibles cuando usted o su hijo dependiente menor de edad están sujetos a una orden obligatoria o preventiva de cuarentena o aislamiento expedida por el Estado, departamento de salud, junta local de salud u organismo gubernamental.

Me han puesto en cuarentena debido al coronavirus/COVID-19.

¿Tengo disponibles beneficios combinados de permiso familiar con goce de sueldo y permiso de cuarentena por COVID-19?

Si está sujeto a una orden obligatoria o preventiva de cuarentena o aislamiento expedida por el Estado, el departamento de salud, la junta de salud local o un organismo gubernamental, puede ser elegible para tomar una combinación de permiso familiar con goce de sueldo y permiso de cuarentena por COVID-19 para usted, a menos que no presente síntomas y sea físicamente capaz de trabajar mediante acceso remoto o medios similares. Primero debe utilizar todo el permiso por enfermedad con goce de sueldo que tenga disponible para la cuarentena, y luego puede solicitar los beneficios combinados de permiso familiar con goce de sueldo y de incapacidad durante el resto de su cuarentena.

¿Qué hago si estoy en cuarentena porque regresé recientemente de un viaje a otro país?

Usted no es elegible para un permiso de cuarentena por COVID-19 si está sujeto a cuarentena por que viajó voluntariamente a un país con un aviso de salud de nivel dos o tres del CDC, si su viaje no fue por órdenes de su empleador y usted fue notificado del aviso de salud de viaje, y conocía esta restricción de la nueva ley.

¿Soy elegible para beneficios del permiso de cuarentena por COVID-19 si debo ponerme en cuarentena porque estuve en otro estado no contiguo por más de 24 horas?

Si viaja voluntariamente a otro estado no contiguo durante más de 24 horas no será elegible para los beneficios del permiso de cuarentena por COVID-19 de NY si el viaje no fue por motivos laborales o por decisión de su empleador.

¿Qué es un estado contiguo?

Cualquier estado que colinde con Nueva York es un estado contiguo.

Esos estados son Connecticut, Massachusetts, Nueva Jersey, Pennsylvania y Vermont.

¿Mi situación de ciudadanía o migratoria afecta mi elegibilidad para los beneficios del permiso de cuarentena por COVID-19 y permiso familiar con goce de sueldo?

No, la situación de ciudadanía o migratoria no es un factor de elegibilidad.

¿Qué ocurre si mi empleador cierra de manera temporal o definitiva debido a la COVID-19?

Usted puede ser elegible para el seguro de desempleo. Para obtener más información o presentar una solicitud por internet, visite el sitio de internet del Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York.

¿Qué hago si soy elegible para beneficios de la Ley de Respuesta al Coronavirus Familias Primero (FFCRA, por sus siglas en inglés) y para los beneficios del permiso de cuarentena por COVID-19 del estado de Nueva York?

Si bien el permiso obligatorio exigido por la FFCRA expiró el 31 de diciembre de 2020, su empleador puede haber decidido seguir brindando beneficios de la FFCRA. Si su empleador le brinda voluntariamente beneficios federales y usted también es elegible para los beneficios del permiso de cuarentena por COVID-19 del Estado de Nueva York y sus beneficios del Estado de Nueva York representarían más dinero que sus beneficios federales, usted podría recibir sus beneficios federales y la diferencia entre el beneficio federal y su beneficio máximo del Estado de Nueva York. De lo contrario, puede recibir los beneficios federales provistos por su empleador. Puede ver más información sobre la FFCRA, incluyendo las preguntas frecuentes, en <https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic/ffcra-questions>.

Utilicé beneficios de la Ley de Respuesta al Coronavirus Familias Primero (FFCRA) en 2020. ¿Puedo usar los beneficios del permiso de cuarentena por COVID-19 del Estado de Nueva York en 2021?

Los beneficios obligatorios de la FFCRA expiraron el 31 de diciembre de 2020. Si está sujeto a una orden obligatoria o preventiva de cuarentena o aislamiento en 2021, puede ser elegible para los beneficios del permiso de cuarentena por COVID-19 del Estado de Nueva York, incluso si antes utilizó beneficios de la FFCRA en 2020.

CONTACTOS

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DEL ESTADO DE NUEVA YORK

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

877-466-9757

www.labor.ny.gov/immigrants/index.shtm

Defensor supervisor del estado de Nueva York

Correo electrónico: **SMA@labor.ny.gov**

Dirección postal: State Office Campus, Building 12, Room 570, Albany, NY 12240

Abogado, División de Políticas y Asuntos de Inmigrantes

New York State Department of Labor

75 Varick Street, 7th Floor New York, NY 10013 Línea de ayuda: **877-466-9757**

Fax: **212-775-3389**

Correo electrónico: **trafficking@labor.ny.gov**

Programa de Trabajo Agrícola

Para comunicarse con un especialista en trabajo agrícola, use uno de los siguientes medios.

- Visite www.labor.ny.gov/immigrants/agriculture-labor-program.shtm
- Envíe correo electrónico a: **dipa@labor.ny.gov**
- Llame al **877-466-9757**

Unidad de Certificación de Trabajo Extranjero

H-2A: **H2A@labor.ny.gov**

Fax: **585-339-9457**

H-2B: **H2B@labor.ny.gov**

Fax: **585-339-9457**

Centros de desarrollo profesional del Estado de Nueva York 800-447-3992

www.labor.ny.gov/career-center-locator/

División de Normas Laborales del Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York

888-4-NYSDOL (888-469-7365)

Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York – División de Seguro de Desempleo

Para presentar una reclamación de beneficios del seguro de desempleo: Servicio por internet: **www.labor.ny.gov**

Servicio telefónico: **888-209-8124**, de lunes a viernes, de 8 a.m. a 5 p.m., hora del este

Oficina de Sueldos y Horas del Departamento de Trabajo de EE. UU.

866-4US-WAGE (866-487-9243) marque 2 para español

TTY: **877-889-5627**

De lunes a viernes, de 8 a.m. a 8 p.m., hora del este

<https://www.dol.gov/agencies/whd>

Departamento de Salud del Estado de Nueva York

Oficina de Salud Ambiental Comunitaria y Protección Alimentaria

518-402-7600 o la línea sin costo **1-800-458-1158**

www.health.ny.gov/environmental/regs

División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York

888-392-3644

www.dhr.ny.gov

Oficinas de la Junta de Incapacidad Laboral del Estado de Nueva York

328 State Street, Schenectady, NY 12305-2318

877-632-4996

Horario: lunes, jueves y viernes de 8:30 a.m. a 4:30 p.m. y martes, miércoles de 8:30 a.m. a 6:00 p.m.

Si tiene preguntas relacionadas con trabajadores lesionados:

Defensor de Trabajadores Lesionados 518-462-8884 o 800-580-6665

Si tiene preguntas sobre la incapacidad laboral para lesiones o reclamaciones en el trabajo: Oficinas distritales y centros de servicio

Albany: **866-750-5157**

Binghamton: **866-802-3604**

Brooklyn: **800-877-1373**

Buffalo: **866-211-0645**

Long Island: **866-681-5354**

Manhattan: **800-877-1373**

Peekskill: **866-746-0552**

Queens: **800-877-1373**

Rochester: **866-211-0644**

Syracuse: **866-802-3730**

OTROS SERVICIOS PARA TRABAJADORES AGRÍCOLAS

Centros de Desarrollo Infantil en Agronegocios (ABCD)

Estos centros de cuidado de niños con servicio todo el año, operados por la Federación de Asociaciones de Productores y Procesadores del Estado de Nueva York con el apoyo del Departamento de Agricultura y Mercados del Estado de Nueva York, ofrecen servicios integrales educativos, sanitarios y sociales a las familias elegibles.

Batavia: **585-343-8160**

Florida: **845-651-2270**

Fredonia: **716-672-5395**

Geneva: **315-781-3267**

Goshen: **845-294-6221**

Holley: **585-638-5932**

Kingston: **845-481-4691**

Lake Ontario: **315-589-7421**

Middletown: **845-956-2270**

New Paltz: **845-255-7571**

Newfane: **716-439-4524**

Red Creek: **315-754-8759**

Oficinas centrales de Desarrollo Infantil en Agronegocios

847 Union Street, Schenectady, NY 12308

Teléfono: **518-346-6447**

Sitio de internet: **www.abcdny.org**

PathStone Corporation

PathStone Corporation (antes Rural Opportunities, Inc.) es una agencia donataria federal contratada por la Administración de Empleo y Capacitación del Departamento de Trabajo de Estados Unidos para impartir capacitación y brindar otros servicios a los trabajadores agrícolas migrantes y por temporada.

Oficinas de campo de PathStone:

Albion: **585-589-7027**

Williamson: **315-483-9151**

Dunkirk: **716-366-9015 x-5156**

Lockport: **716-201-1086**

Middletown: **845-343-0771**

North Collins: **716-366-9015 x-5156**

Riverhead: **631-727-4866**

Wappingers Falls: **845-298-8998**

Oficina corporativa: **585-340-3300** Línea sin costo las 24 horas:

800-888-6770 Sitio de internet: **www.pathstone.org**

Servicio de Instrucción y Soporte Educativo para Migrantes

Brockport: **585-395-2356** (condados de Monroe, Niagara y Orleans)

Cortland: **607-753-4706** (condados de Broome, Cayuga, Chemung, Chenango, Cortland, Delaware, Onondaga, Otsego, Schoharie, Schuyler, Tioga y Tompkins)

Fredonia: **716-673-3526** (condados de Cattaraugus, Chautauqua y Erie)

Genesee Valley: **585-658-7960** (condados de Allegany, Genesee, Livingston, Ontario, Seneca, Steuben, Wyoming y Yates)

Mid-Hudson: **845-257-2950** (condados de Dutchess, Orange, Putnam, Rockland, Sullivan, Ulster y Westchester)

Mohawk Regional: **315-867-2079** (condados de Albany, Columbia, Fulton, Greene, Hamilton, Herkimer, Madison, Montgomery, Oneida, Rensselaer, Saratoga, Schenectady, Warren y Washington)

North Country: **315-267-2514** (condados de Clinton, Essex, Franklin, Hamilton y St. Lawrence)

Oswego: **315-963-4291** (condados de Jefferson, Lewis, Oswego y Wayne) Long Island – Metro: **631-208-1936** (condados de Nassau, Suffolk y los distritos del Bronx, Brooklyn, Manhattan, Queens y Staten

Island de la Ciudad de Nueva York)

Departamento de Salud del Estado de Nueva York

División de Salud Familiar

Clínicas del Programa de Salud para Trabajadores Agrícolas Migrantes y por Temporada

Proyecto de Servicios de Salud para Migrantes de Finger Lakes

165 Main Street, PO Box 423

Penn Yan, New York 14527

Teléfono: **315-531-9102**

Fax: **315-531-9103**

Programa de Salud para Migrantes de Hudson River,

Hudson River Health Care

1037 Main Street Peekskill, New York 10566

Teléfono: **914-734 8503**

Fax: **914-734-8745**

Niagara Falls Memorial Medical Center

621 Tenth Street

Niagara Falls, New York 14302

Programa de Salud para Migrantes del Condado de Niagara Teléfono: **716-278-4620**

Oak Orchard Community Health Center

300 West Avenue
Brockport, New York 14420-1118
Teléfono: **585-637-5319**
Fax: **585-637-2375**

Oswego County Opportunities, Inc

239 Oneida Street
Fulton, New York 13069-1288
Teléfono: **315-598-4715**
Fax: **315-598-4733**

Departamento de Salud del Condado de Suffolk

Riverhead Health Center 300 Center Drive Riverhead, New York 11901
Teléfono: **631-854-0000**
Fax: **631-852-3723**

NÚMERO DE TELÉFONO PARA EMERGENCIAS (POLICÍA, BOMBEROS Y SERVICIOS MÉDICOS):

911 (solo debe usarse en casos de emergencia)

Este folleto se publicó originalmente en versión impresa, y se publicó en nuestro sitio de internet en 2014. El folleto impreso contiene el mes y año de impresión (MM/AA) en la contraportada. Nuestra intención es que los folletos impresos tengan una vida útil de dos a tres años. Si alguna parte del folleto se actualiza antes de la siguiente impresión, la actualización estará disponible en nuestro sitio de internet. Si alguna parte del folleto se actualiza entre impresiones, la fecha de la modificación se reflejará en la versión en línea (MM/AA). Si el folleto impreso que está leyendo tiene más de dos años de antigüedad, comuníquese con nosotros para solicitar un folleto actualizado. Puede enviar un correo electrónico a dipa@labor.ny.gov o llamar al **877-466-9757**.

labor.ny.gov/immigrants/agriculture-labor-program/services-for-agriculture-workers.shtm

Si tiene alguna pregunta sobre cualquier parte de este folleto, o sobre cualquier cosa relacionada con el trabajo agrícola en Nueva York, comuníquese con un especialista en trabajo agrícola, vea la sección Contactos.

Esta publicación fue preparada por la Oficina de Comunicación del Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York, State Office Building Campus, Building 12, Albany, NY 12240-0012. Ofrece información general sobre algunas de las leyes relacionadas con los trabajadores agrícolas en el estado de Nueva York. No es una interpretación oficial de las leyes.

1-877-466-9757

Facebook: www.facebook.com/nyslabor

Twitter: www.twitter.com/nyslabor

Instagram: www.instagram.com/nyslabor/

LinkedIn: www.linkedin.com/company/new-york-state-department-of-labor/

YouTube: www.youtube.com/user/NYSLabor

www.labor.ny.gov

WE ARE YOUR DOL



El Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York es un empleador/programa que ofrece igualdad de oportunidades. Hay asistentes y servicios disponibles, a solicitud y sin costo alguno, para las personas con discapacidades TTY/TDD 711 o 1-800-662-1220 (inglés) / 1-877-662-4886.