

WE ARE YOUR DOL



Department of Labor

SUBSIDIO PARA EL FOMENTO DEL ACCESO, LOS DERECHOS Y LA EQUIDAD (FARE)

¿QUÉ ES EL SUBSIDIO FARE?

El Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York (NYS DOL, por sus siglas en inglés) recibió un subsidio de la Oficina de Mujeres del Departamento de Trabajo de EE. UU. para realizar actividades de acercamiento y presentaciones a las mujeres, enfocadas a los derechos y beneficios laborales. Nuestra intención es llegar a mujeres marginadas y subrepresentadas fuera de la ciudad de Nueva York, especialmente en regiones rurales, mediante presentaciones y eventos, tanto presenciales como virtuales. Nuestro objetivo es difundir educación y conocimientos con el fin de empoderar a las mujeres de todo el estado, ayudando a las mujeres a convertirse en un punto focal de los derechos y beneficios en sus propias comunidades.

¿CÓMO SOLICITO UNA PRESENTACIÓN?

Comuníquese con el NYSDOL por correo electrónico a info.nysdol@labor.ny.gov o llame al **888-4-NYSDOL (888-469-7365)**.

TEMAS DE INTERÉS

SALARIO MÍNIMO

Todos los trabajadores del estado de Nueva York tienen derecho a recibir por lo menos el salario mínimo por hora.

LUGAR	SALARIO MÍNIMO desde el 31/Dic/2022	
Ciudad de Nueva York, Long Island y condado de Westchester	\$15.00/hora	\$17.00/hora asistentes de cuidado en el hogar
Resto del estado de Nueva York	\$14.20/hora	\$16.20/hora asistentes de cuidado en el hogar
Comida rápida - Todo el estado	\$15.00/hora	

SALARIO MÍNIMO PARA TRABAJADORES QUE RECIBEN PROPINAS

Las leyes del estado de NY permiten que los empleados de la mayoría de los sectores satisfagan el salario mínimo combinando un salario pagado por el empleador con las propinas que el empleado recibe de los clientes. Solo los empleadores en el sector de la hospitalidad tienen permitido aplicar créditos por propinas para el salario mínimo. Se prohíben los empleos que solo reciban propinas.

LUGAR	EMPLEADOS DE SERVICIOS	TRABAJADORES DE SERVICIO DE ALIMENTOS
Ciudad de Nueva York, Long Island y condado de Westchester	Sueldo \$12.50	Sueldo \$10.00
	Crédito por propinas \$2.50	Crédito por propinas \$5.00
Resto del estado de Nueva York	Sueldo \$11.85	Sueldo \$9.45
	Crédito por propinas \$2.35	Crédito por propinas \$4.75

HORAS EXTRA

La mayoría de los trabajadores deben recibir pago por horas extras después de trabajar 40 horas en una semana de trabajo. El pago de horas extras es 1/2 su salario normal. Para los trabajadores que reciben propinas, los empleadores deben pagar las horas extra trabajadas a razón de 1/2 veces el salario mínimo, menos el crédito por propinas que tengan disponible. Los trabajadores agrícolas actualmente ganan horas extra después de trabajar 60 horas en una semana laboral, y por todas las horas trabajadas en su día de descanso designado.

CLASIFICACIÓN ERRÓNEA: ¿EMPLEADO O CONTRATISTA INDEPENDIENTE?

Para determinar si un trabajador debe ser clasificado como empleado o contratista independiente, debe tomarse en cuenta la naturaleza de la relación empleador-empleado. Los contratistas independientes trabajan por su cuenta y ofrecen sus servicios al público en general.

Un contratista independiente desempeña su trabajo sin:

- Supervisión
- Dirección
- Control

Por otra parte, puede existir una relación empleador-empleado si el empleador:

- Elige cuándo, dónde y cómo presta sus servicios el empleador
- Proporciona las instalaciones, el equipamiento, las herramientas y los suministros
- Supervisa directamente el trabajo
- Establece el horario de trabajo, el sueldo, etc.

Hay más información aquí: dol.ny.gov/independent-contractors

Cuando un empleador deliberadamente clasifica a un empleado como contratista independiente, se considera fraude. Algunos empleadores utilizan esa táctica para evitar cumplir con las disposiciones referentes al seguro de desempleo, incapacidad laboral, Seguro Social, retención de impuestos y salario mínimo. Denuncie los fraudes al NYS DOL en el sitio de internet dol.ny.gov/report-fraud o llame a la línea de ayuda de 24 horas para fraudes: **866-435-1499**.

CONOZCA SUS DERECHOS COMO MUJER TRABAJADORA EN EL ESTADO DE NY

PROHIBICIÓN LEGAL DE HISTORIAS SALARIALES

A partir del 6 de enero de 2020, un empleador puede preguntarle a un solicitante de empleo sus expectativas salariales, pero ya no puede preguntar ni usar el historial de salarios y beneficios de un solicitante para determinar si lo entrevista o le ofrece un empleo.

NOTIFICACIONES DE SUELDO

Cuando es contratado, su empleador debe entregarle una notificación de sueldo que contenga cierta información importante, como:

- Cuánto le pagarán, y con qué frecuencia
- El día de pago regular, y
- Las deducciones que se hacen a su sueldo

EQUIDAD EN SUELDOS

Es ilegal que un empleador le pague a una mujer menos que a un hombre por hacer el mismo trabajo, solamente debido a su género. Las diferencias de sueldo pueden deberse a antigüedad, mérito o a otro factor utilizado de buena fe, distinto al género, como educación o experiencia.

RECIBOS DE NÓMINA Y DEDUCCIONES

Deben pagarle todas las horas trabajadas. Le pueden pagar en efectivo o cheque, pero debe recibir un recibo de nómina detallado cada vez que le paguen.

Un empleador no puede cobrarle:

- Mermas
- Deterioro
- Daños
- Costo y mantenimiento de uniformes
- Costos comerciales del empleador
- Faltantes de efectivo

ACCESO AL IDIOMA

Las agencias estatales que prestan servicios directamente al público tienen la obligación de ofrecer servicios gratuitos de interpretación y traducción de formularios e instrucciones importantes a los miembros del público en general. Se prestan servicios de interpretación a más de 200 idiomas, incluyendo lengua de señas. En el NYS DOL, los documentos escritos importantes se traducen a los 12 idiomas más utilizados en el estado.

ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

Todos los empleadores del estado de NY tienen la obligación de brindar un lugar de trabajo libre de acoso sexual. Los empleadores deben implementar una política de prevención del acoso sexual, impartir capacitación anual a los trabajadores y entregar una política escrita de prevención del acoso sexual a todos los empleados.

EXTRACCIÓN DE LECHE MATERNA EN EL TRABAJO

Hasta por tres (3) años después del parto, las madres lactantes tienen derecho a tomar descansos no remunerados razonables, o usar sus descansos remunerados y períodos de comida, para extraerse leche en el trabajo. En junio de 2023 entrará en vigor una nueva ley que amplía las adaptaciones para las madres lactantes en los lugares de trabajo del estado de NY y ordena que todos los empleadores provean espacios privados y convenientes para la extracción de leche materna en el trabajo, que cuenten con asientos, agua corriente y electricidad. La nueva ley también ordena que los empleadores elaboren e implementen una política escrita sobre los derechos de las empleadas a extraerse leche materna en el lugar de trabajo.

PERMISO REMUNERADO POR ENFERMEDAD Y SEGURIDAD EN EL ESTADO DE NY

Los trabajadores del sector privado del estado de NY están cubiertos por la ley de Permisos Remunerados por Enfermedad y Seguridad. Como mínimo, los empleados acumulan una (1) hora de permiso por enfermedad y seguridad por cada 30 horas trabajadas. El permiso puede ser remunerado o no remunerado, dependiendo del tamaño del empleador.

SEGURO DE DESEMPLEO

Si trabajó en el estado de NY y perdió su empleo por motivos ajenos a su control, puede ser elegible para el seguro de desempleo. Debe haber recibido suficientes ingresos para establecer una reclamación; estar preparado, dispuesto y en capacidad para trabajar; buscar empleo activamente y documentar sus esfuerzos de búsqueda de empleo. Presente su solicitud por internet en dol.ny.gov/ o llame al **888-209-8124**.

¿CÓMO PRESENTO UNA QUEJA?

La División de Normas Laborales ayuda a resolver las infracciones a las leyes laborales del estado de NY. Es ilegal que un empleador despida, penalice, discrimine o tome represalias de cualquier manera en contra de un empleado porque este presentó una queja sobre una posible infracción a las leyes laborales o porque ejerció sus derechos protegidos por las leyes laborales del estado de NY.

Entregue el formulario **LS223** para presentar una queja. Comuníquese con Normas Laborales para obtener más información: **888-52-LABOR (888-525-2267)** o **LSAsk@labor.ny.gov**.

Para obtener más información, visite dol.ny.gov/fostering-access-rights-and-equity-fare-grant