



CONOCIENDO TUS DERECHOS

UNA GUÍA PARA TRABAJADORES
EN NUEVA YORK

Lina Stillman, Esq.

CONOCIENDO TUS DERECHOS

**UNA GUÍA PARA TRABAJADORES
EN NUEVA YORK**

Lina Stillman, Esq.

Derechos de Autor © 2021 por Lina F. Stillman, Esq.

Todos los derechos reservados. Ninguna parte de esta publicación puede ser reproducida, distribuida o transmitida en cualquier forma o por cualquier medio, incluyendo fotocopias, grabaciones u otros métodos electrónicos o mecánicos, sin el permiso previo por escrito del editor, excepto en el caso de breves citas incorporadas, en revisiones críticas y ciertos otros usos no comerciales permitidos por la ley de derechos de autor. Para solicitudes de permisos, escriba al editor, con la dirección "Atención: Coordinador de permisos", en la dirección que se indica a continuación.

Jacobs & Whitehall
73-03 Bell Blvd, #10
Oakland Gardens, NY 11364
www.jacobsandwhitehall.com

Información sobre pedidos:

Ventas por cantidad. Hay descuentos especiales disponibles en compras por cantidad por corporaciones, asociaciones y otros. Para obtener más información, póngase en contacto con el editor en la dirección anterior.

Pedidos realizados por librerías y mayoristas estadounidenses. Comuníquese con Jacobs & Whitehall: Tel: (888) 991-2766 o visite www.jacobsandwhitehall.com.

Impreso en los Estados Unidos de América

Publicado en 2021

ISBN: 978-1-954506-11-4

PRÓLOGO

Este libro fue escrito con los trabajadores en mente. Tengo la esperanza de hacer que el tema de la Ley de Empleo y Trabajo, si no es interesante, sea al menos beneficioso para cualquiera que necesite una guía rápida para comprender sus derechos en el lugar del trabajo.

DEDICATORIA

Este libro esta dedicado con cariño a mi madre, Deyanira, y a mi esposa Challie, cuyo interés en esto, como en todas mis empresas, nunca fue menos que el mío.

DESCARGO DE RESPONSABILIDAD

Esta publicación está destinada a ser utilizada únicamente con fines educativos. No se brinda asesoramiento legal, y no se pretende crear una relación abogado-cliente al leer este material. El autor no asume ninguna responsabilidad por cualquier error, omisión, o por como se use o interprete este libro o su contenido, o por las consecuencias que resulten directa o indirectamente por el uso de este libro. Para obtener asesoramiento legal o asesoramiento de otro tipo, consulte a un abogado con experiencia o al experto adecuado, que conozca los hechos específicos de su caso y tenga conocimientos de la ley de su jurisdicción.

Stillman Legal P.C.
Lucha Por Tus Derechos!
42 Broadway
12th Floor
New York, NY, 10004
(212) 832-1000
(800) 933-5620
www.LuchaPorTusDerechos.com

TESTIMONIOS

"Lina Stillman ha sido mi abogada desde 2015 hasta el presente. ¡Es la abogada más confiable que se puede tener! Ha sido a quien acudo para mis renovaciones de autorización de empleo. Ella siempre está al tanto de las cosas, es muy bien informada, confiable y cariñosa, también responde rápidamente a cualquier pregunta a través de mensajes de texto y siempre devuelve las llamadas. ¡Es incluso mejor que podamos comunicarnos en inglés y en español también!"

– Guadalupe R.

"Estoy muy agradecida de haber podido encontrar a Lina. Llevo solicitando su ayuda desde 2012. Ella es muy atenta y esta dispuesta a ayudar en cualquier momento del día. Ella responde todas mis preguntas con honestidad, ella es en cualquier duda la mejor. Le doy mi más alta recomendación y agradecimiento. Sé que volveré con ella, es la única persona a la que llamaré si necesito sus servicios.

– Alejandra G.

"Lina Stillman es la mejor de las mejores. Ella es paciente e insuperable en sus conocimientos de derechos laborales. Respondió a mi consulta muy rápido y respondió a todas mis preguntas cuando nadie más lo quiso hacer. Ella proporcionó opciones claras y fáciles de implementar para mi situación. La recomendaría mucho".

– Ryan B.

"Lina S. me representó en un caso difícil y en circunstancias adversas de principio a fin. ¡Un despido laboral muy injusto y con pruebas insuficientes de irregularidades evidentes! Mi abogada obtuvo una compensación en la última instancia, contra un empleador muy duro".

– Donovan G.

“Ha sido maravilloso trabajar con Lina Stillman. Diligente, ágil en las respuestas y muy intuitivo en cuanto a las necesidades de mi caso. Ella realmente me ha ayudado a guiarme con una gran estrategia y se ha tomado ese tiempo y cuidado extra para estar a mi lado en esta situación difícil y, a menudo, frustrante con mi empleador. He valorado mucho todo el conocimiento y la búsqueda de justicia en mi caso. ¡Gracias!”

– Henry E.

“Lina Stillman es una gran abogada de derecho laboral. Definitivamente me ayudó rápidamente cuando tuve problemas legales con mi antiguo empleador. Hizo que el proceso fuera fácil de entender, lo que realmente aprecié. Se tomó el tiempo para explicarme cada paso del proceso. Ella siempre será la abogada a la que refiera a cualquiera de mis amigos que necesiten ayuda en materia de derecho laboral ”.

– Robert M.

“Lina era una gran abogada, siempre estaba ahí cuando la necesidad, respondía rápidamente a correos electrónicos y mensajes de texto. Estaba muy bien informada sobre el caso para el que la contratamos. También es una persona genial. La recomendaría a cualquiera que busque un buen abogado ”.

– Jairo O.

CONTENIDO

i. Prólogo	3
<hr/> <hr/>	
ii. Dedicatoria	4
<hr/> <hr/>	
iii. Descargo De Responsabilidad	5
<hr/> <hr/>	
iv. Testimonios	6
<hr/> <hr/>	
v. Contenido	8
<hr/> <hr/>	
vi. Sobre La Autora	11
<hr/> <hr/>	
1. Leyes Que Protegen A Los Empleados	13
<hr/> <hr/>	
2. ¿En Que Circunstancias Es Ilegal La Discriminacion?	18
<hr/> <hr/>	
3. Quién Está Cubierto Por Horas Extraordinarias Y Mínimas Del Estado Requisitos De Salario	35
<hr/> <hr/>	
4. Pasos Para Seguir Si Enfrenta Horas Adicionales O Salarios Sin Pago	43

5. ¿Qué Es Acoso Ilegal En El Lugar De Trabajo Y Qué No Es?	49
6. ¿Qué Tipo De Prueba Necesita Mi Empleador Para Empezar ¿Una Investigación Interna?	55
7. ¿Será Disponible Al Público Una Reclamación De Acoso Sexual Por Parte De Un Compañero De Trabajo O Un Gerente?	67
8. ¿Cómo Se Presenta Un Cargo Por Discriminación En El Lugar De Trabajo?	71
9. ¿Cuándo Se Tiene Que Llamar A La Eeoc? ¿Y Qué Pasa Después?	80
10. ¿Quién Tiene Derecho A Recibir Beneficios Por Desempleo?	87
11. Algunas Soluciones A Problemas De Derecho De Empleo	93
12. ¿Qué Derechos Tienen Los Inmigrantes Indocumentados En El Lugar De Trabajo?	99

13. ¿Cuándo Es El Momento Adecuado Para Contratar A Un Abogado De Derecho De Empleo?	103
<hr/>	
14. ¿Qué Tiene Que Buscar Al Contratar A Un Abogado De Derecho De Empleo Y Labor?	115

SOBRE LA AUTORA



Lina ha dedicado toda su carrera jurídica a la práctica de la ley de derecho laboral y a ayudar exclusivamente a los empleados. Tiene experiencia en todas las áreas del derecho laboral, incluyendo estrategias, tácticas, derechos estatales y quejas ante la EEOC, la NLRB y todas las agencias gubernamentales involucradas en el derecho laboral en Nueva York. Le apasiona luchar por los derechos de las poblaciones marginadas y especialmente de la clase trabajadora. Su misión se hace evidente por el lema de su práctica: "Somos el bufete de abogados para los trabajadores". Con el fin de brindar a los clientes el mejor servicio posible, ofrece una amplia gama de asesoría

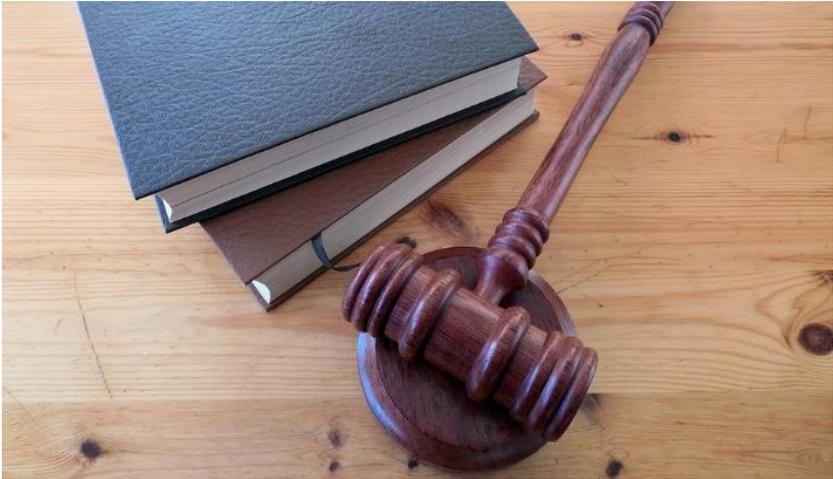
laboral, capacitación, investigaciones y litigios sobre los temas de discriminación, acoso sexual, ambiente de trabajo hostil, horas extras no remuneradas y salario mínimo.

¿Qué Desea que sus lectores obtengan al leer este libro?

Este libro es para cualquier persona que tenga un trabajo y un jefe y necesite algunos consejos rápidos sobre los fundamentos del derecho laboral. Después de leer este libro, van a poder saber, antes de aceptar un trabajo, cuáles son sus derechos y que están empoderados frente a los empleadores que siempre tienen la ventaja. Ellos van a saber, si han sido contratados como contratistas, si deben o no ser clasificados como empleados. Van a saber cómo protegerse y qué hacer en caso de tener una disputa salarial o si sienten que están siendo discriminados por raza, edad, nacionalidad o cualquier otra característica protegida.

CAPÍTULO 1

LEYES QUE PROTEGEN A LOS EMPLEADOS



La Ley de Normas Laborales Justas

La Ley de Normas Laborales Justas (FLSA) es una ley federal y, como tal, se aplica a todos los estados de los Estados Unidos. La Ley de Normas Laborales Justas (FLSA) prescribe normas para los salarios y el pago de horas extra, que afectan a la mayoría de los empleos públicos y privados. Requiere que los empleadores paguen a los empleados que están cubiertos por la regla (FLSA) que por lo menos se les pague el salario mínimo federal y el pago de horas extra a la

cantidad de tiempo y medio lo de su pago regular. Para las operaciones no agrícolas, restringe las horas en que los niños menores de 16 años pueden trabajar y prohíbe el empleo de niños menores de 18 años en ciertos trabajos que se consideran demasiado peligrosos.

En general, la FLSA actualmente establece que a los empleados no exentos se les debe pagar por todas las horas trabajadas a una tarifa de al menos \$ 7.25 por hora. La FLSA también establece que a los empleados no exentos se les debe pagar el pago de horas extras a una tarifa de tiempo y medio su tarifa de pago regular después de trabajar 40 horas en una semana determinada (por ejemplo, si el mínimo es \$15 por hora, después de que trabaja 40 horas, se le debe pagar tiempo y medio que son \$22.50. En el momento de redactar este libro, el mínimo establecido en la ciudad de Nueva York es de \$ 15.00 por hora.

El Departamento de Trabajo emitió una regla final el 24 de septiembre de 2019 aumentando el umbral del nivel salarial para las exenciones de cuello blanco a 684 dólares por semana de 455 dólares a la semana. La regla final entro en vigor el 1 de enero de 2020 y se estima que extenderá las protecciones de horas extras a más de un

millón de trabajadores que actualmente no son elegibles bajo la ley federal. A menos que estén exentos, los empleados cubiertos por la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA) deben recibir al menos la mitad de su salario regular por todas las horas trabajadas por encima de las 40 en una semana laboral.

Alcanzar el umbral salarial no hace que un empleado esté automáticamente exento del pago de horas extra; Los deberes laborales del empleado también deben involucrar principalmente deberes ejecutivos, administrativos o profesionales según lo definido por las regulaciones.

¿Que Significa Extenta / No Extenta?

Las disposiciones sobre horas extras y salario mínimo provistas por la FLSA son aplicables solo a los empleados clasificados como no exentos. Los empleados clasificados como no exentos son elegibles para disfrutar de las protecciones provistas por la FLSA. Los empleados clasificados como exentos no califican para el salario mínimo o las disposiciones de horas extra de la FLSA. Están excluidos de la disposición de la FLSA.

¿Cómo sé si estoy exento o no exento?

Para ser exento, los deberes laborales y el salario del empleado deben cumplir con todos los requisitos de la FLSA.

En Nueva York, a partir del 1 de enero de 2020, el umbral salarial aumentó de la siguiente manera:

- A todos los empleados exentos de la ciudad de Nueva York se les debe pagar al menos \$ 1,125.00 por semana, independientemente del tamaño de su empleador.
- Los empleados exentos de los condados de Nassau, Suffolk y Westchester deben recibir un pago de al menos \$ 975 por semana.
- Los empleados exentos en el resto del estado de Nueva York deben recibir un pago de al menos \$ 832 por semana.

¿Cuáles son los próximos cambios?

- La parte del nivel de salario que se usa para determinar si un empleado está exento o no está cambiando de \$ 455 por semana a \$ 684 o más por semana, o \$ 35,568 o más anualmente.

- El requisito de compensación anual total para “empleados altamente remunerados” está cambiando de \$ 100,000 por año a \$ 107,432 por año.
- Los empleadores podrán utilizar bonificaciones no discrecionales y pagos de incentivos, incluidas las comisiones, que se pagan al menos anualmente para satisfacer hasta el 10% del nivel salarial estándar.
- Se han revisado los niveles salariales especiales para los trabajadores en los territorios de EE. UU. y la industria cinematográfica.

CAPÍTULO 2

¿EN QUE CIRCUNSTANCIAS ES ILEGAL LA DISCRIMINACION?



La discriminación es ilegal, si es miembro de un grupo protegido por el Título VII. Tienes que ser miembro de una categoría protegida. Para comprender qué es la discriminación según el Título VII, debe comprender cuáles son las causas de la acción. Tiene que estar calificado para el puesto que tiene, ser tratado de manera diferente y sufrir una acción laboral adversa por parte de su empleador.

Para establecer una causa de acción por trato desigual basada en pruebas circunstanciales, la parte acusadora debe demostrar:

1. Que era miembro de un grupo protegido por el Título VII;
2. Que estaba calificado para su puesto, o para el puesto que estaba solicitando;
3. Que sufrió una acción laboral adversa; y
4. Que los solicitantes o empleados, que no eran miembros de su grupo protegido, fueron tratados de manera diferente por el empleador.

Una vez que se han establecido los elementos anteriores, existe un caso prima facie (o una inferencia de) discriminación. Luego, es decisión del empleador presentar evidencia de una razón legítima para la acción laboral adversa. Esta es una carga de producción y no una carga de prueba.

En todo momento, la carga de la prueba recae sobre el empleado acusador. Si el empleador satisface su carga de producción y demuestra que la acción laboral adversa se basó en una razón legítima y no discriminatoria, el empleado que realiza la acusación

debe demostrar que la razón no discriminatoria declarada por el empleador para la acción laboral fue un mero pretexto. Para probar un trato desigual según el Título VII, el empleado debe demostrar que el empleador actuó con un propósito discriminatorio.

La pregunta fundamental en un caso de trato desigual no es si el empleado estableció un caso prima facie o si demostró un pretexto, sino si el empleado puede probar por una preponderancia de la evidencia que el empleador lo discriminó intencionalmente. Una demostración de pretexto por parte del empleado, sin más, no respaldará un hallazgo de discriminación o un juicio.

Así mismo, un simple hallazgo de que el empleador no se basó en la razón ofrecida para la acción laboral adversa no será suficiente para establecer la responsabilidad del Título VII sin una demostración adicional de que el empleador se basó en la pertenencia del empleado en un grupo protegido para tomar su decisión.

Lo que todo esto significa es que una simple demostración de pretexto por parte del empleado no es suficiente para obtener un juicio sumario. En cambio, el empleador todavía tiene derecho a un juicio con jurado

sobre la cuestión fundamental de si hubo o no discriminación intencional.

Mala Conducta

Si lo despiden por mala conducta, puede presentar un caso *prima facie* de despido discriminatorio si demuestra que:

1. Es miembro de una clase protegida;
2. Estaba calificado para el trabajo del cual fue despedido; y
3. Que la mala conducta por la que fue despedido fue casi idéntica a la cometida por un empleado fuera de la clase protegida a quien el empleador retuvo.

Al igual que con otros casos de trato desigual, una vez que un empleado ha establecido un caso *prima facie* de despido discriminatorio, la carga de la producción se traslada al empleador para presentar pruebas de una razón válida y no discriminatoria para el despido. Como se dijo anteriormente, esta es una carga de producción y no una carga de prueba. En todo momento, la carga final de la prueba de que el empleador discriminó al empleado permanece en el empleado.

Suponiendo que el empleador asuma su carga de producción, se refuta la presunción de despido discriminatorio planteada por el caso prima facie. El empleado debe entonces establecer, por preponderancia de las pruebas, que la razón no discriminatoria declarada por el empleador para su despido fue un mero pretexto. De lo contrario, el juicio sumario puede ser apropiado para el empleador.

Remedios y Soluciones

Hay varios recursos disponibles bajo el Título VII. Los remedios disponibles son:

1. Medidas cautelares;
2. Reincorporación;
3. Pago retroactivo;
4. Pago por adelantado;
5. Daños compensatorios;
6. Daños punitivos; y
7. Honorarios de abogados.

Los daños compensatorios y los daños punitivos solo están disponibles en casos de trato desigual donde se

muestra discriminación *intencional*. Los únicos recursos disponibles en casos de impactos dispares son medidas cautelares, reintegro, pago retroactivo, pago anticipado y honorarios de abogados. Cuando se ordena la reinstalación, el pago inicial no está disponible. Para recuperar los honorarios del abogado, el empleado debe prevalecer.

Limites Legales

Existen límites legales para los daños punitivos y daños compensatorios. Los límites se basan en el número de empleados por el empleador contra el que se ha presentado el cargo de discriminación.

Las entidades corporativas o los empleadores separados pueden combinarse con el fin de determinar cuál de los límites anteriores es apropiado. Algunos de los factores que serán considerados son:

1. Propiedad común;
2. Control común;
3. Facilidades compartidas;
4. Empleados compartidos;

5. Gerentes compartidos; y

6. Control central de las relaciones laborales

Acoso Sexual

Aunque no se menciona específicamente en el Título VII, el acoso sexual puede constituir discriminación sexual y viola el Título VII. En el contexto laboral, el acoso sexual se refiere a avances sexuales no deseados impuestos a un empleado por alguien con autoridad. Dichos avances sexuales no deseados pueden presentarse en forma de bromas sexuales, comentarios o miradas ofensivas repetidas, contacto corporal intencional, proposiciones indecentes o relaciones sexuales forzadas.

Históricamente, las demandas por acoso sexual se presentaban a través de una causa de acción estatal por infligir angustia emocional intencionalmente o algún agravio relacionado. Sin embargo, esto cambió en 1986 con la decisión de la Corte Suprema en *Meritor Savings Bank v. Vinson*, donde la Corte Suprema de los Estados Unidos sostuvo que las demandas por acoso sexual podían presentarse bajo el Título VII como una forma de discriminación basada en el sexo. En su decisión, la Corte adoptó directrices anteriores de

la EEOC que incluían el acoso sexual dentro de los diversos tipos de actividades prohibidas en el lugar de trabajo.

Esos tipos de actividad incluían avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual. Las directrices de la EEOC establecían que las formas prohibidas de conducta sexual inapropiada podrían constituir acoso sexual, ya sea que se limite directamente o no a la concesión o denegación de una contraprestación económica cuando dicha conducta tenga el propósito o el efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño laboral de una persona o creando un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

En opinión de la Corte Suprema, la cuestión era si la supuesta mala conducta era "inoportuna" o no. Por lo tanto, si se hizo un avance sexual inadecuado y bienvenido, y la víctima respondió voluntariamente y participó en alguna conducta sexual, el empleador aún podría ser responsable de la conducta inicial no deseada. En otras palabras, la participación voluntaria del empleado en la relación final o sexual no excluyó una causa de acción mientras la conducta inicial no hubiera sido bien recibida.

Las denuncias de acoso sexual suelen caer en una de dos categorías;

1. contraprestación; o
2. ambiente de trabajo hostil.

El acoso de contraprestación ocurre cuando un empleado o posible empleado se ve obligado a elegir entre un perjuicio laboral y someterse a demandas sexuales. Para establecer un caso prima facie de acoso sexual de contraprestación, debe demostrar:

1. Que es miembro de una clase protegida;
2. Que es objeto de acoso sexual no deseado en forma de insinuaciones sexuales o una solicitud de favores sexuales;
3. Que el acoso o avance no deseado se basó en el sexo;
4. Que la sumisión al avance no deseado fue una condición expresa o implícita para recibir beneficios laborales o que la negativa a someterse a las demandas sexuales de un supervisor resultó en un perjuicio tangible en el trabajo; y
5. Que el empleador era responsable de la conducta del supervisor.

El ambiente de trabajo hostil ocurre cuando una conducta no deseada de naturaleza sexual interfiere de manera irrazonable con el desempeño laboral de un empleado o crea un ambiente de trabajo intimidante, sin importar si la conducta está directamente relacionada con un beneficio o perjuicio laboral. Para establecer un caso prima facie, un empleado debe probar:

1. Que pertenece a un grupo protegido;
2. Que fue objeto de acoso sexual no deseado;
3. Que el acoso se basó en el sexo;
4. Que el acoso fue lo suficientemente generalizado como para afectar un término, condición o privilegio de empleo; y
5. Que el empleador sabía, o debería haber sabido, sobre el acoso y no tomó medidas correctivas inmediatas.

Las preguntas que se deben hacer en las denuncias de acoso sexual son:

1. Fue la conducta verbal o física de una naturaleza sexual?;
2. Si es así, ¿fue bienvenida esta conducta?

3. ¿Hubo una contraprestación (o favor que tuvo que hacer usted) por la conducta sexual y / o un ambiente de trabajo hostil?

Las directrices de la EEOC prohíben conductas que constituyan:

1. Avances sexuales;
2. Solicitud de favores sexuales;
3. Cualquier conducta verbal de naturaleza sexual;
4. Cualquier conducta física de naturaleza sexual;
5. Conducta sexual escrita o visual; y
6. Lenguaje vulgar, crudo y sexista.

Para determinar si la supuesta mala conducta fue o no tan generalizada como para crear un ambiente de trabajo hostil, se aplica un estándar de dos niveles.

- Primero, si la supuesta mala conducta hubiera sido ofensiva para la mujer razonable promedio o no; y
- En segundo lugar, si la supuesta mala conducta fue, de hecho, ofensiva para la parte acusadora

El Título VII prohíbe la discriminación y el acoso sexuales. La EEOC ha proporcionado orientación para identificar conductas que pueden considerarse discriminatorias o acoso. Si un empleado puede demostrar discriminación, puede tener derecho a su salario perdido, daños punitivos y honorarios de abogados. Sería aconsejable que los empleadores revisen sus políticas y prácticas para asegurarse de que no entren en conflicto con la EEOC y el Título VII.

¿Qué protecciones ofrece la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA) a los empleados?

La Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA) es el estatuto federal de derechos civiles más comprensivo que protege los derechos de las personas con discapacidades. Afecta el acceso al empleo, los programas y servicios del gobierno estatal y local, el acceso a lugares de alojamiento público como negocios, transporte y proveedores de servicios sin fines de lucro y telecomunicaciones.

El alcance de la ADA para abordar las barreras a la participación de las personas con discapacidad en la corriente principal de la sociedad es muy amplio. Las

protecciones de los derechos civiles de la ADA son paralelas a las que el gobierno federal estableció anteriormente para las mujeres y las minorías raciales, étnicas y religiosas.

La ADA trata únicamente sobre la igualdad de oportunidades, desde su preámbulo hasta su disposición final. Al igual que otras leyes de derechos civiles, la ADA prohíbe la discriminación y exige que los estadounidenses tengan igualdad en la búsqueda de empleos, bienes, servicios y otras oportunidades. Sin embargo, la ADA deja claro que la igualdad de trato no es sinónimo de trato idéntico. La ADA es un mandato de igualdad. Cualquier persona que sea discriminada por un empleador debido a una discapacidad real o porque el empleador considera que la persona tiene una discapacidad, ya sea que lo esté o no, debe tener derecho a la protección de la ley. El objetivo de la ley era eliminar las prácticas de los empleadores que hacen que las personas sean innecesariamente diferentes.

¿Existen también protecciones federales LGBTQ en el lugar de trabajo?

Cinco años después de que la Corte Suprema declarara un derecho fundamental de matrimonio para las

parejas del mismo sexo, la Corte Suprema marcó otro hito para el movimiento por los derechos de los homosexuales al dictaminar que la ley federal anti-prejuicios cubre a millones de trabajadores homosexuales, lesbianas y transgénero.

El 15 de junio de 2020, la Corte Suprema dictaminó que la Ley de Derechos Civiles de 1964 protege a los empleados homosexuales, lesbianas y transgénero de la discriminación basada en el sexo. Esta decisión fue una gran victoria para la comunidad LGBTQ. El fallo fue notable en muchos aspectos. Casi la mitad de los estados no tenían protección legal para los empleados LGBTQ. Ahora, la ley federal protege a los empleados en los Estados Unidos del despido y otras decisiones laborales adversas tomadas en base a su orientación sexual o identidad de género.

¿Los contratistas independientes tienen los mismos derechos que un empleado?

Los contratistas independientes no son empleados y, por lo tanto, no están cubiertos por la mayoría de las leyes laborales federales. No están protegidos contra la discriminación laboral por el Título VII, ni tienen derecho a

licencia bajo la Ley de Licencia Médica Familiar. Los empleadores no están obligados a pagar horas extra a los contratistas independientes según la Ley de normas laborales justas ni a proporcionar adaptaciones para las discapacidades de un contratista según la Ley de estadounidenses con discapacidades. Un empleador tampoco es responsable de los beneficios de compensación laboral o de desempleo de un contratista independiente y no está obligado a proporcionar a un contratista independiente una pensión u otros beneficios laborales. Además, un empleador no tiene que pagar impuestos sobre la nómina para un contratista independiente.

Su empleador no puede simplemente llamarlo contratista independiente para evitar los requisitos legales federales y estatales. Si las características de su trabajo se parecen a las de un empleado, su empleador debe tratarlo como a un empleado. El trabajo de un contratista independiente se caracteriza por la independencia. Puede ser un contratista independiente si:

- El proyecto le paga en lugar de recibir un salario por hora, semanal o mensual;

- Proporciona sus propias herramientas, equipos o materiales;
 - Es libre de realizar servicios o trabajar para otros clientes;
 - Es libre de trabajar fuera del sitio y no está obligado a trabajar durante las horas establecidas;
 - Tiene la libertad de subcontratar parte del trabajo a otros;
- y
- Usted es libre de completar el proyecto a su propia discreción y el empleador no le da instrucciones específicas.

Como puede ver, hay muchas razones por las que los empleadores prefieren contratistas independientes a los empleados. Por lo tanto, no es de extrañar que algunos empleados estén clasificados incorrectamente como contratistas independientes. Los tribunales y las agencias federales utilizan múltiples pruebas para determinar si un contratista independiente es realmente un empleado, y los estándares difieren según los derechos laborales que se buscan. Los ejemplos de trabajadores que a menudo se clasifican erróneamente incluyen camioneros, trabajadores de la construcción, mensajeros en bicicleta e ingenieros de alta tecnología.

Como contratista independiente, tiene derecho a solicitar a una agencia estatal o federal que revise su situación laboral. Si cree que podría ser un empleado y tiene un problema con su empleador con respecto a su salario u horas de trabajo, comuníquese con un abogado. Si está experimentando discriminación y desea saber si es un empleado bajo la Ley de Estadounidenses con Discapacidades o el Título VII, comuníquese con un abogado.

CAPÍTULO 3

QUIÉN ESTÁ CUBIERTO POR HORAS EXTRAORDINARIAS Y MÍNIMAS DEL ESTADO REQUISITOS DE SALARIO



La ley tiene ciertos requisitos para quién recibe pago de horas extras y quién no recibe pago de horas extra. Los empleados profesionales, administrativos y ejecutivos no reciben pago por horas extras, pero eso no significa que no estén cubiertos por la ley. En cambio, en Nueva York, utilizamos una prueba para las personas que contratan empleados administrativos y ejecutivos. Su salario mínimo debe ser 75 veces el salario mínimo estatal para que estén exentos, lo que significa que no tiene que pagarles por hora

ni pagarles horas extras. Para la exención profesional, en Nueva York, los empleadores deberían cumplir con el requisito de salario mínimo de la FLSA, que es de al menos \$ 455 por semana.

Empleados que trabajan en:	Salario mínimo para exenciones administrativas y ejecutivas (31/12/18 al 30/12/2019)
NYC (empleadores grandes con al menos un empleado trabajando en la ciudad y más de 10 en todos los lugares de trabajo en cualquier momento del año calendario actual o anterior)	\$1,125.00
NYC (empleadores pequeños con al menos un empleado trabajando en la ciudad y menos de 10 en todos los lugares de trabajo)	\$1,012.50
Condados de Nassau, Suffolk, Westchester	\$900.00
Otros condados de NY	\$832.00
Empleados que trabajan en:	Salario mínimo para exenciones administrativas y ejecutivas (31/12/18 al 30/12/2019)
NYC (empleadores grandes con al menos un empleado trabajando en la ciudad y más de 10 en todos los lugares de trabajo en cualquier momento del año calendario actual o anterior)	\$1,125.00
NYC (empleadores pequeños con al menos un empleado trabajando en la ciudad y menos de 10 en todos los lugares de trabajo)	\$1,012.50
Condados de Nassau, Suffolk, Westchester	\$900.00
Otros condados de NY	\$832.00

En Nueva York, si tiene más de 10 empleados, existe un requisito de salario ejecutivo diferente. Si está en el condado de NASSAU, Suffolk o Westchester, es un requisito de salario diferente al de cualquier otro condado de Nueva York. Tiene que haber una distinción para cada categoría de personas que están cubiertas por exenciones. Existe una prueba basada en el salario y no todos califican para el salario mínimo o las horas extraordinarias.

A continuación, se muestra una descripción general de las pruebas de exención según la ley de Nueva York:

Exención profesional:

Para la exención profesional, no existe un requisito de salario mínimo según la ley estatal, pero la Ley federal de estándares laborales justos (FLSA) tiene un mínimo. En este caso, la mayoría de los empleadores de Nueva York deberían cumplir con el requisito de salario mínimo de la FLSA para la exención profesional (además de cumplir con las pruebas de deberes federales y estatales).

Prueba de Base Salarial:

Nueva York generalmente sigue las reglas federales para la prueba de base salarial. Para calificar para la exención estatal y federal, un empleado debe recibir su salario completo por cualquier semana en la que realice cualquier trabajo. No se permiten reducciones salariales debido a variaciones en la calidad o cantidad del trabajo del empleado.

Para los empleados exentos, las deducciones salariales se limitan a las siguientes circunstancias:

- Una o más ausencias de día completo por razones personales que no sean enfermedad o discapacidad;
- Ausencias de uno o más días completos debido a enfermedad o discapacidad si la deducción se realiza de acuerdo con un plan, política o práctica de buena fe de proporcionar compensación por el salario perdido debido a una enfermedad;
- Para compensar los honorarios del jurado o de los testigos, o el pago de un militar;
- Por sanciones impuestas de buena fe por infracciones de las reglas de seguridad de mayor importancia;

- Por suspensiones disciplinarias no remuneradas de uno o más días completos como acoso sexual, violencia en el lugar de trabajo, uso de drogas o alcohol, o por violaciones de las leyes estatales o federales. La suspensión debe imponerse de conformidad con una política escrita aplicable a todos los empleados;
- En la primera o última semana de empleo del empleado si el empleado no trabaja la semana completa; o
- Por licencia sin goce de sueldo tomada por el empleado bajo la Ley de Licencia Familiar y Médica.

Bajo las reglas federales y estatales, están prohibidas las deducciones de los salarios de los empleados exentos por cualquier otro motivo.

Exención administrativa:

Para calificar para la exención administrativa bajo la ley de Nueva York:

- El deber principal del empleado debe incluir la realización de trabajo de oficina o no manual directamente relacionado con las políticas de gestión o las operaciones generales del empleador;

- El empleado debe ejercer con regularidad discreción y juicio independiente; y

El empleado debe:

- Asistir regular y directamente al empleador o un empleado en una capacidad ejecutiva o administrativa de buena fe; o
- Realizar, únicamente bajo supervisión general, trabajos especializados o técnicos que requieran formación, experiencia o conocimientos especiales.

Exención profesional

Para calificar para la exención profesional según la ley de Nueva York, el deber principal del empleado debe consistir en realizar un trabajo que requiera conocimientos avanzados en un campo de la ciencia o el aprendizaje adquirido habitualmente mediante un curso prolongado de instrucción y estudio intelectual especializado.

El trabajo del empleado debe ser de esta manera:

- Requerir el ejercicio constante de discreción y juicio;

- Ser predominantemente intelectual y de carácter variado (a diferencia del trabajo rutinario mental, manual, mecánico o físico);

Exención ejecutiva

Para calificar para la exención ejecutiva bajo la ley de Nueva York:

- El deber principal del empleado debe consistir en administrar un departamento o subdivisión de la empresa habitualmente reconocido;
- El empleado debe dirigir de manera habitual y regular el trabajo de dos o más empleados;
- El empleado debe tener la autoridad para contratar o despedir a otros empleados, o sus sugerencias y recomendaciones recibirán un peso especial; y
- El empleado debe ejercer facultades discrecionales de manera habitual y regular.

¿Cuándo se adeuda el pago de el tiempo extra?

Siempre que trabaje más de 40 horas en una semana laboral, deberá ser recompensado con pago de horas extra. Hay algunas reglas que se aplican en Nueva

York. Por ejemplo, cuando trabaja como niñera o ama de llaves, las horas adicionales no comienzan hasta después de las 44 horas. Para todos los demás, son 40 horas. Los empleadores están obligados a pagar a los empleados una vez y media la tasa de pago regular del empleado por todas las horas adicionales.

CAPÍTULO 4

PASOS PARA SEGUIR SI ENFRENTA HORAS ADICIONALES O SALARIOS SIN PAGO



Las personas pueden comenzar a protegerse del robo de salarios desde el primer día de su trabajo. Siempre les digo a las personas que mantengan un registro de los días que trabajan, las horas que trabajan y cuándo se toman sus descansos. Luego, guarde una copia digital, para que pueda probar que el registro era un registro continuamente actualizado de su trabajo y no algo que usted inventó después del hecho. Guarde todos sus talones de pago, tome

fotografías de todo lo relacionado y haga una copia de seguridad de sus archivos. Tome fotografías del horario. Esto puede hacer o deshacer su caso. Este tipo de información siempre es útil cuando su jefe intenta no pagarle. Aférrase a su contrato de trabajo. Guarde todos sus talones de pago. Tome fotografías de todos sus documentos relacionados con el trabajo y haga una copia de seguridad de sus archivos.

Las fotos del lugar de trabajo son útiles si su empleador afirma que nunca ha oído hablar de usted, lo que sucede con frecuencia. Es importante que los trabajadores mantengan un registro activo desde el primer día porque una vez que se tiene información sobre el empleador, es mucho más fácil seguir cualquier proceso legal. También aconsejo a mis clientes y a todos los trabajadores que guarden capturas de pantalla o recortes de cualquier anuncio de trabajo al que hayan respondido.

Anote los nombres completos de las personas con las que trata, la empresa para la que trabajan, las direcciones, el lugar donde lo recogen y los sitios donde trabaja. Los mensajes de texto pueden ser fuentes de evidencia muy

importantes. No solo prueban que estuvo en comunicación con los empleadores, sino que muy a menudo hay detalles sobre cuánto le prometieron en salario. Si cree que lo están engañando, puede intentar solucionarlo con su jefe. Desafortunadamente, el robo de salarios es solo una parte del modelo comercial de algunos empleadores.

¿Qué evidencia necesita un empleado para demostrar horas extraordinarias o salarios no pagados?

¡Los empleadores deben mantener registros precisos de salarios y horas, no los empleados!

Por supuesto, la mayoría de las personas no llevan registros de las horas que trabajan o los salarios que se les paga; dependen de su empleador o de su servicio de nómina para llevar a cabo esa función y asumen que se les pagará adecuadamente. Esa es precisamente la razón por la que tanto la ley federal como la del estado de Nueva York requieren que los empleadores mantengan registros precisos de las horas trabajadas y los salarios pagados.

Cuando un empleador no mantiene los registros requeridos por la ley, la carga de la prueba del empleado se

aligera. En tal caso, un empleado puede establecer la cantidad de horas semanales trabajadas basándose simplemente en su propio testimonio o declaración jurada que indique su recuerdo de las horas estimadas trabajadas. La jurisprudencia nos dice que incluso cuando un empleador mantiene registros de tiempo, el testimonio de un empleado por sí solo puede ser suficiente para plantear preguntas sobre la precisión y / o autenticidad de esos registros.

Robo de tiempo y de cronometraje electrónico (si es que usa maquina para “ponchar”

Muchas empresas ahora utilizan dispositivos como tarjetas magnéticas electrónicas, entradas de terminales o máquinas que reconocen la forma única de la mano o una huella digital para registrar el tiempo de trabajo de los empleados. Aunque estas máquinas pueden registrar con precisión las entradas de tiempo de un empleado, el dispositivo solo guarda los datos iniciales durante un breve período de tiempo y los carga en una computadora para fines de procesamiento de nómina, donde se pueden manipular, editar o incluso eliminar.

Muchos expertos en compensación dicen que la manipulación ilegal de los registros de tiempo de los empleados por hora es mucho más frecuente de lo que cree la mayoría de los estadounidenses. La práctica, comúnmente llamada "tiempo de afeitado", se realiza fácilmente y es difícil de detectar (una simple cuestión de pulsaciones de teclas en la computadora) y ha provocado un número creciente de demandas y acuerdos contra una amplia gama de empresas.

Un empleado que no ha recibido el pago adecuado por todas las horas trabajadas puede creer que enfrenta una batalla cuesta arriba sin registros de tiempo para probar sus afirmaciones. Sin embargo, es importante saber que es el empleador, no el empleado, quien tiene la obligación de llevar un registro preciso del tiempo y los salarios de los empleados.

Cuando el empleador no ha mantenido esos registros, un empleado puede prevalecer si puede ofrecer un testimonio que presente evidencia suficiente para que el jurado haga una inferencia razonable en cuanto al número de horas trabajadas. Y cuando los registros que ha mantenido el empleador no sean precisos, los tribunales

considerarán las pruebas y los testimonios sobre las prácticas de cronometraje del empleador, así como sobre las horas de trabajo del empleado.

CAPÍTULO 5

¿QUÉ ES ACOSO ILEGAL EN EL LUGAR DE TRABAJO Y QUÉ NO ES?



Contrariamente a la creencia popular, no es ilegal que un supervisor acose a un empleado simplemente porque a él o ella no le gusta su trabajo o no le agrada el empleado como individuo. El acoso solo es ilegal si se basa en alguna característica protegida del empleado, como su edad, raza, nacionalidad, sexo, religión o discapacidad. Si el acoso se basa en alguno de ellos, entonces es ilegal. Adicionalmente, en la ciudad de Nueva York, si el acoso es severo o generalizado, es ilegal.

Los tribunales han sostenido que el gobierno no tiene que hacer que un lugar de trabajo estadounidense sea prístino, pero deben asegurarse de que no sea hostil y abusivo con un empleado porque ese empleado es miembro de una clase protegida. Si hay un uso general aislado u ocasional de insultos raciales o étnicos, estos son ofensivos, pero no violan la ley. Por otro lado, los incidentes de acoso hacia usted, si es miembro de una clase protegida, violan la ley.

El comportamiento que ofenda a un empleado muy sensible, pero que no ofendería a una persona razonable en la misma situación, no violaría la ley. Asimismo, el comportamiento que pueda ofender a una persona razonable, pero que claramente no ofendió al empleado, no creará un derecho por daños. Algunos tribunales definen a una persona razonable como un empleado promedio en la misma categoría protegida que el empleado, por ejemplo, una empleada razonable o un empleado hispano razonable; otros tribunales consideran la reacción de una persona razonable genérica. Para determinar si el empleado se ofendió personalmente, un tribunal o jurado considerará si el empleado participó voluntariamente en la conducta y si utilizó las vías de queja razonablemente disponibles para protestar por la conducta.

¿Qué puede hacer si sufre acoso en el trabajo

Si enfrenta acoso en el trabajo, tiene derechos, protecciones y opciones.

Comuníquese: Si siente que abordar directamente el acoso es seguro, puede decirle a la persona que está haciendo algo que le parezca inapropiado, intimidante, hostil o abusivo que se detenga, ya sea en el momento o en una conversación de seguimiento para que quede claro que la conducta NO es deseada.

Registro: Ya sea que experimente un solo incidente o un acoso recurrente, anote los detalles cada vez que ocurra. Incluya la fecha y hora, quién lo acosó, dónde tuvo lugar, si alguien, lo presencié y qué se dijo y / o hizo. Asegúrese de guardar una copia de la información fuera de su lugar de trabajo.

Reportar internamente: lea la política de su empleador sobre el acoso y sígala para informar un incidente. Si su empleador no tiene una política, considere denunciar el acoso a un supervisor de confianza o especialista en recursos humanos.

Si la primera persona a la que lo denuncia no actúa, infórmelo a otra persona. Guarde todas las comunicaciones y tome notas de todas las conversaciones. También puede denunciar el acoso a su representante sindical, si es que tiene uno.

Reportar externamente: Comuníquese con la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) o con su oficina local de la EEOC para conocer sus derechos, recursos y / o presentar un cargo. Puede presentar un cargo de acoso en línea o en persona dentro de los 180 días posteriores a la fecha en que ocurrió el acoso (y no necesita un abogado para hacerlo). Algunos estados tienen leyes que extienden esto a 300 días; puede verificar si su estado tiene un cronograma extendido. Una vez que haya presentado un cargo, se enviará un aviso a su empleador y la EEOC determinará cómo proceder. Las posibilidades incluyen la mediación con su empleador o una investigación por parte de la EEOC. Puede verificar el estado de su reclamo a través del Portal público de la EEOC.

Comuníquese con un abogado: si está interesado en encontrar un abogado, puede consultar la base de datos de la Asociación Nacional de Abogados Laborales (NELA)

base de datos para encontrar un abogado, la lista de organizaciones de ayuda legal de la Asociación Estadounidense de Mujeres Universitarias o comunicarse con TIME'S UP Fondo de Defensa Legal.

Solicite políticas internas mejoradas: si se siente cómodo haciéndolo, puede solicitar que su empleador implemente encuestas climáticas y capacitaciones al personal sobre acoso sexual, intervención de espectadores y diversidad e inclusión.

¿Cuáles son las responsabilidades de la gerencia y de recursos humanos cuando se trata de acoso laboral?

En Nueva York, la dirección tiene la responsabilidad de mantener el lugar de trabajo libre de acoso. Por ejemplo, si es un empleador, debe hacer que todos y cada uno de sus empleados tomen un curso sobre cómo evitar el acoso sexual, y debe informar esto al estado. Si usted es un empleador federal, debe tener acceso a rampas para personas discapacitadas y mantener un ambiente libre de acoso para aquellos en las categorías

protegidas. Si está discapacitado, deben acomodarlo, si solicita adaptaciones. Su empleador debe adaptarse a sus creencias religiosas. Por ejemplo, si observa el día de reposo y solicita los viernes por la tarde libre, deben acomodarlo, si es posible.

CAPÍTULO 6

¿QUÉ TIPO DE PRUEBA NECESITA MI EMPLEADOR PARA EMPEZAR ¿UNA INVESTIGACIÓN INTERNA?



El objetivo de toda investigación es determinar ciertos hechos básicos: qué sucedió, quiénes fueron los presuntos acosadores, dónde y cuándo tuvo lugar el incidente, cómo se vio afectado el trabajo del denunciante, si alguien más fue testigo del incidente, si el incidente fue aislado o como parte de una práctica continua, cuál fue la reacción del denunciante, cómo se ha visto afectado el denunciante, si el denunciante ha hablado con alguien más

sobre el incidente y si existe alguna documentación del incidente. La idoneidad de una investigación se juzgará en función de los hechos y circunstancias de cada situación.

Normalmente, las políticas de acoso aconsejan al denunciante que se comunique con un supervisor o un funcionario designado en el Departamento de Recursos Humanos. Es fundamental que los supervisores y gerentes tengan instrucciones con respecto a reportar al Departamento de Recursos Humanos cualquier queja que reciban para que se pueda tomar una decisión sobre la persona apropiada para investigar la queja. Hacer que la persona equivocada investigue puede disuadir a las víctimas de acoso de reportar reclamos meritorios y hacer que el empleador tome decisiones basadas en información incorrecta o incompleta. Idealmente, el investigador debe ser una persona que tenga el respeto de los empleados y que comprenda los problemas que se están investigando. Quizás lo más importante es que el investigador debe estar dispuesto y ser capaz de dedicar el tiempo necesario a la investigación. El investigador no debe aparentar defender ni al denunciante ni al presunto acosador.

Entrevista con el denunciante: la entrevista inicial con el denunciante debe establecer cada presunto incidente de acoso:

1. Cuándo y dónde ocurrió el incidente;
2. Lo que dijeron o hicieron ambas partes;
3. Si hubo testigos;
4. Los efectos del incidente;
5. Si hay algún documento que contenga información sobre el presunto incidente; y
6. Si el denunciante tiene conocimiento de alguna otra persona que haya sido acosada de manera similar.

En circunstancias normales, se le debe pedir al denunciante que ponga esta información por escrito o se le debe pedir que firme la entrevista preparada por el entrevistador. Esto es necesario para asegurarse de que se está investigando la información adecuada y que el demandante mantiene las acusaciones en el futuro.

El denunciante debe tener la seguridad desde el principio de que estará protegido de cualquier represalia ilegal y que durante el curso de la investigación el empleador limitará la divulgación de la información a

quienes necesiten saberlo. Sin embargo, el denunciante debe entender que será necesario discutir la información con el presunto acosador (es) y otros. Solo en raras circunstancias será posible investigar el cargo de acoso sin identificar al denunciante ante el presunto acosador. Sin embargo, es posible evitar la divulgación a posibles testigos de terceros. Si el denunciante se muestra resistente a divulgar nombres y detalles o firmar una declaración, la idoneidad de la investigación obviamente será limitada, ya que el empleador solo puede seguir adelante sobre la base de lo que proporcione el denunciante.

Entrevista con el presunto acosador: si el presunto acosador es entrevistado antes que otros testigos dependerá de las circunstancias de hecho. En algunos casos, puede ser útil entrevistar a otros testigos antes de hablar con el presunto acosador.

Se debe informar al presunto acosador del propósito de la investigación, asegurarle que no se ha llegado a ninguna conclusión con respecto a la misma y decirle que la investigación se llevará a cabo de la manera más

confidencial posible. Se debe informar al presunto acosador sobre las acusaciones de acoso con suficiente detalle para que pueda responder plenamente a la(s) denuncia(s). Además, el presunto acosador debe ser consciente de que debe evitar cualquier apariencia de represalia contra el denunciante y que cualquier represalia podría servir como base independiente para la disciplina. Si el presunto acosador cree que hay un motivo para que el denunciante haga la(s) reclamación(es) para mentir, entonces se deben explorar los hechos que respaldan esa creencia, así como cualquier afirmación de que el acoso no fue desagradable.

Entrevistas adicionales: todas las personas con conocimiento de los hechos, incluidas las identificadas por el denunciante y el presunto acosador, deben ser investigadas. En muchos casos puede ser necesario volver a entrevistar al denunciante después de hablar con testigos y, en particular, después de hablar con el presunto acosador. En casos graves, también se deben obtener declaraciones escritas firmadas de los testigos importantes. Además, el presunto acosador debe tener la oportunidad de responder a las declaraciones adversas hechas por testigos.

Conclusión de la investigación: para llegar a una conclusión de la investigación, el investigador debe evaluar si los hechos proporcionados se basan en conocimientos de primera mano, rumores, rumores o chismes y debe evaluar las motivaciones de las partes para mentir o embellecer.

La documentación de la investigación aumentará la credibilidad de la investigación, especialmente si se documenta a medida que avanza con declaraciones firmadas de los testigos entrevistados. Los empleadores deben recordar que se podrá encontrar un registro escrito cuando se produzca un litigio. Tener declaraciones escritas será de gran valor en caso de que un acosador disciplinado impugne posteriormente la acción y proporcionará una base para establecer que el empleador de hecho tenía una base adecuada para tomar tal acción disciplinaria. Así mismo, si no se toman medidas como resultado de la investigación, las diversas declaraciones deberían ser útiles para probar que no hubo pruebas suficientes para respaldar la disciplina.

El archivo de investigación de acoso sexual no debe mantenerse en el archivo de personal. Sin embargo, si se

impone una disciplina, se debe colocar una copia de esta en el archivo del presunto acosador. Se puede guardar una copia del informe de investigación en la oficina del abogado corporativo o el gerente de recursos humanos puede archivarla por separado.

Medidas correctivas inmediatas: cuando se haya completado la investigación, se debe llegar a una conclusión y se debe realizar alguna acción específica. En primer lugar, los resultados de la investigación deben comunicarse con prontitud tanto al denunciante como al presunto acosador. El empleador siempre debe tener en cuenta la posible responsabilidad por difamación cuando se difunden acusaciones específicas de acoso, y esa información nunca debe difundirse más allá de aquellas personas que tengan una necesidad directa de saberlo.

Puede haber muchas situaciones en las que no se puede determinar si ha ocurrido acoso sexual o no porque no hay información disponible, excepto las acusaciones del denunciante y la negación del acosador. En este tipo de casos, el denunciante debe tener la seguridad de que, aunque no se pudo hacer ningún hallazgo, el empleador

tiene la intención de hacer cumplir su política de acoso sexual y proteger a los empleados del acoso, así como de las represalias por participar en cualquier investigación, y que cualquier acoso futuro debe ser informado prontamente. En estas situaciones, es muy importante volver a consultar con el demandante periódicamente para asegurarse de que no se produzcan represalias y que no se hayan producido otros casos de acoso. Se debe advertir al presunto acosador que, aunque no se pudo determinar la veracidad del reclamo, se espera que todos los empleados cumplan con la política de la empresa contra el acoso y las represalias. Además, el empleador debe recordarle al presunto acosador que no se tolerarán represalias.

El empleador también debería considerar una transferencia o reasignación de trabajo para evitar contactos futuros entre el denunciante y el presunto acosador. Este es un tema delicado y se puede manejar mejor ofreciendo tanto al denunciante como al presunto acosador la oportunidad de hacer un movimiento voluntario. Sin embargo, los empleadores deben tener cuidado de no trasladar involuntariamente a un reclamante cuando ese movimiento

resulte en términos y condiciones de empleo menos favorables. Las medidas correctivas no deben afectar negativamente al denunciante. Así, por ejemplo, si es necesario separar a las partes, entonces el acosador debe ser trasladado (a menos que el denunciante prefiera lo contrario). Las respuestas correctivas que penalizan al denunciante podrían constituir represalias ilegales y no son efectivas para corregir el acoso.

Si al final de la investigación se determina que ha ocurrido acoso, el empleador debe tomar medidas correctivas inmediatas. Esto incluirá algún tipo de acción disciplinaria contra el presunto acosador y avisar al denunciante de la acción tomada. La acción correctiva generalmente se considera adecuada si está "calculada razonablemente para evitar un mayor acoso". No es suficiente simplemente poner fin al acoso actual. También es necesario disciplinar al acosador.

La acción correctiva tomada no necesita ser la sanción más severa disponible. La mayoría de los tribunales están satisfechos siempre que la acción se calcule razonablemente para evitar más acoso. La disciplina puede

variar desde una advertencia oral hasta la terminación del empleo. Varios factores para considerar para determinar la disciplina apropiada son: la severidad de la conducta; disciplina impuesta por casos anteriores de acoso sexual; disciplina impuesta por infracciones de otras políticas de la empresa; y el historial disciplinario y laboral del acosador.

Por lo general, es preferible una reprimenda por escrito, ya que crea un registro de la acción del empleador y puede verse como una evidencia más concreta del deseo del empleador de disuadir la conducta. Para los incidentes de acoso sexual que justifican una disciplina más fuerte que una mera advertencia, una suspensión o una degradación puede ser un remedio apropiado. En particular, puede ser apropiado degradar a un supervisor de un puesto de supervisor a un puesto por horas. Negar un aumento de salario, bonificación o imponer una sanción monetaria también puede servir como medidas disciplinarias apropiadas.

El empleador, por supuesto, está obligado a responder a cualquier conducta repetida. La conducta repetida puede mostrar la falta de razonabilidad de las respuestas anteriores.

Por otro lado, un empleador no es responsable, aunque el perpetrador persista, siempre que cada respuesta sea razonable. Un empleador no está obligado a despedir a un perpetrador, excepto cuando el despido sea la única respuesta que se calcularía razonablemente para poner fin al acoso.

Una investigación interna debe proteger la reputación tanto del denunciante como del presunto acosador. Las acusaciones y la información obtenida deben discutirse únicamente con las partes involucradas; se debe advertir a cada persona entrevistada que no debata el asunto con otras personas; y debe ser informado del riesgo de difamación si el incidente se comenta fuera de la investigación. Sin embargo, enfatizar la necesidad de confidencialidad no debe resultar en intimidar al denunciante o los testigos de apoyo. Un privilegio calificado generalmente protege a los investigadores y testigos de la compañía que hacen declaraciones difamatorias de buena fe y con un propósito adecuado a alguien que tiene un interés legítimo o el deber de recibir la información. Sin embargo, las declaraciones que no se hagan por una buena causa, sino que abusen del privilegio de manera maliciosa o imprudente resultarán en la pérdida del privilegio.

A raíz de la reciente cobertura mediática del acoso sexual, un empleador debe darse cuenta de que no puede meter la cabeza en la arena con respecto a las quejas de acoso. Los empleadores deben esforzarse por garantizar que los empleados comprendan sus políticas y procedimientos, así como su compromiso de prevenir y corregir conductas inapropiadas en el lugar de trabajo.

CAPÍTULO 7

¿SERÁ DISPONIBLE AL PÚBLICO UNA RECLAMACIÓN DE ACOSO SEXUAL POR PARTE DE UN COMPAÑERO DE TRABAJO O UN GERENTE?



Puede resultar intimidante enfrentarse al acoso sexual en el trabajo. Pero para muchos, la discriminación puede ser igual de estresante.

Resolver el acoso sexual de forma privada

Muchos empleados no quieren presentar una queja o demanda formal porque pueden ser visibles para el público o temen que sus compañeros de trabajo se enteren.

Queja interna de acoso sexual

Si un empleador maneja internamente una denuncia de acoso sexual, no existen leyes que rijan lo que se divulga dentro de los límites de una organización. Sin embargo, si a un reclamante se le promete confidencialidad en lugar de retirar su reclamo o resolver el problema sin la participación de la EEOC, podría surgir la pregunta de si este tipo de arreglo podría interpretarse como una interferencia ilegal con los derechos legales de un empleado. Además, también se podrían plantear preguntas sobre si este tipo de conducta califica como una forma de represalia.

La confidencialidad de las quejas de la EEOC

Para comenzar el proceso de presentación de un reclamo formal alegando acoso sexual, el reclamante presentará un reclamo formal ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC), la información sobre el reclamante, las alegaciones y aquellos

que presuntamente han violado la ley se proporcionan a la agencia. Dado que el proceso de denuncia y acusación requiere un nivel de investigación y la capacidad del demandado para brindar su versión de los hechos, se le informará al demandado que se ha presentado un reclamo, información básica sobre el demandante y las alegaciones. Por ley, el demandado debe ser notificado dentro de los 10 días posteriores a la presentación de un reclamo en su contra. Sin embargo, durante el proceso, la EEOC está obligada a no ofrecer detalles sobre el reclamo al público. Pero muchos empleados no quieren presentar una queja o demanda formal porque pueden ser visibles para el público. Los procesos informales de investigación y negociación de la EEOC protegen la privacidad de los empleados al mismo tiempo que utilizan la fuerza de los abogados de discriminación de género y los investigadores de la EEOC para negociar en su nombre.

Cuando estas negociaciones funcionan, pueden resultar en acuerdos de conciliación confidenciales en lugar de un juicio con acceso público. Estos acuerdos de conciliación se pueden adaptar a sus necesidades, ya sea para que despidan al acosador, otorgarle una asignación

diferente pero comparable o pagar para que se separe por completo de la empresa. También lo protege de tener que testificar ante un juez o un jurado público sobre experiencias potencialmente privadas y sensibles.

Las acusaciones relacionadas con el acoso sexual pueden ser un tema delicado tanto para la presunta víctima como para el acusado. En cualquier caso, las partes involucradas querrán mantener la confidencialidad de los detalles del reclamo. Las leyes y regulaciones relativas al acoso sexual no brindan protección a la privacidad a las partes involucradas.

¿Se pondrá al presunto acosador en algún tipo de licencia?

El hecho de que un presunto acosador sea despedido o no depende de las políticas internas de la empresa. No existe ninguna ley que lo requiera, pero es una práctica comúnmente aceptada.

CAPÍTULO 8

¿CÓMO SE PRESENTA UN CARGO POR DISCRIMINACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO?



Si desea presentar un reclamo ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, debe empezar por obtener la carta de derecho a demandar, que no puede presentar en un tribunal federal, a menos que la EEOC le haya dado permiso para hacerlo. Hay un portal muy simple que se usas para la EEOC (<https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>) y en él te dirán si puedes presentar allí tu querrela o queja o no puedes.

Uno de los factores determinantes es la cantidad de empleados que tenía su empleador. Si es menos de 50, no puede presentar la solicitud ante la EEOC, debe ir a la corte estatal o la División de Derechos Humanos. También debe tener en cuenta el estatuto de limitaciones de la EEOC; que son 180 días desde que ocurrió la discriminación.

¿Qué pasos debo tomar si siento que mis derechos están siendo violados en el lugar de trabajo?

Primero, habla con tu empleador:

Muchos empleadores tienen una amplia formación sobre los derechos de los trabajadores. Lo primero que debe hacer una vez que crea que se han violado sus derechos laborales (como la discriminación) es hablar con su empleador sobre la situación. En la mayoría de las circunstancias, una conversación abierta y honesta puede resolver dificultades y evitar la necesidad de acciones legales. Casi todas las empresas quieren mantenerse dentro de los límites de la ley y trabajarán para evitar problemas legales.

Sin embargo, todavía hay ocasiones en las que un empleador puede ser verdaderamente antagónico e indiferente a los derechos de los trabajadores. Muchas personas encuentran que hablar con su empleador puede ser una tarea difícil y estresante. Para facilitar las cosas, aquí hay algunos consejos que puede tener en cuenta al abordar este problema:

- **Estar informado sobre sus derechos.** Cuando vaya a hablar con su empleador sobre los derechos laborales que cree que han sido violados, lo mejor es saber cuáles son exactamente esos derechos. Esto le dará confianza al entrar a la reunión. Obtenga más información sobre las leyes específicas de cada estado en nuestra página de respuestas legales sobre derecho laboral.
- **Mantenga los hechos simples.** Trate esta reunión con su empleador como una reunión de negocios: tome notas de antemano, escriba un breve resumen de la infracción que ocurrió y sugiera cómo resolver la situación. A muchas personas les resulta útil que un amigo o un lector imparcial revise estos datos y

haga sugerencias sobre la mejor manera de abordar el problema y qué datos incluir.

- **Manténgase alejado durante la reunión.** Sí, lo más probable es que los eventos previos a esta reunión hayan sido muy estresantes y perturbadores, pero llevar esas emociones a la reunión no ayudará a su causa. Si puedes practicar tu presentación de antemano, tal vez con un amigo, esto te ayudará a sacar tus emociones la primera vez, para que no las traigas contigo a la reunión.
- **Averigüe qué hacer a continuación.** Este es uno de los pasos más importantes que debe recordar. Antes de salir de la oficina de su empleador, decida el curso de acción que debe suceder. ¿La empresa va a investigar la situación? ¿Su gerente va a hablar con sus compañeros de trabajo? ¿Qué va a cambiar si se descubren problemas? Antes de que termine la reunión, asegúrese de que haya un plan para lo que sucederá a continuación.
- **Seguimiento.** Al igual que con cualquier reunión importante, asegúrese de hacer un seguimiento después de su conversación con su empleador. Si

usted y su empleador decidieron que su gerente investigaría el problema, asegúrese de que se haya realizado la investigación. Intente programar otra reunión para ver qué progresos se han realizado.

En segundo lugar, asegúrese de mantener sus propios registros

Incluso si le ha presentado a su empleador todos los documentos que cree que son relevantes para el tema de los derechos laborales, asegúrese de guardar copias de todo para sus propios registros. Además, tome notas de las conversaciones importantes que tenga sobre la situación. Si no puede tomar notas durante la conversación, anótelas inmediatamente después y recuerde incluir detalles importantes como la fecha, la hora, el lugar y los nombres de las personas que participaron en la conversación. Además, reúna cualquier documento que crea que pueda ser relevante, como correos electrónicos, manuales de empleados, cartas, declaraciones de políticas de la empresa y otros.

Sin embargo, debe tener cuidado de conservar únicamente los documentos a los que tenga acceso válido. Ha habido casos de discriminación en el lugar de trabajo que se

han visto comprometidos en el pasado porque una persona copió documentos que eran confidenciales, a pesar de que estaban relacionados con la denuncia por discriminación.

Además, si alguno de sus compañeros de trabajo vio o escuchó algo relacionado con su situación de derechos laborales, pídale que escriba lo que escuchó en declaraciones firmadas y fechadas. Estos podrían incluir todo, desde chismes hasta hablar de discriminación abierta por edad en la empresa.

¡Tercero - Plazos, plazos, plazos!

Cuando haya tomado las medidas anteriores al hablar abiertamente con su empleador y todavía sienta que no se ha hecho nada para abordar sus derechos en el lugar de trabajo, puede ser el momento de considerar la posibilidad de emprender acciones legales. Los derechos de los trabajadores son un asunto muy serio y la ley puede ser dura para los empleadores que los violan, pero aún hay plazos que debe cumplir. La ley en cada estado establece un estatuto de limitación para varios tipos de acciones legales que establece la cantidad de tiempo en el que una

persona tiene que presentar una demanda o renunciar a la reclamación. Estos períodos de tiempo pueden variar de semanas a años, y el período de tiempo que se aplica a su caso dependerá tanto de su ubicación como de los derechos que se violaron y en qué grado.

Haga que un abogado laboral evalúe su reclamo laboral

Si cree que se han violado sus derechos como empleado, le recomendamos que consulte con un abogado de derecho laboral sobre su situación. El abogado podrá ayudarlo a determinar la solidez de su reclamo legal, así como señalar cualquier plazo que pueda estar acercándose.

¿Cómo funcionan los procedimientos internos de quejas? ¿Debo confiar en los recursos humanos?

Características de un buen proceso de quejas internas:

- **Justo** - esto significa que tanto la persona que presenta la queja (el demandante) como la persona de la que se queja (el demandado) deben tener la oportunidad de presentar

su versión de los hechos, proporcionar información de apoyo y responder a cualquier posible decisión negativa. Además, la persona que investiga y / o toma decisiones sobre la denuncia debe ser imparcial; es decir, no debe favorecer al denunciante o al demandado ni prejuzgar la denuncia de ninguna manera.

- **Confidencial** - esto significa que la información sobre una queja solo se proporciona a aquellas personas que necesitan conocerla para que la queja se procese correctamente.

- **Transparente** - el proceso de queja y los posibles resultados de la queja deben explicarse claramente y los involucrados deben ser informados del progreso de la queja y los motivos de cualquier decisión.

- **Accesible** - el proceso de quejas debe ser de fácil acceso y comprensión, y todos deben poder participar por igual. Por ejemplo, un empleado puede requerir un intérprete de idiomas para comprender y participar, o una persona con una discapacidad puede necesitar información proporcionada en un formato específico.

- **Eficiente** - el proceso de quejas debe realizarse sin demoras indebidas. A medida que pasa el tiempo, la información relevante para la queja puede deteriorarse o perderse, lo que afectará la imparcialidad del proceso. Además, las quejas no resueltas pueden tener un impacto negativo y continuo en el lugar de trabajo.

Un buen proceso de quejas también incluirá disposiciones para:

- Proteger a los empleados de ser victimizados por haber presentado una queja.
- Proteger a los empleados de quejas vejatorias y maliciosas
- Asegurarse de que se mantengan registros confidenciales adecuados sobre las quejas y de que esta información se almacene y gestione de forma adecuada.

CAPÍTULO 9

¿CUÁNDO SE TIENE QUE LLAMAR A LA EEOC? ¿Y QUÉ PASA DESPUÉS?



La EEOC tiene la autoridad para investigar cualquier cargo de discriminación presentado contra los empleadores, que generalmente están sujetos a las leyes de la EEOC si tienen al menos 15 empleados (en el caso de discriminación por edad que aumenta a 20). Muchos sindicatos y agencias de empleo también están bajo su jurisdicción.

Las leyes impuestas por la EEOC se aplican a todo tipo de situaciones, procesos y funciones laborales. Esto incluye la contratación y despido de empleados, el acoso

entre el personal o la gerencia, capacitación laboral, promociones, salarios y beneficios.

Si ocurren nuevos eventos después de presentar su cargo que usted cree que son discriminatorios, la EEOC puede agregar estos nuevos eventos a su cargo e investigarlos. A esto se le llama "enmendar" un cargo. En algunos casos, la EEOC puede decidir que es mejor que usted presente un nuevo cargo por discriminación.

Si se agregan nuevos eventos a su cargo o se presenta un nuevo cargo, la EEOC enviará una copia del cargo nuevo o enmendado al empleador e investigará los nuevos eventos junto con el resto. Tenga en cuenta que los plazos estrictos para presentar un cargo también se aplican cuando desea modificar un cargo. El hecho de que haya presentado un cargo antes no puede extender el plazo. Por esta razón, debe comunicarse con el investigador asignado a su caso de inmediato si cree que se han producido otros hechos discriminatorios.

Solicitar una notificación de derecho a demandar

Puede solicitar un Aviso de derecho a demandar comunicándose con la oficina de la EEOC que maneja su cargo. Debe enviar la solicitud por escrito.

Si presentó su cargo bajo el Título VII (discriminación basada en raza, color, religión, sexo y origen nacional), o bajo la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA) por discapacidad, debe tener un Aviso de Derecho a Demandar de la EEOC antes de poder presentar una demanda en un tribunal federal. Generalmente, debe permitir que la EEOC en 180 días resuelva su cargo. Aunque, en algunos casos, la EEOC puede acordar emitir un Aviso de derecho a demandar antes de los 180 días.

Si presentó su cargo bajo la Ley de Igualdad de Pago (discriminación salarial basada en el sexo), no necesita un Aviso de derecho a demandar de la EEOC. Puede presentar una demanda en un tribunal federal dentro de los dos años a partir del día en que recibió el último cheque de pago discriminatorio.

¿Estoy protegido contra represalias en el lugar de trabajo si presento una queja o una demanda?

Las leyes contra la discriminación le dan un tiempo limitado para presentar un cargo por discriminación. En general, debe presentar un cargo dentro de los 180 días calendario a partir del día en que ocurrió la discriminación. El plazo de presentación de 180 días calendario se extiende a 300 días calendario si una agencia estatal o local hace cumplir una ley que prohíbe la discriminación en el empleo sobre la misma base.

VARIACIÓN EN LOS LÍMITES DE TIEMPO

Reclamaciones de discriminación por edad

Para la discriminación por edad, el plazo de presentación solo se extiende a 300 días si existe una ley estatal que prohíbe la discriminación por edad en el empleo y una agencia o autoridad estatal que haga cumplir esa ley. La fecha límite no se extiende si solo una ley local prohíbe la discriminación por edad.

Discriminación continua

En los casos de acoso, debe presentar su cargo dentro de los 180 o 300 días del último incidente de acoso, aunque la EEOC analizará todos los incidentes de acoso al investigar su cargo, incluso si los incidentes anteriores ocurrieron más de 180/300 días antes.

Más de un evento discriminatorio

Además, si tuvo lugar más de un evento discriminatorio, el plazo generalmente se aplica a cada evento. Por ejemplo, digamos que lo degradaron y luego lo despidieron un año después. Cree que el empleador basó su decisión de degradarlo y despedirlo por su raza, y presenta un cargo el día después de su despido. En este caso, solo su reclamo de despido discriminatorio es oportuno. En otras palabras, debe haber presentado un cargo impugnando la degradación dentro de los 180/300 días a partir del día en que fue degradado. Si no lo hizo, la EEOC solo investigaría su alta. Hay una excepción a esta regla general y es si alega acoso continuo (ver arriba).

Ley de igualdad salarial

Si planea presentar un cargo alegando una violación de la Ley de Igualdad de Pago (que prohíbe la discriminación sexual en salarios y beneficios), se aplican diferentes plazos. Según la Ley de Igualdad Salarial, no es necesario presentar un cargo de discriminación ante la EEOC. En cambio, se le permite ir directamente a la corte y presentar una demanda. La fecha límite para presentar un cargo o una demanda bajo la EPA es de dos años a partir del día en que recibió el último cheque de pago discriminatorio (esto se extiende a tres años en el caso de discriminación intencional).

¿Cuánto tiempo tiene la EEOC para resolver una queja?

A través de su proceso de ejecución administrativa, la EEOC recibe, investiga y resuelve los cargos de discriminación laboral presentados contra empleadores del sector privado, agencias de empleo, sindicatos y gobiernos estatales y locales, incluidos los cargos de discriminación sistémica. Cuando la EEOC no resuelve estos cargos a través de la conciliación u otros métodos

informales, también puede entablar un litigio contra empleadores del sector privado, agencias de empleo y sindicatos (y contra gobiernos estatales y locales en casos que aleguen discriminación por edad o violaciones de igualdad salarial.

El tipo de investigación que debe realizar la EEOC depende de la naturaleza de su reclamo. En algunos casos, los funcionarios de la EEOC visitan al empleador para realizar entrevistas y recopilar documentos. En otros casos, entrevistan a testigos por teléfono y solicitan documentos por correo. Una vez finalizada la investigación, la EEOC le informará a usted y al empleador el resultado. La duración de la investigación depende de muchas cosas diferentes, incluida la cantidad de información que se debe recopilar y analizar. En promedio, se toman casi seis meses para investigar un cargo.

CAPÍTULO 10

¿QUIÉN TIENE DERECHO A RECIBIR BENEFICIOS POR DESEMPLEO?



Los requisitos de elegibilidad para calificar para la compensación por desempleo varían de un estado a estado. Sin embargo, según el Departamento de Trabajo de los EE. UU., Hay dos criterios principales que deben cumplirse para calificar:

1. Debe estar desempleado por causas ajenas a su voluntad. En este caso, el desempleo de una persona debe ser causado por un factor externo más allá de su control,

como un despido o una licencia. Dejar su trabajo con una buena razón o ser despedido por mala conducta en el lugar de trabajo probablemente hará que no sea elegible para los beneficios de desempleo.

Sin embargo, puede haber una excepción si el despido injustificado o el despido constructivo influyeron en su despido.

2. Debe cumplir con los requisitos del estado de Nueva York en cuanto al tiempo trabajado o los salarios ganados durante un período de tiempo determinado. Este marcador puede resultar confuso, pero es seguro asumir que, si tuviera un trabajo a largo plazo que perdió inesperadamente o sin una causa justa, cumpliría con los requisitos de su estado.

Si un empleador despide temporalmente a sus empleados, ¿los empleados tienen derecho a recibir el pago completo en la fecha del despido?

Los salarios deben pagarse semanalmente y no más tarde de siete días calendario después del final de la

semana en la que se devengaron. A los trabajadores que trabajan con sus manos, de las entidades sin fines de lucro se les debe pagar de acuerdo con los términos de empleo acordados, pero con una frecuencia no menos que dos veces al mes. Los grandes empleadores de trabajadores que trabajan con las manos, pueden solicitar al Comisionado de Trabajo que paguen cada dos semanas o cada mes si es que el empleador lo necesita.

Los vendedores de comisiones deben ser pagados de acuerdo con los términos acordados establecidos en el acuerdo de comisiones por escrito, pero no menos de una vez al mes y no más tarde del último día del mes siguiente al mes en que se ganan los salarios. Si los salarios son sustanciales, la compensación adicional obtenida, incluidas las ganancias adicionales o de incentivo, se puede pagar con menos frecuencia que una vez al mes.

Ejecutivos, administradores y profesionales:

La ley de pago de frecuencia de Nueva York no se aplica a las personas empleadas en una capacidad ejecutiva, administrativa o profesional de buena fe cuyos ingresos superen los \$ 900 por semana.

Trabajadores de oficina u otros:

Los salarios deben pagarse de acuerdo con las condiciones de empleo acordadas y con una frecuencia no inferior a dos veces al mes.

¿Se puede rechazar mi reclamo de beneficios por desempleo? ¿Qué hago si eso sucede?

Ingresos y requisitos laborales:

Los estados miden si su desempleo es temporal al observar su historial laboral reciente. Debe haber trabajado una cantidad mínima de tiempo, ganado una cierta cantidad, o ambos, para calificar para los beneficios. Los estados requieren que los empleados cumplan con estos requisitos mínimos durante el "período base": un período de un año que consta de los primeros cuatro de los cinco trimestres naturales completos antes de que el empleado se declare por desempleo. Por ejemplo, si un empleado solicita beneficios en agosto de 2019, el estado analizará el historial laboral del empleado durante el período de un año desde el 1 de abril de 2018 hasta el 31 de marzo de 2019.

Incluso si ha ganado suficiente dinero para calificar, debe estar en un empleo cubierto. Por ejemplo, si tiene su propio negocio, es posible que esas ganancias no califiquen.

Si renuncia:

Si renuncia voluntariamente, sin una buena causa, su reclamo de beneficios por desempleo será negado. Cada estado tiene su propia definición de buena causa. Algunos estados permiten que los empleados cobren beneficios solo si el motivo de su renuncia está relacionado con el trabajo (por ejemplo, porque sus condiciones laborales eran peligrosas y el empleador se negó a hacer algo al respecto). Otros estados permiten a los empleados cobrar beneficios si renuncian por ciertas razones personales imperiosas, como la violencia doméstica.

Si es despedido:

Nueva York permite a los empleados cobrar beneficios por desempleo si fueron despedidos por no cumplir con los estándares del trabajo o por carecer de las habilidades necesarias para el trabajo. Siempre que la falla del empleado no sea intencional, el empleado será elegible

para recibir beneficios. Sin embargo, todos los estados descalifican a los empleados que son despedidos por mala conducta grave, según lo define la ley estatal. Como ocurre con la elegibilidad para los beneficios después de renunciar, algunos estados son más generosos que otros al decidir si los beneficios debiesen estar disponibles después del despido de un empleado.

Si se otorgan sus beneficios:

Incluso si inicialmente se determina que usted es elegible para los beneficios, el estado puede decidir más adelante denegar su reclamo si descubre que ya no puede trabajar, no está disponible para trabajar y está buscando trabajo activamente. Los empleados deben cumplir con estos requisitos continuos para seguir cobrando beneficios. Un empleado que no está buscando trabajo, o que no podría aceptarlo si se lo ofrecieran, no será elegible para recibir beneficios.

CAPÍTULO 11

ALGUNAS SOLUCIONES A PROBLEMAS DE DERECHO DE EMPLEO



SALARIO

Los tribunales han decidido que los extranjeros indocumentados que trabajan en este país tienen el mismo derecho a presentar demandas judiciales por compensación por horas extras y daños liquidados bajo la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA) que los trabajadores que se encuentran en este país legalmente.

DISCRIMINACIÓN

Las leyes contra la discriminación tienen por objeto prevenir la discriminación y, si se produce esta conducta prohibida, devolver a la víctima a la posición en la que habría estado si no hubiera ocurrido. Por lo tanto, existe una variedad de recursos que pueden estar disponibles para un empleado que ha sufrido discriminación. Los recursos específicos disponibles dependerán de los hechos y circunstancias del caso particular.

El Título VII prohíbe a los empleadores con 15 o más empleados participar en discriminación por motivos de raza, color, nacionalidad, edad, sexo o religión. Dependiendo de los hechos del caso, una persona que ha pasado por discriminación laboral puede tener derecho a medidas cautelares, pago anticipado, pago retroactivo y daños compensatorios y punitivos.

Medidas cautelares

Según el Título VII, si un tribunal determina que un empleador se involucró intencionalmente en una práctica

laboral ilegal, puede emitir una orden judicial para evitar que el empleador vuelva a participar en esa práctica. El tribunal también puede ordenar al empleador que contrate o reinstale a un empleado, u otro alivio equitativo.

Pago por adelantado

Si no es posible ordenar al empleador que contrate o reincorpore al empleado, un tribunal puede ordenar al empleador que pague un “pago por adelantado” a un empleado que haya sido objeto de discriminación laboral. El pago por adelantado compensa al empleado por los daños futuros anticipados que resulten de la discriminación, en términos de salarios y beneficios que habría recibido.

Pago atrasado

El Título VII permite específicamente la recuperación del pago atrasado en un caso de discriminación laboral. El pago atrasado incluye no solo los salarios perdidos, sino también otros beneficios que el empleado habría recibido. Un empleado solo puede recuperar el pago atrasado por un período de hasta

dos años antes de la fecha en que se presentó el cargo ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo.

Daños compensatorios y punitivos

Si hubo discriminación intencional, un empleado puede recuperar daños compensatorios y punitivos. Los daños compensatorios y punitivos bajo el Título VII están sujetos a un límite combinado basado en el tamaño del empleador.

Los daños compensatorios pueden incluir pérdidas futuras pecuniarias y no pecuniarias, incluido el sufrimiento, la angustia mental, las molestias y la pérdida del disfrute de la vida. De conformidad con 42 U.S. Code § 1981a, los daños compensatorios no incluyen pagos atrasados o intereses sobre pagos atrasados. Por lo tanto, los pagos atrasados no están sujetos a un límite.

Los daños punitivos solo están disponibles si el empleador se involucró en una práctica discriminatoria "con malicia o con indiferencia imprudente hacia los derechos protegidos por el gobierno federal de una persona agraviada".

Limitación

En un caso en el que un reclamante demuestre que el sexo, la raza, el color, la religión u origen nacional fue un factor motivador para la práctica laboral, pero el empleador puede demostrar que habría tomado la misma acción sin ese factor motivador inadmisibles, el tribunal no puede resarcir daños ni ordenar el reintegro, la contratación o la promoción. Sin embargo, el tribunal puede otorgar otras medidas cautelares o declaratorias y otorgar honorarios y costos de abogados.

Honorarios de abogados

El Título VII permite que un tribunal otorgue los honorarios de los abogados y los honorarios de los expertos a la parte vencedora. Bajo la ley de estadounidenses con Discapacidades (“ADA”) los mismos recursos disponibles bajo el Título VII están disponibles para las personas con reclamos de discriminación laboral bajo la ADA.

Ley contra la discriminación por edad en el empleo de 1967
("ADEA")

Los recursos disponibles bajo la ADEA para la discriminación por edad pueden incluir mandatos judiciales, reintegro, salarios perdidos y daños liquidados por la misma cantidad que los salarios perdidos. Los daños liquidados solo están disponibles cuando la violación de la ADEA fue "intencional". La ADEA no prevé la recuperación de daños no económicos, como dolor y sufrimiento. La Ley de igualdad de remuneración prohíbe la discriminación por motivos de sexo como compensación. Los recursos disponibles bajo la Ley de Igualdad Salarial incluyen medidas cautelares y salarios perdidos. Los daños liquidados por una cantidad equivalente a los salarios perdidos pueden estar disponibles si la violación de la ley fue "intencional".

CAPÍTULO 12

¿QUÉ DERECHOS TIENEN LOS INMIGRANTES INDOCUMENTADOS EN EL LUGAR DE TRABAJO?



Con unas pocas excepciones, los trabajadores indocumentados disfrutan de todos los derechos y recursos legales previstos por las leyes federales y de Nueva York. Específicamente, los tribunales de Nueva York han tenido que lidiar con la cuestión de si los recursos que normalmente están disponibles para los trabajadores bajo la Ley Laboral son aplicables a los extranjeros ilegales. La capacidad de un extranjero indocumentado para recuperar los salarios

perdidos bajo la Ley Laboral de Nueva York se convirtió en un tema importante después de que el Congreso promulgó la Ley Federal de Control y Reforma de la Inmigración en 1986 (IRCA), que declara ilegal que un empleador "contrate, reclute o por una tarifa, para el empleo en los Estados Unidos un extranjero sabiendo que el extranjero es un extranjero no autorizado "y para un extranjero ilegal" para usar, intentar usar, poseer, obtener, aceptar o recibir o proporcionar cualquier falsificación, alteración, o documento elaborado falsamente "para obtener empleo.

Derechos laborales de los trabajadores indocumentados

Como cualquier empleado, usted tiene derecho a que le paguen por el trabajo que realiza, al menos con el salario mínimo, más el pago de horas extra cuando sea legalmente requerido. Al igual que otros trabajadores, también tiene derecho a condiciones saludables y seguras en el trabajo, libres de abuso, explotación o acoso sexual. Sin embargo, estos derechos se violan con demasiada frecuencia porque los empleadores saben que los trabajadores no quieren revelar su condición de indocumentados.

Si se lesiona en el trabajo, tiene derecho a cobrar los beneficios de compensación para trabajadores en Nueva York.

Los inmigrantes indocumentados no pueden cobrar el seguro de desempleo en la mayoría de los estados, porque una condición del seguro de desempleo suele ser que el empleado debe estar dispuesto y ser capaz de trabajar. Los trabajadores indocumentados no pueden trabajar técnicamente, por lo que no califican.

Protecciones contra la discriminación

Los inmigrantes indocumentados están protegidos legalmente contra la discriminación por motivos de raza o nacionalidad, por parte de empleadores o cualquier otra persona. Los empleadores deben pedirle su autorización legal para estar en los Estados Unidos antes de poder contratarlo, pero no pueden seleccionarlo y preguntarle solo a usted, o solo a personas de su nacionalidad. Para ser legal, la solicitud de documentación por parte del empleador debe ser una política de la empresa que cubra a todos los trabajadores.

Como trabajador indocumentado, ¿cuáles son mis derechos según las leyes de salud y seguridad en el trabajo?

Las leyes de salud y seguridad protegen a todos los empleados independientemente de su estado migratorio. Por lo tanto, los trabajadores indocumentados tienen derecho a la información sobre sus derechos de salud y seguridad. Tienen derecho a rechazar un trabajo inseguro si creen razonablemente que crearía un peligro real y aparente para ellos o sus compañeros de trabajo.

Presentar un reclamo de salud y seguridad:

Si elige presentar un reclamo de salud y seguridad, debe comunicarse con OSHA. Luego, la agencia investigará las violaciones de salud y seguridad y su empleador puede verse obligado a detener sus prácticas ilegales. OSHA no debe cuestionarlo sobre su estatus migratorio o informar su falta de estatus, si de alguna manera se revela.

CAPÍTULO 13

¿CUÁNDO ES EL MOMENTO ADECUADO PARA CONTRATAR A UN ABOGADO DE DERECHO DE EMPLEO?



Estas son algunas de las situaciones en las que se le recomienda encarecidamente que hable con un abogado de inmediato:

- Tiene inquietudes sobre cómo lo tratan en el lugar de trabajo o si su despedida fue legal;

- Está considerando dejar su empleo debido a la conducta aparentemente ilegal de su empleador;
- No quiere o no puede negociar con su empleador con respecto a la indemnización por despido
- No comprende claramente sus derechos o no está seguro de la acción adecuada a tomar después de su despido;
- Se está acercando al final de su plazo o fecha límite para presentar una demanda y aún no está seguro de cómo o dónde presentar una reclamación;
- Se le presiona para que firme una "liberación de reclamaciones" complicada y larga que no comprende completamente;
- Quiere presentar una demanda en un tribunal estatal o federal;
- Conoce a muchos otros empleados que desean presentar el mismo tipo de reclamo contra el mismo empleador;

- No está satisfecho con la investigación de una agencia gubernamental (como la EEOC) sobre su queja;
- Tiene pruebas contundentes de que su despido fue ilegal.

Si demora en comunicarse con un abogado, no sabrá qué puede hacer para evitar que su situación empeore y es posible que no documente adecuadamente los eventos a medida que ocurren. Debido a que es su responsabilidad probar un motivo ilegal, como discriminación o represalia, debe documentar las pruebas que respalden sus afirmaciones. Si no documenta los eventos a medida que ocurren, es posible que más adelante no tenga la evidencia necesaria para probar su caso. Necesita documentos o un testigo para confirmar hechos y eventos. Si es su palabra en contra de la palabra de su gerente, será muy difícil probar su afirmación.

¿Cómo puede alguien ayudar a su abogado de derecho laboral a probar su caso?

Hay muchas cosas diferentes que puede usar como evidencia para probar su caso y que debe proporcionar a su abogado. La lista que encontrará a continuación no representa todas las posibles formas de prueba que se

pueden utilizar para probar sus reclamos por discriminación laboral. Esta lista está destinada a brindarle algunos ejemplos de cosas que puede usar en su caso y entregar a su abogado:

Una de las cosas más difíciles de probar un caso de discriminación laboral es el hecho de que muchos casos de discriminación laboral se basan en pruebas circunstanciales. La evidencia circunstancial es bastante diferente de la evidencia directa.

Es extraordinariamente raro que un empleador le diga a un empleado que está siendo despedido, degradado, etc., debido a su raza, religión, sexo u otra distinción protegida por la ley. En cambio, los empleadores intentan proporcionar diferentes razones para el despido, como un desempeño deficiente, violaciones del manual del empleado, etc.

Muchos de los ejemplos a continuación brindan evidencia circunstancial para ayudarlo a respaldar su reclamo de discriminación laboral. Tenga en cuenta que un porcentaje sustancial de los casos no llega a juicio; sin embargo, recopilar esta evidencia puede ser importante

incluso si su caso no llega a juicio, porque puede utilizar esta evidencia durante las negociaciones y el proceso de mediación como palanca.

Informes de Desempeño

Si su empleador afirma que fue despedido debido a un desempeño deficiente, debe recopilar sus informes de desempeño anteriores para usarlos en su caso de discriminación laboral. Si nunca ha tenido un informe de desempeño deficiente, esto puede usarse para demostrar que la afirmación de su empleador es falsa y no se basa en ningún problema de desempeño registrado. De hecho, sus informes de desempeño mostrarán que estaba completando su trabajo de manera satisfactoria o excepcional.

Momento de las acciones de discriminación contra el empleo

El momento sospechoso de su despido, degradación, disminución de salario / hora u otra acción laboral adversa también puede usarse para demostrar que fue discriminado. Por ejemplo, si le dijo a su empleador que estaba

embarazada y luego la despidieron una semana después, es posible que pueda utilizar el momento sospechoso del despido como evidencia de discriminación laboral.

Comunicación con su empleador

Si cree que fue despedido de su empleo o que sufrió una decisión laboral adversa debido a discriminación ilegal, es crucial que guarde las comunicaciones con su empleador y / o el actor discriminatorio. Asegúrese de obtener detalles sobre su despido por escrito para que el juicio de su caso no sea un debate de "él dijo, ella dijo". También debe imprimir y guardar cualquier correo electrónico u otro tipo de comunicaciones que tenga que puedan mostrar discriminación por parte de su empleador.

Su propio testimonio

Muchas personas se sorprenden de que su testimonio durante el juicio pueda ser uno de los elementos más importantes para probar su caso. A fin de prepararse para el testimonio en un caso de discriminación laboral, debe escribir un relato de la discriminación a la que se

enfrentaba en el trabajo con el mayor detalle posible. Escriba sus experiencias con su supervisor y la administración de la empresa o los recursos humanos, ya que esta información podría resultar invaluable cuando lleve su caso a juicio.

Recuerde que puede que no sea la mejor decisión testificar en la corte, por lo que debe discutir su situación particular con un abogado. Un abogado con experiencia podrá ayudarlo a determinar si testificar en el juicio es lo mejor para usted.

Declaraciones de testigos

Aunque sea un cliché, los testigos pueden hacer o deshacer un caso. Los miembros del jurado a menudo pueden conectarse con las declaraciones de ciertos testigos cuando están determinando si ocurrió discriminación como alegó el demandante.

El testimonio de testigos también puede ayudar a romper la naturaleza de "él dijo, ella dijo" de los casos de

discriminación laboral. A menudo, desafortunadamente, este tipo de casos ponen la palabra del empleador en contra de la palabra del empleado. Si se encuentra en esta situación, el testimonio de un testigo puede ser muy útil para influir en el jurado a su favor.

Información médica e información de clase protegida

Si ha sido víctima de discriminación basada en una discapacidad reconocida, deberá demostrar que tiene dicha discapacidad. Esto se puede demostrar a través de documentación médica y notas de los proveedores de atención médica. En otras palabras, puede presentar sus registros médicos para respaldar su reclamo.

También puede hacer que su médico (o un testigo experto) testifique sobre su condición médica. Si afirma que fue discriminado por su membresía en una clase protegida, deberá demostrar que es miembro de la clase protegida. Esto a menudo será muy fácil de probar, y las partes pueden estipular este hecho.

Documentación relacionada con su terminación

Es posible que deba presentar documentación relacionada con su despido durante su caso de discriminación laboral. Por ejemplo, si su empleador afirma que lo despidieron debido a una tardanza excesiva, debe solicitar documentación de la tardanza a su empleador. Esto le ayudará a probar que el motivo del empleador para su despido no fue realmente el motivo de su despido.

Una de las mejores cosas que puede hacer por su caso de discriminación laboral es contratar a un abogado con experiencia en derecho laboral. Desafortunadamente, es posible que su empleador no lo tome en serio si intenta representarse a sí mismo en un caso de discriminación laboral. Una vez que tenga un abogado con experiencia en discriminación laboral de su lado, podrá demostrarle a su empleador que es serio y está listo para luchar.

¿Qué significa "probar hechos" o "probar mi caso"?

Los jueces de los tribunales toman decisiones basándose en escuchar "pruebas" en los casos que tienen ante sí. La evidencia puede incluir cosas como:

- Información que los testigos y otras personas brindan en declaraciones juradas
- Información que los testigos y otras personas brindan en una audiencia o juicio en la corte (información verbal o verbal dada bajo juramento, jurando o afirmando que es veraz)
- Documentos, fotografías, registros, archivos, informes de expertos u otros documentos escritos presentados o entregados en el caso judicial.

Al conocer de casos judiciales y tomar decisiones, los jueces deben seguir ciertas reglas especiales, llamadas "reglas de evidencia". Las personas que se representan a sí mismas y los abogados deben seguir las mismas reglas. Las reglas ayudan a los jueces a decidir si aceptan y creen la información presentada en el caso.

Si el juez no ha escuchado o visto la información o si la ha escuchado o visto pero no cree que sea cierta, entonces el juez no puede usar esa información para ayudarlo a tomar una decisión en el caso o basar su decisión en. Si el juez escucha o ve la información y la cree, entonces decimos que el hecho ha sido "comprobado".

También existe otro término legal que se usa en audiencias y juicios, llamado 'carga de la prueba'. Esto significa que la persona que solicita al tribunal que determine que cierta información es correcta y veraz debe probarla (tiene la 'responsabilidad' sobre ellos probarlo). En otras palabras, cada persona tiene que dar información al tribunal sobre un hecho determinado y la información debe ser creída antes de que el juez diga que el hecho ha sido probado o que la persona ha pasado la carga de la prueba. Si se prueba un hecho, el juez puede utilizarlo para tomar una decisión sobre el problema legal ante el tribunal.

Puede haber cientos de hechos o piezas de información para analizar en cualquier caso judicial. El juez tiene que estar seguro de que existen suficientes hechos probados relacionados con cada asunto legal para tomar una decisión. A esto lo llamamos el "estándar de la prueba". La cantidad de prueba necesaria en un caso de derecho de familia se llama prueba en "un balance de probabilidades" (más probable o probable que no).

Al final del caso, el juez debe ser capaz de "sumar" todos los hechos y luego tomar una decisión sobre si las cosas se han probado y cuántas pruebas se han dado. Por lo general, llamamos a este proceso "sopesar la evidencia". Luego, tienen que aplicar la ley a los hechos que han sido probados.

A veces es difícil saber cuáles son los hechos reales. Los jueces no tienen la ventaja de haber visto u oído cosas de primera mano. Los jueces también analizarán aspectos como cómo actúan las personas en el tribunal, cómo parecen haber actuado fuera del tribunal y cómo responden a las preguntas, para ayudarlos a decidir si las personas están siendo sinceras.

Todas estas reglas existen por una razón. Han surgido durante mucho tiempo con los jueces tomando decisiones y los gobiernos haciendo leyes para tratar de hacer las cosas justas. Están ahí para proteger a las personas y asegurarse de que los casos se escuchen adecuadamente. Si las personas pudieran ir a la corte y decir lo que quisieran y esperar que las creyeran, los jueces no tendrían forma de decidir qué hacer.

CAPÍTULO 14

¿QUÉ TIENE QUE BUSCAR AL CONTRATAR A UN ABOGADO DE DERECHO DE EMPLEO Y LABOR?



Primero, debe asegurarse de que el abogado laboralista se especialice en derecho laboral. No desea a alguien que ejerza en muchas áreas porque el derecho laboral es altamente especializado. En segundo lugar, debe asegurarse de que el abogado que está considerando tenga una buena reputación en la comunidad. Recibo muchos de mis clientes solo por referencias de otros abogados, y también de clientes anteriores. Eche un vistazo a su sitio

web y lea las reseñas. Casi todos los abogados laborales dan una consulta gratuita. Mucho de esto se basa en sus instintos y si se siente cómodo con ese abogado o no.

Tenga mucho cuidado con cualquier abogado que prometa algún tipo de resultado porque éticamente, no se nos permite hacer eso. No contrate a ningún abogado que insinúe que puede hacer que su cargo sea desestimado por algún medio poco ético. A veces, un abogado puede insinuar soborno o influencia sobre el juez, o influencia sobre los fiscales. El hecho es que los abogados como ese eventualmente son atrapados y pueden ser inhabilitados para cuando su caso llegue a juicio. No podrá recuperar el dinero que pagó.

Si eso es lo que quiere un cliente, está bien. Lo principal que tienes que hacer es asegurarte de contratar a alguien que escuche tu versión y no solo hable. Esta persona debe ser creativa para buscar soluciones y no solo tratar de hacer las cosas de la forma en que siempre se han hecho. Tiene que seguir tus instintos, pero también tienes que investigar un poco. Otra cosa es que no vayas por precio. Si

alguien está cobrando menos que todos los demás, probablemente esté tomando mucho volumen, lo que significa que no podrá prestarle atención individual a su caso. Se obtiene lo que se paga, como con cualquier otra cosa.

También debe asegurarse de que el abogado con el que está hablando sea el que se encargue de su caso. Siempre es una buena idea asegurarse de que no se lo entregue a algún asociado con el que no necesariamente se sienta bien. También debe preguntarle al abogado cuál es su política sobre la devolución de llamadas y la comunicación. Les digo a mis clientes que, si quieren enviarme un mensaje de texto o un correo electrónico, será mucho más fácil para mí responder porque puedo estar sentado en el tribunal esperando y puedo responder de inmediato, mientras que no puedo llamarlos.

Escucho quejas todo el tiempo de que los abogados no devuelven las llamadas de las personas o no les hablan. Tiene que preguntar sobre eso. No hay razón para molestar a su abogado porque cuanto más lo moleste sin ninguna razón, entonces ese es el tiempo que no está gastando en su

caso. Sin embargo, debería poder recibir actualizaciones periódicamente. Todos los abogados pasan mucho tiempo esperando en los tribunales, y es entonces cuando trato de responder a mis correos electrónicos. Si un abogado está demasiado ocupado para mantener actualizado a su cliente, entonces no lo quiere.

¿Qué nos diferencia a nosotros y a nuestro Bufete de Abogados en el manejo de casos de derecho laboral en Nueva York?

Lo que distingue a mi firma es que usted tiene acceso al 100% a mí, la abogada. Muchos bufetes de abogados tienen asistentes legales o asistentes que responden a todas las preguntas. ¡Mi firma aboga exclusivamente en nombre de los demandantes, no los demandados O empresas! Mi experiencia en juicios es extensa, tanto frente a jurados como en casos juzgados por tribunales. Tal experiencia me da la confianza de que, si un acuerdo no es factible por alguna razón, entonces mis habilidades y experiencia en el juicio serán un activo invaluable para el cliente. Estoy dispuesta a aceptar casos difíciles y creo que incluso aquellos pueden resolverse antes de un juicio con el manejo adecuado del caso.

CONOCIENDO TUS DERECHOS

UNA GUÍA PARA TRABAJADORES EN NUEVA YORK



Lina Stillman, Esq.

Lina ha dedicado toda su carrera jurídica a la práctica de la ley de derecho laboral y a ayudar exclusivamente a los empleados. Tiene experiencia en todas las áreas del derecho laboral, incluyendo estrategias, tácticas, derechos estatales y quejas ante la EEOC, la NLRB y todas las agencias gubernamentales involucradas en el derecho laboral en Nueva York. Le apasiona luchar por los derechos de las poblaciones marginadas y especialmente de la clase trabajadora. Su misión se hace evidente por el lema de su práctica: "Somos el bufete de abogados

para los trabajadores". Con el fin de brindar a los clientes el mejor servicio posible, ofrece una amplia gama de asesoría laboral, capacitación, investigaciones y litigios sobre los temas de discriminación, acoso sexual, ambiente de trabajo hostil, horas extras no remuneradas y salario mínimo.

"Lina Stillman ha sido mi abogada desde 2015 hasta el presente. ¡Es la abogada más confiable que se puede tener! Ha sido a quien acudo para mis renovaciones de autorización de empleo. Ella siempre está al tanto de las cosas, es muy bien informada, confiable y cariñosa, también responde rápidamente a cualquier pregunta a través de mensajes de texto y siempre devuelve las llamadas. ¡Es incluso mejor que podamos comunicarnos en inglés y en español también!"

- Guadalupe R.

"Lina Stillman es la mejor de las mejores. Ella es paciente e insuperable en sus conocimientos de derechos laborales. Respondió a mi consulta muy rápido y respondió a todas mis preguntas cuando nadie más lo quiso hacer. Ella proporcionó opciones claras y fáciles de implementar para mi situación. La recomendaría mucho".

- Ryan B.

Stillman Legal P.C.

Lucha Por Tus Derechos!

42 Broadway
12th Floor
New York, NY, 10004
(212) 832-1000
(800) 933-5620

www.LuchaPorTusDerechos.com



Price: \$14.95