DERECHOS Y PROTECCIONES PARA TRABAJADORES

UNA PRESENTACIÓN CONJUNTA DE LA JUNTA DE COMPENSACIÓN OBRERA Y EL DEPARTAMENTO DE TRABAJO

SEPTEMBER 9, 2024

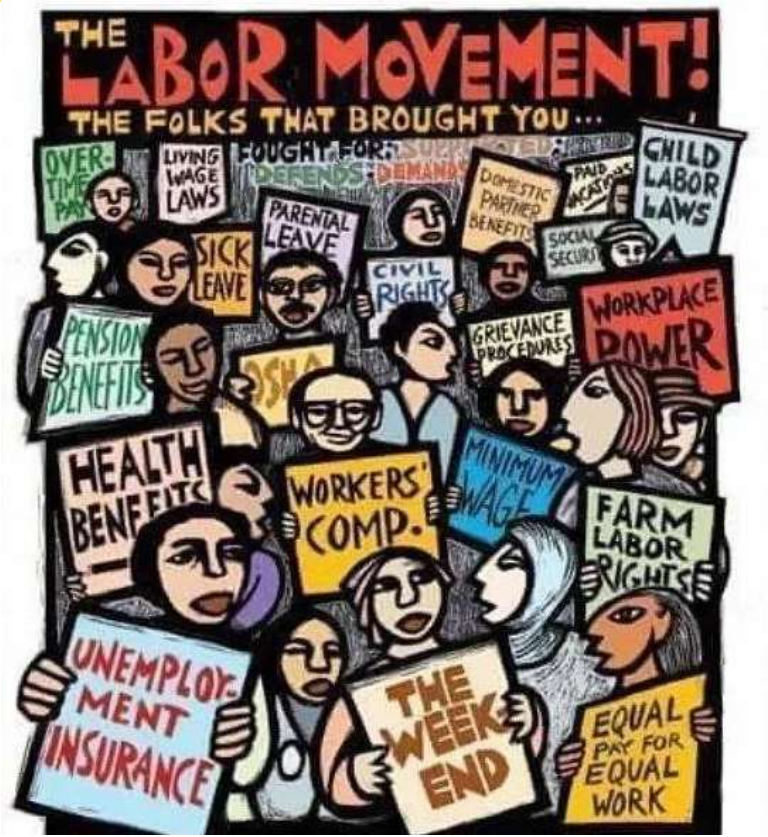
AGENDA

1. Bienvenidos!
2. Derechos y protecciones - Junta de Compensación Obrera de NY
3. Derechos y protecciones– Departamento de Trabajo de NY
4. ¿Preguntas?

Bienvenidos!

- **Clarissa M. Rodriguez, Esq.**
- **Presidenta de la Junta de Compensación Obrera del Estado de Nueva York**

Movimiento Obrero



FRANCES PERKINS & Fuego en la Fábrica

Triangle Shirtwaist, Marzo de 1911

Nuestra Mission

Proteger los derechos de los empleados y empleadores asegurando la entrega adecuada de los beneficios y promoviendo el cumplimiento de la ley

- Asegúrese de que los empleadores proporcionen la cobertura requerida
- Recibir informes de lesiones y pagos
- Supervise el cumplimiento/rendimiento del pagador
- Resuelva disputas, maneje apelaciones

JUNTA DE COMPENSACIÓN OBRERA DEL ESTADO DE NUEVA YORK

CREACIÓN DE LUGARES DE TRABAJO MÁS SEGUROS

Formar Comité de seguridad laboral/gerencial

- Igual número de trabajadores y directivos
- Rotar la silla
- Reúnanse con frecuencia y agenda

Realizar inspecciones de seguridad

- Visite el lugar de trabajo para identificar posibles amenazas a la seguridad de los empleados

Revisar el equipo y los procedimientos

- Establecer procedimientos seguros y capacitar para la seguridad

Compensación Laboral: Es un derecho

- La remuneración de los trabajadores es un derecho de el trabajador.
- Los empleadores deben proporcionar esta cobertura a los trabajadores en caso de una lesión o enfermedad en el trabajo.
- Este seguro es obligatorio.
- Los empleados no contribuyen al costo de este seguro.

Compensación Laboral: Es un derecho

- Es un sistema de seguro sin culpa. No hay que mostrar negligencia o culpa por parte del empleador.
- Su estatus migratorio no es un factor (Orden Ejecutiva 170).
- Tenemos servicios de asistencia de idiomas disponibles y interpretación gratuita.

¿Quién paga la reclamación?

- Los empleadores pueden obtener un seguro a través de
  - una compañía de seguros o
  - auto-asegurados (gobiernos o grandes corporaciones).
- La compañía de seguros paga los beneficios.
- Si el empleador está auto-asegurado, el empleador paga los beneficios.
- Mantienen la reclamación por la vida del trabajador!
- Si no hay seguro, los trabajadores todavía deben presentar la reclamación - hay disposiciones para proporcionar beneficios.

¿Quién necesita cobertura?

- **Todas las empresas con empleados deben tener cobertura.**

  Ejemplo: Si tiene una empresa con solo un socio, no necesitan el Seguro. Pero si contratan a una secretaria, entonces si.

- **La mayoría de las organizaciones sin fines de lucro con empleados deben tener cobertura.**

¿Quién es un empleado?

- Cualquier persona que preste servicios a un negocio con fines de lucro puede ser considerada un empleado de ese negocio.
- Cualquier persona compensada, aparte de la iglesia o los maestros, proporcionando servicios a una organización sin fines de lucro.
- Los Contratistas Independientes: Depende de varios factores.

Si hay una lesión, el trabajador debe

1. **Obtenga el tratamiento médico necesario de inmediato.**
2. **Notifique a su empleador por escrito, tan pronto como sea posible, pero no más tarde de 30 días, del incidente.**
3. **Notificar a la Junta- Presentar una Reclamación de Empleado (Formulario C-3) con la Junta tan pronto como sea posible,**
   - en línea, por teléfono, por correo, o en una oficina de la Junta. Visita: Wcb.ny.gov y haga clic en los trabajadores.
4. **Continúe recibiendo el tratamiento necesario con un proveedor autorizado para atender a los pacientes en el sistema. Visite: www.wcb.ny.gov**

Responsabilidades del Empleador

- El empleador debe informar a su compañía de seguros, que debe notificar a la Junta.
- Los beneficios salariales perdidos deben ser pagados dentro de los 18 días o 10 días a partir de la notificación, lo que ocurra más tarde.
- Los beneficios deben ser pagados dentro de los 10 días de la decisión o 25 días en los pagos en curso.

Beneficios médicos

- **No hay costo para los trabajadores para el tratamiento médicamente necesario de su lesión o enfermedad relacionada con el trabajo. ¡Beneficio de por vida!**
- **Todos los gastos médicos cubiertos, incluyendo:**

  pruebas, visitas al hospital, medicamentos, fisioterapia, equipo y asistentes de cuidado en el hogar de acuerdo.

- **Los informes médicos son esenciales para una reclamación**
- **Los gastos de transporte para viajar a los médicos son reembolsables.**

Los beneficios de pago en efectivo

- **Salarios perdidos**
  - **Dos tercios del salario semanal promedio;**
  - **Desde el 1 de julio de 2023, el beneficio máximo es de $1,145.43**
  - **Beneficios temporales si un trabajador pierde salarios temporalmente, o**
  - **Beneficios permanentes si un trabajador nunca puede volver a trabajar; o**
  - **Pagos por pérdida de uso de una extremidad, denominada pérdida de uso de horario.**

Los beneficios de la muerte

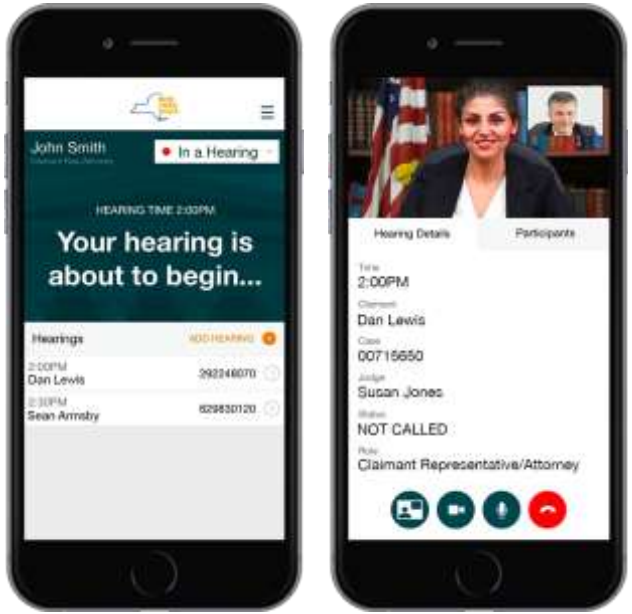
- **Pagos semanales a la familia sobreviviente – cónyuge, hijos hasta edades máximas, discapacitados o dependientes ciegos.**
- **Si no hay sobrevivientes, se pagan $50,000 a los padres.**
- **Si no hay familia, se pagan $50,000 a la finca.**
- **Gastos funerarios**
  - **Hasta $12,500 reembolsados en los condados de NYC, Long Island, Westchester y Rockland**
  - **Hasta $10,500 reembolsados en los otros condados de NYS**

Si hay una disputa

- La Junta mantendrá una audiencia con un Juez de Ley de Compensación de Trabajadores (WCLJ) para abordar los problemas.
- Las audiencias se llevan a cabo de forma **remota – virtuales.**
  - Nuestras audiencias virtuales se pueden acceder por computador o dispositivo móvil a través de una aplicación.
  - Los trabajadores pueden llamar a la conferencia.
- Los abogados presentan la solicitud de honorarios a la Junta y son pagadas por la compañía aseguradora – **el 15%**

Audiencias virtuales

- Facilita aún más la asistencia a las audiencias.
- El aviso de audiencia contendrá instrucciones que asisten tanto virtualmente como por teléfono.



Seguro de beneficios por discapacidad

Beneficios por Discapacidad

- Cubre accidentes, lesiones y enfermedades fuera del trabajo
- Proporciona solo un reemplazo salarial limitado, sin beneficios médicos
- Los empleados pueden recibir un reemplazo salarial de hasta $170.00 por semana por hasta 26 semanas
- Por un maximo de $0.60 por semana

Elegibilidad para beneficios por Discapacidad

- Los trabajadores pueden solicitar los beneficios despues de trabajar 4 semanas para el mismo empleador.
- **Todo el que sea un empleado debe de ser cubierto**, y no importa si no tienen las cuatro semenas de elegibilidad.
- Si ha estado **desempleado** por menos de cuatro semanas sus beneficios por discapacidad son proporcionados por la compañía de seguros de beneficios por discapacidad de su último empleador, y se aplica el período de espera de siete días

Permiso Familiar Pagado

Permiso Familiar Pagado del Estado de Nueva York

Proporciona tiempo libre pagado y protegido por el trabajo para

Formar lazos afectivos con un hijo

Cuidar de un miembro de la familia enfermo

Ayudar a sus seres queridos cuando un miembro de la familia se desplaza por servicio militar

Cobertura

La mayoría de los empleadores privados con uno o más empleados en el estado de Nueva York están obligados a tener un seguro de Permiso Familiar Pagado

Propietarios únicos y otras personas que trabajan por cuenta propia

- Elegir voluntariamente la cobertura
- Elegirla dentro de las primeras 26 semanas de iniciar el negocio: sin período de espera
- Elegirla después de 26 semanas de iniciar el negocio: período de espera de dos años

Tiempo libre y beneficios salariales

- Los empleados elegibles pueden pedir hasta 12 semanas y recibir el 67% de su salario semanal promedio, limitado al 67% del Salario Semanal Promedio de NY
- El salario semanal promedio de un empleado es el promedio de las últimas ocho semanas de su paga antes de comenzar el Permiso
- **Para 2024, el Salario Semanal Promedio es $1,718.15**
- Pueden tomar este tiempo libre pagado todo junto, o de manera intermitentemente, pero siempre en incrementos de día completo

El Defensor de los Trabajadores Lesionados

- **Compensación de Trabajadores: (877) 632-4996**

  Línea gratuita de ayuda al cliente

- **Defensor de Trabajadores ayuda a los trabajadores con reclamos difíciles.**

  Llame al **(877) 632-4996** (hablamos español) o envíe un correo electrónico AdvInjWkr@wcb.ny.gov

- **Beneficios por discapacidad: (877) 632-4996**
- **Permiso Familiar Pagado: (844) 337-6303**

FOLLOW THE BOARD

@NYSWorkersComp

@NYSWCB

@NYSWorkersCompBoard

youtube.com/@nyswcb

wcb.ny.gov (“Get WCB Notifications”)

NYS DEPARTMENT OF LABOR

WE ARE YOUR DOL

NEW YORK STATE | Department of Labor

Division de Normas Laborales

Salario minimo del estado de Nueva York:

Todas las industrias (hotelería, misceláneas, agricultura, servicios de construcción, organizaciones sin fines de lucro)

- **Comida rápida**
- **Asistentes de atención médica a domicilio (Home Health Aides o HHA en Ingles)**
- **Paridad Salarial para asistentes de atención medica a domicilio**
- **Trabajadores en los aeropuertos que estén cubiertos por las leyes de Nueva York**

https://dol.ny.gov/minimum-wage-0

Hojas informativas, órdenes salariales, carteles, preguntas frecuentes, herramienta de búsqueda, seminarios web

Salarios impagos en el estado de Nueva York:

Salarios ganados (salarios regulares o salario mínimo, que incluye el pago de las horas extras por tiempo trabajado adicional).

Deducciones ilegales o transacciones separadas

Apropiación de propinas

Beneficios complementarios/suplementos salariales (pago de vacaciones o días feriados).

Licencia por enfermedad pagada.

Si a un empleado se le debe salario, puede presentar un reclamo descargando el formulario en nuestro sitio web: https://dol.ny.gov/unpaidwithheld-wages-and-wage-supplements

Trabajo de menores en el estado de Nueva York

Estado vs. Federal

Limitaciones de horas de trabajo (https://dol.ny.gov/hours-work-minors)

Deberes de trabajo/restricciones de los deberes de trabajo o puesto (https://dol.ny.gov/state-prohibited-occupations-minors)

Limitaciones en el numero de días laborales

Se requiere documentos de trabajo para todos los menores. (https://dol.ny.gov/working-papers)

The Employer must post a schedule of work hours for minors under 18 years old in the establishment.

An Employment Certificate (Working Paper) is required for all employed minors under 18 years old.

Penalties for Child Labor Laws violations:

- First violation: maximum $1,000*
- Second violation: maximum $2,000*
- Third or more violations: maximum $3,000*

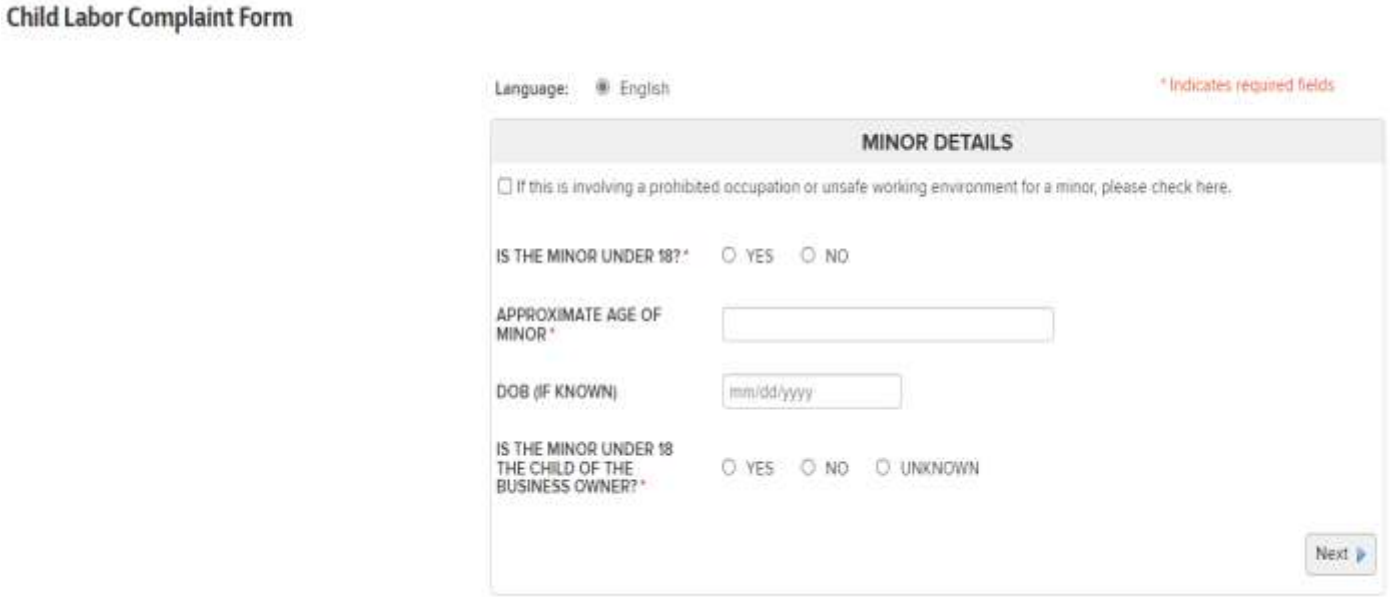
*If a minor is seriously injured or dies while illegally employed, the penalty is three times the maximum penalty.

Also, Section 14A of the Workers' Compensation Law provides double compensation and death benefits for minors illegally employed.

Trabajo de menores en el estado de Nueva York:

https://dol.ny.gov/employment-minors

Si las leyes laborales de menores no se están cumpliendo se puede llenar una queja en nuestro sitio web ya sea en español o ingles:



Protecciones contra represalias en el estado de Nueva York: Sección 215 de la Ley Laboral:

En el Departamento de Trabajo:

- **Contamos con personal experto.**
- **Contamos con capacitación especial.**
- **Trabajamos con agencias estatales, locales y federales.**

Ejemplos de represalias incluyen:

- **Acción disciplinaria (sistema de puntos)**
- **Despido del empleo**
- **Reducción de horas de trabajo o salario**
- **Reasignación o cambio de horario**
- **Supervisión o trabajo más intensamente supervisado**
- **Degradación o transferencia**
- **Retiro de privilegios previamente permitidos**
- **Asignación a tareas más difíciles**
- **Agresión física o amenazas de violencia por parte del empleador o representantes del empleador**
- **Amenazas de demandas, contacto con la policía o inmigración**

Licencia por enfermedad pagada en Nueva York:

El 3 de abril de 2020, se firmó una ley que establece el derecho a licencia paga para los neoyorquinos. La ley de licencia por enfermedad paga de Nueva York exige que los empleadores con cinco o más empleados o ingresos netos de más de $1 millón proporcionen licencia por enfermedad paga a los empleados y que los empleadores con menos de cinco empleados y un ingreso neto de $1 millón o menos proporcionen licencia por enfermedad no paga a los empleados. Esta nueva ley se suma a las leyes del estado de Nueva York que ya están en vigor y que proporcionan licencia por enfermedad paga de emergencia debido al COVID-19.

El 30 de septiembre de 2020, los empleados cubiertos en el estado de Nueva York comenzaron a acumular licencia a una tasa de *una hora por cada 30 horas trabajadas*.

Para más detalles, por favor visite nuestro sitio web: https://www.ny.gov/programs/new-york-paid-sick-leave

Asistentes de atención médica a domicilio y paridad salarial:

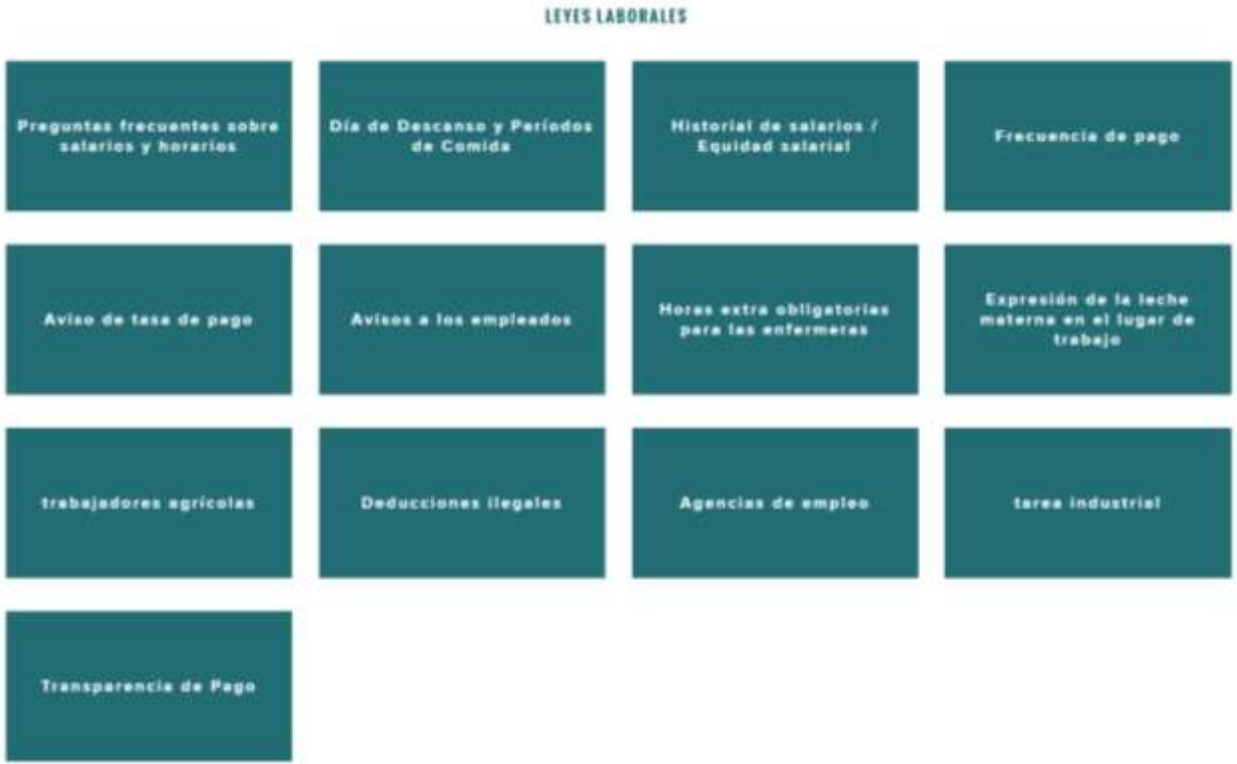
La Sección 3614-c de la Ley de Salud Pública del Estado de Nueva York, o la Ley de Paridad Salarial para Trabajadores de Atención Domiciliaria, establece que los asistentes de atención domiciliaria que realizan trabajos reembolsados por Medicaid dentro de la ciudad de Nueva York y los condados de Nassau, Suffolk y Westchester pueden recibir un salario base y un beneficio complementario para satisfacer una tasa mínima de compensación total.

La parte de la remuneración total que corresponde a los beneficios obligatorios para los asistentes de atención domiciliaria se encuentra actualmente en un valor fijo de $3,22 por hora en los condados de Nassau, Suffolk y Westchester, y de $4,09 en la ciudad de Nueva York. El salario base es el salario mínimo estatal vigente para la región correspondiente.

El requisito de paridad salarial se puede satisfacer en su totalidad mediante el pago de salarios o mediante una combinación de salarios y beneficios complementarios. Para obtener más información sobre las obligaciones de compensación total y horas extra, visite el sitio web del Departamento de Salud del estado de Nueva York. (https://www.health.ny.gov/health_care/medicaid/redesign/mrt_61.htm).

Leyes de Horas y Salarios en Nueva York:

Areas adicionales de cobertura:



Avisos a los empleados:

Los empleadores deben proporcionar los siguientes avisos a los empleados:

Comprobantes de sueldo (recibos de pago) con cada pago de salario

Aviso de pago: aviso de tasas de pago y día de pago(https://dol.ny.gov/notice-pay-rate)

Notificación de beneficios complementarios y horas

Aviso de despido: aviso por escrito al empleado dentro de los 5 días hábiles posteriores al despido

https://dol.ny.gov/notices-employees

Historial de salarios/equidad salarial:

Historial de salarios:

- **Entró en vigor el 6 de enero de 2020.**
- **Los empleadores de Nueva York no pueden pedir a los solicitantes de empleo que proporcionen su historial salarial como condición de empleo.**
- **Los empleados actuales no tienen que proporcionar su historial salarial de ningún empleador externo.**
- **Impide que las empresas busquen información similar de otras fuentes.**

Equidad salarial:

- **Entro en vigor el 8 de Octubre de 2019.**
- **Amplía la definición de "igual salario por igual trabajo".**
- **Prohíbe la desigualdad salarial basada en una clase protegida para todo trabajo sustancialmente similar.**

https://dol.ny.gov/salary-historypay-equity

Expresión de la leche materna en el lugar de trabajo:

A partir del 19 de junio de 2024, la Sección 206-c de la Ley Laboral otorga a todos los empleados el derecho a un descanso pagado para extraer leche materna en el lugar de trabajo, independientemente del tamaño de su empleador o la industria en la que trabajen.

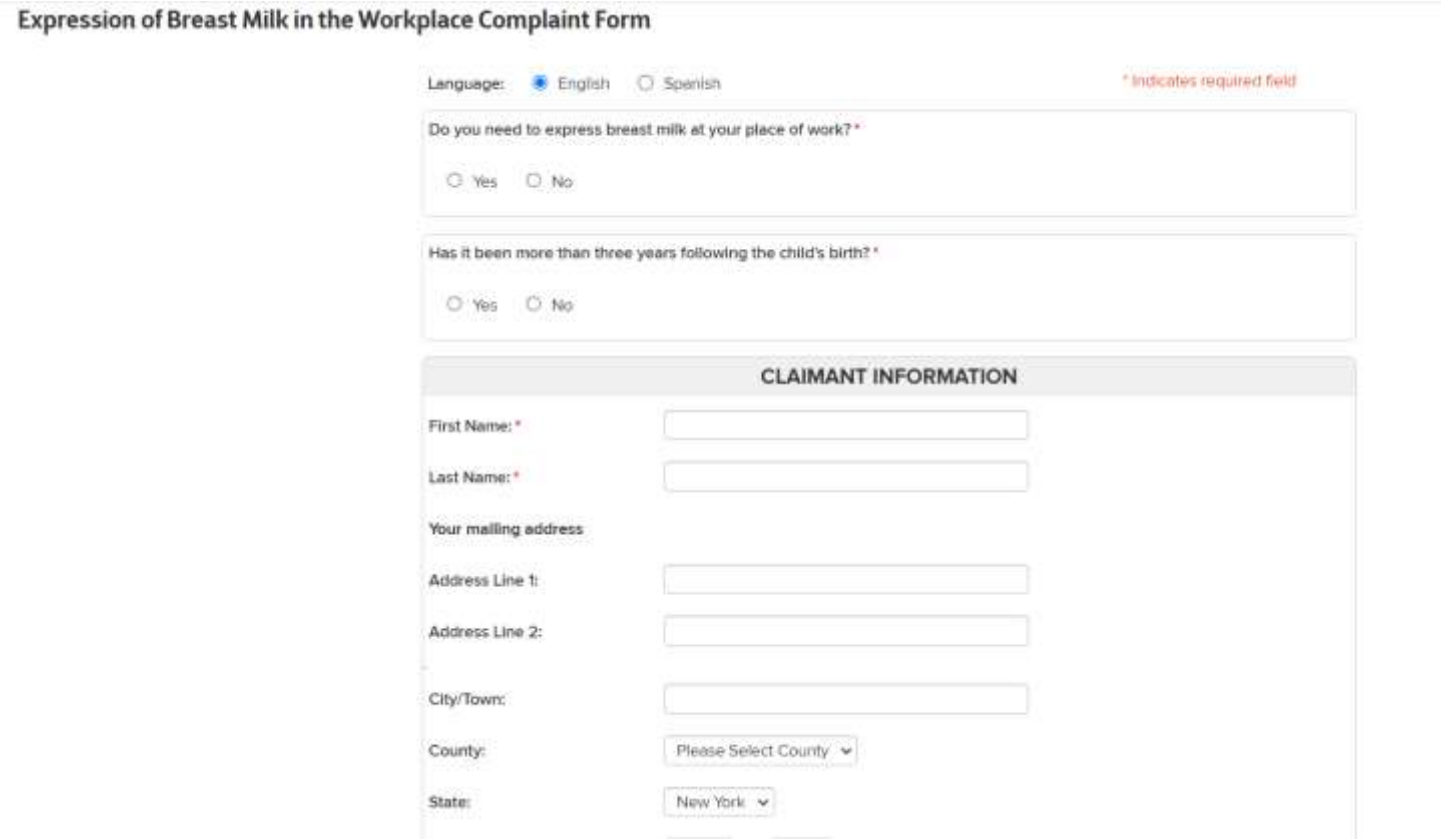
Los empleadores deben proporcionar treinta (30) minutos de descanso pagado para que sus empleados extraigan leche materna cuando tengan una necesidad razonable de hacerlo.

Además de proporcionar el tiempo necesario durante la jornada laboral, los empleadores deben proporcionar una sala privada o un lugar alternativo para la extracción de leche materna. El espacio proporcionado para la extracción de leche materna no puede ser un baño ni un inodoro.

Para mas detalles: https://dol.ny.gov/expressing-breast-milk-workplace

Expresión de la leche materna en el lugar de trabajo:

Formulario de queja:



Expression of Breast Milk in the Workplace Complaint Form

Language: English Spanish

* Indicates required field

Do you need to express breast milk at your place of work? *

Yes No

Has it been more than three years following the child's birth? *

Yes No

CLAIMANT INFORMATION

First Name: *

Last Name: *

Your mailing address

Address Line 1:

Address Line 2:

City/Town:

County: Please Select County

State: New York

Transparencia de pago:

A partir del 17 de septiembre de 2023, las empresas del estado de Nueva York con 4 o más empleados deberán enumerar los rangos de compensación para oportunidades laborales designadas, promociones y transferencias.

Los rangos consisten en el salario mínimo y máximo anual o la compensación por hora que se considera precisa en el momento de la publicación. La publicación debe indicar si el puesto se basa en comisiones.

Prohíbe a los empleadores tomar represalias contra los empleados que discutan su compensación con sus compañeros de trabajo.

Presente una queja:
Cualquier empleado o solicitante actual, futuro o potencial que alegue haber sufrido una violación de esta ley puede presentar una queja ante el Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York. Una organización que actúe en nombre de un empleado actual, futuro o potencial, o el agente de negociación colectiva reconocido también puede presentar una queja.

For further details: https://dol.ny.gov/pay-transparency

Uso de cannabis por adultos en el lugar de trabajo – Ley 201-D de las leyes laborales de Nueva York:

En vigor desde el 31 de Marzo de 2021

DISCRIMINACIÓN PROHIBIDA: La Ley de Regulación e Impuestos sobre la Marihuana ("MRTA") modificó la Sección 201-D de la Ley Laboral de Nueva York y aclara que el cannabis utilizado de conformidad con la ley del estado de Nueva York es un producto consumible legal. Por lo tanto, los empleadores tienen prohibido discriminar a los empleados en función del uso de cannabis por parte de estos fuera del lugar de trabajo, fuera del horario laboral y sin utilizar el equipo o la propiedad del empleador.

Tenemos una pagina de preguntas frequentes por medio de nuestro formulario P420: (https://dol.ny.gov/system/files/documents/2021/10/p420-cannabisfaq-10-08-21.pdf)

Comuníquese con la División de Normas Laborales:

Oficinas de distrito/correo electrónico: https://dol.ny.gov/location/contact-division-labor-standards

Formulario de queja en español: https://es.dol.ny.gov/system/files/documents/2024/03/ls223s.pdf

Carta de Representación — Representante del reclamante (LS11):

https://es.dol.ny.gov/system/files/documents/2024/03/ls223s.pdf

Comuníquese por correo electrónico:

labor.sm.ls.ask@labor.ny.gov

Teléfono: 1-888-469-7365

WE ARE YOUR DOL

NEW YORK STATE | Department of Labor

Comuníquese con nosotros:

Departamento de Labor:

Oficinas de distrito/correo electrónico:
https://dol.ny.gov/location/contact-division-labor-standards

Formulario de queja en español:
https://es.dol.ny.gov/system/files/documents/2024/03/ls223s.pdf

Carta de Representación — Representante del reclamante (LS11):

https://es.dol.ny.gov/system/files/documents/2024/03/ls223s.pdf

Comuníquese por correo electrónico:

labor.sm.ls.ask@labor.ny.gov

Teléfono: 1-888-469-7365

Compensación de Trabajadores:

Defensor de Trabajadores:

Tel. (877) 632-4996 (hablamos español) o por correo electrónico: AdvInjWkr@wcb.ny.gov

Beneficios por discapacidad:

(877) 632-4996

Permiso Familiar Pagado:

(844) 337-6303

La Presentación de hoy:

www.wcb.ny.gov/ **o YouTube: youtube.com/@nyswcb**