

SU DERECHO A UN LUGAR DE TRABAJO SALUDABLE Y SEGURO

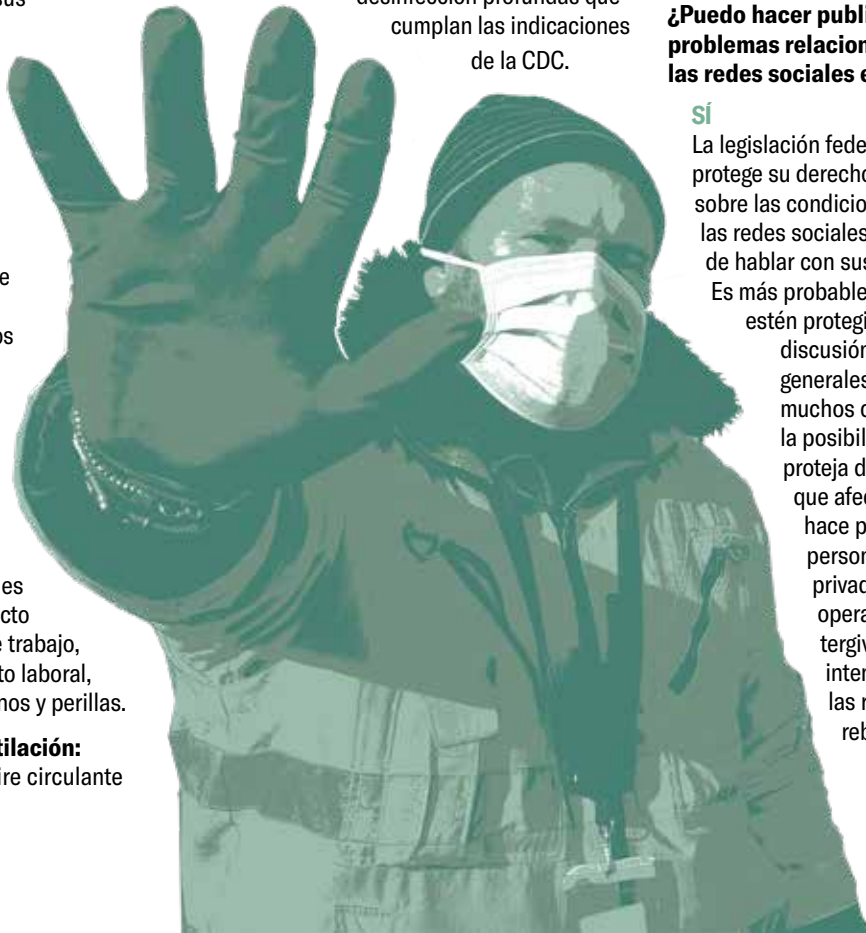
CONOZCA SUS DERECHOS



Tiene derecho a que el lugar donde trabaja sea saludable y seguro y cuente con protecciones adecuadas contra la infección y propagación de la neumonía por coronavirus (COVID-19). Esta orientación fue emitida por agencias federales, estatales y locales, incluida la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (Occupational Safety and Health Administration, OSHA), el Centro para el Control de Enfermedades (Center for Disease Control, CDC), el Departamento de Salud (Department of Health, DOH) del Estado de Nueva York y los departamentos locales de salud.

Conforme a las pautas vigentes, los empleadores deben establecer los siguientes protocolos:

- **Distanciamiento social:** Mantenga a todas las personas de la sede de trabajo separadas a una distancia de seis pies o más.
- **Mascarillas:** Suministre a sus empleados mascarillas de algodón de doble capa.
- **Desinfectante de manos, enjuague para las manos y guantes:** Suministre desinfectante de manos al que pueda accederse con facilidad en diversas ubicaciones dentro de la sede de trabajo. Permita que los empleados se laven las manos con agua y jabón de forma constante. Suministre guantes a los empleados que los soliciten.
- **Desinfección periódica:** Limpie y desinfecte de forma periódica todas las superficies con las que se está en contacto con frecuencia en la sede de trabajo, como áreas de procesamiento laboral, teclados, teléfonos, pasamanos y perillas.
- **Aumento del nivel de ventilación:** Aumente el porcentaje de aire circulante que proviene de afuera.
- **Notificación a los empleados:** Informe a los empleados que puedan haber resultado expuestos a la COVID-19 si se confirma que un compañero de trabajo la tiene, ofreciendo detalles significativos sobre la posibilidad de exposición pero manteniendo la confidencialidad como lo exige la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act, ADA).
- **Limpieza profunda después de que se confirmen casos:** En caso de sospecharse o confirmarse que un empleado tiene la COVID-19, el empleador deberá aislar las áreas de trabajo en las que haya estado la persona enferma, asegurarse de que en el área circule una mayor cantidad de aire y luego esperar 24 horas o el período que convenga para efectuar una limpieza y desinfección profundas que cumplan las indicaciones de la CDC.



SU DERECHO A PROTESTAR Y ORGANIZARSE

Una forma clave de garantizar las precauciones de salud y seguridad contra la infección y la propagación de la COVID-19 en su lugar de trabajo es hablar y organizarse con sus colegas y no ser objeto de represalias cuando lo haga. Las acciones de este tipo gozan de protección como actividad concertada conforme a la ley laboral federal o estatal.

¿Puedo conversar con mis colegas sobre mis inquietudes en cuanto a la COVID-19?

Sí

Tiene tanto el derecho de hablar con sus colegas como de abogar colectivamente por condiciones de trabajo más idóneas, siempre y cuando lo hagan fuera del horario laboral (es decir, cuando no estén trabajando).

¿Puedo hacer publicaciones sobre problemas relacionados con la COVID-19 en las redes sociales en mi lugar de trabajo?

Sí

La legislación federal para el trabajador protege su derecho de hacer publicaciones sobre las condiciones del lugar de trabajo en las redes sociales. Es similar a su derecho de hablar con sus compañeros de trabajo.

Es más probable que sus publicaciones estén protegidas si forman parte de una discusión que involucra políticas generales o preocupaciones de muchos colegas. Sin embargo, existe la posibilidad de que la ley no lo proteja de acciones en su contra que afecten su contratación si hace publicaciones sobre quejas personales, revela detalles privados de sus colegas o las operaciones de la compañía o tergiversa los hechos de forma intencional, límites que en las redes sociales pueden rebasarse con facilidad.

¿Puedo hablar con los medios de comunicación sobre problemas relacionados con la COVID-19 en mi lugar de trabajo?

SÍ

Si sus colegas y usted hacen un esfuerzo conjunto para mejorar las condiciones en su lugar de trabajo, tiene el derecho de hablar públicamente sobre su campaña y sus inquietudes conforme a la legislación federal para el trabajador. Esto abarca hasta su derecho de hablar ante los medios sobre las cosas que hacen y les preocupan de forma colectiva. Sin embargo, si lo que dice degenera en acusaciones falsas que se hacen de forma intencional o tocan la información privada de la empresa o sus colegas, cabe la posibilidad de que lo que diga ya no cuente con protección. Es recomendable colaborar con sus colegas para hablar con la prensa: eso garantizará que se consideren sus actos como actividad concertada.

¿Mis colegas y yo podemos negarnos a trabajar o podemos organizar una huelga que proteste por condiciones inseguras?

SÍ

Si sus colegas y usted se niegan colectivamente a trabajar por no sentirse seguros con las condiciones de trabajador actuales, la ley federal para el trabajo los protege de medidas en su contra que afecten su contratación. Sin embargo, el derecho de huelga no abarca el derecho de que le paguen durante el período en que esté en huelga. *Siempre debe asesorarse legalmente lo antes posible si considera implementar medidas individuales o colectivas.*

¿Mi empleador puede despedirme o tomar represalias en mi contra por plantear problemas de seguridad, implementar medidas colectivas o presentar una queja?

NO

La ley federal para el trabajador protege de represalias que emprenda el empleador contra los trabajadores que participan en actividades concertadas. Las quejas pueden presentarse ante la Junta Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Board, NLRB). Al final de este documento encontrará la información de contacto correspondiente a NLRB. NOTA: Los trabajadores agrícolas, a quienes no protege la ley federal, gozan de la protección de la ley del trabajo del estado de Nueva York por su tipo de actividad.

La Ley del Trabajo del estado de Nueva York también protege el derecho de que los trabajadores no sufran represalias. Su empleador no puede despedir, suspender, rebajar de categoría ni tomar otras medidas que lo perjudiquen a usted por haber expresado inquietudes ante su supervisor o tomado medidas para presentar una queja sobre condiciones inseguras en el lugar de trabajo ante el Departamento de Trabajo de Nueva York o el Fiscal General de Nueva York. Al final de este documento encontrará la información de contacto.

La Ley OSHA también contiene amparos contra represalias y acepta quejas. Al final de este documento encontrará la información de contacto. NOTA: Debe presentar su queja ante la OSHA en el plazo de 30 días posteriores a la represalia.

Si su empleador lo hace objeto de represalias por plantear problemas de seguridad, también debe asesorarse con un abogado sobre la presentación de un reclamo.

SU DERECHO AL PERMISO REMUNERADO POR RAZONES DE SALUD Y FAMILIARES

Los gobiernos federal y estatal aprobaron una legislación de emergencia que garantiza la protección del empleo y el reemplazo de salarios a los empleados por razones de enfermedad y ausencias que se deban a la cuarentena por la COVID-19.

¿Puedo recibir un permiso por enfermedad o cuarentena si no estoy en el trabajo a causa de la COVID-19?

SÍ

Ahora todos los empleados del estado de Nueva York tienen derecho al permiso remunerado por razones de salud y familiares por la COVID-19 si están sujetos a una orden gubernamental de cuarentena o aislamiento obligatorio.

El permiso remunerado por razones de salud y familiares por la COVID-19 *se agrega* a otro permiso remunerado que ofrece su empleador (es decir, permiso de vacaciones, horas de permiso remuneradas etc.)

El tamaño de la empresa para la que trabaja determinará cómo se pagan los beneficios y cuántos días le corresponden.

- Grandes empresas (100 empleados o más): Los empleadores deben ofrecer por lo menos 14 días de permiso remunerado por enfermedad.
- Medianas empresas (entre 11 y 99 empleados) y pequeñas empresas con ingresos netos de más de 1 millón de dólares: Los empleadores deben ofrecer por lo menos cinco días de permiso remunerado por enfermedad.
- Pequeñas empresas (de 1 a 10 empleados): Los empleadores deben ofrecer cinco días de permiso por enfermedad, pero no se les obliga a que sea remunerado. Los pagos de reemplazo al salario se pagarán mediante una combinación de permiso remunerado por motivos familiares del estado de Nueva York y beneficios por discapacidad.

¿Cómo demuestro que estoy sujeto a una orden gubernamental de cuarentena o aislamiento obligatorio?

El departamento de salud de su localidad se encarga de emitir estos pedidos individualizados. La orden del “Estado de Nueva York en PAUSA” que requiere el cierre de todos los negocios no esenciales, quedarse donde se encuentre y el distanciamiento social *no* es una orden de cuarentena ni aislamiento obligatorio.

Puede obtener los documentos necesarios de un proveedor médico con licencia que lo haya tratado y certifique que usted satisface las condiciones de la orden. <https://paidfamilyleave.ny.gov/new-york-paid-family-leave-covid-19-faqs>.

Debe hacer seguimiento con el departamento de salud de su localidad y enviar la orden solicitada apenas esté disponible.

¿Qué sucede si necesito más días de permiso por enfermedad de los que le corresponde ofrecer a mi empleador?

Una vez que agote sus días de permiso por enfermedad por la COVID-19, puede ser elegible para recibir su salario semanal mediante la combinación de un permiso familiar que existe en Nueva York y los beneficios por incapacidad. Al final de este documento encontrará la información de contacto del Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York.



¿Puedo recibir un permiso por enfermedad o cuarentena para tomar un período fuera del trabajo en el que cuido a un miembro de la familia que ha contraído la COVID-19?

SÍ

- Si debe cuidar a un menor de edad dependiente porque está enfermo o en cuarentena debido a la COVID-19, tiene derecho a un permiso remunerado por enfermedad y cuarentena durante la cuarentena o el aislamiento si presenta la orden de cuarentena que emitió el gobierno como se describió anteriormente.
- Si debe tomar un período fuera del trabajo para cuidar a un dependiente debido al cierre en curso de la escuela y no puede trabajar desde su casa, puede ser elegible para un permiso familiar remunerado conforme a la Ley Federal de Familias Primero en Respuesta al Coronavirus (Federal Families First Coronavirus Response Act). Al final de este documento encontrará la información de contacto del Departamento de Trabajo de los EE. UU.
- Si debe tomar un período fuera del trabajo para cuidar a un miembro de la familia que no sea un hijo dependiente, puede ser elegible para el permiso familiar remunerado de Nueva York no destinado a la COVID-19 que está en vigencia desde 2018 debido a que, conforme a la ley estatal, la COVID-19 se considera una “afección grave de salud”.

¿Tengo derecho a un permiso remunerado por razones de enfermedad y familiares por la COVID-19 si soy un empleado a tiempo parcial?

SÍ

Los empleados por hora, a tiempo parcial, vendedores por comisión y otros que no devenguen un salario fijo son elegibles para el permiso remunerado contra la COVID-19.

¿Tengo que presentar un comprobante de mi estado migratorio para recibir permiso remunerado por razones de salud y familiares por la COVID-19?

NO

El estatus ciudadano o migratorio no es un factor en la elegibilidad para el permiso remunerado por razones de salud y familiares conforme a la ley de Nueva York. Debido a que estos programas se pagan a través de la relación de trabajo existente, no se requiere documentación adicional ni su empleador debe verificar su autorización de empleo nuevamente.

¿Mi empleador puede negarse a darme un permiso remunerado, obligarme a trabajar cuando estoy enfermo, despedirme o tomar otras medidas en mi contra si ejerzo o intento ejercer estos derechos?

NO

Incluso si usted es un trabajador esencial, las leyes federales y estatales prohíben que su empleador tome medidas en su contra si usted intenta tomar, o toma, permisos remunerados por razones de salud o cuarentena o el permiso remunerado por razones familiares.

Cuando vuelva a trabajar, deben reintegrarlo al cargo que tenía antes de tomar el permiso.

No puede contarse ningún permiso por cuarentena, razones de salud o familiares como ausencia que conlleve u ocasione sanciones, despido, rebaja de categoría laboral, suspensión ni cualquier otra medida en su contra.

¿DÓNDE DEBE PRESENTAR UNA QUEJA SI INFRINGEN SUS DERECHOS?

Salud y seguridad

El departamento de salud de su localidad. Si necesita un directorio por condado, visite la página https://health.ny.gov/contact/contact_information/ o llame al 1-888-364-3065

Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York: labor.ny.gov/COVIDcomplaint, 1-888-469-7365

Departamento de Salud del Estado de Nueva York: <https://coronavirus.health.ny.gov/home> 1-888-364-3065

OSHA: https://www.osha.gov/workers/file_complaint.html 1-800-321-6742

Derecho a organizarse y protestar

Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB): <https://www.nlr.gov/how-we-work/fillable-forms> 1-866-667-NLRB (6572)

Junta de Relaciones de Empleo Público de NYS (PERB): <https://perb.ny.gov> 1-518-457-6410

Fiscal General del Estado de Nueva York: <https://ag.ny.gov/complaint-forms> 1-800-771-7755

Su derecho al permiso remunerado por razones de salud y familiares

Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York, Oficina de Protección al Trabajador: <https://labor.ny.gov/workerprotection/laborstandards/coronavirus-complaints.shtm> 1-844-337-6303

Departamento de Trabajo de los EE. UU., División de Salarios y Horas de Trabajo: www.dol.gov/agencies/whd 1-866-487-9243

Oficina de Políticas y Normas Laborales para Trabajadores de la Ciudad de Nueva York: <https://www1.nyc.gov/site/dca/workers/workersrights/file-workplace-complaint.page> 1-888-469-7365

DÓNDE PUEDE OBTENER INFORMACIÓN ADICIONAL

Make The Road NY

frank.kearl@maketheroadny.org
929-265-7692

Unión de Libertades Civiles de Nueva York

<https://www.nyclu.org>
212-607-3300

Proyecto de Ley de Empleo Nacional

<https://www.nelp.org/>

