

El estado de los derechos de los trabajadores en la ciudad de Nueva York

El estado de los derechos de los trabajadores en la ciudad de Nueva York

Bill de Blasio
Alcalde

Lorelei Salas
Comisionada

© Septiembre 2017. Departamento de Asuntos del Consumidor de la Ciudad de Nueva York (New York City Department of Consumer Affairs).

Todos los derechos reservados.

Reconocimientos

La Oficina de Normas y Asuntos Laborales (Office of Labor Policy & Standards, OLPS) del Departamento de Asuntos del Consumidor (Department of Consumer Affairs, DCA) agradece a los trabajadores, expertos, defensores y organizaciones que prestaron testimonio en la audiencia pública del 25 de abril de 2017 sobre el estado de los derechos de los trabajadores en la ciudad de Nueva York, que es la base de este informe. Específicamente, les agradecemos a las siguientes personas y organizaciones por prestar su testimonio hablado y escrito (enumerados en orden alfabético por organización):

Barbara Rodriguez, Helen Schaub,
1199SEIU United Healthcare Workers East
Molly Weston Williamson, *A Better Balance*
Antonio Abreu
Tsering Lama, *Adbikaar*
Osias Davila, *Brandworkers*
Andy Horton, Ricky Pimentel, Lenore Friedlaender,
Build Up New York
Silvia Reyes, *Carroll Gardens Association*
Alice Davis, *Catholic Migration Services*
Elizabeth Ben-Ishai, *Center for Law and Social Policy*
Mika Nagasaki, *Chinese Staff and Workers' Association*
Pamela Hazel, *CleanUpJamaicaQueens*
Bianca Cunningham, *Communications Workers of America*
Nancy Rankin, *Community Service Society*
Maria Figueroa, *Cornell Worker Institute*
Michelle Miller, *Coworker.org*
Juana Dwyer, *Damayan*
Amy Traub, *Demos NYC*
Norman Echavari
Santiago Torres, *El Centro*
Pierre Metivier, *Fast Food Justice*
Osman Ahmed, *Federation of Protestant Welfare Agencies*
Sarah Ahn, *Flushing Workers Center*
Carolina Salas, *Freelancers Union*
Amy Plattsmier,
Hand In Hand: The Domestic Employers Network
Xi Lin Huang
Lorena Gill, *Jews for Racial and Economic Justice*
Sophie DeBenedetto, *Justice Will Be Served campaign*
Ivari Escamilla, *La Colmena*
Natasha Lycia Ora Bannan, Nathalia Alejandra Varela,
Latino Justice PRLDEF
José Francisco, *Laundry Workers Joint Board*
Richard Blum, *The Legal Aid Society*

Nereyda Santos, Daniel Cortez,
Make The Road New York
Maia Goodell, *MFY Legal Services*
Niloofar Mina
Bryn Austin, Sara Ziff, Austin Rodgers, Ashley Chew,
Fran Torncello, Kelsey Christian, James Scully, Madeline
Hill, Meredith Hattam, Rosalie Nelson, *Model Alliance*
Rocio Avila, Beatriz Cardenas, Rosanna Guzman,
Rosa Guzman, Irene Jor, Allison Julien, Tina Vu Pham,
Marrisa Senteno, Summer V,
National Domestic Workers Alliance
Brittany Scott, *National Economic & Social Rights Initiative*
Frank Gattie, Ceilidh Gao,
National Employment Law Project
Mauricio Niebla, *National Writers Union*
Oswaldo Mendoza,
New Immigrant Community Empowerment
Marguerite Dunbar, Nadia Marin-Molina,
New York Committee for Occupational Safety & Health
Inderjeet Parmar, Mohammad Tipu Sultan,
New York Taxi Workers Alliance
Pradu Sigamani,
Restaurant Opportunities Center of New York
Adrianna Hughes, *Retail Action Project*
Patricio Santiago, *Retail Wholesale Department Store Union,*
carwash campaign
Rodney Stiles, *Taxi and Limousine Commission*
Tito Sinha, Maggie Marron,
Urban Justice Center Community Development Project
Maria Aguilar, Hernan Ayabaca, *Workers Justice Project*
Glenda Sefla, *Workers United*
Alastair Bates, Erica Rubinsky,
Writers Guild of America East
Eddie Wu

Les agradecemos a las siguientes personas del DCA que contribuyeron con este informe: Hsiu Mei Cheung, Steven Ertannani, Debra Halpin, Steven Kelly, Sam Krinsky, Sarah Leberstein, Abigail Lootens, Felice Segura y Liz Vladeck. La Oficina también le agradece a Dana Sussman de la Comisión de Derechos Humanos de la ciudad de Nueva York (New York City Commission on Human Rights) y a Sara Martin de la Oficina de Asuntos Inmigratorios del Alcalde (Mayor's Office of Immigrant Affairs, MOIA) por sus atentas contribuciones al informe.

Muchos de los mencionados que participaron en la audiencia también fueron parte clave en la creación de la nueva Oficina y en ayudar a darle forma a sus programas iniciales. Los esfuerzos presentes de la OLPS en nombre de los trabajadores de la ciudad de Nueva York no serían posibles sin su ayuda. La Oficina agradece especialmente a los trabajadores en toda la ciudad que cada día se levantan en contra del maltrato para exigir respeto y pago justo.

Siglas

DCA	Departamento de Asuntos del Consumidor
EEOC	Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo
FPWA	Federación de Agencias de Bienestar Protestantes
ICE	Servicio de Inmigración y Control de Aduanas
MOIA	Oficina de Asuntos Inmigratorios del Alcalde
NDWA	Alianza Nacional de Empleados Domésticos
NELP	Proyecto Nacional de Derecho Laboral
NESRI	Iniciativa Nacional de Derechos Económicos y Sociales
NYCOSH	Comité de Seguridad y Salud Ocupacional de Nueva York
NYDOL	Departamento de Trabajo del estado de Nueva York
OLPS	Oficina de Normas y Asuntos Laborales
OSHA	Administración de Seguridad y Salud Ocupacional
SEIU	Sindicato Internacional de Empleados de Servicios
La Comisión	Comisión de Derechos Humanos de la ciudad de Nueva York
US DOL	Departamento de Trabajo de los Estados Unidos

Índice

Mensaje de la Comisionada Lorelei Salas	7
Resumen ejecutivo	8
I. En sus propias palabras: testimonio de la audiencia de la OLPS sobre el estado de los derechos de los trabajadores	10
Los trabajadores de la ciudad de Nueva York alzan sus voces	10
<i>Los trabajadores inmigrantes enfrentan desafíos excepcionales al hacer valer sus derechos de conformidad con la legislación</i>	11
<i>Los trabajadores de cuidado y servicio prestan servicios importantes, pero son subvalorados y vulnerables a maltrato</i>	14
<i>Los trabajadores contingentes se enfrentan a obstáculos irregulares de empleo únicos al responsabilizar a los empleadores</i>	16
Las protecciones laborales estatales y federales no les cumplen a un amplio rango de neoyorquinos	18
<i>El robo de salarios es generalizado y la implementación de la ley de salario y horario es inadecuada</i>	18
<i>Las violaciones son rutina en un amplio rango de leyes laborales</i>	20
II. Esfuerzos recientes de la ciudad de Nueva York para fortalecer los derechos de los trabajadores ...	22
El contexto político y económico para la acción local en los derechos de los trabajadores	22
Un año de la OLPS	24
<i>Estrategias innovadoras para combatir el robo de salarios</i>	25
<i>Aplicación estratégica de la Paid Sick Leave Law (Ley de Pago por Ausencia Laboral Debido a Enfermedad)</i>	26
<i>Nueva legislación para garantizar prácticas de horarios justos en comercios minoristas y de comida rápida</i>	28
<i>Educación, difusión y remisión para aumentar el acceso de los trabajadores a la aplicación de la ley</i>	29
<i>La División de Trabajadores de Cuidado y Servicio (Division of Paid Care) de la OLPS: un nuevo programa enfocado en la fuerza de trabajo excluida históricamente</i>	29
Otros esfuerzos de la ciudad de Nueva York para fortalecer los derechos y protecciones de los trabajadores neoyorquinos	30
<i>Crecimiento y reestructuración estratégica impulsan la aplicación de la Comisión de la Human Rights Law (Ley de Derechos Humanos) más fuerte de la nación</i>	30
<i>La MOIA ha tomado acciones para profundizar los derechos de los neoyorquinos inmigrantes</i>	32
Conclusión	34
Referencias	35
Apéndice	39
Calendario: Esfuerzos de la ciudad de Nueva York para fortalecer los derechos de los trabajadores	40

Mensaje de la Comisionada Lorelei Salas

El 25 de abril de 2017, la Oficina de Normas y Asuntos Laborales (OLPS) del Departamento de Asuntos del Consumidor (DCA), junto con la Comisión de Derechos Humanos de la ciudad de Nueva York y la Oficina de Asuntos Inmigratorios del Alcalde (MOIA), convocaron una audiencia pública sobre el estado de los derechos de los trabajadores en la ciudad de Nueva York. En la audiencia escuchamos los testimonios detallados de trabajadores, defensores y expertos en política sobre los desafíos a los que se enfrentan los trabajadores al ejercer sus derechos. Los apasionantes testimonios de trabajadores y defensores en la audiencia pública arrojan luz sobre los enormes desafíos a los que las personas trabajadoras se enfrentan hoy en día. Los neoyorquinos que forman parte de diferentes industrias están teniendo dificultades ante ingresos inestables y deudas en medio de una economía en evolución. Horarios irregulares, salarios bajos y recursos insuficientes para hacer cumplir la legislación laboral contribuyen al empeoramiento de las condiciones de la salud financiera de estos trabajadores.

Como Oficina encargada de hacer cumplir la legislación municipal en el sitio de trabajo, tenemos la obligación de responder a las necesidades más urgentes de los trabajadores y de esquivar los cada vez más deteriorados estándares laborales. Mi compromiso profesional para hacer cumplir la legislación laboral en el sitio de trabajo está íntimamente nutrido por mi propia experiencia personal como trabajadora inmigrante empleada en las industrias de comercio minorista, restaurantes y de cuidado y servicio. Sin duda, aunque el pago a menudo era bajo, por suerte tuve horarios completos regulares que también me permitieron asistir a la universidad y pagarla. Este nivel de previsibilidad me facilitó tomar el control de mi futuro y perseguir mis sueños. Pareciera que tener acceso a un horario e ingreso predecibles para llegar a fin de mes es un derecho tan fundamental para cualquier trabajador, pero ahora, al contrario, es un fenómeno en desaparición.

Bajo el liderazgo del Alcalde Bill de Blasio, la ciudad de Nueva York se está moviendo rápidamente para establecer protecciones básicas que facilitarán que trabajadores de comercios minoristas y cadenas de comida rápida planifiquen su vida y que se les pague a los trabajadores independientes amparados por contrato. El DCA ha estado implementando la Paid Sick Leave Law (Ley de Pago por Ausencia Laboral Debido a Enfermedad) por varios años y ahora está encargado de la implementación de las nuevas protecciones laborales clave. La OLPS es una de las varias oficinas municipales en el país que está interviniendo para llenar el vacío dejado por las agencias estatales y federales con presupuestos reducidos. El uso de datos e investigación y las amplias conexiones de la OLPS con organizaciones comunitarias y defensores de los derechos de los trabajadores traen como consecuencia un acercamiento a la implementación que está enfocado y es estratégico, así como también receptivo a las comunidades más vulnerables.

A medida que crece la Oficina, continuaremos invirtiendo en gran medida en la difusión a trabajadores y empleados sobre sus derechos y obligaciones de conformidad con la legislación. Nuestro objetivo inmediato es fomentar una cultura de cumplimiento en la cual empleadores respetuosos de la legislación puedan prosperar y los trabajadores estén empoderados para hablar sin miedo a represalias. Este es nuestro compromiso con la ciudad de Nueva York y planificamos llevarlo a cabo.



Lorelei Salas
Comisionada
Departamento de Asuntos del Consumidor

Resumen ejecutivo

La ciudad de Nueva York creó la Oficina de Normas y Asuntos Laborales (OLPS) en septiembre de 2016. Alojada en el Departamento de Asuntos del Consumidor (DCA), la OLPS está encargada de implementar la legislación laboral en la ciudad, desarrollar políticas innovadoras para elevar los estándares laborales y proporcionar recursos centrales para ayudar a los trabajadores neoyorquinos a hacer valer sus derechos de conformidad con la legislación local, estatal y federal. Para ayudar a afianzar sus esfuerzos en las preocupaciones que los trabajadores neoyorquinos identifican como más apremiantes, en colaboración con la Comisión de Derechos Humanos de la ciudad de Nueva York (la Comisión) y la Oficina de Asuntos Inmigratorios del Alcalde (MOIA), la OLPS convocó una audiencia pública sobre el estado de los derechos de los trabajadores en la ciudad de Nueva York, el 25 de abril de 2017 en LaGuardia Community College en Long Island City, Queens, ante un público diverso de 150 personas. Este informe resume el valioso testimonio que la OLPS recibió mediante esta audiencia y describe los esfuerzos de la Oficina para responder a los múltiples desafíos resaltados por trabajadores y defensores.

Mediante testimonios orales y escritos, la audiencia proporcionó un foro para 110 trabajadores y organizaciones que reflejaban la gran diversidad de los cuatro millones y medio de trabajadores de la ciudad para expresar sus preocupaciones y compartir puntos de vista. El informe público resultante documenta un amplio rango de violaciones laborales, resaltando los desafíos extraordinarios que los neoyorquinos confrontan al asegurar respeto y pago justo a cambio de su trabajo. Desde escritores hasta trabajadores de la construcción, profesores adjuntos hasta trabajadores de cuidado de la salud en el hogar, las historias compartidas por estos trabajadores tienen similitudes sorprendentes. Los trabajadores informaron que se les roba el salario, se les obliga a trabajar en condiciones peligrosas y que están sujetos a maltratos por parte de sus empleadores. Cuando superaron su miedo e intentaron protegerse, estuvieron sujetos a amenazas y, en algunos casos, fueron despedidos, dijeron los trabajadores. Estos desafíos se agravaron por relaciones laborales opacas que dejaban a muchos inseguros de cuál entidad era responsable de lo que pasaba en su trabajo o incluso de si tenían un empleador a quien pedirle cuentas.

Al establecer la OLPS, Nueva York se une a una lista pequeña, pero en crecimiento, de municipalidades que crean oficinas locales de estándares laborales para ayudar a llenar el vacío dejado por las fallas estatales y federales para proteger adecuadamente a los trabajadores.

Este informe público también captura un momento fundamental para los trabajadores neoyorquinos. Luego de nueve años del final de la recesión de 2007-2008, la economía de la ciudad está creciendo, con 300,000 trabajos adicionales desde el principio de la administración del Alcalde de Blasio. En medio del desempleo mínimo histórico, los salarios están empezando a aumentar, incluso para las ocupaciones con salarios relativamente bajos, y la introducción gradual del salario mínimo de \$15 en el estado de Nueva York promete amplias ganancias adicionales en los próximos años. Sin embargo, las violaciones de la legislación laboral y de empleo son generalizadas y menoscaban la capacidad de los trabajadores de beneficiarse de la dinámica economía urbana que su trabajo ayuda a impulsar. Aunque la implementación no confiable de las protecciones laborales estatales y federales ha sido un problema por mucho tiempo, las palabras, políticas y acciones de la administración Trump y el Congreso controlado por Republicanos han agravado el asunto. Trabajadores y defensores expresaron consenso casi unánime de que los neoyorquinos inmigrantes ahora trabajan con un miedo evidentemente mayor que cualquier otra cosa

que se experimentara en los años recientes. Aunque la cobertura de acuerdo a la legislación laboral y de empleo generalmente no depende del estado migratorio, este nuevo nivel de inseguridad igual inhibe en gran parte la capacidad de muchos inmigrantes de hacer valer sus derechos en el trabajo, lo que incluye denunciar el robo de salario.

Aunque el estado de Nueva York evita que los gobiernos locales implementen la legislación de salario mínimo y horas extras que proporciona las protecciones base de las que dependen los neoyorquinos, bajo la administración del Alcalde de Blasio, la ciudad ha adoptado un rango de estrategias creativas para atender los desafíos resaltados por los testimonios de la audiencia, a pesar de esta restricción. Como un todo, las acciones recientes de la ciudad constituyen un gran paso para crear una nueva generación de estándares laborales municipales. Estos incluyen una cantidad de leyes innovadoras que conceden nuevos derechos sustanciales a los trabajadores y también establecen a la OLPS en sí, encargada tanto de implementar estos nuevos derechos como de construirlos mediante el desarrollo de políticas, difusión y educación, investigación y remisión. Al establecer la OLPS, Nueva York se une a una lista pequeña, pero en crecimiento, de municipalidades que crean oficinas locales de estándares laborales para ayudar a llenar el vacío dejado por las fallas estatales y federales para proteger adecuadamente a los trabajadores. Una encuesta reciente realizada por la OLPS y el Worker Institute de Cornell confirmó la gran demanda pública de estos esfuerzos: una abrumadora cantidad de neoyorquinos quiere que el gobierno local haga más para proteger a trabajadores e inmigrantes después de las elecciones presidenciales de noviembre del 2016.¹

La audiencia también reveló que a los neoyorquinos les han incumplido ampliamente los actuales entramados de protecciones estatales y federales en el lugar de trabajo. El incumplimiento ocurre porque la legislación existente omite partes esenciales de la calidad del trabajo, como horarios o ausencia laboral debido a enfermedad; también debido a que cuidadores pagados, contratistas independientes y otros grandes grupos de trabajadores están exentos de cobertura según muchas leyes; y también porque la débil implementación y disuasión insuficiente incapacitan a los trabajadores para ejercer sus derechos laborales básicos, como el pago justo o por encima del salario mínimo, horario y medio de pago por las horas extras y el derecho a conformar un sindicato, incluso donde estos requisitos corresponden inequívocamente. Sorprendentemente, estos problemas no están aislados de las industrias que históricamente han devengado sueldos bajos, sino que también son evidentes en toda la economía de la ciudad.

A pesar de estos desafíos, el amplio conjunto de recomendaciones de políticas registradas en los testimonios de la audiencia, junto con la experiencia reciente de la ciudad que busca nuevas protecciones laborales, apuntan hacia oportunidades reales para que los neoyorquinos hagan mejoras sustanciales. El fuerte sentido de justicia y el alto nivel de compromiso cívico de los trabajadores neoyorquinos, ambos demostrados vívidamente en el testimonio, ofrecen el signo más seguro de que el progreso significativo está dentro del alcance.



I. En sus propias palabras: testimonio de la audiencia de la OLPS sobre el estado de los derechos de los trabajadores

En la audiencia del 25 de abril, la Comisionada del DCA, Lorelei Salas; la Presidenta de la Comisión y Comisionada, Carmelyn P. Malalis; y la Comisionada Asistente de la MOIA, Kavita Pawria-Sanchez, escucharon a docenas de trabajadores y defensores sobre las condiciones de su sitio de trabajo, violaciones laborales y de empleo y el clima político que siguió a la elección del Presidente Donald Trump. La audiencia empezó con tres paneles de trabajadores hablando sobre los problemas enfrentados por trabajadores inmigrantes; trabajadores de la industria de cuidado y servicio, lo que incluye empleados domésticos, cuidado en el hogar y trabajadores de limpieza; y los miembros de lo que a menudo se llama fuerza de trabajo “contingente”, una categoría que captura el gran número de trabajadores que se enfrentan a arreglos de trabajo irregulares e inestables.

Durante la parte abierta de la audiencia, seguida de las presentaciones del panel, las Comisionadas escucharon el testimonio de trabajadores, representantes del centro y sindicato de trabajadores, servicios legales y defensores de políticas y personal del gobierno de la ciudad sobre un amplio ámbito de problemas e industrias.

En total, 43 personas presentaron su testimonio en persona y otras 67 enviaron testimonios escritos. Más de 20 ocupaciones fueron representadas, lo que incluye profesores adjuntos, trabajadores del servicio de construcción, trabajadores de lavados de vehículos, trabajadores de la construcción, jornaleros, trabajadores domésticos, trabajadores de producción de alimentos y panaderos, trabajadores de comida rápida, trabajadores de cuidado en el hogar, trabajadores de lavandería, modelos, trabajadores de salones de manicura y pedicura, productores y productores asociados de televisión de no ficción, trabajadores de tiendas minoristas de ropa, trabajadores de venta minorista de teléfonos inalámbricos, trabajadores de restaurantes, conductores de taxis y que se movilizan a través aplicaciones celulares para prestar servicio, limpiadores de ventanas, trabajadores sociales y escritores.

Los trabajadores de la ciudad de Nueva York alzan sus voces

El testimonio de los trabajadores tocó una amplia variedad de problemas, con varios hilos comunes tratados durante la audiencia. Los oradores plantearon inquietudes sobre violaciones graves en el sitio de trabajo, desde condiciones peligrosas

en el sitio de trabajo, que tuvieron como consecuencia lesiones graves, hasta robo de salarios, acoso y discriminación. Muchos trabajadores hablaron sobre los intentos de sus empleadores de evadir responsabilidad por violaciones laborales al adoptar arreglos de subcontratos abusivos, clasificar erróneamente a trabajadores como contratistas independientes o cerrar de cara a un juicio y volver a abrir bajo un nombre corporativo diferente. Los oradores resaltaron los grandes riesgos que los trabajadores asumen cuando intentan hacer valer sus derechos, desde intimidación hasta despidos, y mencionaron que las amenazas de los empleadores se han intensificado desde la elección presidencial de otoño. Uno de los aspectos más notables de los testimonios fue la universalidad de los problemas presentados, los cuales afectan a diversos grupos, como trabajadores obreros y profesionales, así como trabajadores norteamericanos y nacidos en el extranjero por igual. Las prácticas que han proliferado en las industrias de salarios bajos también se han arraigado en los campos profesionales tradicionalmente de salarios más altos: jornaleros, trabajadores de lavandería, escritores y académicos describieron una cultura de incumplimiento con los estándares laborales básicos y una falta general de responsabilidad del empleador.

Los trabajadores inmigrantes enfrentan desafíos excepcionales al hacer valer sus derechos de conformidad con la legislación

La audiencia abrió con un panel de trabajadores inmigrantes quienes describieron cómo los empleadores en un rango de industrias se aprovechan del estado migratorio de los trabajadores para retener pagos e incurrir en otras violaciones. Aunque la mayoría de la legislación laboral se aplica sin importar el estado legal de un trabajador, los trabajadores que están inseguros de su estado naturalmente dudan más en hacer reclamaciones a su empleador o recurrir al gobierno o a los tribunales para obtener ayuda. Y, cuando lo hacen, una amenaza del empleador con llamar al Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (Immigration and Customs Enforcement, ICE) de EE. UU. puede ser una forma aterradora de represalia.

El trabajador de lavandería y miembro de un sindicato, José Francisco, habló sobre el ambiente de trabajo abusivo en lavanderías de la ciudad que se encuentran fuera del sindicato, lo que incluye un incidente donde un empleador lanzó café a la cara de un trabajador, las demandas de otro empleador que le pide a sus trabajadores que trabajen horas extras sin pagarles y cómo a los trabajadores no se les proporciona los equipos de protección necesarios y están expuestos a infecciones.² El trabajador de un lavadero de vehículos, Patricio Santiago, testificó que su empleador robaba las propinas de los trabajadores, no proporcionaba los beneficios e intentaba humillar a su fuerza de trabajo inmigrante.³ El antiguo empleado de la panadería Tom Cat, Osias Davila, fue parte de un grupo de trabajadores a largo plazo despedidos por un empleador que fue objetivo de una medida de ejecución del ICE, la cual solicitaba al empleador que despidiera a sus trabajadores basándose en su estado migratorio.⁴ Y Santiago Torres, que trabaja como jornalero en la industria de la construcción, describió el clima cada vez más hostil en contra de los inmigrantes en Staten Island, donde él recientemente enfrentó a un empleador que incumplió con el pago de sus salarios y le dijo que él no podía pagar nada porque Torres no tenía ningún derecho en este país.⁵

La trabajadora transgénero de un restaurante, Nereyda Santos, habló sobre las múltiples instancias de discriminación con las que se enfrentan los trabajadores inmigrantes transgénero, así como también la esperanza que ofrecen las acciones del gobierno de la ciudad:

“ Creo que mi historia es la de muchos trabajadores y trabajadores inmigrantes, que nos vemos marginados en trabajos precarios donde el robo de salarios y la discriminación es pan de cada día. Ello aumenta en el caso de que la expresión de género no corresponda con la imagen que la población en general tiene. Muchas veces la posibilidad de encontrar oportunidades laborales es escasa. ... [L]a ciudad de Nueva York ha realizado muchísimo por las personas cuya expresión de género no corresponde a la socialmente asignada, más aún para los inmigrantes como yo. Sin embargo, aún queda un camino largo por recorrer para que todas las personas que habitamos esta maravillosa ciudad vivamos en igualdad de condiciones.”

Santos solicitó ayuda a la Comisión después de ser agredida sexualmente por su empleador. Después de llenar un reclamo en la agencia, ella aseguró un acuerdo en sus denuncias de discriminación (que su empleador pudo negociar por menos declarándose en bancarrota), obtuvo un certificado de visa U de la Comisión y cambió su nombre exitosamente con la ayuda de la organización Make the Road New York.⁷

Otros oradores hicieron eco de las preocupaciones del primer panel sobre los riesgos aumentados que enfrentan los trabajadores inmigrantes después de la elección del Presidente Trump. De acuerdo con Tsering Lama, un organizador de trabajos domésticos en Adhikaar, la agresiva implementación de políticas de inmigración de la administración Trump ha envalentonado a los empleadores y ha desalentado a los trabajadores en cuanto a hacer valer sus derechos, aumentando el riesgo de explotación en el lugar de trabajo.⁸ Asimismo, Maia Goodell de MFY Legal Services expresó: “Ya no podemos asegurar a los clientes de que las autoridades de inmigración no estarán esperando en el tribunal o en la sala de emergencias, que la información presentada a las agencias no será compartida con autoridades federales o que el Servicio de Inmigración y Control de Aduanas no responderá a una llamada del empleador que los ha llamado porque los trabajadores hicieron valer sus derechos laborales”⁹, al referirse a lo que ella y sus colegas ya no pueden garantizar.

El testimonio de la organización National Employment Law Project (NELP) proporcionó contexto adicional a las experiencias que los trabajadores y defensores describieron. Según el testimonio de NELP, la expansión de las categorías de inmigrantes indocumentados prioritarios para deportación de la administración Trump y el aumento en el número de agentes de aplicación de la ley de inmigración han aumentado el miedo drásticamente en comunidades de inmigrantes, presentando un desafío en la implementación de estándares laborales.¹⁰

Las organizaciones defensoras de los derechos de los trabajadores describieron varias prácticas y políticas para atender los ataques en aumento a los trabajadores inmigrantes:

- A Better Balance, The Legal Aid Society, National Domestic Workers Alliance (NDWA) y otras organizaciones propusieron que las agencias de la ciudad adoptaran políticas y prácticas para salvaguardar la capacidad de los trabajadores inmigrantes de enviar denuncias y consejos de forma anónima, al tiempo que The Legal Aid Society les pidió a las agencias que coordinaran la revisión de sus prácticas de admisión para eliminar las preguntas que pudieran relacionarse con el estado migratorio y desarrollar un sistema de remisión interinstitucional efectivo.¹¹ MFY Legal Services instó a que todas las agencias de la ciudad deberían adoptar estas prácticas para proteger la identidad de los inmigrantes.¹²
- The Legal Aid Society aconsejó que la ciudad debería coordinar y cooperar con las agencias estatales siempre que sea posible.¹³
- La NDWA señaló la necesidad de que las agencias gubernamentales aseguraran que sus investigadores “entendieran y practicaran cómo trabajar con poblaciones muy vulnerables” y desarrollen protocolos que eviten que el ICE entre en los sitios de trabajo y haga arrestos.¹⁴
- NELP sugirió que las agencias realizaran una auditoría completa del sitio de trabajo en búsqueda de violaciones laborales de los negocios donde el ICE haya realizado una redada del sitio de trabajo y haya arrestado a trabajadores inmigrantes.¹⁵

Política de privacidad de la ciudad

El estado migratorio de los trabajadores no es relevante para sus derechos laborales de conformidad con la legislación de la ciudad. A las agencias de la ciudad no se les permite recopilar ni retener información personalmente identificable, como números de Seguro Social, en el curso de la prestación de servicios de la ciudad, excepto bajo circunstancias muy limitadas. Las Órdenes Ejecutivas 34 y 41 actúan como una política de privacidad que permite a los neoyorquinos, sin importar su estado migratorio, tener acceso a servicios importantes de la ciudad como aplicación de las leyes laborales de la ciudad.

Muchos grupos testificaron sobre cómo los programas de desarrollo de fuerza laboral podrían ayudar a trabajadores inmigrantes a obtener acceso a oportunidades de trabajo de alta calidad. La Federation of Protestant Welfare Agencies (FPWA) testificó que los programas cuidadosamente diseñados pueden asegurar “que los trabajadores inmigrantes no solo tengan habilidades sino que también sean organizados y conozcan cuáles son sus derechos en el trabajo”, observando el éxito de dos programas financiados por el Concejo Municipal de la ciudad de Nueva York de los cuales la FPWA ha sido socia: Day Laborer Workforce Initiative (Iniciativa de Fuerza Laboral de Jornaleros) y Worker Cooperative Business Development Initiative (Iniciativa de Desarrollo de Trabajadores de Cooperativas de Negocios).¹⁶ El testimonio proporcionado por La Colmena, un centro de trabajo ubicado en Staten Island, también hizo énfasis en la necesidad de oportunidades de desarrollo de la fuerza laboral para trabajadores inmigrantes que “son una parte integral de la economía de Staten Island”, así como también la necesidad de transporte público mejorado.¹⁷

Panorama de los trabajadores inmigrantes en la ciudad de Nueva York

Número de trabajadores extranjeros en la ciudad de Nueva York:

2,007,978

Porcentaje de la fuerza laboral:

45%

Lugares de origen:

Antillas (27%)	Sudamérica (14%)	China (11%)	India (7%)
México (7%)	Ex Unión Soviética (6%)	África (5%)	Centroamérica (4%)
Filipinas (2%)	Corea (2%)	Otros (16%)	

Ganancias anuales promedio:

\$46,896

Fuente: Authors' analysis of the 2015 American Community Survey, obtained from IPUMS-USA, University of Minnesota, www.ipums.org.

Los trabajadores inmigrantes experimentan altas tasas de robo de salarios

Los trabajadores inmigrantes con salarios bajos en Nueva York son más de dos veces más propensos que otros trabajadores con salarios bajos en la ciudad a experimentar violaciones del salario mínimo:

25% frente a 12%

Fuente: Annette Bernhardt, Diana Polson, & James DeFillippis, *Working Without Laws: A Survey of Employment and Labor Law Violations in New York City* (National Employment Law Project 2010), <http://www.nelp.org/content/uploads/2015/03/WorkingWithoutLawsNYC.pdf>.

Los trabajadores de cuidado y servicio prestan servicios importantes, pero son subvalorados y vulnerables a maltrato

Al panel de trabajadores inmigrantes le siguió un panel que habló sobre los problemas únicos que enfrentan los trabajadores de cuidado y servicio que proporcionan servicios domiciliarios importantes a niños, neoyorquinos mayores y personas con discapacidades, y también personal de limpieza que trabaja en casas y realizan muchas de mismas tareas que realizan otros trabajadores de cuidado y servicio. Muchos panelistas describieron la falta de respeto para con los trabajadores empleados en estas ocupaciones:

Maria Aguilar, miembro de Workers Justice Project, por ejemplo, habló de la humillación que sintió esperando conseguir trabajo como trabajadora por día en la industria del trabajo doméstico: “En un rincón, sentí que estaba perdiendo mi dignidad porque las personas nos miraban, los jefes nos miraban como si fuéramos esclavos y experimentamos mucha discriminación”.¹⁸

Beatriz Cardenas, cuidadora de niños durante 14 años, utilizó palabras similares para describir su experiencia: “La [s]ociedad nos ve como esclavos...”.¹⁹

Sin embargo, los panelistas también expresaron un profundo sentimiento de orgullo en su trabajo y su importancia para los niños que han ayudado a criar y las personas mayores a quienes han cuidado, así como sus familias. “Valorar nuestro trabajo es muy importante porque cuidamos a sus hijos para que ellos puedan ir al trabajo”, explicó la cuidadora de niños, Silvia Reyes.²⁰

Entre otros problemas, los panelistas hablaron de la inseguridad laboral extrema que sienten en sus trabajos. Reyes habló sobre cómo una familia para la que había trabajado por muchas horas la despidió sin previo aviso a través de un mensaje de texto, lo que la dejó sintiéndose “desesperada”.²¹

Otros participantes en la audiencia describieron una variedad de problemas estructurales que llevaban a salarios bajos y violaciones en las industrias del cuidado en el hogar y trabajo doméstico. El testimonio enviado por el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios Local 1199 (Service Employees International Union, 1199SEIU), que representa a varios miles de trabajadores de cuidado en el hogar empleados en el sistema de cuidado en el hogar de Medicaid de Nueva York, aclaró que, incluso en este ambiente tan regulado, empleadores a menudo violan la Wage Parity Act (Ley de Equidad Salarial) del estado, que requiere que ciertas agencias financiadas por fondos públicos les paguen a los trabajadores un salario base y les proporcionen un paquete de beneficios, así como también cumplan con las leyes de salario y horarios estatales y federales.²² De acuerdo con el 1199SEIU, las violaciones se han expandido entre las agencias con licencia para proporcionar servicios de cuidado en el hogar (Licensed Home Care Services Agencies, LHCSA) del estado.²³

Varios participantes en la audiencia testificaron sobre el maltrato de los empleadores de cuidado en el hogar hacia los trabajadores asignados al turno de 24 horas, comúnmente conocidos como turnos “cama adentro” en la industria. Es una práctica estándar de la industria que las agencias de cuidado en el hogar le paguen a los trabajadores un salario por hora por 12 o 13 horas por el turno de 24 horas, tratando las horas restantes como tiempo no remunerado, pero muchos trabajadores y defensores establecen que esta práctica puede violar la New York State Labor Law (Ley Laboral del estado de Nueva York).²⁴ La Chinese Staff and Workers’ Association testificó que los turnos obligatorios de 24 horas creaban problemas sociales y emocionales para los trabajadores “privando a estas mujeres del derecho fundamental a la familia y la participación cívica aislándolas en casas privadas, sin tiempo libre”.²⁵

Entre las propuestas presentadas por NELP, NDWA y Hand in Hand: The Domestic Employers Network para solucionar estos problemas se encuentran:

- una educación más sólida tanto para trabajadores como para empleadores (haciendo énfasis en que algunos empleadores quieren cumplir con los estándares, pero no tienen el conocimiento para hacerlo);
- dar prioridad al cumplimiento de los estándares laborales en las industrias del cuidado en el hogar y trabajo doméstico;
- investigar las reclamaciones con miras a identificar y responsabilizar a todos los posibles empleadores, no solo al empleador que contrata o paga al trabajador;
- inversiones sustanciales en los sistemas de cuidado de niños y cuidado en el hogar;
- promover las recomendaciones de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (Occupational Safety and Health Administration, OSHA) para la industria del cuidado en el hogar;
- prácticas de horarios más sostenibles.²⁶

Panorama de los trabajadores de cuidado y servicio en la ciudad de Nueva York

	Número de trabajadores	Ganancias anuales promedio
Asistentes de cuidado en el hogar	143,565	\$21,190
Niñeras	15,533	\$18,036
Personal de limpieza de la casa	26,002	\$17,773
Total	185,100	\$20,456

Fuente: Authors' analysis of the 2015 American Community Survey, obtained from IPUMS-USA, University of Minnesota, www.ipums.org.

Tasas de violaciones entre los trabajadores de cuidado y servicio en la ciudad de Nueva York

	Reciben un pago menor al salario mínimo	No reciben horario y medio de pago por horas extras	Trabajaron fuera del horario normal sin pago
Asistentes de cuidado en el hogar	8%	83%	86%
Trabajadores de cuidado de niños <i>(solo en domicilios privados)</i>	50%	--	--
Empleadas domésticas y amas de llave	26%	--	--
Trabajadores de cuidado de niños, asistentes de profesores, empleadas domésticas y amas de llave	--	82%	72%

Fuente: Annette Bernhardt, Diana Polson, & James DeFillippis, *Working Without Laws: A Survey of Employment and Labor Law Violations in New York City* (National Employment Law Project 2010), <http://www.nelp.org/content/uploads/2015/03/WorkingWithoutLawsNYC.pdf>.

Los trabajadores contingentes se enfrentan a obstáculos irregulares de empleo únicos al responsabilizar a los empleadores

Los participantes en el panel de economía contingente hablaron sobre horarios impredecibles y cambios abruptos en el ingreso y las dificultades a las que se enfrentan al responsabilizar a los empleadores por salarios no pagados y condiciones de trabajo. Tanto el trabajador de comida rápida, Pierre Metivier, como la trabajadora de comercio minorista, Adrianna Hughes, han tenido problemas para obtener el horario completo regular necesario para mantener una familia. Metivier recuerda cómo su empleador lo obligaba a “esperar en fila un sábado o domingo para ver qué día estoy en el horario para [la próxima semana]”.²⁷ Dichas prácticas son alarmantemente comunes. En una encuesta reciente realizada por la OLPS, en colaboración con el Worker Institute de Cornell, 13% de los trabajadores neoyorquinos informaron que sus horas de trabajo varían semanalmente y están fuera de su control.²⁸

El ingreso fluctuante también afecta a trabajadores independientes como Carolina Salas quien testificó que: “Como trabajadora independiente en varios proyectos, debes buscar constantemente nuevos trabajos y ahorrar para posibles períodos de escasez. El ingreso impredecible es desafiante cuando tienes que lidiar con facturas mensuales, y es incluso peor cuando los clientes no pagan a tiempo”.²⁹

“El estado legal ambiguo de muchos trabajadores en trabajos contratados es uno de los factores centrales que rigen salarios bajos y condiciones laborales deficientes en nuestra economía hoy en día”.

El conductor de Uber, Inderjeet Parmar, describió cómo los altos gastos de negocio que asume porque es tratado por Uber como un contratista independiente, combinado con el ingreso decreciente y las maniobras de Uber para aumentar su comisión, lo dejaron con salarios por debajo del mínimo.³⁰ La Comisión de Taxis y Limusinas de la ciudad de Nueva York (New York City Taxi and Limousine Commission) testificó de forma parecida que los conductores de la ciudad hacen reclamos por ingresos decrecientes, gastos en aumento y falta de transparencia en el reclutamiento de conductores y compensación.³¹ Parmar exhortó que Uber “debería cumplir la ley y tratarnos como empleados y no como contratistas prescindibles sin ingreso garantizado”.³²

Parmar y sus panelistas colegas también describieron sus desafíos al hacer que las compañías con las que trabajan acepten responsabilidades por ellos. Metivier describió cómo la cadena de comida rápida hace miles de millones de dólares del trabajo de sus trabajadores, pero le echa la culpa a sus franquiciados

por las condiciones laborales, al igual que la compañía de medios de comunicación para la que Alastair Bates escribió negó la responsabilidad de las condiciones y culpó a una compañía de producción más pequeña: “Las compañías de producción declaran que ellos deben hacer más con menos, mientras que redes como A&E no asumen ninguna responsabilidad por los salarios ni las condiciones de trabajo en la industria y culpan a las compañías de producción”.³³

Oswaldo Mendoza describió una forma adicional de evasión en cuanto a las violaciones en la industria de la construcción: “Los [E]mpleadores se sienten más empoderados y harán lo que deseen sin importar las consecuencias, ya que no les importan sus tarifas mínimas ni cambiar la compañía sin problemas más adelante”.³⁴

La discusión sobre el uso de estructuras de trabajo contingente para aislar a empleadores de la responsabilidad no se limitó al panel de trabajo contingente, sino que también continuó durante toda la audiencia, resumida claramente con el comentario de un trabajador que dijo que: “La mayoría del tiempo no sabemos ni siquiera quién es nuestro empleador en realidad”.³⁵ Este sentimiento fue compartido por el testimonio de la organización Model Alliance, que explicó de la misma forma que “una consecuencia de la estructura de la industria de empleos es que los modelos a menudo tienen dificultades para identificar a quienes deben buscar para responsabilizarlos por las lesiones que sufren”.³⁶ Parecido a los reclamos de Metivier y Bates sobre la abdicación de las corporaciones líderes sobre su responsabilidad, Bianca Cunningham de Communications Workers of America reclamó que “tanto Verizon como T-Mobile en realidad dictan las condiciones de trabajo a sus agentes autorizados y, sin embargo, declaran no tener responsabilidad” por el robo de salarios que ocurre en sus tiendas.³⁷

La falta de claridad de los trabajadores sobre quién está a cargo de sus sitios de trabajo y quién responde por las violaciones no es una consecuencia accidental de la evolución del trabajo sino, de acuerdo con los testimonios, un esfuerzo deliberado del empleador para menoscabar los estándares y la implementación. Como lo explica Brittany Scott de la National Economic & Social Rights Initiative (NESRI) (Iniciativa Nacional de Derechos Económicos y Sociales), “las prácticas agresivas de las corporaciones de Estados Unidos (...) se han desplegado para distanciarse legalmente de las partes explotadoras de sus negocios”.³⁸ Y estas prácticas se están difundiendo, como lo explica el testimonio

Panorama de los trabajadores contingentes en la ciudad de Nueva York

El término *trabajador contingente* se utiliza para describir a trabajadores independientes, conductores de taxis, jornaleros y otros que no tienen una relación de empleo consistente con la entidad que establece sus condiciones de pago y trabajo. Esto incluye contratistas independientes, así como también un gran número de neoyorquinos que están sujetos a horarios de guardia, empleo a medio tiempo y contratación temporal o que trabajan bajo acuerdos de subcontratos o arrendamiento de trabajo que ocultan al empleador responsable. Los sectores de comercio minorista y comida rápida son grandes empleadores de trabajadores contingentes en la ciudad.

Tipo de trabajo contingente	Número de trabajadores	Porcentaje de la fuerza laboral
Contratistas independientes	293,503	6.6%
Trabajadores de comercios minoristas	422,129	9.5%
Trabajadores del servicio de comida o bebida	320,176	7.2%

Notas: Las cantidades que corresponden a contratistas independientes están limitadas a los encuestados codificados como "trabajador autónomo, no incorporado" para su trabajo principal.

Fuente: Authors' analysis of the 2015 American Community Survey, obtained from IPUMS-USA, University of Minnesota, www.ipums.org.

Tasas de violación entre trabajadores contingentes

Porcentaje de trabajadores independientes que informaron salarios no pagados:

14%

Porcentaje de empleados que informaron pagos por debajo del salario mínimo:

Empleados del servicio de comida o bebida:

17.5%

Empleados de comercios minoristas:

6.7%

Notas: Las violaciones de salario mínimo fueron medidas semanalmente; el no pagar a trabajadores independientes fue medido anualmente.

*Fuentes: William M. Rodgers III, *The Threat of Nonpayment: Unpaid Wages and New York's Self-Employed* (Rutgers, The State University of New Jersey 2010), available at <http://www.fu-res.org/pdfs/advocacy/2010-unpaid-wages-report.pdf>; David Cooper & Teresa Kroeger, *Employers Steal Billions from Workers' Paychecks Each Year 10, 11* (Economic Policy Institute 2017), available at <http://www.epi.org/publication/employers-steal-billions-from-workers-paychecks-each-year-survey-data-show-millions-of-workers-are-paid-less-than-the-minimum-wage-at-significant-cost-to-taxpayers-and-state-economies/>.*

de Ceilidh Gao de NELP: “El número de industrias en las que las compañías contratan la responsabilidad de supervisar a los trabajadores está creciendo rápidamente (...) El estado legal ambiguo de muchos trabajadores en trabajos contratados es uno de los factores centrales que rigen salarios bajos y condiciones laborales deficientes en nuestra economía hoy en día”.³⁹

Entre las recomendaciones para atender los maltratos que sufren los contratistas y subcontratistas independientes, NELP sugirió:

- establecer una presunción en la legislación laboral de que el trabajo crea una relación laboral con derechos y responsabilidades concomitantes;
- establecer disposiciones en la legislación laboral que establezcan responsabilidad conjunta para las “compañías líderes” junto con contratistas en ciertas industrias altamente subcontratadas;
- crear grupos de trabajo interinstitucionales y estudios para examinar la clasificación errónea de contratistas independientes y coordinar las respuestas de aplicación de la ley;
- promulgar mecanismos de aplicación de la ley y de cobertura para sectores particulares con clasificaciones erróneas rampantes.⁴⁰

La NESRI hizo eco del llamado de NELP para una responsabilidad más grande en las corporaciones que contratan el trabajo de intermediarias, argumentando que la legislación laboral debería tener un “estándar intenso de empleadores” que requiera que quienes ostentan el poder en las corporaciones, en la parte superior de las cadenas de suministro, supervisen a las intermediarias o, en algunos casos, prohíban abiertamente la tercerización de ciertos trabajos peligrosos.⁴¹

Para atender la falta de beneficios para los trabajadores “por proyecto”, o contratistas independientes, la NDWA abogó por la creación de planes de beneficios transportables que se adhieran a los siguientes principios:

- las contribuciones del empleador al plan deben ser lo suficientemente altas para no solo pagar por los beneficios, sino también para reponer los costos a trabajadores autónomos, lo que incluye su carga tributaria más alta de nómina y gastos comerciales;
- inclusión de protecciones de salud y seguridad, como una disposición para el seguro de compensación de los trabajadores;
- para cualquier programa administrado de forma pública, la inclusión de representantes de los trabajadores en una junta de directores;
- los trabajadores que participen en el plan deben recibir beneficios significativos sin sacrificar sus beneficios de conformidad con la legislación laboral y de empleo.⁴²

Las protecciones laborales estatales y federales no les cumplen a un amplio rango de neoyorquinos

El robo de salarios es generalizado y la implementación de la ley de salario y horario es inadecuada

Como lo aclararon los testimonios de la audiencia, el robo de salarios es un problema generalizado en la ciudad de Nueva York, en parte porque trabajadores y defensores, a menudo, se enfrentan a obstáculos desafiantes al asegurar compensación por violaciones. Esto significa que los estándares laborales y de salarios más altos por sí solos no se traducen automáticamente en mejores condiciones para los trabajadores. Como explicó Alice Davis, una abogada sénior del personal de Catholic Migration Services: “La legislación laboral actual es, en muchas formas, extremadamente favorable para los trabajadores. Sin embargo, a pesar de estas protecciones legales, el robo de salarios sigue siendo un problema muy grave tanto por su generalidad en las industrias de salarios bajos como por las barreras a las que se enfrentan los demandantes al recolectar dichos salarios”.⁴³

Robo de salarios en Nueva York

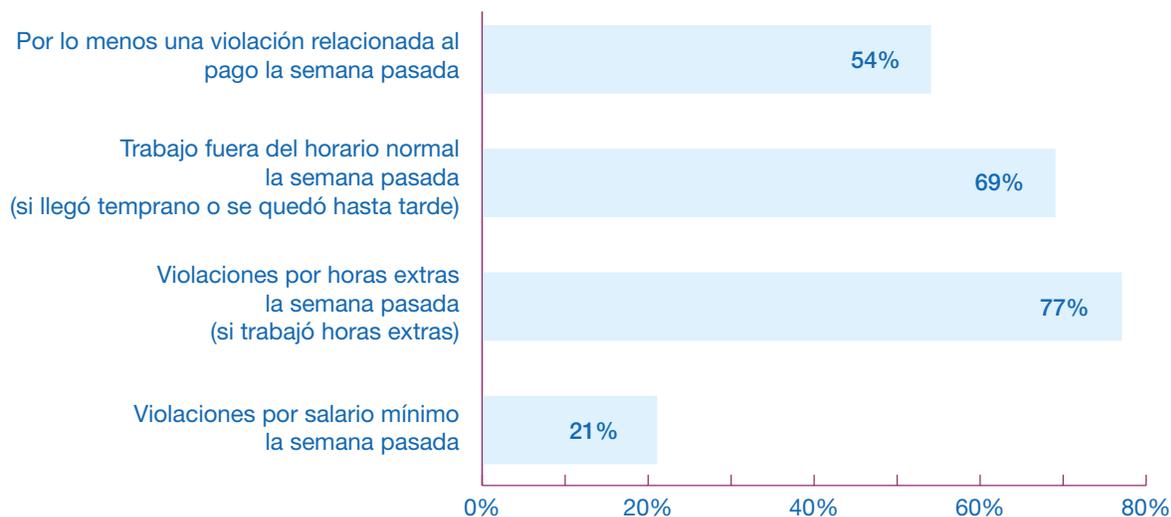
Entre 2013 y 2015, se robaron un estimado de \$965 millones anualmente de los residentes del estado de Nueva York a través de violaciones al salario mínimo. Esto totaliza 22.8% de los salarios que se les debe a los trabajadores afectados.

Fuente: David Cooper & Teresa Kroeger, Employers Steal Billions from Workers' Paychecks Each Year 10, 11 (Economic Policy Institute 2017), available at <http://www.epi.org/publication/employers-steal-billions-from-workers-paychecks-each-year-survey-data-show-millions-of-workers-are-paid-less-than-the-minimum-wage-at-significant-cost-to-taxpayers-and-state-economies/>.

Varias organizaciones citaron estadísticas de un estudio histórico de 2010 sobre el robo de salarios en las industrias de salarios bajos en la ciudad de Nueva York, el cual encontró que a 21% de los trabajadores se les pagada menos del salario mínimo legal requerido en la semana de trabajo previa; a 77% de los encuestados que habían trabajado más de 40 horas durante la semana previa, sus empleadores no les pagaron la tasa por tiempo adicional legal requerida; y a 69% de los

trabajadores que trabajaban fuera del horario normal (“fuera del reloj”) antes o después de sus turnos programados regulares no se les pagó por ese tiempo.⁴⁴ Como declararon los modelos, escritores, profesores adjuntos y empleados de oficina, el robo de salarios evidente no se limita a industrias de salarios bajos, sino que también se ha afianzado en los trabajos que tradicionalmente pagan más. Un productor asociado que trabaja en la televisión de no ficción, por ejemplo, testificó que sus jefes lo forzaban a trabajar fuera del horario normal sin pagarle y le dijeron que él no podía recibir pago por horas extras, sin importar cuánto trabajara.⁴⁵

Figura 1. Porcentaje de trabajadores con salarios bajos que informaron violaciones



Fuente: Annette Bernhardt, Diana Polson, & James DeFillippis, *Working Without Laws: A Survey of Employment and Labor Law Violations in New York City* (National Employment Law Project 2010), <http://www.nelp.org/content/uploads/2015/03/WorkingWithoutLawsNYC.pdf>.

Citando un estudio de 2011 del Departamento de Trabajo de los EE. UU. (U.S. Department of Labor, US DOL) que estimó que los trabajadores en el estado de Nueva York estaban perdiendo de \$10 a \$20 millones por semana exclusivamente por violaciones del salario mínimo federal, Amy Traub, de la organización sin fines de lucro Demos, declaró: “Cuando a los trabajadores se les hace fraude con sus salarios, la ciudad lleva una gran carga, ya que se recaudan menos impuestos, los trabajadores empobrecidos acuden a programas públicos para sostener a sus familias y los trabajadores tienen menos dinero que gastar para apoyar a los negocios del vecindario y a la economía local”.⁴⁶ Las pérdidas para los trabajadores tienen efectos duraderos, ya que “los ajustados presupuestos familiares tienen un impacto negativo en la próxima generación de neoyorquinos”.⁴⁷

Buscar remediar estas violaciones es una batalla ardua, debido no solo al miedo o a la falta de conocimiento de los trabajadores sobre sus derechos y acciones, sino también por las limitaciones en el régimen existente de aplicación de la legislación laboral. Esto incluye tiempos de procesamiento de casos que dificultan la pronta resolución de las denuncias, esquemas de penalizaciones que, a menudo, son insuficientes para operar como un elemento disuasorio adecuado para repetir violaciones, desafíos para responsabilizar a las partes responsables por las violaciones y dificultades para la recaudación, incluso en aquellos casos en los cuales el litigio ha sido exitoso. “Las investigaciones del Departamento de Trabajo del estado de Nueva York (New York State Department of Labor, NYDOL) normalmente se tardan mucho (...) [M]uchos trabajadores esperan tres años o más para que proceda su caso por cada etapa del proceso de investigación y apelación, solo para recibir una sentencia que tendrá que esperar por más de cinco años para ser aplicada”, dijo Davis de Catholic Migration Services.⁴⁸ Ella explicó que para el momento en el que se reúne con los trabajadores, estos a menudo han estado esperando por denuncias presentadas en el Departamento de Trabajo del estado de Nueva York (NYDOL) años antes. “Algunos de estos casos tienen más 10 años para el momento en el que los trabajadores acuden a nosotros. En esta etapa, tenemos que informarles a los trabajadores que es posible que sus casos nunca sean resueltos exitosamente”.⁴⁹

Citando los hallazgos de un informe del Urban Justice Center y NELP, Davis dijo que desde 2003 hasta 2013 el NYDOL no pudo recaudar más de \$101 millones determinados como deuda de los empleadores.⁵⁰ Para ayudar a atender estas deficiencias, el Flushing Workers Center, el Restaurant Opportunities Center y su campaña Justice Will Be Served, The Legal Aid Society y el Urban Justice Center–Community Development Project (UJC-CDP) testificaron en apoyo a la ley estatal *Secure Wages*

Earned Against Theft (SWEAT).⁵¹ La ley SWEAT aumentaría la capacidad de los trabajadores de recuperar salarios no pagados permitiendo que tanto agencias del gobierno como abogados privados colocaran una retención de salarios en la propiedad y bienes de los empleadores al inicio de una investigación por robo de salario para garantizar que haya algo que recaudar si se descubre que el empleador no ha pagado lo suficiente a sus trabajadores. Davis mencionó que estos hallazgos “resaltan la necesidad de mayores esfuerzos de aplicación de la ley a nivel de la ciudad para protecciones de salarios, horas y otros aspectos básicos del lugar de trabajo, especialmente porque el presupuesto del Departamento de Trabajo federal se enfrenta a recortes grandes y posiblemente a un cambio en las prioridades lejos de la aplicación de los derechos centrales en el lugar de trabajo. Los tan necesarios aumentos del salario mínimo del estado de Nueva York que ahora están en introducción gradual solo serán efectivos en la medida en que el mínimo sea implementado de forma significativa”.⁵²

Las violaciones son rutina en un amplio rango de leyes laborales

Más allá del robo de salarios, los testimonios de la audiencia también indican que los trabajadores, a menudo, experimentan discriminación y acoso en sus empleos. Como explicó un testimonio de Latino Justice, la discriminación y el acoso son ampliamente comunes en contra de los trabajadores de color, las embarazadas y los expresidarios, agravando cada caso con los otros maltratos descritos por los trabajadores.⁵³ Los datos de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC), la agencia federal principal encargada de la discriminación en el empleo, sugieren que las tasas de discriminación siguen siendo persistentemente altas (vea la tabla 1). A nivel local, la Comisión trabajó en 480 denuncias que alegaban discriminación en el lugar de trabajo en 2016, más que las 443 de 2015.

Varios oradores mencionaron la vulnerabilidad de los trabajadores a acoso y abuso sexual, a menudo exacerbado por la naturaleza de su arreglo de trabajo. Según Natasha Lycia Ora Bannan, Consejera Asociada de Latino Justice, los abusos son “incluso más evidentes en algunos sectores en los cuales los trabajadores están sujetos a acoso por la naturaleza de su trabajo, lo que puede ocurrir en áreas geográficamente más aisladas o en ambientes privados”, como el trabajo doméstico en hogares privados.⁵⁴ El testimonio proporcionado por Model Alliance describió cómo las modelos “jóvenes y especialmente

Tabla 1. Cargos presentados ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo en el estado de Nueva York

	Año fiscal 2011	Año fiscal 2016	Aumento (disminución)
CARGOS TOTALES	3,802	3,740	(62)
Represalias (todas)	1,415	1,604	189
Represalias (Título VII)	1,238	1,401	163
Sexo	1,100	1,202	102
Raza	1,162	1,084	(78)
Discapacidad	989	1,061	72
Edad	883	865	(18)
Origen nacional	675	601	(74)
Color	221	208	(13)
Religión	225	180	(45)
Equal Pay Act (Ley de Igualdad Salarial)	47	57	10
Información genética	5	13	8

Fuente: Vea EEOC Charge Receipts for New York, U.S. Equal Employment Opportunity Commission. https://www1.eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/charges_by_state.cfm#centercol (visitado por última vez el 14 de septiembre de 2017).

vulnerables” a menudo experimentan “toqueteos inapropiados en el trabajo y presión para tener sexo con alguien en el sitio de trabajo; muchas también informan que se les instruye posar desnudas sin aviso ni consentimiento previo”.⁵⁵

En una encuesta reciente, realizada por el Worker Institute de Cornell, en colaboración con la OLPS, 10% de los trabajadores neoyorquinos informaron que han sido sujetos de acoso o discriminación en el trabajo en el año anterior.⁵⁶

Muchos trabajadores también describieron que sus empleadores no cumplieron con las reglas de salud y seguridad y los peligros resultantes generados a los trabajadores. La trabajadora del salón de manicure y pedicura, Glenda Sefla, declaró que los empleadores en su industria a menudo ignoran las regulaciones de rutina, no les proporcionan a los trabajadores máscaras y guantes requeridos, incluso le prohíben su uso, y hacen que reutilicen las limas para uñas.⁵⁷

Marguerite Dunbar del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional de Nueva York (New York Committee for Occupational Safety & Health, NYCOSH) declaró que “desde enero de 2016 hasta el 25 de abril, 34 trabajadores neoyorquinos han sido asesinados en el trabajo, y esto ni siquiera incluye a trabajadores que han sufrido de enfermedades a largo plazo y muerte debido a exposición a químicos y sustancias, como asbestos, sílice o una mezcla tóxica de sustancias después del 911...”⁵⁸

La campaña Build Up NYC proporcionó otro testimonio relacionado con las preocupaciones de salud y seguridad y ofreció estadísticas relacionadas con la industria de la construcción. Según Build Up NYC, 48% de todas las fatalidades en los sitios de trabajo en la ciudad de Nueva York en 2014 estaba relacionado a la construcción; 75% de las fatalidades de construcción en la ciudad de Nueva York en 2014 ocurrió en el sitio de trabajo donde los trabajadores no participaron en los programas de capacitación y aprendizaje aprobados por el estado; y 50% de las fatalidades en la construcción incluía trabajadores inmigrantes o trabajadores que hablaban otro idioma que no era el inglés.

La propuesta de la administración Trump de recortar el presupuesto del US DOL, que incluye a la OSHA, así como también sus políticas con respecto a los trabajadores inmigrantes, amenazan con menoscabar aún más la aplicación de la ley, como explicó Dunbar del NYCOSH.⁵⁹



II. Esfuerzos recientes de la ciudad de Nueva York para fortalecer los derechos de los trabajadores

El contexto político y económico para la acción local en los derechos de los trabajadores

Las condiciones de maltrato descritas en la audiencia de los derechos de los trabajadores no son solo síntomas de un mercado laboral débil. Más bien, estas violaciones endémicas están ocurriendo dentro del contexto de una economía local en crecimiento. Con 300,000 empleos añadidos desde el inicio de la administración de Bill de Blasio, la tasa de desempleo de la ciudad bajó a 4.0% en marzo de 2017, una baja de 40 años.⁶⁰ La ciudad de Nueva York finalmente está mostrando signos de un amplio crecimiento de los salarios, ayudando a compensar las pérdidas desde la recesión de 2007-2008.⁶¹ Desde 2013 hasta 2016, el salario real en promedio por hora aumentó 8.4% en la ciudad, tres veces el aumento en promedio para todos Estados Unidos.⁶² Estas ganancias están impulsadas, en parte, por el bajo desempleo, pero también por los aumentos recientes en el salario mínimo que están elevando los estándares desde abajo. Con otros aumentos de hasta \$15 para el salario mínimo programados hasta 2019, los próximos años prometen aumentos adicionales sustanciales hasta \$15 o cerca de \$15 por hora para el estimado de 1.4 millones de neoyorquinos.⁶³

A pesar de este progreso histórico, la ciudad de Nueva York aún es hogar de un gran número de trabajadores con salarios bajos y vulnerables que han visto una erosión sistemática de sus derechos. En tan solo los primeros meses, la administración Trump:

- propuso un recorte de 20% del financiamiento para el US DOL;⁶⁴
- bloqueó la potestad reglamentaria de la administración Obama que habría expandido las protecciones federales en cuanto a horas extras;⁶⁵
- quitó dos acciones ejecutivas, estrechando el alcance efectivo de la ley federal de salario y horario;⁶⁶
- anunció una prohibición para que las personas transgénero no sirvan en el ejército (que, entre otras cosas, es un empleador grande e influyente);⁶⁷
- argumentó en el tribunal que la discriminación en el lugar de trabajo con base en la orientación sexual es legal según la legislación federal.⁶⁸

La retórica y acciones antiinmigrantes de la administración, junto con esfuerzos muy bien publicados tanto para reducir la inmigración legal como para expandir las deportaciones, representan un gran desafío para el 45% de la fuerza laboral de la ciudad de Nueva York que ha nacido en el extranjero. Vea la tabla 2, que muestra la demografía de la fuerza laboral de la ciudad de Nueva York.

Tabla 2. Demografía de la fuerza de trabajo de la ciudad de Nueva York

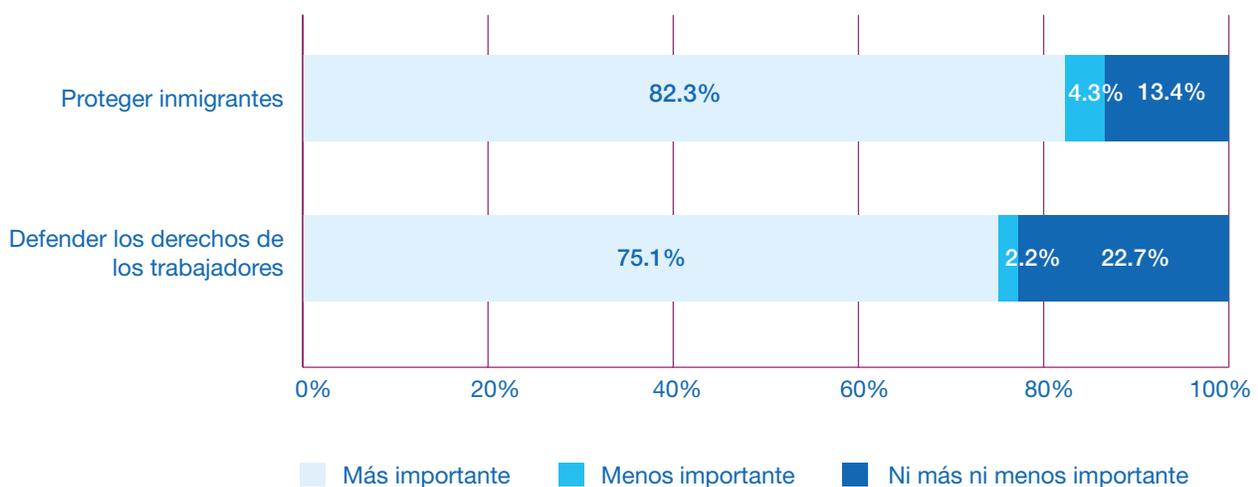
Fuerza laboral total		4,439,927
	Inmigrantes	45%
	Mujeres	49%
Etnia	Blancos no hispanos	36%
	Hispanos (de cualquier raza)	28%
	Negros no hispanos	22%
	Asiáticos no hispanos	15%
Educación	No terminó la secundaria	13%
	Graduados de la secundaria	22%
	Algo de educación universitaria, sin título	16%
	Título de asociado (Associate's degree)	7%
	Título de licenciado (Bachelor's degree)	26%
	Título avanzado (Advanced degree)	17%
Ganancias	Promedio	\$57,205
	Media	\$36,000
	\$0-24,999	36%
	\$25,000-49,999	25%
	\$50,000-99,999	23%
	\$100,000+	12%
Industria	Servicios educativos, de salud y sociales	26%
	Servicios profesionales, científicos, de gerencia, administrativos y manejo de desechos	13%
	Servicios artísticos, de entretenimiento, recreación, alojamiento y comida	11%
	Comercio minorista	10%
	Finanzas, seguros, bienes raíces y alquileres y arrendamientos	8%
	Transporte y almacenamiento	6%
	Otros servicios (excepto de la administración pública)	5%
	Construcción	5%
	Otros	16%

Fuente: Authors' analysis of the 2015 American Community Survey, obtained from IPUMS-USA, University of Minnesota, www.ipums.org.

Frente a los ataques federales contra los derechos laborales, un creciente número de estados y ciudades ha promovido una variedad de estrategias innovadoras para aumentar los estándares laborales y mejorar las protecciones en los años recientes, más notablemente leyes nuevas que establecen salarios mínimos notoriamente más altos.⁶⁹ Muchas de estas ciudades también han establecido sus propias oficinas de estándares laborales locales para asegurarse de que los nuevos derechos puedan ser reclamados exitosamente en la práctica. Aunque este patrón empezó mucho antes de la reciente elección, la urgencia ha aumentado. Aunque la acción federal aún es muy necesitada, evaluaciones cuidadosas han demostrado tanto que las tasas de violación varían sustancialmente en los estados como que las intervenciones de políticas bien elegidas pueden llevar a mejoras significativas.⁷⁰

Las encuestas recientes sugieren que los neoyorquinos están ampliamente de acuerdo con esta evaluación: tres cuartos (75%) están de acuerdo en que es “más importante” que el gobierno local o de la ciudad “proteja los derechos de los trabajadores en el empleo” después de las elecciones, y más de 4 de cada 5 (82%) están de acuerdo en que es “más importante” que el gobierno local o de la ciudad “proteja a los inmigrantes”.⁷¹

Figura 2. Puntos de vista de residentes de la ciudad de Nueva York sobre el papel del gobierno local después de la elección de 2016



Fuente: Working in NYC: Results from the 2017 Empire State Poll. September 2017 (NYC Department of Consumer Affairs and The Worker Institute at Cornell).

A medida que se hace la introducción gradual del salario mínimo de \$15, las oportunidades e incentivos de los empleadores para robar a los trabajadores se expandirán dramáticamente. Aunque este momento actual representa, quizás, la mejor ventana en una generación para asegurar aumentos grandes y duraderos de los salarios reales de los trabajadores neoyorquinos, es también claro que es necesario nuevas intervenciones para garantizar que los neoyorquinos puedan aprovechar exitosamente esta oportunidad.

Un año de la OLPS

Con el Alcalde de Blasio y un Concejo Municipal progresista, el gobierno de la ciudad de Nueva York ha promovido una serie de iniciativas innovadoras diseñadas para impulsar los salarios y proteger los derechos de los neoyorquinos en el trabajo. Más importante, los legisladores en Albany prestaron atención al llamado del Alcalde de un salario mínimo de \$15, que se está introduciendo gradualmente hasta 2019. Estos aumentos apenas están comenzando en 2017, pero al final representarán aumentos para 1.4 millones de trabajadores en la ciudad (1 de cada 3), con un aumento promedio de \$5,700.⁷²

Entre otras reformas clave se encuentran:

- derecho garantizado de pago por ausencia laboral debido a enfermedad para la mayoría de los trabajadores;
- nuevas protecciones para trabajadores independientes en contra de salarios no pagados;
- un par de leyes innovadoras de licencias en las industrias con violaciones laborales endémicas;
- nuevas medidas para proteger a los trabajadores en las industrias de comercio minorista y comida rápida de los horarios de guardia (on-call) y del trabajo a medio tiempo involuntario.

Al establecer la OLPS, la ciudad de Nueva York está buscando garantizar la aplicación exitosa de estas iniciativas, pero también construir una infraestructura duradera para ayudar al gobierno de la ciudad a tener un papel líder en elevar los estándares laborales para los trabajadores. Una de las primeras oficinas municipales de aplicación de la ley de estándares laborales en la nación,⁷³ la OLPS también tiene uno de los más amplios mandatos, lo que abarca investigación original y desarrollo de políticas, difusión, investigaciones y aplicación de la ley, así como también recepción y remisión de reclamos fuera de su jurisdicción.

La OLPS tiene ya un año en el proceso de desarrollar su papel como una oficina municipal central de estándares laborales. Al trabajar en cercana colaboración con las organizaciones comunitarias y en pro de los derechos de los trabajadores de la ciudad de Nueva York, la OLPS está promoviendo un ambicioso programa para atender las preocupaciones presentadas en la audiencia del 25 de abril. Entre las iniciativas clave se encuentran:

- un grupo de medidas innovadoras para combatir el robo de salarios;
- reforzamiento de la aplicación de la ley Paid Sick Leave Law;
- implementación de la nueva legislación para garantizar las prácticas de horarios justos en las industrias de comercio minorista y de comida rápida;
- desarrollo de un programa de educación, difusión y remisión;
- nuevos esfuerzos para aumentar los estándares en la industria del cuidado y servicio.

En todo su trabajo, la OLPS hace énfasis en que los trabajadores estén cubiertos por las leyes de la ciudad y tengan acceso a los servicios de la misma sin importar su estado migratorio, y busca garantizar que el acceso a la aplicación de la legislación sea significativo incluso para los más vulnerables.

Estrategias innovadoras para combatir el robo de salarios

Quizás, el tema más preocupante que surgió de los testimonios de la audiencia sobre los derechos de los trabajadores son los obstáculos extraordinarios a los que se enfrentan los trabajadores al procurar compensación por los salarios robados. Como se mencionó, el estado de Nueva York evita que la ciudad tome acción directa en la mayoría de los tipos de violaciones de salarios y horarios, restringiendo enormemente la capacidad de la OLPS de actuar. No obstante, la Oficina está promoviendo estrategias innovadoras para combatir el robo de salarios, al trabajar alrededor de esta restricción con cualquier herramienta que esté dentro de su jurisdicción.

Por ejemplo, la Freelance Isn't Free Act (Ley "Trabajo Independiente no significa Gratis"), en efecto desde mayo de 2017, es una ley única en su tipo que proporciona protecciones de salario a los contratistas independientes. La ley garantiza a los trabajadores contratados o clasificados como contratistas independientes el derecho a un contrato escrito (para los servicios valorados en \$800 o más) que debe incluir los términos clave, el trabajo que se realizará, cuánto se le pagará al trabajador y cuándo se le pagará.⁷⁴ Crucialmente, la ley les da a los trabajadores independientes el derecho a recaudar daños dobles por violaciones del contrato, así como también las tarifas del abogado. La última disposición, en particular, crea un fuerte incentivo para que las partes contratantes acaten los contratos, ya que los honorarios de los abogados hacen que sea financieramente viable para los abogados representar a trabajadores independientes en los tribunales y comienza a cambiar el desequilibrio de poder entre los trabajadores independientes y las empresas para quienes trabajan.

Además del beneficio directo que la ley brinda a los trabajadores contratados como contratistas independientes, también ayuda a mitigar el incentivo de los empleadores para clasificar erróneamente a los trabajadores que realmente deberían ser tratados como empleados según las leyes de trabajo y empleo, lo que permite a estos trabajadores disfrutar de un conjunto más amplio de protecciones.

Para implementar la ley, la OLPS:

- realizó una campaña de educación pública, que incluyó redes sociales, seminarios web para trabajadores independientes y partes contratantes y materiales informativos;
- proporciona servicios de recepción y de exploración judicial para ayudar a los trabajadores con sus reclamos;
- es responsable de la reglamentación y otras directrices que interpretan las disposiciones de la ley.

Mediante su servicio de recepción, la Oficina está reuniendo información sobre ingresos, condiciones de trabajo y problemas que enfrentan los profesionales independientes, y está creando un conjunto de datos detallados sobre un grupo de trabajadores que han sido poco estudiados y comprendidos; esta investigación puede allanar el camino para nuevas innovaciones de políticas que aborden la gran cantidad de problemas que enfrenta una fuerza de trabajo que generalmente está excluida de las protecciones de trabajo y empleo existentes.

A través de sus servicios de exploración judicial, la Oficina garantiza que, cuando los reclamos de los trabajadores no se resuelvan, los trabajadores tengan un camino claro y el conocimiento que necesitan para procurar con éxito la indemnización.

Por otra parte, la Ciudad está utilizando su autoridad para emitir licencias comerciales a fin de mejorar el cumplimiento de las normas laborales en ciertas industrias de bajos salarios en un esfuerzo que se basa en los comentarios presentados por varios participantes en la audiencia. Al observar las dificultades que enfrentan los trabajadores y sus abogados para cobrar el pago de sentencias a los empleadores, varias organizaciones argumentaron que la ciudad debería ejercer su autoridad otorgante de licencias para ayudar en el cumplimiento de las normas laborales y responsabilizar a los empleadores por los salarios no pagados:

- El Urban Justice Center (UJC) recomendó que el DCA recopile información sobre el cumplimiento de la legislación laboral de los empleadores de diversas fuentes y “niegue licencias o penalice a las empresas que no hayan pagado una sentencia definitiva por robo de sueldo emitida por un tribunal o agencia de ejecución”.⁷⁵
- El UJC también instó a la Agencia a hacer pública la información sobre el cumplimiento de la legislación laboral de los licenciarios.⁷⁶

Lenore Friedlaender, de la campaña Build Up NYC, destacó las ordenanzas locales de licencias en Nueva Jersey como modelos prometedores.⁷⁷

Pero, como señalaron NESRI y otros, los “peores delincuentes” omiten requisitos de licencia, entre otros métodos, para evadir la detección regulatoria, una observación compartida por la declaración de Model Alliance de que las agencias de modelos están eludiendo sus requisitos de licencia conforme a la New York General Business Law (Ley General de Negocios de Nueva York) al aprovecharse de las deficiencias existentes en la ley (lagunas jurídicas).⁷⁸ Mediante el reconocimiento tanto del potencial para conceder licencias como sus limitaciones para abordar violaciones, NESRI instó a que “las investigaciones dirigidas por agencias por sí solas no sean suficientes y (...) los trabajadores sean monitores de primera línea esenciales de los derechos en el trabajo”.⁷⁹

Consciente de estas limitaciones, la ciudad de Nueva York está llevando a cabo esta estrategia en las industrias de lavado industrial y lavado de autos, donde los trabajadores han sido especialmente activos en exigir estándares más altos en los últimos años. La *City Laundry Equity and Accountability Act* (Ley CLEAN) (Ley de Equidad y Responsabilidad de Lavandería de la Ciudad), que entró en vigencia en enero de 2017, requiere que las lavanderías industriales y los servicios de lavandería con reparto que operan en la ciudad de Nueva York obtengan una licencia del DCA.⁸⁰ Además, la ley exige que los solicitantes en el caso de lavanderías industriales certifiquen que no existen sentencias definitivas pendientes contra el solicitante en ninguna acción civil, penal ni administrativa que implique falta de pago o pago insuficiente de los salarios.⁸¹ La Ley CLEAN también autoriza al DCA a negar una solicitud de licencia después de descubrir que el solicitante no pagó en su totalidad cualquier sanción civil que haya surgido de una violación de la Ley CLEAN⁸² o recibió una sentencia definitiva de responsabilidad en una acción civil, penal o administrativa que implique falta de pago o pago insuficiente de salarios de forma notoria o repetida.⁸³

De manera similar, la *Car Wash Accountability Law* (Ley de Responsabilidad de Lavado de Autos) (CWAL) proporcionaría al DCA la supervisión de la industria de lavado de autos de la ciudad.⁸⁴ Como fue adoptada, la CWAL le permitiría al DCA, entre otras cosas, suspender o revocar una licencia de lavado de autos por falta de pago o pagos insuficientes de salarios de forma notoria o repetida, u otros actos u omisiones ilegales por parte de un negocio de lavado de autos. La CWAL está sujeta a un litigio en curso, pero, si se permite que entre en vigencia, se solicitará a los lavaderos de autos de la ciudad que obtengan licencias del DCA.

Tanto la ley CLEAN como la CWAL también requieren que los empleadores obtengan bonos que cubrirían, entre otras cosas, multas por violaciones de la ley de licencias de lavado de autos y sentencias no pagadas en casos de salarios.

Aplicación estratégica de la Paid Sick Leave Law (Ley de Pago por Ausencia Laboral Debido a Enfermedad)

La ley Paid Sick Leave Law de la ciudad de Nueva York fue la primera gran expansión de las protecciones en el lugar de trabajo bajo la administración del Alcalde de Blasio, y su implementación en abril de 2014 convirtió a la ciudad de Nueva York en la séptima jurisdicción del país con dicha ley. El DCA ha sido el encargado de implementar y hacer cumplir la ley desde su inicio, y ahora lo hace a través de la OLPS. La ley cubre un estimado de 3.9 millones de trabajadores empleados en la ciudad, 1.4 millones de los cuales no tenían acceso al pago por ausencia laboral debido a enfermedad antes de la promulgación de la ley.⁸⁵

El DCA realizó una campaña masiva de educación pública para informar a los neoyorquinos sobre este nuevo derecho, y en sus primeros tres años de ejecución obtuvo más de \$6 millones en restitución y sanciones para cerca de 18,500 trabajadores. Durante este período, la aplicación de la ley por parte de la OLPS estuvo impulsada principalmente por los reclamos que los trabajadores han hecho mediante llamadas, por escrito o ante la Oficina por propia iniciativa. Si bien los números representan una gran ganancia para los trabajadores perjudicados, la experiencia y la investigación sugieren una oportunidad para hacer más. En las industrias que han generado un gran número de reclamos ante la OLPS, incluida la industria de cuidado en el hogar, el volumen de reclamos no se ha reducido con el tiempo a pesar de las agresivas implementaciones de la OLPS y las indemnizaciones obtenidas, lo que sugiere que los empleadores del cuidado en el hogar siguen violando la ley de forma rutinaria porque las probabilidades de detección siguen siendo tolerablemente bajas. En otras industrias de bajos salarios para las que la investigación ha demostrado que están plagadas de violaciones en el lugar de trabajo, pocos o ningún trabajador han presentado reclamos, lo

En su primer año, la OLPS ha recalibrado sus prácticas de aplicación de la ley para enfocarse proactivamente en lugares de trabajo problemáticos, al enfocar recursos de investigación donde la Oficina puede tener el mayor impacto.

que sugiere que la aplicación de la ley por parte de la OLPS no ha llegado a importantes núcleos de trabajadores vulnerables.

En consonancia con un creciente llamado de defensores y expertos en políticas para abordar el problema de los trabajadores más vulnerables que carecen de acceso a una aplicación de la ley efectiva, la OLPS en su primer año ha recalibrado sus prácticas de aplicación de la ley para enfocarse proactivamente en lugares de trabajo problemáticos, al enfocar recursos de investigación donde la Oficina puede tener el mayor impacto. El economista y anterior Administrador de Salarios y Horarios del US DOL, David Weil, ha escrito extensamente sobre la necesidad de hacer el mejor uso de los recursos de aplicación de normas laborales limitados para cambiar el comportamiento del empleador de forma continua y sostenida. “Las políticas de aplicación de la ley que toman en cuenta tanto la probabilidad subyacente de problemas como la capacidad de la intervención para cambiar el comportamiento del empleador de manera significativa y duradera tienen el potencial de reducir apreciablemente el número de trabajadores que no reciben el salario al que tienen derecho”, instó en un documento de 2010 dirigido a la División de Salarios y Horarios del US DOL.⁸⁶

El cambio de la OLPS hacia este modelo de aplicación estratégica busca incorporar los principios de Weil, así como responder a las propuestas hechas por los socios comunitarios de la OLPS en el testimonio de la audiencia y en otras conversaciones:

- En primer lugar, la OLPS elige blancos industriales y laborales que, según la investigación y la información proporcionadas por los socios comunitarios, están plagados de violaciones en el lugar de trabajo, pero también donde es más probable que la aplicación de la ley por parte de la Agencia tenga efectos duraderos porque se basa en esfuerzos existentes para mejorar las condiciones de la industria, como organización y actividades de defensa por parte de grupos en favor de los derechos de los trabajadores, que prometen cambios más grandes. Las industrias a las que la OLPS ha apuntado para la aplicación proactiva de la ley incluyen cuidado en el hogar, una industria grande con un gran número de reclamos, pero con problemas continuos de cumplimiento, y otras industrias que casi no han generado reclamos por pago por ausencia laboral debido a enfermedad, pero que han registrado altas tasas de violación. En su trabajo de aplicación de la ley, la OLPS enfatiza el contacto con grupos de organización de trabajadores que tienen un conocimiento profundo de las estructuras de la industria y los lugares de trabajo problemáticos, así como relaciones sólidas con los trabajadores en las industrias pertinentes.
- En segundo lugar, la OLPS apunta a diversos grupos de empleadores con el objetivo de difundir ampliamente las investigaciones en todas las comunidades de empleadores.
- En tercer lugar, la OLPS, desde antes del cambio en su modelo de cumplimiento, ha exigido a los empleadores que demuestren que han adoptado o modificado sus políticas de pago por ausencia laboral debido a enfermedad para cumplir con la ley después de celebrar un acuerdo de solución; en otras palabras, la ejecución es prospectiva.
- En cuarto lugar, a medida que la OLPS expanda su capacidad de investigación y políticas, podrá identificar a los empleadores por geografía, industria y redes comunitarias, así como estudiar el mercado y las fuerzas reguladoras que impulsan el cumplimiento, para dirigir de manera más efectiva los esfuerzos de aplicación y políticas.
- En quinto lugar, mediante auditorías rigurosas de las prácticas de ausencia laboral debido a enfermedad, la OLPS aumenta la probabilidad de que encuentre evidencia de violaciones de salario y horario en el curso de sus investigaciones, lo que facilita remisiones sólidas a proveedores de servicios legales o los Departamentos de Trabajo de Estados Unidos y del estado.

En julio de 2017, la OLPS emitió avisos de investigación, el primer paso en el proceso de investigación de pago por ausencia laboral debido a enfermedad de la OLPS, a 39 agencias de atención médica en el hogar. Como se indicó claramente en el testimonio de la audiencia, la prevalencia documentada de violaciones, la extensa organización de la fuerza de trabajo del 1199SEIU y el profundo conocimiento del sindicato y otras partes interesadas sobre los lugares de trabajo problemáticos proporcionan una base sólida para el lanzamiento de un rastreo de cumplimiento en la industria. La emisión de los avisos de investigación se produjo después de una cuidadosa preparación; además de la investigación

para elegir los blancos adecuados, la OLPS trabajó para implementar un sistema de clasificación para redirigir los recursos hacia investigaciones proactivas y proporcionó capacitación al personal sobre las industrias y las fuerzas de trabajo. El programa de aplicación proactiva de ley aún está en su fase inicial; el próximo año debería proporcionar información valiosa sobre el potencial del modelo para expandir el alcance de la Oficina y avanzar en el cumplimiento en las industrias con un historial de violaciones de la legislación laboral y de empleo.

Este nuevo enfoque para la aplicación de la ley Paid Sick Leave Law también es respaldado por el testimonio de la audiencia entregado por la organización Community Service Society (CSS). La CSS proporcionó estadísticas que muestran que la ley Paid Sick Leave Law ha aumentado significativamente el acceso de los trabajadores de bajos ingresos a pago por ausencia laboral debido a enfermedad, pero que un porcentaje sustancial de trabajadores vulnerables de bajos ingresos todavía no pueden usar este importante beneficio y muchos ni siquiera conocen la ley.⁸⁷ El porcentaje de trabajadores de bajos ingresos en la ciudad de Nueva York sin tiempo libre remunerado ha disminuido significativamente desde que la ley entró en vigencia, pasando de 53% de los trabajadores de bajos ingresos elegibles encuestados por la CSS en 2013, a 38% de los trabajadores de bajos ingresos elegibles en 2016.⁸⁸ Y, sin embargo, muchos trabajadores vulnerables de bajos ingresos todavía carecen de acceso a este fundamental beneficio: 43% de los trabajadores latinos de bajos ingresos elegibles, 48% de los trabajadores inmigrantes de bajos ingresos, 65% de los trabajadores a tiempo parcial de bajos ingresos y 61% de los trabajadores de restaurantes y comercios minoristas de bajos ingresos informan que todavía no han obtenido pago por ausencia laboral debido a enfermedad.⁸⁹ A pesar del progreso, claramente todavía hay una necesidad sustancial de una aplicación mayor y específica de este importante derecho.

Nueva legislación para garantizar prácticas de horarios justos en comercios minoristas y de comida rápida

En 2017, la OLPS también implementará un paquete de nuevas leyes que apunta a prácticas de maltrato en las industrias de comercio minorista y de comida rápida: horarios impredecibles. El objetivo de la legislación Fair Workweek (Semana de Trabajo Justa) de la ciudad, adoptada en mayo de 2017, es garantizar que los trabajadores de comercios minoristas y de comida rápida tengan acceso a horarios y pagos predecibles, confiables y adecuados, para que se puedan mantener y planificar el cuidado de los niños, la escuela y otras necesidades.⁹⁰ La ley exigirá que los empleadores de comida rápida proporcionen a los trabajadores aviso previo de sus horarios de trabajo, lo que incluye que al comienzo de su empleo les brinden un cálculo de sus horas y sus horarios, y a partir de entonces horarios regulares y precisos por escrito. Los trabajadores tendrán derecho a pago de bonificación cuando el empleador cambie su horario y les avise con menos de dos semanas de anticipación.

Una ley aparte prohíbe la práctica de programar que los trabajadores cierren una tienda tarde en la noche y la vuelvan a abrir en la mañana, a menos que el trabajador acepte y reciba una bonificación de \$100 a su pago.

Las leyes Fair Workweek prometen en gran medida crear más trabajos fiables y estables en industrias que han adoptado drásticamente horarios de trabajo impredecibles y a medio tiempo.

La legislación incluye una medida que requiere que los empleadores ofrezcan cualquier horario nuevo que surja a la fuerza laboral existente en vez de contratar nuevos trabajadores, lo que impulsa a los empleadores a darle acceso a los trabajadores a trabajos de tiempo completo y reducir el trabajo a medio tiempo. Empleadores de comercios minoristas también recibirán fuertes restricciones para asignar horarios de guardia a trabajadores sin garantizar horario o remuneración, y no se les permitirá obligar a los trabajadores a mantener sus horarios abiertos sin garantía de trabajo o pago. Las leyes Fair Workweek prometen en gran medida crear más trabajos fiables y estables en industrias que han adoptado drásticamente horarios de trabajo impredecibles y a medio tiempo.

Finalmente, una medida innovadora incluida en el paquete de leyes Fair Workweek prepara el camino para que trabajadores de establecimientos de comida rápida puedan hacer contribuciones voluntarias, deducidas de su salario, para apoyar las organizaciones de su preferencia, lo que

incluye aquellas que se encarguen de organizar o promover mejores estándares en su industria. Esta ley, única en su tipo en el país, podría ayudar a los trabajadores a tener mayor presencia en el trabajo.⁹¹

Educación, difusión y remisión para aumentar el acceso de los trabajadores a la aplicación de la ley

Como tantas organizaciones ya han enfatizado en la audiencia con su testimonio, los recursos insuficientes para la aplicación de la ley a nivel estatal y federal han hecho difícil que los trabajadores procuren una compensación adecuada y oportuna por las violaciones. Si bien la OLPS carece de la autoridad directa para hacer cumplir las leyes estatales y federales en los lugares de trabajo, está expandiendo su apoyo a los trabajadores con el desarrollo de un nuevo sistema de recepción y remisión.

Con el apoyo de un coordinador de servicios legales, el personal de la OLPS ahora evalúa rutinariamente qué violaciones experimentan los trabajadores y los pone en contacto con otras agencias o proveedores de servicios legales que están preparados para ayudarlos. Además de encargarse de las deficiencias en cuanto a las agencias de aplicación estatales y federales, el nuevo sistema de la OLPS también ayuda a enfrentar el problema (expresado por varios defensores en el testimonio de la audiencia) de que los trabajadores podrían desconocer sus derechos en el trabajo; con nueva capacitación, el personal de la OLPS puede detectar una variedad de violaciones aun cuando los trabajadores no estén al tanto de la ley específica que sus empleadores hayan quebrantado. La Oficina ha desarrollado una extensa lista de agencias gubernamentales, proveedores de servicios legales, abogados privados y otros recursos que asistan a los trabajadores para resolver sus asuntos que estén fuera de la jurisdicción de la OLPS. En ciertos casos, la OLPS buscará un esfuerzo conjunto para aplicar múltiples leyes en los lugares de trabajo con otras agencias, tales como la Comisión o la Oficina del Fiscal General del estado de Nueva York (New York State Office of the Attorney General), lo que eliminaría la necesidad de que los trabajadores busquen por su cuenta ayuda de otras agencias, lo que podría ser un obstáculo insuperable para los trabajadores con poco tiempo y recursos limitados.

La OLPS también está aumentando su capacidad para brindar el servicio de recepción fuera de la Oficina, en los centros de trabajadores o en reuniones sindicales y otros eventos. Reunirse con trabajadores en sus propias organizaciones comunitarias y en la presencia de personal confiable del centro de trabajadores y sindicato ayudaría a aliviar el miedo que evita que muchos trabajadores contacten de forma proactiva a agencias gubernamentales, lo cual es un problema que parece ir en aumento. Para apoyar este programa, el personal de la OLPS lleva a cabo difusión y educación constante, proporcionando capacitaciones para conocer sus derechos y haciendo que socios comunitarios se involucren para ayudar a difundir los programas de la OLPS y los recursos disponibles para ayudar a los trabajadores a llevar adelante sus reclamos.

Para impulsar aún más estos esfuerzos, los oradores en la audiencia pidieron mayor subvención para la aplicación de estándares laborales. Molly Weston de A Better Balance apeló a la ciudad para que aumente significativamente la subvención, particularmente para contratar más personal.⁹² El Center for Law and Social Policy (CLASP), el NYCOSH y otras organizaciones abogaron por una mayor subvención específicamente para apoyar a las asociaciones de la OLPS con organizaciones comunitarias, que juegan un papel vital en el apoyo a trabajadores vulnerables para que den un paso al frente y tramiten sus reclamos y en otorgarle a la OLPS información sobre industrias de bajos salarios para comunicar los esfuerzos de aplicación de la ley, pero que a menudo tienen problemas para llevar a cabo su trabajo debido a capacidad y subvención limitadas.⁹³ Bajo la administración del Alcalde de Blasio, la ciudad ha subvencionado organizaciones de servicios legales que representan a trabajadores que tienen una variedad de problemas, lo que ayuda a reparar violaciones de leyes laborales estatales y federales que la ciudad, de otro modo, no podría resolver.

Además del robo salarial, el programa de educación, difusión y remisión de la OLPS ayuda a encargarse de otras violaciones en el lugar de trabajo, como violaciones de salud y seguridad, a pesar de que la OSHA del gobierno federal tenga la jurisdicción primaria sobre estos casos. Estudios han descubierto que cuando los trabajadores están al tanto de sus derechos en el lugar de trabajo y de las consecuencias legales que sus empleadores enfrentan por las violaciones, están mejor equipados para identificar y denunciar asuntos que requieren atención gubernamental, lo que incluye violaciones de salud y seguridad.⁹⁴ Aunado a esto, la supervisión aumentada y la aplicación de la legislación laboral y de empleo en áreas adyacentes pueden tener un efecto indirecto pero beneficioso en la salud y seguridad, lo que motiva a los empleadores a cumplir con lo requerido, impide los atajos para aprovecharse del mercado, y pone las prácticas ilegales de salud y seguridad en conocimiento de los reguladores que sí tienen jurisdicción. Y, más ampliamente, cuando los trabajadores conocen sus derechos y entienden cómo usarlos, se hace más difícil para los trabajadores aprovecharse de la situación.

La División de Trabajadores de Cuidado y Servicio (Division of Paid Care) de la OLPS: un nuevo programa enfocado en la fuerza de trabajo excluida históricamente

El 31 de agosto de 2016, el Alcalde de Blasio firmó una legislación que creaba dentro de la OLPS la División de Trabajadores de Cuidado y Servicio, dedicada a la mejora de las condiciones para los trabajadores del cuidado en el hogar y domésticos. La nueva división es el resultado del esfuerzo continuo de las campañas de trabajadores y defensores para elevar los estándares para esta fuerza laboral a nivel de ciudad, estatal y federal. Los trabajos de cuidado y servicio, ocupados abrumadoramente por inmigrantes y mujeres de color, históricamente han sido excluidos de las protecciones que están al alcance de la mayoría del resto de trabajadores. La División Trabajadores de Cuidado y Servicio de la OLPS es una importante corrección a este legado.

En la década pasada, trabajadores y defensores han cimentado la New York State Domestic Worker Bill of Rights (Carta de Derechos del Trabajador Doméstico del estado de Nueva York) (2010), una ley de la ciudad de Nueva York que exige a las agencias de empleo divulgar los estándares de un empleo y limitar las cuotas de colocación en trabajos domésticos; la Wage Parity Act (2010) del estado de Nueva York, la cual exige a ciertas agencias de cuidado en el hogar subvencionadas por Medicaid que paguen un salario base más alto y suministren beneficios a los trabajadores; y la emisión de la US DOL Home Care Rule (Regla para Cuidado Doméstico del US DOL) (emitida en 2013, efectiva en 2015), que extendió los estándares federales de salario y horario a los trabajadores de cuidado en el hogar, quienes habían sido previamente excluidos de la Fair Labor Standards Act (FLSA) (Ley de Estándares Justos Laborales).⁹⁵

A pesar de expandir en gran medida los derechos de los trabajadores domésticos y de cuidado en el hogar de conformidad con la legislación, las reformas legales no se han traducido universalmente en estándares laborales más altos para los trabajadores, y los defensores han abogado por una mayor y concentrada difusión y recursos de aplicación de la ley para asegurarse de que los trabajadores tengan el conocimiento y el apoyo necesarios para hacer realidad sus derechos. Con una Alcaldía y un Concejo Municipal que está al tanto de estos problemas, el proyecto de ley para una División Trabajadores de Cuidado y Servicio dentro de la OLPS se aprobó y entró en efecto en febrero de 2017. La OLPS contrató un defensor de trabajadores de cuidado y servicio para que llevara a cabo un trabajo multidisciplinario que consistía en difusión y educación, investigación y desarrollo de políticas. Entre los hechos más importantes de los primeros seis meses se encuentran:

- creación y difusión de materiales educativos sobre los derechos laborales y de empleo de los trabajadores de cuidado y servicio;
- una serie de reuniones para desarrollar liderazgo y capacitación en derechos;⁹⁶
- un proceso de recepción y remisión hecho para atender asuntos específicos que trabajadores de cuidado y servicio enfrenten en su trabajo;
- encuestas continuas e investigaciones a través de grupos de discusión para entender mejor las experiencias y necesidades de esta fuerza laboral;
- investigación proactiva de las violaciones al pago por ausencia laboral debido a enfermedad en la industria del cuidado en el hogar;
- el lanzamiento de un grupo de trabajo externo responsabilizado con la recomendación de nuevas políticas para mejorar la calidad del empleo.

En todos estos esfuerzos, la OLPS se ha asociado de cerca con centros de trabajadores activos y diversos, sindicatos y organizaciones de defensoría comprometidas con esta fuerza laboral. Aunque en la ausencia de la División los problemas que los trabajadores de cuidado y servicio enfrentan estarían de todas formas dentro de la misión de la OLPS, su presencia garantiza que el único reto sea asegurarse de que los derechos laborales domésticos reciban la consideración apropiada y sean procesados con el enfoque multidisciplinario y holístico que ha sido necesario a través de muchas décadas de exclusión social y legal.

En los primeros seis meses, la División Trabajadores de Cuidado y Servicio ya ha respondido a algunas recomendaciones hechas en los testimonios en la audiencia, al enfocarse en trabajos educativos amplios y cambiar hacia la aplicación estratégica. Las recomendaciones de las políticas, propuestas en el testimonio de varias organizaciones, han informado, y continuarán haciéndolo, sobre el desarrollo de las políticas de la División. El testimonio de la audiencia exigía un enfoque, en particular, en el desarrollo de cooperativas laborales como una estrategia para aumentar los estándares en este sector, e informó sobre experiencias positivas en Cooperative Home Care Associates, la cooperativa propiedad de trabajadores más grande del país, así como en las nuevas cooperativas de trabajadores domésticos y de cuidado en el hogar que se han establecido en los años recientes. La División está en el proceso de aprender más sobre estos modelos y está comenzando a trabajar con sus socios externos en el Grupo de Trabajo de Cuidado y Servicio para identificar las recomendaciones de políticas adecuadas en cuanto a las cooperativas de trabajadores y otras iniciativas que pueden reforzar los estándares para los trabajadores de estos sectores.

Otros esfuerzos de la ciudad de Nueva York para fortalecer los derechos y protecciones de los trabajadores neoyorquinos

La OLPS trabaja en frecuente colaboración con otras agencias de la ciudad cuyas jurisdicciones tengan que ver con los derechos de los neoyorquinos en el trabajo, la Comisión y la MOIA particularmente. Sus recientes esfuerzos para salvaguardar los derechos laborales de los neoyorquinos son descritos en las secciones subsecuentes.

Crecimiento y reestructuración estratégica impulsan la aplicación de la Comisión de la Human Rights Law (Ley de Derechos Humanos) más fuerte de la nación

La New York City Human Rights Law (NYCHRL) (Ley de Derechos Humanos de la ciudad de Nueva York), la cual suministra protección de las discriminaciones de empleo y otras, es una de las más grandes de la nación. La ley se asegura de que todos aquellos que vivan, trabajen o visiten la ciudad de Nueva York, sean tratados con justicia, dignidad y respeto sin importar

Panorama de reclamos

Reclamos que alegan discriminación laboral

Año fiscal	Número de reclamos
2015	443
2016	480

Datos de la LEB – Año fiscal 2017

Reclamos totales (todas las áreas de jurisdicción)	806
Indemnización total	\$1,801,966
Expedientes activos totales	1,643
Aumento del porcentaje	25%
Pruebas realizadas	826
Entidades	540
Empleo	240
Vivienda	265
Alojamientos públicos	35
Categorías protegidas evaluadas	Identidad de género, acceso para discapacitados, raza, sexo, embarazo, antecedentes criminales, fuente de ingresos y presencia de niños
Reclamos iniciados por la comisión	25
Intervenciones exitosas previas a los reclamos	19

Panorama de las campañas y difusión en los medios de comunicación

I am Muslim: diseñada para promover solidaridad y proteger las comunidades musulmanas en la ciudad de Nueva York.

You DO have Rights: diseñada para educar a algunas de las comunidades (étnicas, inmigrantes y religiosas) más vulnerables de la ciudad sobre sus derechos de conformidad con la ley NYCHRL y cómo obtener ayuda de la Comisión.

La Comisión también coordinó la difusión en los medios de comunicación sobre las protecciones de violencia doméstica en viviendas y empleos, protecciones para las personas con discapacidades y mujeres, discriminación racial, vivienda justa y acoso discriminatorio. Estos esfuerzos generaron más de 170 millones de visitas en plataformas de medios de comunicación por suscripción. Más del 50% de las colocaciones en la prensa en la segunda mitad del año fiscal 2017 fueron en medios étnicos y comunitarios.

su raza, color, edad, religión o credo, nación de origen, discapacidad, identidad y expresión de género, orientación sexual o cualquier otra clase protegida.

Durante los dos años pasados, la Comisión ha expandido su capacidad para llegar a las comunidades necesitadas y a los residentes más vulnerables de la ciudad a través de la difusión, oportunidades educativas, clínicas móviles en asociación con organizaciones comunitarias y otras formas de participación en la comunidad. La Comisión sigue creciendo y reestructurando de forma estratégica los programas clave para atender efectivamente las demandas significativas del público en el clima político actual, en particular:

- añadir personal a su Agencia de Aplicación de la Ley (Law Enforcement Bureau, LEB) y Agencia de Relaciones Comunitarias (Community Relations Bureau, CRB);
- aumentar sustancialmente las investigaciones iniciadas por la Comisión y los reclamos mediante evaluación y otras formas de investigación;
- ampliar las áreas de operaciones clave de la agencia para apoyar su trabajo en expansión;
- asignar recursos significativos a las campañas de concientización para público multilingüe.

La Comisión recibe más reclamos de discriminación laboral que reclamos en cualquier otra área de su jurisdicción. Y los reclamos por discriminación laboral siguen aumentando. Los reclamos por discriminación con base en raza, origen nacional, religión y estado migratorio han aumentado significativamente en el último año. Los reclamos por discriminación con base en identidad de género y antecedentes criminales también han aumentado significativamente. En el último año, la Comisión ha aceptado solicitudes de certificaciones de visas U, que le ha permitido profundizar su compromiso con trabajadores inmigrantes que se enfrentan a discriminaciones, maltratos y acosos en el lugar de trabajo.

Finalmente, la Comisión aplica la nueva Fair Chance Act (Ley de Oportunidad Justa) de la ciudad, que estipula que para la mayoría de los empleadores de la ciudad de Nueva York es ilegal que pidan un registro criminal de los solicitantes de empleo antes de hacer una oferta de trabajo. Esta es una nueva protección crítica, como lo expresaron varios trabajadores expresidarios en la audiencia. Ricky Pimentel, un trabajador y participante en la campaña Build Up NYC, explicó lo siguiente:

“ En mi trabajo actual, estoy trabajando de forma segura y me pagan un buen salario y recibo beneficios. No siempre ha sido así, especialmente para alguien como yo que ha estado preso... (Una) condición de mi libertad condicional es mantener un empleo (...) realmente amo el trabajo de construcción, pero algunos de los trabajos que he tenido han sido difíciles porque algunos de los empleadores, a menudo, se aprovechan de uno y su situación (...) Ellos buscan personas así, ya sabes; ellos dicen, sabemos que podemos pagarte menos, sabemos que tú vas a trabajar duro, sabemos que tienes miedo de volver a prisión si no mantienes un empleo; ellos te prometen aumentos de sueldo que nunca ocurren.”⁹⁷

En 2016, la Comisión inició 190 investigaciones en discriminación por registros de detención o condena y actuó en docenas de denuncias que alegaban discriminación con base en registros de arrestos (62 demandas) y discriminación por registros de condena (76 demandas). En un caso donde la Comisión encontró causa probable de que un empleador le negó una posición a un solicitante con base en sus antecedentes menores anteriores, el empleador, el denunciante y la Comisión al final llegaron a un acuerdo de conciliación que requería que el empleador le pagara \$50,000 por daños al denunciante y una penalización civil de \$15,000, y que capacitara a sus más de 10,000 gerentes, supervisores y miembros del personal con respecto a la NYCHRL en general, y a la Fair Chance Act específicamente.

La MOIA ha tomado acciones para profundizar los derechos de los neoyorquinos inmigrantes

Al reconocer que obtener el estado legal mejora significativamente el acceso de los inmigrantes a seguridad laboral y económica, la ciudad de Nueva York ha invertido un monto sin precedentes de fondos públicos —\$31 millones en el año fiscal 2018— para proporcionar servicios legales de inmigración gratuitos a los inmigrantes neoyorquinos. Este nivel de inversión ha permitido a la ciudad proporcionar continuidad en servicios legales de inmigración a comunidades

de inmigrantes, lo que incluye información sobre los derechos de los inmigrantes, revisiones legales y servicios legales para diferentes tipos de casos mediante una variedad de programas financiados por la ciudad, incluyendo ActionNYC y NYCitizenship.

ActionNYC, una colaboración entre la MOIA, la Administración de Recursos Humanos (Human Resources Administration, HRA) y la City University of New York (CUNY), conecta a los inmigrantes a una red de organizaciones comunitarias y de servicios legales para recibir servicios legales de inmigración gratuitos y seguros. Empezando en mayo de 2017, los neoyorquinos han podido recibir la ayuda de abogados experimentados y representantes acreditados por la Junta de Apelaciones de Inmigración (Board of Immigration Appeals) en un rango de casos, lo que incluye, entre otros, ciudadanía, solicitudes y renovaciones de Green Cards, Acción Diferida para los Llegados en la Infancia (Deferred Action for Childhood Arrivals, DACA) y Estado de Protegido Temporal (Temporary Protected Status).

NYCitizenship proporciona servicios seguros y gratuitos de asesoría financiera y de ciudadanía en bibliotecas selectas y en instalaciones de la HRA en la ciudad. Este programa tiene un gran potencial para ayudar a los 650,000 residentes legales permanentes de la ciudad de Nueva York a obtener la ciudadanía, lo que puede ayudar a incrementar el salario, tasas de propiedad de vivienda y participación política, entre otros beneficios.

Además de estas iniciativas a gran escala, muchas agencias de la ciudad, incluida la Comisión, han trabajado para conectar a sus clientes inmigrantes a los programas de visas U y T. El estado U de no inmigrante (visa U) es un programa de visa para víctimas de ciertos crímenes que han sufrido maltrato mental o físico y que ayudan a las autoridades del orden público en la investigación o procesamiento de una actividad criminal. La visa T es para víctimas de tráfico humano y les permite quedarse en los Estados Unidos para ayudar con la investigación o procesamiento de los casos de tráfico humano. Ambos programas de visa son extremadamente útiles para proteger a víctimas de crímenes migratorios, lo que incluye víctimas de tráfico laboral y robo de salarios.

Conclusión

El poderoso registro creado por la audiencia sobre el estado de los derechos de los trabajadores seguirá informando el trabajo de la OLPS. Sobre todo, los testimonios de la audiencia resaltan los obstáculos desalentadores que se atraviesan en el camino del establecimiento de un régimen más efectivo de protecciones en el sitio de trabajo en la ciudad y la necesidad urgente de implementarlo. Los asistentes de cuidado de la salud en el hogar, trabajadores de la construcción, trabajadores de restaurantes, niñeras, profesores y otros que compartieron sus batallas por un trato justo son la columna vertebral de nuestra economía y nuestra sociedad. Muy a menudo, ellos informan que son excluidos por completo del marco de las protecciones laborales establecidas desde hace generaciones; más comúnmente, ellos informan que las leyes que sí se aplican, igual se quedan cortas, ya que los empleadores generalmente roban los salarios con la mínima amenaza de una sanción significativa.

Bajo el liderazgo del Alcalde de Blasio y un Concejo Municipal progresista, Nueva York se ha puesto a la altura de este desafío, promoviendo varias estrategias innovadoras para fortalecer los derechos de los trabajadores mientras se sigue explorando alrededor de las restricciones impuestas por la prevención tanto estatal como federal. La OLPS se creó para profundizar estos esfuerzos y ha logrado un progreso significativo desde su creación hace un año. La OLPS desea años de asociación con las tantas personas y organizaciones dedicadas a la causa de los derechos de los trabajadores en la ciudad y está del lado de todos los neoyorquinos que hacen valer su derecho de trabajar con dignidad y respeto y recibir un pago honesto a cambio.

Referencias

- ¹ *Working in NYC: Results from the 2017 Empire State Poll*. September 2017. (NYC Department of Consumer Affairs and The Worker Institute at Cornell).
- ² *State of Workers' Rights: Public Hearing before Commissioner Lorelei Salas et al.* (25 de abril de 2017) (Testimonio Escrito) en 207-208 [en adelante, *Testimonio Escrito*]; *State of Workers' Rights: Public Hearing before Commissioner Lorelei Salas et al.* (25 de abril de 2017) (Transcripción de la Audiencia) en 10-12 [en adelante, *Transcripción de la Audiencia*].
- ³ *Transcripción de la Audiencia*, en 15-17.
- ⁴ *Transcripción de la Audiencia*, en 14-15. *Vea también* Rosa Goldensohn, *Tom Cat Bakery Workers Targeted by ICE March in Front of Trump Tower*, Crain's (7 de abril de 2017, 12:24 PM), <http://www.crainnewyork.com/article/20170407/POLITICS/170409906/tom-cat-bakery-workers-targeted-by-ice-to-protest-at-march-in-front-of-trump-tower>.
- ⁵ *Transcripción de la Audiencia*, en 18.
- ⁶ *Testimonio Escrito*, en 104.
- ⁷ *Testimonio Escrito*, en 103-104.
- ⁸ *Testimonio Escrito*, en 15-16.
- ⁹ *Transcripción de la Audiencia*, en 113.
- ¹⁰ *Testimonio Escrito*, en 178-79.
- ¹¹ *Testimonio Escrito*, en 12, 96, 161.
- ¹² *Testimonio Escrito*, en 107.
- ¹³ *Testimonio Escrito*, en 97.
- ¹⁴ *Testimonio Escrito*, en 162.
- ¹⁵ *Testimonio Escrito*, en 179.
- ¹⁶ *Testimonio Escrito*, en 82.
- ¹⁷ *Testimonio Escrito*, en 90.
- ¹⁸ *Transcripción de la Audiencia*, en 21.
- ¹⁹ *Transcripción de la Audiencia*, en 25.
- ²⁰ *Id.* en 29.
- ²¹ *Transcripción de la Audiencia*, en 28.
- ²² *Testimonio Escrito*, en 1-8.
- ²³ *Id.*
- ²⁴ *Testimonio Escrito*, en 1-8 (declaración de 1199 SEIU), en 60 (declaración del Personal Chino y la Asociación de Trabajadores); *Transcripción de la Audiencia*, en 99-101 (declaración de Rosanna Gucnam). Tenga en cuenta que las regulaciones federales que interpretan la ley Fair Labor Standards Act les permiten a los empleadores tratar hasta ocho horas de un turno de 24 horas como un tiempo de sueño no compensable, pero solo si el empleado acepta el arreglo, se le proporcionan instalaciones adecuadas para dormir, y usualmente puede tener una noche de sueño ininterrumpido. *Vea* el Título 29 del Código de Regulaciones Federales (Code of Federal Regulations, CFR) § 785.20-23. Los empleadores pueden tratar adicionalmente unas tres horas adicionales del turno de 24 horas como recesos para comida no pagados si el empleado en realidad puede tomarse recesos para comer, libres de trabajo, de tres horas, lo que significa que un empleador de cuidado en el hogar puede descontar hasta 13 horas del pago de un turno de 24 horas si se cumplen las condiciones anteriores. *Vea* Protecciones federales de salario mínimo y horas extras para trabajadores del cuidado en el hogar (National Employment Law Project 2015), *disponible en* <http://www.nelp.org/content/uploads/NELP-Fact-Sheet-Companionship-Rules-Reform.pdf>. Las regulaciones del Departamento de Trabajo de Nueva York (NYDOL), por otro lado, establecen que los empleadores deben pagarle a un empleado, por lo menos, el salario mínimo por cada hora que se requiera que un empleado “esté disponible para trabajar en un lugar prescrito por el empleador” excepto en el caso de un “empleador residencial, uno que vive en las instalaciones del empleador”, al que no se necesita pagarle “durante sus horas normales de sueño solamente porque se requiere que esté de guardia” o “en cualquier otro momento en que esté libre para salir del lugar de trabajo”. 12 NYCRR 142-2.1. Las regulaciones no establecen más lineamientos sobre quién califica como “empleado residencial” pero por muchos años, los empleadores de las agencias de cuidado en el hogar se han basado en una Carta de Opinión del NYDOL de 2010 que establece que terceros empleadores de asistentes de cuidado en el hogar de 24 horas puedan pagar a sus empleados por 13 horas de un turno de 24 horas, siempre que al empleado se le otorgue ocho horas de sueño, cinco de las cuales son ininterrumpidas y tres horas ininterrumpidas para comidas. Carta de Opinión del NYDOL, RO-090169 (10 de marzo de 2011). Las decisiones recientes de la Corte Suprema del estado de Nueva York han negado la interpretación del NYDOL de la Ley Laboral de Nueva York, al encontrar, por el contrario, que los períodos de sueño y comidas no deben ser excluidos de los salarios por hora de un asistente de cuidado en el hogar que no “reside” en el hogar de su cliente. *Andryeyeva v. New York Home Attendant Agency*, 45 Misc. 3d 820 (N.Y. Sup. 2014); *Tokhtaman v. Human Care, LLC*, 149 A.D.3d 476 (N.Y. App. Div 2017). Ambas decisiones se hallan actualmente pendientes de apelación.

- ²⁵ *Testimonio Escrito*, en 60.
- ²⁶ *Testimonio Escrito*, en 181-83.
- ²⁷ *Transcripción de la Audiencia*, en 34.
- ²⁸ *Working in NYC: Results from the 2017 Empire State Poll*. September 2017. (NYC Department of Consumer Affairs and The Worker Institute at Cornell).
- ²⁹ *Testimonio Escrito*, en 235.
- ³⁰ *Transcripción de la Audiencia*, en 51-54 (declaración de Inderjeet Parmar, presentada por Mohammad Tipu Sultan).
- ³¹ *Testimonio Escrito*, en 209.
- ³² *Transcripción de la Audiencia*, en 54 (declaración de Inderjeet Parmar, presentada por Mohammad Tipu Sultan).
- ³³ *Transcripción de la Audiencia*, en 40-44.
- ³⁴ *Transcripción de la Audiencia*, en 49-50.
- ³⁵ *Transcripción de la Audiencia*, en 105 (declaración de Hernan Ayabaca).
- ³⁶ *Testimonio Escrito*, en 116.
- ³⁷ *Testimonio Escrito*, en 61-62.
- ³⁸ *Testimonio Escrito*, en 189.
- ³⁹ *Testimonio Escrito*, en 179-80.
- ⁴⁰ *Testimonio Escrito*, en 179-81.
- ⁴¹ *Testimonio Escrito*, en 188-90, 194.
- ⁴² *Testimonio Escrito*, en 165-169.
- ⁴³ *Testimonio Escrito*, en 37.
- ⁴⁴ Annette Bernhardt, Diana Polson, & James DeFillippis, *Working Without Laws: A Survey of Employment and Labor Law Violations in New York City*, 2-3, 18, 20, 22, 29, 31 (National Employment Law Project 2010), <http://www.nelp.org/content/uploads/2015/03/WorkingWithoutLawsNYC.pdf>.
- ⁴⁵ *Transcripción de la Audiencia*, en 133-35.
- ⁴⁶ *Testimonio Escrito*, en 67-72.
- ⁴⁷ *Id.*
- ⁴⁸ *Testimonio Escrito*, en 37-41.
- ⁴⁹ *Id.*
- ⁵⁰ *Id.*
- ⁵¹ *Testimonio Escrito*, en 78-79, 88, 95 y 215.
- ⁵² *Id.*
- ⁵³ *Transcripción de la Audiencia*, en 101-102 (declaración de Nathalia Alejandra Varela).
- ⁵⁴ *Testimonio Escrito*, en 91-93 (declaración de Latino Justice).
- ⁵⁵ *Testimonio Escrito*, en 110.
- ⁵⁶ *Working in NYC: Results from the 2017 Empire State Poll*. September 2017. (NYC Department of Consumer Affairs and The Worker Institute at Cornell).
- ⁵⁷ *Transcripción de la Audiencia*, en 114-15.
- ⁵⁸ *Transcripción de la Audiencia*, en 130.
- ⁵⁹ *Transcripción de la Audiencia*, en 131.
- ⁶⁰ Comunicado de prensa, New York City Economic Development Corporation, *New York City Hits New Record Low Unemployment for Third Straight Month* (21 de abril de 2017), <https://www.nycedc.com/press-release/new-york-city-hitsnew-record-low-unemployment-third-straight-month>.
- ⁶¹ New York City's Recovery Finally Starts Generating Wage Gains, Fiscal Policy Institute (2015), *disponible en* <http://fiscalpolicy.org/nyc-recovery-finally-starts-generating-wage-gains>.
- ⁶² James Parrott, *Monitoring the Minimum Wage, Setting the Context for the Minimum Wage Increase in New York State and New York City*, Brief No. 1 (The Workforce Field Building Hub 2017), *disponible en* <https://philanthropynewyork.org/sites/default/files/resources/Monitoring-Min-Wage-Brief-July2017.pdf>.
- ⁶³ David Cooper, *Raising the New York State Minimum Wage to \$15 by July 2021 Would Lift Wages for 3.2 Million Workers*, Documento informativo de EPI No. 416, en 3 (Economic Policy Institute, 2016) *disponible en* <http://www.epi.org/publication/raising-new-york-state-minimum-wage-to-15/>.
- ⁶⁴ Presupuesto del gobierno de Estados Unidos: A New Foundation for American Greatness, Fiscal Year 2018, en 42 (2017), *disponible en* <https://www.whitehouse.gov/sites/whitehouse.gov/files/omb/budget/fy2018/budget.pdf>.
- ⁶⁵ Daniel Wiessner, *Trump Administration Comes Closer to Undoing Overtime Pay Rule*, Reuters, 25 de julio de 2017, *disponible en* <http://www.reuters.com/article/us-usa-labor-overtime-idUSKBN1AA2DZ>.
- ⁶⁶ Philippe A. Lebel, *Donald Trump's Labor Secretary Revokes Obama-Era DOL Joint Employer and Independent Contractor Guidance*, *The National Law Review* (7 de junio de 2017), <https://www.natlawreview.com/article/donald-trump-s-laborsecretary-revokes-obama-era-dol-joint-employer-and-independent>.
- ⁶⁷ Julie Hirschfeld Davis & Helene Cooper, *Trump Says Transgender People Will Not Be Allowed in the Military*, *The New York Times*, 26 de julio de 2017, <https://www.nytimes.com/2017/07/26/us/politics/trump-transgender-military.html>.

- ⁶⁸ Alan Feuer, *Justice Department Says Rights Law Doesn't Protect Gays*, The New York Times, 27 de julio de 2017, <https://www.nytimes.com/2017/07/27/nyregion/justice-department-gays-workplace.html?mcubz=0>.
- ⁶⁹ Justin Miller, *Chicago Activists and Alderman Call for New Office to Enforce Labor Laws*, In These Times (28 de febrero de 2017), http://inthesetimes.com/working/entry/19932/chicago_activists_and_aldermen_call_for_new_office_to_enforce_labor_laws.
- ⁷⁰ *Veá* Daniel Galvin, *Deterring Wage Theft: Alt-Labor, State Politics, and the Policy Determinants of Minimum Wage Compliance*, 14 *Perspect. Politics*, no. 2 (2016) en 324-350.
- ⁷¹ *Working in NYC: Results from the 2017 Empire State Poll*. September 2017. (NYC Department of Consumer Affairs and The Worker Institute at Cornell).
- ⁷² David Cooper, *Raising the New York State Minimum Wage to \$15 by July 2021 Would Lift Wages for 3.2 Million Workers*, EPI Briefing Paper No. 416, at 3, 21 (Economic Policy Institute 2016) *disponible en* <http://www.epi.org/publication/raising-new-york-state-minimum-wage-to-15/>.
- ⁷³ San Francisco formed its Office of Labor Standards Enforcement in 2001. Janice Fine, Co-Production: Bringing Together the Unique Capabilities of Government and Society for Stronger Labor Standards Enforcement (Labor Innovations for the 21st Century (LIFT) Fund 2015), *disponible en* http://theliftfund.org/wp-content/uploads/2015/09/LIFTReportCoproductionOct_ExecSumm-rf_4.pdf. En la era progresista, antes de la ola reciente de la legislación de estándares laborales, la ciudad de Nueva York innovó en el campo de los estándares laborales. A raíz del incendio de la fábrica Triangle Shirtwaist en 1911, por ejemplo, la Junta Concejal de la ciudad de Nueva York formó la Junta de Prevención de Incendios y aprobó otras medidas dirigidas a mejorar la seguridad en las fábricas. *Legislative Reform at State and Local Level, Remembering the 1911 Triangle Factory Fire*, Cornell School of Industrial & Lab. Rel., <http://trianglefire.ilr.cornell.edu/legacy/legislativereform.html> (last visited Aug. 25, 2017).
- ⁷⁴ Una ley local para enmendar el Código Administrativo de la ciudad de Nueva York, en relación con las protecciones para los trabajadores independientes, Ley local 2016/140 (16 de noviembre 2016).
- ⁷⁵ *Testimonio Escrito*, en 215-16 (declaración del Urban Justice Center).
- ⁷⁶ *Id.*
- ⁷⁷ *Transcripción de la Audiencia*, en 94-95.
- ⁷⁸ “Las agencias de modelos normalmente sostienen que son principalmente agencias de gerencia (lo que significa que su papel principal es administrar las carreras de los modelos en vez de encontrarles trabajos) y que, por lo tanto, caen bajo la “excepción incidental de reserva” de la ley que aplica “cuando se encuentra que el empleo solo es incidental a los acuerdos con los modelos [de las agencias]”. *Testimonio Escrito*, en 114-15 (declaración de Model Alliance) (que cita a Shelton v. Elite Model Mgmt., Inc., 812 N.Y.S.2d 745, 756 (NY Sup. Ct. 2005) (discutiendo el argumento de las agencias de modelos acusadas)).
- ⁷⁹ *Testimonio Escrito*, en 190.
- ⁸⁰ Título 20 del Código Administrativo de la ciudad de Nueva York, Sección 20-297.1 *et seq.*
- ⁸¹ Título 20 del Código Administrativo de la ciudad de Nueva York, Sección 20-297.3(b)(5).
- ⁸² Título 20 del Código Administrativo de la ciudad de Nueva York, Sección 20-297.3(d)(1).
- ⁸³ Título 20 del Código Administrativo de la ciudad de Nueva York, Sección 20-297.3(d)(3)(b).
- ⁸⁴ *Veá* Comunicado de prensa del Departamento de Trabajo del estado de Nueva York, *Labor Department Investigation of New York's Car Wash Industry Uncovers Nearly \$6.6 million in Unpaid Wages* (15 de agosto de 2008) (informar los resultados de su investigación revelaron amplias violaciones del salario mínimo, horas extras, recesos para comidas y otras leyes laborales básicas, con más de \$6.5 millones en pagos insuficientes estimados).
- ⁸⁵ Eileen Appelbaum & Ruth Milkman, *No Big Deal: The Impact of New York City's Paid Sick Days Law on Employers 3* (Center for Economic & Policy Research 2016), *disponible en* <http://cepr.net/publications/reports/no-big-deal-the-impact-of-new-york-city-s-paid-sick-days-law-on-employers>.
- ⁸⁶ David Weil, *Improving Workplace Conditions Through Strategic Enforcement: A Report to the Wage and Hour Division 16* (Boston University May 2010), *disponible en* <https://www.dol.gov/whd/resources/strategicEnforcement.pdf>.
- ⁸⁷ *Testimonio Escrito*, en 47-54.
- ⁸⁸ *Testimonio Escrito*, en 47-54.
- ⁸⁹ *Testimonio Escrito*, en 47-54.
- ⁹⁰ Intro. 1396-2016 (2017); Intro. 1395-2016 (2017); Intro. 1387-2016 (2017).
- ⁹¹ Max Zahn, *The Future of the Low-Wage Worker Movement May Depend on a Little-Known New York Law*, In These Times (15 agosto de 2017), <http://inthesetimes.com/working/entry/20429/low-wage-worker-unions-fight-for-15-New-York-workers-rights-fast-food>.
- ⁹² *Transcripción de la Audiencia*, en 129.
- ⁹³ *Testimonio Escrito*, en 43-44.
- ⁹⁴ *Veá* David Weil, *Enforcing OSHA: The Role of Labor Unions*, 30 *J. Indus. Rel.*, no. 1 (1991) en 20-36; *Regulating the Workplace: The Vexing Problem of Implementation*, 7 *J. Advances Indus. & Lab. Rel.* (1997) en 247-86.

- ⁹⁵ *Intro. No. 1084-2016: Establishment of a Division of Paid Care: Hearing before the New York City Council Committee on Civil Service and Labor jointly with the Committee on Aging and the Committee on Finance* (11 de abril del 2016) (declaración de Sarah Leberstein, National Employment Law Project) disponible en <http://legistar.council.nyc.gov/LegislationDetail.aspx?ID=2576392&GUID=632A3331-9DC6-4348-ADB6-AD9FFF5F03A7&Options=ID|Text|&Search=Int.+No.+1084-A>.
- ⁹⁶ *Vea Paid Care Workers*, NYC Department of Consumer Affairs, <https://www1.nyc.gov/site/dca/workers/workersrights/paid-care-workers.page> (visitado por última vez el 6 de septiembre de 2017).
- ⁹⁷ *Transcripción de la Audiencia*, en 87-88.

Apéndice

Calendario: Esfuerzos de la ciudad de Nueva York para

2014

Febrero

El alcalde Bill de Blasio nombra a Nisha Agarwal como Comisionada de la Oficina de Asuntos Inmigratorios del Alcalde (MOIA).



Abril

Se aprueba la ley Paid Sick Leave Law después de que el Alcalde de Blasio firmara su primera ley para expandir su cobertura.



Fotos de Rob Bennett/Oficina de Fotografía de la Alcaldía



Ed Reed/Oficina de Fotografía de la Alcaldía

Junio

Se lograron acuerdos de contratos con más del 60% de la fuerza laboral de la ciudad, en camino a la cobertura de 99.6% para septiembre de 2017.

Septiembre

El Alcalde de Blasio firma la Orden Ejecutiva del Salario para Vivir.



Noviembre

El Alcalde de Blasio nombra a Carmelyn P. Malalis como Presidenta de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York (la Comisión).

Diciembre

Las leyes entraron en vigencia limitando la cooperación de la ciudad de Nueva York con las prácticas de aplicación de las leyes de inmigración federales amplias y finalizando la presencia del Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (ICE) en todas las instalaciones de la ciudad, incluyendo Rikers Island.

2015

Enero

La ciudad de Nueva York lanza el programa de Tarjetas de Identificación Municipal IDNYC.



Junio

- El Alcalde de Blasio establece la Comisión para la Igualdad de Género (Commission on Gender Equity) de la ciudad de Nueva York, copresidida por la Primera Dama, Chirlane McCray.
- El Alcalde de Blasio firma la ley Car Wash Accountability Law (CWAL).

Octubre

La ley Fair Chance Act entra en vigencia.



2016



Enero

- La Commuter Benefits Law (Ley de Beneficios de Transporte) entra en vigencia.
- El Alcalde de Blasio firma la Paid Parental Leave Personnel Order (Orden de Licencia Parental Remunerada) para 20,000 personas empleadas por la ciudad de Nueva York.
- El Alcalde de Blasio anuncia un salario mínimo de \$15 para todos los empleados y contratistas de servicios sociales de la ciudad, beneficiando a 50,000 trabajadores.



Marzo

El Alcalde de Blasio firma la Orden Ejecutiva 16 que requiere que las agencias de la ciudad garanticen que empleados y miembros del público tengan acceso a las instalaciones para un solo sexo en la ciudad, en consistencia con la expresión e identidad de género, sin que se les pida mostrar identificación, documentación médica ni cualquier otra forma de prueba o verificación de sexo.

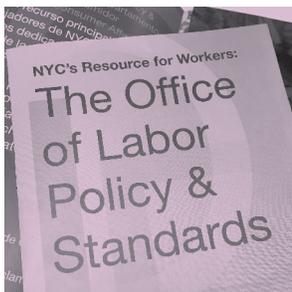
fortalecer los derechos de los trabajadores

Mayo

- El Alcalde de Blasio nombra a Lorelei Salas como la Comisionada del Departamento de Asuntos del Consumidor (DCA).



- La Human Rights Law se expande para proteger a los cuidadores de la discriminación laboral.
- La Grocery Workers Retention Act (Ley de Retención para Trabajadores de Alimentación) entra en vigencia.
- La Displaced Building Service Workers Protection Act (Ley de Protección de Trabajadores de Servicios en Edificios Desplazados) entra en vigencia.

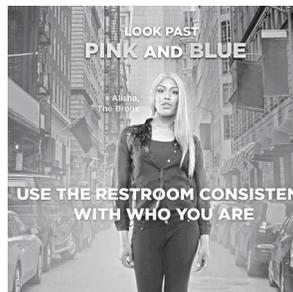


- La Oficina de Normas y Asuntos Laborales (OLPS) se ubica dentro del DCA.



Agosto

Entran en vigencia las leyes que requieren que el DCA proporcione educación de protección al consumidor para inmigrantes, mujeres y personas mayores.



Octubre

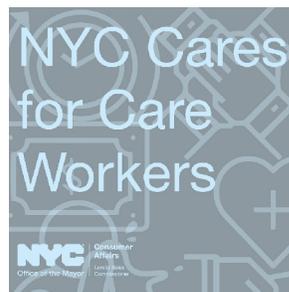
La ley que requiere que los baños de un solo ocupante sean utilizados por personas de cualquier sexo entra en vigencia.

2017



Enero

La ley City Laundry Equity and Accountability (CLEAN) entra en vigencia.



Febrero

La Ley que establece una División de Trabajadores de Cuidado y Servicio dentro de la OLPS entra en vigencia.

Abril

El DCA, la MOIA y la Comisión convocan a una audiencia pública sobre el estado de los derechos de los trabajadores en la ciudad de Nueva York.



Mayo

La ley Freelance Isn't Free Act entra en vigencia.



Octubre

La ley que prohíbe que los empleadores pregunten sobre antecedentes de salario de un posible empleado entra en vigencia.

Noviembre

- Las leyes Fair Workweek Laws entran en vigencia.
- La Wage Deductions Law (Ley de Deducciones de Salarios) entra en vigencia.

Visite nyc.gov/dca para obtener más información sobre las leyes que el DCA implementa.

