

Derecho laboral en el Estado de Nueva York

Sección 201-d

Discriminación contra la participación en ciertas actividades

1. Definiciones. Como se utilizan en esta sección:

- a. "Actividades políticas" significará (i) postularse para un cargo político, (ii) hacer campaña por un candidato a un cargo público; o (iii) participar en actividades de recaudación de fondos en beneficio de un candidato, partido político o grupo de defensa política;
- b. "Actividades recreativas" significará cualquier actividad legal de tiempo libre, por la cual el empleado no recibe compensación y que generalmente se realiza con fines recreativos, incluidos, pero no limitados a: deportes, juegos, pasatiempos, ejercicio, lectura y la visualización de televisión, películas y material similar;
- c. "Horas de trabajo" significará para los fines de esta sección, todo el tiempo, incluidos los descansos con remuneración y los no remunerados y los períodos de comida, en el que el empleado ha sufrido, se le permita o se espere que participe en el trabajo, y todo el tiempo que el empleado esté realmente involucrado en el trabajo. Esta definición no se mencionará para determinar las horas trabajadas por las cuales un empleado tiene derecho a compensación en virtud de cualquier ley, incluido el artículo diecinueve de este capítulo;
- d. Por "asuntos políticos" se entenderán los asuntos relacionados con las elecciones para cargos políticos, partidos políticos, legislación, regulación y la decisión de afiliarse o apoyar a cualquier partido u organización política, cívica, comunitaria, fraternal o laboral;
- e. Por "asuntos religiosos" se entenderán los asuntos relacionados con la afiliación y la práctica religiosa y la decisión de unirse o apoyar a cualquier organización o asociación religiosa.

2. Salvo que la ley disponga lo contrario, será ilegal que cualquier empleador o agencia de empleo se niegue a contratar, emplear o licenciar, o a despedir del empleo o discriminar de otra manera a una persona en compensación, promoción o términos, condiciones o privilegios de empleo debido a:

- a. Las actividades políticas de una persona fuera de las horas de trabajo, fuera de los predios del empleador y sin el uso del equipo u otros bienes del empleador, si tales actividades son legales, siempre que, sin embargo, este párrafo no corresponda para las personas cuyo empleo se define en el párrafo seis de la subdivisión (a) de la sección setenta y nueve-h de la Ley de Derechos Civiles, y siempre que este párrafo no corresponda para las personas que de otro modo se les prohibiría participar en actividades políticas de conformidad con el capítulo 15 del Título 5 y el subcapítulo III del capítulo 73 del Título 5 de la USCA [por sus siglas en inglés -Tribunal de Apelaciones de Estados Unidos]
- b. El uso legal de productos consumibles por parte de una persona, incluido el cannabis, de acuerdo con la ley estatal, antes del comienzo o después de la conclusión de las horas de trabajo del empleado, y fuera de los predios del empleador y sin el uso del equipo u otra propiedad del empleador;
- c. Las actividades recreativas legales de un individuo, incluido el cannabis de acuerdo con la ley estatal, fuera de las horas de trabajo, fuera de los predios del empleador y sin el uso del equipo u otra propiedad del empleador;
- d. La afiliación de alguna persona o de un sindicato o de cualquier ejercicio de los derechos otorgados bajo el Título 29, USCA, Capítulo 7 o bajo el artículo catorce de la ley de servicio civil; o
- e. El rechazo a que una persona: (i) asista a una reunión patrocinada por el empleador con el empleador o con su agente, representante o designado, cuyo propósito principal es comunicar la opinión del empleador sobre asuntos religiosos o políticos; o (ii) escuchar comunicaciones de voz o visual, cuyo propósito principal es comunicar la opinión del empleador sobre asuntos religiosos o políticos.

3. No se considerará que las disposiciones de la subdivisión segunda de esta sección protegen actividades que:

- a. Cree un conflicto de intereses materiales, relacionados con los secretos comerciales, la información de propiedad u otro interés comercial o de propiedad del empleador;
- b. Con respecto a los empleados de una agencia estatal, conforme a lo que se define en las secciones setenta y tres, y setenta y cuatro de la Ley de Funcionarios Públicos, respectivamente a sabiendas causa infracción de la subdivisión dos, tres, cuatro, cinco, siete, ocho o doce de la sección setenta y tres o de la sección setenta y cuatro de la Ley de Funcionarios Públicos, o de cualquier mandato ejecutivo, político, directiva, u otra regulación que haya sido emitida por el Fiscal General, la cual regule el empleo externo o las actividades que podrían entrar en conflicto con el desempeño de las funciones oficiales de los empleados;
- c. Con respecto a los empleados de cualquier empleador, conforme a lo que se define en la Sección veintisiete-A de este capítulo, es una infracción consciente de una disposición de un acuerdo de negociación colectiva relativa a la ética, conflictos de intereses, posibles conflictos de intereses o el desempeño adecuado de los deberes oficiales;
- d. Con respecto a los empleados de cualquier empleador, conforme se define en la Sección veintisiete-A, de este capítulo, que no estén sujetos a la Sección setenta y tres o setenta y cuatro de la Ley de Funcionarios Públicos, está consciente de infracción del Artículo dieciocho de la Ley Municipal General o de cualquier ley local, disposición del código administrativo, disposición de Estatuto o regulación o directiva del Alcalde, o de cualquier jefe de agencia de una ciudad que tenga población de un millón o más de habitantes, cuando dicha ley, disposición del código, disposición de la carta, norma o directiva se refiera a la ética, los conflictos de intereses o el desempeño adecuado de las funciones oficiales y cubra de otro modo a dichos empleados, y
- e. Con respecto a los empleados que no sean los de cualquier empleador, conforme se define en la Sección veintisiete-a, de este capítulo, cause infracción a un acuerdo de negociación colectiva o la obligación contractual de un profesional

certificado o licenciado de dedicar todas sus horas de trabajo remuneradas a un solo empleador; siempre que las disposiciones de este párrafo correspondan solo a los profesionales cuya compensación sea de por lo menos cincuenta mil dólares para el año mil novecientos noventa y dos y en los años subsiguientes, son una cantidad equivalente ajustada en el mismo porcentaje que el aumento o disminución anual del índice de precios al consumidor.

4. No obstante, las disposiciones de la subdivisión tres de esta Sección, un empleador no causará infracción a esta Sección, cuando el empleador tome medidas basadas en la creencia de que:

- (i) las acciones del empleador fueron requeridas conforme al estatuto, regulación, ordenanza u otro mandato gubernamental,
- (ii) las acciones del empleador fueron permisibles, conforme al programa establecido de abuso de sustancias, o bebidas alcohólicas, o por alguna política en el lugar de trabajo, contrato profesional o acuerdo de negociación colectiva; o
- (iii) las acciones de la persona fueron consideradas por un empleador o el empleador previo, como ilegales o que constituyen un desempeño habitualmente deficiente, falta de competencia o mala conducta.

4-a. A pesar de las disposiciones de la subdivisión tres ocuatro de esta sección, un empleador no causará infracción a esta Sección, cuando el empleador tome medidas relacionadas con el uso de cannabis, basadas en lo siguiente:

- (i) Las acciones del empleador fueron requeridas por estatutos, regulaciones, ordenanzas u otros mandatos gubernamentales o federales;
- (ii) El empleado está afectado por el uso de cannabis, lo que significa que el empleado manifiesta síntomas articulables específicos mientras desempeña sus deberes o porque disminuye en el desempeño de sus deberes o tareas en su puesto de trabajo, o porque tales síntomas específicos articulables interfieren con la obligación de un empleador a poder proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable, libre de peligros reconocidos, según lo exijan las leyes estatales y federales de seguridad y salud ocupacional; o
- (iii) Las acciones del empleador requerían que dicho empleador cometiera cualquier acto que causaría que el empleado cometiera alguna infracción a alguna ley federal o que resultara en la pérdida de un contrato federal o fondos federales.

5. Nada de lo dispuesto en esta Sección será aplicado a las personas que, a título individual, tenga algún contrato de servicios profesionales con algún empleador y la naturaleza única de los servicios prestados sea tal que se permita al empleador, como parte de dicho contrato de servicios profesionales, limitar las actividades fuera de servicio que pueda realizar dicha persona.

6. Nada en esta Sección prohibirá a alguna organización o empleador, a ofrecer, imponer o tener en vigor alguna póliza de seguro de salud, discapacidad o de vida, en la cual se hace distinción entre los empleados por el tipo de cobertura o por el precio de la cobertura, basada en las actividades recreativas de los empleados, o el uso de productos consumibles, siempre que las tarifas de primas diferenciales cobradas a los empleados reflejen un costo diferencial para el empleador y que los empleadores proporcionen a los empleados alguna declaración delineando las tarifas diferenciales utilizadas por las compañías que proporcionan seguros para el empleador, y disponiendo además que tales distinciones de acuerdo al tipo o precio de la cobertura, no se utilizarán para ampliar, limitar o restringir los derechos o responsabilidades de ninguna de las partes, en lo relacionado a alguna causa de acción civil.

7. a. Cuando se alega que se ha producido alguna infracción de esta Sección, el fiscal general puede solicitar en nombre del pueblo del Estado de Nueva York, algún mandato que prohíba o restrinja la comisión o continuación de los presuntos actos ilegales. En cualquier procedimiento de esta naturaleza, el tribunal puede imponer alguna sanción civil por un monto de trescientos dólares por la primera infracción y quinientos dólares por cada infracción posterior. b. Además de cualquier otra sanción o acción correspondiente, conforme a este Capítulo, cuando se alegue que se ha producido alguna infracción a esta Sección, la persona agraviada puede iniciar acción para obtener alguna reparación equitativa y daños y perjuicios.

8. Nada en esta Sección prohibirá que:

- (i) algún empleador o su agente, representante o designado comunique a sus empleados cualquier información que el empleador esté obligado por ley a comunicar, pero solo en la medida de dicho requisito legal;
- (ii) un empleador o su agente, representante o designado de comunicar a sus empleados cualquier información que sea necesaria para que dichos empleados realicen sus tareas laborales;
- (iii) alguna institución de educación superior, o cualquier agente, representante o designado de dicha institución, de reunirse o participar en cualquier comunicación con sus empleados que formen parte de cursos, simposios o programas académicos en dicha institución;
- (iv) conversaciones casuales entre empleados o entre algún empleado o algún agente, representante o designado de algún empleador, siempre que no se requiera la participación en dichas conversaciones; o
- (v) algún requisito limitado a los empleados gerenciales y supervisores del empleador.

9. Las disposiciones de esta Sección no corresponden para alguna corporación, entidad, asociación, institución educativa o sociedad religiosa que esté exenta de los requisitos del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, conforme al 42 USC 20000e-1 (a) en lo relacionado al discurso sobre asuntos religiosos a los empleados que realizan trabajos relacionados con las actividades realizadas por dicha corporación religiosa, entidad, asociación, institución educativa o sociedad.