

SECCIÓN 201-D

Discriminación contra el ejercicio de determinadas actividades

Trabajo (LAB) CAPÍTULO 31, ARTÍCULO 7

§ 201-d. Discriminación contra el ejercicio de determinadas actividades.

1. Definiciones. Tal como se utilizan en esta sección:

- Por "actividades políticas" se entenderá (i) presentarse a un cargo público, (ii) hacer campaña en favor de 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;
- Por "actividades recreativas" se entenderá cualquier actividad lícita de tiempo libre por la que el empleado no reciba remuneración y que se realice generalmente con fines recreativos, incluidos, entre otros, los deportes, los juegos, las aficiones, el ejercicio, la lectura y el visionado de televisión, películas y material similar;
- "Horas de trabajo" se entenderá, a efectos de esta sección, todo el tiempo, incluidas las pausas pagadas y no pagadas y los períodos de comida, que el empleado sufra, se le permita o se espere que esté dedicado al trabajo, y todo el tiempo que el empleado esté realmente dedicado al trabajo. No se hará referencia a esta definición para determinar las horas trabajadas por las que un empleado tiene derecho a compensación en virtud de cualquier ley, incluyendo el artículo diecinueve de este capítulo;
- Por "asuntos políticos" se entenderán los asuntos relativos a elecciones para cargos políticos, partidos políticos, legislación, reglamentación y la decisión de afiliarse o apoyar a cualquier partido político u organización política, cívica, comunitaria, fraternal o laboral;
- "Asuntos religiosos": asuntos relacionados con la afiliación y la práctica religiosas y la decisión de afiliarse o apoyar a cualquier organización o asociación religiosa.

2. A menos que la ley disponga lo contrario, será ilegal que cualquier empleador o agencia de empleo se niegue a contratar, emplear o conceder una licencia, o a despedir de un empleo o discriminar de cualquier otro modo a una persona en materia de remuneración, promoción o empleo. contra un individuo en la remuneración, promoción o términos, condiciones o privilegios de empleo debido a:

a. las actividades políticas de un individuo fuera de las horas de trabajo, fuera de las instalaciones del empleador y sin el uso del equipo u otra propiedad del empleador, si tales actividades son legales, siempre que,

sin embargo, que este párrafo no se aplicará a 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 se aplicará a las personas que, de otro modo, tendrían prohibido 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;

b. el uso legal por parte de un individuo de productos consumibles, incluido el cannabis de conformidad con la legislación estatal, antes del comienzo o después de la conclusión de las horas de trabajo del empleado, y fuera de las instalaciones del empleador y sin el uso de sustancias psicotrópicas.

c. las actividades recreativas legales de un individuo, incluido el cannabis de acuerdo con la ley estatal, fuera del horario laboral, fuera de las instalaciones del empleador y sin utilizar el equipo u otras propiedades del empleador;

d. la afiliación de un individuo a un sindicato o cualquier ejercicio de los derechos concedidos en virtud del Título 29, USCA, Capítulo 7 o en virtud del artículo catorce de la ley de la función pública; o

e. la negativa de un individuo a: (i) asistir a una reunión patrocinada por el empleador con el empleador o su agente, representante o persona designada, cuyo propósito principal sea comunicar la opinión del empleador sobre asuntos religiosos o políticos (ii) escuchar discursos o ver comunicaciones cuyo propósito principal sea comunicar la opinión del empleador sobre asuntos religiosos o políticos.

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

a. cree un conflicto material de intereses relacionado con los secretos comerciales, la información privilegiada u otros intereses comerciales o de propiedad del empleador;

b. con respecto a los empleados de una agencia estatal, tal y como se define en los artículos setenta y tres y setenta y cuatro de la ley de funcionarios públicos respectivamente, constituya una infracción intencionada de los artículos 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 orden ejecutiva, política, directiva u otra norma que haya sido emitida por el fiscal general que regule el empleo o las actividades externas que pudieran entrar en conflicto con el desempeño de las funciones oficiales de los empleados;

c. con respecto a los empleados de cualquier empleador según se define en la sección veintisiete-a de este capítulo, infrinja a sabiendas una disposición de un convenio colectivo relativa a la ética, posibles conflictos de intereses o el correcto desempeño de sus funciones oficiales;

d. con respecto a los empleados de cualquier empleador según 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, viola a sabiendas el artículo dieciocho de la ley municipal general o cualquier ley local, disposición del código administrativo, disposición estatutaria o norma o directiva del alcalde o cualquier jefe de agencia de una ciudad que tenga una población de un millón de habitantes o más, cuando dicha ley, disposición del código, disposición estatutaria, norma o directiva se refiera a la ética, los conflictos de intereses, los conflictos de intereses potenciales o el cumplimiento adecuado de las obligaciones oficiales y de otro modo cubra a dichos empleados; y

e. con respecto a los empleados que no sean los de cualquier empleador según se define en la sección veintisiete-a de este capítulo, viole un acuerdo de negociación colectiva o la obligación contractual de un profesional certificado o licenciado de dedicar la totalidad de sus horas de trabajo compensadas a un único empleador, siempre que, no obstante, las disposiciones de este párrafo se apliquen únicamente a los profesionales cuya compensación sea de al menos cincuenta mil dólares para el año mil novecientos noventa y dos y en los años siguientes sea una cantidad equivalente ajustada en el mismo porcentaje que el aumento o disminución anual del índice de precios al consumo.

4. No obstante las disposiciones de la subdivisión tres de esta sección, un empleador no estará en violación de esta sección cuando el empleador toma medidas basadas en la creencia de que: (i) las acciones del empleador eran requeridas por la ley, reglamento, ordenanza u otro mandato gubernamental, (ii) las acciones del empleador eran permisibles de conformidad con un programa establecido de abuso de sustancias o alcohol o la política del lugar de trabajo, contrato profesional o contrato de trabajo, (iii) las acciones del individuo fueron consideradas ilegales por un empleador o empleador anterior, o constituían un mal rendimiento habitual, incompetencia o mala conducta.

4-a. A pesar de las disposiciones de la subdivisión tres o cuatro de esta sección, un empleador no estará en violación de esta sección cuando el empleador tome medidas relacionadas con el uso de cannabis basándose en lo siguiente:

(i) las acciones del empleador fueron requeridas por un estatuto estatal o federal, regulación, ordenanza u otro mandato gubernamental estatal o federal;

(ii) el empleado está incapacitado por el consumo de cannabis, lo que significa que el empleado manifiesta síntomas específicos articulables mientras trabaja que disminuyen o reducen el rendimiento del empleado en el desempeño de los deberes o tareas del puesto de trabajo del empleado, o dichos síntomas específicos articulables interfieren con la obligación del empleador de proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable, libre de peligros reconocidos, como la legislación estatal y federal en materia de seguridad y salud en el trabajo; o

(iii) las acciones del empleador requerirían que dicho empleador cometiera cualquier acto que causaría que el empleador estuviera en violación de la ley federal o resultaría en la pérdida de un contrato federal o financiamiento federal.

5. Lo dispuesto en el presente artículo no se aplicará a las personas que, a título individual, tengan un contrato de servicios profesionales con un empleador y la naturaleza única de los servicios prestados sea tal que el empleador esté autorizado, como parte de dicho contrato de servicios profesionales, a limitar las actividades fuera del horario de trabajo que pueda realizar dicha persona.

6. Nada de lo dispuesto en este apartado prohibirá a una organización o empleador ofrecer, imponer o tener en vigor una póliza de seguro de enfermedad, invalidez o vida que establezca distinciones entre los empleados por el tipo de cobertura o el precio de la cobertura en función de las actividades recreativas o el uso de productos consumibles de los empleados, siempre que las diferencias en las primas cobradas a los empleados reflejen un coste diferencial para el empleador y que los empleadores proporcionen a los empleados una declaración que describa las diferencias en las tarifas utilizadas por las compañías que proporcionan el seguro al empleador, y siempre que dichas diferencias en el tipo o precio de la cobertura no se utilicen para ampliar, limitar o restringir los derechos o responsabilidades de ninguna de las partes con respecto a una causa de acción civil.

7. a. Cuando se alegue que se ha producido una violación de esta sección, el fiscal general podrá solicitar en nombre del pueblo del estado de Nueva York una orden que prohíba o restrinja la comisión o continuación de los supuestos actos ilícitos. En dicho procedimiento, el tribunal podrá imponer una sanción civil de trescientos dólares por la primera infracción y de quinientos dólares por cada infracción posterior.

b. Además de cualesquiera otras sanciones o acciones aplicables de otro modo en virtud de este capítulo, cuando se alegue que se ha producido una violación de esta sección, una persona agraviada podrá iniciar una acción de reparación equitativa y daños y perjuicios.

8. Nada en esta sección prohibirá (i) que un empleador o su agente, representante o persona designada comunique a sus empleados cualquier información que el empleador esté obligado por ley a comunicar, pero sólo en la medida en que lo exija la ley; (ii) que un empleador o su agente, representante o designado comunique a sus empleados cualquier información que sea necesaria para que dichos empleados realicen sus tareas laborales; (iii) que una institución de educación superior, o cualquier agente, representante o designado de dicha institución, se reúna o participe en cualquier comunicación con sus empleados que forme parte del trabajo de un curso, cualquier simposio o un programa académico en dicha institución; (iv) conversaciones casuales entre empleados o entre un empleado y un agente, representante o designado de un empleador, siempre que no se exija la participación en dichas conversaciones; o (v) un requisito limitado a los empleados directivos y supervisores del empleador.

9. Las disposiciones de esta sección no se aplicarán a una 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 de conformidad con 42 USC 2000e-1(a) con respecto a la expresión de cuestiones religiosas a empleados que realicen trabajos relacionados con las actividades emprendidas por dicha corporación, entidad, asociación, institución educativa o sociedad.

10. Todo empleador deberá colocar un cartel en cada lugar de trabajo, en el lugar o lugares donde normalmente se colocan los avisos a los empleados, para informar a éstos de sus derechos de conformidad con esta sección.