

Preguntas frecuentes para trabajadores

P1. Creo que he sido objeto de acoso sexual. ¿Qué debo hacer?

R1. Si cree que ha sufrido acoso sexual, debe reportar la conducta a su empleador, agencia de trabajo temporal o agencia de colocación. Si su empleador es su acosador, o si no confía en cómo reaccionará su empleador, puede comunicarse con la División de Derechos Humanos del Estado de New York. La División de Derechos Humanos puede recibir quejas e investigar.

También puede, de manera simultánea o subsecuente, presentar una queja ante la División de Derechos Humanos del Estado de New York. Recuerde: la queja ante la División de Derechos Humanos debe presentarse antes de que transcurra un año del presunto acto discriminatorio. Para obtener más información, consulte el folleto de la División titulado "Acoso sexual".

P2. ¿Cómo puedo presentar una queja ante la División de Derechos Humanos?

R2. Hay varias maneras de presentar una queja ante la División:

- Para obtener más información sobre cómo presentar una queja, visite: www.dhr.ny.gov/complaint.
- Puede llamar al 1-888-392-3644

Puede visitar una oficina de la División de Derechos Humanos y presentar una queja en persona: <https://dhr.ny.gov/contact-us>

P3. ¿Mi empleador puede tomar represalias en mi contra si presento una queja?

P3. La Ley de Derechos Humanos de New York prohíbe las represalias por presentar una queja interna a su empleador, o por presentar una queja ante la División de Derechos Humanos. Si siente que ha sido objeto de represalias, debe comunicarse con la División y presentar una queja.

P4. ¿Mi empleador está cubierto por la Ley de Derechos Humanos?

R4. Sí. La Ley de Derechos Humanos ordena a TODOS los empleadores del Estado de New York, sin importar la cantidad de empleados, proporcionar un lugar de trabajo libre de acoso sexual.

Personas que no son empleados en un lugar de trabajo

P1. No soy empleado directo de la compañía en donde sufrí acoso, ¿aun así estoy cubierto?

R1. A partir del 12 de abril de 2018, las personas que no son empleados, por ejemplo, contratistas, subcontratistas, proveedores, consultores o cualquier persona que preste servicios en el lugar de trabajo, también están protegidas de acoso en el lugar en el que están trabajando. Las personas que no son empleadas y que están protegidas incluyen a las personas comúnmente conocidas como contratistas independientes, trabajadores por proyecto y trabajadores temporales. También incluyen a las personas que prestan servicios de reparación de equipos, limpieza o cualquier otro servicio prestado en los términos de un contrato con el empleador.

P2. Trabajo para un contratista de mantenimiento y limpio las oficinas de un negocio. Un empleado del edificio, que no es empleado del negocio al que presto servicios de limpieza, me invita constantemente a citas. No me agrada su comportamiento. ¿Qué puedo hacer?

R2. Tanto su empleador como el negocio que opera en su lugar de trabajo están obligados a proporcionarle un lugar de trabajo libre de acoso. Debe reportar el comportamiento al negocio que opera en su lugar de trabajo, y también a su propio empleador. Ambos son responsables de resolver el problema. Si su empleador es su acosador, o si no confía en cómo reaccionará su empleador, también puede presentar una queja ante la División de Derechos Humanos.

P3. El reparador de copiadoras siempre hace bromas sexuales que me molestan. Mi jefe dice que no puede hacer nada al respecto.

R3. Su empleador está obligado a proporcionarle un lugar de trabajo libre de acoso sexual, sin importar quién es el acosador. Su empleador está obligado a tomar las medidas adecuadas para resolver su queja. Si no confía en cómo reaccionará su empleador, debe presentar una queja ante la División de Derechos Humanos.

P4. Un trabajador temporal me cuenta historias sexualmente explícitas sobre sus "citas" con regularidad. Me he quejado, pero mi supervisor dice que no tiene autoridad sobre los trabajadores temporales.

R4. Su supervisor está obligado a presentar su queja a alguien que pueda investigar y tomar medidas correctivas. Puede quejarse con otro supervisor o gerente de su empleador, o puede presentar una queja ante la División de Derechos Humanos, o puede hacer las dos cosas.

P5. Trabajo como contratista independiente, y gran parte de mi trabajo se lleva a cabo fuera de las instalaciones del negocio. Sin embargo, cuando acudo a la oficina para ver a la persona que supervisa mi trabajo, trata de iniciar una relación sexual indeseada conmigo. Es la única persona del negocio con la que tengo contacto y no sé cómo presentar una queja.

R5. Se pide a los empleadores que publiquen y pongan a disposición de todos, sus políticas de prevención del acoso sexual. Puede quejarse con un supervisor o gerente de su empleador, presentar una queja ante la División de Derechos Humanos, o las dos cosas.

Preguntas frecuentes para empleadores

P1. ¿El Estado ofrecerá talleres y seminarios por internet?

R1. Sí. Las fechas de las sesiones de capacitación se anunciarán en este sitio de internet.

P2. ¿Qué tipos de registros deben mantener los empleadores para comprobar el cumplimiento?

R2. No se exige un reconocimiento firmado de haber leído la política, pero se recomienda a los empleadores conservar un reconocimiento firmado y conservar una copia de los registros de capacitación. Estos registros pueden ser de utilidad para abordar futuras quejas o demandas.

P3. ¿Esta ley se aplica a los empleadores de la Ciudad de New York?

R3. Sí. Se aplica a todos los empleadores del Estado de New York, incluyendo a la Ciudad de New York.

Idiomas

P1. ¿El Estado de New York proporcionará recursos para capacitación en idiomas distintos al inglés?

R1. Sí. Los materiales finalizados serán traducidos al español, chino, coreano, bengalí, ruso, italiano, polaco y criollo haitiano lo antes posible y se pondrán en este sitio de internet. Pueden añadirse idiomas adicionales en el futuro.

P2. ¿Estoy obligado a proporcionar la política y la capacitación en idiomas distintos al inglés?

R2. Sí. Los empleadores deben impartir la capacitación a los empleados en el idioma que estos hablen. Los materiales modelo serán traducidos de acuerdo con la Orden Ejecutiva 26, Política de acceso a idiomas a nivel estatal. Cuando una plantilla de capacitación del Estado no esté disponible en la lengua materna de un empleado, el empleador puede proveer a ese empleado una versión en inglés. Sin embargo, dado que los empleadores pueden ser responsables de la conducta de todos sus empleados, se invita encarecidamente a los empleadores a proporcionar la política e impartir la capacitación en el idioma hablado por el empleado.

Política

P1. ¿Cómo pueden los empleadores proporcionar su política a los empleados?

R1. Los empleadores deben proporcionar su política a sus empleados por escrito o por medios electrónicos. Si una copia está disponible en una computadora del trabajo, los trabajadores deben poder imprimir una copia para su archivo.

P2. ¿El empleador tiene alguna responsabilidad de capacitar a proveedores externos u otras personas que no sean empleados que interactúen una vez o con regularidad en una oficina ubicada en el Estado de New York?

R2. No. Sin embargo, publicar una copia de su política en un área de alta visibilidad sirve para comunicar sus esfuerzos como empleador responsable.

P3. ¿Qué debo hacer si un empleado temporal es acosado por un empleado de otra compañía?

R3. En esas circunstancias, debe informar tanto a la compañía como al despacho del empleado temporal. Sin embargo, si puede aplicar alguna medida para prevenir o acabar con dicho acoso, debe hacerlo, como se explica en la política.

P4. ¿Qué política debe proporcionarse a los contratistas, subcontratistas, proveedores y consultores, si es que debe proporcionárseles alguna?

R4. Los empleadores no tienen que proporcionar política alguna a los contratistas independientes, proveedores o consultores, ya que dichas personas no son empleados del empleador. Sin embargo, la Ley de Derechos Humanos del Estado impone responsabilidades al empleador por sus actos, y se recomienda que proporcione la política y la capacitación a todas las personas que presten servicios en el lugar de trabajo.

P5. Si un empleador ya ha establecido procedimientos de investigación que son similares, pero no idénticos, a los provistos en el modelo, ¿puede el empleador desviarse de estos requisitos específicos sin incumplir la ley?

R5. Sí. Pero los procedimientos de investigación que utilizará el empleador deben ser explicados en la política del empleador.

P6. ¿Es necesario incluir el formulario de queja completo en la política?

R6. No. Sin embargo, los empleadores deben dejar claro en dónde puede encontrar el formulario, como por ejemplo en un sitio web interno de la compañía.

Capacitación

P1. ¿Quiénes son considerados como empleados para el requisito de capacitación? ¿Y cuál es la fecha límite para completar la capacitación?

R1. "Empleado" incluye a todos los trabajadores, independientemente de su estado migratorio. Los empleados también incluyen a los empleados exentos y no exentos, a los trabajadores de tiempo parcial, a los trabajadores por temporada y a los trabajadores temporales. Todos los empleados deben completar el modelo de capacitación o una capacitación comparable que cumpla con los estándares mínimos antes del 9 de octubre de 2019.

P2. ¿Con cuánta frecuencia los empleados deben recibir capacitación sobre acoso sexual?

R2. Los empleados deben ser capacitados por lo menos una vez al año. En años subsecuentes, este período puede basarse en el año calendario, el aniversario de la fecha de ingreso de cada empleado, o cualquier otra fecha que elija el empleador.

P3. ¿Qué tan pronto deben ser capacitados los empleados nuevos?

R3. Dado que los empleadores pueden ser responsables por las acciones de los empleados inmediatamente después de la contratación, el Estado recomienda capacitarlos lo antes posible. Los empleadores deben distribuir la política a los empleados antes de que empiecen a trabajar y deben tenerla publicada.

P4. Si un empleador ha proporcionado previamente capacitación que cumpla o exceda los requisitos, ¿los empleados deben volver a capacitarse?

R4. Los empleados deben recibir capacitación cada año. Si los empleados ya recibieron capacitación este año, pero esta NO cumplió con todos los requisitos nuevos, los empleadores sólo tienen que impartir capacitación suplementaria para asegurarse de que se cumplan todos los requisitos.

P5. ¿Existe una cantidad mínima de horas de capacitación que los empleados deben completar cada año?

R5. No, siempre y cuando reciban capacitación que cumpla o exceda los estándares mínimos.

P6. ¿Cuáles son las obligaciones de las agencias de empleo? ¿Qué pasa con los empleados que ya recibieron la misma capacitación de otro empleador en el último año?

R6. La ley ordena que los empleadores proporcionen una política de prevención del acoso sexual y capacitación sobre el tema cada año a todos los empleados. Un empleador puede decidir considerar que se ha satisfecho el requisito de capacitación si un nuevo empleado puede verificar su cumplimiento con un empleador actual o con un despacho de trabajo temporal.

Una agencia u otra organización laboral (como un sindicato) puede decidir impartir capacitación a los trabajadores, sin embargo, el empleador aún podría ser responsable por la conducta del empleado y su comprensión de las políticas y debe capacitar al empleado en los detalles y los procesos específicos de su compañía o industria.

P7. Soy un empleador ubicado en el Estado de New York, pero también tengo empleados que sólo trabajan en otros estados. ¿También necesitan recibir capacitación?

R7. No. Sólo los empleados que trabajan o trabajarán en el Estado de New York necesitan recibir capacitación. Sin embargo, si un empleado trabaja una parte de su tiempo en el Estado de New York, debe recibir capacitación incluso si suele trabajar en otro estado.

P8. ¿Los empleados menores de edad (por ejemplo, niños actores) están obligados a recibir capacitación sobre acoso sexual?

R8. Sí. Sin embargo, quienes emplean a niños menores de 14 años de edad pueden optar por simplificar la capacitación y la política, sin dejar de cumplir los requisitos mínimos.

P9. ¿Qué significa "capacitación interactiva"?

R9. Las leyes del Estado de New York exigen que toda la capacitación sobre acoso sexual sea interactiva. La capacitación puede ser por internet, siempre y cuando sea interactiva. Algunos ejemplos de participación de los empleados son:

- Si la capacitación es por internet, tiene preguntas al final de una sección y el empleado debe seleccionar la respuesta correcta;
- Si la capacitación es por internet, los empleados tienen la opción de enviar una pregunta en línea y de recibir una respuesta de inmediato o de manera oportuna;
- En una capacitación en persona o en vivo, el presentador hace preguntas a los empleados o les da tiempo para hacer preguntas durante la presentación;

Las capacitaciones por internet o en persona proporcionan una Encuesta de Retroalimentación a los empleados, para que la entreguen después de terminar la capacitación.

Una persona que observa un video de capacitación o lee un documento, sin mecanismo alguno de retroalimentación o interacción, NO se consideraría como interactiva.

P10. ¿Es necesario que haya un capacitador en línea o en persona y el capacitador debe tener alguna certificación?

R10. Si bien es una mejor práctica para una capacitación eficaz e interesante, no se requiere específicamente un capacitador en persona. Los capacitadores pueden impartir la capacitación en persona o por teléfono, videoconferencia, etc. No se requiere certificación y el Estado actualmente no certifica ni acredita a los proveedores de capacitación.

P11. ¿Puedo contratar a un tercero para impartir la capacitación? ¿Cómo me aseguro de que cumpla con los estándares?

R11. Puede contratar a un proveedor o una organización externa, o pedir a sus empleados o gerentes que impartan la capacitación. Debe revisar previamente la capacitación de un tercero para asegurarse de que cumpla o exceda los estándares mínimos que exige la ley.

P11. ¿Existen diferentes requisitos de capacitación para los empleados en puestos de supervisión o gerencia?

R11. Los empleadores deben enseñar a los gerentes y supervisores, así como a todos los empleados, las obligaciones adicionales de quienes ocupan puestos de supervisión o gerencia. El modelo de capacitación aborda las obligaciones adicionales, y los empleadores pueden decidir impartir capacitación adicional o distinta a los supervisores y gerentes.

P12. ¿Qué ocurre si algunos empleados no toman la capacitación pese a los esfuerzos del empleador para ponerla disponible y ordenar a todos que la reciban?

R12. Los empleadores están obligados a asegurarse de que todos los empleados reciban capacitación anual. Los empleadores pueden tomar las medidas administrativas apropiadas para garantizar el cumplimiento.

P13. ¿Las empresas están obligadas a pagar a los trabajadores el tiempo utilizado para la capacitación, por ejemplo, durante el proceso de ingreso, antes de que inicie su trabajo?

R13. Los empleadores deben cumplir las normas federales (*consultar, por ejemplo, 29 CFR 785.27-785.32*), que en general ordenan que el tiempo para la capacitación provista por el empleador se cuente como tiempo de trabajo regular.

P14. ¿Cómo afecta el tiempo de capacitación para la prevención del acoso sexual a la regla 80/20 de la Orden de Sueldos para Hospitalidad?

R14. Al igual que otras capacitaciones obligatorias, esta no afecta el porcentaje de la orden y debe ser tratada igual que otras capacitaciones del empleador.

P15. ¿Las secciones de los materiales modelo de capacitación que no se ordenan explícitamente en la ley son obligatorias?

R15. No, pero se recomiendan encarecidamente. Además, se recomienda a los empleadores exceder los requisitos mínimos de capacitación.

Arbitraje obligatorio en relación al acoso sexual

P1. ¿Qué es una cláusula de arbitraje obligatorio en el contexto de la nueva ley sobre el acoso sexual?

R1. Una cláusula de arbitraje obligatorio es un requisito en un contrato escrito que: (1) al iniciar una disputa contractual, obliga a las partes a someterse a arbitraje antes de acudir a los tribunales y (2) convierte a los hechos determinados en el arbitraje en definitivos y no sujetos a revisión por parte de los tribunales. De manera más precisa, según lo contempla el estatuto:

El término "cláusula de arbitraje obligatorio" significa un término o disposición contenido en un contrato escrito que obliga a las partes de dicho contrato a someter todas las disputas que surjan en relación a dicho contrato a un arbitraje antes de iniciar cualquier procedimiento legal para hacer cumplir las disposiciones de dicho contrato, y que también incluye términos en el sentido de que los hechos determinados y la decisión tomada por el árbitro o el panel de árbitros en referencia a una parte que alega una práctica discriminatoria ilegal basada en acoso sexual serán definitivos y no estarán sujetos a revisión por parte de un tribunal independiente.

P2. ¿Qué es una cláusula prohibida?

R2. De acuerdo con la nueva ley, una cláusula prohibida es cualquier requisito en un contrato que ordene arbitraje obligatorio para resolver cualquier reclamación por acoso sexual. En específico, como se expresa en el estatuto:

El término "cláusula prohibida" se refiere a cualquier cláusula o disposición de cualquier contrato que exija, como condición para hacer valer el contrato u obtener reparaciones en los términos del contrato, que las partes se sometan a un arbitraje obligatorio para resolver cualquier alegato o reclamación por una práctica discriminatoria ilegal de acoso sexual.

El veto de cláusulas prohibidas no "prohíbe que un empleador incorpore una cláusula no prohibida u otra disposición sobre arbitraje obligatorio dentro de dicho contrato, si las partes están de acuerdo".

P3. ¿Qué dice la nueva ley sobre las cláusulas de arbitraje obligatorio?

R3. La ley en general prohíbe que los nuevos contratos incluyan cualquier cláusula prohibida, y declara dichas cláusulas como nulas e inválidas, con ciertas excepciones que se resumen a continuación.

P4. ¿Cuándo entrará en vigor la nueva prohibición a las cláusulas de arbitraje obligatorio?

R4. La nueva prohibición se aplicará a los contratos firmados a partir del 11 de julio de 2018.

P5. ¿Cuáles son las excepciones a la prohibición?

R5. La ley reconoce explícitamente que: (1) "las disposiciones que declaran nulas e inválidas a las cláusulas prohibidas no se aplicarán cuando sean incongruentes con las leyes federales"; y (2) los contratos colectivos de trabajo regirán en los casos en los que exista un conflicto entre dicho contrato y la nueva ley.

P6. ¿La ley se limita a los empleadores con cuatro o más empleados?

R6. No, la prohibición de cláusulas prohibidas se aplica a todos los contratos. La ley identifica el término "empleador" por referencia a la Ley de Derechos Humanos del estado, que define al empleador de manera que incluye a todos los empleadores en los casos de acoso sexual.

P7. ¿En dónde puedo encontrar el texto del nuevo veto de las cláusulas prohibidas sobre arbitraje obligatorio?

R7. Las disposiciones pertinentes de la nueva ley se encuentran en la Ley y los Reglamentos de Práctica Civil § 7515, que se incluyen a continuación:

§ 7515. Cláusulas de arbitraje obligatorio; prohibidas. (a) Definiciones Según se usan en esta sección:

1. El término "empleador" tendrá el mismo significado que se le asigna en la subdivisión cinco de la sección doscientos noventa y dos de la ley ejecutiva.

2. El término "cláusula prohibida" se refiere a cualquier cláusula o disposición en cualquier contrato que exija, como condición para hacer valer el contrato u obtener reparaciones en los términos del contrato, que las partes se sometan a un arbitraje obligatorio para resolver cualquier alegato o reclamación por una práctica discriminatoria ilegal de acoso sexual.

3. El término "cláusula de arbitraje obligatorio" significa un término o disposición contenido en un contrato escrito que obliga a las partes de dicho contrato a someter todas las disputas que surjan en relación a dicho contrato a un arbitraje antes de iniciar cualquier procedimiento legal para hacer cumplir las disposiciones de dicho contrato, y que también incluye términos en el sentido de que los hechos determinados y la decisión tomada por el árbitro o el panel de árbitros en referencia a una parte que alega una práctica discriminatoria ilegal basada en acoso sexual serán definitivos y no estarán sujetos a revisión por parte de un tribunal independiente.

4. El término "arbitraje" se refiere al uso de un foro para toma de decisiones, conducido por un árbitro o panel de árbitros, dentro del significado y sujeto a las disposiciones del artículo setenta y cinco de las leyes y reglamentos de práctica civil.

(b) (i) Prohibición. Excepto en los casos en que sea incongruente con las leyes federales, ningún contrato escrito, firmado en la fecha de entrada en vigor de esta sección o después de ella, incluirá una cláusula prohibida según la definición del párrafo dos de la subdivisión (a) de esta sección.

(ii) Excepciones. Nada de lo incluido en esta sección deberá interpretarse de manera que impida o prohíba a un empleador incorporar una cláusula no prohibida u otra disposición sobre arbitraje obligatorio dentro de dicho contrato, si las partes están de acuerdo.

(iii) Cláusula de arbitraje obligatoria nula e inválida. Excepto en los casos en que sea incongruente con las leyes federales, las disposiciones de dicha cláusula prohibida definida en el párrafo dos de la subdivisión (a) de esta sección serán nulas e inválidas. La inclusión de dicha cláusula en un contrato escrito no impedirá que se aplique cualquier otra disposición de dicho contrato.

(c) Cuando exista un conflicto entre un contrato colectivo de trabajo y esta sección, el contrato colectivo regirá.

Acuerdos de confidencialidad relacionados con acoso sexual

P1. ¿Qué es un acuerdo de confidencialidad en el contexto de la nueva ley sobre el acoso sexual?

R1. De acuerdo con la nueva ley, un acuerdo de confidencialidad se define de modo que incluye toda resolución de cualquier reclamación que involucre acoso sexual y que impediría que la persona que presentó la queja divulgue los hechos y las circunstancias subyacentes del acoso.

P2. ¿Qué hará la nueva ley respecto a dichos acuerdos de confidencialidad?

R2. La nueva ley en general prohíbe dichos acuerdos de confidencialidad, excepto aquellos en los que la persona que presentó la queja prefiere dicho acuerdo de confidencialidad. En específico, la nueva ley quita a los empleadores la facultad para incluir o aceptar incluir cualquier término o condición que pudiera evitar la divulgación de los hechos y las circunstancias subyacentes del acoso, a menos que la condición de confidencialidad sea la preferencia de la persona que presentó la queja.

P3. ¿Cuándo entrará en vigor la prohibición de acuerdos de confidencialidad?

R3. El 11 de julio de 2018. Es la fecha en que los empleadores pierden la facultad de incluir o aceptar incluir dichos términos de confidencialidad de los hechos y las circunstancias subyacentes del acoso.

P4. ¿Cómo establecen las partes que la confidencialidad es la preferencia de quien presentó la queja?

R4. La ley exige que "dicha preferencia será establecida en un acuerdo firmado por todas las partes".

P5. ¿Existe algún proceso particular que deba ser seguido para establecer la preferencia de quien presentó la queja?

R5. Sí, la ley detalla y exige el siguiente proceso de tres pasos y los siguientes plazos:

1. Todos los términos y condiciones deben ser proporcionados a todas las partes, y la persona que presentó la queja tendrá 21 días a partir de la fecha en que se le proporcione dicho término o condición para considerarlo.
2. Si después de 21 días dicho término o condición es la preferencia de la persona que presentó la queja, dicha preferencia deberá quedar establecida en un acuerdo firmado por todas las partes.
3. Durante un período de 7 días después de la firma de un acuerdo que contenga dichos términos, la persona que presentó la queja puede revocar el acuerdo, y el acuerdo no entrará en vigor ni será aplicable hasta que dicho período de revocación haya terminado.

P6. ¿Puede el empleador iniciar el proceso sugiriendo un término o una condición de confidencialidad?

R6. Mientras se sigan el proceso estatutario y los plazos arriba resumidos, la ley no prohíbe que el empleador inicie ese proceso.

P7. ¿El proceso establecido por la ley significa que las partes tendrán que firmar dos documentos separados para la confidencialidad: 1) un acuerdo que establezca la preferencia de la persona que presentó la queja, y 2) los documentos que incorporen esa preferencia en términos o condiciones como parte de una resolución general entre las partes?

R7. Sí, como se explicó antes, a partir del 11 de julio de 2018 los empleadores perderán la capacidad para incluir o aceptar incluir el lenguaje de confidencialidad en los documentos con los que resuelvan asuntos de acoso sexual, a menos que la preferencia del demandante por dicho lenguaje haya sido establecida en un acuerdo firmado por todas las partes después de seguir el procedimiento de tres pasos explicado antes.

P8. ¿Es posible renunciar al período de 21 días, o dicho período puede ser acortado o calculado de manera que coincida con el período de revocación de 7 días?

R8. No. El texto de la nueva ley ordena que el período de 21 días expire antes de que pueda establecerse la preferencia del demandante en un acuerdo firmado por todas las partes, y el período mínimo de 7 días no inicia hasta que ese acuerdo sea firmado.

P9. ¿Las nuevas disposiciones de la ley respecto a establecer la preferencia de un demandante respecto a la confidencialidad tienen la intención de seguir a las disposiciones federales para renunciar a los derechos contra la discriminación por edad?

R9. Si bien tanto la nueva ley como las leyes federales contra la discriminación por edad incluyen períodos de 21 días para consideración y de 7 días para revocación, el lenguaje y los objetivos de las disposiciones estatales y federales no son los mismos. Específicamente, aunque algunas personas, de acuerdo con las leyes federales, acostumbran incluir renunciaciones en promesas estandarizadas y disposiciones de garantía de los convenios de modo que pueden presentarse y firmarse en el momento, en un solo convenio, sin esperar a que termine el período de consideración de 21 días, la nueva ley estatal exige que se firme un acuerdo por separado después de que termine el período de consideración de 21 días antes de que el empleador esté autorizado para incluir lenguaje sobre la confidencialidad en una propuesta de resolución.

P10. ¿En dónde puedo encontrar el texto de la nueva prohibición de los acuerdos de confidencialidad en casos que involucran acoso sexual?

R10. Las disposiciones pertinentes de la nueva ley se identifican y citan a continuación:

CPLR§ 5003-b. Acuerdos de confidencialidad.

No obstante cualquier otra ley en contrario, en cualquier reclamación o causal de demanda, ya sea por derecho común, equidad o cualquier disposición de la ley, cuyos fundamentos de hecho involucren el acoso sexual, al emitir una resolución, ya sea mediante acuerdo judicial, estipulación, decreto, acuerdo negociado, garantía de suspensión y otro medio, ningún empleador, directivo o empleado tendrá las facultades para incluir o aceptar incluir en dicha resolución cualquier término o

condición que prohíba la divulgación de los hechos y las circunstancias subyacentes a la reclamación o demanda, excepto cuando la condición de confidencialidad es la preferencia del demandante. Dichos términos o condiciones deben ser proporcionados a todas las partes, y el demandante tendrá veintiún días para considerar dicho término o condición. Si después de veintiún días dicho término o condición es la preferencia del demandante, dicha preferencia será establecida en un acuerdo firmado por todas las partes. Durante un período de por lo menos siete días después de la firma de dicho acuerdo, el demandante puede revocar el convenio y este no entrará en vigor ni será aplicable hasta que expire dicho período de revocación.

Ley de Obligaciones Generales 5-336. Acuerdos de confidencialidad.

No obstante, cualquier otra ley en contrario, ningún empleador, directivo o empleado tendrá las facultades para incluir o aceptar incluir en cualquier convenio, acuerdo u otra resolución de cualquier reclamación cuyos fundamentos de hecho involucren el acoso sexual, cualquier término o condición que prohíba la divulgación de los hechos y las circunstancias subyacentes a la reclamación o demanda, excepto cuando la condición de confidencialidad es la preferencia del demandante. Dichos términos o condiciones deben ser proporcionados a todas las partes, y el demandante tendrá veintiún días para considerar dicho término o condición. Si después de veintiún días dicho término o condición es la preferencia del demandante, dicha preferencia será establecida en un acuerdo firmado por todas las partes. Durante un período de por lo menos siete días después de la firma de dicho acuerdo, el demandante puede revocar el convenio y este no entrará en vigor ni será aplicable hasta que expire dicho período de revocación.