



## Oficina del Procurador Regional de Nueva York Departamento de Trabajo de los EE. UU. **Aspectos destacados de la aplicación de las leyes**

24 de junio de 2024

Este es el boletín informativo de la Oficina del Procurador Regional de Nueva York (New York Regional Solicitor's Office, NYSOL), que destaca algunos de nuestros logros en la aplicación de las leyes laborales del país. A continuación, podrá encontrar ejemplos recientes de los logros de NYSOL que protegen los derechos y salarios de los trabajadores y su seguridad en el trabajo.

NYSOL agradece las comunicaciones sobre posibles derivaciones de casos que surjan en virtud de las normas que aplicamos. Puede enviarlas a cualquier contacto que tenga en nuestra oficina, o a Alexander M. Kondo, abogado de litigios y proyectos especiales, [kondo.alexander.m@dol.gov](mailto:kondo.alexander.m@dol.gov).

### Acerca de NYSOL

NYSOL se encarga de los litigios civiles y del apoyo jurídico para el Departamento de Trabajo de los EE. UU. en asuntos que surjan en Nueva York, Nueva Jersey, Puerto Rico y las Islas Vírgenes de los EE. UU. Si bien nuestros abogados pueden atender casos que surjan de cualquiera de las áreas del programa del Departamento de Trabajo, la mayor parte del trabajo realizado en esta región actualmente surge de la División de Horas y Salarios, la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional y la Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado. [Conozca más sobre NYSOL aquí.](#)



## Aspectos destacados del cumplimiento de las normas sobre salarios y horas de trabajo

Las leyes que hacemos cumplir protegen el derecho de los trabajadores a recibir salarios justos. Exigen que los empleadores paguen tarifas mínimas por hora, horas extras por trabajar más de 40 horas en la semana y que lo hagan sin restricciones injustas. Además, hacen que el trabajo infantil opresivo sea ilegal. En nuestros casos más recientes, hemos devuelto a los trabajadores millones de dólares en salarios ganados con esfuerzo y hemos luchado para evitar prácticas salariales injustas por parte de los empleadores. Hemos protegido vigorosamente los derechos de los trabajadores a reclamar su salario y cooperar con el gobierno de forma anónima. Hemos penalizado a los empleadores por prácticas opresivas de trabajo infantil. Y hemos protegido de forma constante la capacidad de los investigadores del Departamento para hacer su trabajo.

### **NYSOL obtiene \$975,000 para los trabajadores de una agencia de dotación de personal que no pagó las horas extras y despidió ilegalmente a un empleado por quejarse al respecto**

Los empleados de la agencia de dotación de personal Advantix Logistics Corp. trabajaban muchas horas, realizando labores que incluían la carga y descarga de mercancías en almacenes por más de 70 horas a la semana. Sin embargo, la compañía no pagó las tarifas de horas extras requeridas en virtud de la Ley de Normas Justas de Trabajo. Tampoco cumplía con su obligación legal de mantener registros adecuados del horario de trabajo de los empleados. Y cuando un empleado se quejó de no recibir el pago por su trabajo, la compañía lo despidió como represalia. NYSOL actuó con rapidez, obteniendo una orden de restricción temporal y luego una medida cautelar preliminar ante un Tribunal de Distrito de los EE. UU. para el distrito de Nueva Jersey, que impidió a la compañía tomar represalias contra los empleados que se quejaban de su pago. Luego, NYSOL obtuvo una sentencia de consentimiento que garantizaba \$65,000 en concepto de daños y perjuicios para el empleado despedido ilegalmente, y luego otra que incluía \$910,000 en salarios atrasados e indemnizaciones para 289 empleados a los que se les había negado el pago de horas extras. **Lea más en los comunicados de prensa sobre la [orden sobre represalias](#) y la [orden sobre salarios atrasados](#).**

Consulte también los comunicados de prensa sobre otras demandas recientes que obtuvieron medidas de emergencia para impedir que los empleadores tomaran represalias contra los trabajadores que presentaron quejas, incluidos [Nova Produce Inspection Services](#), [Berkshire Nursery and Supply Corp.](#), [Sunrise Home Care](#) y [P&B Heating and Air Conditioning](#).

### **NYSOL obtiene una indemnización de más de \$1.1 millones y una orden judicial que excluye a una compañía de paisajismo del programa de visas H-2B**

Dario's Landscaping violó la Ley de Normas Justas de Trabajo al no pagar a los empleados las horas extras que superaron las 40 horas e intentar encubrir las con registros falsos. También infringieron los requisitos del programa de trabajadores extranjeros temporales H-2B al no pagar las tarifas correctas,

no reembolsar los gastos de transporte, preparar a los trabajadores para que den falso testimonio a los investigadores y amenazar a los trabajadores con que no volverían a ser contratados si cooperaban con la investigación del Departamento de Trabajo. NYSOL obtuvo una sentencia de consentimiento en el Tribunal de Distrito de los EE. UU. para el Distrito Este de Nueva York y conclusiones de consentimiento ante un juez de derecho administrativo, exigiendo en conjunto que la compañía pague más de \$1.1 millones en salarios atrasados, indemnizaciones, penalidades civiles monetarias e intereses posteriores a la sentencia. La compañía será excluida del programa H-2B durante un año y deberá contratar a un consultor de cumplimiento, capacitar a los gerentes sobre los requisitos de la Ley de Normas Justas de Trabajo (Fair Labor Standards Act, FLSA) y el programa H-2B, y educar a los trabajadores sobre sus derechos. [Lea más en el comunicado de prensa sobre Dario's Landscaping.](#)

### **NYSOL gana una sentencia que sanciona a un parque acuático por prácticas opresivas de trabajo infantil**

Zoom Flume, un parque acuático del norte del estado de Nueva York, contrató ilegalmente a docenas de salvavidas de 15 años para trabajar en la parte superior de los toboganes acuáticos elevados impulsados por energía, infringiendo la Ley de Normas Justas de Trabajo y las normativas de trabajo infantil. NYSOL solicitó y obtuvo la sentencia de un juez de derecho administrativo que declaró que la compañía había infringido la ley y le ordenó pagar \$38,010 en concepto de penalidades monetarias civiles. [Lea más en el comunicado de prensa sobre Zoom Flume.](#)

### **NYSOL presenta una demanda para evitar que las agencias de dotación de personal exijan que los empleados trabajen durante tres años o paguen los salarios devengados, y rechaza la petición de los empleadores de desestimar la demanda**

Nuestra demanda alega que Advanced Care Staffing, Priority Care Staffing y el director ejecutivo, Samuel Klein, utilizaron términos contractuales abusivos para obligar a los empleados que se fueron antes de completar tres años de trabajo a someterse a arbitrajes privados, y luego exigieron que pagaran los salarios devengados para cubrir las ganancias futuras de las compañías, más los honorarios de los abogados y los costos del arbitraje. Posteriormente, el Tribunal de Distrito de los EE. UU. para el Distrito Este de Nueva York negó la petición de los empleadores de desestimar el caso, al dictaminar que sus demandas de arbitraje eran “categóricamente para el beneficio de los demandados” y, por lo tanto, eran sobornos ilegales en la medida en que las demandas de los empleadores llevaban a que los empleados recibieran un pago inferior a los mínimos salariales federales. El litigio está en curso. [Lea más en los comunicados de prensa sobre nuestra presentación de la queja y la desestimación de la petición de los empleadores.](#)

Consulte también la [publicación en el blog del Procurador de asuntos laborales sobre la causa legal de nuestra agencia por infracciones en lugares de trabajo donde los trabajadores están sujetos a un arbitraje obligatorio.](#)

### **NYSOL interviene en una demanda privada para proteger las identidades de los trabajadores que cooperaron con las investigaciones del Departamento**

Dos exempleados demandaron a Berkshire Nursery & Supply Corp. en una demanda privada en virtud de la Ley de Normas Justas de Trabajo y otras leyes. El Departamento inició por separado una investigación sobre la compañía y su propietario, lo que llevó a NYSOL a presentar su propia demanda, incluida la obtención de una orden de restricción temporal y una medida cautelar preliminar que impidió que el empleador tomara represalias contra los empleados. Cuando Berkshire, en la demanda privada, intentó interrogar a los trabajadores sobre sus interacciones con el Departamento, intervino NYSOL. A pesar de las objeciones de la compañía, el Tribunal de Distrito de los EE. UU. para el Distrito Sur de Nueva York confirmó nuestro derecho a intervenir y nuestros abogados asistieron a las declaraciones de los trabajadores para asegurarse de que no se revelaran las identidades de los informantes confidenciales. [Lea más en el comunicado de prensa sobre Berkshire Nursery.](#)

### **NYSOL impone vigorosamente el cumplimiento de la citación por parte de los propietarios de negocios para garantizar que se proporcione información crítica en las investigaciones de la FLSA**

La División de Horas y Salarios, al igual que otras agencias de investigación del Departamento de Trabajo, emite con regularidad citaciones que requieren que los empleadores proporcionen documentos o testimonios en el marco de sus investigaciones. Cuando Manhattan Halal Gyro King y el propietario del restaurante, Samad Uddin, incumplieron esta obligación gubernamental básica, NYSOL obtuvo una orden de desacato civil del Tribunal de Distrito de los EE. UU. para el Distrito de Nueva Jersey, que imponía una multa diaria. Pero el empleador siguió sin cooperar, por lo que NYSOL solicitó y obtuvo una orden de encarcelamiento, y el Servicio de Marshals de los EE. UU. arrestó al Sr. Uddin. Después de su arresto, Uddin finalmente cumplió con la citación judicial. [Lea más en el comunicado de prensa sobre Halal Gyro King.](#)

Consulte también los comunicados de prensa para conocer otras acciones judiciales recientes en las que se solicita la detención de empleadores que se niegan a cumplir con las citaciones judiciales del Departamento, entre ellos [Cross Island Fruits](#) e [Il Vizio Ristorante Italiano Corp.](#)

## Aspectos destacados de la aplicación de la OSHA

Todos los trabajadores merecen un lugar de trabajo seguro y saludable. Nuestras labores recientes para hacer cumplir la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional (Occupational Safety and Health Act, OSHA) han obligado a los empleadores a implementar nuevas medidas de seguridad y han conseguido millones de dólares en sanciones contra los empleadores que infringen la ley. Hemos obtenido acuerdos innovadores, convenciendo a los empleadores de asumir una responsabilidad significativa para la seguridad de los trabajadores. Además, hemos vindicado repetidamente los derechos de los trabajadores a denunciar condiciones inseguras en el lugar de trabajo.

**NYSOL consigue \$812,000 en sanciones y una medida cautelar por peligro inminente que exige mejoras de seguridad detalladas para un contratista de techos que, debido a sus reiteradas infracciones de seguridad, provocó la muerte de dos trabajadores. Además, se deriva el caso a un proceso penal**

Dos trabajadores murieron y muchos otros fueron puestos en riesgo porque ALJ Home Improvement, Inc. se negó en reiteradas oportunidades a usar equipos de seguridad básicos que protegerían a los trabajadores de caídas al realizar trabajos en los techos. NYSOL litigó dos casos separados contra la compañía, lo que llevó a la confirmación de trece infracciones intencionales de la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional y las sanciones asociadas. La compañía y su propietario individual acordaron un amplio conjunto de medidas cautelares que incluyen la notificación a la OSHA de futuros lugares de trabajo, la capacitación OSHA-30 para todos los supervisores y capataces y la contratación de un consultor de seguridad calificado para desarrollar programas disciplinarios de salud y seguridad y realizar inspecciones sin previo aviso. El empleador también dio su consentimiento para una medida cautelar por peligro inminente que fue ordenada por el Tribunal de Distrito de los EE. UU. para el Distrito Sur de Nueva York para hacer cumplir los compromisos del empleador. Además, NYSOL remitió el caso al fiscal federal del Distrito Sur de Nueva York por la infracción deliberada del empleador que resultó en la caída fatal de un trabajador, lo que llevó al propietario de la compañía, José Lema, a cumplir una pena de prisión de cuatro meses. [Lea más en los comunicados de prensa sobre el primer y segundo caso, y la sentencia penal.](#)

Consulte también el comunicado de prensa para conocer nuestras acciones similares contra [Northridge Construction Corp.](#)

**NYSOL protege a un denunciante que presentó una queja por la seguridad contra el COVID-19**

En marzo de 2020, a medida que la pandemia de COVID-19 alcanzaba su pico máximo, un empleado del Community Health Center of Richmond expresó sus inquietudes sobre tener que mantener una reunión presencial con un grupo numeroso de personas en una sala de conferencias sin ventanas. La compañía respondió con su suspensión y posterior despido. Por lo tanto, NYSOL presentó una demanda alegando que la compañía y su director ejecutivo, Henry Thompson, habían tomado represalias ilegales contra el

empleado en violación de la Sección 11(c) de la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional. Después de rechazar los intentos de los demandados de desestimar el caso, finalmente aceptaron una sentencia de consentimiento ordenada por el Tribunal de Distrito de los EE. UU. para el Distrito Este de Nueva York, exigiéndoles que paguen \$195,000 en salarios atrasados e indemnización compensatoria al empleado, así como medidas cautelares. **Lea más en los comunicados de prensa sobre [la desestimación de la petición de los demandados para desestimar](#) y [el acuerdo alcanzado](#).**

Consulte también el comunicado de prensa de nuestra demanda similar contra [Kwiat Laser and Eye Surgery Center](#).

### **NYSOL obtiene un acuerdo que exige que Rite Aid implemente un programa de seguridad contra patógenos transmitidos por la sangre para el personal minorista en todas las tiendas de Nueva York y Nueva Jersey**

Cualquier trabajador que pueda entrar en contacto con la sangre debe estar protegido contra patógenos transmitidos por la sangre. Pero cuando un cliente se lesionó en una farmacia de Rite Aid y se derramó sangre, la compañía le indicó a un empleado que la limpiara sin tomar las precauciones adecuadas. Rite Aid inicialmente impugnó las citaciones emitidas por la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional, por lo que NYSOL emprendió acciones legales para confirmarlas ante el tribunal. Como resultado, la compañía acordó implementar un nuevo programa para garantizar la seguridad del personal de atención al cliente que pueda tener que limpiar derrames de sangre o manipular materiales potencialmente infecciosos en el trabajo. El programa cubrirá aproximadamente 370 tiendas de Nueva Jersey y Nueva York. **Lea más en el [comunicado de prensa sobre Rite Aid](#).**

### **NYSOL consigue una importante revisión de las prácticas de seguridad de una compañía y \$868,000 en sanciones contra las instalaciones de desmantelamiento de vehículos**

Un empleado se aplastó la mano mientras usaba un elevador de automóviles en una instalación operada por Auto Store LLC bajo el nombre de My Auto Store. Cuando la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional realizó una inspección, descubrieron innumerables infracciones de seguridad, incluidos riesgos de incendio, riesgos eléctricos, de caídas, niveles de ruido inseguros, entre otros. La compañía impugnó las citaciones de la OSHA, por lo que NYSOL buscó confirmarlas ante un tribunal. Como resultado, la compañía finalmente se comprometió a pagar \$868,628 en sanciones, confirmar treinta y cinco elementos de infracción e implementar un sistema corporativo integral de gestión de seguridad y salud. **Lea más en el [comunicado de prensa sobre My Auto Store](#).**

## Aspectos destacados de la aplicación de la ley ERISA

Los trabajadores y sus familias deben poder contar con recibir las prestaciones laborales que se les prometen. Nuestro trabajo reciente para hacer cumplir la Ley de Seguridad de los Ingresos de Jubilación de los Empleados (Employee Retirement Income Security Act, ERISA) ha ayudado a conseguir cientos de millones de dólares en prestaciones para los empleados. Nos hemos enfrentado a las principales compañías de seguros e instituciones financieras, restableciendo las promesas hechas en los planes de seguro de vida, ingresos de jubilación y seguros médicos de los empleados.

### **NYSOL consigue \$5.6 millones en pagos de seguro de vida para beneficiarios denegados injustamente por Prudential Insurance Company**

Las personas pagan el seguro de vida porque esperan que la compañía de seguros les proporcione a sus seres queridos el dinero necesario después de su fallecimiento. Sin embargo, durante años, Prudential Insurance Company cobró primas de seguro de vida para cientos de personas, solo para luego denegar las reclamaciones de sus familias en duelo, alegando que los participantes no habían aportado “evidencia de asegurabilidad” en el momento de solicitar el seguro. Después de una investigación por parte de la Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado, NYSOL negoció un acuerdo en el que Prudential pondrá fin a esta práctica. Prudential también se comprometió a pagar al menos \$5,579,887 en reclamaciones denegadas anteriormente. [Lea más en el comunicado de prensa sobre Prudential.](#)

### **NYSOL consigue \$124.6 millones para planes de beneficios para empleados en la resolución de demandas por mala administración financiera**

La Ley de Seguridad de los Ingresos de Jubilación de los Empleados exige que los fiduciarios que manejan los activos de un plan de jubilación de empleados lo hagan con prudencia, lo que incluye la diversificación de los activos del plan. Sin embargo, una investigación de la Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado descubrió que los fiduciarios de un plan de jubilación patrocinado por DST Systems, Inc., entre ellos, Ruane, Cunniff & Goldfarb Inc., concentraron las inversiones en una cantidad selecta de valores. Por ejemplo, el administrador de inversiones permitió que las acciones de una sola compañía farmacéutica crecieran hasta representar más del 45 por ciento de los activos del plan antes de disminuir drásticamente su valor. Por lo tanto, NYSOL presentó una demanda ante el Tribunal de Distrito de los EE. UU. para el Distrito Sur de Nueva York, alegando infracciones de la Ley de Seguridad de los Ingresos de Jubilación de los Empleados. El acuerdo resultante resuelve nuestro caso, así como el litigio separado por parte de demandantes privados y exige que los fiduciarios paguen \$124,625,000. [Lea más en el comunicado de prensa de DST Systems.](#)

## NYSOL consigue el acuerdo de EmblemHealth para detener la práctica ilegal de “compensación entre planes” que perjudicaba a las personas que solicitaban reembolsos médicos

EmblemHealth utilizaba una práctica denominada “compensación entre planes” para recuperar los supuestos pagos en exceso que había realizado a los proveedores de atención médica en virtud de los planes de salud basados en el empleo. De este modo, la compañía retenía los pagos posteriores adeudados a los mismos proveedores por gastos de atención médica incurridos por participantes cubiertos por planes de salud basados en el empleo completamente diferentes. Alegamos que esta práctica infringía las obligaciones fiduciarias de Emblem en virtud de la Ley de Seguridad de los Ingresos de Jubilación de los Empleados, ya que la aseguradora se beneficiaba a expensas de los planes de salud grupales basados en el empleo y de sus participantes al retener indebidamente activos de un plan de salud para una deuda supuestamente contraída por un plan de salud diferente. Después de una investigación por parte de la Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado, negociamos un acuerdo en el que Emblem acordó detener la compensación entre planes para todos los planes cubiertos por la ley ERISA. Emblem también notificará a los participantes y beneficiarios afectados y reembolsará a aquellos que resultaron perjudicados como resultado de la práctica de compensación entre planes de Emblem. [Lea más en el comunicado de prensa sobre EmblemHealth.](#)

Si tiene preguntas sobre este boletín informativo, comuníquese con Alexander M. Kondo, abogado de litigios y proyectos especiales, [kondo.alexander.m@dol.gov](mailto:kondo.alexander.m@dol.gov).



¿Preguntas? [Comuníquese con nosotros](#)

MANTÉNGASE CONECTADO:



SERVICIOS DEL SUSCRIPTOR:

[Administrar preferencias](#)

| [Cancelar suscripción](#)

| [Ayuda](#)

¿Se le reenvió este boletín? [Regístrese](#) para recibir nuestros correos electrónicos en el futuro.