LABORALES

FED

UNITED STATES OF

NY

Edad del meno

WE ARE YOUR DOL

Industria u ocupación

NEW YORK STATE Departmen

LEYES

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA-SIGLAS EN INGLÉS) libre de intrusión de parte de compañeros de trabajo y del público, el cual la empleada podría usar para

SALARIO MÍNIMO FEDERAL \$7.25 POR HORA A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009 La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde

sea visible por los empleados. Por lo menos tiempo y medio $(1\frac{1}{2})$ de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaría de Trabajo. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones CRÉDITO POR PROPINAS

Los empleadores de "empleados que reciben propinas" que cumplan con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario parcial basado en las propinas recibidas por sus empleados. Los mpleadores les tienen que pagar a los empleados que reciben propinas un salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora si ellos reclaman un crédito de propinas contra su obligación de pagar el salario mínimo. Si las propinas recibidas por el empleado combinadas con el salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador tiene que

EXTRACCIÓN EN EL TRABAJO La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que un empleado pueda extraerse leche de los pechos para el/la bebé que esté amamantando durante un año después del nacimiento del/de la niño(a) cada vez que la empleada necesite extraerse leche. res deben proveer un lugar, que no sea un cuarto de baño, que esté ocultado de la vista

DEPARTMENT OF LABOR **UNITED STATES** OF AMERICA

NY

LS 207S

TRABAJO DE MENORES DE EDAD

FED



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS



CUMPLIMIENTO

INFORMACIÓN ADICIONAL



El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y

El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les

pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las

sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de

menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada

ncumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un emplead

fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadore

Ciertas ocupaciones y ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones de

Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado

Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto

Algunas leves estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores

'contratistas independientes" cuando en realidad son empleados según la FLSA.

Es importante conocer la diferencia entre los dos norque los empleados (a menos

le sobretiempo bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como

trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo

A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y

bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo

que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago

Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como

menor de edad, y tales avaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimie

salario mínimo, y/o de las disposiciones del pago de sobretiempo.

que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

los empleadores tienen que cumplir con ambas.

independientes no lo tienen.

disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempo. También se pueden imponei

perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiémpo y otros incumplimi



WH1088 SPA

\$16.50

\$24.75

\$16.50

\$24.75

\$15.50

\$23.25

\$15.50

\$23.25

-469-7365

Desplegar a Simple Vista

		REV. 04/2023
	\	W A W A W A W
WE ARE YOUR DOL	Atención, Emplead	los

NEW YORK STATE Department of Labor de Industrias Diversas Salario mínimo por hora vigente para el período comprendido entre el 1/1/2025 y el 12/31/2025

	New Yo	ork City
Grandes empleadores		Pequeños empleadores
(11 o más empleados)		(10 o menos empleados)
Salario mínimo	\$16.50	Salario mínimo
Horas extras después de las 40 horas	\$24.75	Horas extras después de las 40 horas
Trabajadores con propina	\$16.50	Trabajadores con propina
Horas extras después de las 40 horas	\$24.75	Horas extras después de las 40 horas
Long Island y		Resto del
Westchester County		New York State
Salario mínimo	\$16.50	Salario mínimo
Horas extras después de las 40 horas	\$24.75	Horas extras después de las 40 horas
Trabajadores con propina	\$16.50	Trabajadores con propina
Horas extras después de las 40 horas	\$24.75	Horas extras después de las 40 horas

Créditos y subsidios que podrían hacer que el pago sea inferior a las tarifas mínimas que se Conseios — A partir del 31 de diciembre de 2020, su empleador debe pagar el salario

nimo aplicable en su totalidad, y no puede aplicar un crédito por propinas. Comidas y alojamiento: el empleador podría reclamar una cantidad limitada de su salario si le provee comidas y alojamiento, siempre y cuando no le cobre un monto por adelantado por esto. Las tarifas y los requisitos se encuentran en las órdenes y en los resúmenes de salarios, los cuales están disponibles en línea.

de horas extras que figuran arriba) cuando se superen las 40 horas semanales (o las 44 hora excepciones: el pago de horas extras no es obligatorio para profesionales asalariados ni pa ejecutivos y personal administrativo cuyo salario semanal supere 75 veces el salario mínimo Pago por disponibilidad: si usted se presenta a trabajar en el horario estipulado y su empleador lo envía a casa más temprano, podría tener derecho al pago de horas extras a la tarifa del salario mínimo por ese día. Difusión de Horas: si el día laboral dura más de diez horas, usted podría tener derecho un pago diario extra. La tarifa diaria equivale a una hora de pago a la tarifa del salario Mantenimiento del uniforme: si usted lava/mantiene su propio uniforme, podría tener

Pagos extras que se le pudieran deber además de las tarifas mínimas que se muestran arriba:

derecho a un pago semanal adicional. Las tarifas semanales están disponibles en línea

REV. 12/2024

AVISO: Este estado tiene su propia ley de salario mínimo. También se le requiere a los empleadores que fijen el aviso de los Derechos del empleado bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo, la cual

dica el salario mínimo federal. En caso de que tanto la tasa federal como la estatal se apliquen a un empleado, el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos estipula que el empleado tien lerecho a la tasa mavor del salario mínimo ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA.

Cartel del Salario Mínimo

dhr.ny.gov

1-888-392-3644

THIS ESTABLISHMENT IS SUBJECT TO THE NEW YORK STATE HUMAN RIGHTS LAW (EXECUTIVE LAW, Discrimination based upon age, race, creed, color, national origin, sexual orientation military status, sex, pregnancy, gender identity or expression, citizenship or immigration status, disability, domestic violence victim status, familial status, or marital status is rohibited by the New York State Human Rights Law. Sexual harassment or harassmen

ALL EMPLOYERS, EMPLOYMENT AGENCIES, LABOR ORGANIZATIONS AND APPRENTICESHIP Also prohibited: discrimination in employment on the basis of Sabbath observance or religious practices; hairstyles associated with race (also applies to all areas listed below); prior arrest or onviction record; predisposing genetic characteristics; pregnancy-related conditions. isonable accommodations for persons with disabilities and pregnancy-related conditions

rvironment that enables a person with a disability to perform the essential functions of a job in a Also covered: domestic workers: interns and nonemployees working in the workplace (for example temp or contract workers) are protected from all discrimination described abov RENTAL, LEASE OR SALE OF HOUSING, LAND AND COMMERCIAL SPACE, INCLUDING ACTIVITIES

including lactation may be required. A reasonable accommodation is an adjustment to a job or work

Also prohibited: discrimination on the basis of lawful source of income (for example housing ouchers, disability benefits, child support); familial status (families with children or being pregnant); prior arrest or sealed conviction; commercial boycotts or blockbusting. Reasonable accommodations and modifications for persons with disabilities may also be required. (1) rental of an apartment in an owner-occupied two-family house

2) restrictions of all rooms in a housing accommodation to individuals of the same sex (3) rental of a room by the occupant of a house or apartment (4) sale, rental, or lease of accommodations of housing exclusively to persons 55 years of age or older, ALL CREDIT TRANSACTIONS INCLUDING FINANCING FOR PURCHASE, MAINTENANCE AND

PLACES OF PUBLIC ACCOMMODATION SUCH AS RESTAURANTS, HOTELS, HOSPITALS AND MEDICAL OFFICES, CLUBS, PARKS AND GOVERNMENT OFFICE Age is not a covered classification relative to public accommodation leasonable accommodations for persons with disabilities may also be required.

All public schools and private nonprofit schools, at all education levels, excluding those run by eligious organizations; also for-profit colleges, universities, licensed private career schools or ertified English as a second language schools DVERTISING AND APPLICATIONS RELATING TO EMPLOYMENT, REAL ESTATE, PLACES OF PUBLIC ACCOMMODATION AND CREDIT TRANSACTIONS MAY NOT EXPRESS ANY

A complaint must be filed with the Division within one year for alleged acts of discriminatior that occurred on or before 2/14/2024. Complaints for acts of discrimination that occur on or after 2/15/2024 may be filed within three years of the alleged act. A complaint alleging sexual harassment employment that occurred on or after 08/12/2020 may be filed with three years of the alleged act he Division's services are provided free of charge. f you wish to file a complaint in State Court, you may do so within three years of the discrimination ou may not file both with the Division and the State Court. letaliation for filing a complaint or opposing discriminatory practices is prohibited. You may file a complaint with the Division if you have been retaliated agains

FOR FURTHER INFORMATION, WRITE OR CALL THE DIVISION'S NEAREST OFFICE. HEADQUARTERS: ONE FORDHAM PLAZA, 4TH FLOOR, BRONX, NY 10458

ciones. Para mayor claridad en esta sección, a menos que el contexto indique

"Empleado" significa una persona que presta servicios para y baio el control y dirección

de un empleador a cambio de salarios u otra remuneración, incluso empleados previos

o persona física empleada como contratistas independientes para realizar trabajos en

"Ley, regla o reglamentación" incluye: (i) cualquier ley u ordenanza federal, estatal o

(i) el congreso de Estados Unidos, cualquier legislatura estatal o cualquier organism

(ii) cualquier tribunal federal, estatal o local, o cualquier miembro o empleado del

mismo, o cualquier jurado de primera o segunda instancia;

rnamental local elegido, o cualquier miembro o empleado del misi

(iii) cualquier agencia o autoridad reguladora, administrativa o pública, federal, estatal

(iv) cualquier organismo policial federal, estatal o local, oficina de la fiscalía o agente de

(v) cualquier departamento federal, estatal o local de una rama ejecutiva del gobierno:

(vi) cualquier división, junta, departamento, oficina, comité o comisión de cualquiera de

"Medida de represalia" significa una acción adversa tomada por un empleador o su agente

los organismos públicos descritos en los subpárrafos (i) a (v) de este párrafo.

para despedir, amenazar, penalizar o discriminar de cualquier otra manera a cualquie

empleado o ex empleado que ejerza sus derechos en virtud de esta sección, incluso (i)

acciones de empleo adversas o amenazas de tomar acciones de empleo adversas contra

un empleado en los términos de condiciones de empleo, incluso pero sin estar limitado al

impactarían negativamente en el empleo actual o futuro de un antiguo empleado; o (iii)

amenazar con ponerse en contacto con las autoridades de inmigración de Estados Unid

o hacerlo, o informar o amenazar con informar sobre la supuesta condición de ciudadanía

de un familiar o miembro del hogar de un empleado, según se define en la subdivisión do:

de la sección 459-a de la ley de servicios sociales a una agencia federal, estatal o local.

El "supervisor" significa cualquier persona dentro de la organización del empleador

que tiene la autoridad para dirigir y controlar el rendimiento de trabajo del empleado

afectado, o que tiene la autoridad para tomar una medida correctiva en relación cor

la violación de una ley, regla o reglamentación sobre la que el empleado presente una

Prohibiciones. Un empleador no tomará ninguna medida de represalia contra un empleado, esté

o no dentro del ámbito de sus funciones laborales, por el hecho de que dicho empleado realice

(a) divulga o amenaza a divulgar a un supervisor u organismo público una actividad, política

proporciona información o testifica ante cualquier organismo público que esté llevando

a cabo una investigación, audiencia o averiguación, por cualquier actividad, política o

sgo substancial y específico a la salud o seguridad pública;

o práctica del empleador que el empleado cree razonablemente que está en violación de la ley, regla o reglamentación o que el empleado cree razonablemente que representa un

promulgada en virtud de dicha ley, ordenanza o decreto ejecutivo; o (iii) cualquier

local debidamente promulgada o decreto ejecutivo; (ii) cualquier regla o reglamentació

neficio de la empresa de un empleador que no son ellos mismos empleador

"Empleador" significa cualquier persona, firma, alianza, institución, corporación o

Division of Labor Standards

Building 12, Albany, NY 12226

§740. Medidas de represalia de los empleadores; prohibición

isociación que emplea a uno o más empleados.

lecisión, resolución u orden judicial o administrativa

"Organismo público" incluye lo siguiente:

específicamente lo contrario

Division of Human Rights

ESTE ESTABLECIMIENTO ESTÁ SUJETO A LA LEY DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE NUEVA YORK (LEY EJECUTIVA, SECCIÓN 15) La ley de derechos humanos del estado de nueva york prohíbe la discriminación por edad aza, credo, color, origen nacional, orientación sexual, estatus militar, sexo, embarazo, dentidad o expresión de género, ciudadanía o estatus migratorio, discapacidad, estad como víctima de violencia doméstica, estado familiar, o estado civil. También está ribido el acoso sexual o el acoso por cualquiera de estas clases p TODOS LOS EMPLEADORES, AGENCIAS DE EMPLEO, ORGANIZACIONES DE TRABAJO Y

Asimismo, está prohibida la discriminación en el empleo sobre la base de la observancia del Shabat o prácticas religiosas; peinados asociados con la raza (también se aplica a las áreas enumeradas a continuación) arresto previo o antecedentes penales; las características genéticas predisponentes; la condiciones relacionadas con el embarazo Es posible que sea necesario hacer acomodos razonables para personas con discapacidades y iones relacionadas con el embarazo incluyendo lactación. Un arreglo razonable es una adaptación a un trabajo o entorno laboral que permita que una persona con discapacidad realice la areas esenciales de un trabajo de manera razonable. lambién están cubiertos: trabajadores domésticos; internos y no empleados cuales trabajan en el lugar de trabajo (por ejemplo trabajadores temporarios o contratantes) están protegidos de toda

ALOUIU FR. ARRENDAMIENTO O VENTA DE VIVIENDA. TERRENO O ESPACIO COMERCIAL INCLUYENDO ACTIVIDADES DE AGENTE DE BIENES RAICES Y VENDEDORES También esta prohibido: la discriminación a base de fuente de ingreso legal (por ejemplo vales, peneficios de discapacidad, manutención de niños); estado familiar (familias con niños o en estado de embarazo); arresto previo o condena sellada; boicot comercial o acoso inmobiliario. También es posible que sea necesario realizar modificaciones y arreglos razonables para personas

(1) alquiler de un apartamento en una casa para dos familias ocupada por el dueño (2) restricciones de todas las habitaciones en una vivienda para individuos del mismo sexo (3) alquiler de una habitación por parte del ocupante de una casa o apartamento de 55 años y al cónyuge de dichas personas

TODAS TRANSACCIONES CREDITICIAS INCLUYENDO MANTENIMIENTO Y REPARACION DE VIVIENDAS LUGARES DE ALOJAMIENTO PÚBLICO, COMO RESTAURANTES, HOTELES, HOSPITALES Y CONSULTORIOS MÉDICOS, CLUBS, PARQUES Y OFFICINAS DEL GOBIERNO. La edad no es una clasificación cubierta respecto a los alojamientos públicos. Es posible que sea

necesario realizar arreglos razonables para personas con discapacidades

INSTITUCIONES EDUCATIVAS

www.labor.ny.gov

Aviso sobre los derechos, protecciones y obligaciones del empleado en la sección 740 de la Ley Laboral

Medidas de represalia contra el personal prohibidas por parte del empleador

En vigor el 26 de enero de 2022

escuelas dirigidas por organizaciones religiosas; también están cubiertos: escuelas profesionale autorizadas o escuelas certificadas de inglés como segundo idioma. PUBLICIDAD Y SOLICITUDES RELACIONADAS CON EL EMPLEO, LOS INMUEBLES, LOS LUGARES Para actos que ocurran el 14/02/2024 o antes, debe presentar su querella en un plazo de un ño a partir del acto más reciente de presunta discriminación. Para actos realizados a partir del 15/02/2024, debe presentar su guerella en un plazo de tres años posterior al acto más reciente de

Todas las escuelas publicas y escuelas privadas sin ánimo de lucro, en todos los niveles, excluvendo

presunta discriminación. Una denuncia que alega acoso sexual en el empleo que ocurrió a partir de 12/08/2020 puede presentarse con tres años del presunto acto. Los servicios de la División se ofreo Si desea presentar una demanda ante el Tribunal Estatal, puede hacerlo dentro de los tres años desde que ocurriera la discriminación. No puede presentar una demanda ante la División y ante el Tribunal Se prohíben las represalias por presentar una demanda u oponerse a prácticas

inatorias. Puede presentar una demanda ante la División si sufrió represalias

PARA OBTENER MÁS INFORMACIÓN, ESCRIBA O LLAME A LA OFICINA MÁS CERCANA DE LA DIVISIÓN.

(c) se opone o rehúsa participar en dicha actividad, política o práctica

a) haya un peligro inminente o grave a la salud o seguridad pública;

política o práctica v no correjirá dicha actividad, política o práctica.

empleador no debe requerirse cuando

bienestar de un menor de edad;

al empleado u otra persona; o

cualquier derecho protegido por esta sección.

sta sección carecía de fundamento de hecho o de derecho

Incumplimiento; reparación.

subdivisión dos de esta sección relativa a la divulgación a un organismo público no se aplicará

a un empleado que haga tal revelación a un organismo público, a menos que el empleado ha hecho un esfuerzo de buena fe para notificar a su empleador poniendo la actividad, política o

práctica en conocimiento de un supervisor del empleador y haya dado a dicho empleador un

(b) el empleado cree razonablemente que dicho reporte al supervisor resultaría en una

destrucción de evidencia o encubrimiento de la actividad, política o práctica;

c) dicha actividad, política o práctica podría esperarse que lleve a poner en peligro el

(d) el empleado cree razonablemente que dicho reporte al supervisor resultaría en daño físic

(e) el empleado cree razonablemente que el supervisor ya está enterado de la actividad,

(a) Un empleado que haya sido objeto de una medida de represalia en incumplimiento co

dentro de los dos años siguientes a la toma de la supuesta medida de represalia

 (b) Cualquier acción autorizada por esta sección puede ser presentada en el condado er el que se produjo la supuesta medida de represalia, en el condado en el que reside el

esta sección puede entablar una acción civil en un tribunal de jurisdicción competente para obtener una compensación como se establece en la subdivisión cinco de esta sección

demandante, o en el condado en el que el empleador tiene su lugar principal de negoci

n cualquiera de dichas acciones, las partes tendrán derecho a un juicio por jurado

Será una defensa para cualquier acción presentada en virtud de esta sección que la

sección, el tribunal puede ordenar la compensación de la siguiente manera

(a) una orden judicial para impedir que se siga incumpliendo esta sección;

de represalia o a un puesto equivalente o pago por adelantado en su lugar;

) la compensación de los salarios, beneficios y otras remuneraciones perdidas;

(e) el pago por parte del empleador de los costos razonables, los desembolsos y los

Compensación al empleador. Un tribunal, a su discreción, también puede ordenar que se

una multa civil por una cantidad que no exceda los diez mil dólares; y/o

medida de represalia se basara en motivos distintos del ejercicio del empleado de

Compensación. En cualquier acción presentada de conformidad con la subdivisión cuatro de esta

(b) la reincorporación del empleado al mismo puesto de trabajo que tenía previo a la medida

el restablecimiento de la totalidad de los beneficios y de los derechos de antigüedad

el pago por parte del empleador de daños punitivos, si el incumplimiento fue intenciona

oncedan al empleador los honorarios razonables de los abogados y los costos judiciales y los

desembolsos si el tribunal determina que una acción presentada por un empleado en virtud d

Derechos existentes. Nada de lo dispuesto en esta sección se considerará que disminuye los

rechos, privilegios o reparación de cualquier empleado en virtud de cualquier otra ley o

reglamento o en virtud de cualquier acuerdo de negociación colectiva o contrato de trabajo

Publicación, Cada empleador deberá informar a los empleados de sus protecciones, derechos

lugar visible, con fácil acceso y en lugares bien iluminados frecuentados habitualmente por lo

aciones bajo está sección, al publicar un aviso al respecto. Dichos avisos deben fijarse en u

portunidad razonable para corregir dicha actividad, política o práctica. Dicha notificación al

SOMOS SU DEPARTAMENTO DE TRABAJO ESTADO DE NUEVA YORK Departamento de Trabajo ll empleo y que no haya sido eliminado por un perdón, un certificado de desagravio de las

excepto cuando la ley imponga una confiscación obligatoria, una discapacidad o un impediment discapacidades o un certificado de buena conducta emitido por el poder ejecutivo. Ninguna secció de este artículo será redactada a fines de afectar cualquier derecho que pueda tener un empleador por un posible empleado o realizada previamente por un empleado actual 8752. Se encuentra prohibida la discriminación injusta de personas previamente

condenadas por uno o más delitos penales. No se podrá negar ni actuar en contra de ninguna quien correspondan las disposiciones de este artículo a causa de la condena previa de la persona po

DERECHOS DEL EMPLEADO

LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohíbe a la La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones,

mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños entiras durante el período de pre-empleo o durante el servicio de empleo. La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a trato Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo. a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despida, discipline, o

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley. En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un

número de derechos específicos, incluvendo el derecho de advertencia por escrito antes de someters Esta Lev no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a descontinuarla, al igual que el derecho a a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas. trabaian en actividades relacionadas con la seguridad nacional La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de El/La Secretario(a) de Trabajo puede entablar pleitos para impedir violaciones y puede imponer

Division of Labor Standards, Worker Protection

seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y quardias). También se les permite el uso de penas pecuniarias civiles contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también tiene éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos. derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales

LA LEY EXIGE QUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO DONDE LOS EMPLEADOS Y LOS SOLICITANTES DE EMPLEO LO PUEDAN VER FÁCILMENTE. DEPARTMENT OF LABOR

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS

1-866-487-9243 www.dol.gov/agencies/whd

REV. 02/2022

Máximo

Resumen de la Ley Laboral del Menor en el Estado de Nueva York Horarios de trabajo permitidos para menores de 18 años de edad Horas permitidas

Niñas y niño	OS		de horas diarias	de horas semanales	de días por semana	
Asistir a la escuela, cuando es temporada escolar:	14 y 15	Todas las ocupaciones excepto el trabajo en una granja, la distribución de diarios y el comercio callejero.	3 horas durante los días de escuela. 8 horas en otros días	181	6	7 AM to 7 PM
	16 y 17	Todas las ocupaciones excepto el trabajo en una granja, la distribución de diarios y el comercio callejero.	4 horas en los días que preceden a días escolares (es decir, lun., mar., mié., jue.) ² 8 horas los vie., sáb., dom. y los feriados. ⁴	284	64	6 AM to 10 PM ³
Asistir a la escuela, cuando no es temporada escolar (vacaciones):	14 y 15	Todas las ocupaciones excepto el trabajo en una granja, la distribución de diarios y el comercio callejero.	8 hours	40	6	7 AM a 9 PM desde el 21 de junio hasta el Día del Trabajo
	16 y 17	Todas las ocupaciones excepto el trabajo en una granja, la distribución de diarios y el comercio callejero.	8 hours⁴	484	64	6 AM hasta la medianoche ⁴
No asisten a la escuela	16 y 17	Todas las ocupaciones excepto el trabajo en una granja, la distribución de diarios y el comercio callejero.	8 hours ⁴	48 ⁴	64	6 AM hasta la medianoche ⁴
Trabajo en la granja:	12 y 13	Cosecha a mano de bayas, frutas y vegetales.	4 hours			7 AM a 7 PM desde el 21 de junio hasta el Día del Trabajo 9 AM a 4 PM desde el día siguiente al Día del Trabajo y hasta el 20 de junio
	14 a 18	Cualquier trabajo en la granja.				
Distribuidores de diarios:	11 a 18	Entrega o vende y entrega diarios, revistas publicitarias y publicaciones periódicas a hogares o comercios.	4 horas durante los días de escuela 5 horas en otros días			5 AM a 7 PM o 30 minutos antes del atardecer, lo que ocurra más tarde
Comercio ambulante:	14 a 18	Trabajo autónomo en venta de diarios o como limpiabotas en lugares	4 horas durante los días de escuela 5 horas en otros días			6 AM a 7 PM

²Los estudiantes de 16 y 17 años inscritos en un Programa de educación cooperativa aprobado pueden trabajar hasta 6 horas en un día que preceda a un día de escuela, que no sea domingo o ferjado, en ⁴Esta disposición no se aplica a los menores empleados en hoteles de centros turísticos o restaurante:

Información adicional sobre la Ley De Trabajo de Menores de Edad El empleador debe colocar un programa de las horas de trabajo para los menores de 18 años de edad en el establecimient

Se requiere un certificado de empleo (documento de trabajo) para todos los menores de 18 años de edad que estén empleados. Multas para las violaciones de las leyes sobre los menores

Primera violación: un máximo de \$1.000* Segunda violación: un máximo de \$2,000*

Los estudiantes de 14 y 15 años inscritos en un programa de trabajo o estudio aprobado pueden trabajar

*Si un menor es herido gravemente o muere mientras está empleado ilegalmente, la multa es tres veces la multa máxima También, la sección 14A de la Ley de Compensación al Trabajador proporciona una compensación doble y beneficios por muerte a los menores empleados ilegalment Nota: Existen numerosas ocupaciones que están prohibidas para los menores de edad en el Estado de Nueva York.

Para más información sobre las leyes y disposiciones de trabajo del menor del estado de Nueva York consulte el sitio web del Departamento de Trabajo (Department of Labor, DOL) en http://www.labor.ny.gov. Si tiene preguntas, envíelas a una de las oficinas indicadas a continuación División de Normas de Trabaio del Departamento de Trabaio del Estado de Nueva York:

GARDEN CITY DISTRICT New York City District BLDG. 12 ROOM 18

eus 85A 26	295 MAIN STREET SUITE 914 BUFFALO, NY 14203 (716) 847-7141	400 Oak Street Suite 102 Garden City, NY 11530 (516) 794-8195	55 Hanson Place 11th Floor Brooklyn, NY 112 (212) 775-3880
217 9	Syracuse District 333 East Washington Street Room 121 Syracuse, NY 13202 (315) 428-4057	ROCHESTER DISTRICT 276 WARING ROAD ROOM 104 ROCESTER, NY 14609 (585) 258-4550	WHITE PLAINS DIS 120 BLOOMINGDALE WHITE PLAINS, NY (914) 997-9521

REV. 11/2023

Department of Labor LEY DE CORRECCIÓN DE NUEVA YORK

Por Uno o Más Delitos Penales uno o más delitos penales o a causa del descubrimiento de la falta de "buena conducta moral" cuando

752. Prohibida la discriminación injusta de personas previamente condenada por uno o más delitos penales 753. Factores que se deben considerar en relación con una condena penal anterior; presunción.

754. Declaración por escrito en el rechazo de la licencia o el empleo. 755. Aplicación.

§750. Definiciones. A los fines de este artículo, los siguientes términos tendrán los siguientes "Agencia pública" significa el estado o cualquiera de sus subdivisiones estatales o locales, o

"Empleador privado" significa cualquier persona, empresa, corporación, organización de "Relación directa" significa que la naturaleza de la conducta criminal por la que la persona fue condenada tiene una consecuencia directa en su salud o en su capacidad para realizar una o más de las responsabilidades necesariamente relacionadas con la licencia, la

ortunidad o el trabaio en cuestión "Licencia" significa cualquier certificado, licencia, permiso o concesión de permiso exigido nor las leves de este estado, sus subdivisiones o instrumentos políticos como condición de la práctica legal de cualquier ocupación, empleo, comercio, vocación, negocio o profesión. iiempre y cuando, no obstante, que la "licencia" no incluya, a los fines de este artículo ninguna licencia o permiso para tener, poseer, trasladar o disparar ningún explosivo,

pistola, revólver, rifle, escopeta u otra arma de fuego. "Empleo" significa cualquier ocupación, vocación o empleo o cualquier forma de

capacitación vocacional o educacional. Siempre y cuando, no obstante, el "empleo" no incluya, a los fines de este artículo, la membresía en ninguna agencia de aplicación de l §751. Aplicabilidad. Las provisiones de este artículo se aplicarán a cualquier solicitud de una

dicho descubrimiento se basa en el hecho de que la persona ha sido previamente condenada por uno o más delitos penales, a menos que suceda lo siguiente que hava una relación directa entre uno o más de los delitos penales anteriores y la icencia o el empleo específicos al que aspira o que tiene la persona; o que la emisión o continuación de la licencia o la asignación o continuación del empleo

³6 AM a 10 PM o hasta la medianoche en un día que preceda a un día de escuela, con el consentimiento

por escrito de los padres y de las autoridades educativas, y hasta la medianoche en un día que no

preceda a un día de escuela con el consentimiento por escrito de los padres.

significara un riesgo irrazonable para la propiedad o para la seguridad o el bienestar de la: nersonas específicas o del público en general.

agencia pública o el empleador privado deberán considerar los siguientes factore La política pública de este estado, según se expresa en esta ley, para fomentar la licenciatura y el empleo de personas previamente condenadas por uno o más delitos

Los deberes y responsabilidades específicos relacionados necesariamente con la licencia o el empleo al que aspira o que tiene la persona. La consecuencia, si existiese alguna, que tendrá el delito o los delitos penales por los que más de dichos deberes o responsabilidades. El tiempo transcurrido desde que se cometió el delito o los delitos penales.

Cualquier información producida por la persona o que se haya producido en su nombre El interés legítimo de la agencia pública o del empleador privado en la protección de la propiedad y la seguridad y el bienestar de las personas específicas o del público en

2. En la realización de una determinación en cuanto a la sección setecientos cincuenta y dos de este capítulo, la agencia pública o el empleador privado también deberán considerar un certificado de desagravio de las discapacidades o un certificado de buena conducta emitido a nombre del solicitan que creará una presunción de rehabilitación con respecto al delito o los delitos especificados en

2. En relación con las acciones de empleadores privados, las disposiciones de este artículo serán implementadas por la división de derechos humanos de conformidad con los poderes y

os establecidos en el artículo quince de las leyes ejecutivas y, simultáneamente, por la

BENEFICIOS DE IMPUESTOS

RECURSOS DE EDUCACIÓN, FUERZA LABORAL Y

CAPACITACIÓN

Programa de Créditos de Servicio Civil para Veteranos del Estado de Nueva

Línea directa contra el Acoso Sexual en el Lugar de Trabaio de NYS

Documento fotográfico de designación de estado de veteranos:

dmv.ny.gov/more-info/veteran-statusdesignation-photo-document

PROGRAMA PARA VETERANOS DEL DEPARTAMENTO DE

TRABAJO DEL ESTADO DE NUEVA YORK

Línea de ayuda: 1-888-469-7365

RECURSOS ADICIONALES

Departamento de Impuestos y Finanzas de NYS

tax.ny.gov/pit/file/military_page.htm

Información para el personal militar y veteranos.

Exenciones del impuesto sobre la propiedad:

 $\underline{tax.ny.gov/pit/property/exemption/ve} texempt.htm$

Programa de Empleo y Preparación para Veteranos (VR&E):

Llame al 800-942-6906 Texto al 844-997-2121

Placa de licencia de veteranos:

epartamento de Vehículos de Motor de NYS:

dmv.ny.gov/plates/military-and-veterans

Jame al 1-800-HARASS-3

comisión de derechos humanos de Nueva York.

SUS DERECHOS DE PERSONAL SEGÚN LA LEY

DE LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

¿Qué es una licencia de FMLA? La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) es una ley federal que proporciona al personal elegible licencias con protección del empleo por razones familiares y médicas que califiquen. La División de Horas y Salarios (WHD, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo de EE. UU. hace cumplir la FMLA para la mayoría del personal. El personal elegible puede tomarse licencias de FMLA de hasta 12 semanas de trabajo en un periodo de 12 meses por

El nacimiento, la adopción o la ubicación de hogar adoptivo de un niño o niña, Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar, El cuidado de su cónyuge, hijos, hijas o padres con enfermedades mentales o físicas graves, y

Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónvuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar. El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un solo periodo de 12 meses

Puede que usted tenga derecho a usar la licencia de FMLA en **un bloque de tiempo**. Cuando haya una necesidad médica o se permita por otro motivo, puede tomar una licencia de FMLA de forma intermitente en bloqués separados, o con un horario reducido trabajando menos horas al día o a la semana. Lea la hoja informativa #28M(c) para obtener más información. La licencia de FMLA no es una licencia paga, pero usted puede elegir, o puede que su empresa le exija, utilizar cualquier licencia paga proporcionada por la empresa si la política de licencias de su empresa cubre el motivo por el cuál necesita una licencia de

¿Soy elegible para tomaruna licencia de FMLA? Usted es elegible si aplican todas las siguientes condiciones Trabaja para una empresa cubierta.

para cuidar a la persona en servicio

FED

empleo inicial;

debido a esta situación

¿Quién está Protegido?

Aplicantes de trabajo

Origen naciona

Discapacidad

Fdad (40 años o más)

por discriminación

Agencias de empleo

Todos los aspectos del empleo, incluyendo

Contratación o promoción

Asignaciones

Beneficios

Clasificación

Formación profesional

acomodación por embarazo

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?

La mayoría de los empleadores privados

Gobiernos estatales y locales (como empleadores

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

Acoso (incluvendo conducta física o verbal no deseada)

Remuneración (salarios desiguales o compensación)

la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera

Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad;

Obtención o divulgación de información genética de los empleados

Conducta que podría desalentar razonablemente a alquien de oponerse a

la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o

Solicitud o divulgación de información médica de los empleados

Instituciones educativas (como empleadores)

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son llegales?

orientación sexual o identidad de gnero)

Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo,

mente de su estatus migratorio, por motivos de:

Interferencia, coerción o amenazas relacionadas con el ejercicio de

los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la

Ha trabajado para su empresa durante al menos 12 meses, Tiene al menos 1250 horas de servicio para su empresa durante los 12 meses previos a su licencia, y Su empresa tiene al menos 50 integrantes del personal dentro de las 75 millas desde su lugar de trabaio El personal de tripulación de vuelo tiene requisitos de "horas de servicio" diferentes.

Trabaja para una **empresa cubierta** si aplica **una** de las siguientes condiciones: Trabaja para una empresa privada que tiene al menos 50 integrantes del personal durante al menos 20 semanas laborales en el año actual o anterior,

Trabaja para una escuela primaria o secundaria pública o privada, o Trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría del personal está cubierta por el Título II de la FMLA, administrada por la Oficina de Administración de Personal.

¿Cómo solicito una licencia de FMLA? neral, <mark>para solicitar una licencia de FMLA usted debe</mark>

Seguir las políticas regulares de su empresa para solicitar licencias Avisar con al menos 30 días de anticipación que necesita una licencia de FMLA, o

Si no es posible avisar con anticipación, avisar tan pronto sea posible. Usted no tiene obligación de compartir un diagnóstico médico, pero debe proporcionar información suficiente para que su empresa pueda determinar si la licencia califica para la protección de la FMLA. Usted también debe informar a su empresa si se tomó una licencia de FMLA anteriormente o se aprobó por el mismo motivo al solicitar una licencia adicional

Su **empresa puede solicitar certificación** de un prestador de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar certificación de una exigencia que califique. La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación, ni invalida ninguna ley estatal o local o acuerdo colectivo que proporcione mayores derechos de licencia familiar o médica. El personal estatal puede estar sujeto a ciertas limitaciones al buscar demandas directas con respecto a licencias por sus propias condiciones graves de salud. La mayor parte del personal federal y cierta parte del congresional también está cubierta por la ley, pero está sujeta a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal de EE. UU. o al Congreso.

¿Qué debe hacer mi empresa?

Si usted es elegible para una licencia de FMLA, su empresa debe Permitirle que se ausente del trabajo con su empleo protegido, por un motivo que califique, Continuar su plan de cobertura grupal de salud mientras se encuentra de licencia, de la misma forma que si no estuviera Permitirle regresar al mismo empleo, o a un empleo virtualmente igual con el mismo salario, los mismos beneficios y otras condiciones de trabajo, incluidos los turnos y la ubicación, al finalizar su licencia. Su empresa no puede interferir con sus derechos de la FMLA ni amenazar ni castigarle por ejercer sus derechos en virtud de

la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted por solicitar una licencia de FMLA o cooperar con una

Tras tomar conocimiento de que su necesidad de tomar una licencia es por un motivo que califica según la FMLA, su empresa debe

confirmar si usted es elegible o no para la licencia de la FMLA. Si su empresa determina que usted es elegible, su empresa debe notificarle por escrito Sobre sus derechos y responsabilidades en virtud de la FMLA, y

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS

Qué parte de su licencia solicitada, si la hubiera, será protegida por la FMLA ¿Dónde puedo encontrar más información? Llame al **1-866-487-9243** o visite **dol.gov/fmla** para conocer más. Si cree que sus derechos según la FMLA han sido violados, puede presentar una denuncia ante la WHD o presentar una demanda

privada contra su empresa en la corte. Escanee el código QR para conocer más sobre el proceso de denuncias de la WHD. DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA



REV. 04/2023

REV. 05/2022

SUS DERECHOS CONFORME A USERRA

LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS USERRA protege los derechos laborales de individuos que dejan sus puestos de empleo de manera voluntaria o involuntaria para participar en el servicio militar o en ciertos tipos de servicio en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores discriminar contra miembros presentes y pasados de los servicios uniformados, y contra aspirantes a servicios uniformados.

DERECHOS A REEMPLEO PROTECCIÓN DE SEGURO MÉDICO Usted tiene el derecho a recuperar su empleo civil si deja ese trabajo para el desempeño del deber en el servicio uniformado y Si usted deja su empleo para cumplir con el servicio militar, tiene el derecho a elegir continuar su cobertura existente del usted se asegura de que su empleador reciba previo aviso verbal o escrito de su servicio; plan médico basado en el empleador para usted y sus dependientes por hasta 24 meses durante dicho servicio militar. Incluso si no elige continuar la cobertura durante su servicio militar, usted tiene el derecho a ser reincorporado en el plan usted tiene cinco años o un tiempo menor de servicio acumulado en los servicios uniformados en el transcurso de s

médico de su empleador cuando usted regrese a su empleo, por lo general sin ningún período de espera o exclusión (p. ej., exclusiones por condiciones preexistentes) a excepción de enfermedades o lesiones relacionadas con el servicio. usted regresa a trabajar o solicita reempleo de una manera oportuna tras la conclusión del servicio; y usted no ha sido separado del servicio al ser dado de baja por descalificación o bajo otras condiciones que no sean APLICACIÓN DE LA LEY El Servicio de Empleo y Capacitación para Veteranos de Guerra (Veterans Employment and Training Service, VETS) del Si usted reúne los requisitos para el reempleo, deberá ser restablecido con el empleo y los beneficios que usted hubiera obtenido si Departamento del Trabajo de EE.UU. está autorizado para investigar y resolver quejas de infracciones de USERRA. no hubiera estado ausente debido al servicio militar o, en algunos casos, con un empleo comparable. Para obtener ayuda para presentar una queja, o para obtener cualquier otra información sobre USERRA, comuníquese con

VETS al **1-866-4-USA-DOL** o visite su sitio web en https://www.dol.gov/agencies/vets/. Puede consultarse a un asesor **DERECHO A ESTAR LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS** interactivo de USERRA en línea en https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra Si presenta una queia ante VETS y VETS no puede resolverla, usted puede pedir que su caso se remita al Departamento de es un miembro presente o pasado del servicio está obligado a servir en el servicio uniformado: Justicia o a la Oficina del Consejero Especial (Office of Special Counsel), según corresponda, para representación. Puede saltarse el proceso de VETS y entablar una demanda civil contra el empleador por infracciones de USERRA ha solicitado ser miembro del servicio uniformado: o Los derechos anotados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. El texto de este aviso fue preparado por VETS, y entonces un empleador no puede negarle a usted: puede verse en Internet en esta dirección: https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster. La ley federal exige que los ascenso: o

empleadores notifiquen a sus empleados de sus derechos conforme a USERRA, y los empleadores pueden satisfacer este requisito al cualquier beneficio del emple poner a la vista el texto de este aviso donde habitualmente coloquen avisos para empleado: Además, un empleador no puede tomar represalias contra alguien que avude en la aplicación de los derechos de USERRA, lo cual incluye testificar o hacer una declaración relacionada con un proceso bajo USERRA, incluso si esa persona no está relacionada con el

> U.S. Department of Labor • 1-866-487-2365 U.S. Department of Justice Office of Special Counsel Employer Support of the Guard and Reserve • 1-800-336-4590

U.S. Equal Employment Opportunity Commission

Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es llegal La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de los EE. UU. hace cumplir las leyes federales que lo protegen contra la discriminación en el

Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayude o aliente a Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados otra persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación no discapacidad (incluyendo las adaptaciones) o adaptaciones por embarazo ¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación? Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato omuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No demore porque existen límites de tiempo estrictos para presentar una denuncia po

empleo. Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.

discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde viva o trabaje). Puedo comunicarse con la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras una consulta a través del Portal Público de la EEOC: Presentar https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx 1-800-669-4000 (número gratuito) 1-800-669-6820 (TTY) Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas relacionadas,

www.eeoc.gov/field-office) Corre Electrónico: info@eeoc.gov Información genética (incluyendo solicitudes del empleador para la compra el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial Información adicional sobre la EEOC, incluyendo Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la información sobre cómo presentar un discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento cargo de discriminación, está disponible el

> **EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O** SUBCONTRATOS FEDERALES La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no iscriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una empresa con un

1-844-234-5122 (Video Teléfono de ASL)

una Oficina de Campo de la EEOC (información en

contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases: Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por parte de os contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios embarazo, parto o condición médica relacionada al embarazo o parto; o para La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes o empleados. Discapacidad La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, protege a las personas calificadas con discapacidades contra la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, asificación, referencias y otros aspectos del empleo por parte de contratistas

federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones

razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una

discapacidad que de otro modo calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos

que haga una dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere

que los contratistas federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a Estatus Protegido Como Veterano

El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974.

afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados,

modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere acción

veteranos recientemente senarados (es decir, dentro de los tres años posteriores al su separación o liberación del servicio activo), veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos con medallas de servicio de las fuerzas Represalias Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leves federales.

Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no

discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP), Departamento de Trabajo de los EE. UU., 200 Constitution Avenue, N.W.

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo

1-800-397-6251 (llamada gratuita). Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. Tambiér e puede contactar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de ayuda de la OFCCP en https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/, o llamando a una oficina regional o distrital de la OFCCP, que figura en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el Departamento de Trabajo de los EE.UU y en la página web "Contáctenos" de la ÓFCCP en https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact.

Además de las protecciones del Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, rohíbe la discriminación por motivos de raza, color, u origen nacional en programas o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión de la prestación de servicios bajo dichos programas. El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en programas o

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN

ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

actividades educativas que reciben asistencia financiera federal. **Personas con Discapacidades** La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo. Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que recibe

asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal REV. 06/27/2023

Ley Electoral del Estado de Nueva York

Artículo 3-110. Tiempo otorgado a los empleados para votar. Si un votante registrado no dispone de tiempo suficiente fuera de su horario de trabajo programado para votar en cualquier día en que pueda hacerlo, en cualquier elección, él o ella puede, sin pérdida de remuneración por hasta dos

horas, dedicar un tiempo de trabajo que, sumado a su tiempo de votación fuera de su horario de trabajo, le permita votar. Si un empleado tiene cuatro horas consecutivas ya sea entre la apertura de la votación y el comienzo de su turno de trabajo, o entre el fin de su turno de trabajo y el cierre de la votación, se considerará que él o ella tiene suficiente tiempo fuera de su horario de trabajo para votar. Si él o ella dispone de menos de cuatro horas consecutivas, podrá dedicar un tiempo de trabajo que, sumado a su tiempo de votación fuera de su horario de trabajo le permitan votar, pero no más de dos horas de las cuales serán sin pérdida de salario, siempre que se le conceda tiempo libre para votar solo al principio o al final de su turno de trabajo, según designe el empleador, salvo que haya un acuerdo mutuo diferente

anticipación de no menos de diez días hábiles de la fecha en que se realizarán las elecciones. Dicho aviso deberá

nantenerse publicado hasta el cierre de las votaciones el día de elecciones

Si el empleado necesita tomarse tiempo de su horario de trabajo para votar, el empleado deberá notificar a su empleador, con una anticipación de no más de diez ni menos de dos días hábiles de la fecha de elección en la que el empleado necesita tiempo libre para votar de acuerdo con las disposiciones de esta sección

Todos los empleadores deberán colocar de manera visible en el lugar de trabajo, donde los empleados puedan verlo cuando entran y salen del lugar de trabajo, un aviso en el que se detallen las disposiciones de esta sección con una

(Según enmendado por el capítulo 56 de las leyes de 2020) ATENCIÓN A TODOS LOS EMPLEADOS

> TIEMPO OTORGADO A LOS EMPLEADOS PARA VOTAR EL DÍA DE LAS ELECCIONES LA SECCION 3-110¹ DE LA LEY DE ELECCIONES DE NUEVA YORK ESTABLECE QUE: SI NO TIENE 4 HORAS CONSECUTIVAS PARA VOTAR. YA SEA DESDE LA APERTURA DE LAS URNAS HASTA EL COMIENZO DE SU TURNO DE TRABAJO, O ENTRE EL FINAL DE SU TURNO DE TRABAJO Y EL CIERRE DE LAS URNAS. PUEDE TOMARSE UN DESCANSO DE HASTA <u>2 HORAS</u>, SIN PÉRDIDA DE SALARIO, PARA DARLE TIEMPO A VOTAR SI PODRÁ TOMAR TIEMPO LIBRE DEL TRABAJO PARA VOTAR AL PRINCIPIO O FINAL DE SU TURNO DE TRABAJO, SEGÚN ASIGNE EL EMPLEADOR, SALVO QUE HAYA UN ACUERDO MUTUO DIFERENTE.

que brinda dicha asistencia.

DEBE NOTIFICAR A SU EMPLEADOR QUE SE TOMARÁ ESE TIEMPO PARA VOTAR CON NO MENOS DE 2 DÍAS. PERO Empleadores: Todos los empleadores deberán colocar de manera visible en el lugar de trabajo, donde los empleados puedan verlo cuando entran y salen del lugar de trabajo, un aviso en el que se detallen las disposiciones de esta sección con una anticipación de no menos de diez días hábiles antes de cualquier Día de elecciones. Dicho aviso deberá mantenerse publicado hasta el cierre de las

Rev. 04/14/2020





Seguridad y Salud en el Trabajo **iES LA LEY!**

Todos los trabajadores tienen el derecho a:

Un lugar de trabajo seguro.

 Decir algo a su empleador o la OSHA sobre preocupaciones de seguridad o salud, o reportar una lesión o enfermedad en el trabajo, sin sufrir represalias.

Recibir información y entrenamiento sobre los peligros del trabajo, incluyendo sustancias toxicas en su sitio de trabajo.

 Pedir una inspección confidencial de OSHA de su lugar de trabajo si usted cree que hay condiciones inseguras o insalubres. Usted tiene el derecho a que un representante se comunique con OSHA en su nombre.

 Participar (o su representante puede participar) en la inspección de OSHA y hablar en privado con el inspector.

de 30 días (por teléfono, por internet, o por

correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos. Ver cualquieras citaciones de la OSHA emitidas

Presentar una queja con la OSHA dentro

a su empleador. Pedir copias de sus registros médicos,

pruebas que miden los peligros en el trabajo, y registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

Llame OSHA. Podemos ayudar.

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.

Proveer a los trabajadores un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos. Es ilegal discriminar contra un empleado quien ha ejercido sus derechos bajo la ley, incluyendo hablando sobre preocupaciones de seguridad o salud a usted

Los empleadores deben:

enfermedad relacionada con el trabajo. Cumplir con todas las normas aplicables

de la OSHA. Notificar a la OSHA dentro de 8 horas de una fatalidad laboral o dentro de 24 horas de cualquier hospitalización, amputación, o

pérdida de ojo relacionado con el trabajo.

o con la OSHA, o por reportar una lesión o

 Proporcionar el entrenamiento requerido a todos los trabajadores en un idioma y vocabulario que pueden entender.

 Mostrar claramente este cartel en el lugar de trabajo.

lugar de la violación alegada. Servicios de consulta en el lugar de trabajo están disponibles para empleadores de tamaño pequeño y mediano sin citación o multa, a través

Mostrar las citaciones de la OSHA acerca del



1-800-321-OSHA (6742) • TTY 1-877-889-5627 • www.osha.gov

TWO ways to verify poster compliance! **QR CODE**) Scan with phone camera: Go to: JJKeller.com/LLPverify **ONLINE** Enter this code: 69447-012025

To update your labor law posters contact J. J. Keller & Associates, Inc. JJKeller.com/laborlaw 800-327-6868

JAN2025

65839F FED-NY-SPA

62879

Department of Labor Discriminación en contra de la participación en ciertas actividades

de funcionarios públicos, o cualquier orden ejecutiva, política

directiva u otra regla que hava sido emitida por el fiscal genera

c. con respecto a los empleados de un empleador tal como se

empleador tome medidas sobre la base de la creencia de que:

(i) las acciones del empleador fueron exigidas por un estatuto

as acciones del empleador estaban permitidas en virtud de ur

(i) las acciones del empleador fueron exigidas por un estatuto.

reglamento, ordenanza estatal o federal u otro mandato gubernamental estatal o federal;

definibles mientras trabaia que disminuven o reducen el

Copyright 2025 J. J. Keller & Associates, Inc. • Neenah, WI • Printed in the USA

la obligación de un empleador de crear un lugar de trabajo segur

idable, libre de peligros reconocidos, tal y como exige la le

que regule el empleo o las actividades externas que pudieran entrar en conflicto con el desempeño de las funciones oficiales de

Debe fijarse en un lugar visible, con fácil acceso y en lugares bien iluminados frecuentados habitualmente por los empleados y los solicitantes de empleo.

Definiciones. Según se utilizan en esta sección: a. Por "Actividades políticas" se entenderá (i) presentarse como candidato a un cargo público, (ii) hacer campaña en favor de un candidato a un cargo público o (iii) participar en recaudación de fondos en nombre de un candidato, partido político o grupo de b. Por "Actividades recreativas" se entenderá cualquier actividad legal de tiempo libre, por la que el empleado no reciba nuneración y que se realice generalmente con fines recreativos ncluidos, entré otros, los deportes, los juegos, los pasatiempos, e ejercicio, la lectura y ver televisión, películas y material similar; c. Por "Horas laborales" se entenderá para fines de esta sección, todo el tiempo, incluidos los descansos remunerados y no munerados y los períodos de comida, que el empleado esté obligado, se le permita o se espere que esté trabajando, y todo el tiempo que el empleado esté realmente trabajando. No se hará encia a esta definición para determinar las horas trabajada or las que un empleado tiene derecho a compensación en virtud le cualquier ley, incluido el artículo diecinueve de este capítulo;

alguna de las siguientes acciones:

NY

d. Por "Asuntos políticos" se entenderá los asuntos relacionados con las elecciones a cargos políticos, los partidos políticos, la egislación, la reglamentación y la decisión de afiliarse o apoya alquier partido político u organización política, cívica, unitaria, fraternal o laboral; e. Por "Asuntos religiosos" se entenderá los asuntos relacionados con la afiliación y la práctica religiosa y la decisión de afiliarse o apovar a cualquier organización o asociación religiosa. . A menos que la ley disponga lo contrario, será ilegal que ialquier empleador o agencia de empleo se niegue a contrata nplear o conceder una licencia, o a despedir de un empleo o iscriminar de otro modo a una persona en la remuneración oción o términos, condiciones o privilegios de empleo a, las actividades políticas de una persona fuera de las horas de trabajo, fuera de las instalaciones del empleador y sin utilizar el equipo u otra propiedad del empleador, si tales actividades son egales, siempre que, sin embargo, este párrafo no se aplique a las personas cuyo empleo se define en el párrafo seis de la subdivis (a) de la sección setenta y nueve-h de la ley de derechos civiles,

y siempre que este párrafo no se aplique a las personas que de otro modo tendrían prohibido participar en actividades políticas de conformidad con el capítulo 15 del título 5 y subcapítulo III del capítulo 73 del título 5 de la USCA: b. el uso legal por parte de una persona de productos consumible ncluida la marihuana de conformidad con la lev estatal, antes del comienzo o después de la conclusión de la jornada laboral del empleado, y fuera de las instalaciones del empleador y sin utilizar el equipo u otras propiedades del empleador; c. las actividades recreativas de una persona, incluso consumo de narihuana de acuerdo con la lev estatal, fuera del horario laboral d. membresía de una persona en un sindicato o cualquier ejecución de derechos concedidos según el título 29, USCA, capítulo 7 según el artículo catorce de la lev de servicio civil: o e. la negación de una persona 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 en relación con asuntos religiosos o políticos: o (ii) escuchar discursos o ver comunicacione n relación con asuntos religiosos o políticos.

3. Las disposiciones de la subdivisión dos de esta sección no deberá

iderarse una protección de actividad en la cual:

Ley de Trabajo del Estado de Nueva York Sección 201-D a. crea un conflicto material de interés relacionado con la información de secretos comerciales del empleador, información b. con respecto a los empleados de una agencia estatal, tal como acto que suponga una infracción de la ley federal o la pérdida de ur contrato o financiación federal. ionarios públicos respectivamente, infringe a sabienda 5. Nada de lo dispuesto en esta sección se aplicará a las personas la subdivisión dos, tres, cuatro, cinco, siete, ocho o doce de la que, de manera individual, tengan un contrato de servicios profesionales con un empleador y la naturaleza única de los

> define en la sección veintisiete-a de este capítulo, infringe a que establezca distinciones entre los empleados por el tipo de obertura o el precio de la cobertura en función de las activida sabiendas una disposición de un convenio de negociación colo relativa a la ética, conflictos de interés, posibles conflictos de recreativas o el uso de productos consumibles de los empleados interés o el correcto desempeño de las funciones oficiales: siempre y cuando las diferencias en las primas cobradas a los empleados reflejen un costo diferencial para el empleador y que l d. con respecto a los empleados de un empleador tal como se define en la sección veintisiete-a de este capítulo que no estár empleadores proporcionen a los empleados una declaración que cionarios públicos, infringe a sabiendas el artículo diecioch que proporcionan el seguro al empleador, y siempre que tale: de la ley municipal general o cualquier ley local, disposición del iones en el tipo o precio de la cobertura no se utilicen par código administrativo, disposición estatutaria o regla o directiva del alcalde o de cualquier jefe de agencia de una ciudad con una población igual o superior a un millón de habitantes, en la cual dicha ley, disposición de código, disposición estatutaria, regla o directiva relativa a la ética, conflictos de interés, posibles conflicto de interés o el correcto desempeño de las funciones oficiales y qu e, con respecto a los empleados que no sean los de cualquier empresario tal como se define en la sección veintisiete-a de este capítulo, infringe un convenio de negociación colectiva o la obligación contractual de un profesional titulado o licenciad empleador, siempre y cuando las disposiciones del presente apartado se aplicarán solo a los profesionales cuya remuneración iva y daños y perjuicio ncuenta mil dólares para el año mil nove noventa y dos y en los años siguientes sea una cantidad eguivalente ajustada en el mismo porcentaje que el aumento o ución anual del índice de precios al consumidor.

> cualquiera de las partes con respecto a una causa de acción civil 7. a. En el caso de que se alegue una infracción de esta sección, e iscal general podrá solicitar, en nombre de las personas del esta de Nueva York, una orden que prohíba o restrinia la comisión o continuación de los presuntos actos ilícitos. En cualquiera de dichos procedimientos, el tribunal podría imponer una multa civi en la cantidad de trescientos dólares por la primera infracción y os dólares por cada una de las infracciones subsiguio b. Además de cualquier otra sanción o acciones que de otro mode alegue que se ha producido una infracción de esta sección, la na agraviada podrá iniciar una acción para obtener reparaci 8. Nada en esta sección deberá prohibir: (i) a un empleador o su agente, representante o persona designada de comunicar a sus empleados cualquier información que el empleador tiene exigid por ley comunicar, pero solo en la medida de dicho requisito 4. En virtud de lo dispuesto en la subdivisión tres de esta sección designada de comunicar a sus empleados cualquier información que sea necesaria para que dichos empleados ejerzan sus tareas cualquier agente, representante o persona designada por dich institución, de reunirse o participar en cualquier comunicación co ama establecido sobre abuso de sustancias o alcohol o de una política en el lugar de trabajo, contrato profesional o un convenio de negociación colectiva, o (iii) las acciones de la persona hayan académico de dicha institución; (iv) conversaciones casuales ent empleados o entre un empleado y un agente, representante o sido consideradas ilegales por un empleador o empleador anterio exija la participación en dichas conversaciones; o (v) un requisito limitado a los empleados directivos y supervisores del empleado 4-a. En virtud de las disposiciones de la subdivisión tres o cuatro 9. Las disposiciones de esta sección no se aplicarán a una de esta sección, un empleador no estará infringiendo esta sección corporación, entidad, asociación, institución educativa o socieda cuando el empleador tome medidas relacionadas con el consumo religiosa que esté exenta de los requisitos del Título VII de la Ley de Derechos Civiles (Civil Rights Act) de 1964 en conformidad con 42 USC 2000e-1(a) con respecto al discurso sobre cuestiones religiosas a los empleados que realicen trabajos relacionados con las actividades emprendidas por dicha corporación, entidad, (ii) el empleado está incapacitado por el consumo de marihuana, lo que significa que el empleado manifiesta síntomas específicos asociación, institución educativa o sociedad religiosa. 10. Cada empleador deberá colocar un letrero en cada luga de trabaio en la ubicación o ubicaciones en la cual se colocar desempeño de las funciones o tareas del puesto de trabajo del empleado, o dichos síntomas específicos definibles interfieren con ente los avisos a los empleados de sus derechos e

conformidad con esta sección.

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 de lo dispuesto en esta sección prohibirá a una

organización o empleador ofrecer, imponer o tener en vigo

una póliza de seguro de enfermedad, discapacidad o de vida

Tercera violación o violaciones subsiguientes: un máximo de \$3,000*

ALBANY, NY 1222 (518) 457-2730 55 Hanson Place Brooklyn, NY 112 (212) 775-3719

ARTÍCULO 23-A Otorgamiento de Licencias y Empleo de Personas Previamente Condenadas Sección 750. Definicione:

cualquier departamento, agencia, consejo o comisión estatal o local

persona para una licencia o empleo en cualquier trabajo público o privado que hava sido previament ndenado de uno o más delitos penales en este estado o en cualquier otra jurisdicción, y a cualquie estado o en cualquier otra jurisdicción precedió a dicho empleo o a dicha asignación de una licencia.

§753. Factores que se deben considerar en relación con una condena penal anterior; . 1. Al realizar una determinación en cuanto a la sección setecientos cincuenta y dos de este capítulo, la

La edad de la persona al momento de cometer el delito o los delitos penales La gravedad del delito o los delitos penales

§754. Declaración por escrito en el rechazo de la licencia o el empleo. A pedido de cualquier un empleo, una agencia pública o un empleador proporcionará, en el plazo de treinta días desde la solicitud, una declaración por escrito que especifique las razones de dicho rechazo §755. Aplicación. 1. En relación con las acciones de las agencias públicas, las disposiciones de este artículo serán implementadas por un procedimiento de conformidad con el artículo setenta y ocho de las leyes y reglas de la práctica civil.

NY

Department of Labor, Division of Veterans' Services

BENEFICIOS Y SERVICIOS PARA VETERANOS

Los siguientes recursos y líneas directas están disponibles sin costo alguno para ayudar

a los veteranos a entender sus derechos, protecciones, beneficios y adaptaciones:

dol.ny.gov/veteran-benefits-and-services **RECURSOS PARA LA SALUD MENTAL** Y EL ABUSO DE SUSTANCIAS Todas las llamadas y textos son gratuitos y confidenciales

Línea para crisis del Departamento de Asuntos de los Veteranos de EE. UU.:

Llame al 988 y oprima 1 Texto al 838255 Línea de crisis y suicidio: www.veteranscrisisline.ne Llame al 988 Línea de texto para crisis: Texto al 741741 Chat: crisistextline.org Oficina de Salud Mental (OMH) de NYS: www.omh.ny.go Oficina de Servicios y Apoyo para las Adicciones (OASAS) de NYS: www.oasas.ny.gov/hopel Llame al 1-877-8-HOPENY (467469)

Texto al HOPENY (467369) **SERVICIOS LEGALES** Tribunal de Tratamiento de Veteranos (VTC): ww2.nycourts.gov/courts/problem_solving/vet/courts.shtr

Programa de Defensa de Veteranos de la Asociación de Defensores de NYS

DIVISIÓN DE SERVICIOS PARA VETERANOS DEL ESTADO **DE NUEVA YORK** Línea de ayuda: 1-888-838-7697 Servicios: Legal, educación, empleo y voluntariado

División de

separado. Los planes modelo están disponibles en el Departamento Laboral estato

This poster is in compliance with federal and state posting requirements.

Servicios para Veteranos

DE NUEVA YORK

Correo electrónico: Ask.Vets@labor.ny.go Servicios: Recursos de capacitación y mano de obra, seguro por desempleo, el programa Experience Counts (la experiencia cuenta) y mucho más.

SOMOS SU DOL Departamento de Trabajo **ESTADO DE NUEVA YORK** (Department of Labor)

El Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York es un Programa/Empleador de oportunidades equitativas

REV. 02/2024

Las personas con discapacidad pueden solicitar ayudas y servicios auxiliares gratuitos TTY/TDD 711 o al 1-800-662-1220 (inglés) / 1-877-662-4886.

VISO: Este estado requiere que un empleador fije un aviso de Indemnización laboral que ha sido emitido por el corredor de seguro del empleador o una agencia estatal. Los empleadores deben contactar al corredor de seguro o a la agencia estatal apropiada para obtener una copia del aviso de Indemnización laboral de este estado o aviso de cumplimiento/certificado de seguro. Los empleados deben hacer referencia al aviso de Indemnización laboral o aviso de cumplimiento/certificado de seguro emitido por el estado o el corredor de seguro del empleador para obtener ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA. NO CUMPLE CON EL REQUISITO DE FIJACIÓN DE AVISO DE LA INDEMNIZACIÓN LABORAL DE ESTE ESTADO.

desempleo. Los empleados deben comunicarse con su oficina local sobre el desempleo para obtener información sobre cómo presentar los reclamos para los beneficios por desempleo. ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA. NO CUMPLE CON EL REQUISITO DE FIJACIÓN DE AVISO DEL SEGURO POR DESEMPLEO DE ESTE ESTADO. AVISO: Los empleadores deben fijar la Notificación de cumplimiento de la Licencia familiar remunerada ofrecida por la compañía aseguradora. Un empleador que esté auto-asegurado puede

> ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA. NO CUMPLE CON EL REQUISITO DE FIJACIÓN DE AVISO DE LA LICENCIA FAMILIAR REMUNERADA DE ESTE ESTADO.

NOTIFICACIÓN: El Departamento de Trabajo de Nueva York requiere que los empleadores les entreguen a los empleados un aviso escrito sobre sus derechos según la:

AVISO: Los empleadores deben comunicarse con su oficina local sobre el desempleo o la agencia estatal responsable de la compensación por desempleo para recibir el aviso oficial de Seguro poi

AVISO: Según la New York Health and Essential Rights Act (Lev de Derechos Esenciales de Salud de Nueva York), los empleadores deben hacer visible el aviso de su plan de prevención de la

exposición a una enfermedad infecciosa de transmisión aérea. Debido a que un plan es específico de la empresa, no está incluido en el Póster de Ley Laboral de Nueva York, pero debe fijarse por

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA.

NO CUMPLE CON EL REOUISITO DE FIJACIÓN DE AVISO POR LA LEY HERO ACT.

Ley Laboral §202-j, Licencia para la donación de sangre concedida a los empleados Ley Laboral §206-c, Derecho de las madres lactantes a extraerse leche materna a notificación debe publicarse en un manual del empleado o colocarse en una ubicación central. Hay más información disponible del Departamento de Trabajo de Nueva York. ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA. NO CUMPLE CON LOS REQUISITOS DE NOTIFICACIÓN PARA LA LICENCIA PARA LA DONACIÓN DE SANGRE NI LOS DERECHOS DE MADRES LACTANTES.