DERECHOS DEL EMPLEADO

LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

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

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS FELIJU

La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas

hava ocasionado daños económicos al empleador.

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS

CUMPLIMIENTO

restricciones, 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

La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a trato:

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 tiene

un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes

igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de persona:

El/La Secretario(a) de Trabajo puede entablar pleitos para impedir violaciones y puede impone

penas pecuniarias civiles contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también

1-866-487-9243

REV. 07/2016

TTY: 1-877-889-5627

de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a descontinuarla, al

colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

tienen derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales.

BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA-SIGLAS EN INGLÉS) sea un baño, protegido de la vista de los demás y libre de la intrusión de los compañeros SALARIO MÍNIMO FEDERAL de trabajo y del público, el cual pueda ser utilizado por la empleada para extraerse leche

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

CUMPLIMIENTO

A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009 La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde

\$7.25 POR HORA

sea visible por los empleados.

Por lo menos tiempo y medio (1½) de la tasa regular de pago por todas las horas rabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

TRABAJO DE MENORES DE EDAD 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 trabaiar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabaio. Se aplican

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 empleadores 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 compensar

MADRES LACTANTES

NY

FED

La FLSA exige que los empleadores le proporcionen un tiempo de descanso razonable a la empleada que sea madre lactante y que esté sujeta a los requisitos de sobretiempo de la FLSA, para que la empleada se extraiga leche manualmente para su niño lactante por un año después del nacimiento del niño, cada vez que dicha empleada tenga la necesidad de

extraerse leche. A los empleadores también se les exige que proporcionen un lugar, que no

DEPARTMENT OF LABOR LINITED STATES OF AMERICA

Salario mínimo

Trabaiadores con propina

Salario mínimo

Trabajadores con propina

que se muestran arriba

LS 207S

NY

el embarazo.

descrita arriba.

acoso inmobiliario

personas con discapacidades

ejemplo, familias con hijos)

INSTITUCIONES EDUCATIVAS

se ofrecen sin cargo.

la División y ante el Tribunal Estatal.

GOBIERNO.

Excepción:

New York State

NUEVA YORK (LEY EJECUTIVA, SECCIÓN 15)

POR CUALQUIERA DE ESTAS CLASES PROTEGIDAS.

Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN DE APRENDICES

derecho a la tasa mavor del salario mínimo

Horas extras después de las 40 horas

distintos reglamentos al empleo agrícola.

WE ARE YOUR DOL

NEW YORK DEPARTMENT OF LABOR

Grandes empleadores

(11 o más empleados)

Long Island y

Condado de Westchester

Créditos y subsidios que podrían hacer que el pago sea inferior a las tarifas mínimas

Conseios – A partir del 31 de diciembre de 2020, su empleador debe pagar

el salario mínimo aplicable en su totalidad, y no puede aplicar un crédito por

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

Human Rights

ESTE ESTABLECIMIENTO ESTÁ SUJETO A LA LEY DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE

DISCRIMINACIÓN POR EDAD, RAZA, CREDO, COLOR, ORIGEN NACIONAL, ORIENTACIÓN

SEXUAL, ESTATUS MILITAR, SEXO, EMBARAZO, IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO.

DISCAPACIDAD O ESTADO CIVIL. TAMBIÉN ESTÁ PROHIBIDO EL ACOSO SEXUAL O EL ACOSO

TODOS LOS EMPLEADORES (hasta el 8 de febrero de 2020, solo los empleadores

Asimismo, está prohibida la discriminación en el empleo sobre la base de la observancia

características genéticas predisponentes; el estado civil; las condiciones relacionadas con

discapacidades y condiciones 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 las tareas esenciales de un trabajo de manera

También están cubiertos: trabajadores domésticos están protegidos en casos acoso y

trabajadores temporarios o contratantes) están protegidos de toda discriminación

niños o en estado de embarazo); arresto previo o condena sellada; boicot comercial o

También es posible que sea necesario realizar modificaciones y arreglos razonables para

(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

(3) alguiler de una habitación por parte del ocupante de una casa o apartamento

(4) venta, alquiler o arrendamiento de alojamiento en una casa exclusivamente a

También se prohíbe: discriminación en vivienda sobre la base del estado civil (por

TODAS TRANSACCIONES CREDITICIAS INCLUYENDO FINANCIAMENTO PARA LA

LUGARES DE ALOJAMIENTO PÚBLICO, COMO RESTAURANTES, HOTELES,

HOSPITALES Y CONSULTORIOS MÉDICOS, CLUBS, PARQUES Y OFFICINAS DEL

que sea necesario realizar arreglos razonables para personas con discapacidades.

edad no es una clasificación cubierta respecto a los aloiamientos públicos. Es posibl

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

PUBLICIDAD Y SOLICITUDES RELACIONADAS CON EL EMPLEO, LOS INMUEBLES,

Si desea presentar una demanda formal ante la División de Derechos Humanos, debe

hacerlo dentro de un año desde que ocurra la discriminación. Los servicios de la División

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

Se prohíben las represalias por presentar una demanda u oponerse a prácticas discriminatorias. Puede presentar una demanda ante la División si sufrió

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

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

"Empleado" significa una persona que presta servicios para v

bajo el control y dirección de un empleador a cambio de salario

u otra remuneración, incluso empleados previos, o persona física

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

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

"Lev, regla o reglamentación" incluve: (i) cualquier lev u ordenanza

federal, estatal o local debidamente promulgada o decreto ejecutivo

corporación o asociación que emplea a uno o más empleados.

(ii) cualquier regla o reglamentación promulgada en virtud de

resolución u orden judicial o administrativa.

primera o segunda instancia;

rama ejecutiva del gobierno; o

"Organismo público" incluye lo siguiente:

dicha ley, ordenanza o decreto ejecutivo; o (iii) cualquier decisión,

cualquier miembro o empleado del mismo;

pública, federal, estatal o local, o sus entidades

el congreso de Estados Unidos, cualquier legislatura estatal

o cualquier organismo gubernamental local elegido, o

miembro o empleado del mismo, o cualquier jurado de

cualquier agencia o autoridad reguladora, administrativa o

cualquier organismo policial federal, estatal o local, oficina

de la fiscalía o agente de policía o de la fuerza pública

cualquier departamento federal, estatal o local de una

cualquier división, junta, departamento, oficina, comité

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

"Medida de represalia" significa una acción adversa tomada por

un empleador o su agente para despedir, amenazar, penalizar o

discriminar de cualquier otra manera a cualquier empleado o ex

empleado que ejerza sus derechos en virtud de esta sección, incluso

empleo adversas contra un empleado en los términos de condiciones

(i) acciones de empleo adversas o amenazas de tomar acciones de

de empleo, incluso pero sin estar limitado al despido, suspensión

o degradación; (ii) acciones o amenazas de tomar dichas acciones

que impactarían negativamente en el empleo actual o futuro de un

antiquo empleado; o (iii) amenazar con ponerse en contacto con las

autoridades de inmigración de Estados Unidos o hacerlo, o informar

o amenazar con informar sobre la supuesta condición de ciudadanía

ciudadanía o inmigración de un familiar o miembro del hogar de un

empleado, según se define en la subdivisión dos 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 con

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

Prohibiciones. Un empleador no tomará ninguna medida de represalia contra

divulga o amenaza a divulgar a un supervisor u organismo público

una actividad, política o práctica del empleador que el empleado

representa un riesgo substancial y específico a la salud o segurida

cree razonablemente que está en violación de la ley, regla o

reglamentación o que el empleado cree razonablemente que

proporciona información o testifica ante cualquier organismo

público que esté llevando a cabo una investigación, audiencia o

averiguación, por cualquier actividad, política o práctica de dicho

se opone o rehúsa participar en dicha actividad, política o práctica.

un empleado, esté o no dentro del ámbito de sus funciones laborales, por el

hecho de que dicho empleado realice alguna de las siguientes acciones

empleado presente una reclamación.

o inmigración de un empleado o sobre la supuesta condición de

cualquier tribunal federal, estatal o local, o cualquier

empleada como contratistas independientes para realizar trabajos en

Division of Labor Standards SOMOS SU DEPARTAMENTO DE TRABAJO

ESTADO DE NUEVA YORK | Departamento de Trabajo

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

DIVISIÓN. OFICINA CENTRAL: ONE FORDHAM PLAZA. 4TH FLOOR, BRONX, NY 10458

Harriman State Office Campus

Building 12, Albany, NY 12226

§740. Medidas de represalia de los empleadores; prohibición

indique específicamente lo contrario:

LOS LUGARES DE ALOJAMIENTO PÚBLICO Y LAS TRANSACCIONES CREDITICIAS NO

personas mayores de 55 años y al cónyuge de dichas personas

COMPRA. MANTENIMIENTO Y REPARACION DE VIVIENDAS

xcluvendo escuelas dirigidas por organizaciones religiosa:

DEBEN EXPRESAR NINGUN ACTO DISCRIMINATORIO

ALQUILER, ARRENDAMIENTO O VENTA DE VIVIENDA, TERRENO O ESPACIO

COMERCIAL INCLUYENDO ACTIVIDADES DE AGENTE DE BIENES RAÍCES Y

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

Es posible que sea necesario hacer acomodos razonables para personas con

de cuatro o más personas), AGENCIAS DE EMPLEO ORGANIZACIONES DE TRABAJO

LA LEY DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE NUEVA YORK PROHÍBE LA

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.

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

Department of Labor

Salario mínimo por hora vigente para el período comprendido entre el 12/31/2022 y el 12/30/2023

Ciudad de Nueva York

\$15.00

\$22.50

\$15.00

\$22.50

\$15.00

\$22.50

\$15.00

\$22.50

Si tiene alguna pregunta, necesita más información o desea presentar una reclamación, visite

www.labor.ny.gov/minimumwage o llame al: 1-888-469-7365.

Cartel del Salario mínimo

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

indica 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

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA.

Atención, Empleados

de Industrias Diversas

Salario mínimo

Trabaiadores con propina

Salario mínimo

Trabajadores con propina

Horas extras después de las 40 horas

Horas extras después de las 40 horas

supere 75 veces el salario mínimo.

1-888-392-3644

pregnancy-related conditions; domestic violence victim status.

(FXFCUTIVE LAW, ARTICLE 15)

CLASSES ALSO IS PROHIBITED

APPRENTICESHIP TRAINING PROGRAMS

WWW.DHR.NY.GOV

THIS ESTABLISHMENT IS SUBJECT TO THE NEW YORK STATE HUMAN RIGHTS LAW

DISCRIMINATION BASED UPON AGE, RACE, CREED, COLOR, NATIONAL ORIGIN, SEXUAL

ORIENTATION, MILITARY STATUS, SEX, PREGNANCY, GENDER IDENTITY OR EXPRESSION.

DISABILITY OR MARITAL STATUS IS PROHIBITED BY THE NEW YORK STATE HUMAN RIGHTS

LAW. SEXUAL HARASSMENT OR HARASSMENT BASED UPON ANY OF THESE PROTECTED

employees are covered), EMPLOYMENT AGENCIES, LABOR ORGANIZATIONS AND

Also prohibited: discrimination in employment on the basis of Sabbath observance or

Reasonable accommodations for persons with disabilities and pregnancy-related

ALL EMPLOYERS (until February 8, 2020, only employers with 4 or more

tarifa del salario mínimo

Horas extras después de las 40 horas

Horas extras después de las 40 horas

Pequeños empleadores

(10 o menos empleados)

Resto del

Estado de Nueva York

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

semanales (o las 44 horas para los empleados residenciales).

Horas extras: se le debe pagar 1½ veces la tarifa regular por hora (no menos

de las tarifas de horas extras que figuran arriba) cuando se superen las 40 horas

Excepciones: el pago de horas extras no es obligatorio para profesionales

Pago por disponibilidad: si usted se presenta a trabajar en el horario

al pago de horas extras a la tarifa del salario mínimo por ese día.

asalariados ni para ejecutivos y personal administrativo cuvo salario semanal

estipulado y su empleador lo envía a casa más temprano, podría tener derecho

Difusión de Horas: si el día laboral dura más de diez horas, usted podría tene

derecho a un pago diario extra. La tarifa diaria equivale a una hora de pago a la

Mantenimiento del uniforme: si usted lava/mantiene su propio uniforme,

podría tener derecho a un pago semanal adicional. Las tarifas semanales están

Desplegar a Simple Vista

REV. 11/2022

REV. 07/2016

\$15.00

\$22.50

\$15.00

\$22.50

\$14.20

\$21.30

\$14.20

\$21.30

WH1088 SPA

NY Department of Labor, Division of Labor Standards, Worker Protection Resumen de la Ley Laboral del Menor en el Estado de Nueva York Horarios de trabajo permitidos para menores de 18 años de edad Edad del menor

Milius y Illilos			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 hours ⁴	484	64	6 AM hasta la medianoche⁴
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 medianoche⁴
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	4 horas durante los días			6 AM a 7 PM

horas en un día de escuela, 23 horas en cualquier semana de escuela cuando es temporada escolar. preceda a un día de escuela con el consentimiento por escrito de los padres. os 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 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

diarios o como limpiabotas en de escuela

Se requiere un certificado de empleo (documento de trabaio) para todos los menores de 18 años de edad que estén empleados. Multas para las violaciones de las leves sobre los menores Primera violación: un máximo de \$1,000* Segunda violación: un máximo de \$2.000*

lugares públicos.

Tercera violación o violaciones subsiguientes: un máximo de \$3,000* *Si un menor es herido gravemente o muere mientras está empleado ilegalmente. Ja multa es tres veces la multa máxima

Nota: Existen numerosas ocupaciones que están prohibidas para los menores de edad en el Estado de Nueva York. http://www.labor.ny.gov. Si tiene preguntas, envíelas a una de las oficinas indicadas a continuación

BUFFALO DISTRICT ALBANY DISTRICT 290 Maine Street BLDG. 12 ROOM 185A

(518) 457-2730 276 WARING ROAD Rochester, NY 14609 (585) 258-4550

SYRACUSE DISTRICT 333 East Washington Street SYRACUSE, NY 13202 (315) 428-4057

NY

uno o más delitos penales o a causa del descubrimiento de la falta de "buena conducta moral" cuando Sección 750. Definicione dicho descubrimiento se basa en el hecho de que la persona ha sido previamente condenada por uno

751. Aplicabilidad

752. Prohibida la discriminación injusta de personas previamente condenadas 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.

§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

"Empleador privado" significa cualquier persona, empresa, corporación,

organización de trabajo o asociación que emplee a diez o más personas.

o locales, o cualquier departamento, agencia, consejo o comisión estatal o local.

"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

"Licencia" significa cualquier certificado, licencia, permiso o concesión de

permiso exigido por las leyes de este estado, sus subdivisiones o instrumentos

políticos como condición de la práctica legal de cualquier ocupación, empleo

omercio, vocación, negocio o profesión. Siempre y cuando, no obstante, que

para tener, poseer, trasladar o disparar ningún explosivo, pistola, revólver, rifle,

"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.

§751. Aplicabilidad. Las provisiones de este artículo se aplicarán a cualquier solicitud de una

icencia o empleo en poder de una persona cuya condena por uno o más delitos penales en este

estado o en cualquier otra jurisdicción precedió a dicho empleo o a dicha asignación de una licencia,

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

le este artículo será redactada a fines de afectar cualquier derecho que pueda tener un empleado

quien correspondan las disposiciones de este artículo a causa de la condena previa de la persona po

l empleo y que no haya sido eliminado por un perdón, un certificado de desagravio de las

§752. Se encuentra prohibida la discriminación injusta de personas previamente

por un posible empleado o realizada previamente por un empleado actual.

persona para una licencia o empleo en cualquier trabajo público o privado que hava sido previame:

ndenado de uno o más delitos penales en este estado o en cualquier otra jurisdicción, y a cualqui

la "licencia" no incluya, a los fines de este artículo, ninguna licencia o permis

relacionadas con la licencia, la oportunidad o el trabajo en cuestión.

religious practices; hairstyles associated with race (also applies to all areas listed below) 755. Aplicación. prior arrest or conviction record; predisposing genetic characteristics; familial status;

escopeta u otra arma de fuego.

agencia de aplicación de la lev

conditions including lactation may be required. A reasonable accommodation is an adjustment to a job or work environment that enables a person with a disability to perform the essential functions of a job in a reasonable manne Also covered: domestic workers are protected from harassment and retaliation; interns and nonemployees working in the workplace (for example temp or contract workers) are

protected from all discrimination described above. represalias; internos y no empleados cuales trabajan en el lugar de trabajo (por ejemplo RENTAL, LEASE OR SALE OF HOUSING, LAND AND COMMERCIAL SPACE, INCLUDING ACTIVITIES OF REAL ESTATE BROKERS AND SALES PEOPLE

Also prohibited: discrimination on the basis of lawful source of income (for example housing vouchers, disability benefits, child support); familial status (families with children or being pregnant); prior arrest or sealed conviction; commercial boycotts or También esta prohibido: la discriminación a base de fuente de ingreso legal (por ejemplo Reasonable accommodations and modifications for persons with disabilities may also vales, beneficios de discapacidad, manutención de niños); estado familiar (familias con

be required. Does not apply to: (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, and the spouse of such persons ALL CREDIT TRANSACTIONS INCLUDING FINANCING FOR PURCHASE, MAINTENANCE AND REPAIR OF HOUSING PLACES OF PUBLIC ACCOMMODATION SUCH AS RESTAURANTS, HOTELS,

HOSPITALS AND MEDICAL OFFICES, CLUBS, PARKS AND GOVERNMENT OFFICES Age is not a covered classification relative to public accommodations Reasonable accommodations for persons with disabilities may also be required.

All public schools and private nonprofit schools, at all education levels, excluding those run by religious organizations ADVERTISING AND APPLICATIONS RELATING TO EMPLOYMENT, REAL ESTATE PLACES OF PUBLIC ACCOMMODATION AND CREDIT TRANSACTIONS MAY NOT EXPRESS ANY DISCRIMINATION

If you wish to file a formal complaint with the Division of Human Rights, you must do so within one year after the discrimination occurred. The Division's services are provided free of charge. If you wish to file a complaint in State Court, you may do so within three years of the discrimination. You may not file both with the Division and the State Court prohibited. You may file a complaint with the Division if you have been

Retaliation for filing a complaint or opposing discriminatory practices is FOR FURTHER INFORMATION, WRITE OR CALL THE DIVISION'S NEAREST OFFICE. HEADOUARTERS: ONE FORDHAM PLAZA, 4TH FLOOR, BRONX, NY 10458

Aplicabilidad. La protección contra la medida represalia prevista en el

párrafo (a) de la subdivisión dos de esta sección relativa a la divulgación a

a un organismo público, a menos que el empleado haya hecho un esfuerzo

de buena fe para notificar a su empleador poniendo la actividad, política o

práctica. Dicha notificación al empleador no debe requerirse cuando:

en peligro el bienestar de un menor de edad;

Incumplimiento; reparación.

de la siguiente manera

medida de represalia.

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

empleador una oportunidad razonable para corregir dicha actividad, política o

haya un peligro inminente o grave a la salud o seguridad pública el empleado cree razonablemente que dicho reporte al supervisor

resultaría en una destrucción de evidencia o encubrimiento de la

dicha actividad, política o práctica podría esperarse que lleve a poner

el empleado cree razonablemente que dicho reporte al supervisor

en incumplimiento con 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 dentro de los dos años siguientes a la toma de la supuesta

Cualquier acción autorizada por esta sección puede ser presentada

en el condado en el que se produjo la supuesta medida de represalia

en el condado en el que reside el demandante, o en el condado en el

que el empleador tiene su lugar principal de negocios. En 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 medida de represalia se basara en motivos distintos

del ejercicio del empleado de cualquier derecho protegido por esta

Compensación. En cualquier acción presentada de conformidad con la

pago por adelantado en su lugar

de antiquedad

undamento de hecho o de derecho.

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

los solicitantes de empleo.

subdivisión cuatro de esta sección, el tribunal puede ordenar la compensació

una orden judicial para impedir que se siga incumpliendo esta

la reincorporación del empleado al mismo puesto de trabajo que

tenía previo a la medida de represalia o a un puesto equivalente o

el restablecimiento de la totalidad de los beneficios y de los derecho

la compensación de los salarios, beneficios y otras remuneraciones

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

niento fue intencional, malicioso o premeditado

el pago por parte del empleador de los costos razonables, los

el pago por parte del empleador de daños punitivos, si el

abogados y los costos judiciales y los desembolsos si el tribunal determina que

una acción presentada por un empleado en virtud de esta sección carecía de

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

disminuye los derechos, privilegios o reparación de cualquier empleado en

Publicación. Cada empleador deberá informar a los empleados de sus

virtud de cualquier otra ley o reglamento o en virtud de cualquier acuerdo de

protecciones, derechos y obligaciones bajo esta sección, al publicar un aviso al

respecto. Dichos avisos deben fijarse en un lugar visible, con fácil acceso y en

ugares bien iluminados frecuentados habitualmente por los empleados y los

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

ordenar que se concedan al empleador los honorarios razonables de los

desembolsos y los honorarios de los abogados;

resultaría en daño físico al empleado u otra persona: o

un organismo público no se aplicará a un empleado que haga tal revelación

NY

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

BENEFICIOS DE IMPUESTOS

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:

 $\underline{\text{tax.ny.gov/pit/property/exemption}}/\text{vetexempt.htm}$

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

RECURSOS DE EDUCACIÓN, FUERZA LABORAL Y

CAPACITACIÓN

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

RECURSOS ADICIONALES

Todas las llamadas y textos son gratuitos y confidenciales

Hame al 988 Línea de texto para crisis: Texto al 741741

Oficina de Salud Mental (OMH) de NYS: www.oasas.ny.gov/hop

ww2.nycourts.gov/courts/problem_solving/vet/courts.shtm Programa de Defensa de Veteranos de la Asociación de Defensores de NYS: www.nysda.org/page/AboutVD

DIVISIÓN DE SERVICIOS PARA VETERANOS DEL ESTADO

DE NUEVA YORK el empleado cree razonablemente que el supervisor ya está enterad de la actividad, política o práctica y no correjirá dicha actividad, Sitio web: veterans.nv.go Línea de avuda: 1-888-838-7697 Un empleado que haya sido objeto de una medida de represalia

ESTADO

DE NUEVA

Servicios: Legal, educación, empleo y voluntaria finanzas, atención médica y mucho más.

Línea directa contra el Acoso Sexual en el Lugar de Trabajo de NYS: Llame al 1-800-HARASS-3 (1-800-427-2773) Departamento de Vehículos de Motor de NYS: Documento fotográfico de designación de estado de veteranos: dmv.ny.gov/more-info/veteran-statusdesignation-photo

Placa de licencia de veteranos: dmv.ny.gov/plates/military-and-veterans

Sitio web: dol.nv.gov/services-veterans

Línea de ayuda: 1-888-469-7365 Correo electrónico: Ask. Vets@labor.ny.gov Servicios: Recursos de capacitación y mano de obra, seguro por desempleo, el programa Experience Counts

SOMOS SU DOL

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

ESTADO Departamento de Trabajo División de Servicios **DE NUEVA** para Veteranos (Department of Labor)

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. REV. 12/2022

AVISO: Según la New York Health and Essential Rights Act (Ley 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 separado. Los planes modelo están disponibles en el Departo ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA.

AVISO: 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 ontactar 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

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

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 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 ESTA DO.

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 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 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

JAN2023

DERECHOS DEL EMPLEADO SEGÚN LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEL DEPARTAMENTO DE EE. UU.

Tener por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses previos a tomar la licencia*; y Trabajar en el lugar donde el empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas del lugar de trabajo del Los empleados elegibles que trabajan para un empleador sujeto a esta ley pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin sueldo

*Requisitos especiales de "horas de servicio" se aplican a empleados de una tripulación de una aerolínea. Para establecer lazos afectivos con un niño (la licencia debe ser tomada dentro del primer año del nacimiento o la

PEDIDO DE LA LICENCIA

En general, los empleados tienen que pedir la licencia necesaria bajo la FMLA con 30 días de anticipación. Si no es posible avisar con 30 días de anticipación, un empleado tiene que notificar al empleador lo más pronto posible y, generalmente, seguir los procedimientos usuales del empleador. Los empleados no tienen que informar un diagnóstico médico, pero tienen que proporcionar información suficiente para que el empleador pueda determinar si la ausencia califica baio la protección de la FMLA. La información suficiente podría incluir informarle al empleador que el empleado está o estará incapacitado para realizar sus funciones laborales, que un miembro de la familia no puede realizar las actividades diarias, o que una hospitalización o un tratamiento médico es necesario. Los empleados tienen que informar al empleador si la necesidad de la ausencia es por una razón por la cual la licencia bajo la FMLA fue previamente tomada o

puede tomarse hasta 26 semanas de licencia bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) en un certificada. Los empleadores pueden exigir un certificado o una recertificación periódica que respalde la necesitad de la licencia. Si el empleado Un empleado no tiene que tomarse la licencia de una sola vez. Cuando es medicamente necesario o de otra manera permitido, los determina que la certificación está incompleta, tiene que proporcionar un aviso por escrito indicando qué información adicional se Los empleados pueden elegir, o un empleador puede exigir, el uso de licencias pagadas acumuladas mientras se toman la licencia

> bajo la FMLA, el empleador tiene que notificar al empleado si él o ella es elegible para una licencia bajo FMLA y, si es elegible, también tiene que proporcionar un aviso de los derechos y las responsabilidades según la FMLA. Si el empleado no es elegible, e empleador tiene que brindar una razón por la cual no es élegible. Los empleadores tienen que notificar a sus empleados si la ausencia será designada como licencia bajo la FMLA, y de ser así, cuánta ausencia será designada como licencia bajo la FMLA.

Los empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de Los empleados Los Los empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de Trabajo de EE. UU., la División de Horas y Salarios, o pueden presentar una demanda privada

Para información adicional o para presentar un reclamo: 1-866-4-USWAGE

(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627

www.dol.gov/whd



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS

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.

PROTECCIÓN DE SEGURO MÉDICO **DERECHOS A REEMPLEO** Usted tiene el derecho a recuperar su empleo civil si deja ese trabajo para el desempeño del deber en el servicio uniformado y: usted se asegura de que su empleador reciba previo aviso verbal o escrito de su servicio; 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., empleo con ese empleador específico:

usted no ha sido separado del servicio al ser dado de baja por descalificación o bajo otras condiciones que no sean 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. **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:

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 aguí pueden variar dependiendo de las circunstancias. El texto de este aviso fue preparado por VETS, y ascenso: o cualquier beneficio del empleo poner a la vista el texto de este aviso donde habitualmente coloquen avisos para empleado:

Además, un empleador no puede tomar represalias contra alquien 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

https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx

una Oficina de Campo de la FFOC (información en

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

discriminación 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

contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley federal contra la

1-800-669-4000 (número gratuito)

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

1-800-669-6820 (TTY)

www.eeoc.gov/field-office)

Información adicional sobre la EEOC, incluvendo información

sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está

Corre Electrónico: info@eeoc.gov

disponible en www.eeoc.gov/es

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

¿Quién está Protegido? ¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación? Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No demore, porque existen límites de tiempo estrictos para presentar una denuncia por discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde viva o trabaje). Puede Aplicantes de trabajo comunicarse con la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras: Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato una consulta a través del Portal Público de la EEOC

¿Qué Organizaciones están Cubiertas? La mayoría de los empleadores privados Gobiernos estatales y locales (como empleadores) Instituciones educativas (como empleadores)

Agencias de empleo ¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son llegales? Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, ndientemente de su estatus migratorio, por motivos de:

FED

DE LOS DERECHOS DE LA LICENCIA

realizar su trabajo:

empleado, hijo o padre.

BENEFICIOS Y PROTECCIONES

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD

entonces un empleador no puede negarle a usted.

empleo inicial;

debido a esta situación

según o relacionado con la FMLA

bajo la FMLA. El empleado tiene que:

FED

como si los empleados no estuvieran de licencia.

las políticas de pago de licencias normales del empleador.

El nacimiento de un hijo o la colocación de un hijo en adopción o en hogar de crianza

Para cuidar al cónyuge del empleado, al hijo, o al padre que tenga un problema de salud serio que califique;

Un empleado elegible que es cónvuge, hijo, padre o familiar más cercano del miembro de las fuerzas armadas que está cubierto

bajo la FMLA. Si un empleado sustituye la licencia pagada acumulada por la licencia bajo la FMLA, el empleado tiene que respetar

Mientras los empleados estén de licencia bajo la FMLA, los empleadores tienen que continuar con la cobertura del seguro de salud

Después de regresar de la licencia bajo la FMLA, a la mayoría de los empleados se les tiene que restablecer el mismo trabajo o uno

Un empleador no puede interferir con los derechos de la FMLA de un individuo o tomar represalias contra alguien por usar o trata

de usar la licencia bajo la FMLA, oponerse a cualquier práctica ilegal hecha por la FMLA, o estar involucrado en un procedimiento

Un empleado que trabaja para un empleador cubierto tiene que cumplir con tres criterios para poder ser elegible para una licencia

DEPARTMENT OF LABOR

usted regresa a trabajar o solicita reempleo de una manera oportuna tras la conclusión del servicio; y

UNITED STATES OF AMERICA

periodo de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas que tenga una lesión o enfermedad seria.

empleados pueden tomarse la licencia de forma intermitente o en una jornada reducida.

casi idéntico, con el pago, los beneficios y otros términos y otras condiciones de empleo equivalentes.

Haber trabajado para el empleador por lo menos 12 meses:

Debido a un problema de salud serio del mismo empleado que califique y que resulte en que el empleado no pueda

Por exigencias que califiquen relacionadas con el despliegue de un miembro de las fuerzas armadas que sea cónyuge de

Color Religión Origen nacional

Sexo (incluyendo embarazo y condiciones relacionadas, orientación sexual o identidad de genero) Edad (40 años o más)

Discapacidad Información genética (incluyendo solicitudes del empleador para la compra el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)

discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento ¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias? lodos los aspectos del empleo, incluyendo:

Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la

Despidos Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada) Contratación o promoción

Remuneración (salarios desiguales o compensación) Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad o para a creencia, observancia o práctica de una fe religiosa sinceramente realizada Beneficios

Formación profesional Clasificación Referencias Obtención o divulgación de información genética de los empleados Solicitud o divulgación de información médica de los empleados

Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de oponerse a

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

iminación 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 los 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 La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleados de ontratistas 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, clasificación, 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

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 actividades educativas que reciben asistencia financiera federal. Personas con Discapacidades La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la

en https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact.

liscriminación 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. discapacidad que de otro modo calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que recibe que haga una dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que los contratistas federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a que brinda dicha asistencia. personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a

REV. 10/20/2022

Ley Electoral del Estado de Nueva York (Según enmendado por el capítulo 56 de las leyes de 2020)

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 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 anticipación de no menos de diez días hábiles de la fecha en que se realizarán las elecciones. Dicho aviso deberá antenerse publicado hasta el cierre de las votaciones el día de elecciones

ATENCIÓN A TODOS LOS EMPLEADOS

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 2 HORAS, 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. DEBE NOTIFICAR A SU EMPLEADOR QUE SE TOMARÁ ESE TIEMPO PARA VOTAR CON NO MENOS DE 2 DÍAS. PERO

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!**

- Un lugar de trabajo seguro. Decir algo a su empleador o la OSHA sobre
- 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 comunique con OSHA en su nombre. Participar (o su representante puede participar)
- en la inspección de OSHA y hablar en privado con el inspector. Presentar una queja con la OSHA dentro
- correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos. Ver cualquieras citaciones de la OSHA emitidas
- 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.

Los empleadores deben:

- 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 o con la OSHA, o por reportar una lesión o 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.
- Proporcionar el entrenamiento reguerido a todos los trabajadores en un idioma y vocabulario que pueden entender.
- Mostrar claramente este cartel en el lugar de trabajo.
- Mostrar las citaciones de la OSHA acerca del 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 de los programas de consulta apoyados por la OSHA en cada estado.



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



62879

Copyright 2023 J. J. Keller & Associates, Inc. • Neenah, WI • Printed in the USA

El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiempo y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar v/o recomendar un enjuiciamient criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempo. También se pueden imponer 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 incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales avaluaciones pueden duplicarse cuando se determin que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA. Ciertas ocupaciones y ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones

LEYES

INFORMACIÓN ADICIONAL del salario mínimo, v/o de las disposiciones del pago de sobretiempo. 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 Rico. Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores los empleadores tienen que cumplir con ambas. Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como 'contratistas independientes" cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del

pago de sobretiempo bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, v trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo baio certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabaio.

> 1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627 www.dol.gov/whd

Niñas y niños

DEPARTMENT OF LABOR

LINITED STATES OF AMERICA

FED

PROHIBICIONES

establecidos por la Ley.

La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohíbe a

de mentiras durante el período de pre-empleo o durante el servicio de empleo.

Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un

solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despida,

discipline, o 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

Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se

La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en

de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y quardias). También se les permite el

uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos.

el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías

aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector

privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional.

la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores

Horas permitidas de horas

³6 AM a 10 PM o hasta la medianoche en un día que preceda a un día de escuela, con el consentimiento Los estudiantes de 14 y 15 años inscritos en un programa de trabajo o estudio aprobado pueden trabajar por escrito de los padres y de las autoridades educativas, y hasta la medianoche en un día que no ⁴Esta disposición no se aplica a los menores empleados en hoteles de centros turísticos o restaurante:

También, la sección 14A de la Ley de Compensación al Trabajador proporciona una compensación doble y beneficios por muerte a los menores empleados ilegalment Para más información sobre las leves y disposiciones de trabajo del menor del estado de Nueva York consulte el sitio web del Departamento de Trabajo (Department of Labor, DOL) en División de Normas de Trabajo del Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York:

GARDEN CITY DISTRICT 400 OAK STREET Buffalo, NY 14202 GARDEN CITY, NY 11530 (716) 847-7141 (516) 794-8195 WHITE PLAINS DISTRICT

120 BLOOMINGDALE ROAD WHITE PLAINS, NY 10605 (914) 997-9521

LEY DE CORRECCIÓN DE NUEVA YORK **ARTÍCULO 23-A** Otorgamiento de Licencias y Empleo de Personas Previamente Condenadas Por Uno o Más Delitos Penales

> que haya una relación directa entre uno o más de los delitos penales anteriores y la licencia 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 significara un riesgo irrazonable para la propiedad o para la seguridad o el bienestar de las personas específicas o del público en general. §753. Factores que se deben considerar en relación con una condena penal anterior

agencia pública o el empleador privado deberán considerar los siguientes factores

o más delitos penales, a menos que suceda lo siguiento

NEW YORK CITY DISTRICT

New York, NY 10013

REV. 09/2020

75 Varick Street

(212) 775-3880

más delitos penales. 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 la persona ha sido previamente condenada en su aptitud o capacidad para realizar uno o más de dichos deberes o responsabilidades.

El tiempo transcurrido desde que se cometió el delito o los delitos penales

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

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

1. Al realizar una determinación en cuanto a la sección setecientos cincuenta y dos de este capítulo, la

La gravedad del delito o los delitos penales. Cualquier información producida por la persona o que se haya producido en su nombre con relación a su rehabilitación y buena conducta. 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 general.

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 solicitante

que creará una presunción de rehabilitación con respecto al delito o los delitos especificados en §754. Declaración por escrito en el rechazo de la licencia o el empleo. A pedido de cualquier persona previamente condenada por uno o más delitos penales a quien le hayan negado una licencia o 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 v ocho de las leyes y reglas de la práctica civil. on respecto a una mala representación intencional en relación con una solicitud de empleo realizada 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 procedimientos establecidos en el artículo quince de las leyes ejecutivas y, simultáneamente, por la condenadas por uno o más delitos penales. No se podrá negar ni actuar en contra de ninguna comisión de derechos humanos de Nueva York.

Department of Labor, Division of Veterans' Services **BENEFICIOS Y SERVICIOS PARA VETERANOS**

RECURSOS PARA LA SALUD MENTAL Y EL ABUSO DE SUSTANCIAS

Línea para crisis del Departamento de Asuntos de los Veteranos de EE. UU. Llame al 988 y oprima 1 Línea de crisis y suicidio: www.veteranscrisisline.net/es/

Oficina de Servicios y Apoyo para las Adicciones (OASAS) de NYS:

Llame al 1-877-8-HOPENY (467469) Texto al HOPENY (467369 **SERVICIOS LEGALES** Tribunal de Tratamiento de Veteranos (VTC):

Línea Directa contra la Violencia Doméstica y Sexual de NYS: Hame al 800-942-6906 Texto al 844-997-2121

York: www.cs.ny.gov

PROGRAMA PARA VETERANOS DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DEL ESTADO DE NUEVA YORK

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA. NO CUMPLE CON EL REQUISITO DE FIJACIÓN DE AVISO DE LA INDEMNIZACIÓN LABORAL 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.

NI LOS DERECHOS DE MADRES LACTANTES. This poster is in compliance with federal and state posting requirements.

ONLINE

65839F

RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR

Una vez que el empleador tome conocimiento que la necesidad de la ausencia del empleado es por una razón que puede calificar

La FMLA no afecta a ninguna lev federal o estatal que prohíba la discriminación ni sustituve a ninguna lev estatal o local o convenio

colectivo de negociación que proporcione mayores derechos de ausencias familiares o médicas.

REV. 04/2016

REV. 05/2022

Departamento de Trabajo de los EE.UU. • División de Horas y Salarios • WH1420 SPA

Si usted deja su empleo para cumplir con el servicio militar, tiene el derecho a elegir continuar su cobertura existente del plan médico basado en el empleador para usted y sus dependientes por hasta 24 meses durante dicho servicio militar.

APLICACIÓN DE LA LEY El Servicio de Empleo y Capacitación para Veteranos de Guerra (Veterans Employment and Training Service, VETS) del Para obtener avuda para presentar una queia, 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

exclusiones por condiciones preexistentes) a excepción de enfermedades o lesiones relacionadas con el servicio.

Justicia o a la Oficina del Consejero Especial (Office of Special Counsel), según corresponda, para representación. puede verse en Internet en esta dirección: https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster. La ley federal exige que los empleadores notifiquen a sus empleados de sus derechos conforme a USERRA, y los empleadores pueden satisfacer este requisito al

inmediato con:

Estatus Protegido Como Veterano

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

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

discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales

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

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 OFCCP

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN

ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de

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

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP), Departamento de Trabajo de los EE. UU., 200 Constitution Avenue, N.W. Washington, D.C. 20210 1-800-397-6251 (Ilamada gratuita). Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del habla, marque -1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. También e puede contactar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de ayuda

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo 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, prohíbe 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 mpleo, o cuando la discriminación laboral cause o pueda causar discriminación en

TIEMPO OTORGADO A LOS EMPLEADOS PARA VOTAR EL DÍA DE LAS ELECCIONES LA SECCIÓN 3-110¹ DE LA LEY DE ELECCIONES DE NUEVA YORK ESTABLECE QUE:

¹Empleadores: Todos los empleadores deberán colocar de manera visible en el lugar de trabajo, donde los empleados puedan verlo

Todos los trabajadores tienen el derecho a:

- preocupaciones de seguridad o salud, o reportar una lesión o enfermedad en el trabajo,
- tiene el derecho a que un representante se
- de 30 días (por teléfono, por internet, o por
- Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.

Llame OSHA. Podemos ayudar.

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

FED-NY-SPA

REV. 02/2022