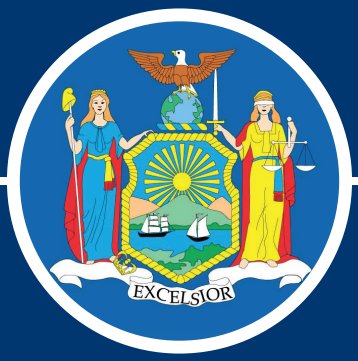


Conozca sus derechos en el lugar de trabajo

NEW YORK y Federal

Leyes de trabajo imprimibles

NYSP-0126-F04

For more information please call 1-800-745-9970

LaborLawCenter.com

AVISO DE LICENCIA FAMILIAR REMUNERADA

La mayoría de los empleadores privados con uno o más empleados deben obtener un seguro de Licencia Familiar Remunerada. Su compañía de seguros le proporcionará un aviso a los empleados (Aviso de cumplimiento) indicando que tiene un seguro de Licencia Familiar Remunerada. El Aviso incluirá información sobre su proveedor.

- Si está autoasegurado, puede obtener este aviso comunicándose con la Junta de Compensación Laboral del Estado de Nueva York en **certificate@wcb.ny.gov**.
- Publique y mantenga este aviso a la vista.

PROTECCIÓN DE DENUNCIANTES

División de Normas Laborales
Harriman State Office Campus
Building 12,
Albany, NY 12226

www.labor.ny.gov

Aviso de derechos, protecciones y obligaciones de los empleados

Bajo la Sección 740 de la Ley Laboral

Represalia laboral prohibida por parte de los empleadores

A partir del 26 de enero de 2022

§740. Acción de represalia por parte de los empleadores; prohibición.

1. Definiciones. A los efectos de esta sección, a menos que el contexto indique específicamente lo contrario:
   (a) "Empleado" significa una persona que presta servicios para y bajo el control y la dirección de un empleador a cambio de un salario u otra remuneración, incluyendo los exempleados o las personas naturales empleadas como contratistas independientes para realizar trabajos en apoyo de la empresa comercial de un empleador que no sean ellos mismos empleadores.
   (b) "Empleador" significa cualquier persona, firma, sociedad, institución, corporación o asociación que emplee a uno o más empleados.
   (c) "Ley, regla o reglamento" incluye: (i) cualquier estatuto u ordenanza u orden ejecutiva federal, estatal o local debidamente promulgada; (ii) cualquier regla o reglamento promulgado de conformidad con dicho estatuto u ordenanza u orden ejecutiva; o (iii) cualquier decisión, resolución u orden judicial o administrativa.
   (d) "Organismo público" incluye lo siguiente:
      (i) el Congreso de los Estados Unidos, cualquier legislatura estatal o cualquier organismo gubernamental local electo, o cualquier miembro o empleado de este;
      (ii) cualquier tribunal federal, estatal o local, o cualquier miembro o empleado de este, o cualquier jurado, grande o pequeño;
      (iii) cualquier organismo o autoridad reguladora, administrativa o pública federal, estatal o local, o su instrumentalidad;
      (iv) cualquier agencia de aplicación de la ley federal, estatal o local, fiscalía u oficial de policía o del orden público;
      (v) cualquier departamento federal, estatal o local de una rama ejecutiva del gobierno; o
      (vi) cualquier división, junta, buró, oficina, comité o comisión de cualquiera de los organismos públicos descritos en los incisos (i) al (v) de este párrafo.
   (e) "Acción de represalia" significa una acción adversa
2. Solicitud. La protección contra represalias provista por el párrafo (a) de la subdivisión dos de esta sección relacionada con la divulgación a un organismo público no se aplicará a un empleado que haga tal divulgación a un organismo público a menos que el empleado haya hecho un esfuerzo de buena fe para notificar a su empleador al notificar sobre la actividad, política o práctica a un supervisor del empleador y le ha dado a dicho empleador una oportunidad razonable para corregir dicha actividad, política o práctica. No se requerirá tal notificación al empleador cuando:
   (a) existe un peligro inminente y grave para la salud o la seguridad pública;
   (b) el empleado cree razonablemente que informar al supervisor resultaría en la destrucción de evidencia u otra ocultación de la actividad, política o práctica;
   (c) se podría esperar razonablemente que dicha actividad, política o práctica pusiera en peligro el bienestar de un menor;
   (d) el empleado cree razonablemente que informar al supervisor resultaría en daño físico al empleado o a cualquier otra persona; o
   (e) el empleado cree razonablemente que el supervisor ya está al tanto de la actividad, política o práctica y no corregirá dicha actividad, política o práctica.
3. Violación; recurso.
   (a) Un empleado que haya sido objeto de una acción de represalia en violación de esta sección puede entablar una acción civil en un tribunal de jurisdicción competente para obtener reparación según lo establecido en la subdivisión cinco de esta sección dentro de los dos años posteriores a que se haya tomado la supuesta acción de represalia.
   (b) Cualquier acción autorizada por esta sección puede iniciarse en el condado en el que ocurrió la supuesta acción de represalia, en el condado en el que reside el denunciante o en el condado en el que el empleador tiene su sede comercial principal. En cualquier acción de este tipo, las partes tendrán derecho a un juicio con

LaborLawCenter.com Questions? Learn more by calling 1-800-745-9970
Official Print Size - 8.5" x 11"
Compliance Ready - Do Not Scale

tomada por un empleador o su agente para despedir, amenazar, sancionar o discriminar de cualquier otra manera a cualquier empleado o exempleado que ejerza sus derechos bajo esta sección, incluyendo (i) acciones laborales adversas o amenazas de tomar tales acciones laborales adversas contra un empleado en los términos de las condiciones de empleo, incluyendo, entre otros, el despido, la suspensión o el descenso de categoría; (ii) acciones o amenazas de tomar tales acciones que afectarían negativamente el empleo actual o futuro de un exempleado; o (iii) amenazar con contactar o comunicarse con las autoridades de inmigración de los Estados Unidos o informar o amenazar con informar sobre la sospecha de ciudadanía o estatus migratorio de un empleado o la sospecha de ciudadanía o estatus migratorio de la familia o miembro del hogar de un empleado, como se define en la subdivisión dos de la sección cuatrocientos cincuenta y nueve-a de la ley de servicios sociales, a una agencia federal, estatal o local.

(f) "Supervisor" significa cualquier individuo dentro de la organización de un empleador que tiene la autoridad para dirigir y controlar el desempeño laboral del empleado afectado; o que tiene autoridad administrativa para tomar medidas correctivas con respecto a la violación de la ley, norma o reglamento por la que se queja el empleado.

2. Prohibiciones. Un empleador no tomará ninguna medida de represalia contra un empleado, esté o no dentro del alcance de los deberes laborales del empleado, porque dicho empleado hace cualquiera de los siguientes:

(a) revela o amenaza con revelar a un supervisor o a un organismo público una actividad, política o práctica del empleador que el empleado cree razonablemente que viola la ley, regla o regulación o que el empleado cree razonablemente que plantea un problema sustancial y peligro específico para la salud o seguridad pública;

(b) proporciona información o testifica ante cualquier organismo público que realice una investigación, audiencia o indagación sobre dicha actividad, política o práctica por parte de dicho empleador; o

(c) se opone o se niega a participar en dicha actividad, política o práctica.

jurado.

(c) Será una defensa frente a cualquier acción presentada de conformidad con esta sección que la acción de represalia se haya basado en motivos distintos al ejercicio por parte del empleado de cualquier derecho protegido por esta sección.

5. Reparación. En cualquier acción iniciada de conformidad con la subdivisión cuatro de esta sección, el tribunal puede ordenar la reparación de la siguiente manera:

(a) una orden judicial para restringir la violación continua de esta sección;

(b) la reincorporación del empleado al mismo puesto que ocupaba antes de la medida de represalia, o a un puesto equivalente, o pago anticipado en su lugar;

(c) el restablecimiento de beneficios marginales completos y derechos de antigüedad;

(d) la compensación por salarios, beneficios y otras remuneraciones que se hayan perdido;

(e) el pago por parte del empleador de costos, desembolsos y honorarios razonables de abogados;

(f) una sanción civil de un monto que no exceda los diez mil dólares; y/o

(g) el pago por parte del empleador de daños punitivos, si la violación fue intencional, maliciosa o sin sentido.

6. Reparación del empleador. Un tribunal, a su discreción, también puede ordenar que se otorguen a un empleador honorarios razonables de abogados y gastos judiciales y desembolsos si el tribunal determina que una acción iniciada por un empleado en virtud de esta sección carecía de fundamento de hecho o de derecho.

7. Derechos existentes. Nada en esta sección se considerará como una disminución de los derechos, privilegios o recursos de cualquier empleado bajo cualquier otra ley o regulación o bajo cualquier acuerdo de negociación colectiva o contrato de trabajo.

8. Publicación. Todo empleador deberá informar a los empleados de sus protecciones, derechos y obligaciones bajo esta sección, mediante la publicación de un aviso de la misma. Dichos avisos se colocarán de manera visible en lugares bien iluminados y de fácil acceso frecuentados habitualmente por empleados y solicitantes de empleo.

Se publicará de manera visible en lugares bien iluminados y de fácil acceso frecuentados habitualmente por empleados y solicitantes de empleo.

LS 740 (02/22)

NEW YORK MINIMUM WAGE

WE ARE YOUR DOL
NEW YORK STATE OF OPPORTUNITY. Department of Labor

Atención, Empleados de Industrias Diversas

Salario mínimo por hora vigente para el período comprendido entre el 1/1/2026 y el 12/31/2026

Ciudad de Nueva York

Grandes empleadores (**11 o más** empleados)	Pequeños empleadores (**10 o menos** empleados)
Salario mínimo $17.00	**Salario mínimo $17.00**
Horas extras después de las 40 horas $25.50	Horas extras después de las 40 horas $25.50
Trabajadores con propina $17.00	**Trabajadores con propina $17.00**
Horas extras después de las 40 horas $25.50	Horas extras después de las 40 horas $25.50

Long Island y Condado de Westchester

Salario mínimo $17.00

Horas extras después de las 40 horas $25.50

Trabajadores con propina $17.00

Horas extras después de las 40 horas $25.50

Resto del Estado de Nueva York

Salario mínimo $16.00

Horas extras después de las 40 horas $24.00

Trabajadores con propina $16.00

Horas extras después de las 40 horas $24.00

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**.

Créditos y subsidios que podrían hacer que el pago sea inferior a las tarifas mínimas que se muestran arriba:

- **Consejos** – 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 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.

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

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

  Excepciones: el pago de horas extras no es obligatorio para profesionales asalariados ni para 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 a un pago diario extra. La tarifa diaria equivale a una hora de pago a la tarifa del salario mínimo.
- **Mantenimiento del uniforme** – si usted lava/mantiene su propio uniforme, podría tener derecho a un pago semanal adicional. Las tarifas semanales están disponibles en línea.

Cartel del Salario mínimo
Desplegar a Simple Vista

LS 207S (12/25)

BENEFICIOS Y SERVICIOS PARA VETERANOS

Los siguientes recursos y líneas directas están disponibles sin costo para ayudar a los veteranos a comprender sus derechos, protecciones, beneficios y adaptaciones:

dol.ny.gov/veteran-benefits-and-services

RECURSOS DE SALUD MENTAL Y ABUSO DE SUSTANCIAS

Todas las llamadas y mensajes de texto son confidenciales.

Departamento de Asuntos de Veteranos de los Estados Unidos, Línea de crísis para veteranos:
-www.veteranscrisisline.net
Llamando al: 988, press 1 Texto: 838255
Línea de vida contra el suicidio y crisis
www.veteranscrisisline.net
Llamando al: 988 Texto: 988
Línea de texto de crisis:
Texto: 741741 Chat: crisistextline.org
Oficina de Salud Mental del Estado de Nueva York (OMH):
www.omh.ny.gov
Oficina de Servicios y Apoyo para la Adicción del Estado de Nueva York (OASAS): www.oasas.ny.gov/hopeline
Llamando al: 1-877-8-HOPENY (467469)
Texto: HOPENY (467369)

SERVICIOS LEGALES

Tribunales de Tratamiento de Veteranos (VTC):
ww2.nycourts.gov/courts/problem_solving/vet/courts.shtml
Email: ProblemSolving@courts.state.ny.us
Programa de Defensa de Veteranos de la Asociación de Defensores del Estado de Nueva York:
https://www.nysda.org/page/VDP

BENEFICIOS FISCALES

Departamento de Impuestos y Finanzas del Estado de Nueva York
- Información para personal militar y veteranos: tax.ny.gov/pit/file/military_page.htm
- Exenciones del impuesto sobre la propiedad: tax.ny.gov/pit/property/exemption/vetexempt.htm

EDUCACIÓN, FUERZA LABORAL Y RECURSOS DE CAPACITACIÓN

Programa de Preparación y Empleo para Veteranos (VR&E):
www.benefits.va.gov/vocrehab
Programa de Créditos de Servicio Civil del Estado de Nueva York para Veteranos: www.cs.ny.gov

RECURSOS ADICIONALES

Línea directa para violencia doméstica del Estado de Nueva York:
Llamando al: 800-942-6906 Texto: 844-997-2121
Línea directa de acoso sexual en el lugar de trabajo del Estado de Nueva York: Llamando al: 1-800-HARASS-3
Departamento de vehículos motorizados del Estado de Nueva York:
- Documento fotográfico de designación de estado de veterano: **dmv.ny.gov/more-info/veteran-statusdesignation-photo-document**
- Matrícula de veterano: **dmv.ny.gov/plates/military-and-veterans**

DIVISIÓN DE SERVICIOS PARA VETERANOS DEL ESTADO DE NUEVA YORK

Sitio web: **veterans.ny.gov**
Línea de ayuda: 1-888-838-7697
Email: DVSInfo@veterans.ny.gov

Servicios: Asistencia legal, educación, empleo y voluntariado, finanzas, atención médica y más.

NEW YORK STATE | Division of Veterans' Services

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

Sitio web: dol.ny.gov/services-veterans
Línea de ayuda: 1-888-469-7365
Email: Ask.Vets@labor.ny.gov

Servicios: Recursos de fuerza laboral y capacitación, seguro de desempleo, el programa Experience Counts y más.

WE ARE YOUR DOL

NEW YORK STATE | Department of Labor

P37 (2/24)

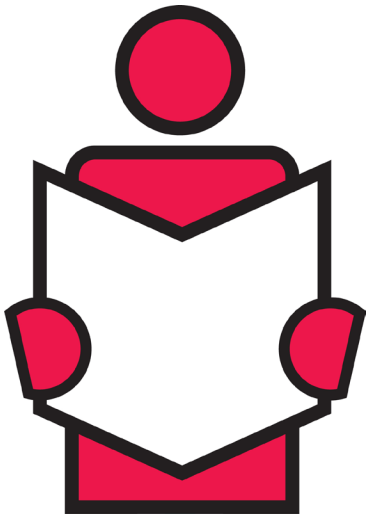
El Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York es un empleador/programa de igualdad de oportunidades.
Los auxiliares y servicios están disponibles a pedido y de forma gratuita para las personas con discapacidades TTY/TDD 711 o 1-800-662-1220 (inglés) / 1-877-662-4886.

RIGHT TO KNOW

¡USTED TIENE DERECHO A SABER!

Su empleador debe informarle sobre los efectos médicos y peligros de sustancias tóxicas en su lugar de trabajo.

Conozca todo lo que pueda sobre sustancias tóxicas en su trabajo.



Nombre

Ubicación y Número Telefónico

LA LEY DE DERECHO A SABER ESTÁ A SU FAVOR

DEPARTAMENTO DE SALUD DEL ESTADO DENEW YORK

4/00 Revised 8/2010

EQUAL PAY NOTICE

NEW YORK STATE OF OPPORTUNITY. | Department of Labor

Disposición de igualdad de remuneración de la Ley Laboral del Estado de Nueva York
Artículo 6, sección 194

División de Normas Laborales
www.labor.ny.gov

§194. Diferencial prohibido en la tasa de pago debido al estatus de clase protegida.

1. Ningún empleado con estatus de una o más clases protegidas recibirá un salario a una tasa inferior a la tasa a la que se paga a un empleado sin dicho estatus dentro de la misma clase o clases protegidas en el mismo establecimiento por: (a) igual trabajo en un trabajo cuyo desempeño requiere la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad, y que se realice bajo condiciones de trabajo similares, o (b) trabajo sustancial mente similar, cuando se ve como una combinación de habilidad, esfuerzo y responsabilidad, y se realiza bajo condiciones de trabajo similares; excepto cuando el pago se realiza de conformidad con un diferencial basado en:
   (i) un sistema de antigüedad;
   (ii) un sistema de méritos;
   (iii) un sistema que mide las ganancias por cantidad o calidad de producción; o
   (iv) un factor de buena fe que no sea el estatus dentro de una o más clases protegidas, como educación, capacitación o experiencia. Considerando que tal factor:
      (A) no se basará ni se derivará de un diferencial de compensación basado en el estatus dentro de una o más clases o clases protegidas y
      (B) deberá estar relacionado con el trabajo con respecto al puesto en cuestión y deberá ser consistente con la necesidad comercial. Tal excepción bajo este párrafo no se aplicará cuando el empleado demuestre
         (1) que un empleador utilice una práctica laboral particular que cause un impacto dispar en función del estatus dentro de una o más clases protegidas,
         (2) que existe una práctica laboral alternativa que serviría para el mismo propósito comercial y no produciría ese diferencial, y
         (3) que el empleador se ha negado a adoptar esa práctica alternativa.
2. A los efectos de la subdivisión uno de esta sección,
   (a) la "necesidad comercial" se define como un factor que tiene una relación manifiesta con el empleo en cuestión.
   (b) "clase protegida" incluirá la edad, raza, credo, color, origen nacional, orientación sexual, identidad o expresión de género, estado militar, sexo, discapacidad, características genéticas predisponentes, estado familiar, estado civil o estado de víctima de violencia doméstica , y cualquier empleado protegido contra la discriminación de conformidad con los párrafos (a), (b) y (c) de la subdivisión uno de la sección doscientos noventa y seis y cualquier pasante protegido contra la discriminación de conformidad con la sección doscientos noventa y seis-c de la ley ejecutiva.
3. A los efectos de la subdivisión uno de esta sección, se considerará que los empleados trabajan en el mismo establecimiento si los empleados trabajan para el mismo empleador en lugares de trabajo ubicados en la misma región geográfica, no más grande que un condado, teniendo en cuenta la distribución de la población, la actividad económica y/o la presencia de municipios.
4. (a) Ningún empleador prohibirá a un empleado que consulte, discuta o divulgue los salarios de dicho empleado u otro empleado.
   (b) Un empleador puede, en una política escrita proporcionada a todos los empleados, establecer limitaciones razonables en el lugar de trabajo y en el día laboral en cuanto al tiempo, el lugar y la manera de realizar consultas, discusiones o divulgaciones salariales. Dichas limitaciones deberán ser consistentes con los estándares promulgados por el comisionado y deberán ser consistentes con todas las demás leyes estatales y federales. Dichas limitaciones pueden incluir prohibir que un empleado discuta o divulgue los salarios de otro empleado sin el permiso previo de dicho empleado.
   (c) Nada en esta subdivisión requerirá que un empleado revele su salario. El hecho de que un empleado no cumpla con tales limitaciones razonables en dicha política escrita será una defensa afirmativa de cualquier reclamo hecho contra un empleador bajo esta subdivisión, siempre que cualquier acción laboral adversa tomada por el empleador fuera por no cumplir con tales limitaciones razonables y no por mera consulta, discusión o divulgación de salarios de acuerdo con tales limitaciones razonables en dicha política escrita.
   (d) Esta prohibición no se aplicará a los casos en que un empleado que tenga acceso a la información salarial de otros empleados como parte de las funciones laborales esenciales de dicho empleado, divulgue los salarios de dichos otros empleados a personas que de otra manera no tendrían acceso a dicha información, a menos que dicha divulgación es en respuesta a una queja o cargo, o en el avance de una investigación, procedimiento, audiencia o acción bajo este capítulo, incluyendo una investigación realizada por el empleador.
   (e) Nada en esta sección se interpretará para limitar los derechos de un empleado provistos bajo cualquier otra disposición legal o en un acuerdo de negociación colectiva.

Para preguntas, escriba o llame a su oficina más cercana, (mencionada a continuación), del:
Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York
División de Normas Laborales

Albany District
State Office Campus
Bldg. 12, Rm. 185A
Albany, NY 12240
(518) 457-2730

Buffalo District
290 Main Street, Rm. 226
Buffalo, NY 14202
(716) 847-7141

New York City District
75 Varick Street, 7th Floor
New York, NY 10013
(212) 775-3880

Rochester Sub-District
276 Waring Road, Rm. 104
Rochester, NY 14609
(585) 258-4550

Syracuse District
333 East Washington
Street, Rm. 121
Syracuse, NY 13202
(315) 428-4057

White Plains District
120 Bloomingdale Road
White Plains, NY 10605
(914) 997-9521

Garden City District
400 Oak Street, Suite 101
Garden City, NY 11530
(516) 794-8195

LS 603 (08/20)

LaborLawCenter.com Questions? Learn more by calling 1-800-745-9970
Official Print Size - 8.5" x 11"
Compliance Ready - Do Not Scale

WE ARE YOUR DOL
NEW YORK STATE | Department of Labor

Division of Labor Standards
1220 Washington Ave.
Building 12, Albany, NY 12226

Guías para empleadores: Requisitos para notificar a los empleados sobre el tiempo libre y las horas de trabajo

La Sección 195.5 de la Ley Laboral del Estado de Nueva York, vigente a partir del 12 de diciembre de 1981, dispone lo siguiente:

"Todo empleador deberá notificar a sus empleados, por escrito o mediante publicación visible, la política del empleador sobre licencias por enfermedad, vacaciones, permisos personales, días festivos y horas de trabajo."

Para ayudar a los empleadores a cumplir con esta disposición, la División de Normas Laborales ha emitido las siguientes guías:

1. El empleador deberá entregar por escrito a cada empleado la política del empleador respecto de los conceptos antes enumerados. El empleador, a solicitud del Departamento, deberá poder demostrar afirmativamente que dicha notificación escrita fue proporcionada a los empleados por medios que pueden incluir, entre otros, la distribución a través de periódicos o boletines internos de la empresa, o su inclusión junto con la nómina de la empresa.

O bien:

El empleador deberá exhibir y mantener exhibido en cada establecimiento, en un lugar visible donde habitualmente se coloquen los avisos a los empleados, un aviso que indique en qué lugar de las instalaciones del empleador pueden consultar dicha información por escrito. Dicha información puede estar contenida en un contrato sindical, un manual del empleado, un manual de personal u otra forma escrita. Cualquier desviación respecto de la política establecida que afecte a un empleado deberá comunicarse a dicho empleado por escrito.

2. A los efectos de la disposición anterior, el término "horas" significa las horas que constituyen una jornada laboral y una semana laboral estándar para el establecimiento, así como cualquier otro horario regular, como el de los empleados a tiempo parcial. Las desviaciones deberán comunicarse por escrito al empleado afectado.

Para obtener más información, llame o escriba a la oficina más cercana de la División de Normas Laborales del Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York, que se indica a continuación:

Albany District
1220 Washington Ave.
Bldg. 12, Rm. 185A
Albany, NY 12240
(518) 457-2730

Bronx District
55 Hanson Place, 11th Floor
Brooklyn, NY 11217
(212) 775-3719

Buffalo District
295 Main Street, Suite 914
Buffalo, NY 14203
(716) 847-7141

Garden City District
400 Oak Street,
Suite 102
Garden City, NY 11530
(516) 794-8195

New York City District
55 Hanson Place, 11th Floor
Brooklyn, NY 11217
(212) 775-3880

Rochester District
276 Waring Road, Rm. 104
Rochester, NY 14609
(585) 258-4550

Syracuse District
333 East Washington Street,
Rm. 121
Syracuse, NY 13202
(315) 428-4057

White Plains District
120 Bloomingdale Road
White Plains, NY 10605
(914) 997-9521

LS 606 (12/25)

SCHEDULE OF HOURS OF WORK FOR MINORS

***English will be provided temporarily while we are translating this to Spanish.**

WORK SCHEDULE | *FOR MINORS*

WE ARE YOUR DOL
NEW YORK STATE | Department of Labor

SCHEDULE FOR 14- AND 15- YEAR OLDS

During the School Year (Labor Day - June __)

NAME OF MINOR	SUN	MON	TUE	WED	THUR	FRI	SAT	TOTAL HOURS
SHIFT HOURS								
SHIFT HOURS								
SHIFT HOURS								

State and Federal Guidelines:
- 3 hours on a school day (not during school hours, or past 7 pm)
- 18 hours in a school week (a school week is any week that no class is held in any amount)
- 8 hours on a non-school day (Saturday or Sunday or non-school days, but not after 7 pm)
- Not employed or performing hazardous duties as defined by USDOL and NYSDOL

During the Summer (June __ - Labor Day)

NAME OF MINOR	SUN	MON	TUE	WED	THUR	FRI	SAT	TOTAL HOURS
SHIFT HOURS								
SHIFT HOURS								
SHIFT HOURS								
SHIFT HOURS								

State and Federal Guidelines:
- 8 hours on a non-school day (not after 9 pm)
- 40 hours in a non-school week
- Not employed or performing hazardous duties as defined by USDOL and NYSDOL

SCHEDULE FOR 16- AND 17- YEAR OLDS

During the School Year (Labor Day - June __)

NAME OF MINOR	SUN	MON	TUE	WED	THUR	FRI	SAT	TOTAL HOURS
SHIFT HOURS								
SHIFT HOURS								
SHIFT HOURS								

State and Federal Guidelines:
- Up to 4 hours Monday through Thursday
- Up to 8 hours Friday through Sunday and Holidays
- Work hours can be between 6 AM and 10 PM on school night; 6 AM and 12 AM on non-school days
- Not employed or performing hazardous duties as defined by USDOL and NYSDOL

During the Summer (June __ - Labor Day)

NAME OF MINOR	SUN	MON	TUE	WED	THUR	FRI	SAT	TOTAL HOURS
SHIFT HOURS								
SHIFT HOURS								
SHIFT HOURS								
SHIFT HOURS								

State and Federal Guidelines:
- Up to 8 hours per day
- No more than 48 hours or 6 days per week
- Work hours can be between 6 AM and 12 AM
- Not employed or performing hazardous duties as defined by USDOL and NYSDOL

P888 (5/23)

Official Print Size - 8.5” x 11”
Compliance Ready - Do Not Scale

PAUTAS CON RESPECTO A LOS DERECHOS DE LAS MADRES LACTANTES A EXTRAERSE LECHE MATERNA EN EL LUGAR DE TRABAJO

El artículo 206-c de la Ley Laboral del estado
de Nueva York estipula lo siguiente:
Derecho de las madres lactantes a extraerse la leche materna

El empleador ofrecerá un receso razonable no remunerado, o permitirá que la empleada utilice receso remunerado, o la hora de comida todos los días para extraerse la leche materna para alimentar a su hijo por un período de lactancia de hasta tres años después del nacimiento de su hijo. El empleador hará todo esfuerzo razonable para ofrecer un cuarto u otro lugar, en las cercanías del lugar de trabajo, donde la empleada pueda extraer la leche materna en privado. Ningún empleador discriminará, de ninguna manera, a una empleada que elija extraerse la leche materna en el lugar de trabajo.

A. Los empleadores deberán entregar una notificación por escrito de las disposiciones de la Ley Laboral §206-c a las empleadas que se reintegran al trabajo luego del nacimiento del niño, acerca de su derecho a tomarse una licencia no remunerada con el fin de extraerse la leche materna. Dicha notificación podrá entregarse individualmente a la empleada o a todos los empleados, generalmente por medio de la publicación de dicha notificación en el manual del empleado o colocando la notificación en un sitio central.

B. La empleada que desee valerse de este beneficio, debe dar aviso previo al empleador. Dicho aviso deberá ser entregado al empleador, preferiblemente antes de regresar al trabajo después del nacimiento del niño para permitir que el empleador tenga la oportunidad de establecer un lugar y un horario de licencias para múltiples empleados, de ser necesario.

LS 702S (10/23)

LICENCIA PARA DONACIÓN DE SANGRE

La Sección 202-j de la Ley Laboral exige que los empleadores proporcionen tiempo de licencia a los empleados con el propósito de la donación de sangre. Los dos tipos licencias para donación de sangre son la Donación de Sangre Fuera de las Instalaciones y Licencias Alternativas para Donación.

Compensación por la licencia - La licencia concedida a los empleados para la donación de sangre fuera de las instalaciones no debe ser paga. Las licencias tomadas por los empleados para licencias alternativas para donación deberán ser licencias pagas sin que sea necesario que el empleado utilice vacaciones acumuladas, tiempo de permiso personal, por enfermedad, u otra licencia existente.

Donación de Sangre Fuera de las Instalaciones - Los empleados que tomen una licencia para la donación de sangre fuera de las instalaciones tendrán permiso a por lo menos un período de licencia, por año calendario, de tres horas de duración durante el horario de trabajo regular del empleado. Los empleadores no están obligados a permitir la acumulación de licencia para donación de sangre fuera de las instalaciones bajo la Ley Laboral § 202-j si no se utiliza durante el año calendario. La licencia concedida a los empleados para la donación de sangre fuera de las instalaciones no debe ser una licencia paga.

Licencias Alternativas para Donación - Las licencias alternativas para la donación de sangre deben ser concedidas dos veces por año calendario y deberán ser licencias pagas sin el uso de vacaciones, ni de licencias personales, por enfermedad, u otras licencias existentes acumuladas. En virtud de las Licencias Alternativas para Donación, la donación de sangre debe ser en un momento y lugar convenientes, establecidos por el empleador. El momento no deberá ser fuera de las horas normales de trabajo de un empleado y la ubicación deberá estar a una distancia razonable para el empleado. Si un empleado proporciona aviso oportuno de que él o ella no puede o no pudo participar en una licencia alternativa para donación de sangre debido a que el empleado está o estuvo en licencia (tal como en una licencia por enfermedad o vacaciones), y si como resultado el empleador no pudo permitirle al empleado la oportunidad de participar en al menos dos licencias alternativas para la donación de sangre durante las horas de trabajo en un año calendario, el empleador debe o bien poner a disposición otra de estas alternativas para el empleado, o permitir que el empleado tome una licencia para hacer una donación fuera de las instalaciones. Los empleados que donen sangre durante una licencia alternativa para la donación de sangre deben tener el permiso suficiente de tiempo de licencia necesario para donar sangre, para recuperarse, incluyendo alimentarse después de la donación, y para regresar a su trabajo.

La donación de sangre de nuestra empresa se hará el día: _____

Por favor, indique la hora y el lugar

Si tiene alguna pregunta, por favor, contacte a: _____

Por favor, indique el administrador

LS 703 (03-16)

NO SMOKING NOTICE

NO FUME

Vigente a partir de Julio 24, 2003, la Ley de Aire Puro en Interiores del Estado de New York (Ley de Salud Pública, Artículo 13-E) prohíbe el fumar en casi todos los lugares de trabajo, incluyendo restaurantes y bares. Los cambios en la Ley reflejan los compromisos del estado para asegurar que todos los trabajadores estén protegidos contra el humo de segunda mano. Las localidades pueden continuar adoptando y exigiendo el cumplimiento de leyes locales sobre fumadores. Sin embargo, estas regulaciones deben ser al menos tan estrictas como la Ley de Aire Puro en Interiores.

ESTADO DE NEW YORK DEPARTMENTO DE SALUD
- Antonia C. Novello, M.D., M.P.H., Dr. P.H., Commissioner
Para más información sobre la Ley, llame al 1-800-458-1158, ext. 2-7600.

RIGHT TO VOTE

ATENCIÓN A TODOS LOS EMPLEADOS

TIEMPO PERMITIDO A LOS EMPLEADOS PARA VOTAR EL DÍA DE ELECCIONES

LA LEY DE ELECCIONES DE N.Y. SECCIÓN 3-110[i] ESTABLECE QUE:

- **SI USTED 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 HASTA 2 HORAS, SIN PÉRDIDA SALARIAL, PARA DARLE TIEMPO PARA VOTAR SI ES UN VOTANTE REGISTRADO.**
- **PUEDE TOMARSE UN TIEMPO LIBRE AL COMIENZO O AL FINAL DE SU TURNO DE TRABAJO, SEGÚN LO ESTABLEZCA SU EMPLEADOR, A MENOS QUE LO ACUERDEN DE OTRO MODO.**
- **DEBE NOTIFICAR A SU EMPLEADOR AL MENOS 2 DÍAS, PERO NO MÁS DE 10 DÍAS, ANTES DEL DÍA DE LA ELECCIÓN, QUE SE TOMARÁ TIEMPO LIBRE PARA VOTAR.**

[i] Empleadores: Al menos diez días hábiles antes de cualquier Día de Elección, cada empleador deberá publicar claramente en el lugar de trabajo donde los empleados lo puedan ver cuando entren o salgan de trabajar, un aviso que establezca las disposiciones de esta ley. Dicha notificación se mantendrá publicada hasta el cierre de las urnas el día de las elecciones.

Revised 4.14.2020

NOTIFICACIÓN DE COMPENSATION LABORAL

Los patrones deben obtener y deben mantenerse en la cobertura de compensación de trabajadores de efecto para sus empleados; No debe haber error en la cobertura aun al trasportadores conmutativos de seguro. La ley requiere que casi a todos los patrones operando en New York State tengan trabajador cobertura de compensación y de incapacidad para sus empleados. Este requisito puede cumplirse comprando cobertura de seguro a través de un trasportador de seguro u obteniendo autorización a partir de la junta directiva a ser que se garantiza solo. Los patrones deben anunciar en carteles un aviso de trabajador derechos de compensación de cobertura y del empleado. Este aviso está en una forma prescripta por la junta directiva Compensation de Workers. Los patrones obtienen el aviso a partir de su trasportador de seguro o, si que se garantiza solo, de la junta directiva. El aviso incluye el nombre y dirección del trasportador de seguro y el número de política del patrono. Debe ser echado al correo en un lugar conspicuo en el domicilio social del patrono. Las violaciones a este requisito pueden dar origen a una multa de hasta $250 por violación.

LEY Y DISABILITY BENEFITS

Un empleador que ha empleado en el Estado de New York a 1 o más empleados en cada uno de los últimos 30 días en cualquier año calendario deberá ser un "empleador obligado" bajo la Ley de Beneficios por Discapacidad después del vencimiento de 4 semanas después del treintavo día de dicho contrato. Estos 30 días de empleo no tienen que ser días consecutivos pero deben días laborales de trabajo en un año calendario. Además a las anteriores cláusulas, efectivas en Enero 1, 1984, los empleadores de empleados personales o domésticos en un hogar privado están obligados si emplean al menos a un empleado que trabaja 40 horas o más por semana para dicho empleador. (NOTA: Antes de Enero 1, 9184, los empleadores están sujetos solo si tienen 4 o más empleados).

Cada empleador obligado debe publicar y mantener en un lugar visible en el lugar o lugares de trabajo un formulario prescrito, Notificación de Cumplimiento, en la que se diga que se han tomado las medidas para el pago de los Beneficios por Discapacidad a todos los empleados elegibles. Para obtener la Notificación de Cumplimiento, por favor contacte a su Asegurador por Discapacidad.

LEY DE CORRECCIONALES DE NEW YORK ARTÍCULO 23-A LICENCIAS Y CONTRATACIÓN DE PERSONAS PREVIAMENTE CONDENADAS POR UNO O MÁS CARGOS CRIMINALES

Sección 750. Definiciones. 751. Aplicabilidad. 752. La discriminación injusta contra personas previamente condenadas por uno o más cargos criminales, está prohibida. 753. Factores a ser considerados en relación a una condena, presunción criminal previa. 754. Declaración escrita ante negación de licencia o empleo. 755. Aplicación de la Ley. §750. Definiciones. Para los propósitos de este artículo, los siguientes términos deberán tener los siguientes significados: **(1)** "Agencia pública" quiere decir el estado o cualquier subdivisión local del mismo, o cualquier departamento estatal o local, agencia, concejo o comisión. **(2)** "Empleador privado" quiere decir cualquier persona, compañía, corporación, organización laboral o asociación que emplee a diez o más personas. **(3)** "Empleador privado" quiere decir cualquier persona, compañía, corporación, organización laboral o asociación que emplee a diez o más personas. **(4)** "Licencia" se refiere a cualquier certificado, licencia, permiso o consentimiento de permiso requerido por las leyes de este estado, sus subdivisiones políticas o intermedios como condición para la práctica legal de cualquier ocupación, empleo, intercambio, vocación, negocio, o profesión. Se entiende, sin embargo, que "licencia" no deberá incluir, para los propósitos de este artículo, ninguna licencia o permito para poseer, transportar, o activar ningún explosivo, pistola, arma de fuego, rifle, escopeta o cualquier otra arma de fuego. **(5)** "Empleo" quiere decir ocupación, vocación, o empleo, o cualquier forma de capacitación vacacional o educativa. Teniendo en cuento, sin embargo, que "empleo" no deberá incluir, para los propósitos de este artículo, la membrecía a cualquier agencia de aplicación de la ley. **§751. Aplicabilidad.** Las cláusulas de este artículo deberán aplicar a cualquier aplicación de cualquier persona a una licencia o empleo con cualquier empleador público o privado, quien previamente haya sido condenada por uno o más cargos criminales en este estado en cualquier otra jurisdicción, y a cualquier licencia o empleo que tenga cualquier persona cuya condena por uno o más cargos criminales en este estado o en cualquier otra jurisdicción previo a dicho empleo o concesión de licencia, excepto una confiscación por ley, discapacidad o prohibición de empleo impuesta por la ley, y que no haya sido retirada por un perdón ejecutivo, certificado de recuperación de discapacidades o certificado de buena conducta. Nada en este artículo deberá considerarse como contrario al derecho de cualquier empleador con respecto a una malinterpretación intencional relacionada con una aplicación de empleo de un candidato a empleado o previamente hecha por un empleado actual. **§752. Está prohibida la discriminación injusta contra personas previamente condenadas por uno o más cargos criminales.** Ninguna aplicación de licencia o empleo de un individuo, ni ningún empleo o licencia que tenga un individuo, al cual aplican las cláusulas de este artículo, deberán ser negadas o aplicadas adversamente debido a que el individuo haya sido condenado previamente por uno o más cargos criminales, o porque se haya encontrado una falta de "buen carácter moral" cuando dicho hallazgo es basado en el hecho de que el individuo haya sido condenado por uno o más cargos criminales, a menos que: **(1)** Hay una relación directa entre uno o más cargos criminales previos y la licencia específica o el empleo al que aplica o que tiene el individuo; o **(2)** la emisión o continuación de la licencia o la concesión o continuación del empleo implicaría un riesgo irracional a la propiedad o la seguridad del bienestar de individuos específicos o el público en general. **§753. Factores a ser considerados en relación a una condena, presunción criminal previa. 1.** Para hacer una determinación en relación a la sección setecientos cincuenta y dos de este capítulo, la agencia pública o empleador privado deberá considerar los siguientes factores: **(a)** La política pública de este estado, como se expresa en esta ley, es la de estimular la licenciatura y empleo de personas previamente condenadas por uno o más cargos criminales. **(b)** Los deberes específicos y responsabilidades necesariamente relacionados con la licencia o empleo al que se aplica o que se tiene por parte de la persona. **(c)** La relación, si la hay, entre el cargo o cargos criminales por los cuales la persona previamente condenada y su capacidad o habilidad para realizar una o más de dichas labores o responsabilidades. **(d)** El tiempo que ha pasado desde la ocurrencia del crimen o crímenes. **(e)** La edad de la persona al momento de la ocurrencia del crimen o crímenes. **(f)** La seriedad del la ofensa u ofensas. **(g)** Cualquier información producida por la persona, o producida a su nombre, en relación con su rehabilitación y buena conducta. **(h)** El interés legítimo de la agencia pública o empleador privado en la protección de propiedad, y la seguridad y bienestar de individuos específicos o el público en general. **2.** Al hacer una determinación de acuerdo a la sección setecientos cincuenta y dos de este capítulo, la agencia pública o empleador privado también deberá tener en consideración un certificado de recuperación de discapacidades o certificado de buena conducta emitido por el candidato, certificado tal que cree una presunción de rehabilitación en relación con el crimen o crímenes específicos. **§754. Declaración escrita de negación de licencia o empleo.** A solicitud de cualquier persona previamente condenada por uno o más cargos criminales a la que se le haya negado una licencia o empleo, una agencia pública o empleador privado deberá entregar, dentro de los treinta días siguientes a la solicitud, una declaración por escrito estableciendo las razones para dicha negación. **§755. Aplicación de la Ley. 1.** En relación con las acciones de agencias públicas, las cláusulas de este artículo deberán hacerse cumplir mediante un procedimiento en cumplimiento del artículo setenta y ocho de la ley de práctica civil y sus reglas. **2.** En relación con las acciones de empleadores privados, las cláusulas de este artículo deberán hacerse cumplir por la división de derechos humanos en cumplimiento de los poderes y procedimientos establecidos en el artículo quince de la ley ejecutiva, y, al mismo tiempo, por la comisión de derechos humanos de la ciudad de New York.

UNEMPLOYMENT INSURANCE

WE ARE YOUR DOL
NEW YORK STATE | Department of Labor

Aviso para los empleados

División del
Seguro de Desempleo

Nombre legal del empleador :_____

Dirección:_____

Núm. de registro de empleador (ER) #: _____

Empleados de esta firma: están cubiertos por la Ley del Seguro de Desempleo del Estado de Nueva York.

- Su empleador no puede hacer deducciones de su sueldo para ese fin

• Si le despiden, trabaja menos de cuatro días a la semana, le dan de baja, renuncia o le reducen el número de horas semanales a 30 o menos:

- **Obtenga un formulario de "Registro de empleo" de su empleador. Consérvelo en su archivo para utilizarlo si solicita beneficios del seguro de desempleo**
- El formulario de "Registro de empleo" debe tener el nombre y el número de registro de su empleador, así como la dirección en donde conserva sus registros de nómina

• Para presentar una solicitud de seguro de o desempleo:

- Llame al Centro de Reclamaciones Telefónicas al teléfono (888) 209-8124 (hay disponibles servicios de traducción) o
- Visite nuestro sitio de internet en **www.labor.ny.gov**
- Las personas con problemas de audición que cuenten con un dispositivo telefónico para sordos (TTY/TDD) pueden presentar una reclamación llamando a un o

perador de retransmisión al teléfono (800) 662-1220 y pidiéndole que llame al (888) 783-1370. Este número solamente atiende a personas que llaman con un equipo TDD.

Para el empleador: Debe publicar este cartel en un sitio de alta visibilidad de cada lugar de trabajo..

Los empleadores que utilicen la versión de este cartel en la que se rellenan los datos certifican que el nombre del empleador, la dirección y el número de registro

de empleador que se muestran son correctos y están completos. Para obtener carteles adicionales, escriba a: New York State Department of Labor, Liability

and Determination Section, 1220 Washington Ave., Albany, NY 12226.

IA 133 (02/25) Empleador/Programa de Igualdad de Oportunidades – Hay ayudas y servicios auxiliares para las personas con discapacidades que los soliciten.

DISCRIMINATION

844-697-3471
dhr.ny.gov

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, raza, credo, color, origen nacional, orientación sexual, estatus militar, sexo, embarazo, identidad o expresión de género, ciudadanía o estatus migratorio, discapacidad, estado como víctima de violencia doméstica, estado familiar, o estado civil. También está prohibido el acoso sexual o el acoso por cualquiera de estas clases protegidas.

TODOS LOS EMPLEADORES, AGENCIAS DE EMPLEO, ORGANIZACIONES DE TRABAJO Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN DE APRENDICES
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; las condiciones relacionadas con el embarazo.

Es posible que sea necesario hacer acomodos razonables para personas 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 razonable.

También 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 discriminación descrita arriba.

ALQUILER, 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, beneficios 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 con discapacidades.
Excepciones:

(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

(4) venta, alquiler o arrendamiento de alojamiento en una casa exclusivamente a personas mayores de 55 años y al cónyuge de dichas person

TODAS TRANSACCIONES CREDITICIAS INCLUYENDO FINANCIAMENTO PARA LA COMPRA, MANTENIMIENTO Y REPARACION DE VIVIENDAS

LUGARES DE ALOJAMIENTO PÚBLICO, COMO RESTAURANTES, HOTELES, HOSPITALES Y CONSULTORIOS MÉDICOS, CLUBS, PARQUES Y OFFICINAS DEL GOBIERNO.

Excepción:
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
Todas las escuelas publicas y escuelas privadas sin ánimo de lucro, en todos los niveles, excluyendo escuelas dirigidas por organizaciones religiosas; también están cubiertos: escuelas profesionales autorizadas o escuelas certificadas de inglés como segundo idioma.

PUBLICIDAD Y SOLICITUDES RELACIONADAS CON EL EMPLEO, LOS INMUEBLES, LOS LUGARES DE ALOJAMIENTO PÚBLICO Y LAS TRANSACCIONES CREDITICIAS NO DEBEN EXPRESAR NINGUN ACTO DISCRIMINATORIO
Para actos que ocurran el 14/02/2024 o antes, debe presentar su querella en un plazo de un año a partir del acto más reciente de presunta discriminación. Para actos realizados a partir del 15/02/2024, debe presentar su querella en un plazo de tres años posterior al acto más reciente de presunta discriminación. Una denuncia que alega acoso sexual en el empleo que ocurrió a partir del 12/08/2020 puede presentarse con tres años del presunto acto. Los servicios de la División se ofrecen sin cargo.

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 Estatal.

Se prohíben las represalias por presentar una demanda u oponerse a prácticas discriminatorias. 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. OFICINA CENTRAL: ONE FORDHAM PLAZA. 4TH FLOOR, BRONX, NY 10458

DISCRIMINACIÓN

1-888-392-3644
WWW.DHR.NY.GOV

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, RAZA, CREDO, COLOR, ORIGEN NACIONAL, ORIENTACIÓN SEXUAL, ESTATUS MILITAR, SEXO, EMBARAZO, IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO, ESTADO MIGRATORIO O CIUDADANÍA, DISCAPACIDAD O ESTADO CIVIL. TAMBIÉN ESTÁ PROHIBIDO EL ACOSO SEXUAL O EL ACOSO POR CUALQUIERA DE ESTAS CLASES PROTEGIDAS.

TODOS LOS EMPLEADORES, AGENCIAS DE EMPLEO, ORGANIZACIONES DE TRABAJO Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN DE APRENDICES

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; el estado civil; las condiciones relacionadas con el embarazo.

Es posible que sea necesario hacer acomodos razonables para personas 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 razonable.

También 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 discriminación descrita arriba.

ALQUILER, 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, beneficios 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 con discapacidades.
Excepciones:

(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

(4) venta, alquiler o arrendamiento de alojamiento en una casa exclusivamente a personas mayores de 55 años y al cónyuge de dichas personas

TODAS TRANSACCIONES CREDITICIAS INCLUYENDO FINANCIAMENTO PARA LA COMPRA, MANTENIMIENTO Y REPARACION DE VIVIENDAS

LUGARES DE ALOJAMIENTO PÚBLICO, COMO RESTAURANTES, HOTELES, HOSPITALES Y CONSULTORIOS MÉDICOS, CLUBS, PARQUES Y OFFICINAS DEL GOBIERNO.

Excepción:
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

Todas las escuelas publicas y escuelas privadas sin ánimo de lucro, en todos los niveles, excluyendo escuelas dirigidas por organizaciones religiosas; también están cubiertos: escuelas profesionales autorizadas o escuelas certificadas de inglés como segundo idioma.

PUBLICIDAD Y SOLICITUDES RELACIONADAS CON EL EMPLEO, LOS INMUEBLES, LOS LUGARES DE ALOJAMIENTO PÚBLICO Y LAS TRANSACCIONES CREDITICIAS NO DEBEN EXPRESAR NINGUN ACTO DISCRIMINATORIO

Para actos que ocurran el 14/02/2024 o antes, debe presentar su querella en un plazo de un año a partir del acto más reciente de presunta discriminación. Para actos realizados a partir del 15/02/2024, debe presentar su querella en un plazo de tres años posterior al acto más reciente de presunta discriminación. Los servicios de la División se ofrecen sin cargo.

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 Estatal.

Se prohíben las represalias por presentar una demanda u oponerse a prácticas discriminatorias. 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. OFICINA CENTRAL: ONE FORDHAM PLAZA. 4TH FLOOR, BRONX, NY 10458

STATE OF NEW YORK

An employee shall be advised that any and all telephone conversations or transmissions, electronic mail or transmissions, or internet access or usage by an employee by any electronic device or system, including but not limited to the use of a computer, telephone, wire, radio or electromagnetic, photoelectronic or photo-optical systems may be subject to monitoring at any and all times and by any lawful means.

ESTADO DE NUEVA YORK

Se informará a un empleado que todas y cada una de las conversaciones o transmisiones telefónicas, correo electrónico o transmisiones, o acceso o uso de Internet por parte de un empleado mediante cualquier dispositivo o sistema electrónico, incluyendo, entre otros, el uso de una computadora, teléfono, cable, radio o sistemas electromagnéticos, fotoelectrónicos o fotoópticos pueden ser objeto de vigilancia en todo momento y por cualquier medio lícito.

NEW YORK SECTION 201-D

Ley Laboral de Nueva York

§ 201-d. Discriminación contra la realización de determinadas actividades.

1. Definiciones. Tal como se utiliza en esta sección:
   a. "Actividades políticas" significará (i) postularse para un cargo público, (ii) hacer campaña para un candidato para un cargo público, o (iii) participar en actividades de recaudación de fondos en beneficio de un candidato, partido político o grupo de defensa política;
   b. "Actividades recreativas" significará cualquier actividad lícita de tiempo libre, por la cual el empleado no reciba compensación y que generalmente se realice con fines recreativos, incluyendo, entre otros, deportes, juegos, pasatiempos, ejercicio, lectura y ver televisión, películas y material similar;
   c. "Horas de trabajo" significará, para los fines de esta sección, todo el tiempo, incluyendo los descansos y los períodos para comer, remunerados y no remunerados, en que se exigee, se permite o se espera que el empleado realice un trabajo, y todo el tiempo que el empleado esté realmente dedicado a trabajar. No se hará referencia a esta definición para determinar las horas trabajadas por las cuales un empleado tiene derecho a compensación bajo cualquier ley, incluyendo el artículo diecinueve de este capítulo;
   d. "Asuntos políticos" significará asuntos relacionados con elecciones para cargos políticos, partidos políticos, legislación, regulación y la decisión de unirse o apoyar a cualquier partido político u organización política, cívica, comunitaria, fraternal o laboral;
   e. "Asuntos religiosos" significará asuntos relacionados con la afiliación y práctica religiosa y la decisión de unirse o apoyar cualquier organización o asociación religiosa.
2. A menos que la ley disponga lo contrario, será ilegal que cualquier empleador o agencia de empleo se niegue a contratar, emplear u otorgar licencias, o despedir del empleo o de otra manera discriminar a un individuo en cuanto a su compensación, promoción o términos, condiciones o privilegios de empleo debido a:
   a. las actividades políticas de un individuo fuera del horario laboral, fuera de las instalaciones del empleador y sin usar el equipo u otra propiedad del empleador, si dichas actividades son legales, siempre y cuando este párrafo no se aplique a las personas cuyo empleo se define en el párrafo seis de la subsección (a) de la sección setenta y nueve-h de la ley de derechos civiles, y siempre que este párrafo no se aplique a personas a quienes de otro modo se les prohibiría participar en actividades políticas de conformidad con el capítulo 15 del título 5 y el subcapítulo III del capítulo 73 del título 5 de la USCA;
   b. el uso legal de productos consumibles por parte de un individuo, incluyendo el cannabis, de acuerdo con la ley estatal, antes del comienzo o después de la conclusión de las horas de trabajo del empleado, y fuera de las instalaciones del empleador y sin usar el equipo u otra propiedad del empleador;
   c. las actividades recreativas legales de un individuo, incluyendo el consumo de cannabis, de acuerdo con la ley estatal, fuera del horario laboral, fuera de las instalaciones del empleador y sin usar el equipo u otra propiedad del empleador;
   d. la membresía de un individuo en un sindicato o cualquier ejercicio de los derechos otorgados bajo el Título 29, USCA, Capítulo 7 o bajo el artículo catorce de la ley de servicio civil; o
   e. la negativa de un individuo a: (i) asistir a una reunión patrocinada por el empleador con el empleador o su agente, representante o designado, cuyo objetivo principal sea comunicar la opinión del empleador sobre asuntos religiosos o políticos; o (ii) escuchar discursos o ver comunicaciones cuyo objetivo principal sea comunicar la opinión del empleador sobre asuntos religiosos o políticos.
3. No se considerará que lo dispuesto en la subsección dos de esta sección protege actividades que:
   a. crea un conflicto material de intereses relacionado con los secretos comerciales, información de propiedad exclusiva u otros intereses comerciales o de propiedad del empleador;
   b. con respecto a los empleados de una agencia estatal como se define en las secciones setenta y tres y setenta y cuatro de la ley de funcionarios públicos respectivamente, es una violación consciente de la subsección dos, tres, cuatro, cinco, siete, ocho o doce de la sección setenta y tres, o de la sección setenta y cuatro de la ley de funcionarios públicos, o de cualquier orden ejecutiva, política, directiva u otra regla que haya sido emitida por el fiscal general que regule el empleo externo o actividades que podrían entrar en conflicto con el desempeño de los empleados de sus deberes oficiales;
   c. con respecto a los empleados de cualquier empleador como se define en la sección veintisiete-a de este capítulo, está violando a sabiendas una disposición de un acuerdo de negociación colectiva relativa a la ética, los conflictos de intereses, los posibles conflictos de intereses o el desempeño adecuado de deberes oficiales;
   d. con respecto a los empleados de cualquier empleador según se define en la sección veintisiete-a de este capítulo que no están sujetos a la sección setenta y tres o setenta y cuatro de la ley de funcionarios públicos, está violando a sabiendas el artículo dieciocho de la ley municipal general, o cualquier ley local, disposición del código administrativo, disposición de los estatutos o regla o directiva del alcalde o cualquier jefe de agencia de una ciudad que tenga una población de un millón o más, cuando dicha ley, disposición del código, disposición de los estatutos, regla o directiva se refiera a la ética, conflictos de intereses, posibles conflictos de intereses o el desempeño adecuado de deberes oficiales y cubre de otro modo a dichos empleados; y
   e. con respecto a empleados que no sean los de cualquier empleador según se define en la sección veintisiete-a de este capítulo, viola un acuerdo de negociación colectiva o la obligación contractual de un profesional certificado o con licencia de dedicar todas sus horas de trabajo remuneradas a un solo empleador, disponiéndose, sin embargo, que lo dispuesto en este párrafo se aplicará únicamente a los profesionales cuya remuneración sea de al menos cincuenta mil dólares para el año mil novecientos noventa y dos y en los años siguientes sea una cantidad equivalente ajustada en el mismo porcentaje que el aumento o disminución anual del índice de precios al consumidor.
4. Sin perjuicio de las disposiciones de la subsección tres de esta sección, un empleador no estará en violación de esta sección cuando tome medidas basándose en la creencia de que: (i) las acciones del empleador fueron requeridas por un estatuto, reglamento, ordenanza u otro mandato gubernamental, (ii) las acciones del empleador fueron permitidas de conformidad con un programa establecido de abuso de sustancias o alcohol o una política del lugar de trabajo, un contrato profesional o un acuerdo de negociación colectiva, o (iii) las acciones del individuo fueron consideradas por un empleador o empleador anterior como ilegales o constitutivas de desempeño habitualmente deficiente, incompetencia o mala conducta.

4-a. Sin perjuicio de las disposiciones de la subsección tres o cuatro de esta sección, un empleador no infringirá esta sección cuando tome medidas relacionadas con el uso de cannabis con base en lo siguiente:
   (i) las acciones del empleador fueron requeridas por un estatuto, reglamento, ordenanza u otro mandato gubernamental estatal o federal;
   (ii) el empleado está afectado por el uso de cannabis, lo que significa que el empleado manifiesta síntomas articulables específicos mientras trabaja que disminuyen o reducen el desempeño de los deberes o tareas del puesto de trabajo del empleado, o dichos síntomas articulables específicos interfieren con la obligación del empleador para proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable, libre de riesgos reconocidos, según lo exigen las leyes estatales y federales de seguridad y salud ocupacional; o
   (iii) las acciones del empleador requerirían que dicho empleador cometiera cualquier acto que causaría que el empleador viole la ley federal o que resultaría en la pérdida de un contrato, o financiamiento federal.

5. Nada de lo dispuesto en esta sección se aplicará a las personas que, a título individual, tengan un contrato de servicios profesionales con un empleador y la naturaleza única de los servicios prestados sea tal que al empleador se le permitirá, como parte de dicho contrato de servicios profesionales, limitar las actividades fuera de servicio que pueda realizar dicha persona.
6. Nada en esta sección prohibirá a una organización o empleador ofrecer, imponer o tener vigente una póliza de seguro de salud, discapacidad o de vida que haga distinciones entre empleados por el tipo de cobertura o el precio de la cobertura con base en las actividades recreativas o el uso de los empleados de productos consumibles, siempre que las tarifas diferenciales de las primas cobradas a los empleados reflejen un costo diferencial para el empleador y que los empleadores proporcionen a los empleados una declaración que describa las tarifas diferenciales utilizadas por las compañías que brindan seguros al empleador, y siempre que tales distinciones en tipo o precio de cobertura no se utilice para ampliar, limitar o restringir los derechos o responsabilidades de ninguna de las partes con respecto a una causa de acción civil.
7. a. Cuando se alega que ha ocurrido una violación de esta sección, el fiscal general puede solicitar, en nombre del pueblo del estado de Nueva York, una orden que prohíba o restrinja la comisión o continuación de los presuntos actos ilegales. En cualquier procedimiento de este tipo, el tribunal podrá imponer una sanción civil por la cantidad de trescientos dólares por la primera infracción y quinientos dólares por cada infracción posterior.
   b. Además de cualquier otra sanción o acción aplicable de conformidad con este capítulo, cuando se alega que ha ocurrido una violación de esta sección, una persona agraviada puede iniciar una acción para obtener compensación equitativa por daños y perjuicios.
8. Nada en esta sección prohibirá: (i) que un empleador o su agente, representante o designado comunique a sus empleados cualquier información que el empleador esté obligado a comunicar por ley, pero solo en la medida de dicho requisito legal; (ii) que un empleador o su agente, representante o designado comunique a sus empleados cualquier información que sea necesaria para que dichos empleados realicen sus tareas laborales; (iii) una institución de educación superior, o cualquier agente, representante o designado de dicha institución, se reúna o participe en cualquier comunicación con sus empleados que sean parte de cursos, cualquier simposio o programa académico en dicha institución; (iv) conversaciones casuales entre empleados o entre un empleado y un agente, representante o persona designada por un empleador, siempre que no se requiera la participación en dichas conversaciones; o (v) un requisito limitado a los empleados directivos y supervisores del empleador.
9. Las disposiciones de esta sección no se aplicarán a una corporación, entidad, asociación, institución educativa o sociedad religiosa que esté exenta de los requisitos del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 de conformidad con 42 USC 2000e-1(a) con respecto a un discurso sobre asuntos religiosos a empleados que realizan trabajos relacionados con las actividades realizadas por dicha corporación, entidad, asociación, institución educativa o sociedad religiosa.
10. Todo empleador deberá colocar un letrero en cada lugar de trabajo en el sitio o sitios donde normalmente se publican avisos a los empleados, para informar a los empleados de sus derechos de conformidad con esta sección.

LaborLawCenter.com Questions? Learn more by calling 1-800-745-9970

Official Print Size - 8.5" x 11"
Compliance Ready - Do Not Scale

FEDERAL MINIMUM WAGE

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO

(FLSA–siglas en inglés)

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.

PAGO POR SOBRETIEMPO Por lo menos tiempo y medio (1½) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas 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 trabajar 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 trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola.

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 la diferencia.

EXTRACCIÓN DE LECHE MATERNA EN EL TRABAJO La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que una empleada de enfermería extraiga leche materna para su bebé lactante durante un año después del nacimiento del bebé cada vez que la empleada necesite extraer leche materna. Los empleadores deben proporcionar un lugar, que no sea un baño, que esté protegido de la vista y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y el público, que pueda ser utilizado por la empleada para extraer leche materna.

CUMPLIMIENTO 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 y/o recomendar un enjuiciamiento 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 determina 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.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- Ciertas ocupaciones y establecimientos están exentos del salario mínimo y/o del pago de horas extras. Ciertas exenciones limitadas también se aplican a los requisitos de extracción de leche materna en el trabajo.
- 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 como independientes no lo tienen.
- A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd

WH1088 SPA
REV 04/23

EEOC - KNOW YOUR RIGHTS: WORKPLACE DISCRIMINATION IS ILLEGAL

Conozca sus Derechos: **La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal**

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?
- Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados temporales
- Aplicantes de trabajo
- Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?
Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:
- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de gnero)
- 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)
- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación
- Interferencia, coerción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo

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

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?
Todos los aspectos del empleo, incluyendo:
- Despidos
- Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
- Contratación o promoción
- Asignaciones
- Remuneración (salarios desiguales o compensación)
- Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad; embarazo, parto o condición médica relacionada al embarazo o parto; o para la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera
- 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 procedimiento
- Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayude o aliente a otra persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones) o adaptaciones por embarazo

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación? 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 comunicarse con la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras:

Presentar una consulta a través del Portal Público de la EEOC: *https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx*

Llame 1–800–669–4000 (número gratuito)
1–800–669–6820 (TTY)
1–844–234–5122 (Video Teléfono de ASL)

Visite una Oficina de Campo de la EEOC (información en *www.eeoc.gov/field-office*)

Corre Electrónico: *info@eeoc.gov*

Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en *www.eeoc.gov/es*.

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 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 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 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, 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 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 nivel ejecutivo.

Estatus Protegido Como Veterano El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere acción 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 armadas.

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 leyes 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 inmediato con:

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 (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. También se 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 OFCCP en *https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact*.

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

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 empleo, o cuando la discriminación laboral cause o pueda causar discriminación en 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 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 que brinda dicha asistencia.

(Actualizado 6/27/2023)

FMLA | FAMILY AND MEDICAL LEAVE ACT

Sus derechos de empleado en virtud de la Ley de Licencia Familiar y Médica

¿Qué es la licencia FMLA? La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) es una ley federal que proporciona a los empleados elegibles una **licencia con protección laboral** por las razones familiares y médicas adecuadas. La División de Salarios y Horas (WHD) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos hace cumplir la FMLA para la mayoría de los empleados.

Los empleados elegibles pueden tomar **hasta 12 semanas laborales** de licencia FMLA en un período de 12 meses para:

- El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida
- Su condición de salud mental o física grave que le incapacite para trabajar,
- Para cuidar a un cónyuge, hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave
- Ciertas razones de calificación relacionadas con el despliegue en el extranjero de su cónyuge, hijo(a) o padre/madre que sea miembro de las fuerzas armadas.

Un empleado elegible que sea el cónyuge, hijo(a), padre/madre o pariente más cercano de un miembro de las fuerzas armadas con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse hasta 26 semanas laborales** de licencia FMLA en un solo período de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas.

Tiene derecho a usar la licencia FMLA en **un bloque de tiempo.** Cuando sea médicamente necesario o permitido de otra manera, puede tomar la licencia FMLA **intermitentemente en bloques de tiempo separados, o en un horario reducido** trabajando menos horas cada día o semana. Lea la hoja informativa #28M(c) para obtener más información.

La licencia FMLA **no es una licencia paga,** pero usted puede elegir, o su empleador pueder pedirle que use cualquier licencia pagada proporcionada por el empleador si la póliza de licencia paga de su empleador cubre la razón por la cual necesita la licencia FMLA.

¿Soy elegible para tomar la licencia FMLA? Usted es un **empleado elegible** si **todas** las siguientes condiciones aplican en su caso:

- Usted trabaja para un empleador cubierto,
- Usted ha trabajado para el empleador por lo menos durante 12 meses;
- Usted tiene por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses anteriores a cuando se tome la licencia; y
- Su empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas de lugar de trabajo.

Los empleados de la tripulación de vuelo de la aerolínea tienen diferentes requisitos de "horas de servicio".

Usted trabaja para un **empleador cubierto** si se aplica **una** de las siguientes condiciones:

- Usted trabaja para un empleador privado que tuvo al menos 50 empleados durante al menos 20 semanas de trabajo en el año calendario actual o anterior,
- Usted trabaja para una escuela secundaria primaria o pública o privada, o
- Usted trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría de los empleados federales están cubiertos por el Título II de la FMLA, administrado por la Oficina de Administración de Personal.

Cómo solicito la licencia FMLA? En general, **para solicitar una licencia FMLA debe**:

- Seguir las políticas normales de su empleador para solicitar la licencia,
- Dar aviso al menos 30 días antes de su necesidad de licencia FMLA, o
- Si no es posible avisar con antelación, notifíquelo lo antes posible.

Usted **no tiene que compartir un diagnóstico médico** pero debe proporcionar suficiente información a su empleador para que pueda determinar si la licencia califica para la protección de FMLA. Usted **también debe informar a su empleador si la licencia FMLA fue tomada o aprobada previamente** por la misma razón al solicitar una licencia adicional.

Su **empleador puede solicitar la certificación** de un proveedor de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar la certificación de una exigencia calificada.

La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni reemplaza a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo que otorgue mayores derechos de licencia familiar o médica. Los empleados estatales pueden estar sujetos a ciertas limitaciones en demandas directas con respecto a la licencia por sus propias condiciones de salud graves. La mayoría de los empleados federales y ciertos empleados del Congreso también están cubiertos por la ley, pero están sujetos a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal o del Congreso de los Estados Unidos.

¿Qué debe hacer mi empleador? Si usted es elegible para la licencia FMLA, su **empleador debe:**

- Permitirle tomar tiempo libre con protección laboral por una razón que califique,
- Continuar la cobertura de su plan de salud grupal mientras esté de licencia en la misma base que si no hubiera tomado licencia, y
- Permitirle regresar al mismo trabajo, o un trabajo prácticamente idéntico con el mismo salario, beneficios y otras condiciones de trabajo, incluyendo el turno y el lugar, al final de su licencia.

Su **empleador no puede interferir con sus derechos de FMLA** o amenazar o castigarle por ejercer sus derechos bajo la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted por solicitar la licencia FMLA o cooperar con una investigación de WHD.

Después de darse cuenta de que su necesidad de licencia es por una razón que pueda calificar bajo la FMLA, su **empleador debe confirmar si usted es elegible** o no para la licencia FMLA. Si su empleador determina que usted es elegible, su **empleador debe notificarle por escrito:**

- Acerca de sus derechos y responsabilidades bajo la FMLA, y
- Cuánto de su licencia solicitada, si la hubiera, será licencia protegida por la FMLA.

¿Dónde puedo encontrar más información? Llame al **1-866-487-9243** o visite **dol.gov/fmla** para obtener más información. Si cree que sus derechos bajo la FMLA han sido violados, puede presentar una queja ante el WHD o presentar una demanda privada contra su empleador en la corte.

Escanee el código QR para obtener información sobre nuestro proceso de quejas del WHD.

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

ESCANEEME

WH1420 REV 04/23

USERRA - UNIFORMED SERVICES EMPLOYMENT AND REEMPLOYMENT RIGHTS ACT

SUS DERECHOS BAJO LA LEY USERRA
LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO PARA SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de los individuos que voluntaria o involuntariamente dejan sus puestos laborales para adelantar su servicio militar o ciertos tipos de servicios en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores que discriminen a los pasados o actuales miembros de los servicios uniformados, y a aquellos que apliquen a los servicios uniformados.

DERECHOS DE REEMPLEO

Usted tiene derecho a ser reempleado(a) en su trabajo civil si lo dejó para cumplir con su labor en el servicio uniformado y:

- usted garantiza que su empleador reciba una notificación por anticipado de su servicio, por escrito o verbalmente;
- usted tiene cinco años o menos acumulados de servicio en los servicios uniformados mientras ha sido empleado(a) de ese empleador en particular;
- usted regrese a trabajar o aplique para ser reempleado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio; y
- usted no haya sido retirado(a) del servicio por despido deshonroso o bajo condiciones no honorables.

Si usted es elegible para ser reempleado(a), debe ser restituido(a) en el trabajo y los beneficios que haya logrado de no haber estado en servicio militar o, en algunos casos, un trabajo similar, le serán restituidos.

DERECHO A NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN Y RETALIACIÓN

Si usted: • es o fue miembro del servicio uniformado; • ha aplicado para hacer parte del servicio uniformado; o • está obligado(a) a servir en el servicio uniformado; entonces un empleador no puede negárselos: • empleo inicial; • reempleo; • retención en el empleo; • ascenso; o • cualquier beneficio del empleo debido a este estatus.

PROTECCIÓN DEL SEGURO MEDICO

- Si usted deja su trabajo para cumplir con un servicio militar, usted tiene el derecho a decidir si sigue con su servicio de seguro médico ofrecido por medio de su empleador, para usted y sus dependientes, por hasta 24 meses mientras está en el servicio militar.
- Incluso si decide no continuar con la cobertura durante su servicio militar, tiene el derecho a ser reinstituido(a) en el plan de seguro médico de su empleador cuando sea reempleado(a), por lo general sin tiempos de espera o exclusiones (ej. Condiciones de exclusión preexistentes) excepto para enfermedades u heridas relacionadas con el servicio.

CUMPLIMIENTO

- El Servicio de Empleo y Entrenamiento (VETS) del Departamento de Empleo de los Estados Unidos, está autorizado para investigar y resolver los reclamos sobre violaciones a la ley USERRA.
- For assistance in filing a complaint, or for any other information on USERRA, contact VETS at **1-866-4-USA-DOL** or visit its website at **https://www.dol.gov/agencies/vets/**. An interactive online USERRA Advisor can be viewed at **https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra**
- Si usted presenta una queja con veterinarios y VETS no está en condiciones de resolverlo, usted puede solicitar que su caso se remita al Departamento de Justicia o la Oficina del Consejero Especial, según corresponda, para la representación.
- Usted también puede saltar el proceso de VETS y presentar una acción civil contra las violaciones de USERRAs cometidas por el empleador.

Fecha de publicación — Mayo 2022

Los derechos presentados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. Este aviso fue preparado por VETS, y puede ser visto en Internet en esta dirección: **https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster** La ley federal requiere que los empleadores notifiquen a sus empleados sobre sus derechos bajo la ley USERRA, y los empleadores pueden cumplir con este requisito al mostrar este anuncio en donde por lo general colocan los anuncios de la empresa para sus empleados.

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

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 mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el período de pre empleo o durante el servicio de empleo.

PROHIBICIONES 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 establecidos por la Ley.

Exenciones Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se 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 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 seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos. La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas 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 haya ocasionado daños económicos al empleador. La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS 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, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a descontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

CUMPLIMIENTO El/La Secretario(a) de Trabajo puede presentar acciones legales para impedir violaciones y evaluar sanciones civiles contra los infractores. Los empleados o solicitantes de empleo también pueden presentar sus propias acciones judiciales.

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

WH1462 SPA
REV 02/22

Departamento de Trabajo de los EE. UU.

OSHA®
Administración de Seguridad y Salud Ocupacional

Seguridad y Salud en el Trabajo ¡ES 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.
- Presentar una queja con la OSHA dentro de 30 días (por teléfono, por

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 requerido 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

internet, o por 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.

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.

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.

Llame OSHA. Podemos ayudar.

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

OSHA 3167-04R 2019
It's the Law – Spanish

ANTI-DISCRIMINATION NOTICE

Se considera ilegal discriminar a las personas autorizadas a trabajar. Los empresarios NO PUEDEN especificar qué documento(s) aceptarán de un empleado. El rechazo a la contratación de una persona debido a la existencia de una fecha futura de expiración en los documentos que ésta presenta puede constituir también una discriminación ilegal.

Para más información, póngase en contacto con la Oficina del Consejero Especial para Prácticas Injustas Relacionadas con Inmigración Oficina de Empleo en el 800-255-7688.

WITHHOLDING STATUS

Desde la última vez que presentó el Formulario W-4 a su empleador usted...

- Se casó o divorció?
- Ganó o perdió a un dependiente?
- Cambió su nombre?

Hubo grandes cambios en...

- Sus ingresos no salariales (intereses, dividendos, ganancias sobre capital, etc.)?
- El ingreso salarial de su familia (usted o su esposa empezaron o dejaron de trabajar)?
- Sus deducciones detalladas?
- Sus créditos fiscales?

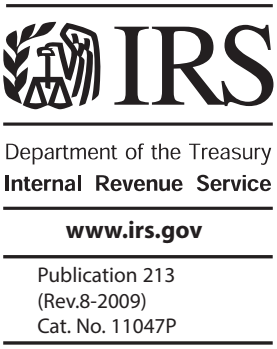
Si su respuesta es "SI"...

En cualquiera de estas preguntas o si debía impuestos extras cuando presentó su último reintegro, puede que tenga que llenar nuevamente un Formulario W-4.

Consulte a su empleador para obtener una copia del Formulario W-4 o llame al IRS al 1-800-829-3676.

Es momento que revise su retención en la renta. Para más detalles, obtenga la Publicación 919, Cómo Ajusto mi Impuesto por Retención en la Fuente?, o use la Calculadora de Retención en la Fuente en **www.irs.gov/individuals** en la página web del IRS.

Empleador: Por favor presente o publique este Anuncio en la Cartelera de Mensajes de forma que sus empleados puedan verlo. Por favor indique en donde pueden obtener los formularios y la información sobre este tema.



AVISO DE DÍA DE COBRO

Dia de cobro regulares Para Los Empleados de

_____

(Nombre Firme)

Este Como Sigue:

☐ ***Semana*** ☐ ***Revista Bisemanal*** ☐ ***Mensualmente***

☐ ***Otros*** _____

Por: _____

Titulo: _____