

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 SOBRETIENTO

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.

MADRES LACTANTES

La FLSA exige que los empleadores le proporcionen un tiempo de descanso razonable a la empleada que sea madre lactante y que esté sujeta a los requisitos de sobretiempo de la FLSA, para que la empleada se extraiga leche manualmente para su niño lactante por un año después del nacimiento del niño, cada vez que dicha empleada tenga la necesidad de extraerse leche. A los empleadores también se les exige que proporcionen un lugar, que no sea un baño, protegido de la vista de los demás y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y del público, el cual pueda ser utilizado por la empleada para extraerse leche.

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 evaluaciones 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 ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo, y/o de las disposiciones del pago de sobretiempo.
- Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como “contratistas independientes” cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempo bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados 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
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd





Departamento de Trabajo
de los EE. UU.



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 tóxicas en su sitio de trabajo.
- Pedirle a la OSHA inspeccionar su lugar de trabajo si usted cree que hay condiciones peligrosas o insalubres. Su información es confidencial. Algún representante suyo puede comunicarse con OSHA a 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 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.

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.

Llame OSHA. Podemos ayudar.

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.
- Reportar a la OSHA todas las fatalidades relacionadas con el trabajo dentro de 8 horas, y todas hospitalizaciones, amputaciones y la pérdida de un ojo dentro de 24 horas.
- 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 acerca del lugar de la violación alegada.

Los empleadores de tamaño pequeño y mediano pueden recibir ASISTENCIA GRATIS para identificar y corregir los peligros sin citación o multa, a través de los programas de consultación apoyados por la OSHA en cada estado.



DERECHOS DEL EMPLEADO SEGÚN LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEL DEPARTAMENTO DE EE. UU.

DE LOS DERECHOS DE LA LICENCIA

Los empleados elegibles que trabajan para un empleador sujeto a esta ley pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin sueldo sin perder su empleo por las siguientes razones:

- El nacimiento de un hijo o la colocación de un hijo en adopción o en hogar de crianza;
- Para establecer lazos afectivos con un niño (la licencia debe ser tomada dentro del primer año del nacimiento o la colocación del niño);
- Para cuidar al cónyuge del empleado, al hijo, o al padre que tenga un problema de salud serio que califique;
- Debido a un problema de salud serio del mismo empleado que califique y que resulte en que el empleado no pueda realizar su trabajo;
- Por exigencias que califiquen relacionadas con el despliegue de un miembro de las fuerzas armadas que sea cónyuge del empleado, hijo o padre.

Un empleado elegible que es cónyuge, hijo, padre o familiar más cercano del miembro de las fuerzas armadas que está cubierto, puede tomarse hasta 26 semanas de licencia bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) en un periodo de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas que tenga una lesión o enfermedad seria.

Un empleado no tiene que tomarse la licencia de una sola vez. Cuando es médicamente necesario o de otra manera permitido, los empleados pueden tomarse la licencia de forma intermitente o en una jornada reducida.

Los empleados pueden elegir, o un empleador puede exigir, el uso de licencias pagadas acumuladas mientras se toman la licencia bajo la FMLA. Si un empleado sustituye la licencia pagada acumulada por la licencia bajo la FMLA, el empleado tiene que respetar las políticas de pago de licencias normales del empleador.

BENEFICIOS Y PROTECCIONES

Mientras los empleados estén de licencia bajo la FMLA, los empleadores tienen que continuar con la cobertura del seguro de salud como si los empleados no estuvieran de licencia.

Después de regresar de la licencia bajo la FMLA, a la mayoría de los empleados se les tiene que restablecer el mismo trabajo o uno casi idéntico, con el pago, los beneficios y otros términos y otras condiciones de empleo equivalentes.

Un empleador no puede interferir con los derechos de la FMLA de un individuo o tomar represalias contra alguien por usar o tratar de usar la licencia bajo la FMLA, oponerse a cualquier práctica ilegal hecha por la FMLA, o estar involucrado en un procedimiento según o relacionado con la FMLA.

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD

Un empleado que trabaja para un empleador cubierto tiene que cumplir con tres criterios para poder ser elegible para una licencia bajo la FMLA. El empleado tiene que:

- Haber trabajado para el empleador por lo menos 12 meses;
- Tener por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses previos a tomar la licencia*; y
- Trabajar en el lugar donde el empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas del lugar de trabajo del empleado.

*Requisitos especiales de "horas de servicio" se aplican a empleados de una tripulación de una aerolínea.

PEDIDO DE LA LICENCIA

En general, los empleados tienen que pedir la licencia necesaria bajo la FMLA con 30 días de anticipación. Si no es posible avisar con 30 días de anticipación, un empleado tiene que notificar al empleador lo más pronto posible y, generalmente, seguir los procedimientos usuales del empleador.

Los empleados no tienen que informar un diagnóstico médico, pero tienen que proporcionar información suficiente para que el empleador pueda determinar si la ausencia califica bajo la protección de la FMLA. La información suficiente podría incluir informarle al empleador que el empleado está o estará incapacitado para realizar sus funciones laborales, que un miembro de la familia no puede realizar las actividades diarias, o que una hospitalización o un tratamiento médico es necesario. Los empleados tienen que informar al empleador si la necesidad de la ausencia es por una razón por la cual la licencia bajo la FMLA fue previamente tomada o certificada.

Los empleadores pueden exigir un certificado o una recertificación periódica que respalde la necesidad de la licencia. Si el empleado determina que la certificación está incompleta, tiene que proporcionar un aviso por escrito indicando qué información adicional se requiere.

RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR

Una vez que el empleador tome conocimiento que la necesidad de la ausencia del empleado es por una razón que puede calificar bajo la FMLA, el empleador tiene que notificar al empleado si él o ella es elegible para una licencia bajo FMLA y, si es elegible, también tiene que proporcionar un aviso de los derechos y las responsabilidades según la FMLA. Si el empleado no es elegible, el empleador tiene que brindar una razón por la cual no es elegible.

Los empleadores tienen que notificar a sus empleados si la ausencia será designada como licencia bajo la FMLA, y de ser así, cuánta ausencia será designada como licencia bajo la FMLA.

CUMPLIMIENTO

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

La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni sustituye a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo de negociación que proporcione mayores derechos de ausencias familiares o médicas.

Para información adicional o para presentar un reclamo:

1-866-4-USWAGE

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

www.dol.gov/whd



Departamento de Trabajo de los EE. UU. | División de Horas y Salarios DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS

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 despidiera, disciplinara, o discriminara 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 discontinuarla, 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 entablar pleitos para impedir violaciones y puede imponer penas pecuniarias civiles contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también tienen derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales.

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



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

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



Para el uso de empleadores del sector privado y gobiernos estatales.



SUS DERECHOS BAJO USERRA

LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y RE-EMPLEO PARA LOS DE SERVICIO UNIFORMADO

USERRA protege los derechos laborales de individuos que voluntaria o involuntariamente dejan un empleo para tomar una posición en el servicio militar o ciertos tipos de servicio en el Sistema Médico Nacional para Desastres. USERRA prohíbe la discriminación contra empleados que hayan servido en el pasado o estén sirviendo en el presente y candidatos para el servicio uniformado.

DERECHO DE RE-EMPLEO

Usted tiene derecho a regresar a su empleo civil si lo ha dejado para servir en uniforme y:

- ☆ Asegura que el patrón recibe aviso anticipado por escrito o verbal de su servicio;
- ☆ Tiene cinco años o menos acumulados en el servicio uniformado mientras ha estado con ese patrón en particular;
- ☆ Regresa al trabajo o aplica para re-empleo dentro de un plazo razonable después que ha completado su servicio;
- ☆ No ha sido separado del servicio con un descargo que lo descalifica o bajo cualquier otra condición que no haya sido honorable;

Si usted califica para re-empleo, debe obtener el mismo puesto y los beneficios que hubiese tenido de no haber estado ausente debido al servicio militar, o, en algunos casos en un puesto similar al anterior.

DERECHO DE NO SUFRIR DISCRIMINACIÓN O REPRESALIAS

Si usted:

- ☆ Es un miembro en el presente o el pasado de servicio uniformado;
- ☆ Se ha inscrito para pertenecer al servicio uniformado; o
- ☆ Está obligado a servir en el servicio uniformado;

Entonces su patrón no puede negarle:

- ☆ Empleo inicial;
- ☆ Re-empleo;
- ☆ Retenerlo como empleado;
- ☆ Promociones
- ☆ Beneficios de empleo

debido a este estado.

Además, un patrón no puede tomar represalias contra alguien que le ayude a recobrar sus derechos bajo USERRA, incluyendo dar testimonio a hacer una declaración en proceso con USERRA, aún si esta persona no tiene conexión con el servicio.

PROTECCIÓN DE SEGURO DE SALUD

- ☆ Si usted deja su trabajo para servir en el servicio militar, tiene derecho a continuar el plan de seguro de salud que tiene con su patrón para usted y los suyos hasta un plazo de 24 meses mientras está en el servicio.
- ☆ Aunque no haya continuado su póliza de seguro durante el servicio militar, tiene derecho a ser aceptado de nuevo en el plan de su patrón cuando regrese, generalmente sin tener que esperar o con exclusiones (por ejemplo, condiciones que ya existían) con la excepción de lesiones o enfermedades causadas por el servicio militar.

CUMPLIMIENTO DE ESTA LEY

- ☆ El Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, servicio de empleo y adiestramiento para veteranos (VETS) está autorizado para investigar y resolver quejas en cuanto a violaciones de USERRA.
- ☆ Si necesita ayuda para hacer una demanda o para cualquier otra información en cuanto a USERRA, puede llamar a VETS al **1-866-4-USA-DOL** o visite la página web en <http://www.dol.gov/vets>. Puede obtener más información en el internet viendo la página <http://www.dol.gov/elaws/userra.htm>.
- ☆ Si presenta una demanda a VETS y VETS no puede resolver el asunto, puede pedir que lleven su caso al Departamento de Justicia para que lo representen.
- ☆ No tiene que pasar por el proceso de VETS si desea presentar una demanda civil contra el patrón por violaciones de USERRA.

Los derechos presentados aquí pueden variar de acuerdo a las circunstancias. Este aviso ha sido preparado por VETS y puede verse en el internet en: <http://dol.gov/vets/programs/userra/poster.pdf>. La ley federal requiere que los patrones notifiquen a los empleados de sus derechos bajo USERRA y pueden cumplir con este requisito fijando este cartel donde usualmente se ponen avisos a los empleados.



U.S. Department of Labor
1-866-487-2365



U.S. Department of Justice



Office of Special Counsel



1-800-336-4590

Publication Date: 5
- April 2011



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
- Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato
- Aplicantes de trabajo

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?

- La mayoría de los empleadores privados
- Instituciones educativas (como empleadores)
- Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
- Sindicatos
- Agencias de empleo

¿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 y condiciones relacionadas, orientación sexual o identidad de género)
- 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.

¿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 o para la creencia, observancia o práctica de una fe religiosa sinceramente realizada
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias
- Obtención o divulgación de información genética de los empleados
- Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
- Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento.

¿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 10-20-2022)



BENEFICIOS Y SERVICIOS PARA VETERANOS

Los siguientes recursos y líneas directas están disponibles de forma gratuita para ayudar a los veteranos a conocer sus derechos, protecciones, beneficios y adaptaciones:

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

RECURSOS PARA LA SALUD MENTAL Y EL ABUSO DE SUSTANCIAS

Todas las llamadas y mensajes de texto son gratuitas y confidenciales

Departamento de Asuntos y Crisis de los Veteranos de EE. UU.

Línea: www.veteranscrisisline.net

Llame al: 988, presione 1 Mensajes de texto: 838255

Línea de Ayuda contra el Suicidio y las Crisis:

www.veteranscrisisline.net

Llame al: 988 Mensajes de texto: 988

Línea de Texto para Crisis:

Mensajes de texto: 741741 Chat: crisistextline.org

Oficina de Salud Mental del Estado de Nueva York (OMH)

www.omh.ny.gov

Oficina de Servicios y Apoyos de Adicciones del Estado de Nueva York (OASAS): www.oasas.ny.gov/hopeline

BENEFICIOS FISCALES

Departamento de Impuestos y Finanzas de Nueva York

- Información para personal militar y veteranos: tax.ny.gov/pit/file/military_page.htm
- Exenciones de impuestos sobre bienes inmuebles: tax.ny.gov/pit/property/exemption/vetexempt.htm

RECURSOS DE EDUCACIÓN, EMPLEO Y CAPACITACIÓN

Programa de Empleo y Preparación para Veteranos (VR&E): www.benefits.va.gov/vocrehab

Programa de Créditos de la Administración Pública del Estado de Nueva York para Veteranos: www.cs.ny.gov

RECURSOS ADICIONALES

Línea Directa de Violencia Doméstica y Sexual del Estado de Nueva York:

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

Línea Directa de Acoso Sexual en el Trabajo del Estado de Nueva York:

Llame al: 1-800-HARASS-3

Departamento de Vehículos Motorizados del Estado de Nueva York:

- Fotografía de Designación de Veterano: dmv.ny.gov/more-info/veteran-status-designation-photo-document
- Placa de Matrícula de Veteranos: dmv.ny.gov/plates/military-and-veterans

SERVICIOS LEGALES

Tribunales de Tratamiento de Veteranos (VTC):

ww2.nycourts.gov/courts/problem_solving/vet/courts.shtml

Correo electrónico: ProblemSolving@courts.state.ny.us

Programa de Defensa de Veteranos de la Asociación de Defensores del Estado de Nueva York:

www.nysda.org/page/AboutVDP

DIVISIÓN DE SERVICIOS PARA VETERANOS DEL ESTADO DE NUEVA YORK

Página web: veterans.ny.gov

Línea de ayuda: 1-888-838-7697

Correo electrónico: DVSInfo@veterans.ny.gov

Servicios: Legales, educativos, laborales y de voluntariado, financieros, de asistencia médica y mucho más.

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

Página web: dol.ny.gov/services-veterans

Línea de ayuda: 1-888-469-7365

Correo electrónico: Ask.Vets@labor.ny.gov

Servicios: Recursos de empleo y capacitación, seguro de desempleo, el programa Experience Counts, y mucho más.



Division of Veterans' Services

WE ARE YOUR DOL



Department of Labor



Estado de Nueva York
Departamento de Trabajo
Información sobre la Ley Laboral con respecto a
Empleados Públicos

Protección para la Seguridad y Salud en el Trabajo

La Ley de Seguridad y Salud del Empleado Público del Estado de Nueva York de 1980 proporciona una protección para la seguridad y salud en el trabajo para los trabajadores mediante la promoción de condiciones seguras y saludables de trabajo en todo el estado. Los requerimientos de la Ley incluyen lo siguiente:

Empleadores

La Ley requiere que los empleadores proporcionen a los empleados un lugar de trabajo libre de peligros conocidos y que cumplan con los estándares de seguridad y salud aplicables a los lugares de trabajo del empleador y otros reglamentos emitidos por el Comisionado del Trabajo bajo la Ley.

Empleados:

La Ley requiere que los empleados cumplan con todos los estándares de seguridad y salud y otros reglamentos emitidos bajo la Ley que apliquen sobre sus acciones y conductas en el trabajo.

Aplicación:

La División de Seguridad y Salud (DOSH, por sus siglas en inglés) del Departamento del Trabajo del Estado de Nueva York es la responsable de administrar y aplicar la Ley. El Comisionado emite estándares de seguridad y salud, y los Inspectores de Seguridad y Salud y los Higienistas llevan a cabo inspecciones en el sitio para asegurar el cumplimiento de la Ley.

Inspección:

La Ley requiere que un representante del empleador y un representante autorizado por los empleados tengan la oportunidad de acompañar al Inspector o Higienista de la DOSH con el propósito de ayudar en la inspección. Cuando no haya un representante autorizado del empleado, el Inspector o Higienista de la DOSH debe consultar con un número razonable de empleados respecto a las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

Orden de cumplimiento:

Si el Inspector o Higienista de la DOSH considera que un empleador violó la Ley, se emitirá una orden de cumplimiento para el empleador. Cada orden especificará un periodo de tiempo en el cual debe corregirse la violación. Si la violación permanece sin corregirse, el empleador puede quedar sujeto a penalidades monetarias.

La orden de cumplimiento de la DOSH debe mostrarse a la vista o cerca del lugar de la violación para advertir a los empleados que puede haber peligros.

Quejas

Quejas: Los empleados o sus representantes tienen el derecho a presentar una queja, por escrito, en la oficina de la DOSH más cercana solicitando una inspección si consideran que existen condiciones inseguras o insalubres en su lugar de trabajo. La DOSH no mostrará, si así se solicita, los nombres de los empleados que presentan la queja.

Cualquier persona o representante de tal persona o grupos de personas interesadas pueden presentar al Departamento del Trabajo del Estado una queja respecto a la administración o aplicación del Programa para la Seguridad y Salud para Empleados Públicos. El Departamento del Trabajo del Estado investigará cada queja y notificará por escrito al que la presentó los resultados de tal investigación así como otros canales para quejas. Tales quejas también se pueden llevar a la Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo del Departamento del Trabajo de Estados Unidos, en 201 Varick Street, Nueva York, Nueva York 10014.

Discriminación:

Discriminación: La Ley estipula que los empleados no pueden ser despedidos o discriminados de ninguna manera por presentar quejas por seguridad y salud o por ejercer sus derechos bajo la Ley.

Los empleados que consideren haber sido discriminados pueden presentar una queja en la oficina de la DOSH más cercana dentro de los 30 días siguientes a la supuesta discriminación.

Actividad Voluntaria

Actividad Voluntaria: El Departamento del Trabajo alienta a empleadores y empleados a reducir de manera voluntaria los riesgos en el lugar de trabajo y a desarrollar y mejorar programas de seguridad y salud en todos los lugares de trabajo.

Tal acción cooperativa se enfocaría inicialmente en la identificación y eliminación de riesgos que puedan causar la muerte, lesiones o enfermedades a los empleados y supervisores. De manera voluntaria, los empleadores pueden solicitar en la oficina de la DOSH que se les proporcionen servicios de consultoría que los ayuden a cumplir con los estándares de seguridad y salud en el sitio del trabajo.

Se puede obtener información adicional en la Oficina de Distrito de la DOSH más cercana que se encuentre en la siguiente lista:

State Office Campus, Rm 158 Albany, NY 12240 Tel: (518) 457-5508	44 Hawley St. Binghamton, NY 13901 Tel: (607) 721-8211	65 Court Street Buffalo NY 14202 Tel: (716) 847-7133	400 Oak Street, Suite 101 Garden City, NY 11530 Tel: (516) 228-3970
--	--	--	---

75 Varick Street (7th Floor) New York, NY 10013 Tel: (212) 775-3548	109 S. Union Street Rochester, NY 14607 Tel: (585) 258-4570	450 South Salina Street Syracuse, NY 13202 Tel: (315) 479-3212	207 Genesee Street Utica, NY 13501 Tel: (315) 793-2258	120 Bloomingdale Road White Plains, NY 10605 Tel: (914) 997-9514
---	---	--	--	--

**Aviso de derechos, protecciones y obligaciones de los empleados
en virtud de la Sección 740 de la Legislación Laboral
Medidas de represalia prohibidas por los empleadores
A partir del 26 de enero de 2022**

§ 740. Medidas de represalia por 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, incluidos los exempleados o las personas físicas empleadas como contratistas independientes para realizar trabajos en apoyo de la empresa comercial de un empleador y que no son empleadores.
- (b) “Empleador” significa cualquier persona, firma, sociedad, institución, corporación o asociación que emplea a uno o más empleados.
- (c) “Ley, regla o regulación” incluye: (i) cualquier estatuto u ordenanza federal, estatal o local debidamente promulgada, u orden ejecutiva; (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 del mismo;
 - (ii) cualquier tribunal federal, estatal o local, o cualquier miembro o empleado del mismo, o cualquier gran o pequeño jurado;
 - (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, 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 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 incluidos, 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 expleado; 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 cuatro ciento 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 de la que se queja el empleado.
2. Prohibiciones. Un empleador no tomará ninguna medida de represalia contra un empleado, ya sea que esté o no dentro del alcance de los deberes laborales del empleado, porque dicho empleado hace algo de lo siguiente:
- (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.
3. 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 hace tal divulgación a un organismo público a menos que el empleado haya hecho un esfuerzo de buena fe para notificar a su empleador al señalar la actividad, política o práctica a un supervisor del empleador y le ha brindado a dicho empleador una oportunidad razonable para corregir dicha actividad, política o práctica. No se requerirá tal notificación del empleador cuando:
- (a) existe un peligro inminente y grave para la salud o la seguridad públicas;
 - (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) dicha actividad, política o práctica podría esperarse razonablemente que pusiera en peligro el bienestar de un menor;
 - (d) el empleado cree razonablemente que informar al supervisor resultaría en daño físico al empleado o 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.
4. Violación; remedio.
- (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 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 jurado.
 - (c) Será una defensa de cualquier acción presentada de conformidad con esta sección que la acción de represalia se basó en motivos distintos al ejercicio por parte del empleado de cualquier derecho protegido por esta sección.
5. Alivio. 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 perdidos, beneficios y otras remuneraciones;
 - (e) el pago por parte del empleador de costos, desembolsos y honorarios de abogados razonables;
 - (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. Alivio 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 de fácil acceso y bien iluminados que habitualmente frecuentan los empleados y los solicitantes de empleo.

Ley Electoral del Estado de New York (Tal como ha sido enmendada por las Leyes de 2020)

§3-110. Tiempo permitido a los empleados para votar. 1. Si un votante registrado no tiene tiempo suficiente fuera de su horario de trabajo programado, dentro del cual votar en cualquier día en el que pueda votar, en cualquier elección, ese empleado puede hacerlo, sin pérdida de sueldo por dos horas de tiempo de trabajo, y puede tomar tanto tiempo laboral como desee cuando ese tiempo se sume a su tiempo de votación fuera de su horario de trabajo para así poder votar.

2. Si un empleado tiene cuatro horas consecutivas entre la apertura de las urnas y el comienzo de su turno de trabajo, o entre el final de su turno de trabajo y el cierre de las urnas, se considerará que tiene tiempo suficiente fuera de su horario laboral para votar. Si él o ella tiene menos de cuatro horas consecutivas, él o ella puede tomarse tanto tiempo de trabajo como lo desee, cuando ese tiempo se agregue a su tiempo de votación fuera de su horario de trabajo, y ello le permita votar, pero no más de dos horas de ese tiempo serán sin pérdida de pago, siempre que se le permita tiempo libre para votar solo al comienzo o al final de su turno de trabajo, según lo designe el empleador, a menos que se acuerde lo contrario.

3. Si el empleado requiere tiempo libre para votar, el empleado deberá notificar a su empleador no más de diez ni menos de dos días hábiles antes del día de la elección que él o ella necesitará tiempo libre para votar de acuerdo con las disposiciones de esta sección.

4. No menos de diez días hábiles antes de cada elección, cada empleador deberá publicar claramente en el lugar de trabajo donde pueda ser visto fácilmente por los empleados cuando vayan o vengán de su lugar de trabajo, un aviso que muestre las disposiciones de esta sección. Dicha notificación se mantendrá publicada hasta el cierre de las urnas el día de las elecciones.

**ATENCIÓN A TODOS LOS EMPLEADOS
TIEMPO PERMITIDO A LOS EMPLEADOS PARA VOTAR EL DÍA DE LA
ELECCIÓN**

LA LEY ELECTORAL DE N.Y. EN LA SECCION 3-110¹ ESTABLECE QUE:

- **SI USTED NO TIENE 4 HORAS CONSECUTIVAS PARA VOTAR, A PARTIR DE LA APERTURA DE LAS URNAS AL COMIENZO DE SU TURNO DE TRABAJO, O ENTRE EL FINAL DE SU TURNO DE TRABAJO Y EL CIERRE DE LAS URNAS, USTED PUEDE TOMAR HASTA 2 HORAS DE SU TIEMPO LABORAL, SIN PÉRDIDA DE SALARIO, PARA QUE PUEDA VOTAR SI USTED ES UN VOTANTE REGISTRADO.**
- **USTED PUEDE TOMAR TIEMPO DE SUS HORAS DE TRABAJO AL PRINCIPIO O AL FINAL DE SU TURNO DE TRABAJO, COMO LO DECIDA SU EMPLEADOR, A MENOS QUE HAYAN ACORDADO OTRA COSA.**
- **USTED DEBE NOTIFICAR A SU EMPLEADOR QUE USTED TOMARÁ TIEMPO LIBRE PARA VOTAR CON UNA ANTICIPACIÓN AL DÍA DE LA ELECCIÓN NO MENOR DE DOS DÍAS Y NO MAYOR DE DIEZ.**

REVISADO 4.14.2020

¹ Empleadores: Cada empleador debe publicar, dentro de un tiempo no menor a 10 días antes al Día de la Elección y de un modo notorio en el lugar de trabajo de modo que resulte visible para los empleados cuando entren a su lugar de trabajo o cuando salgan de él, un anuncio que contenga estas provisiones de la ley. Ese anuncio deberá permanecer publicado hasta que se cierren las urnas el Día de la Elección.

Protección al Trabajador, División de Normas Laborales

La siguiente tabla es un resumen de las horas permitida de trabajo con respecto a la Ley del Trabajo del Estado de Nueva York para los jóvenes de menos de 18 años de edad:

EDAD DEL MENOR DE EDAD (HOMBRES Y MUJERES)	INDUSTRIA U OCUPACIÓN	MÁXIMO DE HORAS DIARIAS DE TRABAJO	MÁXIMO DE HORAS POR SEMANA	MÁXIMO DE DÍAS POR SEMANA	HORAS PERMITIDAS
MENORES DE EDAD QUE VAN A LA ESCUELA Cuando la Escuela Está en Sesión 14 y 15 16 y 17	Todas las ocupaciones con la excepción de trabajo agrícola, repartidor de periódicos, y trabajo en la calle. Todas las ocupaciones con la excepción de trabajo agrícola, repartidor de periódicos, y trabajo en la calle.	3 horas en días de clases y 8 horas en los demás días 4 horas en días antes de un día escolar (por ejemplo, lunes, martes, miércoles, jueves. ² 8 horas el viernes, sábado domingo, y días festivos. ⁴	18 ¹ 28 ⁴	6 6 ⁴	7 AM a 7 PM 6 AM a 10 PM ³
Cuando la Escuela No Está en Sesión (en vacaciones) 14 y 15 16 y 17	Todas las ocupaciones con la excepción de trabajo agrícola, repartidor de periódicos, y trabajo en la calle. Todas las ocupaciones con la excepción de trabajo agrícola, repartidor de periódicos, y trabajo en la calle.	8 horas 8 horas ⁴	40 48 ⁴	6 6 ⁴	7 AM a 9 PM desde el 21 de junio asta el Día del Trabajo (Labor Day) 6 AM a media noche ⁴
MENORES DE EDAD QUE NO VAN A LA ESCUELA 16 y 17	Todas las ocupaciones con la excepción de trabajo agrícola, repartidor de periódicos, y trabajo en la calle.	8 horas ⁴	48 ⁴	6 ⁴	6 AM hasta la media noche ⁴
TRABAJO AGRICOLA 12 y 13 14 a 18	Cosecha a mano de bayas, frutas, y vegetables. Caulquier Trabajo Agrícola	4 horas -----	----- -----	----- -----	7 AM a 7 PM desde el 21 de junio hasta el Día del Trabajo (Labor Day) 9 AM a 4 PM después del Día del Trabajo hasta el 20 de junio
REPARTIDORES DE PERIÓDICOS 11 a 18	Entrega, o vende y entrega periódicos, anuncios de compras, y publicaciones a hogares o negocios.	4 horas en días escolares 4 horas en los demás días	-----	-----	5 am a 7 pm o 30 minutos antes del atardecer, cualquiera que es mas tarde
TRABAJO EN LA CALLE 14 a 18	Trabajo independiente en lugares públicos vendiendo periódicos o trabajando como lustrador.	4 horas en días escolares 4 horas en los demás días	-----	-----	6 AM a 7 PM

¹ Los estudiantes de 14 y 15 años de edad matriculados en un programa aprobado de estudio/trabajo podrán trabajar 3 horas durante un día de clases, 23 horas por semana cuando la escuela esté en sesión.

² Los estudiantes de 16 y 17 años de edad matriculados en un Programa de Educación Cooperativa aprobado podrán trabajar hasta 6 horas en un día antes a un día de clases que no sea un domingo o día feriado cuando la escuela está en sesión, siempre y cuando las horas estén relacionadas con el Programa.

³ De las 6 AM hasta las 10 PM o hasta la medianoche con el consentimiento escrito de los padres y las autoridades educativas, para un día antes de un día escolar y hasta la medianoche de un día antes del día sin clases con el consentimiento escrito de los padres.

⁴ Esta disposición no aplicará a menores de edad empleados en hoteles turísticos y restaurantes en zonas turísticas.

Información Adicional Sobre La Ley Laboral Para Menores

Un certificado de empleo (papeles de trabajo) es necesario para todos los menores de 18 años de edad que trabajan.

Existen numerosas ocupaciones prohibida para los menores de edad en el estado de Nueva York. Comuníquese con cualquiera de las oficinas a continuación para más información.

Las sanciones civiles por violaciones de las leyes de trabajo infantil son:

- Primera Violación – máximo de \$1,000*
- Segunda Violación – máximo de \$2,000*
- Tercera Violación o Subsiguientes – máximo de \$3,000*

* Si un menor de edad es gravemente herido o muere mientras que es empleado ilegalmente, la sanción es lo triple de la sanción máxima permitida por la ley para tal violación.

La sección 14A de la Ley de Compensación al Trabajador proporciona doble indemnización y prestaciones por la muerte de un menor de edad con respecto a menores de edad empleados ilegalmente.

Preguntas relacionadas a estas leyes y otras disposiciones de la Ley del Trabajo del Estado de Nueva York pueden ser dirigidas al Departamento de Trabajo, en una de las oficinas de la División de Normas Laborales a continuación:

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

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

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

Buffalo District
65 Court Street
Room 202
Buffalo, NY 14202
(716) 847-7141

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

Binghamton
Sub-District
44 Hawley Street
Binghamton, NY 13901
(607) 721-8014

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

LICENCIA Y EMPLEO DE PERSONAS PREVIAMENTE CONDENADAS DE UNO O MÁS DELITOS PENALES

Sección 750. Definiciones.

751. Aplicabilidad.

752. La discriminación injusta contra las personas previamente condenadas por uno o más delitos prohibidos.

753. Factores a considerar sobre una condena penal; presunción.

754. Declaración por escrito después de la denegación de la licencia o de empleo.

755. Aplicación.

§750. Definiciones. Para propositos de este artículo, los siguientes términos tendrán los siguientes significados:

- (1) "Organismo público" significa el estado o cualquier subdivisión local del mismo, o cualquier departamento local o estatal, agencia, junta o comisión.
- (2) "Empleador privado" significa cualquier persona, empresa, sociedad, organización laboral o asociación que emplea a diez o más personas.
- (3) "Relación directa" significa que la naturaleza de la conducta criminal por la cual la persona fue condenada tiene una relación directa sobre su aptitud o capacidad para realizar uno o más de los deberes o responsabilidades necesariamente relacionados con la licencia, oportunidad, o trabajo en cuestión.
- (4) "Licencia" significa cualquier certificado, licencia, permiso o la concesión de permisos exigidos por la legislación de este estado, sus subdivisiones políticas o instrumentos, como condición para la práctica legal de cualquier ocupación, empleo, comercio, vocación, negocio o profesión. Siempre, sin embargo, que la "licencia" no, con respecto a los efectos de este artículo, incluya ninguna licencia o permiso para poseer, transportar, llevar, o disparar cualquier explosivo, pistola, revólver, rifle, escopeta, o otra arma de fuego.
- (5) "Empleo" significa cualquier ocupación, vocación o empleo, o cualquier otra forma de formación profesional o educacional. Siempre, sin embargo, que "el empleo" no, con respecto a los efectos de este artículo, incluya la afiliación a cualquier agencia del orden público.

§751. Aplicabilidad. Las disposiciones del presente artículo aplicarán a cualquier petición para una licencia o un empleo en cualquier empresa pública o privada por cualquier persona que ha sido condenada previamente por uno o más delitos en este estado o en cualquier otra jurisdicción, y de cualquier licencia o empleo en poder de cualquier persona cuya condena de uno o más delitos en este estado o en cualquier otra jurisdicción precede dicho empleo o la concesión de una licencia, excepto en casos de una confiscación obligatoria, discapacidad o impedimento para empleo impuesto por la ley, y no ha sido eliminada por un perdón ejecutivo, certificado de exención de discapacidad o certificado por buena conducta. Nada en este artículo se interpretará en detrimento de cualquier derecho que un empleador puede tener con respecto a una tergiversación intencional en relación con una solicitud de empleo realizada por un posible empleado o previamente realizada por un empleado actual.

§752. La discriminación injusta contra las personas previamente condenadas por uno o más delitos prohibidos. Ninguna solicitud de cualquier licencia o empleo, y ningún empleo o licencia en poder de una persona, a la cual las disposiciones del presente artículo son aplicables, se le podrá negar o actuar en forma adversa por la razón de que tal persona, habiendo sido condenada anteriormente por uno o más delitos,

o por razón de la constatación de su falta de "buen carácter moral", cuando tal conclusión se basa en el hecho de que el individuo ha sido condenado previamente por uno o más delitos, a menos que:

- (1) haya una relación directa entre uno o más de los delitos penales anteriores y la licencia específica o empleo solicitada o en poder del interesado; o
- (2) la expedición o prórroga de la licencia o el otorgamiento o la continuación del trabajo supondría un riesgo injustificado a los bienes o la seguridad o el bienestar de determinados individuos o el público en general.

§753. Factores a considerar sobre una condena penal previa; presunción.

1. Al hacer una determinación en conformidad con el artículo setecientos cincuenta y dos de este capítulo, la agencia pública o empresa privada deberá considerar los siguientes factores:

- (a) La política pública de este estado, tal como se expresa en este acto, para fomentar el otorgamiento de licencias y el empleo de personas previamente condenadas por uno o más delitos.
- (b) Las funciones y responsabilidades específicas necesariamente relacionadas con la licencia o el empleo solicitado o en posesión de la persona.
- (c) El impacto, si alguno, que el delito o delitos por los cuales la persona había sido condenada previamente tendrá sobre su aptitud o capacidad para realizar uno o más de sus deberes o responsabilidades.
- (d) El tiempo que ha transcurrido desde la ocurrencia del delito o delitos.
- (e) La edad de la persona en el momento de la ocurrencia del delito o delitos.
- (f) La gravedad del delito o delitos.
- (g) Toda la información producida por la persona, o producida en su nombre, en lo que respecta a su rehabilitación y buena conducta.
- (h) El interés legítimo de la agencia pública o empresa privada en la protección de la propiedad y seguridad y el bienestar de determinados individuos o el público en general.

2. Al hacer una determinación en conformidad con el artículo setecientos cincuenta y dos de este capítulo, la agencia pública o empresa privada también tomará en consideración un certificado de exención de discapacidad o un certificado de buena conducta expedido al solicitante, ya que tal certificado crea la presunción de la rehabilitación en relación con el delito o delitos especificados en el mismo.

§754. Declaración por escrito después de la denegación de la licencia o de empleo.

A petición de cualquier persona, que anteriormente ha sido declarada culpable de uno o más delitos, que se le ha negado una licencia o empleo, un organismo público o empleador privado deberá proporcionar, dentro de los treinta días de una petición, una declaración escrita de las razones de su negativa.

§755. Aplicación.

1. En relación con las acciones de los organismos públicos, las disposiciones del presente artículo serán ejecutables por un procedimiento iniciado en conformidad con el artículo setenta y ocho de las normas prácticas civiles de la ley.

2. En relación a acciones de empleadores privados, las disposiciones del presente artículo serán aplicables por la división de los derechos humanos en conformidad con las facultades y procedimientos establecidos en el artículo quince de la ley ejecutiva, y, simultáneamente, por la comisión de la ciudad de Nueva York de derechos humanos.

Directrices de Implementación de Baja de Empleado por Donación de Sangre

La sección 202-j de la Ley de Trabajo de New York exige que los empleadores proporcionen tiempo de bajo para que los empleados donen sangre.

La “**Donación de sangre fuera del lugar de trabajo**” implicará una donación de sangre no realizada en conexión con un camión de donación de sangre en el lugar de trabajo o en conexión con otro lugar y tiempo establecidos convenientemente por el empleador.

La “**Alternativa de Baja por Donación**” incluirá o un camión de donación de sangre en el lugar de trabajo o una opción de donación de sangre en otro lugar y tiempo establecidos convenientemente por el empleador.

- a. Los empleadores deberán notificar a los empleados por escrito de su derecho a una baja por donación de sangre. Dicha notificación deberá realizarse de forma que asegure que los empleados podrán verla, como por ejemplo colocarla en un lugar conocido en un área donde los empleados se reúnen, incluyendo avisos con los pagos, correos, avisos en los manuales de trabajadores u otros métodos similares.
- b. Dicho aviso debe proveerse a todos los empleados en un plazo de sesenta (60) días después de la publicación de estas directrices, y deberá actualizarse si es necesario. Si el empleador proporciona un aviso por escrito directamente al empleado, lo deberá hacer en el momento de contratación de nuevos empleados, y posteriormente, a todos los empleados cada año, con una fecha no posterior al 15 de Enero.
- c. El empleador podría requerir que los empleados proporcionen aviso razonable de su intención de uso del tiempo de la baja regida por estas directrices. Si la baja se realiza para una donación de sangre fuera del lugar de trabajo, un aviso razonable consistiría en proveer un aviso al menos tres días previos al día en el que se tomaría la baja. Si la baja es para una alternativa de baja de donación de sangre, un aviso razonable consistiría en proveer un aviso al menos dos días previos al día en el que se tomaría la baja.
- d. En casos en los que el empleado cubre una posición esencial para la operación del empleador o necesaria para cumplir los requisitos legales, y tres días es insuficiente para permitir que la posición se cubra durante la donación, el empleador puede requerir un periodo de tiempo no mayor al necesario para cubrir la posición, y en ningún caso mayor a diez días laborables. El empleador deberá notificar a todos los empleados cubiertos de este requisito de aviso extendido de acuerdo con los requisitos de aviso de estas directrices.
- e. Si el empleado experimenta una emergencia que requiere que él o ella done sangre para su propia operación o para la de un familiar, los empleadores deberán proporcionar acomodación razonable para un periodo de tiempo menor.

Division of Labor Standards
Harriman State Office Campus
Building 12, Albany, NY 12240

WE ARE YOUR DOL



www.labor.ny.gov

Guidelines for Employers: Requirements to Notify Employees About Time Off and Work Hours

Section 195.5 of the New York State Labor Law effective December 12, 1981 provides as follows:

“Every employer shall notify his employees in writing or by publicly posting the employer’s policy on sick leave, vacation, personal leave, holidays and hours.”

To assist employers in complying with this provision, the Division of Labor Standards has issued the following guidelines:

1. An employer shall distribute in writing to each employee, the employer’s policy on the above- enumerated items. The employer upon the request of the Department must be able to affirmatively demonstrate that such written notification was provided to employees by means, which may include, but not be limited to, distribution through company newspapers or newsletters or by inclusion in a company payroll.

Or

An employer shall post and keep posted in each establishment in a conspicuous place where notices to employees are customarily posted, a notice that states where on the employer’s premises they may see such information in writing. Such information may be contained in a union contract, employee handbook, personnel manual, or in other written form. Deviations for an employee from such stated policy must be given to said employee in writing.

2. As used in the provision above, “hours” means the hours which constitute a standard workday and workweek for the establishment, and any other regular schedule, such as for part-time employees. Deviations should be given to the affected employee in writing.

For more information, call or write the nearest office of the Division of Labor Standards, of the New York State Department of Labor, listed below:

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

Binghamton
Sub-District
44 Hawley Street
Binghamton, NY 13901
(607) 721-8014

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

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

Buffalo District
65 Court Street
Room 202
Buffalo, NY 14202
(716) 847-7141

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

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

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

Derecho de Madres Lactantes a Lactar en el Trabajo

La Sección 206-c de la Ley del Trabajo del Estado de Nueva York dispone lo siguiente:

Derecho de Madres Lactantes a Lactar: Un empleador deberá permitir cada día un período razonable de descanso sin salario, o permitir que un empleado use un período de descanso pagado o un período para comer, para que un empleado tenga tiempo de lactar a su niño/a por hasta tres años después del nacimiento del niño/a.

El empleador deberá hacer esfuerzos razonables para proporcionar un cuarto u otro lugar en las proximidades de la zona de trabajo donde un empleado pueda lactar a su niño/a en privacidad. Ningún empleador deberá discriminar de ninguna manera contra un empleado que opta por lactar a su niño/a en el lugar de trabajo.

Un empleado que desee aprovechar este beneficio está obligado a dar aviso previo a su empleador. Dicho aviso deberá ser preferentemente presentado al empleador antes del regreso del empleado a trabajar después del nacimiento del niño/a para permitir al empleador la oportunidad de establecer un lugar y un horario de descanso para los demás empleados, si es necesario.

ESTADO DE NUEVA YORK DE LICENCIA FAMILIAR PAGADA:



Paid Family Leave

Datos de los Empleados

El 1 de enero, 2018, Permiso Familiar Pagado proporcionará tiempo libre pagado por lo que un empleado puede:

- **enlace** con un recién nacido, adoptado o hijo fomentado,
- **cuidado** para un miembro de la familia con una condición de salud grave, o
- **ayudar** seres queridos cuando un miembro de la familia está desplegado en el extranjero en servicio militar activo

PROTECCIONES ADICIONALES

- Los empleados tienen el derecho a regresar a su misma o comparable trabajo al regresar de la licencia pagada de familia.
- Los empleados están garantizados cobertura de seguro de salud durante la licencia. Los empleadores pueden requerir que los empleados sigan pagando sus contribuciones de primas de seguros de salud.
- Ciudadanía y estado migratorio no afectan la elegibilidad.
- Los empleadores no pueden discriminar a los empleados para tomar la licencia pagada de familia.

ELEGIBILIDAD

- Los empleados con un horario de trabajo regular de 20 o más horas por semana son elegibles después de 26 semanas de empleo.
- Los empleados con un horario de trabajo regular de menos de 20 horas por semana son elegibles después de 175 días de trabajo.

BENEFICIOS

Beneficios eliminar progresivamente en más de cuatro años. En 2018, los empleados son elegibles para hasta ocho semanas de vacaciones pagadas al 50% de su salario semanal promedio (AWW), hasta el 50% del salario Estado de Nueva York Promedio semanal (SAWW).

AÑO	SEMANAS DE LICENCIA	BENEFICIO
2018	8 semanas	50% del AWW del empleado, hasta un 50% de SAWW
2019	10 semanas	55% del AWW del empleado, hasta un 55% de SAWW
2020	10 semanas	60% del AWW del empleado, hasta un 60% de SAWW
2021	12 semanas	67% del AWW del empleado, hasta un 67% de SAWW

Estos beneficios son pagados a través de una pequeña deducción de nómina semanal.

CÓMO APLICAR

1. Empleado empleador notifica a 30 días antes de salir, cuando sea práctico.
2. Empleado llena un formulario de reclamación de acuerdo con las instrucciones del empleador. Los formularios de reclamación están disponibles con el empleador, compañía de seguros, o ny.gov/paid-familyleave.
3. Empleado obtiene la documentación de apoyo para la licencia (certificado de nacimiento, certificado despliegue militar, etc.).
4. Empleado somete Forma de demanda y la documentación de apoyo a la compañía de seguros o el que indique su empleador. compañía de seguros debe pagar o negar una reclamación dentro de los 18 días siguientes a la recepción de la reclamación completo.

PARA MÁS INFORMACIÓN VISITE NY.GOV/PAIDFAMILYLEAVE O LLAMAR (844) 337-6303.



Division of Human Rights

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

THIS ESTABLISHMENT IS SUBJECT TO THE NEW YORK STATE HUMAN RIGHTS LAW (EXECUTIVE LAW, ARTICLE 15)

ESTE ESTABLECIMIENTO ESTÁ SUJETO A LA LEY DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE NUEVA YORK (LEY EJECUTIVA, SECCIÓN 15)

DISCRIMINATION BASED UPON AGE, RACE, CREED, COLOR, NATIONAL ORIGIN, SEXUAL ORIENTATION, MILITARY STATUS, SEX, PREGNANCY, GENDER IDENTITY OR EXPRESSION, DISABILITY OR MARITAL STATUS IS PROHIBITED BY THE NEW YORK STATE HUMAN RIGHTS LAW. SEXUAL HARASSMENT OR HARASSMENT BASED UPON ANY OF THESE PROTECTED CLASSES ALSO IS PROHIBITED.

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, DISCAPACIDAD O ESTADO CIVIL. TAMBIÉN ESTÁ PROHIBIDO EL ACOSO SEXUAL O EL ACOSO POR CUALQUIERA DE ESTAS CLASES PROTEGIDAS.

ALL EMPLOYERS (until February 8, 2020, only employers with 4 or more employees are covered), EMPLOYMENT AGENCIES, LABOR ORGANIZATIONS AND APPRENTICESHIP TRAINING PROGRAMS

TODOS LOS EMPLEADORES (hasta el 8 de febrero de 2020, solo los empleadores de cuatro o más personas), AGENCIAS DE EMPLEO, ORGANIZACIONES DE TRABAJO Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN DE APRENDICES

Also prohibited: discrimination in employment on the basis of Sabbath observance or religious practices; hairstyles associated with race (also applies to all areas listed below); prior arrest or conviction record; predisposing genetic characteristics; familial status; pregnancy-related conditions; domestic violence victim status.

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.

Reasonable accommodations for persons with disabilities and pregnancy-related conditions including lactation may be required. A reasonable accommodation is an adjustment to a job or work environment that enables a person with a disability to perform the essential functions of a job in a reasonable manner.

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.

Also covered: domestic workers are protected from harassment and retaliation; interns and nonemployees working in the workplace (for example temp or contract workers) are protected from all discrimination described above.

También están cubiertos: trabajadores domésticos están protegidos en casos acoso y represalias; internos y no empleados cuales trabajan en el lugar de trabajo (por ejemplo trabajadores temporarios o contratantes) están protegidos de toda discriminación descrita arriba.

RENTAL, LEASE OR SALE OF HOUSING, LAND AND COMMERCIAL SPACE, INCLUDING ACTIVITIES OF REAL ESTATE BROKERS AND SALES PEOPLE

ALQUILER, ARRENDAMIENTO O VENTA DE VIVIENDA, TERRENO O ESPACIO COMERCIAL INCLUYENDO ACTIVIDADES DE AGENTE DE BIENES RAÍCES Y VENEDORES

Also prohibited: discrimination on the basis of lawful source of income (for example housing vouchers, disability benefits, child support); familial status (families with children or being pregnant); prior arrest or sealed conviction; commercial boycotts or blockbusting

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.

Reasonable accommodations and modifications for persons with disabilities may also be required.

También es posible que sea necesario realizar modificaciones y arreglos razonables para personas con discapacidades.

Does not apply to:

Excepciones:

- (1) rental of an apartment in an owner-occupied two-family house
- (2) restrictions of all rooms in a housing accommodation to individuals of the same sex
- (3) rental of a room by the occupant of a house or apartment
- (4) sale, rental, or lease of accommodations of housing exclusively to persons 55 years of age or older, and the spouse of such persons

- (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

ALL CREDIT TRANSACTIONS INCLUDING FINANCING FOR PURCHASE, MAINTENANCE AND REPAIR OF HOUSING

También se prohíbe: discriminación en vivienda sobre la base del estado civil (por ejemplo, familias con hijos).

PLACES OF PUBLIC ACCOMMODATION SUCH AS RESTAURANTS, HOTELS, HOSPITALS AND MEDICAL OFFICES, CLUBS, PARKS AND GOVERNMENT OFFICES

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

Exception:

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

Age is not a covered classification relative to public accommodations. Reasonable accommodations for persons with disabilities may also be required.

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.

EDUCATION INSTITUTIONS

INSTITUCIONES EDUCATIVAS

All public schools and private nonprofit schools, at all education levels, excluding those run by religious organizations.

Todas las escuelas publicas y escuelas privadas sin ánimo de lucro, en todos los niveles, excluyendo escuelas dirigidas por organizaciones religiosas.

ADVERTISING AND APPLICATIONS RELATING TO EMPLOYMENT, REAL ESTATE, PLACES OF PUBLIC ACCOMMODATION AND CREDIT TRANSACTIONS MAY NOT EXPRESS ANY DISCRIMINATION

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

If you wish to file a formal complaint with the Division of Human Rights, you must do so within one year after the discrimination occurred. The Division's services are provided free of charge.

Si desea presentar una demanda formal ante la División de Derechos Humanos, debe hacerlo dentro de un año desde que ocurra la discriminación. Los servicios de la División se ofrecen sin cargo.

If you wish to file a complaint in State Court, you may do so within three years of the discrimination. You may not file both with the Division and the State Court.

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.

Retaliation for filing a complaint or opposing discriminatory practices is prohibited. You may file a complaint with the Division if you have been retaliated against.

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

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

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

WE ARE YOUR DOL



Department
of Labor

Atención, empleados de industrias diversas

Tarifas de salario mínimo por hora vigentes del 31/12/2022 al 30/12/2023

Ciudad de Nueva York	
Grandes empleadores (11 o más empleados)	Pequeños empleadores (10 o menos empleados)
Salario mínimo \$15.00	Salario mínimo \$15.00
Horas extras tras 40 horas \$22.50	Horas extras tras 40 horas \$22.50
Trabajadores con propinas \$15.00	Trabajadores con propinas \$15.00
Horas extras tras 40 horas \$22.50	Horas extras tras 40 horas \$22.50

Long Island y Condado de Westchester	El resto del Estado de Nueva York
Salario mínimo \$15.00	Salario mínimo \$14.20
Horas extras tras 40 horas \$22.50	Horas extra tras 40 horas \$21.30
Trabajadores con propinas \$15.00	Trabajadores con propinas \$14.20
Horas extras tras 40 horas \$22.50	Horas extras tras 40 horas \$21.30

Si tiene preguntas, necesita más información o quiere presentar una queja, por favor visite www.labor.ny.gov/minimumwage o llame al: **1-888-469-7365**.

Créditos y subsidios que pueden reducir su salario por debajo de las tarifas de salario mínimo indicadas arriba:

- **Propinas** – Desde el 31 de diciembre de 2020, su empleador debe pagar la tarifa completa de salario mínimo aplicable y no puede tomar ningún crédito por propinas.
- **Comidas y alojamiento** – Su empleador puede reclamar una cantidad limitada de su salario por las comidas y el alojamiento que le proporcione, siempre que no le cobre nada más. Las tarifas y los requisitos se establecen en las órdenes salariales y los resúmenes, que están disponibles en línea.

Pagos extra que se le podrían deber además de las tarifas de salario mínimo mostradas arriba:

- **Horas extras** – Se le debe pagar 1½ veces su salario regular (no menos de las cantidades indicadas arriba) por las horas semanales que superen las 40 (o 44 para los empleados residenciales).
Excepciones: las horas extras no son obligatorias para los profesionales asalariados o para los ejecutivos y el personal administrativo cuyo salario semanal sea superior a 75 veces la tarifa de salario mínimo.
- **Pago por llamada a presentarse** – Si usted se presenta al trabajo según lo previsto y su empleador lo manda a casa antes de tiempo, podría tener derecho al pago de horas adicionales, a la tarifa de salario mínimo por ese día.
- **Extensión de horas** – Si su día laboral dura más de diez horas, podría tener derecho a un pago extra diario. La tarifa diaria es igual a una hora de pago a la tarifa del salario mínimo.
- **Mantenimiento de uniformes** – Si usted limpia su propio uniforme, podría tener derecho a un pago semanal adicional. Las tarifas semanales están disponibles en línea.