J. J. Keller & Associates, Inc.® Since 1953

LEYES LABORALES

FEDERAL

NEW YORK

FED

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 EN EL TRABAJO
La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que un empleado pueda extraerse leche de los pechos para el/la bebé que esté amamantando durante un año después del nacimiento del/de la niño(a) cada vez que la empleada necesite extraerse leche. Empleadores deben proveer un lugar, que no sea un cuarto de baño, que esté ocultado de la vista y libre de intrusión de parte de compañeros de trabajo y del público, el cual la empleada podría usar 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 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 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.

DEPARTMENT OF LABOR
UNITED STATES
OF AMERICA

WHD

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

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

WH1088 SPA

REV. 04/2023

NY

Department of Labor

WE ARE YOUR DOL
NEW YORK DEPARTMENT OF LABOR

Atención, Empleados de Industrias Diversas

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

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 después de las 40 horas	$22.50	Horas extras después de las 40 horas	$22.50
Trabajadores con propina	**$15.00**	**Trabajadores con propina**	**$15.00**
Horas extras después de las 40 horas	$22.50	Horas extras después de las 40 horas	$22.50

Long Island y Condado de Westchester		Resto del Estado de Nueva York	
Salario mínimo	**$15.00**	**Salario mínimo**	**$14.20**
Horas extras después de las 40 horas	$22.50	Horas extras después de las 40 horas	$21.30
Trabajadores con propina	**$15.00**	**Trabajadores con propina**	**$14.20**
Horas extras después de las 40 horas	$22.50	Horas extras después de las 40 horas	$21.30

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.

LS 207.5

Cartel del Salario mínimo

Desplegar a Simple Vista

REV. 11/2022

AVISO: *Este estado tiene su propia ley de salario mínimo. También se le requiere a los empleadores que fijen el aviso de los Derechos del empleado bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo, la cual indica el salario mínimo federal. En caso de que tanto la tasa federal como la estatal se apliquen a un empleado, el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos estipula que el empleado tiene derecho a la tasa mayor del salario mínimo.*

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA.

NY

New York State | **Division of Human Rights**

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

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
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 predispositorias; 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 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.

ALQUILER, ARRENDAMIENTO O VENTA DE VIVIENDA, TERRENO O ESPACIO COMERCIAL INCLUYENDO ACTIVIDADES DE AGENTE DE BIENES RAÍCES 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
También se prohibe: discriminación en vivienda sobre la base del estado civil (por ejemplo, familias con hijos).

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.

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

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

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

RENTAL, LEASE OR SALE OF HOUSING, LAND AND COMMERCIAL SPACE, INCLUDING ACTIVITIES OF REAL ESTATE BROKERS AND SALES PEOPLE
Also prohibited: discrimination on the basis of lawful source of income (for example housing vouchers, disability benefits, child support); familial status (families with children or being pregnant); prior arrest or sealed conviction; commercial boycotts or blockbusting
Reasonable accommodations and modifications for persons with disabilities may also be required.
Does not apply to:
(1) rental of an apartment in an owner-occupied two-family house
(2) restrictions of all rooms in a housing accommodation to individuals of the same sex
(3) rental of a room by the occupant of a house or apartment
(4) sale, rental, or lease of accommodations of housing exclusively to persons 55 years of age or older, and the spouse of such persons

ALL CREDIT TRANSACTIONS INCLUDING FINANCING FOR PURCHASE, MAINTENANCE AND REPAIR OF HOUSING
PLACES OF PUBLIC ACCOMMODATION SUCH AS RESTAURANTS, HOTELS, HOSPITALS AND MEDICAL OFFICES, CLUBS, PARKS AND GOVERNMENT OFFICES
Exception:
Age is not a covered classification relative to public accommodations.
Reasonable accommodations for persons with disabilities may also be required.

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

ADVERTISING AND APPLICATIONS RELATING TO EMPLOYMENT, REAL ESTATE, PLACES OF PUBLIC ACCOMMODATION AND CREDIT TRANSACTIONS MAY NOT EXPRESS ANY DISCRIMINATION
If you wish to file a formal complaint with the Division of Human Rights, you must do so within one year after the discrimination occurred. The Division's services are provided free of charge.
If you wish to file a complaint in State Court, you may do so within three years of the discrimination. You may not file both with the Division and the State Court.
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.
FOR FURTHER INFORMATION, WRITE OR CALL THE DIVISION'S NEAREST OFFICE.
HEADQUARTERS:
ONE FORDHAM PLAZA, 4TH FLOOR, BRONX, NY 10458

NY

Division of Labor Standards
Harriman State Office Campus
Building 12, Albany, NY 12226

SOMOS SU DEPARTAMENTO DE TRABAJO
ESTADO DE NUEVA YORK | **Departamento de Trabajo**
www.labor.ny.gov

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

Medidas de represalia contra el personal prohibidas por parte del empleador En vigor el 26 de enero de 2022

§740. Medidas de represalia de los empleadores; prohibición.

1. Definiciones. Para mayor claridad en esta sección, a menos que el contexto indique especificamente lo contrario:
   (a) "Empleado" significa una persona que presta servicios para y bajo el control y dirección de un empleador a cambio de salarios u otra remuneración, incluso empleados previos, o persona física empleada como contratistas independientes para realizar trabajos en beneficio de la empresa de un empleador que no son ellos mismos empleadores.
   (b) "Empleador" significa cualquier persona, firma, alianza, institución, corporación o asociación que emplea a uno o más empleados.
   (c) "Ley, regla o reglamentación" incluye: (i) cualquier ley u ordenanza federal, estatal o local debidamente promulgada o decreto ejecutivo; (ii) cualquier regla o reglamentación promulgada en virtud de dicha ley, ordenanza o decreto ejecutivo; o (iii) cualquier decisión, resolución u orden judicial o administrativa.
   (d) "Organismo público" incluye lo siguiente:
      (i) el congreso de Estados Unidos, cualquier legislatura estatal o cualquier organismo gubernamental local elegido, o cualquier miembro o empleado del mismo;
      (ii) cualquier tribunal federal, estatal o local, o cualquier miembro o empleado del mismo, o cualquier jurado de primera o segunda instancia;
      (iii) cualquier agencia o autoridad reguladora, administrativa o pública, federal, estatal o local, o sus entidades;
      (iv) cualquier organismo policial federal, estatal o local, oficina de la fiscalía o agente de policía o de la fuerza pública;
      (v) cualquier departamento federal, estatal o local de una rama ejecutiva del gobierno; o
      (vi) cualquier división, junta, departamento, oficina, comité o comisión de cualquiera de los organismos públicos descritos en los subpárrafos (i) a (v) de este párrafo.
   (e) "Medida de represalia" significa una acción adversa tomada por un empleador o su agente para despedir, amenazar, penalizar o discriminar de cualquier otra manera a cualquier empleado o ex empleado que ejerza sus derechos en virtud de esta sección, incluso (i) acciones de empleo adversas o amenazas de tomar acciones de empleo adversas contra un empleado en los términos de condiciones de empleo, incluso pero sin estar limitado al despido, suspensión o degradación; (ii) acciones o amenazas de tomar dichas acciones que impactarían negativamente en el empleo actual o futuro de un antiguo empleado; o (iii) amenazar con ponerse en contacto con las autoridades de inmigración de Estados Unidos o hacerlo, o informar o amenazar con informar sobre la supuesta condición de ciudadanía o inmigración de un empleado o sobre la supuesta condición de ciudadanía o inmigración de un familiar o miembro del hogar de un empleado, según se define en la subdivisión dos de la sección 459-a de la ley de servicios sociales a una agencia federal, estatal o local.
   (f) El "supervisor" significa cualquier persona dentro de la organización del empleador que tiene la autoridad para dirigir y controlar el rendimiento de trabajo del empleado afectado, o que tiene la autoridad para tomar una medida correctiva en relación con la violación de una ley, regla o reglamentación sobre la que el empleado presente una reclamación.
2. Prohibiciones. Un empleador no tomará ninguna medida de represalia contra un empleado, esté o no dentro del ámbito de sus funciones laborales, por el hecho de que dicho empleado realice alguna de las siguientes acciones:
   (a) divulga o amenaza a divulgar a un supervisor u organismo público una actividad, política o práctica del empleador que el empleado cree razonablemente que está en violación de la ley, regla o reglamentación o que el empleado cree razonablemente que representa un riesgo substancial y específico a la salud o seguridad pública;
   (b) proporciona información o testifica ante cualquier organismo público que esté llevando a cabo una investigación, audiencia o averiguación, por cualquier actividad, política o práctica de dicho empleador; o
   (c) se opone o rehúsa participar en dicha actividad, política o práctica.
3. Aplicabilidad. La protección contra la medida represalia prevista en el párrafo (a) de la subdivisión dos de esta sección relativa a la divulgación a un organismo público no se aplicará a un empleado que haga tal revelación a un organismo público, a menos que el empleado haya hecho un esfuerzo de buena fe para notificar a su empleador poniendo la actividad, política o práctica en conocimiento de un supervisor del empleador y haya dado a dicho empleador una oportunidad razonable para corregir dicha actividad, política o práctica. Dicha notificación al empleador no debe requerirse cuando:
   (a) haya un peligro inminente o grave a la salud o seguridad pública;
   (b) el empleado cree razonablemente que dicho reporte al supervisor resultaría en una destrucción de evidencia o encubrimiento de la actividad, política o práctica;
   (c) dicha actividad, política o práctica podría esperarse que lleve a poner en peligro el bienestar de un menor de edad;
   (d) el empleado cree razonablemente que dicho reporte al supervisor resultaría en daño físico al empleado u otra persona; o
   (e) el empleado cree razonablemente que el supervisor ya está enterado de la actividad, política o práctica y no correjirá dicha actividad, política o práctica.
4. Incumplimiento; reparación.
   (a) Un empleado que haya sido objeto de una medida de represalia en incumplimiento con esta sección puede entablar una acción civil en un tribunal de jurisdicción competente para obtener una compensación como se establece en la subdivisión cinco de esta sección dentro de los dos años siguientes a la toma de la supuesta medida de represalia.
   (b) Cualquier acción autorizada por esta sección puede ser presentada en el condado en el que se produjo la supuesta medida de represalia, en el condado en el que reside el demandante, o en el condado en el que el empleador tiene su lugar principal de negocios. En cualquiera de dichas acciones, las partes tendrán derecho a un juicio por jurado.
   (c) Será una defensa para cualquier acción presentada en virtud de esta sección que la medida de represalia se basara en motivos distintos del ejercicio del empleado de cualquier derecho protegido por esta sección.
5. Compensación. En cualquier acción presentada de conformidad con la subdivisión cuatro de esta sección, el tribunal puede ordenar la compensación de la siguiente manera:
   (a) una orden judicial para impedir que se siga incumpliendo esta sección;
   (b) la reincorporación del empleado al mismo puesto de trabajo que tenía previo a la medida de represalia o a un puesto equivalente o pago por adelantado en su lugar;
   (c) el restablecimiento de la totalidad de los beneficios y de los derechos de antigüedad;
   (d) la compensación de los salarios, beneficios y otras remuneraciones perdidas;
   (e) el pago por parte del empleador de los costos razonables, los desembolsos y los honorarios de los abogados;
   (f) una multa civil por una cantidad que no exceda los diez mil dólares; y/o
   (g) el pago por parte del empleador de daños punitivos, si el incumplimiento fue intencional, malicioso o premeditado.
6. Compensación al empleador. Un tribunal, a su discreción, también puede ordenar que se concedan al empleador los honorarios razonables de los abogados y los costos judiciales y los desembolsos si el tribunal determina que una acción presentada por un empleado en virtud de esta sección carecía de fundamento de hecho o de derecho.
7. Derechos existentes. Nada de lo dispuesto en esta sección se considerará que disminuye los derechos, privilegios o reparación de cualquier empleado en virtud de cualquier otra ley o reglamento o en virtud de cualquier acuerdo de negociación colectiva o contrato de trabajo.
8. Publicación. Cada empleador deberá informar a los empleados de sus protecciones, derechos y obligaciones bajo esta sección, al publicar un aviso al respecto. Dichos avisos deben fijarse en un lugar visible, con fácil acceso y en lugares bien iluminados frecuentados habitualmente por los empleados y los solicitantes de empleo.

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

LS 740

REV. 02/2022

FED

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 prohibe 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 prohibe 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 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.

DEPARTMENT OF LABOR
UNITED STATES OF
AMERICA

WHD

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

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

WH1462 SPA

REV. 02/2022

NY

Department of Labor, Division of Labor Standards, Worker Protection

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

Edad del menor Niñas y niños		Industria u ocupación	Máximo de horas diarias	Máximo de horas semanales	Máximo de días por semana	Horas permitidas
Asistir a la escuela, cuando es temporada escolar:	14 y 15	Todas las ocupaciones excepto el trabajo en una granja, la distribución de diarios y el comercio callejero.	3 horas durante los días de escuela 8 horas en otros días	18[1]	6	7 AM to 7 PM
	16 y 17	Todas las ocupaciones excepto el trabajo en una granja, la distribución de diarios y el comercio callejero.	4 horas en los días que preceden a días escolares (es decir, lun., mar., mié., jue.)[2] 8 horas los vie., sáb., dom. y los feriados.[2]	28[4]	6[4]	6 AM to 10 PM[3]
Asistir a la escuela, cuando no es temporada escolar (vacaciones):	14 y 15	Todas las ocupaciones excepto el trabajo en una granja, la distribución de diarios y el comercio callejero.	8 hours	40	6	7 AM a 9 PM desde el 21 de junio hasta el Día del Trabajo
	16 y 17	Todas las ocupaciones excepto el trabajo en una granja, la distribución de diarios y el comercio callejero.	8 hours[4]	48[4]	6[4]	6 AM hasta la medianoche[4]
No asisten a la escuela	16 y 17	Todas las ocupaciones excepto el trabajo en una granja, la distribución de diarios y el comercio callejero.	8 hours[4]	48[4]	6[4]	6 AM hasta la medianoche[4]
Trabajo en la granja:	12 y 13	Cosecha a mano de bayas, frutas y vegetales.	4 hours	----------	----------	7 AM a 7 PM desde el 21 de junio hasta el Día del Trabajo 9 AM a 4 PM desde el día siguiente al Día del Trabajo y hasta el 20 de junio
	14 a 18	Cualquier trabajo en la granja.	----------	----------	----------	----------
Distribuidores de diarios:	11 a 18	Entrega o vende y entrega diarios, revistas publicitarias y publicaciones periódicas a hogares o comercios.	4 horas durante los días de escuela 5 horas en otros días	----------	----------	5 AM a 7 PM o 30 minutos antes del atardecer, lo que ocurra más tarde
Comercio ambulante:	14 a 18	Trabajo autónomo en venta de diarios o como limpiabotas en lugares públicos.	4 horas durante los días de escuela 5 horas en otros días	----------	----------	6 AM a 7 PM

[1]Los estudiantes de 14 y 15 años inscritos en un programa de trabajo o estudio aprobado pueden trabajar 3 horas en un día de escuela, 23 horas en cualquier semana de escuela cuando es temporada escolar.
[2]Los estudiantes de 16 y 17 años inscritos en un Programa de educación cooperativa aprobado pueden trabajar hasta 6 horas en un día que preceda a un día de escuela, que no sea domingo o feriado, en temporada escolar, siempre y cuando las horas se determinen en conjunto con el programa.
[3]6 AM a 10 PM o hasta la medianoche en un día que preceda a un día de escuela, con el consentimiento por escrito de los padres y de las autoridades educativas, y hasta la medianoche en un día que no preceda a un día de escuela con el consentimiento por escrito de los padres.
[4]Esta disposición no se aplica a los menores empleados en hoteles de centros turísticos o restaurantes en zonas turísticas.

Información adicional sobre la Ley De Trabajo de Menores de Edad
El empleador debe colocar un programa de las horas de trabajo para los menores de 18 años de edad en el establecimiento.
Se requiere un certificado de empleo (documento de trabajo) para todos los menores de 18 años de edad que estén empleados.
Multas para las violaciones de las leyes sobre los menores:
- Primera violación: un máximo de $1,000*
- Segunda violación: un máximo de $2,000*
- Tercera violación o violaciones subsiguientes: un máximo de $3,000*

*Si un menor es herido gravemente o muere mientras está empleado ilegalmente, la multa es tres veces la multa máxima.
También, la sección 14A de la Ley de Compensación al Trabajador proporciona una compensación doble y beneficios por muerte a los menores empleados ilegalmente.
Nota: Existen numerosas ocupaciones que están prohibidas para los menores de edad en el Estado de Nueva York.
Para más información sobre las leyes y disposiciones de trabajo del menor del estado de Nueva York consulte el sitio web del Departamento de Trabajo (Department of Labor, DOL) en http://www.labor.ny.gov. Si tiene preguntas, envíelas a una de las oficinas indicadas a continuación:
División de Normas de Trabajo del Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York:

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

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

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

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

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 Bloommingdale Road
White Plains, NY 10605
(914) 997-9521

LS 171

REV. 12/2022

NY

LEY DE CORRECCIÓN DE NUEVA YORK
ARTÍCULO 23-A

Otorgamiento de Licencias y Empleo de Personas Previamente Condenadas Por Uno o Más Delitos Penales

Sección 750. Definiciones.
751. Aplicabilidad.
752. Prohibida la discriminación injusta de personas previamente condenadas por uno o más delitos penales.
753. Factores que se deben considerar en relación con una condena penal anterior; presunción.
754. Declaración por escrito en el rechazo de la licencia o el empleo.
755. Aplicación.

§750. Definiciones. A los fines de este artículo, los siguientes términos tendrán los siguientes significados:
(1) "Agencia pública" significa el estado o cualquiera de sus subdivisiones estatales o locales, o cualquier departamento, agencia, consejo o comisión estatal o local.
(2) "Empleador privado" significa cualquier persona, empresa, corporación, organización de trabajo o asociación que emplee a diez o más personas.
(3) "Relación directa" significa que la naturaleza de la conducta criminal por la que la persona fue condenada tiene una consecuencia directa en su salud o en su capacidad para realizar una o más de las responsabilidades necesariamente relacionadas con la licencia, la oportunidad o el trabajo en cuestión.
(4) "Licencia" significa cualquier certificado, licencia, permiso o concesión de permiso exigido por las leyes de este estado, sus subdivisiones o instrumentos políticos como condición de la práctica legal de cualquier ocupación, empleo, comercio, vocación, negocio o profesión. Siempre y cuando, no obstante, que la "licencia" no incluya, a los fines de este artículo, ninguna licencia o permiso para tener, poseer, trasladar o disparar ningún explosivo, pistola, revólver, rifle, escopeta u otra arma de fuego.
(5) "Empleo" significa cualquier ocupación, vocación o empleo o cualquier forma de capacitación vocacional o educacional. Siempre y cuando, no obstante, el "empleo" no incluya, a los fines de este artículo, la membresía en ninguna agencia de aplicación de la ley.

§751. Aplicabilidad. Las provisiones de este artículo se aplicarán a cualquier solicitud de una persona para una licencia o empleo en cualquier trabajo público o privado que haya sido previamente condenado de uno o más delitos penales en este estado o en cualquier otra jurisdicción, y a cualquier licencia o empleo en poder de una persona cuya condena por uno o más delitos penales en este estado o en cualquier otra jurisdicción precedió a dicho empleo o a dicha asignación de una licencia, excepto cuando la ley imponga una confiscación obligatoria, una discapacidad o un impedimento al empleo y que no haya sido eliminado por un perdón, un certificado de desagravio de las discapacidades o un certificado de buena conducta emitido por el poder ejecutivo. Ninguna sección de este artículo será redactada a fines de afectar cualquier derecho que pueda tener un empleador con respecto a una mala representación intencional en relación con una solicitud de empleo realizada por un posible empleado o realizada previamente por un empleado actual.

§752. Se encuentra prohibida la discriminación injusta de personas previamente condenadas por uno o más delitos penales. No se podrá negar ni actuar en contra de ninguna solicitud para una licencia o un empleo ni de ningún empleo o licencia en poder de una persona a quien correspondan las disposiciones de este artículo a causa de la condena previa de la persona por uno o más delitos penales o a causa del descubrimiento de la falta de "buena conducta moral" cuando dicho descubrimiento se basa en el hecho de que la persona ha sido previamente condenada por uno o más delitos penales, a menos que suceda lo siguiente:
(1) que haya una relación directa entre uno o más de los delitos penales anteriores y la licencia o el empleo específicos al que aspira o que tiene la persona; o que
(2) la emisión o continuación de la licencia o la asignación o continuación del empleo significara un riesgo irrazonable para la propiedad o para la seguridad o el bienestar de las personas específicas o del público en general.

§753. Factores que se deben considerar en relación con una condena penal anterior; presunción.
1. Al realizar una determinación en cuanto a la sección setecientos cincuenta y dos de este capítulo, la agencia pública o el empleador privado deberán considerar los siguientes factores:
(a) La política pública de este estado, según se expresa en esta ley, para fomentar la licenciatura y el empleo de personas previamente condenadas por uno o más delitos penales.
(b) Los deberes y responsabilidades específicos relacionados necesariamente con la licencia o el empleo al que aspira o que tiene la persona.
(c) La consecuencia, si existiese alguna, que tendrá el delito o los delitos penales por los que la persona ha sido previamente condenada en su aptitud o capacidad para realizar uno o más de dichos deberes o responsabilidades.
(d) El tiempo transcurrido desde que se cometió el delito o los delitos penales.
(e)