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

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

PROHIBICIONES
Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despida, discipline, o discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.

EXENCIONES
Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional.

La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos.

La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador.

La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS
En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a descontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

CUMPLIMIENTO
El/La Secretario(a) de Trabajo puede 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

FED

SUS DERECHOS DE PERSONAL SEGÚN LA LEY DE LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

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

El personal elegible puede tomarse licencias de FMLA de **hasta 12 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses por:
- El nacimiento, la adopción o la ubicación de hogar adoptivo de un niño o niña,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijos, hijas o padres con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

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

Puede que usted tenga derecho a usar la licencia de FMLA en **un bloque de tiempo**. Cuando haya una necesidad médica o se permita por otro motivo, puede tomar una licencia de FMLA **de forma intermitente en bloques separados, o con un horario reducido** trabajando menos horas al día o a la semana. Lea la hoja informativa #28M(c) para obtener más información.

La licencia de FMLA **no es una licencia paga**, pero usted puede elegir, o puede que su empresa le exija, utilizar cualquier licencia paga proporcionada por la empresa si la política de licencias de su empresa cubre el motivo por el cuál necesita una licencia de FMLA.

¿Soy elegible para tomaruna licencia de FMLA?
Usted es **elegible** si aplican **todas** las siguientes condiciones:
- Trabaja para una empresa cubierta,
- Ha trabajado para su empresa durante al menos 12 meses,
- Tiene al menos 1250 horas de servicio para su empresa durante los 12 meses previos a su licencia, y
- Su empresa tiene al menos 50 integrantes del personal dentro de las 75 millas desde su lugar de trabajo.

El personal de tripulación de vuelo tiene requisitos de "horas de servicio" diferentes.

Trabaja para una **empresa cubierta** si aplica **una** de las siguientes condiciones:
- Trabaja para una empresa privada que tiene al menos 50 integrantes del personal durante al menos 20 semanas laborales en el año actual o anterior,
- Trabaja para una escuela primaria o secundaria pública o privada, o
- Trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría del personal está cubierta por el Título II de la FMLA, administrada por la Oficina de Administración de Personal.

¿Cómo solicito una licencia de FMLA?
En general, **para solicitar una licencia de FMLA usted debe**:
- Seguir las políticas regulares de su empresa para solicitar licencias,
- Avisar con al menos 30 días de anticipación que necesita una licencia de FMLA, o
- Si no es posible avisar con anticipación, avisar tan pronto sea posible.

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

Su **empresa puede solicitar certificación** de un prestador de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar certificación de una exigencia que califique.

La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación, ni invalida ninguna ley estatal o local o acuerdo colectivo que proporcione mayores derechos de licencia familiar o médica.

El personal estatal puede estar sujeto a ciertas limitaciones al buscar demandas directas con respecto a licencias por sus propias condiciones graves de salud. La mayor parte del personal federal y cierta parte del congresional también está cubierta por la ley, pero está sujeta a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal de EE. UU. o al Congreso.

¿Qué debe hacer mi empresa?
Si usted es elegible para una licencia de FMLA, su **empresa debe**:
- Permitirle que se ausente del trabajo con su empleo protegido, por un motivo que califique,
- Continuar su plan de cobertura grupal de salud mientras se encuentra de licencia, de la misma forma que si no estuviera de licencia, y
- Permitirle regresar al mismo empleo, o a un empleo virtualmente igual con el mismo salario, los mismos beneficios y otras condiciones de trabajo, incluidos los turnos y la ubicación, al finalizar su licencia.

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

Tras tomar conocimiento de que su necesidad de tomar una licencia es por un motivo que califica según la FMLA, su **empresa debe confirmar si usted es elegible** o no para la licencia de la FMLA. Si su empresa determina que usted es elegible, su **empresa debe notificarle por escrito**:
- Sobre sus derechos y responsabilidades en virtud de la FMLA, y
- Qué parte de su licencia solicitada, si la hubiera, será protegida por la FMLA.

¿Dónde puedo encontrar más información?
Llame al **1-866-487-9243** o visite **dol.gov/fmla** para conocer más.

Si cree que sus derechos según la FMLA han sido violados, puede presentar una denuncia ante la WHD o presentar una demanda privada contra su empresa en la corte. **Escanee el código QR para conocer más sobre el proceso de denuncias de la WHD.**

DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA
DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS

ESCANEAR — WH1420

REV. 04/2023

NY

Division of Labor Standards, Worker Protection

WE ARE YOUR DOL — NEW YORK STATE | Department of Labor

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.[4]	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 12226, (518) 457-2730
Buffalo District — 295 Main Street, Suite 914, Buffalo, NY 14203, (716) 847-7141
Garden City District — 400 Oak Street, Suite 102, Garden City, NY 11530, (516) 794-8195
New York City District — 55 Hanson Place, 11th Floor, Brooklyn, NY 11217, (212) 775-3880
Bronx District — 55 Hanson Place, 11th Floor, Brooklyn, NY 11217, (212) 775-3719
Syracuse District — 333 East Washington Street, Room 121, Syracuse, NY 13202, (315) 428-4057
Rochester District — 276 Waring Road, Room 104, Rocester, NY 14609, (585) 258-4550
White Plains District — 120 Bloomingdale Road, White Plains, NY 10605, (914) 997-9521

LS 171

REV. 11/2023

NY

WE ARE YOUR DOL — NEW YORK STATE | Department of Labor

Atención, Empleados de Industrias Diversas

Salario mínimo por hora vigente para el período comprendido entre el 1/1/2025 y el 12/31/2025

New York City

Grandes empleadores (**11 o más** empleados)	
Salario mínimo	**$16.50**
Horas extras después de las 40 horas	$24.75
Trabajadores con propina	**$16.50**
Horas extras después de las 40 horas	$24.75

Pequeños empleadores (**10 o menos** empleados)	
Salario mínimo	**$16.50**
Horas extras después de las 40 horas	$24.75
Trabajadores con propina	**$16.50**
Horas extras después de las 40 horas	$24.75

Long Island y Westchester County	
Salario mínimo	**$16.50**
Horas extras después de las 40 horas	$24.75
Trabajadores con propina	**$16.50**
Horas extras después de las 40 horas	$24.75

Resto del New York State	
Salario mínimo	**$15.50**
Horas extras después de las 40 horas	$23.25
Trabajadores con propina	**$15.50**
Horas extras después de las 40 horas	$23.25

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 207S — Cartel del Salario Mínimo — **Desplegar a Simple Vista**

REV. 12/2024

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

FED

SUS DERECHOS CONFORME A USERRA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS

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

DERECHOS A REEMPLEO
Usted tiene el derecho a recuperar su empleo civil si deja ese trabajo para el desempeño del deber en el servicio uniformado y:
- usted se asegura de que su empleador reciba previo aviso verbal o escrito de su servicio;
- usted tiene cinco años o un tiempo menor de servicio acumulado en los servicios uniformados en el transcurso de su empleo con ese empleador específico;
- usted regresa a trabajo o solicita reempleo de una manera oportuna tras la conclusión del servicio; y
- usted no ha sido separado del servicio al ser dado de baja por descalificación o bajo otras condiciones que no sean honorables.

Si usted reúne los requisitos para el reempleo, deberá ser restablecido con el empleo y los beneficios que usted hubiera obtenido si no hubiera estado ausente debido al servicio militar o, en algunos casos, con un empleo comparable.

DERECHO A ESTAR LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS
Si usted:
- es un miembro presente o pasado del servicio uniformado;
- ha solicitado ser miembro del servicio uniformado; o
- está obligado a servir en el servicio uniformado;

entonces un empleador no puede negarle a usted:
- empleo inicial;
- reempleo;
- retención de su empleo;
- ascenso; o
- cualquier beneficio del empleo

debido a esta situación.

Además, un empleador no puede tomar represalias contra alguien que ayude en la aplicación de los derechos de USERRA, lo cual incluye testificar o hacer una declaración relacionada con un proceso bajo USERRA, incluso si esa persona no está relacionada con el servicio.

PROTECCIÓN DE SEGURO MÉDICO
- Si usted deja su empleo para cumplir con el servicio militar, tiene el derecho a elegir continuar su cobertura existente del plan médico basado en el empleador para usted y sus dependientes por hasta 24 meses durante dicho servicio militar.
- Incluso si no elige continuar la cobertura durante su servicio militar, usted tiene el derecho a ser reincorporado en el plan médico de su empleador cuando usted regrese a su empleo, por lo general sin ningún período de espera o exclusión (p. ej., exclusiones por condiciones preexistentes) a excepción de enfermedades o lesiones relacionadas con el servicio.

APLICACIÓN DE LA LEY
- El Servicio de Empleo y Capacitación para Veteranos de Guerra (*Veterans Employment and Training Service, VETS*) del Departamento del Trabajo de EE.UU. está autorizado para investigar y resolver quejas de infracciones de USERRA.
- Para obtener ayuda para presentar una queja, o para obtener cualquier otra información sobre USERRA, comuníquese con VETS al **1-866-4-USA-DOL** o visite su sitio web en https://www.dol.gov/agencies/vets/. Puede consultarse a un asesor interactivo de USERRA en línea en https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra.
- Si presenta una queja ante VETS y VETS no puede resolverla, usted puede pedir que su caso se remita al Departamento de Justicia o a la Oficina del Consejero Especial (*Office of Special Counsel*), según corresponda, para representación.
- Puede saltarse el proceso de VETS y entablar una demanda civil contra el empleador por infracciones de USERRA.

Los derechos anotados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. El texto de este aviso fue preparado por VETS, y puede verse en Internet en esta dirección: https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster. La ley federal exige que los empleadores notifiquen a sus empleados de sus derechos conforme a USERRA, y los empleadores pueden satisfacer este requisito al poner a la vista el texto de este aviso donde habitualmente coloquen avisos para empleados.

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

REV. 05/2022

NY

Division of Human Rights

NEW YORK STATE | Division of Human Rights | 1-888-392-3644 dhr.ny.gov

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, citizenship or immigration status, disability, domestic violence victim status, familial status, 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, 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; pregnancy-related conditions.
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; 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; also for-profit colleges, universities, licensed private career schools or certified English as a second language schools.

ADVERTISING AND APPLICATIONS RELATING TO EMPLOYMENT, REAL ESTATE, PLACES OF PUBLIC ACCOMMODATION AND CREDIT TRANSACTIONS MAY NOT EXPRESS ANY DISCRIMINATION
A complaint must be filed with the Division within one year for alleged acts of discrimination that occurred on or before 2/14/2024. Complaints for acts of discrimination that occur on or after 2/15/2024 may be filed within three years of the alleged act. A complaint alleging sexual harassment in employment that occurred on or after 08/12/2020 may be filed within three years of the alleged act. 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 with both 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

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

La ley de derechos humanos del estado de nueva york prohíbe la discriminación por edad, raza, credo, color, origen nacional, orientación sexual, estatus militar, sexo, embarazo, identidad o expresión de género, ciudadanía o estatus migratorio, discapacidad, estado como víctima de violencia doméstica, estado familiar, o estado civil. También está prohibido el acoso sexual o el acoso por cualquiera de estas clases protegidas.

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

ALQUILER, ARRENDAMIENTO O VENTA DE VIVIENDA, TERRENO O ESPACIO COMERCIAL INCLUYENDO ACTIVIDADES DE AGENTE DE BIENES RAICES Y VENDEDORES
También esta prohibido: la discriminación a base de fuente de ingreso legal (por ejemplo vales, beneficios de discapacidad, manutención de niños); estado familiar (familias con niños o en estado de embarazo); arresto previo o condena sellada; boicot comercial o acoso inmobiliario.
También es posible que sea necesario realizar modificaciones y arreglos razonables para personas con discapacidades.
Excepciones:
(1) alquiler de un apartamento en una casa para dos familias ocupada por el dueño
(2) restricciones de todas las habitaciones en una vivienda para individuos del mismo sexo
(3) alquiler de una habitación por parte del ocupante de una casa o apartamento
(4) venta, alquiler o arrendamiento de alojamiento en una casa exclusivamente a personas mayores de 55 años y al cónyuge de dichas personas

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

LUGARES DE ALOJAMIENTO PÚBLICO, COMO RESTAURANTES, HOTELES, HOSPITALES Y CONSULTORIOS MÉDICOS, CLUBS, PARQUES Y OFFICINAS DEL GOBIERNO.
Excepción:
La edad no es una clasificación cubierta respecto a los alojamientos públicos. Es posible que sea necesario realizar arreglos razonables para personas con discapacidades.

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

PUBLICIDAD Y SOLICITUDES RELACIONADAS CON EL EMPLEO, LOS INMUEBLES, LOS LUGARES DE ALOJAMIENTO PÚBLICO Y LAS TRANSACCIONES CREDITICIAS NO DEBEN EXPRESAR NINGUN ACTO DISCRIMINATORIO
Para actos que ocurran el 14/02/2024 o antes, debe presentar su querella en un plazo de un año a partir del acto más reciente de presunta discriminación. Para actos realizados a partir del 15/02/2024, debe presentar su querella en un plazo de tres años posterior al acto más reciente de presunta discriminación. Una denuncia que alega acoso sexual en el empleo que ocurrió a partir del 12/08/2020 puede presentarse con tres años del presunto acto. Los servicios de la División se ofrecen sin cargo.
Si desea presentar una demanda ante el Tribunal Estatal, puede hacerlo dentro de los tres años desde que ocurriera la discriminación. No puede presentar una demanda ante la División y ante el Tribunal Estatal.
Se prohíben las represalias por presentar una demanda u oponerse a prácticas discriminatorias. Puede presentar una demanda ante la División si sufrió represalias.
PARA OBTENER MÁS INFORMACIÓN, ESCRIBA O LLAME A LA OFICINA MÁS CERCANA DE LA DIVISIÓN. OFICINA CENTRAL: ONE FORDHAM PLAZA. 4TH FLOOR, BRONX, NY 10458

NY

Department of Labor

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) La edad de la persona al momento de cometer el delito o los delitos penales.
(f) La gravedad del delito o los delitos penales.
(g) Cualquier información producida por la persona o que se haya producido en su nombre con relación a su rehabilitación y buena conducta.
(h) El interés legítimo de la agencia pública o del empleador privado en la protección de la propiedad y la seguridad y el bienestar de las personas específicas o del público en general.

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

§754. Declaración por escrito en el rechazo de la licencia o el empleo. A pedido de cualquier persona previamente condenada por uno o más delitos penales a quien le hayan negado una licencia o un empleo, una agencia pública o un empleador proporcionará, en el plazo de treinta días desde la solicitud, una declaración por escrito que especifique las razones de dicho rechazo.

§755. Aplicación. 1. En relación con las acciones de las agencias públicas, las disposiciones de este artículo serán implementadas por un procedimiento de conformidad con el artículo setenta y ocho de las leyes y reglas de la práctica civil.

2. En relación con las acciones de empleadores privados, las disposiciones de este artículo serán implementadas por la división de derechos humanos de conformidad con los poderes y procedimientos establecidos en el artículo quince de las leyes ejecutivas y, simultáneamente, por la comisión de derechos humanos de Nueva York.

FED

U.S. Equal Employment Opportunity Commission

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

La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de los EE. UU. hace cumplir las leyes federales que lo protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.

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

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?
Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:
- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de genero)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética (incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)
- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación
- Interferencia, coerción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo

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

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

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación?
Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No demore, porque existen límites de tiempo estrictos para presentar una denuncia por discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde viva o trabaje). Puede comunicarse con la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras:

Presentar	una consulta a través del Portal Público de la EEOC: https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx
Llame	1–800–669–4000 (número gratuito) 1–800–669–6820 (TTY) 1–844–234–5122 (Video Teléfono de ASL)
Visite	una Oficina de Campo de la EEOC (información en www.eeoc.gov/field-office)
Corre Electrónico:	info@eeoc.gov

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

EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES
La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases:

Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional
La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios
La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes o empleados.

Discapacidad
La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, protege a las personas calificadas con discapacidades contra la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo por parte de contratistas federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad que de otro modo calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos que haga una dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.

Estatus Protegido Como Veterano
El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años posteriores al su separación o liberación del servicio activo), veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos con medallas de servicio de las fuerzas armadas.

Represalias
Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales.
Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con:
La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP), Departamento de Trabajo de los EE. UU., 200 Constitution Avenue, N.W. Washington, D.C. 20210 1-800-397-6251 (llamada gratuita).
Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. También se puede contactar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de ayuda de la OFCCP en https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/, o llamando a una oficina regional o distrital de la OFCCP, que figura en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el Departamento de Trabajo de los EE.UU y en la página web "Contáctenos" de la OFCCP en https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact.

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

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

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

REV. 06/27/2023

NY

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

Artículo 3-110. Tiempo otorgado a los empleados para votar.
1. Si un votante registrado no dispone de tiempo suficiente fuera de su horario de trabajo programado para votar en cualquier día en que pueda hacerlo, en cualquier elección, él o ella puede, sin pérdida de remuneración por hasta dos horas, dedicar un tiempo de trabajo que, sumado a su tiempo de votación fuera de su horario de trabajo, le permita votar.
2. Si un empleado tiene cuatro horas consecutivas ya sea entre la apertura de la votación y el comienzo de su turno de trabajo, o entre el fin de su turno de trabajo y el cierre de la votación, se considerará que él o ella tiene suficiente tiempo fuera de su horario de trabajo para votar. Si él o ella dispone de menos de cuatro horas consecutivas, podrá dedicar un tiempo de trabajo que, sumado a su tiempo de votación fuera de su horario de trabajo le permitan votar, pero no más de dos horas de las cuales serán sin pérdida de salario, siempre que se le conceda tiempo libre para votar solo al principio o al final de su turno de trabajo, según designe el empleador, salvo que haya un acuerdo mutuo diferente.
3. Si el empleado necesita tomarse tiempo de su horario de trabajo para votar, el empleado deberá notificar a su empleador, con una anticipación de no más de diez ni menos de dos días hábiles de la fecha de elección en la que el empleado necesita tiempo libre para votar de acuerdo con las disposiciones de esta sección.
4. Todos los empleadores deberán colocar de manera visible en el lugar de trabajo, donde los empleados puedan verlo cuando entran y salen del lugar de trabajo, un aviso en el que se detallen las disposiciones de esta sección con una anticipación de no menos de diez días hábiles de la fecha en que se realizarán las elecciones. Dicho aviso deberá mantenerse publicado hasta el cierre de las votaciones el día de elecciones.

ATENCIÓN A TODOS LOS EMPLEADOS
TIEMPO OTORGADO A LOS EMPLEADOS PARA VOTAR EL DÍA DE LAS ELECCIONES
LA SECCIÓN 3-110[1] DE LA LEY DE ELECCIONES DE NUEVA YORK ESTABLECE QUE:
- **SI NO TIENE 4 HORAS CONSECUTIVAS PARA VOTAR, YA SEA DESDE LA APERTURA DE LAS URNAS HASTA EL COMIENZO DE SU TURNO DE TRABAJO, O ENTRE EL FINAL DE SU TURNO DE TRABAJO Y EL CIERRE DE LAS URNAS, PUEDE TOMARSE UN DESCANSO DE HASTA 2 HORAS, SIN PÉRDIDA DE SALARIO, PARA DARLE TIEMPO A VOTAR SI ES UN VOTANTE REGISTRADO.**
- **PODRÁ TOMAR TIEMPO LIBRE DEL TRABAJO PARA VOTAR AL PRINCIPIO O FINAL DE SU TURNO DE TRABAJO, SEGÚN ASIGNE EL EMPLEADOR, SALVO QUE HAYA UN ACUERDO MUTUO DIFERENTE.**
- **DEBE NOTIFICAR A SU EMPLEADOR QUE SE TOMARÁ ESE TIEMPO PARA VOTAR CON NO MENOS DE 2 DÍAS, PERO NO MÁS DE 10 DÍAS, ANTES DEL DÍA DE LA ELECCIÓN.**

[1]Empleadores: Todos los empleadores deberán colocar de manera visible en el lugar de trabajo, donde los empleados puedan verlo cuando entran y salen del lugar de trabajo, un aviso en el que se detallen las disposiciones de esta sección con una anticipación de no menos de diez días hábiles antes de cualquier Día de elecciones. Dicho aviso deberá mantenerse publicado hasta el cierre de las votaciones el Día de elecciones.

Rev. 04/14/2020

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 específicamente 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 corregirá 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

NY

Department of Labor, Division of Veterans' Services

BENEFICIOS Y SERVICIOS PARA VETERANOS

Los siguientes recursos y líneas directas están disponibles sin costo alguno para ayudar a los veteranos a entender sus derechos, protecciones, beneficios y adaptaciones:
dol.ny.gov/veteran-benefits-and-services

RECURSOS PARA LA SALUD MENTAL Y EL ABUSO DE SUSTANCIAS
Todas las llamadas y textos son gratuitos y confidenciales
Línea para crisis del Departamento de Asuntos de los Veteranos de EE. UU.: www.veteranscrisisline.net
Llame al 988 y oprima 1 — Texto al 838255
Línea de crisis y suicidio: www.veteranscrisisline.net
Llame al 988 — Texto al 988
Línea de texto para crisis:
Texto al 741741 — Chat: crisistextline.org
Oficina de Salud Mental (OMH) de NYS: www.omh.ny.gov
Oficina de Servicios y Apoyo para las Adicciones (OASAS) de NYS: www.oasas.ny.gov/hopeline
Llame al 1-877-8-HOPENY (467469)
Texto al HOPENY (467369)

SERVICIOS LEGALES
Tribunal de Tratamiento de Veteranos (VTC): ww2.nycourts.gov/courts/problem_solving/vet/courts.shtml
Correo electrónico: ProblemSolving@courts.state.ny.us
Programa de Defensa de Veteranos de la Asociación de Defensores de NYS: https://www.nysda.org/page/VDP

DIVISIÓN DE SERVICIOS PARA VETERANOS DEL ESTADO DE NUEVA YORK
Sitio web: veterans.ny.gov
Línea de ayuda: 1-888-838-7697
Correo electrónico: DVSInfo@veterans.ny.gov
Servicios: Legal, educación, empleo y voluntariado, finanzas, atención médica y mucho más.

BENEFICIOS DE IMPUESTOS
Departamento de Impuestos y Finanzas de NYS
- Información para el personal militar y veteranos: tax.ny.gov/pit/file/military_page.htm
- Exenciones del impuesto sobre la propiedad: tax.ny.gov/pit/property/exemption/vetexempt.htm

RECURSOS DE EDUCACIÓN, FUERZA LABORAL Y CAPACITACIÓN
Programa de Empleo y Preparación para Veteranos (VR&E): www.benefits.va.gov/vocrehab
Programa de Créditos de Servicio Civil para Veteranos del Estado de Nueva York: www.cs.ny.gov

RECURSOS ADICIONALES
Línea Directa contra la Violencia Doméstica y Sexual de NYS:
Llame al 800-942-6906 Texto al 844-997-2121
Línea directa contra el Acoso Sexual en el Lugar de Trabajo de NYS:
Llame al 1-800-HARASS-3
Departamento de Vehículos de Motor de NYS:
- Documento fotográfico de designación de estado de veteranos: dmv.ny.gov/more-info/veteran-statusdesignation-photo-document
- Placa de licencia de veteranos: dmv.ny.gov/plates/military-and-veterans

PROGRAMA PARA VETERANOS DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DEL ESTADO DE NUEVA YORK
Sitio web: dol.ny.gov/services-veterans
Línea de ayuda: 1-888-469-7365
Correo electrónico: Ask.Vets@labor.ny.gov
Servicios: Recursos de capacitación y mano de obra, seguro por desempleo, el programa Experience Counts (la experiencia cuenta) y mucho más.

ESTADO DE NUEVA YORK | División de Servicios para Veteranos — SOMOS SU DOL — ESTADO DE NUEVA YORK | Departamento de Trabajo (Department of Labor)

El Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York es un Programa/Empleador de oportunidades equitativas.
Las personas con discapacidad pueden solicitar ayudas y servicios auxiliares gratuitos TTY/TDD 711 o al 1-800-662-1220 (inglés) / 1-877-662-4886.

REV. 02/2024

NY

Department of Labor

Discriminación en contra de la participación en ciertas actividades
Ley de Trabajo del Estado de Nueva York Sección 201-D

201-d. La discriminación en contra de la participación en ciertas actividades.
1. Definiciones. Según se utilizan en esta sección:
a. Por "Actividades políticas" se entenderá (i) presentarse como candidato a un cargo público, (ii) hacer campaña en favor de un candidato a un cargo público o (iii) participar en recaudación de fondos en nombre de un candidato, partido político o grupo de intercesión política;
b. Por "Actividades recreativas" se entenderá cualquier actividad legal de tiempo libre, por la que el empleado no reciba remuneración y que se realice generalmente con fines recreativos, incluidos, entre otros, los deportes, los juegos, los pasatiempos, el ejercicio, la lectura y ver televisión, películas y material similar;
c. Por "Horas laborales" se entenderá para fines de esta sección, todo el tiempo, incluidos los descansos remunerados y no remunerados y los periodos de comida, que el empleado esté obligado, se le permita o se espere que esté trabajando, y todo el tiempo que el empleado esté realmente trabajando. No se hará referencia a esta definición para determinar las horas trabajadas por las que un empleado tiene derecho a compensación en virtud de cualquier ley, incluido el artículo diecinueve de este capítulo;
d. Por "Asuntos políticos" se entenderá los asuntos relacionados con las elecciones a cargos políticos, los partidos políticos, la legislación, la reglamentación y la decisión de afiliarse o apoyar a cualquier partido político u organización política, cívica, comunitaria, fraternal o laboral;
e. Por "Asuntos religiosos" se entenderá los asuntos relacionados con la afiliación y la práctica religiosa y la decisión de afiliarse o apoyar a cualquier organización o asociación religiosa.
2. A menos que la ley disponga lo contrario, será ilegal que cualquier empleador o agencia de empleo se niegue a contratar, emplear o conceder una licencia, o a despedir de un empleo o discriminar de otro modo a una persona en la remuneración, promoción o términos, condiciones o privilegios de empleo debido a:
a. las actividades políticas de una persona fuera de las horas de trabajo, fuera de las instalaciones del empleador y sin utilizar el equipo u otra propiedad del empleador, si tales actividades son legales, siempre que, sin embargo, este párrafo no se aplique a las personas cuyo empleo se define en el párrafo seis de la subdivisión (a) de la sección setenta y nueve-h de la ley de derechos civiles, y siempre que este párrafo no se aplique a las personas que de otro modo tendrían prohibido participar en actividades políticas de conformidad con el capítulo 15 del título 5 y subcapítulo III del capítulo 73 del título 5 de la USCA;
b. el uso legal por parte de una persona de productos consumibles, incluida la marihuana de conformidad con la ley estatal, antes del comienzo o después de la conclusión de la jornada laboral del empleado, y fuera de las instalaciones del empleador y sin utilizar el equipo u otras propiedades del empleador;
c. las actividades recreativas de una persona, incluso consumo de marihuana de acuerdo con la ley estatal, fuera del horario laboral, fuera de las instalaciones del empleador y sin utilizar el equipo u otras propiedades del empleador;
d. membresía de una persona en un sindicato o cualquier ejecución de derechos concedidos según el título 29, USCA, capítulo 7 según el artículo catorce de la ley de servicio civil; o
e. la negación de una persona a: (i) asistir a una reunión patrocinada por el empleador con el empleador o su agente, representante o persona designada, cuyo propósito principal sea comunicar la opinión del empleador en relación con asuntos religiosos o políticos; o (ii) escuchar discursos o ver comunicaciones, cuyo propósito principal sea comunicar la opinión del empleador en relación con asuntos religiosos o políticos.
3. Las disposiciones de la subdivisión dos de esta sección no deberá considerarse una protección de actividad en la cual:
a. crea un conflicto material de interés relacionado con la información de secretos comerciales del empleador, información privilegiada u otros intereses privilegiados o comerciales;
b. con respecto a los empleados de una agencia estatal, tal como se define en las secciones setenta y tres y setenta y cuatro de la ley de funcionarios públicos respectivamente, infringe a sabiendas la subdivisión dos, tres, cuatro, cinco, siete, ocho o doce de la sección setenta y tres o de la sección setenta y cuatro de la ley de funcionarios públicos, o cualquier orden ejecutiva, política, directiva u otra regla que haya sido emitida por el fiscal general que regule el empleo o las actividades externas que pudieran entrar en conflicto con el desempeño de las funciones oficiales de los empleados;
c. con respecto a los empleados de un empleador tal como se define en la sección veintisiete-a de este capítulo, infringe a sabiendas una disposición de un convenio de negociación colectiva relativa a la ética, conflictos de interés, posibles conflictos de interés o el correcto desempeño de las funciones oficiales;
d. con respecto a los empleados de un empleador tal como se define en la sección veintisiete-a de este capítulo que no están sujetos a la sección setenta y tres o setenta y cuatro de la ley de funcionarios públicos, infringe a sabiendas el artículo dieciocho de la ley municipal general o cualquier ley local, disposición del código administrativo, disposición estatutaria o regla o directiva del alcalde o de cualquier jefe de agencia de una ciudad con una población igual o superior a un millón de habitantes, en la cual dicha ley, disposición de código, disposición estatutaria, regla o directiva relativa a la ética, conflictos de interés, posibles conflictos de interés o el correcto desempeño de las funciones oficiales y que de otro modo cubre a dichos empleados; y
e. con respecto a los empleados que no sean los de cualquier empresario tal como se define en la sección veintisiete-a de este capítulo, infringe un convenio de negociación colectiva o la obligación contractual de un profesional titulado o licenciado de dedicar todas sus horas de trabajo remuneradas a un único empleador, siempre y cuando las disposiciones del presente apartado se aplicarán solo a los profesionales cuya remuneración sea de al menos cincuenta mil dólares para el año mil novecientos noventa y dos y en los años siguientes sea una cantidad equivalente ajustada en el mismo porcentaje que el aumento o disminución anual del índice de precios al consumidor.
4. En virtud de lo dispuesto en la subdivisión tres de esta sección, un empleador no estará infringiendo esta sección cuando el empleador tome medidas sobre la base de la creencia de que: (i) las acciones del empleador fueron exigidas por un estatuto, reglamento, ordenanza u otro mandato gubernamental, (ii) las acciones del empleador estaban permitidas en virtud de un programa establecido sobre abuso de sustancias o alcohol o de una política en el lugar de trabajo, contrato profesional o un convenio de negociación colectiva, o (iii) las acciones de la persona hayan sido consideradas ilegales por un empleador o empleador anterior o constituyan habitualmente un mal rendimiento, incompetencia o mala conducta.
4-a. En virtud de las disposiciones de la subdivisión tres o cuatro de esta sección, un empleador no estará infringiendo esta sección cuando el empleador tome medidas relacionadas con el consumo de marihuana basadas en lo siguiente:
(i) las acciones del empleador fueron exigidas por un estatuto, reglamento, ordenanza estatal o federal u otro mandato gubernamental estatal o federal;
(ii) el empleado está incapacitado por el consumo de marihuana, lo que significa que el empleado manifiesta síntomas específicos definibles mientras trabaja que disminuyen o reducen el desempeño de las funciones o tareas del puesto de trabajo del empleado, o dichos síntomas específicos definibles interfieren con la obligación de un empleador de crear un lugar de trabajo seguro y saludable, libre de peligros reconocidos, tal y como exige la ley estatal y federal en materia de seguridad y salud en el trabajo; o bien
(iii) las acciones del empleador le obliguen a cometer cualquier acto que suponga una infracción de la ley federal o la pérdida de un contrato o financiación federal.
5. Nada de lo dispuesto en esta sección se aplicará a las personas que, de manera individual, tengan un contrato de servicios profesionales con un empleador y la naturaleza única de los servicios prestados sea tal que se permita al empleador, como parte de dicho contrato de servicios profesionales, limitar las actividades fuera de servicio que pueda realizar dicha persona.
6. Nada de lo dispuesto en esta sección prohibirá a una organización o empleador ofrecer, imponer o tener en vigor una póliza de seguro de enfermedad, discapacidad o de vida que establezca distinciones entre los empleados por el tipo de cobertura o el precio de la cobertura en función de las actividades recreativas o el uso de productos consumibles de los empleados, siempre y cuando las diferencias en las primas cobradas a los empleados reflejen un costo diferencial para el empleador y que los empleadores proporcionen a los empleados una declaración que describa las diferencias en las tarifas utilizadas por las compañías que proporcionan el seguro al empleador, y siempre que tales distinciones en el tipo o precio de la cobertura no se utilicen para ampliar, limitar o restringir los derechos o responsabilidades de cualquiera de las partes con respecto a una causa de acción civil.
7. a. En el caso de que se alegue una infracción de esta sección, el fiscal general podrá solicitar, en nombre de las personas del estado de Nueva York, una orden que prohíba o restrinja la comisión o continuación de los presuntos actos ilícitos. En cualquiera de dichos procedimientos, el tribunal podría imponer una multa civil en la cantidad de trescientos dólares por la primera infracción y quinientos dólares por cada una de las infracciones subsiguientes.
b. Además de cualquier otra sanción o acciones que de otro modo sean aplicables de conformidad con este capítulo, en la cual se alegue que se ha producido una infracción de esta sección, la persona agraviada podrá iniciar una acción para obtener reparación equitativa y daños y perjuicios.
8. Nada en esta sección deberá prohibir: (i) a un empleador o su agente, representante o persona designada de comunicar a sus empleados cualquier información que el empleador tiene exigido por ley comunicar, pero solo en la medida de dicho requisito legal; (ii) a un empleador o su agente, representante o persona designada de comunicar a sus empleados cualquier información que sea necesaria para que dichos empleados ejerzan sus tareas laborales; (iii) a una institución de enseñanza superior, o a cualquier agente, representante o persona designada por dicha institución, de reunirse o participar en cualquier comunicación con sus empleados que forme parte de un curso, simposio o programa académico de dicha institución; (iv) conversaciones casuales entre empleados o entre un empleado y un agente, representante o persona designada de un empleador, siempre y cuando no se exija la participación en dichas conversaciones; o (v) un requisito limitado a los empleados directivos y supervisores del empleador.
9. Las disposiciones de esta sección no se aplicarán a una corporación, entidad, asociación, institución educativa o sociedad religiosa que esté exenta de los requisitos del Título VII de la Ley de Derechos Civiles (Civil Rights Act) de 1964 en conformidad con 42 USC 2000e-1(a) con respecto al discurso sobre cuestiones religiosas a los empleados que realicen trabajos relacionados con las actividades emprendidas por dicha corporación, entidad, asociación, institución educativa o sociedad religiosa.
10. Cada empleador deberá colocar un letrero en cada lugar de trabajo en la ubicación o ubicaciones en la cual se colocan habitualmente los avisos a los empleados de sus derechos en conformidad con esta sección.

AVISO: *Según la New York Health and Essential Rights Act (Ley de Derechos Esenciales de Salud de Nueva York), los empleadores deben hacer visible el aviso de su plan de prevención de la exposición a una enfermedad infecciosa de transmisión aérea. Debido a que un plan es específico de la empresa, no está incluido en el Póster de Ley Laboral de Nueva York, pero debe fijarse por separado. Los planes modelo están disponibles en el Departamento Laboral estatal.*
ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA.
NO CUMPLE CON EL REQUISITO DE FIJACIÓN DE AVISO POR LA LEY HERO ACT.

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

AVISO: *Los empleadores deben comunicarse con su oficina local sobre el desempleo o la agencia estatal responsable de la compensación por desempleo para recibir el aviso oficial de Seguro por desempleo. Los empleados deben comunicarse con su oficina local sobre el desempleo para obtener información sobre cómo presentar los reclamos para los beneficios por desempleo.*
ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA. NO CUMPLE CON EL REQUISITO DE FIJACIÓN DE AVISO DEL SEGURO POR DESEMPLEO DE ESTE ESTADO.

AVISO: *Los empleadores deben fijar la Notificación de cumplimiento de la Licencia familiar remunerada ofrecida por la compañía aseguradora. Un empleador que esté auto-asegurado puede obtener este aviso de la Junta de Indemnización Laboral.*
ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA.
NO CUMPLE CON EL REQUISITO DE FIJACIÓN DE AVISO DE LA LICENCIA FAMILIAR REMUNERADA DE ESTE ESTADO.

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

Departamento de Trabajo de los EE. UU. — OSHA® Administración de Seguridad y Salud Ocupacional

Seguridad y Salud en el Trabajo ¡ES LA LEY!

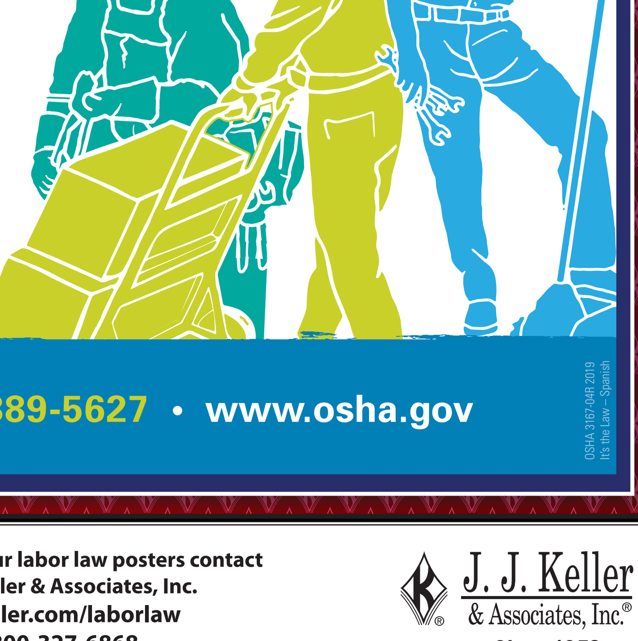
Todos los trabajadores tienen el derecho a:
- Un lugar de trabajo seguro.
- Decir algo a su empleador o la OSHA sobre preocupaciones de seguridad o salud, o reportar una lesión o enfermedad en el trabajo, sin sufrir represalias.
- Recibir información y entrenamiento sobre los peligros del trabajo, incluyendo sustancias toxicas en su sitio de trabajo.
- Pedir una inspección confidencial de OSHA de su lugar de trabajo si usted cree que hay condiciones inseguras o insalubres. Usted tiene el derecho a que un representante se comunique con OSHA en su nombre.
- Participar (o su representante puede participar) en la inspección de OSHA y hablar en privado con el inspector.
- Presentar una queja con la OSHA dentro de 30 días (por teléfono, por 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.

Los empleadores deben:
- Proveer a los trabajadores un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos. Es ilegal discriminar contra un empleado quien ha ejercido sus derechos bajo la ley, incluyendo hablando sobre preocupaciones de seguridad o salud a usted o con la OSHA, o por reportar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo.
- Cumplir con todas las normas aplicables de la OSHA.
- Notificar a la OSHA dentro de 8 horas de una fatalidad laboral o dentro de 24 horas de cualquier hospitalización, amputación, o pérdida de ojo relacionado con el trabajo.
- Proporcionar el entrenamiento requerido a todos los trabajadores en un idioma y vocabulario que pueden entender.
- Mostrar claramente este cartel en el lugar de trabajo.
- Mostrar las citaciones de la OSHA acerca del lugar de la violación alegada.

Servicios de consulta en el lugar de trabajo están disponibles para empleadores de tamaño pequeño y mediano sin citación o multa, a través de los programas de consulta apoyados por la OSHA en cada estado.

Llame OSHA. Podemos ayudar.



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

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

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

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

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

JAN2025 65839F FED-NY-SPA 62879

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

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