

# **Labor Law Compliance Center**

## **NEW YORK CITY SPANISH**

Labor Law Compliance Center  
[posters@laborlawcc.com](mailto:posters@laborlawcc.com)  
[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)  
(800) 801-0597

# New York City Labor Law Posters

Spanish

Posting Name & ID	Issuing Agency	Published Date
Domestic Violence Protections NANY01	City Commission on Human Rights	11/17
Pregnancy Accommodations NANY02	City Commission on Human Rights	03/22
Fair Chance Act NANY03	City Commission on Human Rights	11/17
Credit History NANY04	City Commission on Human Rights	11/17
Notice of Rights NANY05	City Commission on Human Rights	04/22
Single-Sex Facilities NANY06	City Commission on Human Rights	11/17
Fair Workweek Retail NANY07	Department of Consumer Affairs	11/17
Fair Workweek Fast Food NANY08	Department of Consumer Affairs	06/23
Paid Safe & Sick Leave NANY09	Department of Consumer Affairs	10/20
Right to Temporary Changes to Your Work Schedule NY10	Department of Consumer Affairs	03/23

NANY-i



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)

# New York City Labor Law Posters

Spanish

Posting Name & ID	Issuing Agency	Published Date
Stop Sexual Harassment NY11	Department of Consumer Affairs	12/31
Know Your Rights NY12	Department of Consumer Affairs	07/24





**Una víctima de abuso nunca debería convertirse en una víctima de discriminación en la vivienda o en el empleo**

**En la Ciudad de Nueva York, la Ley de Derechos Humanos protege a las víctimas de la violencia doméstica, delitos sexuales, o acecho contra la discriminación**

**Ejemplos de discriminación en la vivienda**

- *"Mi casero se negó a alquilarme porque tengo una Orden de Protección."*
- *"Mi casero me amenaza con desalojarme porque dice que no quiere que la policía sea llamada a su edificio."*
- *"Mi casero se negó a aceptar mi cupón de vivienda LINC porque dice que no quiere problemas en el edificio."*

**Ejemplos de discriminación en el empleo**

- *"Mi empleador me despidió porque no quería 'drama' en la oficina."*
- *"Pedí una transferencia a una oficina diferente para que así el agresor no pudiera encontrarme, pero mi compañía me dijo que no."*
- *"Mi gerente decidió terminar mi pasantía porque ella dijo que yo ponía en peligro al resto del personal."*

**NYC** Comisión de Derechos Humanos

Bill de Blasio, Mayor  
Carmelyn P. Malalis, Commissioner/Chair

Conozca sus derechos y responsabilidades bajo la Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York en [NYC.gov/DerechosHumanos](http://NYC.gov/DerechosHumanos). Si tiene preguntas o quiere poner una queja de discriminación, llame al **311** y pregunte por la Comisión de Derechos Humanos o llame a nuestra línea de información al **718-722-3131**.

    @NYCCHR #NYCProtectsDVSurvivors

NYNY01E



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)



# AVISO

## ACOMODACIONES EN EL TRABAJO RELATIVAS AL EMBARAZO

La Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York requiere que todos los empleadores con cuatro o más empleados o uno o más trabajadores doméstico ofrezcan acomodaciones razonables a sus empleadas/os relativas al embarazo y el nacimiento de un bebé y las condiciones médicas relacionadas con estas etapas de la vida para que puedan continuar trabajando y/o regresar al trabajo rápidamente y que al mismo tiempo estos empleados disfruten de un embarazo saludable. Los empleadores están obligados a proporcionar un aviso por escrito sobre los derechos de los empleados según la Ley. Este documento puede usarse para satisfacer ese requerimiento. Como tal, este aviso debe publicarse en el lugar de trabajo.

### EMPLEADORES

Proporcione una política clara y un protocolo para que los empleados soliciten una acomodación razonable. Trabaje con su empleada/o embarazada/o para que establezcan un acuerdo inmediato sobre una acomodación razonable que:

- Valore las contribuciones de la/el empleada/o al lugar de trabajo
- Ayude a la/al empleada/o a satisfacer los requisitos esenciales de su trabajo
- Permita a la/al empleada/o seguir trabajando la mayor parte del tiempo que le sea posible
- Sea apropiado para el/la empleada/o y no causa dificultades excesivas en su lugar de trabajo

Ignorar una solicitud de acomodación razonable, tomarse mucho tiempo para responder, castigar o despedir a su empleado (a) después de que ha hecho la solicitud puede exponerlo a tener que pagar daños emocionales y sanciones civiles. Los empleadores tienen prohibido pedir pruebas de embarazo y solo pueden solicitar una nota médica cuando las acomodaciones solicitadas por la/el empleada (o) implican tiempo fuera del lugar de trabajo y cuando esto no esté prohibido por leyes locales, estatales o federales, incluída la Ley de Horas de Enfermedad Ganados de Nueva York (NYC Earned Sick Time Act).

### EMPLEADOS

Usted puede solicitar una acomodación razonable para continuar trabajando o seguir siendo empleado por su trabajo. Por ejemplo:

- Descansos (por ejemplo, para usar el baño, comer o beber, o asegurar el descanso necesario)
- Cambios en su entorno de trabajo (por ejemplo, una silla o un ventilador)
- Asistencia con tareas físicamente exigentes
- Tiempo libre o ajustes de horario
- Un espacio privado y limpio que no sea un baño para descansos y para extraer leche materna
- Trabajo ligero o una transferencia temporal a una posición diferente
- Tiempo libre para recuperarse del parto

El tipo de acomodación razonable apropiado para una empleada/o debe adaptarse a las necesidades del empleado y del empleador. Si su solicitud de ajuste razonable ha sido ignorada o denegada sin una alternativa adecuada, podemos ayudarlo. Llame a la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York al 212-416-0197 y reportarlo.

NYC.gov/HumanRights or call 212-416-0197



NYNY02E

**NYC** Comisión de  
Derechos Humanos



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)



# ¿TIENE ANTECEDENTES PENALES?

**ESO NO DEBE IMPEDIRLE  
ENCONTRAR TRABAJO.**

La Ley de Igualdad de Oportunidades (Fair Chance Law) de la Ciudad de Nueva York prohíbe a los empleadores preguntar acerca de antecedentes penales antes de hacer una oferta de trabajo.

La calificación de candidatos basada en sus destrezas y cualidades ayuda a que más neoyorquinos se unan al mercado laboral, fortalece nuestras empresas y revitaliza nuestra economía.

Conozca sus derechos y responsabilidades según la Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York.  
Visite [nyc.gov/derechoshumanos](http://nyc.gov/derechoshumanos) o llame al 311.

**NYC** Comisión de  
Derechos Humanos

**#FairChanceNYC**

NYNY03E



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)

# TÚ VALES MÁS

## QUE TU HISTORIAL DE CRÉDITO

No hay evidencia que muestre una relación entre los historiales de crédito y el desempeño laboral. Es por eso que la Ciudad de Nueva York hizo ilegal el uso de informes de crédito en las decisiones de empleo. Ayudemos a que las empresas y la fuerza laboral de Nueva York crezcan con igualdad de oportunidades para todos.

Conozca sus derechos y deberes según la ley en [nyc.gov/humanrights](http://nyc.gov/humanrights) o llamando al 311.

**NYC** Commission on Human Rights

Bill de Blasio, Alcalde  
Carmelyn P. Malalis, Comisionada/Presidente

#CreditCheckLawNYC

NYNY04E



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)

# AVISO DE DERECHOS

Este establecimiento está sujeto a la Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York la cual corresponde al Título 8 del Código Administrativo de la Ciudad de Nueva York.

Si usted quiere presentar una querrela con el Comision de Derechos Humanos, tiene que presentar dentro un ano de discriminacion accion de acusacion. Los servicios del Comision son gratis. Para programar una cita, por favor llamar 311 o 212-416-0197.

Si usted quiere presentar una querrela en Tribunal Estado, tiene que presentar dentro tres anos despues de discriminacion accion de acusacion. No puede presentar con el Comision y en Tribunal Estado.

Para preguntar formado, o aprender, mas acerca el trabajo del Comision, mira [NYC.gov/DerechosHumanos](http://NYC.gov/DerechosHumanos)

## EMPLEO

**Es ilegal discriminar en contra de empleados, pasantes, personas que buscan trabajo y contratistas independientes por:**

Edad • Expediente de arrestos o condenas • Ser encargado del cuidado • Color • Historial crediticio • Discapacidad • Sexo • Identidad de género • Estado migratorio • Estado civil o de relación • Servicio militar (vigente a partir del 18 de noviembre) • Nacionalidad de origen • Embarazo • Raza • Religión/credo • Historial salarial • Decisiones sobre la salud sexual y reproductiva • Orientación sexual • Ser víctima de violencia doméstica, violencia sexual o acoso • Estar desempleado

## VIVIENDA

**Es ilegal discriminar en contra de los inquilinos, personas que buscan alquilar apartamento y propietarios de viviendas por:**

Edad • Color • Discapacidad • Sexo • Identidad de género • Estado migratorio • Trabajo legal • Fuente de ingresos legal (incluidos los subsidios para la vivienda) • Estado civil o de relación • Servicio militar (vigente a partir del 18 de noviembre) • Nacionalidad de origen • Embarazo • Presencia de niños • Raza • Religión/credo • Orientación sexual • Ser víctima de violencia doméstica, violencia sexual o acoso

## ARREGLOS PÚBLICOS

**Es ilegal discriminar en espacios públicos, como tiendas, restaurantes, parques, bibliotecas o taxis, por:**

Edad • Color • Discapacidad • Sexo • Identidad de género • Estado migratorio • Estado civil o de relación • Servicio militar (vigente a partir del 18 de noviembre) • Nacionalidad de origen • Embarazo • Raza • Religión/credo • Orientación sexual

## ACOSO DISCRIMINATORIO

**No es legal para amenazar físicamente o use fuerza en contra alguien o danar propiedad porque de:**

Edad • Color • Discapacidad • Sexo • Identidad de género • Estado migratorio • Estado civil o de relación • Nacionalidad de origen • Embarazo • Presencia de niños • Raza • Religión/credo • Orientación sexual

## ELABORACIÓN DE PERFIL SESGADA POR PARTE DE LOS CUERPOS DEL ORDEN PÚBLICO

**No es legal para aplicacion de la ley concentrar alguien porque de:**

Edad • Color • Discapacidad • Sexo • Identidad de género • Estado de vivienda • Estado migratorio • Nacionalidad de origen • Embarazo • Raza • Religión/credo • Orientación sexual

## PRÁCTICAS DE PRÉSTAMOS

**No es legal discriminar a alguien en acciones de prestamo o condiciones porque de:**

Edad • Color • Discapacidad • Sexo • Identidad de género • Estado migratorio • Estado civil o de relación • Servicio militar (vigente a partir del 18 de noviembre) • Nacionalidad de origen • Embarazo • Presencia de niños • Raza • Religión/credo • Orientación sexual

## REPRESALIAS

**La ley prohíbe tomar represalias por oponerse a una práctica discriminatoria, presentar una queja por discriminación, ayudar con una investigación de discriminación o testificar en un proceso relacionado con un caso de discriminación.**



@NYCCHR

NYNY05E



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)







## Tienes el derecho de usar el baño, vestuario u otras instalaciones separadas por género de acuerdo con tu identidad de género o expresión de género.

No se les puede pedir a las personas que muestren identificación, documentación médica o cualquier otra forma de prueba o verificación de género.

Cualquier persona que abuse de esta política con el fin de agredir, acosar, intimidar o de cualquier manera interferir con los derechos de un individuo bajo esta política será procesada en toda la extensión de la ley.

**Esta política no otorga el derecho a un miembro del público de utilizar una instalación reservada para el uso exclusivo de empleados.**



Comisión de  
Derechos  
Humanos | Servicios  
Administrativos a  
Nivel Municipal

Visita [nyc.gov/humanrights](http://nyc.gov/humanrights) o llama al 311 y pregunta por la Comisión de Derechos Humanos. Los empleados municipales también pueden obtener más información hablando con su Oficial de Igualdad de Oportunidades (EEO).

NYNY06E



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)



# TIENE DERECHO A UN HORARIO LABORAL PREDECIBLE

De conformidad con la Fair Workweek Law (Ley de Semana Laboral Justa) de NYC, los empleadores de comercios minoristas deben darles a sus empleados horarios laborales predecibles. Los comercios minoristas deben publicar este aviso en un lugar en el que los empleados puedan verlo fácilmente, en cada lugar de trabajo de NYC.\*

## Empleados de comercios minoristas a los que protege la ley

Todos los empleados que trabajen en un comercio minorista que venda principalmente bienes de consumo y que emplee al menos a 20 trabajadores en NYC.

*Se aplica la ley independientemente de la condición migratoria.*

## Empleados de comercios minoristas a los que NO protege la ley

Los empleados cubiertos por ciertos tipos de contrato colectivo.



**Los empleadores no pueden castigar, penalizar, tomar represalias ni medidas en contra de los empleados que puedan impedirles o disuadirlos de ejercer sus derechos de conformidad con la ley. Los trabajadores deben contactar inmediatamente a la Oficina de Normas y Asuntos Laborales (Office of Labor Policy & Standards, OLPS) en caso de recibir represalias. Ver a continuación.**

## Sus derechos

72

### Notificación del horario laboral con 72 horas de antelación

Su empleador debe:

- Darle su horario laboral por escrito al menos 72 horas antes de comenzar su primer turno del horario y de la manera en la que su empleador suela contactarlo, la cual puede incluir mensajes de texto y correo electrónico.
- Publique el horario en su lugar de trabajo de manera que todos los trabajadores puedan verlo.
- Incluya las fechas, las horas de inicio y finalización de cada turno y las ubicaciones de todos los turnos.
- Actualice y vuelva a publicar el horario y contacte a todos los trabajadores afectados si el horario cambia.



### No se pueden añadir turnos con menos de 72 horas de aviso

Si su empleador quiere añadir horas o turnos a su horario en menos de 72 horas antes del cambio, usted tiene derecho a aceptar o rechazar el cambio. Si usted acepta un turno adicional, debe hacerlo por escrito.



### No se permite cancelar los turnos con menos de 72 horas de notificación previa

Su empleador no puede cancelar un turno en menos de 72 horas antes del inicio de este.



### No se permiten los turnos de guardia

Su empleador no puede exigirle:

- Que esté listo y disponible en cualquier momento en el que se lo exija el empleador, independientemente de si usted realmente trabaja o se presenta a trabajar.
- "Reportarse" en el transcurso de 72 horas antes de un turno programado para saber si tiene que presentarse para el turno.

#### Excepciones:

Su empleador podrá cambiar su horario con menos de 72 horas de notificación previa si se vio obligado a cerrar por alguna de las siguientes circunstancias:

- Amenazas a la seguridad de los empleados o a su propiedad
- Fallas en los servicios públicos
- Paro de transporte público
- Incendio, inundación u otro desastre natural
- Estado de emergencia declarado por el gobierno

Su empleador también puede concederle tiempo libre a su solicitud o permitirle intercambiar turnos con otro empleado del comercio minorista.

## Presentar un reclamo

La Oficina de Normas y Asuntos Laborales (OLPS) del Departamento de Asuntos del Consumidor (Department of Consumer Affairs, DCA) hace cumplir la Fair Workweek Law y otras leyes laborales de NYC.

**Para presentar un reclamo en la OLPS**, visite [nyc.gov/dca](http://nyc.gov/dca) o llame al 311 (212-NEW-YORK fuera de NYC) y pregunte por la "Fair Workweek Law". La OLPS llevará a cabo una investigación e intentará resolver su reclamo. **La OLPS mantendrá la confidencialidad de su identidad a menos que su divulgación sea necesaria para llevar a cabo alguna investigación o lo exija la ley.**

**También puede presentar una demanda ante el tribunal.** Sin embargo, no puede tener un reclamo en la OLPS y una demanda en el tribunal al mismo tiempo.

## Contacte a la OLPS

Visite [nyc.gov/dca](http://nyc.gov/dca), envíe un correo electrónico a [FWW@dca.nyc.gov](mailto:FWW@dca.nyc.gov) o llame al 311 y pregunte por la "Fair Workweek Law".



Bill de Blasio  
Mayor

Consumer  
Affairs

Lorelei Salas  
Commissioner

\*Su empleador también debe publicar este aviso en cualquier otro idioma que sea la lengua materna de al menos 5% de los trabajadores del lugar de trabajo, en caso de estar disponible en el sitio web del DCA.

NYNY07E



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597  
[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)



08/2018

# DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE EMPRESAS DE COMIDA RÁPIDA DE LA CIUDAD DE NUEVA YORK (NYC)

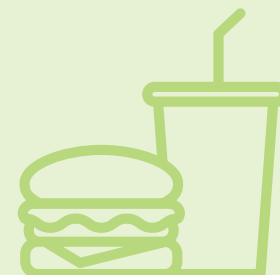
Según la **Ley de Semana Laboral Justa** (Fair Workweek Law) de NYC, los empleadores deben darles a los trabajadores horarios predecibles y la oportunidad de trabajar más horas. **La ley ahora prohíbe los despidos injustificados.** Específicamente, los empleadores no pueden despedir, suspender por razones de recorte de personal, ni reducir las horas de los trabajadores en más del 15 % sin causa justa o sin razones económicas legítimas. Los empleadores deben poner este aviso en un lugar donde los empleados puedan verlo fácilmente, en cada lugar de trabajo de NYC.

## Trabajadores de empresas de comida rápida que cubre la ley

Los empleados que hacen al menos una de las siguientes tareas en un establecimiento de comida rápida en NYC:

- limpieza
- cocina
- servicio al cliente
- preparación de comidas o bebidas
- entregas fuera del lugar
- tareas de mantenimiento de rutina
- seguridad
- surtido de suministros o de equipo

**La ley se aplica independientemente de la situación migratoria.**



## Sus derechos



### No se puede despedir a los trabajadores ni reducir sus horas sin causa justa

(Entrada en vigor el 7/4/2021)

Excepto en el caso de conductas ilegales o peligrosas, los empleadores:

- A los trabajadores que han superado el período de prueba se les debe dar una nueva capacitación y oportunidad de mejorar.
- Solo se puede despedir a los trabajadores que tengan bajo rendimiento después de darles varias advertencias disciplinarias en un año.



### Explicación escrita del despido, de la reducción de horas o de la suspensión por recorte de personal

(Entrada en vigor el 7/4/2021)



### Horario regular de largo plazo escrito

Su horario regular debe ser estable semana a semana para que sepa cuándo debe trabajar. Su empleador debe darle un horario regular actualizado si hay cambios.



### No están permitidas las suspensiones por recortes de personal salvo por razones económicas

(Entrada en vigor el 7/4/2021)

Las suspensiones por recorte de personal deben hacerse en orden inverso a la antigüedad, y los trabajadores más antiguos deben ser los últimos a quienes se suspenda.



### Aviso del horario laboral con 2 semanas de antelación

Los horarios laborales deben mostrar todos los turnos durante al menos 7 días naturales y reflejar su horario regular, a menos que usted haya pedido o acordado algún cambio.



### Se les debe dar prioridad a los trabajadores suspendidos por recorte de personal o actuales para trabajar en los nuevos turnos disponibles

- Su empleador debe anunciar que hay turnos disponibles mediante letreros en el restaurante y por mensaje de texto o correo electrónico.
- Su empleador solo puede contratar nuevos trabajadores si ningún empleado de NYC actual o suspendido por recorte de personal acepta el turno antes de la fecha límite anunciada.



### Prima de \$100 por trabajar turnos "clopening" y derecho a decir que no

Un turno clopening implica cerrar y abrir un restaurante en turnos consecutivos. Usted puede aceptar trabajar y que le paguen una prima o puede negarse.



### Pago de primas por cambios de horario que haga el empleador con menos de 14 días de aviso previo y derecho a rechazar las horas adicionales

Aviso previo	Tarifa por horas adicionales	Tarifa si no afecta a las horas	Tarifa por horario reducido
Aviso con menos de 14 días de antelación	\$10 por cambio	\$10 por cambio	\$20 por cambio
Aviso con menos de 7 días de antelación	\$15 por cambio	\$15 por cambio	\$45 por cambio
Aviso con menos de 24 horas de antelación	\$15 por cambio	\$15 por cambio	\$75 por cambio

**Usted no renuncia a su derecho al pago de la prima cuando acepta un cambio de horario.**

**El pago de la prima no es obligatorio cuando:**

- Su empleador cierra por: amenazas a la seguridad de los trabajadores o a su propiedad; interrupción de los servicios públicos; corte del servicio de transporte público; incendio, inundación u otro desastre natural; estado de emergencia declarado por el gobierno.
- Usted pide por escrito un cambio de horario para un turno.
- Usted intercambia turnos con otro empleado.
- Su empleador debe pagar horas extra por un turno cambiado.

## Prohibición de las represalias

Es ilegal sancionar o despedir a los empleados por ejercer sus derechos según la ley. Los trabajadores deben comunicarse inmediatamente con el DCWP si se toman represalias.

## Cómo presentar una queja

El Departamento de Protección al Consumidor y al Trabajador (DCWP) hace cumplir la ley. Para obtener más información o para presentar una queja:

- Visite [nyc.gov/workers](http://nyc.gov/workers)
- Llame al **311** (212-NEW-YORK desde fuera de NYC) y pregunte por la "Fair Workweek Law" (Ley de Semana Laboral Justa)
- Envíe un correo electrónico a [OLPS@dcwp.nyc.gov](mailto:OLPS@dcwp.nyc.gov)

El DCWP mantendrá la confidencialidad de su identidad salvo que la ley exija que se revele.

También puede iniciar acciones judiciales. Sin embargo, no podrá presentar una queja al DCWP e iniciar acciones judiciales a la vez.

NYNY08E



# Aviso de derechos de los empleados: ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad

Si trabaja a tiempo parcial o tiempo completo en una empresa de cualquier tamaño o en una organización sin fines de lucro en la ciudad de Nueva York o si trabaja en una casa de la ciudad de Nueva York como trabajador doméstico, tiene derecho a la ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad para cuidar de usted mismo o de cualquier persona que considere parte de su grupo familiar. Tiene este derecho independientemente de su estado migratorio. Su empleador debe darle este aviso explicando sus derechos.

## Duración de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad:

- Todos los empleadores deben dar hasta **40 horas** de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad cada año calendario.

### A partir del 1 de enero de 2021:

- **Los empleadores con 100 empleados o más** deben dar hasta **56 horas** de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad cada año calendario.

El año calendario de su empleador es: \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_  
Primer mes Último mes

Usted gana la ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad a razón de **1 hora por cada 30 horas trabajadas**.

Tiene derecho de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad **PAGADA** si:

- Su empleador tiene 5 empleados o más.
- Su empleador tiene menos de 5 empleados pero un ingreso neto de \$1 millón o más.  
(Fecha de entrada en vigor 1 de enero de 2021)
- Trabaja en la casa de alguien como empleada doméstica; por ejemplo, niñera, ama de llaves o acompañante.  
*Nota: La ley cubre a 1 o más trabajadores domésticos que trabajan en una casa.*

Tiene derecho de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad **NO PAGADA** si:

- Su empleador tiene menos de 5 empleados y un ingreso neto de menos de \$1 millón.

Puede transferir la ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad no usada al próximo año calendario.

## Uso de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad:

- Úsela para su salud, incluso para recibir atención médica o para recuperarse de una enfermedad o lesión.
- Úsela para cuidar a un familiar que está enfermo o tiene una cita médica.
- Úsela cuando su trabajo o la escuela de su hijo cierren debido a una emergencia médica pública.
- Úsela para su seguridad o para la seguridad de un familiar por violencia doméstica, contacto sexual no deseado, acecho o trata de personas.

Su empleador puede exigirle que avise con antelación el uso planificado de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad; por ejemplo, para asistir a una cita médica programada o una audiencia judicial. No es necesario que avise con antelación el uso inesperado de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad; por ejemplo, una enfermedad repentina o una emergencia médica.

Tiene derecho a la privacidad. No es necesario que le dé a su empleador información sobre por qué usó la ausencia laboral debido a seguridad o enfermedad.

Si usa más de tres días laborables seguidos de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad, su empleador puede exigir documentación. Su empleador debe reembolsarle las tarifas que pague por la documentación requerida. La documentación *no* debe incluir la información de su situación médica ni personal privada.

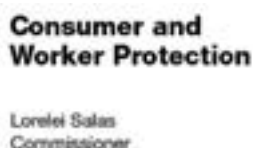
## Revelaciones exigidas por escrito sobre la ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad:

Su empleador debe:

- Darle una política de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad por escrito que explique cómo usar sus beneficios.
- Decirle cuánto de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad usó y cuánto le queda en cada período de pago.

## Sin represalias:

Es ilegal castigar o despedir a los empleados por pedir o usar la ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad o por denunciar violaciones.



Comuníquese con Protección al Consumidor y al Trabajador para obtener más información o para presentar una queja.

Visite [nyc.gov/workers](http://nyc.gov/workers) | Llame a 311 y pregunte por la "Ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad"

También puede hacer un aviso ANÓNIMO.



# Tiene derecho a cambios temporales en su horario de trabajo

Español | Spanish

Según la NYC's Temporary Schedule Change Law (Ley del Cambio Temporal del Horario de la ciudad de Nueva York), los empleados cubiertos tienen derecho a cambios temporales en su horario de trabajo para ciertos "acontecimientos personales". Los empleadores deben poner este aviso en un lugar donde los empleados puedan verlo fácilmente, en cada lugar de trabajo de NYC.

## Empleados cubiertos por la Ley

Todos los empleados que trabajen más de 80 horas por año calendario en NYC y que han trabajado para su empleador durante 120 días o más

**La ley se aplica independientemente de la situación migratoria.**

**Los empleadores no pueden castigar, penalizar, tomar represalias ni tomar ninguna medida contra los empleados que pueda detenerlos o disuadirlos para que no ejerzan sus derechos según la ley. Los trabajadores deben comunicarse inmediatamente con el OLPS si se toman represalias. Consulte abajo.**

## Empleados NO cubiertos por la Ley

- Empleados gubernamentales
- Ciertos empleados sujetos a un acuerdo de negociación colectiva
- Ciertos empleados en la industria cinematográfica, televisiva y del entretenimiento en vivo

## Definiciones

### Acontecimiento personal

Un "acontecimiento personal" puede ser cualquiera de los siguientes:

- La necesidad de cuidar a un hijo menor de 18 años
- La necesidad de atender a un "receptor de atención", una persona con discapacidad que es un miembro del grupo familiar y depende de usted para recibir atención médica o para cubrir sus necesidades de la vida diaria

### Cambio temporal

Un "cambio temporal" significa un ajuste a su horario normal. Esto puede incluir: usar permisos de corta duración no pagados, tiempo libre pagado, trabajo remoto o cambiar o modificar el horario laboral.

- La necesidad de asistir a un procedimiento judicial o a una audiencia por beneficios públicos en los que sea parte el trabajador, un familiar o el hijo menor o receptor de atención del empleado
- Cualquier otro motivo por el que el empleado pueda hacer uso del permiso según la NYC's Paid Safe and Sick Leave Law (Ley de Pago por Ausencia Laboral Debido a Seguridad y Enfermedad de la Ciudad de Nueva York)

## Sus derechos

### Cambio temporal del horario de trabajo hasta de dos (2) ocasiones cada año calendario



El cambio debe ser para acomodarse a un *acontecimiento personal*. Vea las definiciones. Su empleador debe conceder sus peticiones hasta de:

- Dos (2) ocasiones distintas, cada una por un total de un (1) día hábil O
- Una (1) ocasión hasta de dos (2) días hábiles

### No sufrir represalias por pedir más cambios de horario



Puede pedir más cambios a su horario. No es necesario que los empleadores concedan más peticiones; sin embargo, no pueden presentar represalias contra usted.

### Si necesita un cambio temporal de su horario de trabajo:

Tan pronto tenga conocimiento de la necesidad de un cambio temporal de horario, pídselo a su empleador o supervisor verbalmente o por escrito. Su petición debe incluir la fecha del cambio, que el cambio se debe a un acontecimiento personal y proponer el tipo de cambio temporal que quiere (por ejemplo, trabajar desde casa), a no ser que quisiera usar un permiso sin paga.

- Su empleador debe responder inmediatamente.
- **Si pidió el cambio de horario verbalmente (por ejemplo, personalmente o por teléfono)**, debe presentar una petición por escrito a más tardar el segundo día hábil después de su reincorporación al trabajo. Incluya en su petición por escrito la fecha del cambio temporal de horario y que el cambio fue por un acontecimiento personal. Su empleador debe dar una respuesta por escrito en el plazo de 14 días. *Si no presenta una petición por escrito, no es necesario que su empleador le dé una respuesta por escrito pero no puede negar su petición porque no presentó una petición por escrito.*
- Asegúrese de guardar todos sus horarios y cualquier comunicación con su empleador sobre horarios.

### Posibilidad de proponer un tipo de cambio temporal

Puede proponer el tipo de *cambio temporal* que quisiera cuando lo pida. Vea las definiciones.

Su empleador debe:

- Aprobar su propuesta. O
- Darle permiso sin paga.

Es posible que su empleador:

- Ofrezca la posibilidad de usar un día libre pagado. Nota: La ley no exige que los empleadores ofrezcan días libres pagados y usted no necesita aceptar esa oferta.

Su empleador NO puede:

- Exigirle que use el permiso obtenido según la Ley de Pago por Ausencia Laboral Debido a Seguridad y Enfermedad de la Ciudad de Nueva York por un cambio de horario temporal.



## Cómo presentar una queja

La Oficina de Normas y Asuntos Laborales (OLPS) del Departamento de Protección al Consumidor y al Trabajador (DCWP) hace cumplir la Ley del Cambio Temporal del Horario de la ciudad de Nueva York y otras leyes laborales de NYC.

Para presentar una queja con OLPS, vaya a [nyc.gov/workers](http://nyc.gov/workers) o llame al 311 (212-NEW-YORK fuera de NYC) y pregunte por la "Ley del Cambio Temporal del Horario". La OLPS hará una investigación e intentará resolver su queja. **La OLPS mantendrá la confidencialidad de su identidad, a no ser que sea necesario revelarla para completar una investigación o que lo exija la ley.**

También puede iniciar acciones judiciales. Sin embargo, no puede tener una queja con OLPS y una demanda en la corte al mismo tiempo.

## Póngase en contacto con OLPS

Visite [nyc.gov/workers](http://nyc.gov/workers), envíe un correo a [OLPS@dcwp.nyc.gov](mailto:OLPS@dcwp.nyc.gov), o llame al 311 (212-NEW-YORK fuera de NYC) y pregunte por la "Ley del Cambio Temporal del Horario".



Tiene derecho a recibir este aviso en inglés y en cualquier idioma que sea el idioma principal de al menos el 5 por ciento de los trabajadores en su lugar de trabajo, si la traducción está disponible en el sitio web del DCWP.

03/2023

NYNY10E



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597  
[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)

# AVISO SOBRE LA LEY PARA DETENER EL ACOSO SEXUAL

Todos los empleadores deben proporcionar un aviso por escrito sobre los derechos de los empleados de conformidad con la Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York mediante un afiche exhibido y una hoja de información distribuida a cada empleado en el momento de la contratación. Este documento cumple con el requisito del afiche.

## La Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York

La Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York, una de las leyes más rigurosas contra la discriminación del país, protege a todas las personas contra la discriminación debido al género, lo que incluye el acoso sexual en el lugar de trabajo, la vivienda y espacios públicos, como tiendas y restaurantes. Quienes infrinjan esta ley pueden ser responsables de sanciones civiles de hasta \$250,000 en el caso de una infracción intencionada. La Comisión también puede evaluar concederle a la víctima una indemnización por daños y perjuicios debido a angustia emocional y otros recursos, exigirle al infractor asistir a una capacitación y ordenar otras medidas, como servicio comunitario.

## El Acoso Sexual Según la Ley

El acoso sexual, una forma de discriminación en función del género, es el comportamiento físico o verbal no deseado en relación con el género de una persona.

## Algunos Ejemplos de Acoso Sexual

- Tocar a los empleados o clientes de manera inapropiada.
- Amenazar o actuar de manera adversa luego de que una persona rechaza una insinuación sexual.
- Hacer comentarios lascivos o sexuales sobre el aspecto, cuerpo o la forma de vestir de una persona.
- Condicionar ascensos u otras oportunidades en función de favores sexuales.
- Mostrar imágenes, dibujos o grafitis pornográficos en computadoras, correos electrónicos, teléfonos celulares, tableros de anuncios, etc.
- Hacer comentarios sexistas o despectivos en función del género.

## La ley Prohíbe Represalias

Es contrario a la ley que un empleador tome medidas en su contra por oponerse o expresarse en contra del acoso sexual en el lugar de trabajo. La Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York prohíbe a los empleadores tomar represalias o discriminar “de cualquier forma a una persona” por oponerse a una práctica discriminatoria ilegal. Las represalias pueden manifestarse a través de acciones directas, como descensos o despidos, o a través de comportamientos más sutiles, como un aumento en la carga de trabajo o la transferencia a un lugar menos deseable. La Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York protege contra las represalias a las personas que creen de buena fe que el comportamiento de su empleador es ilegal, incluso si resultan estar equivocadas.

## Denuncie el Acoso Sexual

Si cree que es víctima de acoso sexual, infórmele lo antes posible a un gerente, al representante de igualdad de oportunidades laborales de su lugar de trabajo o al Departamento de Recursos Humanos.

**Denuncie el acoso sexual ante la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York. Llame al 212-416-0197 o visite [NYC.gov/HumanRights](http://NYC.gov/HumanRights) para saber cómo presentar una queja o denunciar un acto de discriminación. Usted puede presentar una queja de forma anónima.**

## Recursos del Gobierno Estatal y Federal

El acoso sexual también es ilegal en virtud de la ley estatal y federal.

Para presentar una queja ante la División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York, visite el sitio web de la División en [www.dhr.ny.gov](http://www.dhr.ny.gov).

Para presentar cargos ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) de los EE. UU., visite el sitio web de la EEOC en [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov).

কর্মক্ষেত্রে আপনার অধিকার সম্পর্কে জানুন  
Conozca sus derechos en el trabajo  
了解您的职场权利  
瞭解您的職場權利  
**Know your rights at work**  
Connaître ses droits au travail  
Konn dwa w nan travay la  
귀하의 직장 권리 알기  
کام پر اپنے حقوق کو جانیں  
Poznaj swoje prawa pracownicze  
اعرف حقوقك في العمل  
Знайте свои трудовые права

