

Labor Law Compliance Center

NEW YORK SPANISH

Labor Law Compliance Center
posters@laborlawcc.com
www.laborlawcc.com
(800) 801-0597

New York Labor Law Posters

Spanish

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Child Labor NY01-NY03	Note: The employer must make a schedule for all minors and post it in a conspicuous place. The schedule sets forth the hours minors start and end work and time allotted for meals. The hours of work can be changed, if said changes are posted on the schedule. Minors may work only on the days and at the times posted on the schedule.	11/23
Criminal Convictions Records NY04	All employers	05/12
Discrimination NY05	All employers	05/24
Minimum Wage NY06	All employers	11/23 (2024)
Notice of Fringe Benefits & Hours NY07	Employers are generally required to notify employees of the employer's policies regarding sick leave, vacation, personal leave, holidays, and hours in writing or by publicly posting such policies. The Division of Labor Standards has issued guidelines to assist employers in complying with this requirement.	08/19
Time Off to Vote NY08	All Employers Not less than ten working days before every election, every employer shall post conspicuously in the place of work where it can be seen as employees come or go to their place of work, a notice setting forth the provisions of this section.	04/20
Rights of Nursing Mothers NY09-11	All employers	06/24
Deductions from Wages NY12-NY14	Employers engaged in the sale or service of food or beverages	09/22
Tip Appropriation NY15	Employers engaged in the sale or service of food or beverages	08/20

New York Labor Law Posters

Spanish

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Equal Pay NY16-NY18	All employers	08/20
Electronic Monitoring NY19	All employers	04/22
Whistleblower Protections NY20-NY22	All employers	02/22
Veteran Benefits and Services NY23	Employers with 50 or more employees	03/23
Blood Donation Leave NY24	All employers	01/21
Required Notices: Provided by Insurance Carrier and New York State Agencies NY25	<p>Notice of Compliance (white) for Workers' Compensation Notice of Compliance (blue) for Disability Benefits Notice of Compliance for Paid Family Leave</p> <p>(each notice is supplied by employer's insurance carrier)</p> <p>Unemployment Insurance Notice (yellow) Provided by request from the New York State DOL Unemployment Insurance Division</p>	-
Right to Know NY26	All employers	04/00
Captive Audience Meetings NY27	All employers	09/23
Job Safety & Health NY28-NY29	<p>PUBLIC EMPLOYERS</p> <p>Special size requirement: reproductions or facsimiles of this poster must be at least 8.5 x 14 inches with 10 point type Designed to be 11 x 17 inches in dimension</p>	10/23

**Resumen de la Ley Laboral de New York para Menores,
Horas de trabajo permitidas para menores de 18 años**

Edad de las Niñas y Niños Menores		Industria u Ocupación	Máximo			Horas Permitidas
			Horas Diarias	Horas Semanales	Días por Semana	
Asistiendo a la Escuela, Cuando la Escuela está en sesión	14 y 15	Todas las ocupaciones excepto el trabajo agrícola, repartidor de periódicos y comercio callejero.	3 horas en días escolares. 8 horas en otros días.	18 ¹	6	7 AM to 7 PM
	16 y 17	Todas las ocupaciones excepto el trabajo agrícola, el reparto de periódicos y los oficios callejeros.	4 horas en los días que preceden a los días escolares: lunes, martes, miércoles, jueves ² . 8 horas en: viernes, sábado, domingo y días festivos ⁴ .	28 ⁴	6 ⁴	6 AM to 10 PM ³
Asistiendo a la Escuela, Cuando a Escuela no está en sesión (vacation):	14 y 15	Todas las ocupaciones excepto el trabajo agrícola, el reparto de periódicos y el comercio callejero.	8 horas	40	6	7 AM a 9 PM 21 de junio al Día del Trabajo
	16 y 17	Todas las ocupaciones excepto el trabajo agrícola, el reparto de periódicos y los oficios callejeros.	8 horas ⁴	48 ⁴	6 ⁴	6 AM to Medianoche ⁴
No Asistir a la Escuela	16 y 17	Todas las ocupaciones excepto el trabajo agrícola, el repartidor de periódicos y los oficios callejeros.	8 horas ⁴	48 ⁴	6 ⁴	6 AM to Medianoche ⁴
Trabajo Agrícola:	12 y 13	Cosecha manual de bayas, frutas y verduras.	4 horas	-----	-----	Del 21 de junio al Día del Trabajo, de 7 AM a 7 PM.
	14 a 18	Cualquier trabajo agrícola.	-----	-----	-----	Del día después del Día del Trabajo al 20 de junio. 9 AM to 4 PM.
Repartidores de Periódicos	11 a 18	Entrega o vende y entrega periódicos, papeles de compras o revistas a hogares o establecimientos comerciales.	4 horas en días escolares. 5 horas en otros días.	-----	-----	De 5 AM a 7 PM o 30 minutos antes del atardecer, lo que sea más tarde.
Comercio Callejero:	14 a 18	Trabajo autónomo en lugares públicos vendiendo periódicos o trabajando como limpiabotas.	4 horas en días escolares. 5 horas en otros días.	-----	-----	6 AM to 7 PM

1 Los estudiantes de 14 y 15 años matriculados en un programa de trabajo/estudio aprobado pueden trabajar 3 horas en un día escolar, 23 horas en cualquier semana en que la escuela esté en sesión.

2 Los estudiantes de 16 y 17 años matriculados en un Programa de Educación Cooperativa aprobado pueden trabajar hasta 6 horas en un día que preceda a un día escolar que no sea domingo o feriado cuando la escuela esté en sesión, siempre y cuando las horas estén en consonancia con el Programa.

1 De 6 AM a 10 PM o hasta la medianoche con el consentimiento por escrito de los padres y las autoridades educativas en el día que precede a un día escolar y hasta la medianoche en el día que precede a un día no escolar con el consentimiento por escrito de los padres.

2 Esta disposición no se aplica a los menores empleados en hoteles o restaurantes de centros turísticos.



Información Adicional sobre la Ley de Trabajo Infantil

El empleador debe publicar un horario de horas de trabajo para los menores de 18 años en el establecimiento. Se requiere un Certificado de Empleo (Papel de Trabajo) para todos los menores empleados menores de 18 años.

Sanciones por violaciones a las leyes de trabajo infantil:

- Primera violación: máximo \$1,000*
- Segunda violación: máximo \$2,000*
- Tercera o más violaciones: máximo \$3,000*

*Si un menor resulta gravemente herido o muere mientras está empleado ilegalmente, la pena es tres veces la pena máxima. Además, la Sección 14A de la Ley de Compensación de Trabajadores proporciona una compensación doble y beneficios por muerte para los menores empleados ilegalmente.

Nota: Hay muchas ocupaciones prohibidas para los menores en el Estado de New York.

Para obtener más información sobre las leyes y disposiciones laborales para menores en el estado de New York, visite el sitio web del Departamento de Trabajo en <http://www.labor.ny.gov>. Si tiene preguntas, envíelas a una de las oficinas enumeradas a continuación:

Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York, División de Normas Laborales:

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

New York City District

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

Syracuse District

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

Bronx District

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

Garden City District

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

Rochester District

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

White Plains District

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



LEY DE CORRECCIÓN DE NEW YORK

ARTÍCULO 23-A

LICENCIAS Y EMPLEO DE PERSONAS PREVIAMENTE

CONDENADAS POR UNO O MÁS DELITOS CRIMINALES

Sección 750. Definiciones.

751. Aplicabilidad.

752. Se prohíbe la discriminación injusta contra personas previamente condenadas por uno o más delitos penales.

753. Factores a considerar respecto a una condena penal previa; presunción.

754. Declaración por escrito al denegar una licencia o empleo.

755. Aplicación.

§750. **Definiciones.** A los efectos de este artículo, los siguientes términos tendrán los siguientes significados:

(1) “Agencia pública” significa el estado o cualquier subdivisión local del mismo, o cualquier departamento, agencia, junta o comisión estatal o local.

(2) “Empleador privado” significa cualquier persona, empresa, corporación, organización laboral o asociación que emplee a diez o más personas.

(3) “Relación directa” significa que la naturaleza de la conducta criminal por la cual la persona fue condenada tiene una relación directa con su aptitud o habilidad para desempeñar una o más de las obligaciones o responsabilidades necesariamente relacionadas con la licencia, oportunidad o empleo en cuestión.

(4) “Licencia” significa cualquier certificado, licencia, permiso o concesión de permiso requerido por las leyes de este estado, sus subdivisiones políticas o instrumentalidades como condición para el ejercicio legítimo de cualquier ocupación, empleo, oficio, negocio o profesión. Sin embargo, se aclara que “licencia” no incluirá, a los efectos de este artículo, ninguna licencia o permiso para poseer, tener, portar o disparar cualquier explosivo, pistola, revólver, rifle, escopeta u otra arma de fuego.

(5) “Empleo” significa cualquier ocupación, vocación o empleo, o cualquier forma de formación profesional o educativa. No obstante, se aclara que “empleo” no incluirá, a los efectos de este artículo, la membresía en ninguna agencia de aplicación de la ley.

§751. **Aplicabilidad.** Las disposiciones de este artículo se aplicarán a cualquier solicitud de licencia o empleo por parte de cualquier persona en cualquier empleador público o privado, que haya sido condenada previamente por uno o más delitos penales en este estado o en cualquier otra jurisdicción, y a cualquier licencia o empleo ocupado por cualquier persona cuya condena por uno o más delitos penales en este estado o en cualquier otra jurisdicción haya precedido a dicho empleo o concesión de licencia, excepto cuando la ley imponga una renuncia, discapacidad o prohibición obligatoria para el empleo, y no haya sido removida mediante un indulto ejecutivo, un certificado de alivio de discapacidades o un certificado de buena conducta. Nada en este artículo se interpretará para afectar ningún derecho que pueda tener un empleador con respecto a una representación intencional falsa en relación con una solicitud de empleo hecha por un futuro empleado o hecha previamente por un empleado actual.

§752. **Se prohíbe la discriminación injusta contra personas previamente condenadas por uno o más delitos penales.** Ninguna solicitud de licencia o empleo, y ningún empleo o licencia que posea un individuo, a los que sean aplicables las disposiciones de este artículo, será denegada o actuada adversamente por motivo de que el individuo haya sido previamente condenado por uno o más delitos penales, o por motivo de un hallazgo de falta de “buena conducta moral” cuando dicho hallazgo se base en el hecho de que el individuo haya sido previamente condenado por uno o más delitos penales, a menos que:

(1) Exista una relación directa entre uno o más de los delitos penales anteriores y la licencia o empleo específicos buscados o mantenidos por el individuo; o

(2) La emisión o continuación de la licencia o la concesión o continuación del empleo implicaría un riesgo irrazonable para la propiedad o para la seguridad o bienestar de individuos específicos o del público en general.

§753. **Factores a considerar respecto a una condena penal previa; presunción.** 1. Al tomar una determinación de conformidad con 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, tal como se expresa en esta ley, es fomentar la obtención de licencias y el empleo de personas previamente condenadas por uno o más delitos penales.

(b) Las funciones y responsabilidades específicas necesariamente relacionadas con la licencia o el empleo buscados o mantenidos por la persona.

(c) La relevancia, si la hay, que tendrán los delitos penales por los cuales la persona fue previamente condenada en su idoneidad o capacidad para desempeñar una o más de tales funciones o responsabilidades.

(d) El tiempo transcurrido desde la ocurrencia de los delitos penales.

(e) La edad de la persona en el momento de la ocurrencia de los delitos penales.

(f) La gravedad del delito o delitos.

(g) Cualquier información producida por la persona, o producida en su nombre, en relación con su rehabilitación y buena conducta.

(h) El interés legítimo de la agencia pública o el empleador privado en proteger la propiedad, así como la seguridad y el bienestar de individuos específicos o del público en general.

2. Al tomar una determinación de conformidad con la sección setecientos cincuenta y dos de este capítulo, la agencia pública o el empleador privado también deberán considerar un certificado de alivio de incapacidades o un certificado de buena conducta emitido al solicitante, el cual creará una presunción de rehabilitación respecto al delito o delitos especificados en el mismo.

§754. **Declaración por escrito al denegar una licencia o empleo.** A solicitud de cualquier persona previamente condenada por uno o más delitos penales a quien se le haya denegado una licencia o empleo, una agencia pública o un empleador privado proporcionará, dentro de los treinta días siguientes a la solicitud, una declaración por escrito que exponga los motivos de tal denegación.

§755. Aplicación.

1. En relación con las acciones de las agencias públicas, las disposiciones de este artículo serán exigibles mediante un procedimiento iniciado de conformidad con el artículo setenta y ocho de la ley y reglas de práctica civil.

2. En relación con las acciones de los empleadores privados, las disposiciones de este artículo serán exigibles por la división de derechos humanos de acuerdo con los poderes y procedimientos establecidos en el artículo quince de la ley ejecutiva, y, simultáneamente, por la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de New York.





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

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

Discrimination based upon age, race, creed, color, national origin, sexual orientation, military status, sex, pregnancy, gender identity or expression, 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.

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.

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 with 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 both with the Division and the State Court.

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

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

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 cubiertos: escuelas profesionales autorizadas o escuelas certificadas de inglés como segundo idioma.

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

Para actos que ocurran el 14/02/2024 o antes, debe presentar su querrela 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 querrela 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



Atención, Empleados de Industrias Diversas

Salario mínimo por hora vigente para el período comprendido entre el 1/1/2024 y el 12/31/2024

Ciudad de Nueva York	
Grandes empleadores (11 o más empleados)	Pequeños empleadores (10 o menos empleados)
Salario mínimo \$16.00	Salario mínimo \$16.00
Horas extras después de las 40 horas \$24.00	Horas extras después de las 40 horas \$24.00
Trabajadores con propina \$16.00	Trabajadores con propina \$16.00
Horas extras después de las 40 horas \$24.00	Horas extras después de las 40 horas \$24.00
Long Island y Condado de Westchester	
Salario mínimo \$16.00	Salario mínimo \$15.00
Horas extras después de las 40 horas \$24.00	Horas extras después de las 40 horas \$22.50
Trabajadores con propina \$16.00	Trabajadores con propina \$15.00
Horas extras después de las 40 horas \$24.00	Horas extras después de las 40 horas \$22.50
Resto del Estado de Nueva York	

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.

REQUISITO DE NOTIFICACIÓN PARA **BENEFICIOS ADICIONALES Y HORAS**

La Sección 195.5 de la Ley Laboral del Estado de Nueva York, vigente desde el 12 de diciembre de 1981, establece lo siguiente:

“Cada empleador deberá notificar por escrito a sus empleados o mediante publicación pública la política del empleador sobre licencia por enfermedad, vacaciones, permiso personal, días festivos y horas laborales”.

Información por Escrito Sobre

Los Beneficios Adicionales y las Horas se Encuentran en

Ubicación(es)

Supervisor(es)



ATENCIÓN A TODOS LOS EMPLEADOS

TIEMPO PERMITIDO A LOS EMPLEADOS PARA VOTAR EL DÍA DE LAS ELECCIONES

LA SECCIÓN 3-110¹ DE LA LEY ELECTORAL DE NUEVA YORK ESTABLECE QUE:

- SI NO DISPONE DE 4 HORAS CONSECUTIVAS PARA VOTAR, YA SEA DESDE LA APERTURA DE LAS URNAS HASTA EL COMIENZO DE SU TURNO LABORAL, O ENTRE EL FINAL DE SU TURNO LABORAL Y EL CIERRE DE LAS URNAS, PUEDE TOMARSE HASTA 2 HORAS, SIN PÉRDIDA DE PAGO, PARA PERMITIRLE TIEMPO PARA VOTAR SI ES UN VOTANTE REGISTRADO.
- USTED PUEDE TOMARSE TIEMPO LIBRE AL PRINCIPIO O AL FINAL DE SU TURNO LABORAL, SEGÚN LO DETERMINE SU EMPLEADOR, A MENOS QUE SE ACUERDE MUTUAMENTE DE OTRA MANERA.
- USTED DEBE NOTIFICAR A SU EMPLEADOR NO MENOS DE 2 DÍAS, PERO NO MÁS DE 10 DÍAS, ANTES DEL DÍA DE LA ELECCIÓN QUE TOMARÁ TIEMPO LIBRE PARA VOTAR.

Revisado 4.14.2020

¹Empleadores: No menos de diez días hábiles antes de cualquier Día de Elecciones, todo empleador deberá publicar conspicuamente en el lugar de trabajo donde pueda ser visto cuando los empleados van o vienen a su lugar de trabajo, un aviso que exponga las disposiciones de esta ley. Dicho aviso deberá mantenerse publicado hasta el cierre de las urnas el Día de Elecciones.



POLÍTICA DE DERECHOS DE LAS EMPLEADAS A EXTRAER LECHE MATERNA

en el lugar de trabajo

INTRODUCCIÓN Y PROPÓSITO

La sección 206-c de la Ley de Trabajo del Estado de Nueva York concede a todas las empleadas de Nueva York el derecho a extraerse leche materna en el lugar de trabajo. Esta ley se aplica a todos los empleadores públicos y privados del estado de Nueva York, sin importar su tamaño o la naturaleza de sus negocios.

Como ordena la ley, el Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York ha desarrollado la política oficial sobre la extracción de leche materna en los lugares de trabajo, garantizando que todas las empleadas conozcan sus derechos y que todos los empleadores entiendan sus responsabilidades. Esta política es el estándar mínimo obligatorio, pero se recomienda a los empleadores que incluyan adaptaciones adicionales específicas para su lugar de trabajo.

Con la información siguiente, las empleadas podrán saber cuánto tiempo pueden tomarse para la extracción de leche, el tipo de espacio que los empleadores están obligados a proporcionar para la extracción de leche, cómo notificar a los empleadores que necesitan extraerse leche en el lugar de trabajo y cómo notificar al Departamento de Trabajo si no se respetan estos derechos.

Los empleadores tienen la obligación de entregar esta política por escrito a todos los empleados cuando son contratados, y cada año en lo sucesivo. Los empleadores también están obligados a entregar la política a las empleadas en cuanto regresen al trabajo después del nacimiento de un hijo.

USO DE TIEMPO DE DESCANSO PARA EXTRAER LECHE MATERNA

Los empleadores deben proporcionar treinta (30) minutos de tiempo de descanso remunerado para que las empleadas se extraigan leche materna cuando la empleada tenga una necesidad razonable de extraerse leche materna. Las empleadas deben poder usar sus períodos de descanso remunerado y de comida existentes si necesitan tiempo adicional para la extracción de leche materna más allá de los 30 minutos remunerados. Estos períodos deben proporcionarse hasta por tres años después del nacimiento del hijo. Los empleadores deben proporcionar tiempo de descanso remunerado tantas veces como una empleada lo necesite razonablemente para extraerse leche materna. La cantidad de descansos remunerados que una empleada necesitará para extraerse leche es única para cada empleada, y los empleadores deben conceder descansos razonables adaptados a la persona. Los empleadores tienen prohibido discriminar de cualquier manera a una empleada que decida extraerse leche materna en el lugar de trabajo.

Se prohíbe a los empleadores exigir a una empleada que trabaje antes o después de su turno normal para compensar el tiempo utilizado en los descansos remunerados para extraer leche. Todos los empleadores deben seguir cumpliendo las leyes, reglamentaciones y guías federales y estatales existentes sobre los períodos de comida y descansos remunerados, sin importar si la empleada utiliza ese tiempo para extraerse leche materna. Para obtener más información acerca de lo que constituye un período de comida o un período de descanso de acuerdo con las leyes estatales y federales, consulte los siguientes recursos:

- Sitio de internet del Departamento de Trabajo de NY sobre días de descanso, períodos de descanso y períodos de comida dol.ny.gov/day-rest-and-meal-periods
- Preguntas frecuentes del Departamento de Trabajo de NY sobre los períodos de comida y descanso dol.ny.gov/system/files/documents/2021/03/meal-and-rest-periods-frequently-asked-questions.pdf
- Preguntas frecuentes del Departamento de Trabajo de EE.UU. sobre los períodos de comida y descanso según la ley FLSA dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/22-flsa-hours-worked
- Hoja informativa del Departamento de Trabajo de EE.UU. sobre la remuneración por los descansos para extraer leche materna según la ley FLSA dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/73-flsa-break-time-nursing-mothers

Si bien un empleador no puede exigir que un empleado trabaje mientras se extrae leche materna, la Ley de Trabajo 206-c no impide que un empleado elija hacerlo voluntariamente si así lo desea.

Los descansos remunerados proporcionados para la extracción de leche materna deben ser de treinta (30) minutos. Se debe permitir que un empleado use su descanso regular o el tiempo de comida para tomar un descanso remunerado más largo si es necesario. Los empleados también pueden optar por tomar descansos remunerados más cortos.

Los empleados que trabajen de manera remota tienen los mismos derechos a recibir tiempo libre remunerado para extraerse leche materna que todos los demás empleados que realizan su trabajo de manera presencial.

CÓMO HACER LA SOLICITUD DE EXTRAERSE LECHE MATERNA EN EL TRABAJO

Si una empleada quiere extraerse leche materna en el trabajo debe dar aviso a su empleador con una anticipación razonable, generalmente antes de regresar al trabajo, si está en un permiso. Este aviso anticipado tiene la intención de permitir que el empleador encuentre un lugar apropiado y haga ajustes a sus horarios, si es necesario.

Las empleadas que deseen solicitar una sala u otro espacio para extraerse leche en el lugar de trabajo deben hacerlo mediante una solicitud por escrito a su supervisor directo o a la persona designada por su empleador para atender dichas solicitudes. Los empleadores deben responder a la solicitud de una sala u otro espacio para extraerse leche materna por escrito, en un plazo de cinco días.

Los empleadores deben notificar por escrito a todos los empleados, ya sea por correo electrónico o memorandos impresos, cuando una sala u otro espacio se destine a la extracción de leche materna.

REQUISITOS DE LA SALA DE LACTANCIA

Además de proporcionar el tiempo necesario durante la jornada laboral, los empleadores deben proporcionar una sala privada o un lugar alternativo para la extracción de leche materna. **El espacio provisto para la extracción de leche materna no puede ser un sanitario, ni el espacio de un inodoro.**

La sala u otro espacio debe:

- Estar cerca del espacio de trabajo de la empleada
- Contar con buena iluminación natural o artificial
- Ser privado: no debe estar a la vista de otras personas y debe estar libre de intrusiones
- Tener acceso a una fuente cercana agua corriente limpia
- Tener un tomacorriente (si el lugar de trabajo cuenta con electricidad)
- Incluir una silla
- Contar con un escritorio, una mesa pequeña, un mostrador u otra superficie plana

No es necesario que haya un espacio separado para cada empleada lactante. El empleador puede dedicar una sola sala u otro espacio para la extracción de leche materna. En caso de que más de una empleada necesite acceso a una sala de lactancia al mismo tiempo, un empleador puede dedicar un lugar central para que sea usado por todas las empleadas.

Todos los espacios provistos para la extracción de leche materna deben estar cerca del lugar de trabajo de las empleadas que utilicen el espacio. El espacio debe estar a una distancia que pueda recorrerse caminando, y la distancia al lugar no debe aumentar significativamente el tiempo de descanso que necesita la empleada.

Los empleadores situados en espacios de trabajo compartidos, como edificios de oficinas, centros comerciales y espacios similares, pueden colaborar para establecer y mantener una sala dedicada a la lactancia, mientras dichos espacios estén a una distancia razonable de las empleadas que usen la sala. Cada empleador que utilice esta sala común es responsable a título individual de asegurarse de que la sala satisfaga las necesidades de sus empleadas.

Si no hay una sala o un espacio separado disponible para la lactancia, un empleador puede utilizar una oficina desocupada u otra sala disponible de manera temporal. Esta sala no debe estar en un lugar accesible para el público o para otros empleados mientras una empleada lo está usando para extraer leche materna.

Como último recurso, puede usarse un cubículo disponible para la extracción de leche materna. Solamente puede usarse un cubículo que esté totalmente cerrado con un muro de separación y que no esté accesible para el público o para otros empleados mientras se usa para la extracción de leche materna. Las paredes del cubículo deben tener por lo menos siete pies de altura para garantizar la privacidad de la empleada.

Para garantizar la privacidad, si la sala de lactancia tiene una ventana, debe estar cubierta con una cortina, persiana u otra cobertura. Además, el espacio de lactancia debe tener una puerta con una cerradura funcional. Si no es posible (por ejemplo, en el caso de un cubículo completamente cerrado, como último recurso un empleador debe utilizar un letrero que indique que el espacio está ocupado y no disponible para otros empleados ni para el público en general.

Si el lugar de trabajo tiene un refrigerador, los empleadores deben permitir que las empleadas lo usen para almacenar la leche materna. Sin embargo, los empleadores no son responsables de garantizar la seguridad de la leche extraída que se almacene en un refrigerador del lugar de trabajo. Las empleadas deben guardar toda la leche extraída en recipientes cerrados y llevarse la leche a casa todas las noches.

El espacio designado para la extracción de leche materna debe mantenerse limpio en todo momento.

Si un empleador puede demostrar que existen dificultades excesivas para ofrecer un espacio con los requisitos anteriores, el empleador aún debe proporcionar una sala u otro espacio, que no sea un sanitario ni el espacio de un inodoro, que esté en un lugar cercano al espacio de trabajo y en donde la empleada pueda extraerse leche materna de forma privada, cumpliendo tantos de los requisitos como sea posible. El estatuto define las dificultades excesivas como aquellas que "causan dificultades o gastos significativos, considerando el tamaño, los recursos financieros, la naturaleza o la estructura de la empresa del empleador". **Sin embargo, un empleador no puede negarle a una empleada el derecho de extraerse leche materna en el lugar de trabajo debido a las dificultades que representa encontrar un lugar.**

RECURSOS DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DEL ESTADO DE NUEVA YORK

Si una empleada considera que es objeto de represalias por extraerse leche materna en el lugar de trabajo, o que su empleador ha infringido esta política, debe contactar a la División de Normas Laborales del Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York. Llámenos al teléfono **1-888-52-LABOR**, envíenos correo electrónico a **LSAsk@labor.ny.gov** o visite nuestro sitio de internet en **dol.ny.gov/breast-milk-expression-workplace** para presentar una queja.

Una lista de nuestras oficinas está disponible en **dol.ny.gov/location/contact-division-labor-standards**.
Las quejas son confidenciales.

RECURSOS FEDERALES

La Ley PUMP federal entró en vigor en 2023 y amplió las protecciones para casi todas las empleadas que se extraen leche materna en el trabajo. De acuerdo con la Ley PUMP, todas las trabajadoras cubiertas que no reciban descansos y espacios adecuados hasta por un año después del nacimiento de su hijo pueden presentar una denuncia al Departamento de Trabajo de EE. UU. o entablar una demanda contra sus empleadores. Si necesita más información, visite **dol.gov/agencies/whd/pump-at-work**.

Deducciones de Salarios

Sección 193 de la Ley Laboral del Estado de New York.

§ 193. Deducciones de salarios.

1. Ningún empleador realizará ninguna deducción de los salarios de un empleado, excepto las deducciones que:
 - a) se realizan de acuerdo con las disposiciones de cualquier ley o cualquier regla o regulación emitida por cualquier agencia gubernamental, incluidas las regulaciones promulgadas bajo el párrafo c y el párrafo d de esta subdivisión; o
 - b) están expresamente autorizadas por escrito por el empleado y son para beneficio del mismo, siempre que dicha autorización sea voluntaria y solo se otorgue después de que el empleado haya recibido aviso por escrito de todos los términos y condiciones del pago y/o sus beneficios y los detalles de la manera en que se realizarán las deducciones. Siempre que haya un cambio sustancial en los términos o condiciones del pago, incluyendo, pero no limitado a, cualquier cambio en el monto de la deducción, o un cambio sustancial en los beneficios de la deducción o los detalles en la manera en que se realizarán las deducciones, el empleador deberá, tan pronto como sea posible, pero en cada caso antes de que se realice cualquier aumento de la deducción en nombre del empleado, notificar al empleado antes de la implementación del cambio. Dicha autorización se mantendrá archivada en las instalaciones del empleador durante el período durante el cual el empleado esté empleado por el empleador y durante seis años después de que termine dicho empleo. No obstante lo anterior, la autorización del empleado para deducciones bajo esta sección también puede ser proporcionada al empleador de conformidad con los términos de un acuerdo de negociación colectiva. Dichas deducciones autorizadas estarán limitadas a pagos para:
 - (i) primas de seguro y planes legales prepagados;
 - (ii) beneficios de pensión o de salud y bienestar.;
 - (iii) contribuciones a una organización benéfica legítima;
 - (iv) compras realizadas en eventos patrocinados por una organización benéfica legítima afiliada al empleador, donde al menos el veinte por ciento de las ganancias de dicho evento se están destinando a una organización benéfica legítima;
 - (v) United States bonos;
 - (vi) cuotas o evaluaciones a una organización laboral;
 - (vii) estacionamiento con descuento o pases, fichas, tarjetas de tarifa, vales u otros artículos que permitan al empleado usar el transporte público;
 - (viii) cuotas de membresía de centros de fitness, clubes de salud y/o gimnasios;
 - (ix) compras en la cafetería y en máquinas expendedoras realizadas en el lugar de trabajo del empleador y compras en tiendas de regalos operadas por el empleador, cuando el empleador es un hospital, colegio o universidad;
 - (x) compras de farmacia realizadas en el lugar de trabajo del empleador;
 - (xi) matrícula, alojamiento, comida y tarifas para instituciones educativas preescolares, guarderías, primarias, secundarias y/o postsecundarias;
 - (xii) gastos de cuidado infantil, cuidado antes y después de la escuela;
 - (xiii) pagos por vivienda proporcionada a no más que tarifas de mercado por hospitales sin fines de lucro o sus afiliados;
 - (xiv) pagos similares en beneficio del empleado.



- c) Están relacionadas con la recuperación de un pago excesivo de salarios cuando dicho pago excesivo se debe a un error matemático u otro error de oficina por parte del empleador. Al realizar tales recuperaciones, el empleador deberá cumplir con las regulaciones promulgadas por el comisionado para este propósito, las cuales incluirán, entre otras disposiciones, regulaciones sobre: el tamaño de los pagos excesivos que pueden estar cubiertos por esta sección; el momento, la frecuencia, la duración y el método de dicha recuperación; limitaciones sobre el monto periódico de dicha recuperación; un requisito de que se proporcione aviso al empleado antes del inicio de dicha recuperación; un requisito de que el empleador implemente un procedimiento para impugnar el monto de dicho pago excesivo o buscar retrasar el inicio de dicha recuperación; los términos y contenido de dicho procedimiento y un requisito de que se proporcione aviso sobre el procedimiento para impugnar el pago excesivo o buscar retrasar el inicio de dicha recuperación al empleado antes del inicio de dicha recuperación.
- d) El reembolso de anticipos de salario o sueldos otorgados por el empleador al empleado. Las deducciones para cubrir dichos reembolsos se realizarán de acuerdo con las regulaciones promulgadas por el comisionado para este propósito, las cuales incluirán, entre otras disposiciones, regulaciones sobre: el momento, la frecuencia, la duración y el método de dicho reembolso; limitaciones sobre el monto periódico de dicho reembolso; un requisito de que se proporcione aviso al empleado antes del inicio de dicho reembolso; un requisito de que el empleador implemente un procedimiento para impugnar el monto de dicho reembolso o buscar retrasar el inicio de dicho reembolso; los términos y contenido de dicho procedimiento, y un requisito de que se proporcione aviso al empleado sobre el procedimiento para impugnar el reembolso o buscar retrasar el inicio de dicho reembolso en el momento en que se otorga el préstamo.
2. Las deducciones realizadas en conjunto con un plan de contribución previa a impuestos patrocinado por el empleador y aprobado por el IRS u otra autoridad tributaria local, incluidas aquellas que caigan dentro de una o más de las categorías establecidas en el párrafo b de la subdivisión uno de esta sección, se considerarán como realizadas de acuerdo con el párrafo a de la subdivisión uno de esta sección.
3. a. Ningún empleador podrá realizar ningún cargo contra los salarios ni requerir que un empleado realice algún pago por transacción separada, a menos que dicho cargo o pago esté permitido como deducción de los salarios conforme a las disposiciones de la subdivisión uno de esta sección o esté permitido o requerido bajo cualquier disposición de un acuerdo de negociación colectiva vigente.
- b. No obstante la existencia de la autorización del empleado para realizar deducciones de acuerdo con los subpárrafos (iv), (ix) y (x) del párrafo b de la subdivisión uno de esta sección y las deducciones determinadas por el comisionado como similares a tales deducciones de acuerdo con el subpárrafo (xiv) del párrafo b de la subdivisión uno de esta sección, el monto total agregado de tales deducciones para cada período de pago estará sujeto a las siguientes limitaciones: (i) dicho monto agregado no excederá un límite máximo agregado establecido por el empleador para cada período de pago; (ii) dicho monto agregado no excederá un límite máximo agregado establecido por el empleado, el cual puede ser cualquier cantidad (en incrementos de diez dólares) hasta el monto máximo establecido por el empleador según el subpárrafo (i) de este párrafo; (iii) el empleador no permitirá que el empleado realice compras dentro de estas categorías de deducción que excedan el límite agregado establecido por el empleado o, si el empleado no ha establecido un límite, el límite establecido por el empleador; (iv) el empleado tendrá acceso dentro del lugar de trabajo a información de cuenta actual que detalle los gastos individuales dentro de estas categorías de deducción y un total acumulativo del monto que se deducirá del salario del empleado durante el próximo período de pago aplicable. La información estará disponible en forma impresa o capaz de ser impresa en caso de que el empleado desee obtener una lista. Ningún empleado podrá ser cobrado ninguna tarifa, directa o indirectamente, por acceso o impresión de dicha información de cuenta.
- c. Con la excepción de las deducciones salariales requeridas o autorizadas en un acuerdo de negociación colectiva existente, la autorización de un empleado para cualquier deducción salarial puede ser revocada por escrito en cualquier momento. El empleador debe cesar la deducción salarial para la cual el empleado ha revocado la autorización tan pronto como sea posible y, en ningún caso, más de cuatro períodos de pago o ocho semanas después de que se haya retirado la autorización, lo que ocurra primero.
4. Nada en esta sección justificará el incumplimiento del artículo tres-A de la ley de propiedad personal relacionado con la cesión de ingresos, con la sección doscientos veintiuno de este capítulo relacionado con las tiendas de la empresa, o con cualquier otra ley aplicable a deducciones de salarios.



5. No hay excepción a la responsabilidad bajo esta sección por el incumplimiento no autorizado de pagar salarios, beneficios o suplementos salariales.

Para obtener más información, llame o escriba a la oficina más cercana de la División de Normas Laborales.

Albany District

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

Buffalo District

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

Garden City District

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

White Plains District

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

New York City District

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

Rochester

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

Syracuse District

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



Asignación de Propina

Sección 196-d de la Ley Laboral del Estado de Nueva York

Sección 196-d. Propinas. Ningún empleador o su agente, ni un funcionario o agente de cualquier corporación, o cualquier otra persona, deberá exigir o aceptar, directa o indirectamente, ninguna parte de las propinas recibidas por un empleado, ni retener ninguna parte de una propina o de cualquier cargo que se pretenda una propina para un empleado. Esta disposición no se aplicará al chequeo de sombreros, abrigos u otras prendas de vestir. Nada en esta subdivisión se interpretará como afectando las asignaciones del salario mínimo por propinas en la cantidad determinada de acuerdo con las disposiciones del artículo diecinueve de este capítulo ni como afectando prácticas en conexión con banquetes y otras funciones especiales donde se agrega un porcentaje fijo de la cuenta del cliente por propinas que se distribuyen a los empleados, ni al reparto de propinas por parte de un camarero con un ayudante de camarero u otro empleado similar.

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

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

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

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

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

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

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

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

Disposición de Igualdad Salarial de la Ley Laboral del Estado de New York

Artículo 6, Sección 194

§ 194. Se prohíbe la diferencia en la tasa de pago debido al estado de clase protegida.

1. Ningún empleado con estatus dentro de una o más clases protegidas deberá recibir un salario a una tasa menor que la tasa a la que se le paga a un empleado sin estatus dentro de la misma clase o clases protegidas en el mismo establecimiento por: (a) trabajo igual en un puesto cuyo desempeño requiera igual habilidad, esfuerzo y responsabilidad, y que se realice en condiciones de trabajo similares; o (b) trabajo sustancialmente similar, cuando se considera como un conjunto de habilidad, esfuerzo y responsabilidad, y se realiza en condiciones de trabajo similares; excepto cuando el pago se realice conforme a una diferencia basada en:

- (i) un sistema de antigüedad;
- (ii) un sistema de méritos;
- (iii) un sistema que mide las ganancias por cantidad o calidad de producción;
- (iv) un factor legítimo distinto del estatus dentro de una o más clases protegidas, como la educación, formación o experiencia. Dicho factor:

(A) no se basará ni se derivará de una diferencia en la compensación basada en el estatus dentro de una o más clases protegidas y

(B) deberá estar relacionado con el puesto en cuestión y deberá ser consistente con la necesidad empresarial. Tal excepción bajo este párrafo no se aplicará cuando el empleado demuestre

- (1) que un empleador utiliza una práctica de empleo particular que causa un impacto dispar en base al estatus dentro de una o más clases protegidas,
- (2) que existe una práctica de empleo alternativa que serviría al mismo propósito empresarial y no produciría tal diferencia, y
- (3) que el empleador se ha negado a adoptar dicha práctica alternativa.

2. A los efectos de la subdivisión uno de esta sección:

(a) el empleo en cuestión, y "necesidad empresarial" se definirá como un factor que guarda una relación manifiesta con

(b) "Clase protegida" incluirá la edad, raza, credo, color, origen nacional, orientación sexual, identidad o expresión de género, estado militar, sexo, discapacidad, características genéticas predisponentes, estado familiar, estado civil, o estado de víctima de violencia doméstica, y cualquier empleado protegido contra la discriminación según los párrafos (a), (b) y (c) de la subdivisión uno de la sección doscientos noventa y seis, y cualquier pasante protegido contra la discriminación según la sección doscientos noventa y seis-c de la ley ejecutiva.



3. A los efectos de la subdivisión uno de esta sección, se considerará que los empleados trabajan en el mismo establecimiento si los empleados trabajan para el mismo empleador en lugares de trabajo ubicados en la misma región geográfica, no mayor que un condado, teniendo en cuenta la distribución de la población, la actividad económica y/o la presencia de municipios.

4. (a) Ningún empleador deberá prohibir a un empleado hacer consultas sobre, discutir o divulgar los salarios de dicho empleado o de otro empleado.

(b) Un empleador puede, en una política escrita proporcionada a todos los empleados, establecer limitaciones razonables en el lugar de trabajo y durante el día laboral sobre el tiempo, lugar y forma para consultar, discutir o divulgar salarios. Dichas limitaciones deberán ser consistentes con los estándares promulgados por el comisionado y con todas las demás leyes estatales y federales. Tales limitaciones pueden incluir prohibir a un empleado discutir o divulgar los salarios de otro empleado sin el permiso previo de dicho empleado.

(c) Nada en esta subdivisión requerirá que un empleado divulgue sus salarios. El incumplimiento por parte de un empleado de adherirse a tales limitaciones razonables en dicha política escrita será una defensa afirmativa contra cualquier reclamo hecho contra un empleador bajo esta subdivisión, siempre que cualquier acción laboral adversa tomada por el empleador fuera por no cumplir con tales limitaciones razonables y no por mera consulta, discusión o divulgación de salarios de acuerdo con tales limitaciones razonables en dicha política escrita.

(d) Esta prohibición no se aplicará en casos en los que un empleado, como parte esencial de sus funciones laborales, divulgue la información salarial de otros empleados a individuos que de otro modo no tendrían acceso a dicha información, a menos que dicha divulgación sea en respuesta a una queja o cargo, o en el curso de una investigación, proceso, audiencia o acción bajo este capítulo, incluida una investigación realizada por el empleador.

(e) Nada en esta sección deberá interpretarse como una limitación a los derechos de un empleado otorgados bajo cualquier otra disposición de la ley o acuerdo de negociación colectiva.



Para preguntas, escriba o llame a su oficina más cercana, (enumerada a continuación), de:

**Departamento de Trabajo del Estado de
New York División de Normas Laborales**

Albany District

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

Buffalo District

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

Garden City District

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

New York City District

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

Rochester Sub-District

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

Syracuse District

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

White Plains District

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



Aviso de la Ley de Monitoreo Electrónico Ley de Derechos Civiles de NY La Sección 52-C Exige la Notificación a los Empleados:

Los empleados deben ser advertidos de que todas y cada una de las conversaciones o transmisiones telefónicas, de correo electrónico o transmisiones, o el acceso a Internet o el uso por parte de un empleado de cualquier dispositivo o sistema electrónico, incluyendo pero no limitado al uso de una computadora, teléfono, cable, radio o sistemas electromagnéticos, fotoelectrónicos o foto-ópticos, puede ser objeto de monitoreo en cualquier momento y por cualquier medio legal.



**Aviso de Derechos, Protecciones y Obligaciones del
Empleado según la Sección 740 de la Ley Laboral**
Acción de Personal Retaliatoria Prohibida por los Empleadores
Vigente a partir del 26 de enero de 2022

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

1. Definiciones. A los efectos de esta sección, a menos que el contexto indique específicamente lo contrario:

- (a) "Empleado" significa una persona que presta servicios para y bajo el control y dirección de un empleador a cambio de salarios u otra remuneración, incluidos los ex empleados, o personas naturales empleadas como contratistas independientes para llevar a cabo trabajos en beneficio de la empresa de un empleador que no sean ellos mismos empleadores.
- (b) "Empleador" significa cualquier persona, empresa, sociedad, institución, corporación o asociación que emplee a uno o más empleados.
- (c) "Ley, regla o regulación" incluye: (i) cualquier estatuto u ordenanza federal, estatal o local debidamente promulgada o decreto ejecutivo; (ii) cualquier regla o regulación promulgada conforme a dicho estatuto u ordenanza o decreto ejecutivo; o (iii) cualquier decisión, fallo u orden judicial o administrativa.
- (d) "Cuerpo público" incluye lo siguiente:
 - (i) el United States Congress, cualquier legislatura estatal, o cualquier cuerpo gubernamental local elegido, o cualquier miembro o empleado de los mismos;
 - (ii) cualquier tribunal federal, estatal o local, o cualquier miembro o empleado del mismo, o cualquier gran jurado o jurado popular;
 - (iii) cualquier agencia o autoridad federal, estatal o local reguladora, administrativa o pública, o su instrumento correspondiente;
 - (iv) cualquier agencia de aplicación de la ley federal, estatal o local, oficina de fiscalía, o policía u oficial de paz;
 - (v) cualquier departamento federal, estatal o local de un poder ejecutivo del gobierno; o
 - (vi) cualquier división, junta, oficina, comité o comisión de cualquiera de los cuerpos públicos descritos en los apartados (i) a (v) de este párrafo.
- (e) "Acción retaliatoria" significa una acción adversa tomada por un empleador o su agente para despedir, amenazar, penalizar o de cualquier otra manera discriminar contra cualquier empleado o ex empleado que ejerza sus derechos bajo esta sección, incluyendo: (i) acciones adversas relacionadas con el empleo o amenazas de tomar tales acciones adversas relacionadas con el empleo contra un empleado en los términos y condiciones de empleo, incluyendo pero no limitado a despido, suspensión o degradación; (ii) acciones o amenazas de tomar tales acciones que afectarían adversamente al empleo actual o futuro de un ex empleado; o (iii) amenazar con contactar o contactar a las autoridades de inmigración de los Estados Unidos o informar de otra manera o amenazar con informar sobre el presunto estatus de ciudadanía o inmigración de un empleado o el presunto estatus de ciudadanía o inmigración de un familiar o miembro del hogar de un empleado, según se define en la subdivisión dos de la sección cuatrocientos cincuenta y nueve-a de la ley de servicios sociales, a una agencia federal, estatal o local.

**Para ser publicado de manera conspicua en lugares fácilmente
accesibles y bien iluminados frecuentados habitualmente por empleados
y solicitantes de empleo.**

- (f) "Supervisor" significa cualquier individuo dentro de la organización de un empleador que tenga la autoridad para dirigir y controlar el desempeño laboral del empleado afectado; o que tenga autoridad gerencial para tomar medidas correctivas respecto a la violación de la ley, regla o regulación de la cual se queja el empleado.
2. Prohibiciones. Un empleador no deberá tomar ninguna acción retaliatoria contra un empleado, ya sea dentro o fuera del alcance de las responsabilidades laborales del empleado, debido a que dicho empleado realice cualquiera de las siguientes acciones:
- (a) revela, o amenaza con revelar a un supervisor o a un cuerpo público una actividad, política o práctica del empleador que el empleado razonablemente cree que está en violación de la ley, regla o regulación, o que el empleado razonablemente cree que representa un peligro sustancial y específico para la salud o seguridad pública;
 - (b) proporciona información a, o testifica ante, cualquier cuerpo público que esté llevando a cabo una investigación, audiencia o indagación sobre cualquier actividad, política o práctica de dicho empleador; o
 - (c) se opone o se niega a participar en cualquier actividad, política o práctica de este tipo.
3. Aplicación. La protección contra acciones retaliatorias proporcionada por el párrafo (a) de la subdivisión dos de esta sección relativa a la divulgación a un cuerpo público no se aplicará a un empleado que haga tal divulgación a un cuerpo público a menos que el empleado haya hecho un esfuerzo de buena fe para notificar a su empleador llevando la actividad, política o práctica a la atención de un supervisor del empleador y haya brindado al empleador una oportunidad razonable para corregir tal actividad, política o práctica. Tal notificación al empleador no será requerida cuando:
- (a) exista un peligro inminente y grave para la salud o seguridad pública;
 - (b) el empleado razonablemente cree que informar al supervisor resultaría en la destrucción de pruebas u otro ocultamiento de la actividad, política o práctica;
 - (c) dicha actividad, política o práctica podría razonablemente esperarse que ponga en peligro el bienestar de un menor;
 - (d) el empleado razonablemente cree que informar al supervisor resultaría en daño físico para el empleado o cualquier otra persona; o
 - (e) el empleado razonablemente cree que el supervisor ya está al tanto de la actividad, política o práctica y no corregirá dicha actividad, política o práctica.
4. Violación; recurso.
- (a) Un empleado que haya sido objeto de una acción retaliatoria en violación de esta sección puede iniciar una acción civil en un tribunal de jurisdicción competente para obtener el alivio establecido en la subdivisión cinco de esta sección dentro de los dos años posteriores a la supuesta acción retaliatoria.
 - (b) Cualquier acción autorizada por esta sección puede ser presentada en el condado en el que ocurrió la presunta acción retaliatoria, en el condado en el que reside el demandante, o en el condado en el que el empleador tenga su principal lugar de negocios. En cualquier acción de este tipo, las partes tendrán derecho a un juicio por jurado.
 - (c) Será una defensa en cualquier acción presentada de conformidad con esta sección que la acción retaliatoria se basó en motivos distintos al ejercicio por parte del empleado de los derechos protegidos por esta sección.
5. Alivio. En cualquier acción presentada de conformidad con la subdivisión cuatro de esta sección, el tribunal puede ordenar el alivio de la siguiente manera:
- (a) una orden judicial para detener la violación continua de esta sección;
 - (b) la reinstalación del empleado en el mismo puesto que ocupaba antes de la acción retaliatoria, o en un puesto equivalente, o el pago anticipado en su lugar;
 - (c) la reinstalación de todos los beneficios adicionales y derechos de antigüedad;



- (d) la compensación por salarios perdidos, beneficios y otras remuneraciones;
 - (e) el pago por parte del empleador de los costos razonables, desembolsos y honorarios de abogados;
 - (f) una multa civil de una cantidad que no exceda los diez mil dólares; y/o
 - (g) el pago por parte del empleador de daños punitivos, si la violación fue deliberada, maliciosa o temeraria.
6. Alivio para el empleador. A discreción del tribunal, también puede ordenar que se otorguen honorarios razonables de abogados y costos y desembolsos judiciales a un empleador si el tribunal determina que una acción presentada por un empleado bajo esta sección carecía de base legal o fáctica.
7. Derechos existentes. Nada en esta sección se interpretará como una disminución de los derechos, privilegios o remedios de ningún empleado bajo cualquier otra ley o regulación, o bajo cualquier acuerdo de negociación colectiva o contrato de empleo.
8. Publicación. Todo empleador deberá informar a los empleados sobre sus protecciones, derechos y obligaciones bajo esta sección, mediante la publicación de un aviso al respecto. Dichos avisos deberán colocarse de manera conspicua en lugares fácilmente accesibles y bien iluminados que frecuentemente visiten los empleados y solicitantes de empleo.





BENEFICIOS Y SERVICIOS PARA VETERANOS

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

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

RECURSOS DE SALUD MENTAL Y ABUSO DE SUSTANCIAS

Todas las llamadas y mensajes de texto son gratuitos y confidenciales

Línea de Crisis para Veteranos del Departamento de Asuntos de Veteranos de los Estados Unidos:

Web: www.veteranscrisisline.net

Llamar: 988, presionar 1 Texto: 838255

Línea de Vida para Crisis y Prevención del Suicidio:

Web: www.veteranscrisisline.net Llamar: 988

Texto: 988

Línea de Texto para Crisis:

Texto: 741741 Chat: crisistextline.org

Oficina de Salud Mental del Estado de New York (OMH):

Web: www.omh.ny.gov

Oficina de Servicios y Apoyos para la Adicción del Estado de Nueva York (OASAS):

Web: www.oasas.ny.gov/hopeline

Llamar: 1-877-8-HOPENY (467469) Texto: HOPENY (467369)

BENEFICIOS FISCALES

Departamento de Impuestos y Finanzas del Estado de New York

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

RECURSOS DE EDUCACIÓN, FUERZA LABORAL Y FORMACIÓN

Programa de Preparación y Empleo para Veteranos (VR&E):

Web: www.benefits.va.gov/vocrehab

Programa de Créditos de Servicio Civil del Estado de New York para Veteranos: www.cs.ny.gov

RECURSOS ADICIONALES

Línea Directa de Violencia Doméstica y Sexual del NYS:

Llamar: 800-942-6906 Texto: 844-997-2121

Línea Directa de Acoso Sexual en el Lugar de Trabajo del NYS:

Llamar: 1-800-HARASS-3

Departamento de Vehículos Motorizados del NYS:

- Documento fotográfico de designación de estatus de veterano: dmv.ny.gov/more-info/veteran-status-designation-photo-document
- Placa de identificación de veterano: dmv.ny.gov/plates/military-and-veterans

SERVICIOS LEGALES

Tribunales de Tratamiento para Veteranos (TTV):

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

Email: ProblemSolving@courts.state.ny.us

Programa de Defensa para Veteranos de la Asociación de Defensores del NYS:

www.nysda.org/page/AboutVDP

DEPARTAMENTO DE SERVICIOS PARA VETERANOS DEL ESTADO DE NEW YORK

Web: veterans.ny.gov

Línea de Ayuda: 1-888-838-7697

Email: DVSInfo@veterans.ny.gov

Servicios: legales, educativos, laborales y voluntarios, financieros, de atención médica y más.

PROGRAMA PARA VETERANOS DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DEL ESTADO DE NEW YORK

Web: dol.ny.gov/services-veterans

Línea de Ayuda: 1-888-469-7365

Email: Ask.Vets@labor.ny.gov

Servicios: recursos de fuerza laboral y formación, seguro de desempleo, programa Experience Counts, y más.



Department of
Veterans' Services

WE ARE YOUR DOL



Department
of Labor



Permiso de Ausencia para Donación de Sangre de Empleados

Un empleador debe, a su opción:

(a) otorgar tres horas de permiso de ausencia en cualquier período de doce meses a un empleado que busque donar sangre; siempre que el permiso de ausencia no exceda de tres horas, a menos que el empleador acuerde lo contrario, y debe cumplir con los requisitos establecidos por el comisionado según lo dispuesto en la subdivisión cinco de esta sección; o

(b) permitir a sus empleados, sin utilizar tiempo acumulado de licencia, donar sangre durante horas laborales al menos dos veces al año en un momento y lugar conveniente establecido por el empleador, incluso permitiendo que un empleado participe en una campaña de donación de sangre en el lugar de empleo del empleado.

Un empleador no debe tomar represalias contra un empleado por solicitar u obtener un permiso de ausencia bajo esta sección.

Esta sección no impedirá que un empleador otorgue permiso para la donación de sangre además del permiso permitido bajo cualquier otra disposición legal. Esta sección no afectará los derechos de un empleado con respecto a cualquier otro beneficio para empleados provisto de otra manera por ley.



¡AVISOS REQUERIDOS!

Suministrado por el asegurador del empleador:

- Aviso de Cumplimiento para Compensación de Trabajadores
- Aviso de Cumplimiento para Beneficios por Incapacidad
- Aviso de Cumplimiento para Licencia Familiar Pagada

Suministrado por la División de Seguro de Desempleo del Estado de Nueva York:

- Aviso de Seguro de Desempleo - [Formulario de Solicitud](#)

Solicitud por Correo, Fax o Llamada:

División de Seguro de Desempleo del Estado de Nueva York
Subsección de Registro
Edificio 12, Sala 210
Harriman State Office Campus
Albany, NY 12240

Teléfono: (888) 899-8810

Fax: (518) 485-8010



¡TIENE DERECHO A SABER!

El empleador debe informarle sobre los efectos en la salud y los peligros de las sustancias tóxicas en su lugar de trabajo.

Aprenda todo lo que pueda sobre las sustancias tóxicas en su trabajo.

Para obtener más información, comuníquese con:

Nombre _____

Ubicación y número de teléfono _____

LA LEY DEL DERECHO A SABER FUNCIONA A SU FAVOR.

DEPARTAMENTO DE SALUD DEL ESTADO DE NEW YORK

NY26S



Discriminación Contra la Participación en Ciertas Actividades

- Definiciones. Como se utiliza en esta sección:
 - "Actividades políticas" significará (i) postularse para un cargo público, (ii) hacer campaña por un candidato para un cargo público, o (iii) participar en actividades de recaudación de fondos en beneficio de un candidato, partido político o grupo de defensa política;
 - "Actividades recreativas" significarán cualquier actividad lícita de tiempo libre, para la cual el empleado no reciba compensación y que generalmente se realice con fines recreativos, incluyendo, pero no limitándose a deportes, juegos, pasatiempos, ejercicio, lectura y la visualización de televisión, películas y material similar;
 - "Horas de trabajo" significará, para los fines de esta sección, todo el tiempo, incluidos los descansos pagados y no pagados, así como los períodos de comida, durante los cuales se espera, permite o se espera que el empleado participe en el trabajo, y todo el tiempo que el empleado esté realmente comprometido en el trabajo. Esta definición no se aplicará para determinar las horas trabajadas por las cuales un empleado tiene derecho a compensación bajo cualquier ley, incluido el artículo diecinueve de este capítulo.
 - "Asuntos políticos" significarán asuntos relacionados con elecciones para cargos políticos, partidos políticos, legislación, regulación y la decisión de unirse o apoyar a cualquier partido político u organización política, cívica, comunitaria, fraternal o laboral;
 - "Asuntos religiosos" significarán asuntos relacionados con la afiliación y práctica religiosa y la decisión de unirse o apoyar a cualquier organización religiosa o asociación.
- A menos que se disponga lo contrario por ley, será ilegal para cualquier empleador o agencia de empleo rechazar contratar, emplear o licenciar, o despedir del empleo o discriminar de otra manera contra un individuo en compensación, ascenso o términos, condiciones o privilegios de empleo debido a:
 - las actividades políticas de un individuo fuera del horario laboral, fuera de las instalaciones del empleador y sin el uso del equipo u otros bienes del empleador, si dichas actividades son legales; sin embargo, este párrafo no se aplicará a personas cuyo empleo esté definido en el párrafo seis de la subdivisión (a) de la sección setenta y nueve-h de la ley de derechos civiles, y además este párrafo no se aplicará a personas que de otro modo estarían prohibidas de participar en actividades políticas de acuerdo con el capítulo 15 del título 5 y el subcapítulo III del capítulo 73 del título 5 de la USCA;
 - el uso legal por parte de un individuo de productos consumibles, incluido el cannabis de acuerdo con la ley estatal, antes del comienzo o después de la conclusión de las horas laborales del empleado, y fuera de las instalaciones del empleador y sin el uso del equipo u otros bienes del empleador;
 - las actividades recreativas legales de un individuo, incluido el cannabis de acuerdo con la ley estatal, fuera del horario laboral, fuera de las instalaciones del empleador y sin el uso del equipo u otros bienes del empleador;
 - la afiliación de un individuo a un sindicato o cualquier ejercicio de los derechos otorgados bajo el Título 29, USCA, Capítulo 7 o bajo el artículo catorce de la ley del servicio civil; o
 - la negativa de un individuo a: (i) asistir a una reunión patrocinada por el empleador con el empleador o su agente, representante o designado, cuyo propósito principal sea comunicar la opinión del empleador sobre asuntos religiosos o políticos; o (ii) escuchar un discurso o ver comunicaciones, cuyo propósito principal sea comunicar la opinión del empleador sobre asuntos religiosos o políticos.
- Las disposiciones de la subdivisión dos de esta sección no se considerarán para proteger la actividad que:
 - crea un conflicto de interés material relacionado con los secretos comerciales del empleador, información patentada u otros intereses comerciales o propietarios.
 - con respecto a los empleados de una agencia estatal definida en las secciones setenta y tres y setenta y cuatro de la ley de funcionarios públicos, respectivamente, está en violación consciente de 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 de cualquier orden ejecutiva, política, directiva u otra regla emitida por el fiscal general que regule el empleo externo o actividades que puedan entrar en conflicto con el desempeño de sus funciones oficiales.
 - con respecto a los empleados de cualquier empleador según lo definido en la sección veintisiete-a de este capítulo, está en violación consciente de una disposición de un acuerdo de negociación colectiva relacionada con la ética, conflictos de interés, posibles conflictos de interés o el adecuado desempeño de las funciones oficiales.
 - con respecto a los empleados de cualquier empleador según lo definido en la sección veintisiete-a de este capítulo que no están sujetos a la sección setenta y tres o setenta y cuatro de la ley de funcionarios públicos, está en violación consciente del artículo dieciocho de la ley general municipal o cualquier ley local, disposición del código administrativo, disposición del estatuto o regla o directiva del alcalde o cualquier jefe de agencia de una ciudad con una población de un millón o más, donde dicha ley, disposición del código, disposición del estatuto, regla o directiva conciernen a ética, conflictos de interés, posibles conflictos de interés, o el adecuado desempeño de las funciones oficiales y cubre de otra manera a dichos empleados; y
 - con respecto a empleados que no sean de ningún empleador según lo definido en la sección veintisiete-a de este capítulo, viola un acuerdo de negociación colectiva o una obligación contractual certificada o licenciada de dedicar todo su trabajo remunerado horas a un solo empleador, siempre que las disposiciones de este párrafo se apliquen únicamente a profesionales cuya compensación sea al menos de cincuenta mil dólares para el año mil novecientos noventa y dos y en años posteriores sea una cantidad equivalente ajustada por el mismo porcentaje que el aumento o disminución anual del índice de precios al consumidor.
- No obstante las disposiciones de la subdivisión tres de esta sección, un empleador no estará en violación de esta sección cuando el empleador tome acciones basadas en la creencia de que: (i) las acciones del empleador fueron requeridas por estatuto, regulación, ordenanza u otro mandato gubernamental, (ii) las acciones del empleador fueron permitidas conforme a un programa establecido de abuso de sustancias o alcohol o política laboral, contrato profesional o acuerdo de negociación colectiva, o (iii) las acciones del individuo fueron consideradas por un empleador o empleador anterior como ilegales o constituir habitualmente un desempeño deficiente, incompetencia o mala conducta.
- No obstante las disposiciones de la subdivisión tres o cuatro de esta sección, un empleador no estará en violación de esta sección cuando el empleador tome medidas relacionadas con el uso de cannabis basadas en lo siguiente:
 - las acciones del empleador fueron requeridas por estatuto estatal o federal, regulación, ordenanza u otro mandato gubernamental estatal o federal;
 - el empleado está afectado por el uso de cannabis, lo que significa que el empleado manifiesta síntomas específicos y articulables mientras trabaja que disminuyen o reducen el rendimiento del empleado en las funciones o tareas del puesto de trabajo del empleado, o dichos síntomas específicos y articulables interfieren con la obligación del empleador de proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable, libre de peligros reconocidos, según lo requieren la ley estatal y federal de seguridad y salud ocupacional; o
 - las acciones del empleador requerirían que dicho empleador cometa cualquier acto que lo ponga en violación de la ley federal o que resulte en la pérdida de un contrato federal o financiamiento federal.
- Nada en esta sección se aplicará a personas que, de forma individual, tengan un contrato de servicios profesionales con un empleador y la naturaleza única de los servicios prestados sea tal que el empleador podrá, como parte de dicho contrato de servicios profesionales, limitar las actividades fuera del horario laboral en las que pueda participar dicha persona.
- Nada en esta sección prohibirá a una organización o empleador ofrecer, imponer o tener en efecto una póliza de seguro de salud, discapacidad o vida que haga distinciones entre empleados por el tipo de cobertura o el precio de la cobertura basado en las actividades recreativas de los empleados o el uso de productos consumibles, siempre que las tasas de primas diferenciales cobradas a los empleados reflejen un costo diferencial para el empleador y que los empleadores proporcionen a los empleados una declaración que delimite las tasas diferenciales utilizadas por los aseguradores que proporcionan seguro para el empleador, y además, que tales distinciones en el tipo o precio de la cobertura no se utilicen para ampliar, limitar o reducir los derechos o responsabilidades de ninguna de las partes con respecto a una causa de acción civil.
- Cuando se alegue que se ha producido una violación de esta sección, el fiscal general puede solicitar, en nombre del pueblo del estado de Nueva York, una orden para impedir o detener la comisión o continuación de los actos ilegales presuntos. En cualquier proceso de este tipo, el tribunal puede imponer una multa civil en la cantidad de trescientos dólares por la primera violación y quinientos dólares por cada violación subsiguiente.
 - Además de cualquier otra penalización o acciones de otro modo aplicables de conformidad con este capítulo, cuando se alegue que se ha producido una violación de esta sección, un individuo agraviado puede iniciar una acción para obtener un alivio equitativo y daños.
- Nada en esta sección prohibirá: (i) a un empleador o su agente, representante o designado comunicar a sus empleados cualquier información que el empleador esté legalmente obligado a comunicar, pero solo en la medida de tal requisito legal; (ii) a un empleador o su agente, representante o designado comunicar a sus empleados cualquier información que sea necesaria para que dichos empleados realicen sus deberes laborales; (iii) a una institución de educación superior, o a cualquier agente, representante o designado de dicha institución, reunirse o participar en cualquier comunicación con sus empleados que forme parte de un curso, cualquier simposio o un programa académico en dicha institución; (iv) conversaciones informales entre empleados o entre un empleado y un agente, representante o designado de un empleador, siempre que la participación en tales conversaciones no sea obligatoria; o (v) un requisito limitado a los empleados gerenciales y supervisores del empleador.
- Las disposiciones de esta sección no se aplicarán a una corporación religiosa, entidad, asociación, institución educativa o sociedad que esté exenta de los requisitos del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 de conformidad con 42 USC 2000e-1(a) con respecto a discursos sobre asuntos religiosos a empleados que realizan trabajos relacionados con las actividades emprendidas por dicha corporación religiosa, entidad, asociación, institución educativa o sociedad.
- Cada empleador deberá colocar un letrero en cada lugar de trabajo en la ubicación o ubicaciones donde normalmente se colocan los avisos a los empleados, para informar a los empleados de sus derechos de conformidad con esta sección.



WE ARE YOUR DOL



Department
of Labor

EMPLEADOS PÚBLICOS

Protección de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Empleadores

Los empleadores deben proporcionar a los empleados un lugar de trabajo que sea:

- libre de peligros reconocidos,
- en cumplimiento con las normas de seguridad y salud que aplican al lugar de trabajo, y
- en cumplimiento con cualquier otra regulación emitida bajo la Ley PESH por el Comisionado de Trabajo.

Los Empleados

Los empleados deben cumplir con todas las normas de seguridad y salud que se apliquen a sus acciones en el trabajo. También deben cumplir con cualquier regulación emitida bajo la Ley PESH que se aplique a su trabajo.

Cumplimiento

El Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York administra y hace cumplir la Ley PESH. El Comisionado de Trabajo emite normas de seguridad y salud. La División de Seguridad e Higiene del Departamento (DOSH) cuenta con inspectores e higienistas que inspeccionan los lugares de trabajo para asegurarse de que estén cumpliendo con la Ley PESH.

Inspección

Cuando el personal de DOSH inspecciona un lugar de trabajo, se debe permitir que un representante del empleador y un representante aprobado por los empleados ayuden con la inspección. Cuando no hay un representante aprobado por los empleados, el personal de DOSH debe hablar con un número justo de empleados sobre las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

La Ley de Seguridad y Salud de los Empleados Públicos del Estado de Nueva York de 1980 brinda protección de seguridad y salud laboral para los trabajadores mediante la promoción de condiciones de trabajo seguras y saludables en todo el estado. Los requisitos de la ley incluyen lo siguiente:

Orden de Cumplimiento

Si el Departamento cree que un empleador ha violado la Ley PESH, emitiremos una orden de cumplimiento al empleador. La orden enumerará las fechas para corregir cada violación. Si las violaciones no se corrigen para esas fechas, el empleador puede ser multado. La orden de cumplimiento debe ser publicada en o cerca del lugar de la violación, donde pueda ser fácilmente vista. Esto es para advertir a los empleados que puede existir un peligro.

Queja

Cualquier persona interesada puede presentar una queja si cree que existen condiciones inseguras o insalubres en un lugar de trabajo público. Esto incluye:

- Un empleado
- Un representante de un empleado
- Grupos de empleados
- Un representante de un grupo de empleados

Presente esta queja por escrito a la oficina de DOSH más cercana o por correo electrónico a:

Ask.SHNYPESH@labor.ny.gov.

A solicitud, DOSH no revelará los nombres de los empleados que presenten una queja. El Departamento de Trabajo evaluará cada queja y notificará a la persona que la presentó sobre los resultados de la investigación.

Estas quejas también se pueden presentar al Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, Administración de Seguridad y Salud Ocupacional en línea en: **www.osha.gov.**

NY28S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com



Discriminación

Los empleados no pueden ser despedidos ni discriminados de ninguna manera por presentar quejas sobre seguridad y salud o ejercer sus derechos bajo la ley.

Si un empleado cree que ha sido discriminado, puede presentar una queja en la oficina de DOSH más cercana. Debe presentar esta queja dentro de los 30 días posteriores al incidente de discriminación.

Actividad Voluntaria

El Departamento de Trabajo anima a los empleadores y empleados a voluntariamente:

- reducir los peligros en el lugar de trabajo, y
- desarrollar y mejorar programas de seguridad y salud en todos los lugares de trabajo.

La División de Seguridad y Salud puede ofrecer ayuda gratuita para identificar y corregir peligros en el lugar de trabajo. Los empleadores pueden solicitar esta asistencia de manera voluntaria enviando un correo electrónico a: **Ask.SHNYPESH@labor.ny.gov.**

Se puede obtener información adicional en la oficina de distrito de DOSH más cercana, que se detalla a continuación:

Albany District

State Office Campus
Bldg. 12, Rm. 158
Albany, NY 12240
Telephone: **(518) 457-5508**

Binghamton District

44 Hawley St., Rm. 901
Binghamton, NY 13901
Telephone: **(607) 721-8211**

Buffalo District

295 Main Street, Suite 905
Buffalo, New York 14203-2412

Garden City District

400 Oak Street
Garden City, NY 11550
Telephone: **(516) 228-3970**

New York City District

Shirley A. Chisholm State
Office Building
55 Hanson Place, 12th Floor
Brooklyn, New York 11217-1523
Telephone: **(212) 775-3554**

Rochester District

109 S. Union St., Rm. 402
Rochester, NY 14607
Telephone: **(585) 258-8806**

Syracuse District

450 South Salina Street
Syracuse, NY 13202
Telephone: **(315) 479-3212**

Utica District

207 Genesee Street
Utica, NY 13501
Telephone: **(315) 793-2258**

White Plains District

120 Bloomingdale Road
White Plains, NY 10605
Telephone: **(914) 997-9514**

**PUBLICAR EN
LUGAR VISIBLE**

