



Conozca sus derechos en el lugar de trabajo

**NEW YORK y Federal**  
Leyes de trabajo imprimibles

# AVISO DE LICENCIA FAMILIAR REMUNERADA

La mayoría de los empleadores privados con uno o más empleados deben obtener un seguro de Licencia Familiar Remunerada. Su compañía de seguros le proporcionará un aviso a los empleados (Aviso de cumplimiento) indicando que tiene un seguro de Licencia Familiar Remunerada. El Aviso incluirá información sobre su proveedor.

- Si está autoasegurado, puede obtener este aviso comunicándose con la Junta de Compensación Laboral del Estado de Nueva York en [certificate@wcb.ny.gov](mailto:certificate@wcb.ny.gov).
- Publique y mantenga este aviso a la vista.

**PRINT**

# PROTECCIÓN DE DENUNCIANTES

División de Normas Laborales  
Harriman State Office Campus  
Building 12,  
Albany, NY 12226



## Aviso de derechos, protecciones y obligaciones de los empleados

### Bajo la Sección 740 de la Ley Laboral

#### Represalia laboral prohibida por parte de los empleadores

A partir del 26 de enero de 2022

§740. Acción de represalia 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 la dirección de un empleador a cambio de un salario u otra remuneración, incluyendo los exempleados o las personas naturales empleadas como contratistas independientes para realizar trabajos en apoyo de la empresa comercial de un empleador que no sean ellos mismos empleadores.
- (b) "Empleador" significa cualquier persona, firma, sociedad, institución, corporación o asociación que emplee a uno o más empleados.
- (c) "Ley, regla o reglamento" incluye: (i) cualquier estatuto u ordenanza u orden ejecutiva federal, estatal o local debidamente promulgada; (ii) cualquier regla o reglamento promulgado de conformidad con dicho estatuto u ordenanza u orden ejecutiva; o (iii) cualquier decisión, resolución u orden judicial o administrativa.
- (d) "Organismo público" incluye lo siguiente:
  - (i) el Congreso de los Estados Unidos, cualquier legislatura estatal o cualquier organismo gubernamental local electo, o cualquier miembro o empleado de este;
  - (ii) cualquier tribunal federal, estatal o local, o cualquier miembro o empleado de este, o cualquier jurado, grande o pequeño;
  - (iii) cualquier organismo o autoridad reguladora, administrativa o pública federal, estatal o local, o su instrumentalidad;
  - (iv) cualquier agencia de aplicación de la ley federal, estatal o local, fiscalía u oficial de policía o del orden público;
  - (v) cualquier departamento federal, estatal o local de una rama ejecutiva del gobierno; o
  - (vi) cualquier división, junta, buró, oficina, comité o comisión de cualquiera de los organismos públicos descritos en los incisos (i) al (v) de este párrafo.
- (e) "Acción de represalia" significa una acción adversa

3. Solicitud. La protección contra represalias provista por el párrafo (a) de la subdivisión dos de esta sección relacionada con la divulgación a un organismo público no se aplicará a un empleado que haga tal divulgación a un organismo público a menos que el empleado haya hecho un esfuerzo de buena fe para notificar a su empleador al notificar sobre la actividad, política o práctica a un supervisor del empleador y le ha dado a dicho empleador una oportunidad razonable para corregir dicha actividad, política o práctica. No se requerirá tal notificación al empleador cuando:

- (a) existe un peligro inminente y grave para la salud o la seguridad pública;
- (b) el empleado cree razonablemente que informar al supervisor resultaría en la destrucción de evidencia u otra ocultación de la actividad, política o práctica;
- (c) se podría esperar razonablemente que dicha actividad, política o práctica pusiera en peligro el bienestar de un menor;
- (d) el empleado cree razonablemente que informar al supervisor resultaría en daño físico al empleado o a cualquier otra persona; o
- (e) el empleado cree razonablemente que el supervisor ya está al tanto de la actividad, política o práctica y no corregirá dicha actividad, política o práctica.

4. Violación; recurso.

- (a) Un empleado que haya sido objeto de una acción de represalia en violación de esta sección puede entablar una acción civil en un tribunal de jurisdicción competente para obtener reparación según lo establecido en la subdivisión cinco de esta sección dentro de los dos años posteriores a que se haya tomado la supuesta acción de represalia.
- (b) Cualquier acción autorizada por esta sección puede iniciarse en el condado en el que ocurrió la supuesta acción de represalia, en el condado en el que reside el denunciante o en el condado en el que el empleador tiene su sede comercial principal. En cualquier acción de este tipo, las partes tendrán derecho a un juicio con

# PROTECCIÓN DE DENUNCIANTES (PAGE 2)

tomada por un empleador o su agente para despedir, amenazar, sancionar o discriminar de cualquier otra manera a cualquier empleado o ex empleado que ejerza sus derechos bajo esta sección, incluyendo (i) acciones laborales adversas o amenazas de tomar tales acciones laborales adversas contra un empleado en los términos de las condiciones de empleo, incluyendo, entre otros, el despido, la suspensión o el descenso de categoría; (ii) acciones o amenazas de tomar tales acciones que afectarían negativamente el empleo actual o futuro de un ex empleado; o (iii) amenazar con contactar o comunicarse con las autoridades de inmigración de los Estados Unidos o informar o amenazar con informar sobre la sospecha de ciudadanía o estatus migratorio de un empleado o la sospecha de ciudadanía o estatus migratorio de la familia o miembro del hogar de un empleado, como se define en la subdivisión dos de la sección cuatrocientos cincuenta y nueve-a de la ley de servicios sociales, a una agencia federal, estatal o local.

(f) "Supervisor" significa cualquier individuo dentro de la organización de un empleador que tiene la autoridad para dirigir y controlar el desempeño laboral del empleado afectado; o que tiene autoridad administrativa para tomar medidas correctivas con respecto a la violación de la ley, norma o reglamento por la que se queja el empleado.

2. Prohibiciones. Un empleador no tomará ninguna medida de represalia contra un empleado, esté o no dentro del alcance de los deberes laborales del empleado, porque dicho empleado hace cualquiera de los siguientes:

- (a) revela o amenaza con revelar a un supervisor o a un organismo público una actividad, política o práctica del empleador que el empleado cree razonablemente que viola la ley, regla o regulación o que el empleado cree razonablemente que plantea un problema sustancial y peligro específico para la salud o seguridad pública;
- (b) proporciona información o testifica ante cualquier organismo público que realice una investigación, audiencia o indagación sobre dicha actividad, política o práctica por parte de dicho empleador; o
- (c) se opone o se niega a participar en dicha actividad, política o práctica.

jurado.

- (c) Será una defensa frente a cualquier acción presentada de conformidad con esta sección que la acción de represalia se haya basado en motivos distintos al ejercicio por parte del empleado de cualquier derecho protegido por esta sección.
5. Reparación. En cualquier acción iniciada de conformidad con la subdivisión cuatro de esta sección, el tribunal puede ordenar la reparación de la siguiente manera:
- (a) una orden judicial para restringir la violación continua de esta sección;
  - (b) la reincorporación del empleado al mismo puesto que ocupaba antes de la medida de represalia, o a un puesto equivalente, o pago anticipado en su lugar;
  - (c) el restablecimiento de beneficios marginales completos y derechos de antigüedad;
  - (d) la compensación por salarios, beneficios y otras remuneraciones que se hayan perdido;
  - (e) el pago por parte del empleador de costos, desembolsos y honorarios razonables de abogados;
  - (f) una sanción civil de un monto que no exceda los diez mil dólares; y/o
  - (g) el pago por parte del empleador de daños punitivos, si la violación fue intencional, maliciosa o sin sentido.
6. Reparación del empleador. Un tribunal, a su discreción, también puede ordenar que se otorguen a un empleador honorarios razonables de abogados y gastos judiciales y desembolsos si el tribunal determina que una acción iniciada por un empleado en virtud de esta sección carecía de fundamento de hecho o de derecho.
7. Derechos existentes. Nada en esta sección se considerará como una disminución de los derechos, privilegios o recursos de cualquier empleado bajo cualquier otra ley o regulación o bajo cualquier acuerdo de negociación colectiva o contrato de trabajo.
8. Publicación. Todo empleador deberá informar a los empleados de sus protecciones, derechos y obligaciones bajo esta sección, mediante la publicación de un aviso de la misma. Dichos avisos se colocarán de manera visible en lugares bien iluminados y de fácil acceso frecuentados habitualmente por empleados y solicitantes de empleo.

**Se publicará de manera visible en lugares bien iluminados y de fácil acceso frecuentados habitualmente por empleados y solicitantes de empleo.**

LS 740 (02/22)

# NEW YORK MINIMUM WAGE

WE ARE YOUR DOL



## Atención, Empleados de Industrias Diversas

Salario mínimo por hora vigente para el período comprendido entre el 12/31/2021 y el 12/30/2022

Ciudad de Nueva York	
Grandes empleadores (11 o más empleados)	Pequeños empleadores (10 o menos empleados)
<b>Salario mínimo \$15.00</b>	<b>Salario mínimo \$15.00</b>
Horas extras después de las 40 horas \$22.50	Horas extras después de las 40 horas \$22.50
<b>Trabajadores con propina \$15.00</b>	<b>Trabajadores con propina \$15.00</b>
Horas extras después de las 40 horas \$22.50	Horas extras después de las 40 horas \$22.50

Long Island y Condado de Westchester	Resto del Estado de Nueva York
<b>Salario mínimo \$15.00</b>	<b>Salario mínimo \$13.20</b>
Horas extras después de las 40 horas \$22.50	Horas extras después de las 40 horas \$19.80
<b>Trabajadores con propina \$15.00</b>	<b>Trabajadores con propina \$13.20</b>
Horas extras después de las 40 horas \$22.50	Horas extras después de las 40 horas \$19.80

Si tiene alguna pregunta, necesita más información o desea presentar una reclamación, visite [www.labor.ny.gov/minimumwage](http://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).
- **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.
- **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.
- **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.

*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.

**Cartel del Salario mínimo  
Desplegar a Simple Vista**

LS 2075 (11/21)

PRINT

## ¡USTED TIENE DERECHO A SABER!

Su empleador debe informarle sobre los efectos médicos y peligros de sustancias tóxicas en su lugar de trabajo.

Conozca todo lo que pueda sobre sustancias tóxicas en su trabajo.

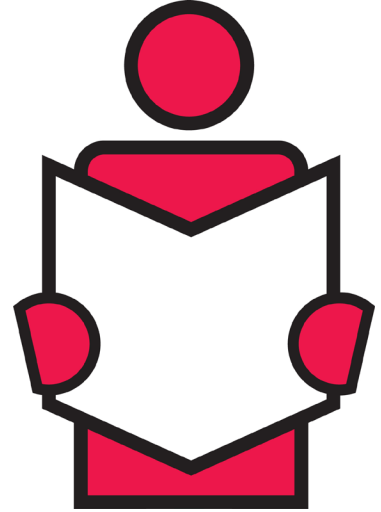
---

Nombre

---

Ubicación y Número Telefónico

**LA LEY DE DERECHO A SABER ESTÁ A SU FAVOR**  
**DEPARTAMENTO DE SALUD DEL ESTADO DE NEW YORK**



4/00 Revised 8/2010

# EQUAL PAY NOTICE



## Disposición de igualdad de remuneración de la Ley Laboral del Estado de Nueva York

Artículo 6, sección 194

División de Normas Laborales

[www.labor.ny.gov](http://www.labor.ny.gov)

§194. Diferencial prohibido en la tasa de pago debido al estatus de clase protegida.

1. Ningún empleado con estatus de una o más clases protegidas recibirá un salario a una tasa inferior a la tasa a la que se paga a un empleado sin dicho estatus dentro de la misma clase o clases protegidas en el mismo establecimiento por: (a) igual trabajo en un trabajo cuyo desempeño requiere la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad, y que se realice bajo condiciones de trabajo similares, o (b) trabajo sustancialmente similar, cuando se ve como una combinación de habilidad, esfuerzo y responsabilidad, y se realiza bajo condiciones de trabajo similares; excepto cuando el pago se realiza de conformidad con un diferencial basado en:

- (i) un sistema de antigüedad;
- (ii) un sistema de méritos;
- (iii) un sistema que mide las ganancias por cantidad o calidad de producción; o
- (iv) un factor de buena fe que no sea el estatus dentro de una o más clases protegidas, como educación, capacitación o experiencia. Considerando que tal factor:

(A) no se basará ni se derivará de un diferencial de compensación basado en el estatus dentro de una o más clases o clases protegidas y

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

- (1) que un empleador utilice una práctica laboral particular que cause un impacto dispar en función del estatus dentro de una o más clases protegidas,
- (2) que existe una práctica laboral alternativa que serviría para el mismo propósito comercial y no produciría ese diferencial, y
- (3) que el empleador se ha negado a adoptar esa práctica alternativa.

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

(a) la "necesidad comercial" se define como un factor que tiene una relación manifiesta con el empleo en cuestión.

(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 de

conformidad con los párrafos (a), (b) y (c) de la subdivisión uno de la sección doscientos noventa y seis y cualquier pasante protegido contra la discriminación de conformidad con 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 más grande que un condado, teniendo en cuenta la distribución de la población, la actividad económica y/o la presencia de municipios.

4. (a) Ningún empleador prohibirá a un empleado que consulte, discuta o divulgue los salarios de dicho empleado u otro empleado.

(b) Un empleador puede, en una política escrita proporcionada a todos los empleados, establecer limitaciones razonables en el lugar de trabajo y en el día laboral en cuanto al tiempo, el lugar y la manera de realizar consultas, discusiones o divulgaciones salariales. Dichas limitaciones deberán ser consistentes con los estándares promulgados por el comisionado y deberán ser consistentes con todas las demás leyes estatales y federales. Dichas limitaciones pueden incluir prohibir que un empleado discuta o divulgue los salarios de otro empleado sin el permiso previo de dicho empleado.

(c) Nada en esta subdivisión requerirá que un empleado revele su salario. El hecho de que un empleado no cumpla con tales limitaciones razonables en dicha política escrita será una defensa afirmativa de 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 a los casos en que un empleado que tenga acceso a la información salarial de otros empleados como parte de las funciones laborales esenciales de dicho empleado, divulgue los salarios de dichos otros empleados a personas que de otra manera no tendrían acceso a dicha información, a menos que dicha divulgación es en respuesta a una queja o cargo, o en el avance de una investigación, procedimiento, audiencia o acción bajo este capítulo, incluyendo una investigación realizada por el empleador.

(e) Nada en esta sección se interpretará para limitar los derechos de un empleado provistos bajo cualquier otra disposición legal o en un acuerdo de negociación colectiva.

Para preguntas, escriba o llame a su oficina más cercana, (mencionada a continuación), del:

### Departamento de Trabajo del Estado de Nueva 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

#### 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

#### Garden City District

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

LS 603 (08/20)

PRINT

## NOTE REQUISITOS PARA PRESTACIONES ADICIONALES Y LAS HORAS

Section 195.5 of the New York State Labor Law effective December 12, 1981 provides as follows: "Every employer shall notify his employees in writing or by publicly posting the employer's policy on sick leave, vacation, personal leave, holidays and hours."

Seccione 195.5 de las Leyes New York State Labor diciembre efectivo 12, 1981 proveen como sigue: "Cada patrono notificará a sus empleados en escribir o por públicamente anunciar en carteles la política del patrono en el permiso de ausencia enfermo Tome vacaciones, permiso de ausencia personal, días de fiesta y horas."

---

---

---



# SCHEDULE OF HOURS OF WORK FOR MINORS

## A continuación están las HORAS DE TRABAJO PARA MENORES DE DIECIOCHO AÑOS empleados en

(Please provide name of establishment on the above line.)

Please provide daily starting time and ending time, including meal periods, for every day each minor is scheduled to work.

Nombre del menor	Domingo (Meal/Period)				Lunes (Meal/Period)				Martes (Meal/Period)				Miércoles (Meal/Period)				Jueves (Meal/Period)				Viernes (Meal/Period)				Sábado (Meal/Period)			
	Entrada	Salida	Entrada	Salida	Entrada	Salida	Entrada	Salida	Entrada	Salida	Entrada	Salida	Entrada	Salida	Entrada	Salida	Entrada	Salida	Entrada	Salida	Entrada	Salida	Entrada	Salida				

A SCHEDULE OF HOURS OF WORK FOR MINORS UNDER 18 YEARS OF AGE MUST BE POSTED IN THE ESTABLISHMENT BY THE EMPLOYER.

PRINT

# **LACTANCIA MATERNA EN NEW YORK:**

## **La Sección 206-c de la Ley Laboral del Estado de New York establece lo siguiente: Derecho de las Madres Lactantes a Amamantar.**

Un empleador deberá ofrecer un descanso razonable no remunerado o permitir a una empleada a usar tiempo de descanso remunerado o tiempo para las comidas todos los días para amamantar a su bebé hasta tres años después de su nacimiento. El empleador deberá hacer los esfuerzos razonables para ofrecer un lugar u otra zona, en proximidad del área de trabajo, en donde la empleada pueda amamantar en privado. Ningún empleador deberá discriminar de ninguna forma a una empleada que decida amamantar en el lugar de trabajo. Una empleada que desee aprovechar este beneficio debe notificar a su empleador por anticipado. Dicha notificación debería preferiblemente entregarse al empleador antes del regreso al trabajo después del nacimiento del bebé con el fin de darle al empleador la oportunidad de establecer un lugar y horario de descanso entre varios empleados de ser necesario.

Rev. 10/08

**PRINT**

# BLOOD DONATION LEAVE

## LICENCIA PARA DONACIÓN DE SANGRE

La Sección 202-j de la Ley Laboral exige que los empleadores proporcionen tiempo de licencia a los empleados con el propósito de la donación de sangre. Los dos tipos licencias para donación de sangre son la Donación de Sangre Fuera de las Instalaciones y Licencias Alternativas para Donación.

**Compensación por la licencia** - La licencia concedida a los empleados para la donación de sangre fuera de las instalaciones no debe ser paga. Las licencias tomadas por los empleados para licencias alternativas para donación deberán ser licencias pagas sin que sea necesario que el empleado utilice vacaciones acumuladas, tiempo de permiso personal, por enfermedad, u otra licencia existente.

**Donación de Sangre Fuera de las Instalaciones** - Los empleados que tomen una licencia para la donación de sangre fuera de las instalaciones tendrán permiso a por lo menos un período de licencia, por año calendario, de tres horas de duración durante el horario de trabajo regular del empleado. Los empleadores no están obligados a permitir la acumulación de licencia para donación de sangre fuera de las instalaciones bajo la Ley Laboral § 202-j si no se utiliza durante el año calendario. La licencia concedida a los empleados para la donación de sangre fuera de las instalaciones no debe ser una licencia paga.

**Licencias Alternativas para Donación** - Las licencias alternativas para la donación de sangre deben ser concedidas dos veces por año calendario y deberán ser licencias pagas sin el uso de vacaciones, ni de licencias personales, por enfermedad, u otras licencias existentes acumuladas. En virtud de las Licencias Alternativas para Donación, la donación de sangre debe ser en un momento y lugar convenientes, establecidos por el empleador. El momento no deberá ser fuera de las horas normales de trabajo de un empleado y la ubicación deberá estar a una distancia razonable para el empleado. Si un empleado proporciona aviso oportuno de que él o ella no puede o no pudo participar en una licencia alternativa para donación de sangre debido a que el empleado está o estuvo en licencia (tal como en una licencia por enfermedad o vacaciones), y si como resultado el empleador no pudo permitirle al empleado la oportunidad de participar en al menos dos licencias alternativas para la donación de sangre durante las horas de trabajo en un año calendario, el empleador debe o bien poner a disposición otra de estas alternativas para el empleado, o permitir que el empleado tome una licencia para hacer una donación fuera de las instalaciones. Los empleados que donen sangre durante una licencia alternativa para la donación de sangre deben tener el permiso suficiente de tiempo de licencia necesario para donar sangre, para recuperarse, incluyendo alimentarse después de la donación, y para regresar a su trabajo.

La donación de sangre de nuestra empresa se hará el día: \_\_\_\_\_

Por favor, indique la hora y el lugar

Si tiene alguna pregunta, por favor, contacte a: \_\_\_\_\_

Por favor, indique el administrador

LS 703 (03-16)

PRINT

# NO SMOKING NOTICE

## NO FUME



Vigente a partir de Julio 24, 2003, la Ley de Aire Puro en Interiores del Estado de New York (Ley de Salud Pública, Artículo 13-E) prohíbe el fumar en casi todos los lugares de trabajo, incluyendo restaurantes y bares. Los cambios en la Ley reflejan los compromisos del estado para asegurar que todos los trabajadores estén protegidos contra el humo de segunda mano. Las localidades pueden continuar adoptando y exigiendo el cumplimiento de leyes locales sobre fumadores. Sin embargo, estas regulaciones deben ser al menos tan estrictas como la Ley de Aire Puro en Interiores.

ESTADO DE NEW YORK DEPARTAMENTO DE SALUD  
- Antonia C. Novello, M.D., M.P.H., Dr. P.H., Commissioner  
Para más información sobre la Ley, llame al 1-800-458-1158, ext. 2-7600.

**PRINT**

# RIGHT TO VOTE

## ATENCIÓN A TODOS LOS EMPLEADOS

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

LA LEY DE ELECCIONES DE N.Y. SECCIÓN 3-110<sup>1</sup> ESTABLECE QUE:

- SI USTED NO TIENE 4 HORAS CONSECUTIVAS PARA VOTAR, YA SEA DESDE LA APERTURA DE LAS URNAS HASTA EL COMIENZO DE SU TURNO DE TRABAJO, O ENTRE EL FINAL DE SU TURNO DE TRABAJO Y EL CIERRE DE LAS URNAS, PUEDE TOMARSE HASTA 2 HORAS, SIN PÉRDIDA SALARIAL, PARA DARLE TIEMPO PARA VOTAR SI ES UN VOTANTE REGISTRADO.
- PUEDE TOMARSE UN TIEMPO LIBRE AL COMIENZO O AL FINAL DE SU TURNO DE TRABAJO, SEGÚN LO ESTABLEZCA SU EMPLEADOR, A MENOS QUE LO ACUERDEN DE OTRO MODO.
- DEBE NOTIFICAR A SU EMPLEADOR AL MENOS 2 DÍAS, PERO NO MÁS DE 10 DÍAS, ANTES DEL DÍA DE LA ELECCIÓN, QUE SE TOMARÁ TIEMPO LIBRE PARA VOTAR.

<sup>1</sup> Empleadores: Al menos diez días hábiles antes de cualquier Día de Elección, cada empleador deberá publicar claramente en el lugar de trabajo donde los empleados lo puedan ver cuando entren o salgan de trabajar, un aviso que establezca las disposiciones de esta ley. Dicha notificación se mantendrá publicada hasta el cierre de las urnas el día de las elecciones.

Revised 4.14.2020

PRINT

## NOTIFICACIÓN DE COMPENSATION LABORAL

Los patrones deben obtener y deben mantenerse en la cobertura de compensación de trabajadores de efecto para sus empleados; No debe haber error en la cobertura aun al trasportadores conmutativos de seguro. La ley requiere que casi a todos los patrones operando en New York State tengan trabajador cobertura de compensación y de incapacidad para sus empleados. Este requisito puede cumplirse comprando cobertura de seguro a través de un trasportador de seguro u obteniendo autorización a partir de la junta directiva a ser que se garantiza solo. Los patrones deben anunciar en carteles un aviso de trabajador derechos de compensación de cobertura y del empleado. Este aviso está en una forma prescrita por la junta directiva Compensation de Workers. Los patrones obtienen el aviso a partir de su trasportador de seguro o, si que se garantiza solo, de la junta directiva. El aviso incluye el nombre y dirección del trasportador de seguro y el número de política del patrono. Debe ser echado al correo en un lugar conspicuo en el domicilio social del patrono. Las violaciones a este requisito pueden dar origen a una multa de hasta \$250 por violación.

**PRINT**

## LEY Y DISABILITY BENEFITS

Un empleador que ha empleado en el Estado de New York a 1 o más empleados en cada uno de los últimos 30 días en cualquier año calendario deberá ser un "empleador obligado" bajo la Ley de Beneficios por Discapacidad después del vencimiento de 4 semanas después del treintavo día de dicho contrato. Estos 30 días de empleo no tienen que ser días consecutivos pero deben días laborales de trabajo en un año calendario. Además a las anteriores cláusulas, efectivas en Enero 1, 1984, los empleadores de empleados personales o domésticos en un hogar privado están obligados si emplean al menos a un empleado que trabaja 40 horas o más por semana para dicho empleador. (NOTA: Antes de Enero 1, 1984, los empleadores están sujetos solo si tienen 4 o más empleados).

Cada empleador obligado debe publicar y mantener en un lugar visible en el lugar o lugares de trabajo un formulario prescrito, Notificación de Cumplimiento, en la que se diga que se han tomado las medidas para el pago de los Beneficios por Discapacidad a todos los empleados elegibles. Para obtener la Notificación de Cumplimiento, por favor contacte a su Asegurador por Discapacidad.

**PRINT**

# NEW YORK CORRECTION LAW ARTICLE 23-A

## LEY DE CORRECCIONALES DE NEW YORK ARTÍCULO 23-A LICENCIAS Y CONTRATACIÓN DE PERSONAS PREVIAMENTE CONDENADAS POR UNO O MÁS CARGOS CRIMINALES

**Sección 750. Definiciones. 751. Aplicabilidad. 752. La discriminación injusta contra personas previamente condenadas por uno o más cargos criminales, está prohibida. 753. Factores a ser considerados en relación a una condena, presunción criminal previa. 754. Declaración escrita ante negación de licencia o empleo. 755. Aplicación de la Ley. §750. Definiciones.** Para los propósitos de este artículo, los siguientes términos deberán tener los siguientes significados: **(1)** "Agencia pública" quiere decir el estado o cualquier subdivisión local del mismo, o cualquier departamento estatal o local, agencia, concejo o comisión. **(2)** "Empleador privado" quiere decir cualquier persona, compañía, corporación, organización laboral o asociación que emplee a diez o más personas. **(3)** "Empleador privado" quiere decir cualquier persona, compañía, corporación, organización laboral o asociación que emplee a diez o más personas. **(4)** "Licencia" se refiere a cualquier certificado, licencia, permiso o consentimiento de permiso requerido por las leyes de este estado, sus subdivisiones políticas o intermedios como condición para la práctica legal de cualquier ocupación, empleo, intercambio, vocación, negocio, o profesión. Se entiende, sin embargo, que "licencia" no deberá incluir, para los propósitos de este artículo, ninguna licencia o permiso para poseer, transportar, o activar ningún explosivo, pistola, arma de fuego, rifle, escopeta o cualquier otra arma de fuego. **(5)** "Empleo" quiere decir ocupación, vocación, o empleo, o cualquier forma de capacitación vacacional o educativa. Teniendo en cuenta, sin embargo, que "empleo" no deberá incluir, para los propósitos de este artículo, la membresía a cualquier agencia de aplicación de la ley. **§751. Aplicabilidad.** Las cláusulas de este artículo deberán aplicar a cualquier aplicación de cualquier persona a una licencia o empleo con cualquier empleador público o privado, quien previamente haya sido condenada por uno o más cargos criminales en este estado en cualquier otra jurisdicción, y a cualquier licencia o empleo que tenga cualquier persona cuya condena por uno o más cargos criminales en este estado o en cualquier otra jurisdicción previo a dicho empleo o concesión de licencia, excepto una confiscación por ley, discapacidad o prohibición de empleo impuesta por la ley, y que no haya sido retirada por un perdón ejecutivo, certificado de recuperación de discapacidades o certificado de buena conducta. Nada en este artículo deberá considerarse como contrario al derecho de cualquier empleador con respecto a una malinterpretación intencional relacionada con una aplicación de empleo de un candidato a empleado o previamente hecha por un empleado actual. **§752. Está prohibida la discriminación injusta contra personas previamente condenadas por uno o más cargos criminales.** Ninguna aplicación de licencia o empleo de un individuo, ni ningún empleo o licencia que tenga un individuo, al cual aplican las cláusulas de este artículo, deberán ser negadas o aplicadas adversamente debido a que el individuo haya sido condenado previamente por uno o más cargos criminales, o porque se haya encontrado una falta de "buen carácter moral" cuando dicho hallazgo es basado en el hecho de que el individuo haya sido condenado por uno o más cargos criminales, a menos que: **(1)** Hay una relación directa entre uno o más cargos criminales previos y la licencia específica o el empleo al que aplica o que tiene el individuo; o **(2)** la emisión o continuación de la licencia o la concesión o continuación del empleo implicaría un riesgo irracional a la propiedad o la seguridad del bienestar de individuos específicos o el público en general. **§753. Factores a ser considerados en relación a una condena, presunción criminal previa.** **1.** Para hacer una determinación en relación a la sección setecientos cincuenta y dos de este capítulo, la agencia pública o empleador privado deberá considerar los siguientes factores: **(a)** La política pública de este estado, como se expresa en esta ley, es la de estimular la licenciatra y empleo de personas previamente condenadas por uno o más cargos criminales. **(b)** Los deberes específicos y responsabilidades necesariamente relacionados con la licencia o empleo al que se aplica o que se tiene por parte de la persona. **(c)** La relación, si la hay, entre el cargo o cargos criminales por los cuales la persona previamente condenada y su capacidad o habilidad para realizar una o más de dichas labores o responsabilidades. **(d)** El tiempo que ha pasado desde la ocurrencia del crimen o crímenes. **(e)** La edad de la persona al momento de la ocurrencia del crimen o crímenes. **(f)** La seriedad del la ofensa u ofensas. **(g)** Cualquier información producida por la persona, o producida a su nombre, en relación con su rehabilitación y buena conducta. **(h)** El interés legítimo de la agencia pública o empleador privado en la protección de propiedad, y la seguridad y bienestar de individuos específicos o el público en general. **2.** Al hacer una determinación de acuerdo a la sección setecientos cincuenta y dos de este capítulo, la agencia pública o empleador privado también deberá tener en consideración un certificado de recuperación de discapacidades o certificado de buena conducta emitido por el candidato, certificado tal que cree una presunción de rehabilitación en relación con el crimen o crímenes específicos. **§754. Declaración escrita de negación de licencia o empleo.** A solicitud de cualquier persona previamente condenada por uno o más cargos criminales a la que se le haya negado una licencia o empleo, una agencia pública o empleador privado deberá entregar, dentro de los treinta días siguientes a la solicitud, una declaración por escrito estableciendo las razones para dicha negación. **§755. Aplicación de la Ley. 1.** En relación con las acciones de agencias públicas, las cláusulas de este artículo deberán hacerse cumplir mediante un procedimiento en cumplimiento del artículo setenta y ocho de la ley de práctica civil y sus reglas. **2.** En relación con las acciones de empleadores privados, las cláusulas de este artículo deberán hacerse cumplir por la división de derechos humanos en cumplimiento de los poderes y procedimientos establecidos en el artículo quince de la ley ejecutiva, y, al mismo tiempo, por la comisión de derechos humanos de la ciudad de New York.

PRINT



## LOS PATRONES DE ATENCIÓN NOTE REFERENTE A SEGURO DE DESEMPLEO

El programa de seguro de desempleo New York State, cuál es administrado por el Departamento Relativo Al Parto Estatal, provee immediato, la protección de corto plazo y financiera pues las personas que está sin trabajo directo ningún defecto del de ellos. Es financiado por patrones a través de un impuesto en sus nóminas. Si usted paga compensación para los individuos para sus servicios, entonces usted puede ser responsable de impuestos Unemployment Insurance y Withholding y salario reportando Las responsabilidades. Para determinar si su negocio es responsable de Unemployment Insurance, entonces por favor el contacto, 1-800-829-3676. En inscripción, los patrones (exceptúe a los patrones domésticos) recibirán un póster, "Pondrán Cuidado a Employees", Iowa 133, lo cual informa a sus trabajadores que sus trabajos son Al abrigo de seguro de desempleo. Debe ser echado al correo donde fácilmente puede ser visto por empleados. Las copias adicionales pueden ser obtenidas contactándole al Unemployment próximo Insurance Tax Services Office o el Departamento de Subsection Labor, Registración en 518-457-4179.

**PRINT**

# DISCRIMINATION



Division of  
Human Rights

1-888-392-3644

WWW.DHR.NY.GOV

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

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

## **EMPLOYMENT, BY EMPLOYERS OF FOUR OR MORE PEOPLE, EMPLOYMENT AGENCIES, LABOR ORGANIZATIONS AND APPRENTICESHIP TRAINING PROGRAMS**

Also prohibited: discrimination in employment on the basis of Sabbath observance or religious practices; prior arrest or conviction record; predisposing genetic characteristics. familial status; pregnancy-related conditions; domestic violence victim status.

Reasonable accommodations for persons with disabilities and pregnancy-related conditions 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. Employers with fewer than four employees, in all cases of sex harassment and, for domestic workers, all cases of sex harassment or harassment based on gender, race, religion or national origin.

## **RENTAL, LEASE OR SALE OF HOUSING, LAND AND COMMERCIAL SPACE**

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

Also prohibited: discrimination in housing on the basis of familial status (e.g. families with children)

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

## **ACTIVITIES OF REAL ESTATE BROKERS AND SALES PEOPLE**

Also prohibited: commercial boycotts and blockbusting.

## **PLACES OF PUBLIC ACCOMMODATION, RESORT OR AMUSEMENT SUCH AS RESTAURANTS, HOTELS, HOSPITALS, CLUBS AND MEDICAL OFFICES**

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

## **ADVERTISING AND APPLICATIONS RELATING TO EMPLOYMENT, REAL ESTATE, PLACES OF PUBLIC ACCOMMODATION AND CREDIT TRANSACTIONS**

### **EDUCATIONAL INSTITUTIONS: NON-SECTARIAN, TAX EXEMPT, PRIVATE**

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

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

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

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

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

**PRINT**

# DISCRIMINATION



Division of  
Human Rights

1-888-392-3644

WWW.DHR.NY.GOV

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

**LA LEY DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE NUEVA YORK PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD, RAZA, CREDO, COLOR, ORIGEN NACIONAL, ORIENTACIÓN SEXUAL, ESTATUS MILITAR, SEXO, EMBARAZO, IDENTIDAD DE GÉNERO, DISCAPACIDAD O ESTADO CIVIL. TAMBIÉN ESTÁ PROHIBIDO EL ACOSO SEXUAL O EL ACOSO POR CUALQUIERA DE ESTAS CLASES PROTEGIDAS.**

## **EMPLEO, POR EMPLEADORES DE CUATRO O MÁS, PERSONAS, AGENCIAS DE EMPLEO, ORGANIZACIONES DE TRABAJO Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN DE APRENDICES**

Asimismo, está prohibida la discriminación en el empleo sobre la base de la observancia del Shabat o prácticas religiosas; arresto previo o antecedentes penales; las características genéticas predisponentes; el estado civil; las condiciones relacionadas con el embarazo.

Es posible que sea necesario hacer acomodos razonables para personas con discapacidades y condiciones relacionadas con el embarazo. 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.

Empleadores con menos de cuatro empleados en casos de acoso sexual, o para trabajadores domésticos, casos de acoso sexual, o casos de acoso por género, raza, religión u origen nacional.

## **ALQUILER, ARRENDAMIENTO O VENTA DE VIVIENDA, TERRENO O ESPACIOS COMERCIAL**

Excepciones:

- (1) alquiler de un apartamento en una casa para dos familias ocupada por el dueño
- (2) restricciones de todas las habitaciones en una vivienda para individuos del mismo sexo
- (3) alquiler de una habitación por parte del ocupante de una casa o apartamento
- (4) venta, alquiler o arrendamiento de alojamiento en una casa exclusivamente a personas mayores de 55 años y al cónyuge de dichas personas

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

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

## **ACTIVIDADES DE CORREDORES INMOBILIARIOS Y VENEDORES**

También se prohíbe: el acoso inmobiliario y los boicots comerciales.

## **LUGARES DE ALOJAMIENTO PÚBLICO, CENTRO TURÍSTICO O PARQUE DE DIVERSIONES COMO RESTAURANTES, HOTELES, HOSPITALES, CLUBS Y CONSULTORIOS MÉDICOS**

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.

## **PUBLICIDAD Y SOLICITUDES RELACIONADAS CON EL EMPLEO, LOS INMUEBLES, LOS LUGARES DE ALOJAMIENTO PÚBLICO Y LAS TRANSACCIONES CREDITICIAS**

### **INSTITUCIONES EDUCATIVAS: NO SECTARIAS, EXENTAS DE IMPUESTOS, PRIVADAS**

## **TODAS LAS TRANSACCIONES CREDITICIAS, INCLUIDO EL FINANCIAMIENTO PARA LA COMPRA, EL MANTENIMIENTO Y LA REPARACIÓN DE VIVIENDAS**

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

Si desea presentar una demanda ante el Tribunal Estatal, puede hacerlo dentro de los tres años desde que ocurriera la discriminación. No puede presentar una demanda ante la División y ante el Tribunal Estatal.

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

PARA OBTENER MAS INFORMACIÓN, ESCRIBA O LLAME A LA OFICINA MAS CERCANA DE LA DIVISIÓN. OFICINA CENTRAL: ONE FORDHAM PLAZA. 4TH FLOOR, BRONX, NY 10458

PRINT

# FEDERAL MINIMUM WAGE

## DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA—siglas en inglés)

# SALARIO MÍNIMO FEDERAL \$7.25 POR HORA A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

**La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados.**

**PAGO POR SOBRETIEMPO** Por lo menos tiempo y medio (1½) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

**TRABAJO DE MENORES DE EDAD** El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaría de Trabajo. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola.

**CRÉDITO POR PROPINAS** Los empleadores de “empleados que reciben propinas” que cumplan con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario parcial basado en las propinas recibidas por sus empleados. Los empleadores les tienen que pagar a los empleados que reciben propinas un salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora si ellos reclaman un crédito de propinas contra su obligación de pagar el salario mínimo. Si las propinas recibidas por el empleado combinadas con el salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.

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

**CUMPLIMIENTO** El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiempos y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempos. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales evaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

### INFORMACIÓN ADICIONAL

- Ciertas ocupaciones y establecimientos están exentos de las disposiciones sobre salario mínimo, y/o pago de horas extras.
- Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como “contratistas independientes” cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempos bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.
- A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.



**DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS**  
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.  
1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627  
[www.dol.gov/whd](http://www.dol.gov/whd)



WH1088 SPA REV 07/16

**PRINT**



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

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

### ¿Quién está Protegido?

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

### ¿Qué Organizaciones están Cubiertas?

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

### ¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?

Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:

- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo y condiciones relacionadas, orientación sexual o identidad de género)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética (incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación

de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)

- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación.

### ¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

Todos los aspectos del empleo, incluyendo:

- Despidos
- Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
- Contratación o promoción
- Asignaciones
- Remuneración (salarios desiguales o compensación)
- Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad o para la creencia, observancia o práctica de una fe religiosa sinceramente realizada
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias
- Remuneración o divulgación de información genética de los empleados
- Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
- Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de oponerse a la discriminación, presentar

un cargo o participar en una investigación o procedimiento.

### ¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación?

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

**Presentar** una consulta a través del Portal Público de la EEOC: <https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>

**Llame** 1-800-669-4000 (número gratuito)  
1-800-669-6820 (TTY)  
1-844-234-5122 (Video Teléfono de ASL)

**Visite** una Oficina de Campo de la EEOC (información en [www.eeoc.gov/field-office](http://www.eeoc.gov/field-office))

**Corre Electrónico:** [info@eeoc.gov](mailto:info@eeoc.gov)

Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en [www.eeoc.gov/es](http://www.eeoc.gov/es).



## EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

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

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

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

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

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

**Represalias** Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se ponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales. Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con:

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP), Departamento de Trabajo de los EE. UU., 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210  
1-800-397-6251 (llamada gratuita).

Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. También se puede contactar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de ayuda de la OFCCP en <https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/>, o llamando a una oficina regional o distrital de la OFCCP, que figura en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el Departamento de Trabajo de los EE.UU. y en la página web "Contáctenos" de la OFCCP en <https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact>.

## PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

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

educativas que reciben asistencia financiera federal.

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

(Actualizado 10-20-2022)

PRINT

# FMLA | FAMILY AND MEDICAL LEAVE ACT

## LOS DERECHOS DEL EMPLEADO BAJO LA LEY DE LICENCIA FAMILIAR

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE ESTADOS UNIDOS, DIVISIÓN DE SALARIO Y HORARIOS

**DERECHOS DE LICENCIA** Los empleados elegibles que trabajen para un empleador al que aplique esta norma pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin sueldo, con protección del empleo, en un período de 12 meses por las siguientes razones:

- El nacimiento de un hijo o la asignación de un niño en adopción o acogimiento;
- Para generar un vínculo con un hijo (la licencia debe ser tomada dentro del 1 año siguiente al nacimiento o asignación del niño);
- Para atender a un cónyuge, hijo o padre del empleado que tiene una condición de salud grave que sea elegible;
- Para la propia condición de salud grave del empleado que sea elegible, la cual haga que el empleado no pueda realizar su trabajo;
- Para exigencias que sean aplicables relacionadas con el despliegue en el exterior de un miembro de las fuerzas armadas que sea el cónyuge, hijo, padre o madre del empleado.

Un empleado elegible que sea el cónyuge, hijo, padre, o pariente más cercano de un miembro del servicio cubierto también puede tomarse hasta 26 semanas de licencia FMLA en un solo período de 12 meses para cuidar al miembro del servicio con una lesión o enfermedad grave.

El empleado no tiene que utilizar la licencia en un solo bloque. Cuando sea médicamente necesario o de otro modo permitido, los empleados pueden tomarse una licencia intermitente o tener un horario reducido.

Los empleados pueden elegir, o el empleador puede requerir el uso de la licencia paga acumulada mientras se toma una licencia FMLA. Si un empleado sustituye una licencia paga acumulada por la licencia FMLA, el empleado debe cumplir con las políticas de licencia paga del empleador.

**BENEFICIOS Y PROTECCIONES** Mientras que los empleados estén en licencia FMLA, los empleadores deben continuar con la cobertura de seguro de salud como si los empleados no estuvieran en licencia.

Al regresar de una licencia FMLA, la mayoría de los empleados deben ser reintegrados al mismo puesto de trabajo o uno casi idéntico con sueldo, beneficios y otros términos y condiciones de empleo equivalentes.

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

**REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD** Un empleado que trabaje para un empleador cubierto debe cumplir tres criterios con el fin de ser elegible para una licencia FMLA. El empleado debe:

- Haber trabajado para el empleador durante al menos 12 meses;
- Tener por lo menos 1.250 horas de servicio en los 12 meses antes de la licencia;\* y
- Trabajar en un lugar donde el empleador tenga por lo menos 50 empleados dentro de un radio de 75 millas del lugar de trabajo del empleado.

\*Los requisitos de "horas de servicio" especiales se aplican a los empleados de la tripulación de vuelo de una aerolínea.

**SOLICITUD DE LICENCIA** En general, los empleados deben avisar con una antelación de 30 días sobre la necesidad de la licencia FMLA. Si no es posible dar un aviso con 30 días de antelación, el empleado debe notificar al empleador tan pronto como sea posible y, en general, seguir los procedimientos habituales del empleador.

Los empleados no tienen que compartir un diagnóstico médico, pero deben proporcionar suficiente información al empleador para que éste determine si la licencia califica para la protección FMLA. Suficiente información podría incluir informar a un empleador que el empleado no es o no será capaz de desempeñar sus funciones de trabajo, que un miembro de la familia no puede realizar sus actividades diarias, o que es necesaria la hospitalización o continuar el tratamiento médico. Los empleados deben informar al empresario si la necesidad de la licencia es por una razón por la cual se tomó o certificó una FMLA con anterioridad.

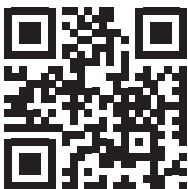
Los empleadores pueden requerir una certificación o recertificación periódicamente sobre la necesidad de licencia. Si el empleador determina que la certificación está incompleta, debe proporcionar una notificación por escrito indicando qué información adicional requiere.

**RESPONSABILIDADES DEL EMPRESARIO** Una vez que un empleador se dé cuenta que la necesidad de un empleado de licencia es por una razón elegible bajo la FMLA, el empleador debe notificar al empleado si él o ella es elegible para la licencia FMLA y, si es elegible, también debe proporcionarle un aviso de los derechos y responsabilidades bajo la FMLA. Si el empleado no es elegible, el empleador debe proporcionar una razón para la no elegibilidad.

Los empleadores deben notificar a sus empleados si la ausencia será designada como licencia FMLA, y si es así, qué tanta licencia será designada como licencia FMLA.

**APLICACIÓN** Los empleados pueden presentar una queja ante el Departamento de Trabajo de EE.UU., División de Salarios y Horarios, o pueden presentar una demanda privada contra el empleador.

La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni tiene prevalencia frente a cualquier ley estatal o local, o acuerdo de negociación colectiva que otorgue mayores derechos familiares o médicos.



For additional information or to file a complaint:

**1-866-4-USWAGE**

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

**WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV**

U.S. Department of Labor | Wage and Hour Division



WH1420a REV 04/16



## SUS DERECHOS BAJO LA LEY USERRA LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO PARA SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de los individuos que voluntaria o involuntariamente dejan sus puestos laborales para adelantar su servicio militar o ciertos tipos de servicios en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores que discriminen a los pasados o actuales miembros de los servicios uniformados, y a aquellos que apliquen a los servicios uniformados.

### DERECHOS DE REEMPLEO

Usted tiene derecho a ser reemplado(a) en su trabajo civil si lo dejó para cumplir con su labor en el servicio uniformado y:

- usted garantiza que su empleador reciba una notificación por anticipado de su servicio, por escrito o verbalmente;
- usted tiene cinco años o menos acumulados de servicio en los servicios uniformados mientras ha sido empleado(a) de ese empleador en particular;
- usted regrese a trabajar o aplique para ser reemplado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio; y
- usted no haya sido retirado(a) del servicio por despido deshonesto o bajo condiciones no honorables.

Si usted es elegible para ser reemplado(a), debe ser restituido(a) en el trabajo y los beneficios que haya logrado de no haber estado en servicio militar o, en algunos casos, un trabajo similar, le serán restituidos.

### DERECHO A NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN Y RETALIACIÓN

Si usted: • es o fue miembro del servicio uniformado; • ha aplicado para hacer parte del servicio uniformado; o • está obligado(a) a servir en el servicio uniformado; entonces un empleador no puede negárselos: • empleo inicial; • reemplazo; • retención en el empleo; • ascenso; o • cualquier beneficio del empleo debido a este estatus.

### PROTECCIÓN DEL SEGURO MEDICO

- Si usted deja su trabajo para cumplir con un servicio militar, usted tiene el derecho a decidir si sigue con su servicio de

seguro médico ofrecido por medio de su empleador, para usted y sus dependientes, por hasta 24 meses mientras está en el servicio militar.

- Incluso si decide no continuar con la cobertura durante su servicio militar, tiene el derecho a ser reinstituído(a) en el plan de seguro médico de su empleador cuando sea reemplado(a), por lo general sin tiempos de espera o exclusiones (ej. Condiciones de exclusión preexistentes) excepto para enfermedades u heridas relacionadas con el servicio.

### CUMPLIMIENTO

- El Servicio de Empleo y Entrenamiento (VETS) del Departamento de Empleo de los Estados Unidos, está autorizado para investigar y resolver los reclamos sobre violaciones a la ley USERRA.
- For assistance in filing a complaint, or for any other information on USERRA, contact VETS at **1-866-4-USA-DOL** or visit its website at <https://www.dol.gov/agencies/vets/>. An interactive online USERRA Advisor can be viewed at <https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra>
- Si usted presenta una queja con veteranarios y VETS no está en condiciones de resolverlo, usted puede solicitar que su caso se remita al Departamento de Justicia o la Oficina del Consejero Especial, según corresponda, para la representación.
- Usted también puede saltar el proceso de VETS y presentar una acción civil contra las violaciones de USERRAs cometidas por el empleador.

Fecha de publicación — Mayo 2022

Los derechos presentados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. Este aviso fue preparado por VETS, y puede ser visto en Internet en esta dirección: <https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster> La ley federal requiere que los empleadores notifiquen a sus empleados sobre sus derechos bajo la ley USERRA, y los empleadores pueden cumplir con este requisito al mostrar este anuncio en donde por lo general colocan los anuncios de la empresa para sus empleados.



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



U.S. Department of Justice



Office of Special Counsel



Employer Support Of The Guard  
And Reserve 1-800-336-4590

# EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT

## DERECHOS DEL EMPLEADO LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el período de pre empleo o durante el servicio de empleo.

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

**Exenciones** Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional. La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos. La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador. La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

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

**CUMPLIMIENTO** El/La Secretario(a) de Trabajo puede presentar acciones legales para impedir violaciones y evaluar sanciones civiles contra los infractores. Los empleados o solicitantes de empleo también pueden presentar sus propias acciones judiciales.

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



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

1-866-487-9243  
TTY: 1-877-889-5627  
[www.dol.gov/whd](http://www.dol.gov/whd)



WH1462 SPA REV 07/16





Departamento de Trabajo  
de los EE. UU.

**OSHA**<sup>®</sup>  
Administración de  
Seguridad y Salud  
Ocupacional

## Seguridad y Salud en el Trabajo ¡ES LA LEY!

### Todos los trabajadores tienen el derecho a:

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

### Los empleadores deben:

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

**PRINT**

# OSHA | OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ACT (Continued)

internet, o por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos.

- Ver cualesquiera citaciones de la OSHA emitidas a su empleador.
- Pedir copias de sus registros médicos, pruebas que miden los peligros en el trabajo, y registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

acerca del lugar de la violación alegada.

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

*Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.*

**Llame OSHA. Podemos ayudar.**



1-800-321-OSHA (6742) • TTY 1-877-889-5627 • [www.osha.gov/espanol](http://www.osha.gov/espanol)

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

# ANTI-DISCRIMINATION NOTICE

Se considera ilegal discriminar a las personas autorizadas a trabajar. Los empresarios NO PUEDEN especificar qué documento(s) aceptarán de un empleado. El rechazo a la contratación de una persona debido a la existencia de una fecha futura de expiración en los documentos que ésta presenta puede constituir también una discriminación ilegal.

---

Para más información,  
póngase en contacto con la Oficina del Consejero Especial para Prácticas  
Injustas Relacionadas con Inmigración Oficina de Empleo en el  
800-255-7688.

# WITHHOLDING STATUS

## Desde la última vez que presentó el Formulario W-4 a su empleador usted...

- Se casó o divorció?
- Ganó o perdió a un dependiente?
- Cambió su nombre?

## Hubo grandes cambios en...

- Sus ingresos no salariales (intereses, dividendos, ganancias sobre capital, etc.)?
- El ingreso salarial de su familia (usted o su esposa empezaron o dejaron de trabajar)?
- Sus deducciones detalladas?
- Sus créditos fiscales?

## Si su respuesta es "SI"...

En cualquiera de estas preguntas o si debía impuestos extras cuando presentó su último reintegro, puede que tenga que llenar nuevamente un Formulario W-4.

Consulte a su empleador para obtener una copia del Formulario W-4 o llame al IRS al 1-800-829-3676.

Es momento que revise su retención en la renta. Para más detalles, obtenga la Publicación 919, *Cómo Ajusto mi Impuesto por Retención en la Fuente?*, o use la Calculadora de Retención en la Fuente en [www.irs.gov/individuals](http://www.irs.gov/individuals) en la página web del IRS.

Empleador: Por favor presente o publique este Anuncio en la Cartelera de Mensajes de forma que sus empleados puedan verlo. Por favor indique en donde pueden obtener los formularios y la información sobre este tema.



Department of the Treasury  
**Internal Revenue Service**

[www.irs.gov](http://www.irs.gov)

Publication 213  
(Rev.8-2009)  
Cat. No. 11047P

# PAYDAY NOTICE

## AVISO DE DÍA DE COBRO

Día de cobro regulares Para Los Empleados de

\_\_\_\_\_  
(Nombre Firme)

**Este Como Sigue:**

*Semana*

*Revista Bisemanal*

*Mensualmente*

*Otros* \_\_\_\_\_

Por: \_\_\_\_\_

Titulo: \_\_\_\_\_

**PRINT**