



KNOW YOUR RIGHTS IN THE WORKPLACE

**NEW YORK & FEDERAL
PRINTABLE LABOR LAWS**

NY-0125-F04

For more information please call 1-800-745-9970

 **LaborLawCenter.com**

PAID FAMILY LEAVE NOTICE

Most private employers with one or more employees are required to obtain Paid Family Leave insurance. Your insurance carrier will provide you with a notice to employees (Notice of Compliance) stating that you have Paid Family Leave insurance. The Notice will include information about your carrier.

- If you are self-insured, you can get this notice by contacting the NYS Workers' Compensation Board at **certificates@wcb.ny.gov**.
- Post and maintain this notice in plain view.

WHISTLEBLOWER PROTECTION

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

Notice of Employee Rights, Protections, and Obligations Under Labor Law Section 740 Prohibited Retaliatory Personnel Action by Employers



www.labor.ny.gov

Effective January 26, 2022

§740. Retaliatory action by employers; prohibition.

1. Definitions. For purposes of this section, unless the context specifically indicates otherwise:

- (a) "Employee" means an individual who performs services for and under the control and direction of an employer for wages or other remuneration, including former employees, or natural persons employed as independent contractors to carry out work in furtherance of an employer's business enterprise who are not themselves employers.
- (b) "Employer" means any person, firm, partnership, institution, corporation, or association that employs one or more employees.
- (c) "Law, rule or regulation" includes: (i) any duly enacted federal, state or local statute or ordinance or executive order; (ii) any rule or regulation promulgated pursuant to such statute or ordinance or executive order; or (iii) any judicial or administrative decision, ruling or order.
- (d) "Public body" includes the following:
 - (i) the United States Congress, any state legislature, or any elected local governmental body, or any member or employee thereof;
 - (ii) any federal, state, or local court, or any member or employee thereof, or any grand or petit jury;
 - (iii) any federal, state, or local regulatory, administrative, or public agency or authority, or instrumentality thereof;
 - (iv) any federal, state, or local law enforcement agency, prosecutorial office, or police or peace officer;
 - (v) any federal, state or local department of an executive branch of government; or
 - (vi) any division, board, bureau, office, committee, or commission of any of the public bodies described in subparagraphs (i) through (v) of this paragraph.
- (e) "Retaliatory action" means an adverse action taken by an employer or his or her agent to discharge, threaten, penalize, or in any other manner discriminate against any employee or former employee exercising his or her rights under this section, including (i) adverse employment actions or threats to take such adverse

3. Application. The protection against retaliatory action provided by paragraph (a) of subdivision two of this section pertaining to disclosure to a public body shall not apply to an employee who makes such disclosure to a public body unless the employee has made a good faith effort to notify his or her employer by bringing the activity, policy or practice to the attention of a supervisor of the employer and has afforded such employer a reasonable opportunity to correct such activity, policy or practice. Such employer notification shall not be required where:

- (a) there is an imminent and serious danger to the public health or safety;
- (b) the employee reasonably believes that reporting to the supervisor would result in a destruction of evidence or other concealment of the activity, policy or practice;
- (c) such activity, policy or practice could reasonably be expected to lead to endangering the welfare of a minor;
- (d) the employee reasonably believes that reporting to the supervisor would result in physical harm to the employee or any other person; or
- (e) the employee reasonably believes that the supervisor is already aware of the activity, policy or practice and will not correct such activity, policy or practice.

4. Violation; remedy.

- (a) An employee who has been the subject of a retaliatory action in violation of this section may institute a civil action in a court of competent jurisdiction for relief as set forth in subdivision five of this section within two years after the alleged retaliatory action was taken.
- (b) Any action authorized by this section may be brought in the county in which the alleged retaliatory action occurred, in the county in which the complainant resides, or in the county in which the employer has its principal place of business. In any such action, the parties shall be entitled to a jury trial.
- (c) It shall be a defense to any action brought pursuant to

employment actions against an employee in the terms of conditions of employment including but not limited to discharge, suspension, or demotion; (ii) actions or threats to take such actions that would adversely impact a former employee's current or future employment; or (iii) threatening to contact or contacting United States immigration authorities or otherwise reporting or threatening to report an employee's suspected citizenship or immigration status or the suspected citizenship or immigration status of an employee's family or household member, as defined in subdivision two of section four hundred fifty-nine-a of the social services law, to a federal, state, or local agency.

(f) "Supervisor" means any individual within an employer's organization who has the authority to direct and control the work performance of the affected employee; or who has managerial authority to take corrective action regarding the violation of the law, rule or regulation of which the employee complains.

2. Prohibitions. An employer shall not take any retaliatory action against an employee, whether or not within the scope of the employee's job duties, because such employee does any of the following:

- (a) discloses, or threatens to disclose to a supervisor or to a public body an activity, policy or practice of the employer that the employee reasonably believes is in violation of law, rule or regulation or that the employee reasonably believes poses a substantial and specific danger to the public health or safety;
- (b) provides information to, or testifies before, any public body conducting an investigation, hearing or inquiry into any such activity, policy or practice by such employer; or
- (c) objects to, or refuses to participate in any such activity, policy or practice.

this section that the retaliatory action was predicated upon grounds other than the employee's exercise of any rights protected by this section.

- 5. Relief. In any action brought pursuant to subdivision four of this section, the court may order relief as follows:
 - (a) an injunction to restrain continued violation of this section;
 - (b) the reinstatement of the employee to the same position held before the retaliatory action, or to an equivalent position, or front pay in lieu thereof;
 - (c) the reinstatement of full fringe benefits and seniority rights;
 - (d) the compensation for lost wages, benefits and other remuneration;
 - (e) the payment by the employer of reasonable costs, disbursements, and attorney's fees;
 - (f) a civil penalty of an amount not to exceed ten thousand dollars; and/or
 - (g) the payment by the employer of punitive damages, if the violation was willful, malicious or wanton.
- 6. Employer relief. A court, in its discretion, may also order that reasonable attorneys' fees and court costs and disbursements be awarded to an employer if the court determines that an action brought by an employee under this section was without basis in law or in fact.
- 7. Existing rights. Nothing in this section shall be deemed to diminish the rights, privileges, or remedies of any employee under any other law or regulation or under any collective bargaining agreement or employment contract.
- 8. Publication. Every employer shall inform employees of their protections, rights and obligations under this section, by posting a notice thereof. Such notices shall be posted conspicuously in easily accessible and well-lighted places customarily frequented by employees and applicants for employment.

NEW YORK MINIMUM WAGE

WE ARE YOUR DOL



Attention Miscellaneous Industry Employees

Minimum Wage hourly rates effective 1/1/2025 – 12/31/2025

New York City	
Large Employers (11 or more employees)	Small Employers (10 or less employees)
<p>Minimum Wage \$16.50</p> <p>Overtime after 40 hours \$24.75</p> <p>Tipped workers \$16.50</p> <p>Overtime after 40 hours \$24.75</p>	<p>Minimum Wage \$16.50</p> <p>Overtime after 40 hours \$24.75</p> <p>Tipped workers \$16.50</p> <p>Overtime after 40 hours \$24.75</p>
Long Island and Westchester County	Remainder of New York State
<p>Minimum Wage \$16.50</p> <p>Overtime after 40 hours \$24.75</p> <p>Tipped workers \$16.50</p> <p>Overtime after 40 hours \$24.75</p>	<p>Minimum Wage \$15.50</p> <p>Overtime after 40 hours \$23.25</p> <p>Tipped workers \$15.50</p> <p>Overtime after 40 hours \$23.25</p>

If you have questions, need more information or want to file a complaint, please visit www.labor.ny.gov/minimumwage or call: 1-888-469-7365.

Credits and Allowances that may reduce your pay below the minimum wage rates shown above:

- **Tips** – Beginning December 31, 2020, your employer must pay the full applicable minimum wage rate, and cannot take any tip credit.
- **Meals and lodging** – Your employer may claim a limited amount of your wages for meals and lodging that they provide to you, as long as they do not charge you anything else. The rates and requirements are set forth in wage orders and summaries, which are available online.

Extra Pay you may be owed in addition to the minimum wage rates shown above:

- **Overtime** – You must be paid 1½ times your regular rate of pay (no less than amounts shown above) for weekly hours over 40 (or 44 for residential employees).
- **Call-in pay** – If you go to work as scheduled and your employer sends you home early, you may be entitled to extra hours of pay at the minimum wage rate for that day.
- **Spread of hours** – If your workday lasts longer than ten hours, you may be entitled to extra daily pay. The daily rate is equal to one hour of pay at the minimum wage rate.
- **Uniform maintenance** – If you clean your own uniform, you may be entitled to additional weekly pay. The weekly rates are available online.

**Minimum Wage Poster
Post in Plain View**

LS 207 (12/24)

VETERAN BENEFITS AND SERVICES



The following resources and hotlines are available at no-cost to help veterans understand their rights, protections, benefits, and accommodations:

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

MENTAL HEALTH AND SUBSTANCE ABUSE RESOURCES

All calls and texts are free and confidential

U.S. Department of Veterans Affairs Veterans Crisis

Line: www.veteranscrisisline.net

Call: 988, press 1 Text: 838255

Suicide and Crisis Lifeline: www.veteranscrisisline.net

Call: 988 Text: 988

Crisis Textline:

Text: 741741 Chat: crisistextline.org

NYS Office of Mental Health (OMH):

www.omh.ny.gov

NYS Office of Addiction Services and Supports

(OASAS): www.oasas.ny.gov/hopeline

Call: 1-877-8-HOPENY (467469)

Text: HOPENY (467369)

LEGAL SERVICES

Veterans Treatment Courts (VTC):

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

Email: ProblemSolving@courts.state.ny.us

NYS Defenders Association Veteran Defense Program:

<https://www.nysda.org/page/VDP>

TAX BENEFITS

NYS Department of Tax and Finance

- Information for military personnel and veterans: tax.ny.gov/pit/file/military_page.htm
- Property tax exemptions: tax.ny.gov/pit/property/exemption/vetexempt.htm

EDUCATION, WORKFORCE, AND TRAINING RESOURCES

Veteran Readiness and Employment

(VR&E) Program: www.benefits.va.gov/vocrehab

New York State Civil Service Credits

for Veterans Program: www.cs.ny.gov

ADDITIONAL RESOURCES

NYS Domestic and Sexual Violence Hotline:

Call: 800-942-6906 Text: 844-997-2121

NYS Workplace Sexual Harassment Hotline:

Call: 1-800-HARASS-3

NYS Department of Motor Vehicles:

- Veteran Status Designation Photo Document: dmv.ny.gov/more-info/veteran-statusdesignation-photo-document
- Veteran License Plate: dmv.ny.gov/plates/military-and-veterans

NEW YORK STATE DIVISION OF VETERANS' SERVICES

Website: veterans.ny.gov

Help Line: 1-888-838-7697

Email: DVSInfo@veterans.ny.gov

Services: Legal, education, employment and volunteer, financial, health care, and more.

NEW YORK STATE DEPARTMENT OF LABOR VETERANS' PROGRAM

Website: dol.ny.gov/services-veterans

Help Line: 1-888-469-7365

Email: Ask.Vets@labor.ny.gov

Services: Workforce and training resources, unemployment insurance, the Experience Counts program, and more.



Division of
Veterans' Services

WE ARE YOUR DOL



Department
of Labor

YOU HAVE A RIGHT TO KNOW!

Your employer must inform you of the health effects and hazards of toxic substances at your worksite.

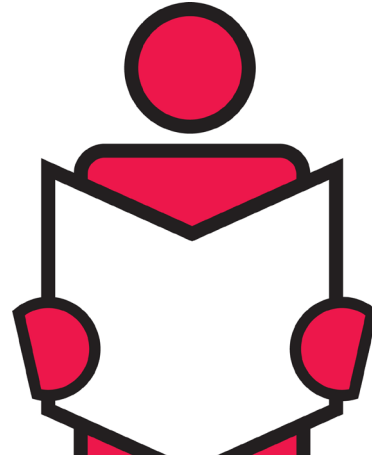
Learn all you can about toxic substances on your job.
For more information, contact:

Name

Location & Phone Number

THE RIGHT TO KNOW LAW WORKS FOR YOU
NEW YORK STATE DEPARTMENT OF HEALTH

2706



4/00 Revised 8/2010

EQUAL PAY NOTICE



Department
of Labor

Equal Pay Provision of the New York State Labor Law

Article 6, Section 194

Division of Labor Standards

www.labor.ny.gov

§ 194. Differential in rate of pay because of protected class status prohibited.

1. No employee with status within one or more protected class or classes shall be paid a wage at a rate less than the rate at which an employee without status within the same protected class or classes in the same establishment is paid for: (a) equal work on a job the performance of which requires equal skill, effort and responsibility, and which is performed under similar working conditions, or (b) substantially similar work, when viewed as a composite of skill, effort, and responsibility, and performed under similar working conditions; except where payment is made pursuant to a differential based on:

- (i) a seniority system;
- (ii) a merit system;
- (iii) a system which measures earnings by quantity or quality of production; or
- (iv) a bona fide factor other than status within one or more protected class or classes, such as education, training, or experience. Such factor:

(A) shall not be based upon or derived from a differential in compensation based on status within one or more protected class or classes and

(B) shall be job-related with respect to the position in question and shall be consistent with business necessity. Such exception under this paragraph shall not apply when the employee demonstrates

- (1) that an employer uses a particular employment practice that causes a disparate impact on the basis of status within one or more protected class or classes,
- (2) that an alternative employment practice exists that would serve the same business purpose and not produce such differential, and
- (3) that the employer has refused to adopt such alternative practice.

2. For the purpose of subdivision one of this section:

- (a) "business necessity" shall be defined as a factor that bears a manifest relationship to the employment in question, and
- (b) "protected class" shall include age, race, creed, color, national origin, sexual orientation, gender identity or expression, military status, sex, disability, predisposing genetic characteristics, familial status, marital status, or domestic violence victim status, and any employee protected from discrimination pursuant to paragraphs

(a), (b), and (c) of subdivision one of section two hundred ninety-six and any intern protected from discrimination pursuant to section two hundred ninety-six-c of the executive law.

3. For the purposes of subdivision one of this section, employees shall be deemed to work in the same establishment if the employees work for the same employer at workplaces located in the same geographical region, no larger than a county, taking into account population distribution, economic activity, and/or the presence of municipalities.

4. (a) No employer shall prohibit an employee from inquiring about, discussing, or disclosing the wages of such employee or another employee.

(b) An employer may, in a written policy provided to all employees, establish reasonable workplace and workday limitations on the time, place and manner for inquires about, discussion of, or the disclosure of wages. Such limitations shall be consistent with standards promulgated by the commissioner and shall be consistent with all other state and federal laws. Such limitations may include prohibiting an employee from discussing or disclosing the wages of another employee without such employee's prior permission.

(c) Nothing in this subdivision shall require an employee to disclose his or her wages. The failure of an employee to adhere to such reasonable limitations in such written policy shall be an affirmative defense to any claims made against an employer under this subdivision, provided that any adverse employment action taken by the employer was for failure to adhere to such reasonable limitations and not for mere inquiry, discussion or disclosure of wages in accordance with such reasonable limitations in such written policy.

(d) This prohibition shall not apply to instances in which an employee who has access to the wage information of other employees as a part of such employee's essential job functions discloses the wages of such other employees to individuals who do not otherwise have access to such information, unless such disclosure is in response to a complaint or charge, or in furtherance of an investigation, proceeding, hearing, or action under this chapter, including an investigation conducted by the employer.

(e) Nothing in this section shall be construed to limit the rights of an employee provided under any other provision of law or collective bargaining agreement.

For questions, write or call your nearest office, (listed below), of the:

New York State Department of Labor Division of Labor Standards

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)

NOTICE REQUIREMENTS FOR FRINGE BENEFITS AND HOURS

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."

For written information on your employer's policy on sick leave, vacation, personal leave, holidays and hours can be obtained at:
(Please advise employees where they may obtain written information on fringe benefits and hours.)

<hr/> <hr/> <hr/>

SCHEDULE OF HOURS OF WORK FOR MINORS

WORK SCHEDULE | FOR MINORS



SCHEDULE FOR 14- AND 15- YEAR OLDS

During the School Year (Labor Day - June __)

NAME OF MINOR	SUN	MON	TUE	WED	THUR	FRI	SAT	TOTAL HOURS
SHIFT HOURS								
SHIFT HOURS								
SHIFT HOURS								

- State and Federal Guidelines:**
- 3 hours on a school day (not during school hours, or past 7 pm)
 - 18 hours in a school week (a school week is any week that no class is held in any amount)
 - 8 hours on a non-school day (Saturday or Sunday or non-school days, but not after 7 pm)
 - Not employed or performing hazardous duties as defined by USDOL and NYSDOL

During the Summer (June __ - Labor Day)

NAME OF MINOR	SUN	MON	TUE	WED	THUR	FRI	SAT	TOTAL HOURS
SHIFT HOURS								
SHIFT HOURS								
SHIFT HOURS								
SHIFT HOURS								

- State and Federal Guidelines:**
- 8 hours on a non-school day (not after 9 pm)
 - 40 hours in a non-school week
 - Not employed or performing hazardous duties as defined by USDOL and NYSDOL

SCHEDULE FOR 16- AND 17- YEAR OLDS

During the School Year (Labor Day - June __)

NAME OF MINOR	SUN	MON	TUE	WED	THUR	FRI	SAT	TOTAL HOURS
SHIFT HOURS								
SHIFT HOURS								
SHIFT HOURS								

- State and Federal Guidelines:**
- Up to 4 hours Monday through Thursday
 - Up to 8 hours Friday through Sunday and Holidays
 - Work hours can be between 6 AM and 10 PM on school night; 6 AM and 12 AM on non-school days
 - Not employed or performing hazardous duties as defined by USDOL and NYSDOL

During the Summer (June __ - Labor Day)

NAME OF MINOR	SUN	MON	TUE	WED	THUR	FRI	SAT	TOTAL HOURS
SHIFT HOURS								
SHIFT HOURS								
SHIFT HOURS								
SHIFT HOURS								

- State and Federal Guidelines:**
- Up to 8 hours per day
 - No more than 48 hours or 6 days per week
 - Work hours can be between 6 AM and 12 AM
 - Not employed or performing hazardous duties as defined by USDOL and NYSDOL

P888 (5/23)

BLOOD DONATION LEAVE

Section 202-j of the Labor Law mandates that employers provide leave time to employees for the purpose of donating blood. The two types of blood donation leaves are Off-Premises Blood Donation and Donation Leave Alternatives.

Compensation for Leave - Leave granted to employees for off-premises blood donation is not required to be paid leave. Leave taken by employees for donation leave alternatives shall be paid leave given without requiring the employee to use accumulated vacation, personal, sick, or other already existing leave time.

Off-Premises Donation - Employees taking leave for off-premises blood donation shall be permitted at least one leave period per calendar year of three hours duration during the employee's regular work schedule. Employers are not required to allow off-premises blood donation leave under Labor Law § 202-j to accrue if it is not used during the calendar year. Leave granted to employees for off-premises blood donation is not required to be paid leave.

Donation Leave Alternatives - Leave for blood donation leave alternatives shall be given twice per calendar year and it shall be paid leave given without use of vacation, personal, sick, or other already existing leave accruals. Under the Donation Leave Alternatives, the donating of blood should be at a convenient time and place set by the employer. The time shall not be a time outside an employee's normal work hours nor shall the location be not reasonable travel distance for an employee. If an employee provides prompt notice that he or she is not or was not able to participate in a blood donation leave alternative because the employee is or was on leave (such as sick or vacation leave), and if as a result the employer has not provided the employee with the opportunity to participate in at least two blood leave alternatives during working hours in a calendar year, the employer must either make available another such alternative to the employee, or allow the employee to take leave to make an off-premises donation. Employees donating blood during a blood donation leave alternative must be allowed sufficient leave time necessary to donate blood, to recover, including partaking nourishment after donating, and to return to work.

Our company's blood donation will occur: _____
Please indicate time and place

Should you have any questions, please contact: _____
Please indicate administrator

LS 703 (03-16)

NO SMOKING



Effective July 24, 2003, the amended New York State Clean Indoor Air Act (Public Health Law, Article 13-E) prohibits smoking in virtually all workplaces, including restaurants and bars. The changes in the Act reflect the state's commitment to ensuring that all workers are protected from secondhand smoke. Localities may continue to adopt and enforce local laws regulating smoking. However, these regulations must be at least as strict as the Clean Indoor Air Act.

STATE OF NEW YORK

Department of Health

Antonia C. Novello, M.D., M.P.H., Dr. P.H., Commissioner

For more information about the Act,
call 1-800-458-1158, ext. 2-7600.

RIGHT TO VOTE

ATTENTION ALL EMPLOYEES

TIME ALLOWED EMPLOYEES TO VOTE ON ELECTION DAY

N.Y. ELECTION LAW SECTION 3-110¹ STATES THAT:

- IF YOU DO NOT HAVE 4 CONSECUTIVE HOURS TO VOTE, EITHER FROM THE OPENING OF THE POLLS TO THE BEGINNING OF YOUR WORKING SHIFT, OR BETWEEN THE END OF YOUR WORKING SHIFT AND THE CLOSING OF THE POLLS, YOU MAY TAKE OFF UP TO 2 HOURS, WITHOUT LOSS OF PAY, TO ALLOW YOU TIME TO VOTE IF YOU ARE A REGISTERED VOTER.
- YOU MAY TAKE TIME OFF AT THE BEGINNING OR END OF YOUR WORKING SHIFT, AS YOUR EMPLOYER MAY DESIGNATE, UNLESS OTHERWISE MUTUALLY AGREED.
- YOU MUST NOTIFY YOUR EMPLOYER NOT LESS THAN 2 DAYS, BUT NOT MORE THAN 10 DAYS, BEFORE THE DAY OF THE ELECTION THAT YOU WILL TAKE TIME OFF TO VOTE.

¹ Employers: Not less than ten working days before any Election Day, 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 law. Such notice shall be kept posted until the close of the polls on Election Day.

Revised 4.14.2020

WORKERS' COMPENSATION NOTICE

Employers must obtain and keep in effect workers' compensation coverage for their employees; there must be no lapse in coverage even when switching insurance carriers. The law requires almost all employers operating in New York State to have workers' compensation and disability coverage for their employees. This requirement can be fulfilled by purchasing insurance coverage through an insurance carrier or by obtaining authorization from the Board to be self-insured.

Employers must post a notice of workers' compensation coverage and employee rights. This notice is in a form prescribed by the Workers' Compensation Board. Employers obtain the notice from their insurance carrier or, if self-insured, from the Board. The notice includes the name and address of the insurance carrier and the policy number of the employer. It must be posted in a conspicuous place in the employer's place of business. Violations of this requirement can result in a fine of up to \$250 per violation.

DISABILITY BENEFITS LAW

An employer who has had in New York State employment 1 or more employees on each of at least 30 days in any calendar year shall be a “covered employer” subject to the Disability Benefits Law after the expiration of 4 weeks following the 30th day of such employment. These 30 days of employment need not be consecutive days but must be work days of employment in one calendar year. In addition to the above-stated provisions, effective January 1, 1984, employers of personal or domestic employees in a private home are subject if they employ at least one employee who works 40 or more hours per week for that one employer. (NOTE: Prior to January 1, 1984, employers are subject only if they have 4 or more employees.) Each covered employer must post and maintain conspicuously at the place or places of business a prescribed form, Notice of Compliance, stating the provisions have been made for the payment of Disability Benefits to all eligible employees. To obtain the Notice of Compliance, please contact your Disability Insurance Carrier.

NEW YORK CORRECTION LAW ARTICLE 23-A

NEW YORK CORRECTION LAW ARTICLE 23-A LICENSURE AND EMPLOYMENT OF PERSONS PREVIOUSLY CONVICTED OF ONE OR MORE CRIMINAL OFFENSES

Section 750. Definitions. **751. Applicability.** **752. Unfair discrimination against persons previously convicted of one or more criminal offenses prohibited.** **753. Factors to be considered concerning a previous criminal conviction; presumption.** **754. Written statement upon denial of license or employment.** **755. Enforcement.** **§750. Definitions.** For the purposes of this article, the following terms shall have the following meanings: **(1)** "Public agency" means the state or any local subdivision thereof, or any state or local department, agency, board or commission. **(2)** "Private employer" means any person, company, corporation, labor organization or association which employs ten or more persons. **(3)** "Direct relationship" means that the nature of criminal conduct for which the person was convicted has a direct bearing on his fitness or ability to perform one or more of the duties or responsibilities necessarily related to the license, opportunity, or job in question. **(4)** "License" means any certificate, license, permit or grant of permission required by the laws of this state, its political subdivisions or instrumentalities as a condition for the lawful practice of any occupation, employment, trade, vocation, business, or profession. Provided, however, that "license" shall not, for the purposes of this article, include any license or permit to own, possess, carry, or fire any explosive, pistol, handgun, rifle, shotgun, or other firearm. **(5)** "Employment" means any occupation, vocation or employment, or any form of vocational or educational training. Provided, however, that "employment" shall not, for the purposes of this article, include membership in any law enforcement agency. **§751. Applicability.** The provisions of this article shall apply to any application by any person for a license or employment at any public or private employer, who has previously been convicted of one or more criminal offenses in this state or in any other jurisdiction, and to any license or employment held by any person whose conviction of one or more criminal offenses in this state or in any other jurisdiction preceded such employment or granting of a license, except where a mandatory forfeiture, disability or bar to employment is imposed by law, and has not been removed by an executive pardon, certificate of relief from disabilities or certificate of good conduct. Nothing in this article shall be construed to affect any right an employer may have with respect to an intentional misrepresentation in connection with an application for employment made by a prospective employee or previously made by a current employee. **§752. Unfair discrimination against persons previously convicted of one or more criminal offenses prohibited.** No application for any license or employment, and no employment or license held by an individual, to which the provisions of this article are applicable, shall be denied or acted upon adversely by reason of the individual's having been previously convicted of one or more criminal offenses, or by reason of a finding of lack of "good moral character" when such finding is based upon the fact that the individual has previously been convicted of one or more criminal offenses, unless: **(1)** There is a direct relationship between one or more of the previous criminal offenses and the specific license or employment sought or held by the individual; or **(2)** the issuance or continuation of the license or the granting or continuation of the employment would involve an unreasonable risk to property or to the safety or welfare of specific individuals or the general public. **§753. Factors to be considered concerning a previous criminal conviction; presumption.** **1.** In making a determination pursuant to section seven hundred fifty-two of this chapter, the public agency or private employer shall consider the following factors: **(a)** The public policy of this state, as expressed in this act, to encourage the licensure and employment of persons previously convicted of one or more criminal offenses. **(b)** The specific duties and responsibilities necessarily related to the license or employment sought or held by the person. **(c)** The bearing, if any, the criminal offense or offenses for which the person was previously convicted will have on his fitness or ability to perform one or more such duties or responsibilities. **(d)** The time which has elapsed since the occurrence of the criminal offense or offenses. **(e)** The age of the person at the time of occurrence of the criminal offense or offenses. **(f)** The seriousness of the offense or offenses. **(g)** Any information produced by the person, or produced on his behalf, in regard to his rehabilitation and good conduct. **(h)** The legitimate interest of the public agency or private employer in protecting property, and the safety and welfare of specific individuals or the general public. **2.** In making a determination pursuant to section seven hundred fifty-two of this chapter, the public agency or private employer shall also give consideration to a certificate of relief from disabilities or a certificate of good conduct issued to the applicant, which certificate shall create a presumption of rehabilitation in regard to the offense or offenses specified therein. **§754. Written statement upon denial of license or employment.** At the request of any person previously convicted of one or more criminal offenses who has been denied a license or employment, a public agency or private employer shall provide, within thirty days of a request, a written statement setting forth the reasons for such denial. **§755. Enforcement.** **1.** In relation to actions by public agencies, the provisions of this article shall be enforceable by a proceeding brought pursuant to article seventy-eight of the civil practice law and rules. **2.** In relation to actions by private employers, the provisions of this article shall be enforceable by the division of human rights pursuant to the powers and procedures set forth in article fifteen of the executive law, and, concurrently, by the New York city commission on human rights.

UNEMPLOYMENT INSURANCE

WE ARE YOUR DOL



Unemployment Insurance
Division

Notice to Employees

Employer Legal Name: _____

Address: _____

Employer Registration (ER) #: _____

Employees of this firm: you are covered by the New York State Unemployment Insurance Law.

- o Your employer may not deduct from your wages for this purpose.
- **If you are laid off, work less than four days a week, or resign:**
 - o **Get a "Record of Employment," form from your employer. Keep it for your records to use if you file for Unemployment Insurance benefits.**
 - o The "Record of Employment" form must have your employer's name, registration number, and address where payroll records are kept.
- **To file an application for Unemployment Insurance:**
 - o Call the Telephone Claims Center at (888) 209-8124 (translation services are available) or
 - o Go to our website at www.labor.ny.gov
 - o Hearing impaired individuals who have telephone Device for the Deaf (TTY/TDD) equipment may file a claim by calling a relay operator at (800) 662-1220 and requesting the operator call (888) 783-1370. Service at this number is provided only to callers using TDD equipment.

To Employer: You must post this poster conspicuously in each workplace.

Employers who utilize the fill-in version of this poster certify to the completeness and accuracy of the legal name, address and Employer Registration # displayed. For additional posters, write to the: New York State Department of Labor, Liability and Determination Section, Harriman State Office Campus, Albany, NY 12226.

Equal Opportunity Employer/Program – Auxiliary aids and services are available upon request to individuals with disabilities.

IA 133 (04/23)

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 OR EXPRESSION, CITIZENSHIP OR IMMIGRATION STATUS, DISABILITY OR MARITAL STATUS IS PROHIBITED BY THE NEW YORK STATE HUMAN RIGHTS LAW. SEXUAL HARASSMENT OR HARASSMENT BASED UPON ANY OF THESE PROTECTED CLASSES ALSO IS PROHIBITED.

ALL EMPLOYERS, EMPLOYMENT AGENCIES, LABOR ORGANIZATIONS AND APPRENTICESHIP TRAINING PROGRAMS

Also prohibited: discrimination in employment on the basis of Sabbath observance or religious practices; hairstyles associated with race (also applies to all areas listed below); prior arrest or conviction record; predisposing genetic characteristics; familial status; pregnancy-related conditions; domestic violence victim status.

Reasonable accommodations for persons with disabilities and pregnancy-related conditions including lactation may be required. A reasonable accommodation is an adjustment to a job or work environment that enables a person with a disability to perform the essential functions of a job in a reasonable manner.

Also covered: domestic workers; 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 before 2/15/2024. Complaints for acts of discrimination that occur on or after 2/15/2024 may be filed within three years of the alleged act. The Division's services are provided free of charge.

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

DISCRIMINACIÓN



Division of
Human Rights

1-888-392-3644

WWW.DHR.NY.GOV

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

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

TODOS LOS EMPLEADORES, AGENCIAS DE EMPLEO, ORGANIZACIONES DE TRABAJO Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN DE APRENDICES

Asimismo, está prohibida la discriminación en el empleo sobre la base de la observancia del Shabat o prácticas religiosas; peinados asociados con la raza (también se aplica a las áreas enumeradas a continuación) arresto previo o antecedentes penales; las características genéticas predisponentes; el estado civil; las condiciones relacionadas con el embarazo.

Es posible que sea necesario hacer acomodos razonables para personas con discapacidades y condiciones relacionadas con el embarazo incluyendo lactación. Un arreglo razonable es una adaptación a un trabajo o entorno laboral que permita que una persona con discapacidad realice las tareas esenciales de un trabajo de manera razonable.

También están cubiertos: trabajadores domésticos; 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. 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

STATE OF NEW YORK

An employee shall be advised that any and all telephone conversations or transmissions, electronic mail or transmissions, or internet access or usage by an employee by any electronic device or system, including but not limited to the use of a computer, telephone, wire, radio or electromagnetic, photoelectronic or photo-optical systems may be subject to monitoring at any and all times and by any lawful means.

ESTADO DE NUEVA YORK

Se informará a un empleado que todas y cada una de las conversaciones o transmisiones telefónicas, correo electrónico o transmisiones, o acceso o uso de Internet por parte de un empleado mediante cualquier dispositivo o sistema electrónico, incluyendo, entre otros, el uso de una computadora, teléfono, cable, radio o sistemas electromagnéticos, fotoelectrónicos o fotoópticos pueden ser objeto de vigilancia en todo momento y por cualquier medio lícito.

NEW YORK MINIMUM WAGE

New York Labor Law

§ 201-d. Discrimination against the engagement in certain activities.

1. Definitions. As used in this section:

- a. "Political activities" shall mean (i) running for public office, (ii) campaigning for a candidate for public office, or (iii) participating in fund-raising activities for the benefit of a candidate, political party or political advocacy group;
- b. "Recreational activities" shall mean any lawful, leisure-time activity, for which the employee receives no compensation and which is generally engaged in for recreational purposes, including but not limited to sports, games, hobbies, exercise, reading and the viewing of television, movies and similar material;
- c. "Work hours" shall mean, for purposes of this section, all time, including paid and unpaid breaks and meal periods, that the employee is suffered, permitted or expected to be engaged in work, and all time the employee is actually engaged in work. This definition shall not be referred to in determining hours worked for which an employee is entitled to compensation under any law including article nineteen of this chapter;
- d. "Political matters" shall mean matters relating to elections for political office, political parties, legislation, regulation and the decision to join or support any political party or political, civic, community, fraternal or labor organization;
- e. "Religious matters" shall mean matters relating to religious affiliation and practice and the decision to join or support any religious organization or association.

2. Unless otherwise provided by law, it shall be unlawful for any employer or employment agency to refuse to hire, employ or license, or to discharge from employment or otherwise discriminate against an individual in compensation, promotion or terms, conditions or privileges of employment because of:

- a. an individual's political activities outside of working hours, off of the employer's premises and without use of the employer's equipment or other property, if such activities are legal, provided, however, that this paragraph shall not apply to persons whose employment is defined in paragraph six of subdivision (a) of section seventy-nine-h of the civil rights law, and provided further that this paragraph shall not apply to persons who would otherwise be prohibited from engaging in political activity pursuant to chapter 15 of title 5 and subchapter III of chapter 73 of title 5 of the USCA;
- b. an individual's legal use of consumable products, including cannabis in accordance with state law, prior to the beginning or after the conclusion of the employee's work hours, and off of the employer's premises and without use of the employer's equipment or other property;
- c. an individual's legal recreational activities, including cannabis in accordance with state law, outside work hours, off of the employer's premises and without use of the employer's equipment or other property;
- d. an individual's membership in a union or any exercise of rights granted under Title 29, USCA, Chapter 7 or under article fourteen of the civil service law; or
- e. an individual's refusal to: (i) attend an employer-sponsored meeting with the employer or its agent, representative or designee, the primary purpose of which is to communicate the employer's opinion concerning religious or political matters; or (ii) listen to speech or view communications, the primary purpose of which is to communicate the employer's opinion concerning religious or political matters.

3. The provisions of subdivision two of this section shall not be deemed to protect activity which:

- a. creates a material conflict of interest related to the employer's trade secrets, proprietary information or other proprietary or business interest;
- b. with respect to employees of a state agency as defined in sections seventy-three and seventy-four of the public officers law respectively, is in knowing violation of subdivision two, three, four, five, seven, eight or twelve of section seventy-three or of section seventy-four of the public officers law, or of any executive order, policy, directive, or other rule which has been issued by the attorney general regulating outside employment or activities that could conflict with employees' performance of their official duties;
- c. with respect to employees of any employer as defined in section twenty-seven-a of this chapter, is in knowing violation of a provision of a collective bargaining agreement concerning ethics, conflicts of interest, potential conflicts of interest, or the proper discharge of official duties;
- d. with respect to employees of any employer as defined in section twenty-seven-a of this chapter who are not subject to section seventy-three or seventy-four of the public officers law, is in knowing violation of article eighteen of the general municipal law or any local law, administrative code provision, charter provision or rule or directive of the mayor or any agency head of a city having a population of one million or more, where such law, code provision, charter provision, rule or directive concerns ethics, conflicts of interest, potential conflicts of interest, or the proper discharge of official duties and otherwise covers such employees; and
- e. with respect to employees other than those of any employer as defined in section twenty-seven-a of this chapter, violates a collective bargaining agreement or a certified or licensed professional's contractual obligation to

devote his or her entire compensated working hours to a single employer, provided however that the provisions of this paragraph shall apply only to professionals whose compensation is at least fifty thousand dollars for the year nineteen hundred ninety-two and in subsequent years is an equivalent amount adjusted by the same percentage as the annual increase or decrease in the consumer price index.

4. Notwithstanding the provisions of subdivision three of this section, an employer shall not be in violation of this section where the employer takes action based on the belief either that: (i) the employer's actions were required by statute, regulation, ordinance or other governmental mandate, (ii) the employer's actions were permissible pursuant to an established substance abuse or alcohol program or workplace policy, professional contract or collective bargaining agreement, or (iii) the individual's actions were deemed by an employer or previous employer to be illegal or to constitute habitually poor performance, incompetency or misconduct.
- 4-a. Notwithstanding the provisions of subdivision three or four of this section, an employer shall not be in violation of this section where the employer takes action related to the use of cannabis based on the following:
 - (i) the employer's actions were required by state or federal statute, regulation, ordinance, or other state or federal governmental mandate;
 - (ii) the employee is impaired by the use of cannabis, meaning the employee manifests specific articulable symptoms while working that decrease or lessen the employee's performance of the duties or tasks of the employee's job position, or such specific articulable symptoms interfere with an employer's obligation to provide a safe and healthy work place, free from recognized hazards, as required by state and federal occupational safety and health law; or
 - (iii) the employer's actions would require such employer to commit any act that would cause the employer to be in violation of federal law or would result in the loss of a federal contract or federal funding.
5. Nothing in this section shall apply to persons who, on an individual basis, have a professional service contract with an employer and the unique nature of the services provided is such that the employer shall be permitted, as part of such professional service contract, to limit the off-duty activities which may be engaged in by such individual.
6. Nothing in this section shall prohibit an organization or employer from offering, imposing or having in effect a health, disability or life insurance policy that makes distinctions between employees for the type of coverage or the price of coverage based upon the employees' recreational activities or use of consumable products, provided that differential premium rates charged employees reflect a differential cost to the employer and that employers provide employees with a statement delineating the differential rates used by the carriers providing insurance for the employer, and provided further that such distinctions in type or price of coverage shall not be utilized to expand, limit or curtail the rights or liabilities of any party with regard to a civil cause of action.
7. a. Where a violation of this section is alleged to have occurred, the attorney general may apply in the name of the people of the state of New York for an order enjoining or restraining the commission or continuance of the alleged unlawful acts. In any such proceeding, the court may impose a civil penalty in the amount of three hundred dollars for the first violation and five hundred dollars for each subsequent violation.
 - b. In addition to any other penalties or actions otherwise applicable pursuant to this chapter, where a violation of this section is alleged to have occurred, an aggrieved individual may commence an action for equitable relief and damages.
8. Nothing in this section shall prohibit: (i) an employer or its agent, representative or designee from communicating to its employees any information that the employer is required by law to communicate, but only to the extent of such legal requirement; (ii) an employer or its agent, representative or designee from communicating to its employees any information that is necessary for such employees to perform their job duties; (iii) an institution of higher education, or any agent, representative or designee of such institution, from meeting with or participating in any communications with its employees that are part of coursework, any symposia or an academic program at such institution; (iv) casual conversations between employees or between an employee and an agent, representative or designee of an employer, provided participation in such conversations is not required; or (v) a requirement limited to the employer's managerial and supervisory employees.
9. The provisions of this section shall not apply to a religious corporation, entity, association, educational institution or society that is exempt from the requirements of Title VII of the Civil Rights Act of 1964 pursuant to 42 USC 2000e-1(a) with respect to speech on religious matters to employees who perform work connected with the activities undertaken by such religious corporation, entity, association, educational institution or society.
10. Every employer shall post a sign in every workplace at the location or locations where notices to employees are normally posted, to inform employees of their rights pursuant to this section.

NEW YORK SCHEDULE OF HOURS OF WORK FOR MINORS

WORK SCHEDULE | FOR MINORS

WE ARE YOUR DOL



SCHEDULE FOR 14- AND 15- YEAR OLDS

During the School Year (Labor Day - June __)

NAME OF MINOR	SUN	MON	TUE	WED	THUR	FRI	SAT	TOTAL HOURS
SHIFT HOURS								
SHIFT HOURS								
SHIFT HOURS								

State and Federal Guidelines:

- 3 hours on a school day (not during school hours, or past 7 pm)
- 18 hours in a school week (a school week is any week that no class is held in any amount)
- 8 hours on a non-school day (Saturday or Sunday or non-school days, but not after 7 pm)
- Not employed or performing hazardous duties as defined by USDOL and NYSDOL

During the Summer (June __ - Labor Day)

NAME OF MINOR	SUN	MON	TUE	WED	THUR	FRI	SAT	TOTAL HOURS
SHIFT HOURS								
SHIFT HOURS								
SHIFT HOURS								

State and Federal Guidelines:

- 8 hours on a non-school day (not after 9 pm)
- 40 hours in a non-school week
- Not employed or performing hazardous duties as defined by USDOL and NYSDOL

SCHEDULE FOR 16- AND 17- YEAR OLDS

During the School Year (Labor Day - June __)

NAME OF MINOR	SUN	MON	TUE	WED	THUR	FRI	SAT	TOTAL HOURS
SHIFT HOURS								
SHIFT HOURS								
SHIFT HOURS								

State and Federal Guidelines:

- Up to 4 hours Monday through Thursday
- Up to 8 hours Friday through Sunday and Holidays
- Work hours can be between 6 AM and 10 PM on school night; 6 AM and 12 AM on non-school days
- Not employed or performing hazardous duties as defined by USDOL and NYSDOL

During the Summer (June __ - Labor Day)

NAME OF MINOR	SUN	MON	TUE	WED	THUR	FRI	SAT	TOTAL HOURS
SHIFT HOURS								
SHIFT HOURS								
SHIFT HOURS								

State and Federal Guidelines:

- Up to 8 hours per day
- No more than 48 hours or 6 days per week
- Work hours can be between 6 AM and 12 AM
- Not employed or performing hazardous duties as defined by USDOL and NYSDOL

P888 (5/23)

FEDERAL MINIMUM WAGE

EMPLOYEE RIGHTS UNDER THE FAIR LABOR STANDARDS ACT

FEDERAL MINIMUM WAGE \$7.25

PER HOUR
BEGINNING
JULY 24, 2009

The law requires employers to display this poster where employees can readily see it.

OVERTIME PAY At least 1 ½ times your regular rate of pay for all hours worked over 40 in a workweek.

CHILD LABOR An employee must be at least 16 years old to work in most non-farm jobs and at least 18 to work in non-farm jobs declared hazardous by the Secretary of Labor. Youths 14 and 15 years old may work outside school hours in various non-manufacturing, non-mining, non-hazardous jobs with certain work hours restrictions. Different rules apply in agricultural employment.

TIP CREDIT Employers of “tipped employees” who meet certain conditions may claim a partial wage credit based on tips received by their employees. Employers must pay tipped employees a cash wage of at least \$2.13 per hour if they claim a tip credit against their minimum wage obligation. If an employee’s tips combined with the employer’s cash wage of at least \$2.13 per hour do not equal the minimum hourly wage, the employer must make up the difference.

NURSING MOTHERS The FLSA requires employers to provide reasonable break time for a nursing mother employee who is subject to the FLSA’s overtime requirements in order for the employee to express breast milk for her nursing child for one year after the child’s birth each time such employee has a need to express breast milk. Employers are also required to provide a place, other than a bathroom, that is shielded from view and free from intrusion from coworkers and the public, which may be used by the employee to express breast milk.

ENFORCEMENT The Department has authority to recover back wages and an equal amount in liquidated damages in instances of minimum wage, overtime, and other violations. The Department may litigate and/or recommend criminal prosecution. Employers may be assessed civil money penalties for each willful or repeated violation of the minimum wage or overtime pay provisions of the law. Civil money penalties may also be assessed for violations of the FLSA’s child labor provisions. Heightened civil money penalties may be assessed for each child labor violation that results in the death or serious injury of any minor employee, and such assessments may be doubled when the violations are determined to be willful or repeated. The law also prohibits retaliating against or discharging workers who file a complaint or participate in any proceeding under the FLSA.

ADDITIONAL INFORMATION

- Certain occupations and establishments are exempt from the minimum wage, and/or overtime pay provisions. Certain narrow exemptions also apply to the pump at work requirements.
- Special provisions apply to workers in American Samoa, the Commonwealth of the Northern Mariana Islands, and the Commonwealth of Puerto Rico.
- Some state laws provide greater employee protections; employers must comply with both.
- Some employers incorrectly classify workers as “independent contractors” when they are actually employees under the FLSA. It is important to know the difference between the two because employees (unless exempt) are entitled to the FLSA’s minimum wage and overtime pay protections and correctly classified independent contractors are not.
- Certain full-time students, student learners, apprentices, and workers with disabilities may be paid less than the minimum wage under special certificates issued by the Department of Labor.



WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

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



WH1088 REV 04/23

EEOC - Know Your Rights: Workplace Discrimination is Illegal



Know Your Rights: Workplace Discrimination is Illegal

The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) enforces Federal laws that protect you from discrimination in employment. If you believe you've been discriminated against at work or in applying for a job, the EEOC may be able to help.

Who is Protected?

- Employees (current and former), including managers and temporary employees
- Job applicants
- Union members and applicants for membership in a union

What Organizations are Covered?

- Most private employers
- State and local governments (as employers)
- Educational institutions (as employers)
- Unions
- Staffing agencies

What Types of Employment Discrimination are Illegal?

Under the EEOC's laws, an employer may not discriminate against you, regardless of your immigration status, on the bases of:

- Race
- Color
- Religion
- National origin
- Sex (including pregnancy, childbirth, and related medical conditions, sexual orientation, or gender identity)
- Age (40 and older)
- Disability
- Genetic information (including employer requests for, or purchase, use, or disclosure of genetic tests, genetic services, or family medical history)
- Retaliation for filing a charge, reasonably opposing

- discrimination, or participating in a discrimination lawsuit, investigation, or proceeding
- Interference, coercion, or threats related to exercising rights regarding disability discrimination or pregnancy accommodation

What Employment Practices can be Challenged as Discriminatory?

All aspects of employment, including:

- Discharge, firing, or lay-off
- Harassment (including unwelcome verbal or physical conduct)
- Hiring or promotion
- Assignment
- Pay (unequal wages or compensation)
- Failure to provide reasonable accommodation for a disability; pregnancy, childbirth, or related medical condition; or a sincerely-held religious belief, observance or practice
- Benefits
- Job training
- Classification
- Referral
- Obtaining or disclosing genetic information of employees
- Requesting or disclosing medical information of employees
- Conduct that might reasonably discourage someone from opposing discrimination, filing a charge, or participating in an investigation or proceeding

- Conduct that coerces, intimidates, threatens, or interferes with someone exercising their rights, or someone assisting or encouraging someone else to exercise rights, regarding disability discrimination (including accommodation) or pregnancy accommodation

What can You Do if You Believe Discrimination has Occurred?

Contact the EEOC promptly if you suspect discrimination. Do not delay, because there are strict time limits for filing a charge of discrimination (180 or 300 days, depending on where you live/work). You can reach the EEOC in any of the following ways:

Submit an inquiry through the EEOC's public portal: <https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>

Call 1-800-669-4000 (toll free)
1-800-669-6820 (TTY)
1-844-234-5122 (ASL video phone)

Visit an EEOC field office (information at www.eeoc.gov/field-office)

E-Mail info@eeoc.gov

Additional information about the EEOC, including information about filing a charge of discrimination, is available at www.eeoc.gov.



EMPLOYERS HOLDING FEDERAL CONTRACTS OR SUBCONTRACTS

The Department of Labor's Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP) enforces the nondiscrimination and affirmative action commitments of companies doing business with the Federal Government. If you are applying for a job with, or are an employee of, a company with a Federal contract or subcontract, you are protected under Federal law from discrimination on the following bases:

Race, Color, Religion, Sex, Sexual Orientation, Gender Identity, National Origin Executive Order 11246, as amended, prohibits employment discrimination by Federal contractors based on race, color, religion, sex, sexual orientation, gender identity, or national origin, and requires affirmative action to ensure equality of opportunity in all aspects of employment.

Asking About, Disclosing, or Discussing Pay Executive Order 11246, as amended, protects applicants and employees of Federal contractors from discrimination based on inquiring about, disclosing, or discussing their compensation or the compensation of other applicants or employees.

Disability Section 503 of the Rehabilitation Act of 1973, as amended, protects qualified individuals with disabilities from discrimination in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment by Federal contractors. Disability discrimination includes not making reasonable accommodation to the known physical or mental limitations of an otherwise qualified individual with a disability who is an applicant or employee, barring undue hardship to the employer. Section 503 also requires that Federal contractors take affirmative action to employ and advance in employment qualified individuals with disabilities at all levels of employment, including the executive level.

Protected Veteran Status The Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act of 1974, as amended, 38 U.S.C. 4212, prohibits employment discrimination against, and requires affirmative action to recruit, employ, and advance in employment, disabled veterans, recently separated veterans (i.e., within three years of discharge or release from active duty), active duty wartime or campaign badge veterans, or Armed Forces service medal veterans.

Retaliation Retaliation is prohibited against a person who files a complaint of discrimination, participates in an OFCCP proceeding, or otherwise opposes discrimination by Federal contractors under these Federal laws. Any person who believes a contractor has violated its nondiscrimination or affirmative action obligations under OFCCP's authorities should contact immediately:

The Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP)
U.S. Department of Labor
200 Constitution Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20210
1-800-397-6251 (toll-free)

If you are deaf, hard of hearing, or have a speech disability, please dial 7-1-1 to access telecommunications relay services. OFCCP may also be contacted by submitting a question online to OFCCP's Help Desk at

<https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/>, or by calling an OFCCP regional or district office, listed in most telephone directories under U.S. Government, Department of Labor and on OFCCP's "Contact Us" webpage at <https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact>.

PROGRAMS OR ACTIVITIES RECEIVING FEDERAL FINANCIAL ASSISTANCE

Race, Color, National Origin, Sex In addition to the protections of Title VII of the Civil Rights Act of 1964, as amended, Title VI of the Civil Rights Act of 1964, as amended, prohibits discrimination on the basis of race, color or national origin in programs or activities receiving Federal financial assistance. Employment discrimination is covered by Title VI if the primary objective of the financial assistance is provision of employment, or where employment discrimination causes or may cause discrimination in providing services under such programs. Title IX of the Education Amendments of 1972 prohibits employment discrimination on the basis of sex in educational programs or activities which receive Federal financial assistance.

Individuals with Disabilities Section 504 of the Rehabilitation Act of 1973, as amended, prohibits employment discrimination on the basis of disability in any program or activity which receives Federal financial assistance. Discrimination is prohibited in all aspects of employment against persons with disabilities who, with or without reasonable accommodation, can perform the essential functions of the job. If you believe you have been discriminated against in a program of any institution which receives Federal financial assistance, you should immediately contact the Federal agency providing such assistance.

(Revised 6/27/2023)

Your Employee Rights Under the Family and Medical Leave Act

What is FMLA leave? The Family and Medical Leave Act (FMLA) is a federal law that provides eligible employees with **job-protected leave** for qualifying family and medical reasons. The U.S. Department of Labor's Wage and Hour Division (WHD) enforces the FMLA for most employees.

Eligible employees can take **up to 12 workweeks** of FMLA leave in a 12-month period for:

- The birth, adoption or foster placement of a child with you,
- Your serious mental or physical health condition that makes you unable to work,
- To care for your spouse, child or parent with a serious mental or physical health condition, and
- Certain qualifying reasons related to the foreign deployment of your spouse, child or parent who is a military servicemember.

An eligible employee who is the spouse, child, parent or next of kin of a covered servicemember with a serious injury or illness **may take up to 26 workweeks** of FMLA leave in a single 12-month period to care for the servicemember.

You have the right to use FMLA leave in **one block of time**. When it is medically necessary or otherwise permitted, you may take FMLA leave **intermittently in separate blocks of time, or on a reduced schedule** by working less hours each day or week. Read Fact Sheet #28M(c) for more information.

FMLA leave is **not paid leave**, but you may choose, or be required by your employer, to use any employer-provided paid leave if your employer's paid leave policy covers the reason for which you need FMLA leave.

Am I eligible to take FMLA leave? You are an **eligible employee** if **all** of the following apply:

- You work for a covered employer,
- You have worked for your employer at least 12 months,
- You have at least 1,250 hours of service for your employer during the 12 months before your leave, and
- Your employer has at least 50 employees within 75 miles of your work location.

Airline flight crew employees have different "hours of service" requirements.

You work for a **covered employer** if **one** of the following applies:

- You work for a private employer that had at least 50 employees during at least 20 workweeks in the current or previous calendar year,
- You work for an elementary or public or private secondary school, or
- You work for a public agency, such as a local, state or federal government agency. Most federal employees are covered by Title II of the FMLA, administered by the Office of Personnel Management.

How do I request FMLA leave? Generally, **to request FMLA leave you must:**

- Follow your employer's normal policies for requesting leave,
- Give notice at least 30 days before your need for FMLA leave, or
- If advance notice is not possible, give notice as soon as possible.

You **do not have to share a medical diagnosis** but must provide enough information to your employer so they can determine whether the leave qualifies for FMLA protection. You **must also inform your employer if FMLA leave was previously taken** or approved for the same reason when requesting additional leave.

Your **employer may request certification** from a health care provider to verify medical leave and may request certification of a qualifying exigency.

The FMLA does not affect any federal or state law prohibiting discrimination or supersede any state or local law or collective bargaining agreement that provides greater family or medical leave rights.

State employees may be subject to certain limitations in pursuit of direct lawsuits regarding leave for their own serious health conditions. Most federal and certain congressional employees are also covered by the law but are subject to the jurisdiction of the U.S. Office of Personnel Management or Congress.

What does my employer need to do? If you are eligible for FMLA leave, your **employer must:**

- Allow you to take job-protected time off work for a qualifying reason,
- Continue your group health plan coverage while you are on leave on the same basis as if you had not taken leave, and
- Allow you to return to the same job, or a virtually identical job with the same pay, benefits and other working conditions, including shift and location, at the end of your leave.

Your **employer cannot interfere with your FMLA rights** or threaten or punish you for exercising your rights under the law. For example, your employer cannot retaliate against you for requesting FMLA leave or cooperating with a WHD investigation.

After becoming aware that your need for leave is for a reason that may qualify under the FMLA, your **employer must confirm whether you are eligible** or not eligible for FMLA leave. If your employer determines that you are eligible, your **employer must notify you in writing:**

- About your FMLA rights and responsibilities, and
- How much of your requested leave, if any, will be FMLA-protected leave.

Where can I find more information?

Call **1-866-487-9243** or visit dol.gov/fmla to learn more.

If you believe your rights under the FMLA have been violated, you may file a complaint with WHD or file a private lawsuit against your employer in court. **Scan the QR code to learn about our WHD complaint process.**



WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR



WH1420 REV 04/23

USERRA - UNIFORMED SERVICES EMPLOYMENT AND REEMPLOYMENT RIGHTS ACT



YOUR RIGHTS UNDER USERRA

THE UNIFORMED SERVICES EMPLOYMENT AND REEMPLOYMENT RIGHTS ACT

USERRA protects the job rights of individuals who voluntarily or involuntarily leave employment positions to undertake military service or certain types of service in the National Disaster Medical System. USERRA also prohibits employers from discriminating against past and present members of the uniformed services, and applicants to the uniformed services.

REEMPLOYMENT RIGHTS

You have the right to be reemployed in your civilian job if you leave that job to perform service in the uniformed service and:

- you ensure that your employer receives advance written or verbal notice of your service;
- you have five years or less of cumulative service in the uniformed services while with that particular employer;
- you return to work or apply for reemployment in a timely manner after conclusion of service; and
- you have not been separated from service with a disqualifying discharge or under other than honorable conditions.

If you are eligible to be reemployed, you must be restored to the job and benefits you would have attained if you had not been absent due to military service or, in some cases, a comparable job.

RIGHT TO BE FREE FROM DISCRIMINATION AND RETALIATION

If you:

- are a past or present member of the uniformed service;
- have applied for membership in the uniformed service; or
- are obligated to serve in the uniformed service;

then an employer may not deny you:

- initial employment;
- reemployment;
- retention in employment;
- promotion; or
- any benefit of employment

because of this status.

In addition, an employer may not retaliate against anyone assisting in the enforcement of USERRA rights, including testifying or making a statement in connection with a proceeding under USERRA, even if that person has no service connection.

HEALTH INSURANCE PROTECTION

- If you leave your job to perform military service, you have the right to elect to continue your existing employer-based health plan coverage for you and your dependents for up to 24 months while in the military.
- Even if you don't elect to continue coverage during your military service, you have the right to be reinstated in your employer's health plan when you are reemployed, generally without any waiting periods or exclusions (e.g., pre-existing condition exclusions) except for service-connected illnesses or injuries.

ENFORCEMENT

- The U.S. Department of Labor, Veterans Employment and Training Service (VETS) is authorized to investigate and resolve complaints of USERRA violations.
- 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>
- If you file a complaint with VETS and VETS is unable to resolve it, you may request that your case be referred to the Department of Justice or the Office of Special Counsel, as applicable, for representation.
- You may also bypass the VETS process and bring a civil action against an employer for violations of USERRA.

Publication Date — May 2022

The rights listed here may vary depending on the circumstances. The text of this notice was prepared by VETS, and may be viewed on the internet at this address: <https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster> Federal law requires employers to notify employees of their rights under USERRA, and employers may meet this requirement by displaying the text of this notice where they customarily place notices for employees.



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

EMPLOYEE RIGHTS EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT

The Employee Polygraph Protection Act prohibits most private employers from using lie detector tests either for pre-employment screening or during the course of employment.

PROHIBITIONS Employers are generally prohibited from requiring or requesting any employee or job applicant to take a lie detector test, and from discharging, disciplining, or discriminating against an employee or prospective employee for refusing to take a test or for exercising other rights under the Act.

EXEMPTIONS Federal, State and local governments are not affected by the law. Also, the law does not apply to tests given by the Federal Government to certain private individuals engaged in national security-related activities. The Act permits polygraph (a kind of lie detector) tests to be administered in the private sector, subject to restrictions, to certain prospective employees of security service firms (armored car, alarm, and guard), and of pharmaceutical manufacturers, distributors and dispensers. The Act also permits polygraph testing, subject to restrictions, of certain employees of private firms who are reasonably suspected of involvement in a workplace incident (theft, embezzlement, etc.) that resulted in economic loss to the employer. The law does not preempt any provision of any State or local law or any collective bargaining agreement which is more restrictive with respect to lie detector tests.

EXAMINEE RIGHTS Where polygraph tests are permitted, they are subject to numerous strict standards concerning the conduct and length of the test. Examinees have a number of specific rights, including the right to a written notice before testing, the right to refuse or discontinue a test, and the right not to have test results disclosed to unauthorized persons.

ENFORCEMENT The Secretary of Labor may bring court actions to restrain violations and assess civil penalties against violators. Employees or job applicants may also bring their own court actions.

THE LAW REQUIRES EMPLOYERS TO DISPLAY THIS POSTER WHERE EMPLOYEES AND JOB APPLICANTS CAN READILY SEE IT.



WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

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



WH1462 REV 02/22



Job Safety and Health IT'S THE LAW!

All workers have the right to:

- A safe workplace.
- Raise a safety or health concern with your employer or OSHA, or report a work-related injury or illness, without being retaliated against.
- Receive information and training on job hazards, including all hazardous substances in your workplace.
- Request a confidential OSHA inspection of your workplace if you believe there are unsafe or unhealthy conditions. You have the right to have a representative contact OSHA on your behalf.
- Participate (or have your representative participate) in an OSHA inspection and speak in private to the inspector.
- File a complaint with OSHA within 30 days (by phone, online or by

Employers must:

- Provide employees a workplace free from recognized hazards. It is illegal to retaliate against an employee for using any of their rights under the law, including raising a health and safety concern with you or with OSHA, or reporting a work-related injury or illness.
- Comply with all applicable OSHA standards.
- Notify OSHA within 8 hours of a workplace fatality or within 24 hours of any work-related inpatient hospitalization, amputation, or loss of an eye.
- Provide required training to all workers in a language and vocabulary they can understand.
- Prominently display this poster in the workplace.
- Post OSHA citations at or near the place of the alleged violations.

OSHA | OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ACT (Continued)

mail) if you have been retaliated against for using your rights.

- See any OSHA citations issued to your employer.
- Request copies of your medical records, tests that measure hazards in the workplace, and the workplace injury and illness log.

On-Site Consultation services are available to small and medium-sized employers, without citation or penalty, through OSHA-supported consultation programs in every state.

This poster is available free from OSHA.

Contact OSHA. We can help.



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

OSHA 3165-04R 2019

ANTI-DISCRIMINATION NOTICE

It is illegal to discriminate against work authorized individuals. Employers CANNOT specify which document(s) they will accept from an employee. The refusal to hire an individual because the documents have a future expiration date may also constitute illegal discrimination.

For information, please contact
The Office of Special Counsel for Immigration
Related Unfair Employment Practices Office at
800-255-7688.

WITHHOLDING STATUS

Since you last filed form W-4 with your employer did you...

- Marry or divorce?
- Gain or lose a dependent?
- Change your name?

Were there major changes to...

- Your non-wage income (interest, dividends, capital gains, etc.)?
- Your family wage income (you or your spouse started or ended a job)?
- Your itemized deductions?
- Your tax credits?

If you can answer "YES"...

To any of these questions or you owed extra tax when you filed your last return, you may need to file a new form W-4. See your employer for a copy of Form W-4 or call the IRS at 1-800-829-3676.

Now is the time to check your withholding. For more details, get Publication 919, *How Do I Adjust My Tax Withholding?*, or use the Withholding Calculator at: **www.irs.gov/individuals** on the IRS website.

Employer: Please post or publish this Bulletin Board Poster so that your employees will see it. Please indicate where they can get forms and information on this subject.



Department of the Treasury
Internal Revenue Service

www.irs.gov

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



Conozca sus derechos en el lugar de trabajo

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

NYSP-0125-F04

For more information please call 1-800-745-9970

 **LaborLawCenter.com**

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.
- Publique y mantenga este aviso a la vista.

PROTECCIÓN DE DENUNCIANTES

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



www.labor.ny.gov

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 1/1/2025 y el 12/31/2025

Ciudad de Nueva York	
Grandes empleadores (11 o más empleados)	Pequeños empleadores (10 o menos empleados)
Salario mínimo \$16.50	Salario mínimo \$16.50
Horas extras después de las 40 horas \$24.75	Horas extras después de las 40 horas \$24.75
Trabajadores con propina \$16.50	Trabajadores con propina \$16.50
Horas extras después de las 40 horas \$24.75	Horas extras después de las 40 horas \$24.75

Long Island y Condado de Westchester	Resto del Estado de Nueva York
Salario mínimo \$16.50	Salario mínimo \$15.50
Horas extras después de las 40 horas \$24.75	Horas extras después de las 40 horas \$23.25
Trabajadores con propina \$16.50	Trabajadores con propina \$15.50
Horas extras después de las 40 horas \$24.75	Horas extras después de las 40 horas \$23.25

Si tiene alguna pregunta, necesita más información o desea presentar una reclamación, visite www.labor.ny.gov/minimumwage o llame al: **1-888-469-7365**.

Créditos y subsidios que podrían hacer que el pago sea inferior a las tarifas mínimas que se muestran arriba:

- **Consejos** – A partir del 31 de diciembre de 2020, su empleador debe pagar el salario mínimo aplicable en su totalidad, y no puede aplicar un crédito por propinas.
- **Comidas y alojamiento:** – el empleador podría reclamar una cantidad limitada de su salario si le provee comidas y alojamiento, siempre y cuando no le cobre un monto por adelantado por esto. Las tarifas y los requisitos se encuentran en las órdenes y en los resúmenes de salarios, los cuales están disponibles en línea.

Pagos extras que se le pudieran deber además de las tarifas mínimas que se muestran arriba:

- **Horas extras:** – se le debe pagar 1½ veces la tarifa regular por hora (no menos de las tarifas de horas extras que figuran arriba) cuando se superen las 40 horas semanales (o las 44 horas para los empleados residenciales).
- **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.
- **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.
- **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.

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

LS 2075 (12/24)

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 inmediato, 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 Insurance Tax Services Office o el Departamento de Subsection Labor, Registración en 518-457-4179.

BENEFICIOS Y SERVICIOS PARA VETERANOS



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

RECURSOS DE SALUD MENTAL Y ABUSO DE SUSTANCIAS

Todas las llamadas y mensajes de texto son confidenciales.

Departamento de Asuntos de Veteranos de los Estados Unidos, Línea de crisis para veteranos:

-www.veteranscrisisline.net

Llamando al: 988, press 1 Texto: 838255

Línea de vida contra el suicidio y crisis

www.veteranscrisisline.net

Llamando al: 988 Texto: 988

Línea de texto de crisis:

Texto: 741741 Chat: crisistextline.org

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

www.omh.ny.gov

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

www.oasas.ny.gov/hopeline

Llamando al: 1-877-8-HOPENY (467469)

Texto: HOPENY (467369)

SERVICIOS LEGALES

Tribunales de Tratamiento de Veteranos (VTC):

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

Email: ProblemSolving@courts.state.ny.us

Programa de Defensa de Veteranos de la Asociación de Defensores del Estado de Nueva York:

<https://www.nysda.org/page/VDP>

BENEFICIOS FISCALES

Departamento de Impuestos y Finanzas del Estado de Nueva York

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

EDUCACIÓN, FUERZA LABORAL Y RECURSOS DE CAPACITACIÓN

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

www.benefits.va.gov/vocrehab

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

RECURSOS ADICIONALES

Línea directa para violencia doméstica del Estado de Nueva York:

Llamando al: 800-942-6906 Texto: 844-997-2121

Línea directa de acoso sexual en el lugar de trabajo del Estado de Nueva York: Llamando al: 1-800-HARASS-3

Departamento de vehículos motorizados del Estado de Nueva York:

- Documento fotográfico de designación de estado de veterano:
dmv.ny.gov/more-info/veteran-statusdesignation-photo-document
- Matrícula de veterano:
dmv.ny.gov/plates/military-and-veterans

DIVISIÓN DE SERVICIOS PARA VETERANOS DEL ESTADO DE NUEVA YORK

Sitio web: veterans.ny.gov
Línea de ayuda: 1-888-838-7697
Email: DVSInfo@veterans.ny.gov

Servicios: Asistencia legal, educación, empleo y voluntariado, finanzas, atención médica y más.



Division of
Veterans' Services

PROGRAMA DE VETERANOS DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DEL ESTADO DE NUEVA YORK

Sitio 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 capacitación, seguro de desempleo, el programa Experience Counts y más.

WE ARE YOUR DOL



Department
of Labor

¡USTED TIENE DERECHO A SABER!

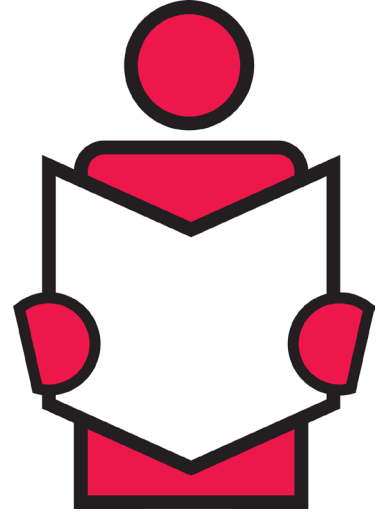
Su empleador debe informarle sobre los efectos médicos y peligros de sustancias tóxicas en su lugar de trabajo.

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

§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)

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

*English will be provided temporarily while we are translating this to Spanish.

WORK SCHEDULE | FOR MINORS



SCHEDULE FOR 14- AND 15- YEAR OLDS

During the School Year (Labor Day - June __)

NAME OF MINOR	SUN	MON	TUE	WED	THUR	FRI	SAT	TOTAL HOURS
SHIFT HOURS								
SHIFT HOURS								
SHIFT HOURS								

State and Federal Guidelines:

- 3 hours on a school day (not during school hours, or past 7 pm)
- 18 hours in a school week (a school week is any week that no class is held in any amount)
- 8 hours on a non-school day (Saturday or Sunday or non-school days, but not after 7 pm)
- Not employed or performing hazardous duties as defined by USDOL and NYSDOL

During the Summer (June __ - Labor Day)

NAME OF MINOR	SUN	MON	TUE	WED	THUR	FRI	SAT	TOTAL HOURS
SHIFT HOURS								
SHIFT HOURS								
SHIFT HOURS								

State and Federal Guidelines:

- 8 hours on a non-school day (not after 9 pm)
- 40 hours in a non-school week
- Not employed or performing hazardous duties as defined by USDOL and NYSDOL

SCHEDULE FOR 16- AND 17- YEAR OLDS

During the School Year (Labor Day - June __)

NAME OF MINOR	SUN	MON	TUE	WED	THUR	FRI	SAT	TOTAL HOURS
SHIFT HOURS								
SHIFT HOURS								
SHIFT HOURS								

State and Federal Guidelines:

- Up to 4 hours Monday through Thursday
- Up to 8 hours Friday through Sunday and Holidays
- Work hours can be between 6 AM and 10 PM on school night; 6 AM and 12 AM on non-school days
- Not employed or performing hazardous duties as defined by USDOL and NYSDOL

During the Summer (June __ - Labor Day)

NAME OF MINOR	SUN	MON	TUE	WED	THUR	FRI	SAT	TOTAL HOURS
SHIFT HOURS								
SHIFT HOURS								
SHIFT HOURS								

State and Federal Guidelines:

- Up to 8 hours per day
- No more than 48 hours or 6 days per week
- Work hours can be between 6 AM and 12 AM
- Not employed or performing hazardous duties as defined by USDOL and NYSDOL

P888 (5/23)

PAUTAS CON RESPECTO A LOS DERECHOS DE LAS MADRES LACTANTES A EXTRAERSE LECHE MATERNA EN EL LUGAR DE TRABAJO

El artículo 206-c de la Ley Laboral del estado de Nueva York estipula lo siguiente:

Derecho de las madres lactantes a extraerse la leche materna

El empleador ofrecerá un receso razonable no remunerado, o permitirá que la empleada utilice receso remunerado, o la hora de comida todos los días para extraerse la leche materna para alimentar a su hijo por un período de lactancia de hasta tres años después del nacimiento de su hijo. El empleador hará todo esfuerzo razonable para ofrecer un cuarto u otro lugar, en las cercanías del lugar de trabajo, donde la empleada pueda extraer la leche materna en privado. Ningún empleador discriminará, de ninguna manera, a una empleada que elija extraerse la leche materna en el lugar de trabajo.

A. Los empleadores deberán entregar una notificación por escrito de las disposiciones de la Ley Laboral §206-c a las empleadas que se reintegran al trabajo luego del nacimiento del niño, acerca de su derecho a tomarse una licencia no remunerada con el fin de extraerse la leche materna. Dicha notificación podrá entregarse individualmente a la empleada o a todos los empleados, generalmente por medio de la publicación de dicha notificación en el manual del empleado o colocando la notificación en un sitio central.

B. La empleada que desee valerse de este beneficio, debe dar aviso previo al empleador. Dicho aviso deberá ser entregado al empleador, preferiblemente antes de regresar al trabajo después del nacimiento del niño para permitir que el empleador tenga la oportunidad de establecer un lugar y un horario de licencias para múltiples empleados, de ser necesario.

LS 702S (10/23)

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)

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.

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 3-110¹ 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.

¹ 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

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.

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.

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.

UNEMPLOYMENT INSURANCE

WE ARE YOUR DOL



División de Seguro de Desempleo Aviso a los Empleados

Nombre legal del empleador: _____

Dirección: _____

Registro de empleador (ER) #: _____

Empleados de esta firma: están cubiertos por la Ley de Seguro de Desempleo del Estado de Nueva York.

- o Su empleador no podrá deducir de su salario para este propósito
- **Si es despedido, trabaja menos de cuatro días a la semana o renuncia:**
 - o **Obtenga un formulario de su "Registro de Empleo" de parte de su empleador. Guárdelo para sus registros para usarlo si solicita los beneficios del Seguro de Desempleo.**
 - o El formulario de "Registro de empleo" debe tener el nombre de su empleador, el número de registro y la dirección donde se guardan los registros de la nómina.
- **Para presentar una solicitud al Seguro de Desempleo:**
 - o Llame al Centro Telefónico de Reclamos al (888) 209-8124 (servicios de traducción disponibles)
 - o Vaya a nuestro sitio web en www.labor.ny.gov
 - o Las personas con discapacidad auditiva que tienen un dispositivo telefónico para sordos (TTY/TDD) pueden presentar una reclamación llamando al servicio de retransmisión al (800) 662-1220 y solicitando la llamada del operador (888) 783-1370. El servicio en este número se proporciona únicamente a personas que llaman utilizando equipos TDD.

Al empleador: debe colocar este cartel en un lugar visible en cada lugar de trabajo.

Los empleadores que utilicen la versión rellenable de este cartel certifican la integridad y exactitud del nombre legal, la dirección y el número de registro del empleador que se muestra. Para carteles adicionales, escriba a: New York State Department of Labor, Liability and Determination Section, Harriman State Office Campus, Albany, NY 12226.

Programa de Igualdad de oportunidades en la contratación: Las ayudas y servicios auxiliares están disponibles a petición para personas con discapacidades.

IA 133 (04/23)

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 OR EXPRESSION, CITIZENSHIP OR IMMIGRATION STATUS, DISABILITY OR MARITAL STATUS IS PROHIBITED BY THE NEW YORK STATE HUMAN RIGHTS LAW. SEXUAL HARASSMENT OR HARASSMENT BASED UPON ANY OF THESE PROTECTED CLASSES ALSO IS PROHIBITED.

ALL EMPLOYERS, EMPLOYMENT AGENCIES, LABOR ORGANIZATIONS AND APPRENTICESHIP TRAINING PROGRAMS

Also prohibited: discrimination in employment on the basis of Sabbath observance or religious practices; hairstyles associated with race (also applies to all areas listed below); prior arrest or conviction record; predisposing genetic characteristics; familial status; pregnancy-related conditions; domestic violence victim status.

Reasonable accommodations for persons with disabilities and pregnancy-related conditions including lactation may be required. A reasonable accommodation is an adjustment to a job or work environment that enables a person with a disability to perform the essential functions of a job in a reasonable manner.

Also covered: domestic workers; 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 before 2/15/2024. Complaints for acts of discrimination that occur on or after 2/15/2024 may be filed within three years of the alleged act. The Division's services are provided free of charge.

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

DISCRIMINACIÓN



Division of
Human Rights

1-888-392-3644

WWW.DHR.NY.GOV

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

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

TODOS LOS EMPLEADORES, AGENCIAS DE EMPLEO, ORGANIZACIONES DE TRABAJO Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN DE APRENDICES

Asimismo, está prohibida la discriminación en el empleo sobre la base de la observancia del Shabat o prácticas religiosas; peinados asociados con la raza (también se aplica a las áreas enumeradas a continuación) arresto previo o antecedentes penales; las características genéticas predisponentes; el estado civil; las condiciones relacionadas con el embarazo.

Es posible que sea necesario hacer acomodos razonables para personas con discapacidades y condiciones relacionadas con el embarazo incluyendo lactación. Un arreglo razonable es una adaptación a un trabajo o entorno laboral que permita que una persona con discapacidad realice las tareas esenciales de un trabajo de manera razonable.

También están cubiertos: trabajadores domésticos; 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. 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

STATE OF NEW YORK

An employee shall be advised that any and all telephone conversations or transmissions, electronic mail or transmissions, or internet access or usage by an employee by any electronic device or system, including but not limited to the use of a computer, telephone, wire, radio or electromagnetic, photoelectronic or photo-optical systems may be subject to monitoring at any and all times and by any lawful means.

ESTADO DE NUEVA YORK

Se informará a un empleado que todas y cada una de las conversaciones o transmisiones telefónicas, correo electrónico o transmisiones, o acceso o uso de Internet por parte de un empleado mediante cualquier dispositivo o sistema electrónico, incluyendo, entre otros, el uso de una computadora, teléfono, cable, radio o sistemas electromagnéticos, fotoelectrónicos o fotoópticos pueden ser objeto de vigilancia en todo momento y por cualquier medio lícito.

NEW YORK SECTION 201-D

Ley Laboral de Nueva York

§ 201-d. Discriminación contra la realización de determinadas actividades.

1. Definiciones. Tal como se utiliza en esta sección:

- a. "Actividades políticas" significará (i) postularse para un cargo público, (ii) hacer campaña para 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;
- b. "Actividades recreativas" significará cualquier actividad lícita de tiempo libre, por la cual el empleado no reciba compensación y que generalmente se realice con fines recreativos, incluyendo, entre otros, deportes, juegos, pasatiempos, ejercicio, lectura y ver televisión, películas y material similar;
- c. "Horas de trabajo" significará, para los fines de esta sección, todo el tiempo, incluyendo los descansos y los períodos para comer, remunerados y no remunerados, en que se exige, se permite o se espera que el empleado realice un trabajo, y todo el tiempo que el empleado esté realmente dedicado a trabajar. No se hará referencia a esta definición para determinar las horas trabajadas por las cuales un empleado tiene derecho a compensación bajo cualquier ley, incluyendo el artículo diecinueve de este capítulo;
- d. "Asuntos políticos" significará 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;
- e. "Asuntos religiosos" significará asuntos relacionados con la afiliación y práctica religiosa y la decisión de unirse o apoyar cualquier organización o asociación religiosa.

2. A menos que la ley disponga lo contrario, será ilegal que cualquier empleador o agencia de empleo se niegue a contratar, emplear u otorgar licencias, o despedir del empleo o de otra manera discriminar a un individuo en cuanto a su compensación, promoción o términos, condiciones o privilegios de empleo debido a:

- a. las actividades políticas de un individuo fuera del horario laboral, fuera de las instalaciones del empleador y sin usar el equipo u otra propiedad del empleador, si dichas actividades son legales, siempre y cuando este párrafo no se aplique a las personas cuyo empleo se define en el párrafo seis de la subsección (a) de la sección setenta y nueve-h de la ley de derechos civiles, y siempre que este párrafo no se aplique a personas a quienes de otro modo se les prohibiría participar en actividades políticas de conformidad con el capítulo 15 del título 5 y el subcapítulo III del capítulo 73 del título 5 de la USCA;
- b. el uso legal de productos consumibles por parte de un individuo, incluyendo el cannabis, de acuerdo con la ley estatal, antes del comienzo o después de la conclusión de las horas de trabajo del empleado, y fuera de las instalaciones del empleador y sin usar el equipo u otra propiedad del empleador;
- c. las actividades recreativas legales de un individuo, incluyendo el consumo de cannabis, de acuerdo con la ley estatal, fuera del horario laboral, fuera de las instalaciones del empleador y sin usar el equipo u otra propiedad del empleador;
- d. la membresía de un individuo en un sindicato o cualquier ejercicio de los derechos otorgados bajo el Título 29, USCA, Capítulo 7 o bajo el artículo catorce de la ley de servicio civil; o
- e. 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 objetivo principal sea comunicar la opinión del empleador sobre asuntos religiosos o políticos; o (ii) escuchar discursos o ver comunicaciones cuyo objetivo principal sea comunicar la opinión del empleador sobre asuntos religiosos o políticos.

3. No se considerará que lo dispuesto en la subsección dos de esta sección protege actividades que:

- a. crea un conflicto material de intereses relacionado con los secretos comerciales, información de propiedad exclusiva u otros intereses comerciales o de propiedad del empleador;
- b. con respecto a los empleados de una agencia estatal como se define en las secciones setenta y tres y setenta y cuatro de la ley de funcionarios públicos respectivamente, es una violación consiente de la subsección 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 ejecutivo, política, directiva u otra regla que haya sido emitida por el fiscal general que regule el empleo externo o actividades que podrían entrar en conflicto con el desempeño de los empleados de sus deberes oficiales;
- c. con respecto a los empleados de cualquier empleador como se define en la sección veintisiete-a de este capítulo, está violando a sabiendas una disposición de un acuerdo de negociación colectiva relativa a la ética, los conflictos de intereses, los posibles conflictos de intereses o el desempeño adecuado de deberes oficiales;
- d. con respecto a los empleados de cualquier empleador según se define en la sección veintisiete-a de este capítulo que no están sujetos a la sección setenta y tres o setenta y cuatro de la ley de funcionarios públicos, está violando a sabiendas el artículo dieciocho de la ley municipal general, o cualquier ley local, disposición del código administrativo, disposición de los estatutos o regla o directiva del alcalde o cualquier jefe de agencia de una ciudad que tenga una población de un millón o más, cuando dicha ley, disposición del código, disposición de los estatutos, regla o directiva se refiera a la ética, conflictos de intereses, posibles conflictos de intereses o el desempeño adecuado de deberes oficiales y cubre de otro modo a dichos empleados; y

- e. con respecto a empleados que no sean los de cualquier empleador según se define en la sección veintisiete-a de este capítulo, viola un acuerdo de negociación colectiva o la obligación contractual de un profesional certificado o con licencia de dedicar todas sus horas de trabajo remuneradas a un solo empleador, disponiéndose, sin embargo, que lo dispuesto en este párrafo se aplicará únicamente a los profesionales cuya remuneración sea de al menos cincuenta mil dólares para el año mil novecientos noventa y dos y en los años siguientes sea una cantidad equivalente ajustada en el mismo porcentaje que el aumento o disminución anual del índice de precios al consumidor.
4. Sin perjuicio de las disposiciones de la subsección tres de esta sección, un empleador no estará en violación de esta sección cuando tome medidas basándose en la creencia de que: (i) las acciones del empleador fueron requeridas por un estatuto, reglamento, ordenanza u otro mandato gubernamental, (ii) las acciones del empleador fueron permitidas de conformidad con un programa establecido de abuso de sustancias o alcohol o una política del lugar de trabajo, un contrato profesional o un acuerdo de negociación colectiva, o (iii) las acciones del individuo fueron consideradas por un empleador o empleador anterior como ilegales o constitutivas de desempeño habitualmente deficiente, incompetencia o mala conducta.
- 4-a. Sin perjuicio de las disposiciones de la subsección tres o cuatro de esta sección, un empleador no infringirá esta sección cuando tome medidas relacionadas con el uso de cannabis con base en lo siguiente:
- (i) las acciones del empleador fueron requeridas por un estatuto, reglamento, ordenanza u otro mandato gubernamental estatal o federal;
 - (ii) el empleado está afectado por el uso de cannabis, lo que significa que el empleado manifiesta síntomas articulables específicos mientras trabaja que disminuyen o reducen el desempeño de los deberes o tareas del puesto de trabajo del empleado, o dichos síntomas articulables específicos interfieren con la obligación del empleador para proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable, libre de riesgos reconocidos, según lo exigen las leyes estatales y federales de seguridad y salud ocupacional; o
 - (iii) las acciones del empleador requerirían que dicho empleador cometiera cualquier acto que causaría que el empleador viole la ley federal o que resultaría en la pérdida de un contrato, o financiamiento federal.
5. Nada de lo dispuesto en esta sección se aplicará a las personas que, a título individual, tengan un contrato de servicios profesionales con un empleador y la naturaleza única de los servicios prestados sea tal que al empleador se le permitiría, como parte de dicho contrato de servicios profesionales, limitar las actividades fuera de servicio que pueda realizar dicha persona.
6. Nada en esta sección prohibirá a una organización o empleador ofrecer, imponer o tener vigente una póliza de seguro de salud, discapacidad o de vida que haga distinciones entre empleados por el tipo de cobertura o el precio de la cobertura con base en las actividades recreativas o el uso de los empleados de productos consumibles, siempre que las tarifas diferenciales de las primas cobradas a los empleados reflejen un costo diferencial para el empleador y que los empleadores proporcionen a los empleados una declaración que describa las tarifas diferenciales utilizadas por las compañías que brindan seguros al empleador, y siempre que tales distinciones en tipo o precio de cobertura no se utilice para ampliar, limitar o restringir los derechos o responsabilidades de ninguna de las partes con respecto a una causa de acción civil.
7. a. Cuando se alega que ha ocurrido una violación de esta sección, el fiscal general puede solicitar, en nombre del pueblo del estado de Nueva York, una orden que prohíba o restrinja la comisión o continuación de los presuntos actos ilegales. En cualquier procedimiento de este tipo, el tribunal podrá imponer una sanción civil por la cantidad de trescientos dólares por la primera infracción y quinientos dólares por cada infracción posterior.
- b. Además de cualquier otra sanción o acción aplicable de conformidad con este capítulo, cuando se alega que ha ocurrido una violación de esta sección, una persona agraviada puede iniciar una acción para obtener compensación equitativa por daños y perjuicios.
8. Nada en esta sección prohibirá: (i) que un empleador o su agente, representante o designado comunique a sus empleados cualquier información que el empleador esté obligado a comunicar por ley, pero solo en la medida de dicho requisito legal; (ii) que un empleador o su agente, representante o designado comunique a sus empleados cualquier información que sea necesaria para que dichos empleados realicen sus tareas laborales; (iii) una institución de educación superior, o cualquier agente, representante o designado de dicha institución, se reúna o participe en cualquier comunicación con sus empleados que sean parte de cursos, cualquier simposio o programa académico en dicha institución; (iv) conversaciones casuales entre empleados o entre un empleado y un agente, representante o persona designada por un empleador, siempre que no se requiera la participación en dichas conversaciones; o (v) un requisito limitado a los empleados directivos y supervisores del empleador.
9. Las disposiciones de esta sección no se aplicarán a una corporación, entidad, asociación, institución educativa o sociedad religiosa que esté exenta de los requisitos del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 de conformidad con 42 USC 2000e-1(a) con respecto a un discurso sobre asuntos religiosos a empleados que realizan trabajos relacionados con las actividades realizadas por dicha corporación, entidad, asociación, institución educativa o sociedad religiosa.
10. Todo empleador deberá colocar un letero en cada lugar de trabajo en el sitio o sitios donde normalmente se publican avisos a los empleados, para informar a los empleados de sus derechos de conformidad con esta sección.

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

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

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

EXTRACCIÓN DE LECHE MATERNA EN EL TRABAJO La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que una empleada de enfermería extraiga leche materna para su bebé lactante durante un año después del nacimiento del bebé cada vez que la empleada necesite extraer leche materna. Los empleadores deben proporcionar un lugar, que no sea un baño, que esté protegido de la vista y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y el público, que pueda ser utilizado por la empleada para extraer leche materna.

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, sobretuendo 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 sobretuendo. 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 del salario mínimo y/o del pago de horas extras. Ciertas exenciones limitadas también se aplican a los requisitos de extracción de leche materna en el trabajo.
- 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 sobretuendo 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

www.dol.gov/agencies/whd



WH1088 SPA
REV 04/23



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

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

¿Quién está Protegido?

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

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?

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

- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de 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
- Interferencia, coerción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?

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

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

Todos los aspectos del empleo, incluyendo:

- Despidos
- Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
- Contratación o promoción
- Asignaciones
- Remuneración (salarios desiguales o compensación)
- Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad; embarazo, parto o condición médica relacionada al embarazo o parto; o para la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias
- Obtención o divulgación de información genética de los empleados
- Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
- Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento

- Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayude o aliente a otra persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones) o adaptaciones por embarazo

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación?

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

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

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

Visite una Oficina de Campo de la EEOC (información en www.eeoc.gov/field-office)

Corre Electrónico: info@eeoc.gov

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



EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

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

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

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

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

Estatus Protegido Como Veterano El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años posteriores 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 oponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales. Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con:

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

Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de transmisión 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 6/27/2023)

Sus derechos de empleado en virtud de la Ley de Licencia Familiar y Médica

¿Qué es la licencia FMLA? La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) es una ley federal que proporciona a los empleados elegibles una **licencia con protección laboral** por las razones familiares y médicas adecuadas. La División de Salarios y Horas (WHD) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos hace cumplir la FMLA para la mayoría de los empleados.

Los empleados elegibles pueden tomar **hasta 12 semanas laborales** de licencia FMLA en un período de 12 meses para:

- El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida
- Su condición de salud mental o física grave que le incapacite para trabajar,
- Para cuidar a un cónyuge, hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave
- Ciertas razones de calificación relacionadas con el despliegue en el extranjero de su cónyuge, hijo(a) o padre/madre que sea miembro de las fuerzas armadas.

Un empleado elegible que sea el cónyuge, hijo(a), padre/madre o pariente más cercano de un miembro de las fuerzas armadas con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse hasta 26 semanas laborales** de licencia FMLA en un solo período de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas.

Tiene derecho a usar la licencia FMLA en **un bloque de tiempo**. Cuando sea médicamente necesario o permitido de otra manera, puede tomar la licencia FMLA **intermitentemente en bloques de tiempo separados, o en un horario reducido** trabajando menos horas cada día o semana. Lea la hoja informativa #28M(c) para obtener más información.

La licencia FMLA **no es una licencia paga**, pero usted puede elegir, o su empleador puede pedirle que use cualquier licencia pagada proporcionada por el empleador si la póliza de licencia paga de su empleador cubre la razón por la cual necesita la licencia FMLA.

¿Soy elegible para tomar la licencia FMLA? Usted es un **empleado elegible** si **todas** las siguientes condiciones aplican en su caso:

- Usted trabaja para un empleador cubierto,
- Usted ha trabajado para el empleador por lo menos durante 12 meses;
- Usted tiene por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses anteriores a cuando se tome la licencia; y
- Su empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas de lugar de trabajo.

Los empleados de la tripulación de vuelo de la aerolínea tienen diferentes requisitos de "horas de servicio".

Usted trabaja para un **empleador cubierto** si se aplica **una** de las siguientes condiciones:

- Usted trabaja para un empleador privado que tuvo al menos 50 empleados durante al menos 20 semanas de trabajo en el año calendario actual o anterior,
- Usted trabaja para una escuela secundaria primaria o pública o privada, o
- Usted trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría de los empleados federales están cubiertos por el Título II de la FMLA, administrado por la Oficina de Administración de Personal.

¿Cómo solicito la licencia FMLA? En general, **para solicitar una licencia FMLA debe:**

- Seguir las políticas normales de su empleador para solicitar la licencia,
- Dar aviso al menos 30 días antes de su necesidad de licencia FMLA, o
- Si no es posible avisar con antelación, notifíquelo lo antes posible.

Usted **no tiene que compartir un diagnóstico médico** pero debe proporcionar suficiente información a su empleador para que pueda determinar si la licencia califica para la protección de FMLA. Usted **también debe informar a su empleador si la licencia FMLA fue tomada o aprobada previamente** por la misma razón al solicitar una licencia adicional.

Su **empleador puede solicitar la certificación** de un proveedor de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar la certificación de una exigencia calificada.

La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni reemplaza a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo que otorgue mayores derechos de licencia familiar o médica. Los empleados estatales pueden estar sujetos a ciertas limitaciones en demandas directas con respecto a la licencia por sus propias condiciones de salud graves. La mayoría de los empleados federales y ciertos empleados del Congreso también están cubiertos por la ley, pero están sujetos a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal o del Congreso de los Estados Unidos.

¿Qué debe hacer mi empleador? Si usted es elegible para la licencia FMLA, su **empleador debe:**

- Permitirle tomar tiempo libre con protección laboral por una razón que califique,
- Continuar la cobertura de su plan de salud grupal mientras esté de licencia en la misma base que si no hubiera tomado licencia, y
- Permitirle regresar al mismo trabajo, o un trabajo prácticamente idéntico con el mismo salario, beneficios y otras condiciones de trabajo, incluyendo el turno y el lugar, al final de su licencia.

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

Después de darse cuenta de que su necesidad de licencia es por una razón que pueda calificar bajo la FMLA, su **empleador debe confirmar si usted es elegible** o no para la licencia FMLA. Si su empleador determina que usted es elegible, su **empleador debe notificarle por escrito:**

- Acerca de sus derechos y responsabilidades bajo la FMLA, y
- Cuánto de su licencia solicitada, si la hubiera, será licencia protegida por la FMLA.

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

Si cree que sus derechos bajo la FMLA han sido violados, puede presentar una queja ante el WHD o presentar una demanda privada contra su empleador en la corte.

Escanee el código QR para obtener información sobre nuestro proceso de quejas del WHD.



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



WH1420 REV 04/23



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 reemplorado(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 reemplorado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio; y
- usted no haya sido retirado(a) del servicio por despido deshonoroso o bajo condiciones no honorables.

Si usted es elegible para ser reemplorado(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 reemplorado(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
www.dol.gov/agencies/whd



WH1462 SPA
REV 02/22



Departamento de Trabajo
de los EE. UU.

OSHA[®]
Administración de
Seguridad y Salud
Ocupacional

Seguridad y Salud en el Trabajo ¡ES LA LEY!

Todos los trabajadores tienen el derecho a:

- Un lugar de trabajo seguro.
- Decir algo a su empleador o la OSHA sobre preocupaciones de seguridad o salud, o reportar una lesión o enfermedad en el trabajo, sin sufrir represalias.
- Recibir información y entrenamiento sobre los peligros del trabajo, incluyendo sustancias 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 comunice 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

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

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 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

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: _____