

EMPLEADOS PÚBLICOS SEGURIDAD LABORAL Y PROTECCIÓN DE LA SALUD

El Acta de 1980 para la Seguridad Laboral y Protección de la Salud para los Empleados Públicos en el Estado de Nueva York provee seguridad laboral y protección de la salud para los trabajadores, a través de la promoción de condiciones de trabajo seguras y saludables en todo el Estado. Los requerimientos del Acta incluyen lo siguiente:

EMPLEADORES:

El Acta requiere que los empleadores o patrones proporcionen a sus empleados un lugar de trabajo libre de cualquier peligro y en conformidad con los estándares de seguridad y de salud aplicables a los lugares de trabajo del patrón o empleador y con otras regulaciones emitidas por el Comisionado de Trabajo bajo el Acta.

EMPLEADOS:

El Acta requiere que los empleados cumplan con todos los estándares de seguridad y de salud y con otras regulaciones emitidas bajo el Acta, las mismas que se aplican a sus acciones y conducta en el trabajo.

APLICACIÓN:

La División de Seguridad y Salud del Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York (DOSH) es responsable de administrar y aplicar el Acta. El Comisionado emite estándares de salud y seguridad industrial y los Inspectores de Seguridad y Salud e Higienistas conducen inspecciones en el campo de trabajo, para asegurarse del cumplimiento del Acta.

INSPECCIÓN:

El Acta requiere que exista una oportunidad para que un representante del empleador y un representante autorizado por los empleados puedan acompañar al Inspector de DOSH o al Higienista para ayudar en la inspección.

En los lugares donde no exista un representante autorizado por los empleados, el Inspector de DOSH o Higienista debe consultar con un número razonable de empleados, en lo relacionado a las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

ORDEN DE CUMPLIMIENTO:

Si el Inspector de DOSH o Higienista creen que un empleador o patrón ha incumplido con el Acta, se emitirá una orden para que el empleador cumpla con la ley. Cada orden especificará un período de tiempo dentro del cual debe corregirse la violación. Si la violación no se corrige, el empleador podría tener multas de dinero. La orden de DOSH a cumplirse debe ser exhibida prominentemente en el lugar o cerca del lugar de la violación, para advertir a los empleados de los peligros que pudieran existir.

QUEJAS:

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

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

Presente esta queja por escrito a la oficina de DOSH más cercana o por correo electrónico a: Ask.SHNYPESH@labor.ny.gov. A pedido, DOSH no divulgará los nombres de los empleados que presenten una queja. El Departamento de Trabajo evaluará cada queja. El Departamento notificará a la persona que presentó la queja sobre los resultados de la investigación.

Estas quejas también pueden hacerse en línea en el Departamento de Trabajo, Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los Estados Unidos en: www.osha.gov.

DISCRIMINACIÓN:

El Acta estipula que los empleados no pueden ser despedidos ni discriminados de ninguna manera por haber presentado una queja de seguridad y salud o por haber ejercitado sus derechos bajo el Acta.

Los empleados que creen que han sido discriminados por estas razones, pueden presentar una queja en la oficina de DOSH más cercana, dentro de 30 días de la discriminación alegada.

ACTIVIDAD VOLUNTARIA:

El Departamento de Trabajo llama a todos los empleadores y a los empleados a reducir voluntariamente los peligros en el lugar de trabajo, y sugiere desarrollar y mejorar los programas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

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

Información adicional puede obtenerse en la oficina más cercana del DISTRITO DOSH listadas a continuación:

Albany District

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

Binghamton District

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

Buffalo District

65 Court Street
Buffalo, NY 14202
Tel: (716) 847-7133

Garden City District

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

New York City District

75 Varick St., 7th Floor
New York, NY 10013
Tel: (212) 775-3554

Rochester District

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

Syracuse District

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

Utica District

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

White Plains District

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

Por favor coloque el aviso en un lugar visible.

A Division of the New York State Department of Labor

División de Normas Laborales | Protección al Trabajador

Resumen de la Ley de Trabajo Infantil del Estado de Nueva York, Horas de Trabajo Permitidas para Menores de 18 Años

Edad los Menores de Edad		Industria u Ocupación	Máximo			Horas Permitidas
			Horas diarias	Horario Semanal	Días por Semana	
Asistir a la escuela, cuando la escuela esté en sesión:	14 y 15	Todas las ocupaciones, excepto trabajos agrícolas, entrega de periódicos y comercio ambulante.	3 horas en días de escuela. 8 horas en otros días.	18 ¹	6	7 AM a 7 PM
	16 y 17	Todas las ocupaciones, excepto trabajos agrícolas, entrega de periódicos y comercio ambulante.	4 horas en los días anteriores a los días de escuela: Lunes, martes, miércoles, jueves ² . 8 horas en: Viernes, sábado, domingo y festivos ⁴	28 ⁴	6 ⁴	6 AM a 10 PM ³
Asistir a la escuela, cuando la escuela no está en sesión (vacaciones):	14 y 15	Todas las ocupaciones, excepto trabajos agrícolas, entrega de periódicos y comercio ambulante.	8 horas	40	6	7 AM a 9 PM Del 21 de junio al Día del Trabajo
	16 y 17	Todas las ocupaciones, excepto trabajos agrícolas, entrega de periódicos y comercio ambulante.	8 horas ⁴	48 ⁴	6 ⁴	6 AM a medianoche ⁴
No asistir a la escuela:	16 y 17	Todas las ocupaciones, excepto trabajos agrícolas, entrega de periódicos y comercio ambulante.	8 horas ⁴	48 ⁴	6 ⁴	6 AM a medianoche ⁴
Trabajo agrícola:	12 y 13	Cosecha a mano de bayas, frutas y verduras.	4 horas	—	—	Del 21 de junio al Día del Trabajo, 7 AM a 7 PM. El día después del Día del Trabajo hasta el 20 de junio, de 9 AM a 4 PM
	14 a 18	Cualquier trabajo agrícola	—	—	—	—
Repartidores de periódico:	11 a 18	Entregas, o ventas y entregas de periódicos, revistas de compras o periódicos a casas o lugares de negocios.	4 horas en días de escuela. 5 horas en otros días.	—	—	5 AM a 7 PM o 30 minutos antes de la puesta de sol, lo que sea más tarde
	14 a 18	Trabaja por cuenta propia en lugares públicos vendiendo periódicos o trabaja como lustrabotas.	4 horas en días de escuela. 5 horas en otros días.	—	—	6 AM a 7 PM

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

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

³ 6 AM a 10 PM o hasta la medianoche con el consentimiento escrito de los padres y las autoridades educativas el día anterior a un día escolar y hasta la medianoche el día anterior a un día no escolar con el consentimiento escrito de los padres.

⁴ Esta disposición no se aplica a los menores empleados en hoteles o restaurantes de la zona turística

Información Adicional sobre la Ley de Trabajo Infantil

El empleador debe fijar un horario de trabajo para los menores de 18 años en el establecimiento.

Se requiere un certificado de empleo (documento de trabajo) para todos los menores de 18 años empleados.

Sanciones por Violaciones a las Leyes de Trabajo Infantil:

- Primera violación: máximo \$1,000*
- Segunda violación: máximo \$2,000*
- Tercera o más violaciones: máximo \$3.000*

*Si un menor resulta gravemente herido o muere mientras está empleado ilegalmente, la sanción es el triple de la penalización máxima.

Además, el artículo 14A de la Ley de Indemnización por Accidentes de Trabajo prevé una doble indemnización y prestaciones por fallecimiento para los menores empleados ilegalmente.

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

Para más información sobre las leyes y disposiciones de trabajo infantil del Estado de Nueva York por favor visite el sitio web del Departamento de Trabajo <http://www.labor.ny.gov>. Si tiene preguntas, por favor envíelas a una de las oficinas que se mencionan a continuación:

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

Distrito de Albany State Office Campus Bldg. 12 Room 185A Albany, NY 12240 (518) 457-2730	Distrito de Búfalo 290 Main Street Room 226 Buffalo, NY 14202 (716) 847-7141	Distrito de Garden City 400 Oak Street Suite 101 Garden City, NY 11530 (516) 794-8195	Distrito de New York City 75 Varick Street 7th Floor New York, NY 10013 (212) 775-3880
Rochester Sub-District 276 Waring Road Room 104 Rochester, NY 14609 (585) 258-4550	Distrito de Syracuse 333 East Washington Street Room 121 Syracuse, NY 13202 (315) 428-4057	Distrito de White Plains 120 Bloomingdale Road White Plains, NY 10605 (914) 997-9521	

LEY CORRECCIONAL DE NUEVA YORK

SECCIÓN 23-A

LICENCIAMIENTO Y EMPLEO DE PERSONAS PREVIAMENTE CONDENADAS POR UNO O MÁS DELITOS

Artículo 750. Definiciones.

751. Aplicabilidad.

752. Discriminación injusta contra personas previamente condenadas por uno o más delitos prohibidos.

753. Factores que hay que tomar en consideración en cuanto a un fallo condenatorio; presunción.

754. Declaración por escrito cuando se niega una licencia o empleo.

755. Cumplimiento.

§750. Definiciones. Para el propósito de este artículo, los siguientes términos tendrán los siguientes significados:

(1) "Agencia pública" significa el estado o cualquier subdivisión local del mismo, or cualquier secretaría de estado o local, agencia, junta o comisión.

(2) "Empleador privado" significa una persona, compañía, sociedad anónima, organización laboral o asociación que emplee a diez o más personas.

(3) "Relación directa" significa que la índole de la conducta delictiva por la cual la persona fue condenada tuvo consecuencias directas en su habilidad de desempeñar uno o más deberes o responsabilidades necesariamente relacionadas con la licencia, oportunidad o trabajo en cuestión.

(4) "Licencia" significa cualquier certificado, licencia, permiso o concesión de permiso que se requiere por las leyes de este estado, sus subdivisiones políticas o instrumentaciones como condición para la práctica legal de cualquier ocupación, empleo, oficio, vocación negocio o profesión. Sin embargo, "licencia" no es, para los propósitos de este artículo, una licencia o permiso para ser dueño, poseer, portar o disparar un explosivo, pistola, revólver, rifle, escopeta u otro tipo de arma de fuego.

(5) "Empleo" significa cualquier ocupación, vocación o empleo, o cualquier forma de adiestramiento vocacional o educacional. Sin embargo, "empleo" no incluirá, para los propósitos de este artículo, ser miembro de ninguna agencia de orden público.

§751. Aplicabilidad. Las disposiciones de esta sección se aplicarán a la solicitud de una persona previamente convicta de uno o más delitos en este estado o en cualquier otra jurisdicción, para una licencia o empleo con un empleador público o privado y a cualquier licencia o empleo de una persona cuya condena de uno o más delitos en este estado o en cualquier otra jurisdicción precedió dicho empleo o la concesión de la licencia, excepto donde exista una pérdida obligatoria de empleo o licencia, discapacidad o impedimento a empleo impuesto por la ley y no ha sido removida por un indulto, certificado de descargo de discapacidad o certificado de buena conducta. Nada en este artículo se debe interpretar para afectar el derecho que un empleador pueda tener con respecto a una misrepresentación intencional en conexión con una solicitud de empleo presentada por un futuro empleado o presentada en el pasado por un empleado actual.

§752. La discriminación injusta contra personas previamente convictas de uno o más delitos está prohibida. Ninguna solicitud para una

licencia o empleo, y ningún empleo o licencia perteneciente a un individuo a quienes las estipulaciones de esta sección se aplican, será denegada o cambiada adversamente por haber sido previamente convicto de uno o más delitos, or por falta de "solvencia moral" cuando esto se basa en el hecho de que el individuo ha sido convicto previamente de uno o más delitos, a menos:

(1) Que haya una relación directa entre uno o más delitos anteriores y la licencia en cuestión o empleo solicitado o el empleo actual del individuo; o

(2) La concesión o continuación de la licencia o la concesión o continuación del empleo pondría en riesgo innecesario a bienes o a la seguridad o bienestar de ciertas personas o al público en general.

§753. Factores que hay que considerar en cuanto a un fallo condenatorio; presunción. 1. Al hacer una determinación en cuanto al artículo setecientos cincuenta y dos de este capítulo, la agencia pública o empleador privado deberá tomar en consideración los siguientes factores:

(a) La política pública de este estado, como se expresa por esta ley, para promover el otorgamiento de licencias y empleo a personas previamente convictas de uno o más delitos.

(b) Los deberes específicos y responsabilidades relacionadas necesariamente al otorgamiento de la licencia o la posición solicitada o el empleo actual de la persona.

(c) La influencia que tendrá el delito o los delitos por los cuales el individuo recibió una condena en el pasado en su capacidad o habilidad de desempeñar uno o más de dichos deberes y responsabilidades.

(d) El plazo transcurrido desde la ocurrencia del delito o delitos.

(e) La edad de la persona cuando ocurrió el delito.

(f) La gravedad del delito o delitos.

(g) Cualquier información facilitada por la persona, o facilitada por otros en su nombre, en cuanto a su rehabilitación y buena conducta.

(h) El interés legítimo de la agencia pública o empleador privado de proteger bienes y la seguridad y bienestar de individuos en particular o el público en general.

§754 Declaración escrita cuando se niega una licencia o empleo. Si a una persona previamente convicta de uno o más delitos no se le otorga una licencia o un empleo puede solicitar de la agencia pública o empleador privado que lo rechazó una declaración por escrito exponiendo las razones de esta decisión y deben responder dentro de treinta días.

§755. Cumplimiento. 1. En cuanto a las acciones de las agencias públicas, las estipulaciones de esta sección se harán cumplir por un proceso de acuerdo a la sección setenta y ocho de la ley civil y las reglas.

2. En cuanto a las acciones de empleadores privados, las estipulaciones de esta sección se harán cumplir por la división de derecho humanos conforme a los poderes y procesos dispuestos en la sección quince de la ley ejecutiva, y, al mismo tiempo, por la comisión en derechos humanos de la ciudad de Nueva York.



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

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

DISCRIMINATION BASED UPON AGE, RACE, CREED, COLOR, NATIONAL ORIGIN, SEXUAL ORIENTATION, MILITARY STATUS, SEX, PREGNANCY, GENDER IDENTITY OR EXPRESSION, 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.

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, DISCAPACIDAD O ESTADO CIVIL. TAMBIÉN ESTÁ PROHIBIDO EL ACOSO SEXUAL O EL ACOSO POR CUALQUIERA DE ESTAS CLASES PROTEGIDAS.

ALL EMPLOYERS (until February 8, 2020, only employers with 4 or more employees are covered), EMPLOYMENT AGENCIES, LABOR ORGANIZATIONS AND APPRENTICESHIP TRAINING PROGRAMS

TODOS LOS EMPLEADORES (hasta el 8 de febrero de 2020, solo los empleadores de cuatro o más personas), AGENCIAS DE EMPLEO, ORGANIZACIONES DE TRABAJO Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN DE APRENDICES

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.

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.

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.

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.

Also covered: domestic workers are protected from harassment and retaliation; interns and nonemployees working in the workplace (for example temp or contract workers) are protected from all discrimination described above.

También están cubiertos: trabajadores domésticos están protegidos en casos acoso y represalias; internos y no empleados cuales trabajan en el lugar de trabajo (por ejemplo trabajadores temporarios o contratantes) están protegidos de toda discriminación descrita arriba.

RENTAL, LEASE OR SALE OF HOUSING, LAND AND COMMERCIAL SPACE, INCLUDING ACTIVITIES OF REAL ESTATE BROKERS AND SALES PEOPLE

ALQUILER, ARRENDAMIENTO O VENTA DE VIVIENDA, TERRENO O ESPACIO COMERCIAL INCLUYENDO ACTIVIDADES DE AGENTE DE BIENES RAÍCES Y VENEDORES

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

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.

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

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

Does not apply to:

Excepciones:

- (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

- (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

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

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

PLACES OF PUBLIC ACCOMMODATION SUCH AS RESTAURANTS, HOTELS, HOSPITALS AND MEDICAL OFFICES, CLUBS, PARKS AND GOVERNMENT OFFICES

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

Exception:

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

LUGARES DE ALOJAMIENTO PÚBLICO, COMO RESTAURANTES, HOTELES, HOSPITALES Y CONSULTORIOS MÉDICOS, CLUBS, PARQUES Y OFICINAS 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.

EDUCATION INSTITUTIONS

All public schools and private nonprofit schools, at all education levels, excluding those run by religious organizations.

INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Todas las escuelas públicas y escuelas privadas sin ánimo de lucro, en todos los niveles, excluyendo escuelas dirigidas por organizaciones religiosas.

ADVERTISING AND APPLICATIONS RELATING TO EMPLOYMENT, REAL ESTATE, PLACES OF PUBLIC ACCOMMODATION AND CREDIT TRANSACTIONS MAY NOT EXPRESS ANY DISCRIMINATION

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

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

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

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.

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.

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.

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

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

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

Pautas para empleadores:

Requisitos para notificar a los empleados sobre el tiempo libre y las horas de trabajo

La Sección 195.5 de la Ley Laboral del Estado de Nueva York en vigencia desde el 12 de Diciembre de 1981 estipula lo siguiente:

“Cada empleador o patrón deberá notificar a sus empleados, por escrito o por anuncio público, las políticas del empleador acerca del permiso por enfermedad, vacaciones, permiso personal, días feriados y horario de trabajo.”

Para ayudar a los empleadores a cumplir con esta regulación, la División de Estándares Laborales ha emitido las siguientes pautas o referencias:

1. Un empleador deberá distribuir por escrito a cada empleado, las políticas del empleador con respecto a los artículos enumerados anteriormente. Bajo solicitud del Departamento, el patrón o empleador deberá estar en capacidad de demostrar afirmativamente que ha proveído a los empleados tal notificación por escrito de cualquier forma, lo cual incluye pero no está limitado a la distribución por medio de periódicos o boletines de noticias de la compañía, o por medio de un inserto en el rol de pagos de la compañía.

O

Un empleador deberá colocar un aviso y mantenerlo visible en cada establecimiento, en el lugar donde normalmente se colocan anuncios para los empleados; este aviso debe indicar cual es el lugar dentro de la empresa donde los empleados pueden obtener tal información por escrito. Tal información puede estar contenida en un contrato sindical, en el manual del empleado, en el manual de personal, o en cualquier otra forma escrita. Cualquier forma de incumplimiento de la política establecida deberá indicarse por escrito al empleado.

2. Según lo utilizado en la disposición arriba indicada, “horas” quiere decir las horas que constituyen un día de trabajo regular y una semana de trabajo para el establecimiento, y cualquier otro horario regular, tal como un empleado a medio tiempo. Cualquier desviación de esta regulación deberá indicarse por escrito al empleado.

Para mayor información, llame o escriba la oficina más cercana de la División de Estándares Laborales del Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York, listadas a continuación:

ALBANY DISTRICT

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

BINGHAMTON

Sub-District
44 Hawley Street
Binghamton, NY 13901
(607) 721-8014

NEW YORK CITY DISTRICT

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

GARDEN CITY DISTRICT

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

BUFFALO DISTRICT

65 Court Street
Room 202
Buffalo, NY 14202
(716) 847-7141

ROCHESTER

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

SYRACUSE DISTRICT

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

WHITE PLAINS DISTRICT

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

Atención Diversos Empleados de la industria

Tasas de horas mínimas de salario efectivo 12/31/2022 - 12/30/2023

New York City

Las grandes empresas (11 o más empleados)		Las Pequeñas Empresas (10 empleados o menos)	
Salario Mínimo	\$15.00	Salario Mínimo	\$15.00
Horas extraordinarias después de 40 horas	\$22.50	Horas extraordinarias después de 40 horas	\$22.50
Trabajadores con propinas	\$15.00	Trabajadores con propinas	\$15.00
Horas extraordinarias después de 40 horas	\$22.50	Horas extraordinarias después de 40 horas	\$22.50

Long Island y Westchester County

Salario Mínimo	\$15.00
Horas extraordinarias después de 40 horas	\$22.50
Trabajadores con propinas	\$15.00
Horas extraordinarias después de 40 horas	\$22.50

Resto de new york state

Salario Mínimo	\$14.20
Horas extraordinarias después de 40 horas	\$21.30
Trabajadores con propinas	\$14.20
Horas extraordinarias después de 40 horas	\$21.30

Si tiene preguntas, necesita más información o desea presentar una queja, por favor visite www.labor.ny.gov/minimumwage o llame al: **1-888-469-7365**.

Créditos y derechos de emisión que pueden reducir su salario por debajo las tasas de salario mínimo mostradas anteriormente:

- **Consejos** – A partir del 31 de diciembre de 2020, su empleador debe pagar el salario mínimo aplicable completo y no puede tomar ningún crédito por propinas.
- **Comidas y alojamiento** – Su empleador puede reclamar una cantidad limitada de su salario para comidas y alojamiento que le proporcionen, siempre y cuando no cobren cualquier otra cosa las tarifas y los requisitos se establecen en las órdenes de pago y los resúmenes, que son disponible en línea.

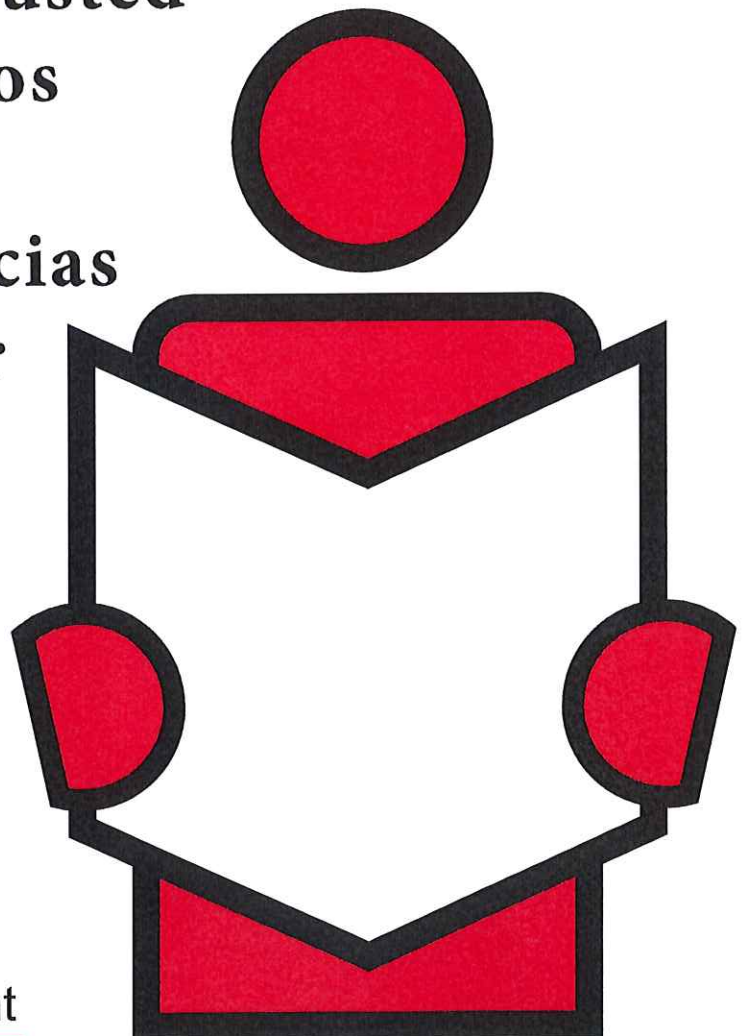
Extra de pago que puede ser debida, además de la mínima los salarios indicados anteriormente:

- **Pago por horas extras** – Se le debe pagar 1½ veces su tasa regular de pago (no menos de los montos mostrados arriba) por semana más de 40 (o 44 para los empleados residenciales). Excepciones: Las horas extraordinarias no se requiere para asalariada profesionales, o para ejecutivos y personal administrativo cuyo salario semanal es más de 75 veces el mínimo salario.
- **Llame en pago** – Si usted va a trabajar según lo programado y su empleador le envía a casa temprano, usted puede tener derecho a horas extras de pago a la tasa de salario mínimo para ese día.
- **Propagación de horas** – Si su jornada de trabajo dura más de diez horas, puede tener derecho a un pago diario adicional. El diario es igual a una hora de pago a la tasa de salario mínimo.
- **Mantenimiento Uniforme** – Si limpia su propio uniforme, usted puede tener derecho a un pago semanal adicional. El semanario Las tarifas están disponibles en línea.

USTED TIENE EL DERECHO DE SABER!

**Su empleador o patrón
debe informarle a usted
acerca de los efectos
para su salud y los
peligros de sustancias
tóxicas en su lugar
de trabajo.**

**Aprenda todo acerca de
las sustancias tóxicas en
su trabajo. Para mayor
información, comuníquese con:**



Human Resources Department

Nombre

Main Campus (518) 841-7429

Lugar y Número de Teléfono

**LA LEY DEL DERECHO DE SABER TRABAJA PARA USTED.
DEPARTAMENTO DE SALUD DEL ESTADO DE NUEVA YORK**

Aviso de derechos, protecciones y obligaciones de los empleados Bajo la Ley Laboral Sección 740

Acción de personal de represalia prohibida por parte de los empleadores A partir del 26 de enero de 2022

§ 740. Acción de represalia de los patronos; 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, incluidos los ex empleados o las personas naturales empleadas como contratistas independientes para llevar a cabo trabajos en apoyo de la empresa comercial de un empleador en el cual ellos mismos no son empleadores.

(b) "Empleador" significa cualquier persona, firma, sociedad, institución, corporación o asociación que emplea a uno o más empleados.

(c) "Ley, regla o regulación" incluye: (i) cualquier estatuto u ordenanza federal, estatal o local debidamente promulgada, u orden ejecutiva; (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 del mismo;

(ii) cualquier tribunal federal, estatal o local, o cualquier miembro o empleado del mismo, o cualquier gran o pequeño jurado;

(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 subpárrafos del (i) al (v) de este párrafo.

(e) "Acción de represalia" significa una acción adversa 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, incluidos, entre otros, el despido, la suspensión o la degradación; (ii) acciones o amenazas de tomar tales acciones que afectarían negativamente el empleo actual o futuro de un 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 cuatro ciento cincuenta y nueve a, de la ley de servicios sociales, a una agencia federal, estatal o local.

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

(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 de la que se queja el empleado.

2. Prohibiciones. Un empleador no tomará ninguna medida de represalia contra un empleado, ya sea que esté o no dentro del alcance de los deberes laborales del empleado, porque dicho empleado haga cualquiera de lo siguiente:

(a) divulga o amenaza con divulgar 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 representa un peligro sustancial y 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.

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 hace tal divulgación a un organismo público a menos que el empleado haya hecho un esfuerzo de buena fe para notificar a su empleador al señalar la actividad, política o práctica a un supervisor del empleador y le ha brindado a dicho empleador una oportunidad razonable para corregir dicha actividad, política o práctica. No se requerirá tal notificación del empleador cuando:

(a) exista 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; remedio.

(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 a 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 jurado.

(c) Será una defensa de cualquier acción presentada de conformidad con esta sección que la acción de represalia se basó en motivos distintos al ejercicio de los derechos protegidos por esta sección por parte del empleado.

5. Alivio. 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 perdidos, beneficios y otras remuneraciones;
- (e) el pago por parte del empleador de costos, desembolsos y honorarios de abogados razonables;
- (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. Alivio 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.



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 gratuitos y confidenciales

Departamento de Asuntos de Veteranos de los Estados Unidos Crisis de Veteranos

Línea: www.veteranscrisisline.net

Llame al: 988, Presione 1 Mensaje de texto: 838255

Línea de vida de suicidio y crisis:

www.veteranscrisisline.net

Llame al: 988 Mensaje de texto: 988

Línea de texto de crisis:

Mensaje de texto: 741741 Charlar: 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

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

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

RECURSOS DE EDUCACION, FUERZA LABORAL Y CAPACITACION

Preparación y empleo para veteranos

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

Créditos del Servicio Civil del Estado de Nueva York

para el Programa de Veteranos: www.cs.ny.gov

RECURSOS ADICIONALES

Línea directa de violencia doméstica y sexual del Estado de Nueva York:

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

Línea directa de acoso sexual en el lugar de trabajo del estado de Nueva York:

Llame al: 1-800-HARASS-3

Departamento de Vehículos Motorizados del Estado de Nueva York:

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

SERVICIOS LEGALES

Tribunales de Tratamiento de Veteranos (VTC):

ww2.nycourts.gov/

tribunales/problem_solving/vet/courts.shtml

Correo electrónico: ProblemSolving@courts.state.ny.us

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

www.nysda.org/page/AboutVDP

DIVISION DEL ESTADO DE NUEVA YORK DE SERVICIOS PARA VETERANOS

Sitio web: veterans.ny.gov

Línea de ayuda: 1-888-838-7697

Correo electrónico: DVSInfo@veterans.ny.gov

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

DEPARTAMENTO DE ESTADO DE NUEVA YORK DEL PROGRAMA DE VETERANOS LABORALES

Sitio web: dol.ny.gov/services-veterans

Línea de ayuda: 1-888-469-7365

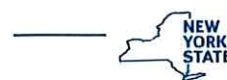
Correo electrónico: Ask.Vets@labor.ny.gov

Servicios: mano de obra y recursos de formación, seguro de desempleo, la experiencia cuenta programa, y más.



**Division of
Veterans' Services**

WE ARE YOUR DOL



**Department
of Labor**

Aviso a los Empleados

Nombre Legal del empleador: St. Mary's Healthcare

Dirección: 427 Guy Park Avenue, Amsterdam NY 12010

Registro de Empleador (ER) #: 04-68963 4

Empleados de esta firma: usted está cubierto por la Ley de Seguro de Desempleo del Estado de Nueva York.

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

Para el empleador: Debe colocar este cartel de manera visible en cada lugar de trabajo.

Los empleadores que utilizan la versión de relleno de este póster certifican la integridad y exactitud del nombre legal, la dirección y el # de Registro del empleador que se muestran. Para obtener carteles adicionales, escriba a: Departamento de Trabajo, Sección de Responsabilidad y Determinación del Estado de Nueva York, Harriman State Office Campus, Albany, NY 12226.

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 entablar pleitos para impedir violaciones y puede imponer penas pecuniarias civiles contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también tienen derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales.

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



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

1-866-487-9243
[www.dol.gov/
agencies/whd](http://www.dol.gov/agencies/whd)





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
- Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato
- Aplicantes de trabajo

¿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
- Instituciones educativas (como empleadores)
- Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
- Sindicatos
- Agencias de empleo

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

Todos los aspectos del empleo, incluyendo:

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

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación?

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

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

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

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

Corre Electrónico: info@eeoc.gov

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



EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

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

Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional

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

Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios

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

Discapacidad

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

Estatus Protegido Como Veterano

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

Represalias

Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales.

Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con:

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

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

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo

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

Personas con Discapacidades

La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo.

Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

(Actualizado 6/27/2023)

Sus derechos de personal según la Ley de Licencia Familiar y Médica

¿Qué es una licencia de FMLA?

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

El personal elegible puede tomarse licencias de FMLA de hasta 12 semanas de trabajo en un período de 12 meses por:

- El nacimiento, la adopción o la ubicación de hogar adoptivo de un niño o niña,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijos, hijas o padres con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

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

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

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

¿Soy elegible para tomar una licencia de FMLA?

Usted es elegible si aplican todas las siguientes condiciones:

- Trabaja para una empresa cubierta,
- Ha trabajado para su empresa durante al menos 12 meses,
- Tiene al menos 1250 horas de servicio para su empresa durante los 12 meses previos a su licencia, y
- Su empresa tiene al menos 50 integrantes del personal dentro de las 75 millas desde su lugar de trabajo.

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

Trabaja para una empresa cubierta si aplica una de las siguientes condiciones:

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

¿Cómo solicito una licencia de FMLA?

En general, para solicitar una licencia de FMLA usted debe:

- Seguir las políticas regulares de su empresa para solicitar licencias,
- Avisar con al menos 30 días de anticipación que necesita una licencia de FMLA, o
- Si no es posible avisar con anticipación, avisar tan pronto sea posible.

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

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

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

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

¿Qué debe hacer mi empresa?

Si usted es elegible para una licencia de FMLA, su empresa debe:

- Permitirle que se ausente del trabajo con su empleo protegido, por un motivo que califique,
- Continuar su plan de cobertura grupal de salud mientras se encuentra de licencia, de la misma forma que si no estuviera de licencia, y
- Permitirle regresar al mismo empleo, o a un empleo virtualmente igual con el mismo salario, los mismos beneficios y otras condiciones de trabajo, incluidos los turnos y la ubicación, al finalizar su licencia.

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

Tras tomar conocimiento de que su necesidad de tomar una licencia es por un motivo que califica según la FMLA, su empresa debe confirmar si usted es elegible o no para la licencia de la FMLA. Si su empresa determina que usted es elegible, su empresa debe notificarle por escrito:

- Sobre sus derechos y responsabilidades en virtud de la FMLA, y
- Qué parte de su licencia solicitada, si la hubiera, será protegida por la FMLA.

¿Dónde puedo encontrar más información?

Llame al 1-866-487-9243 o visite dol.gov/fmla para conocer más.

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



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS



LEY DE EQUIDAD DE LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS (PWFA)

QUE ES PWFA?

La Ley de Equidad para Trabajadoras Embarazadas (PWFA) es una ley federal que, a partir del 27 de junio de 2023, requiere que los empleadores cubiertos proporcionen "adaptaciones razonables" a las limitaciones conocidas de un trabajador calificado relacionadas con el embarazo, el parto o las condiciones médicas relacionadas, a menos que la adaptación cause al empleador una "dificultad excesiva". Una carga onerosa se define como causar dificultades o gastos significativos.

"Adaptaciones razonables" son cambios en el entorno de trabajo o en la forma en que generalmente se hacen las cosas en el trabajo.

¿CUÁLES SON ALGUNAS ADAPTACIONES POSIBLES PARA LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS?

- Poder sentarse o beber agua
- Recibir estacionamiento más cercano
- Tener horarios flexibles
- Recibir uniformes y ropa de seguridad de tamaño adecuado

Recibir tiempo de descanso adicional para usar el baño, comer y descansar
Tomar licencia o tiempo libre para recuperarse del parto
Estar excusado de actividades extenuantes y / o exposición a productos químicos que no son seguros para el embarazo



¿QUÉ OTRAS LEYES FEDERALES DE EMPLEO PUEDEN APLICARSE A LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS?

Otras leyes que se aplican a los trabajadores afectados por el embarazo, el parto o condiciones médicas relacionadas, incluyen:

- Título VII que prohíbe la discriminación en el empleo basada en el sexo, el embarazo u otras categorías protegidas (aplicado por la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (EEOC))
- La ADA que prohíbe la discriminación laboral basada en la discapacidad (aplicada por la EEOC)
- La Ley de Licencia Familiar y Médica que proporciona licencia no remunerada para ciertos trabajadores por embarazo y para vincularse con un nuevo hijo (aplicada por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos)
- La Ley PUMP que proporciona a las madres lactantes un tiempo y un lugar privado para extraer leche en el trabajo (aplicada por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos)



Obtenga más información en www.EEOC.gov/Pregnancy-Discrimination.

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 SOBRETIENTO

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.

EXTRACTOR EN EL TRABAJO

La FLSA obliga a las empresas a proporcionar a las empleadas en período de lactancia un tiempo de descanso razonable para que puedan extraer leche materna para su hijo durante un año después del nacimiento del niño, cada vez que la empleada necesite extraer leche materna. Los empleadores deben proporcionar un lugar, que no sea un cuarto de baño, que esté protegido de la vista y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y del público, que pueda ser utilizado por el empleado para extraer la 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, sobretiempo y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempo. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales 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 ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo, y/o de las disposiciones del pago de sobretiempo.
- Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como "contratistas independientes" cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempo bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.
- A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.



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

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





Seguridad y Salud en el Trabajo

¡ES LA LEY!

Todos los trabajadores tienen el derecho a:

- Un lugar de trabajo seguro.
- Decir algo a su empleador o la OSHA sobre preocupaciones de seguridad o salud, o reportar una lesión o enfermedad en el trabajo, sin sufrir represalias.
- Recibir información y entrenamiento sobre los peligros del trabajo, incluyendo sustancias tóxicas en su sitio de trabajo.
- Pedir una inspección confidencial de OSHA de su lugar de trabajo si usted cree que hay condiciones inseguras o insalubres. Usted tiene el derecho a que un representante se comuniquen con OSHA en su nombre.
- Participar (o su representante puede participar) en la inspección de OSHA y hablar en privado con el inspector.
- Presentar una queja con la OSHA dentro de 30 días (por teléfono, por internet, o por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos.
- Ver cualquier citación de la OSHA emitidas a su empleador.
- Pedir copias de sus registros médicos, pruebas que miden los peligros en el trabajo, y registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.

Llame OSHA. Podemos ayudar.

Los empleadores deben:

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

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





SUS DERECHOS BAJO USERRA

LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y RE-EMPLEO PARA LOS DE SERVICIO UNIFORMADO

USERRA protege los derechos laborales de individuos que voluntaria o involuntariamente dejan un empleo para tomar una posición en el servicio militar. USERRA prohíbe la discriminación contra empleados que hayan servido en el pasado o estén sirviendo en el presente y candidatos

DERECHO DE RE-EMPLEO

Usted tiene derecho a regresar a su empleo civil si lo ha dejado para servir en uniforme y:

- ★ Asegura que su patrón recibe aviso anticipado por escrito o verbal de su servicio;
- ★ Tiene cinco años o menos acumulados en el servicio uniformado mientras ha estado con ese patrón en particular;
- ★ Regresa al trabajo o aplica para re-empleo dentro de un plazo razonable después que ha completado su servicio;
- ★ No ha sido separado del servicio con un descargo que lo descalifica o bajo cualquier otra condición que no haya sido honorable;

Si usted califica para re-empleo, debe obtener el mismo puesto y los beneficios que hubiese tenido de no haber estado ausente debido al servicio militar, o, en algunos casos en un puesto similar al anterior.

DERECHO DE NO SUFRIR DISCRIMINACIÓN O REPRESALIAS

Si usted:

- ★ Es un miembro en el presente o el pasado de servicio uniformado;
- ★ Se ha inscrito para pertenecer al servicio uniformado; o
- ★ Está obligado a servir en el servicio uniformado;

Entonces su patrón no puede negarle:

- ★ Empleo inicial;
- ★ Re-empleo;
- ★ Retenerlo como empleado;
- ★ Promociones
- ★ Beneficios de empleo debido a este estado.

Además, un patrón no puede tomar represalias contra alguien que le ayude a recobrar sus derechos bajo USERRA, incluyendo dar testimonio o hacer una declaración en un proceso con USERRA, aún si esta persona no tiene conexión con el servicio.

PROTECCIÓN DE SEGURO DE SALUD

- ★ Si usted deja su trabajo para servir en el servicio militar, tiene derecho a continuar el plan de seguro de salud que tiene con su patrón para usted y los suyos hasta un plazo de 24 meses mientras está en el servicio.
- ★ Aunque no haya continuado su póliza de seguro durante el servicio militar, tiene derecho a ser aceptado de nuevo en el plan de su patrón cuando regrese, generalmente sin tener que esperar o con exclusiones (por ejemplo, condiciones que ya existían) con la excepción de lesiones o enfermedades causadas por el servicio militar.

CUMPLIMIENTO DE ESTA LEY

- ★ El Departamento laboral de los Estados Unidos, servicio de empleo y adiestramiento para veteranos (VETS) está autorizado para investigar y resolver quejas en cuanto a violaciones de USERRA.
- ★ Si necesita ayuda para hacer una demanda o para cualquier otra información en cuanto a USERRA, puede llamar a VETS al 1-866-4-USA-DOL o visite la página web en <http://www.dol.gov/agencies/vets/>. Puede obtener más información en el internet viendo la página <https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra>
- ★ Si presenta una demanda con VETS y VETS no puede resolverla, puede pedir que se transfiera su caso al Departamento de justicia o a la Oficina de asesoramiento especial, como proceda, para que lo representen.
- ★ No tiene que pasar por el proceso de VETS si desea presentar una demanda civil contra el patrón por violaciones de USERRA.

Los derechos en esta lista pueden variar dependiendo de las circunstancias. VETS preparó el texto de este aviso y se puede leer en el sitio web del internet: <https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster>. La ley federal exige que los empleadores notifiquen a sus empleados acerca de los derechos bajo USERRA; los empleadores pueden cumplir con este requisito poniendo un cartel con este aviso donde habitualmente se ponen anuncios para los empleados.



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



U.S. Department of Justice



Office of Special Counsel



1-800-336-4590

Publication Date—May 2022