



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

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

¿Quién está Protegido?

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

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?

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

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?

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

- Raza (genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)
- 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)
- 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 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

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



¿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>

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

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

Corre Electrónico: info@eeoc.gov

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/>, 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)

EEOCS 06/23



Departamento de Trabajo
de los EE. UU.



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 comunique 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 cualquieras 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.

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.

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.

Llame OSHA. Podemos ayudar.



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

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. www.dol.gov/agencies/whd

1-866-487-9243



WH1462 SPA REV 02/22

USERRA Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act



SUS DERECHOS BAJO USERRA
EL ACTA DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS (USERRA)

USERRA protege los derechos de trabajo de las personas que voluntaria o involuntariamente dejan sus empleos para integrarse al servicio uniformado o a ciertos tipos de servicio en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe la discriminación, por parte de los empleadores contra los miembros actuales, ex-miembros, y candidatos de los servicios uniformados.

DERECHOS DE REEMPLEO

Usted tiene derecho a ser reemplazado en su trabajo civil si lo deja para cumplir servicio en el servicio uniformado y:

- ★ Usted se asegura que su empleador reciba por adelantado un aviso por escrito o verbal de su servicio;
- ★ Usted tiene cinco años o menos de servicio acumulativo en las fuerzas uniformadas mientras está con ese empleador;
- ★ Usted regresa a su trabajo o solicita ser reemplazado dentro de un margen de tiempo adecuado después de la conclusión de su servicio; y
- ★ Usted no ha sido separado del servicio con una baja que lo descalifique o haberse retirado de cualquier otra forma que no sea en condiciones honorables.

Si Usted es elegible para ser reemplazado, debe ser reposicionado en el puesto y con los beneficios que Usted habría tenido si no hubiera estado ausente debido al servicio uniformado, o en ciertos casos, un puesto equivalente.

DERECHO A SER LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS

Si usted:

- ★ Es un ex-miembro o un miembro actual de los servicios uniformados;
- ★ Ha solicitado pertenecer al servicio uniformado; o,
- ★ Se encuentra obligado a servir en los servicios uniformados; entonces, el empleador no puede negar alguno de los siguientes:
 - ★ Empleo inicial;
 - ★ Reempleo;
 - ★ Permanecer en el empleo;
 - ★ Ascenso; o
 - ★ Cualquier beneficio de empleo;debido a este estado.

Además, un empleador no puede tomar represalias en contra de cualquier persona que este ayudando a la aplicación de los derechos de USERRA, incluyendo el testificar o hacer una declaración en conexión con un procedimiento bajo USERRA; aún si esa persona no tiene ninguna conexión con el servicio.

PROTECCIÓN DEL SEGURO DE SALUD

- ★ Si Usted deja su empleo para realizar servicio uniformado, tiene derecho a elegir continuar con el plan de cobertura médica proporcionado por su empleador existente para Usted y sus dependientes, por hasta 24 meses mientras se encuentre en el servicio uniformado.
- ★ Aún si Usted elige no continuar con su cobertura médica durante su servicio uniformado, Usted tiene derecho a ser readmitido en su plan de cobertura médica proporcionado por el empleador al ser reemplazado; generalmente, sin ningún periodo de espera o exclusiones (por ejemplo: exclusiones de condiciones pre-existentes), excepto por alguna lesión o enfermedad relacionada al servicio.

CUMPLIMIENTO

- ★ El Servicio de Empleo y Capacitación de Veteranos (VETS, por sus siglas en inglés) del Departamento del Trabajo de los EE.UU. está autorizado a investigar y resolver reclamos sobre violaciones de USERRA.
- ★ Si necesita ayuda para enviar una reclamación, o si necesita cualquier otra información sobre USERRA, contáctese con VETS al **1-866-4-USA-DOL** o visite el sitio de internet <https://www.dol.gov/agencies/vets/>. Puede contactar a un ayudante interactivo de USERRA a través del internet en <https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra>.
- ★ Si envía una reclamación a VETS y VETS no puede resolverla, Usted puede solicitar que su caso sea referido al Departamento de Justicia de los EE.UU. o, a la Oficina de Asesoramiento Especial (Office of Special Counsel), para representación según corresponda.
- ★ También, puede omitir el proceso por la vía de VETS y aplicar una acción civil en contra del empleador por violaciones de USERRA.

Los derechos que se presentan aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. El texto de este aviso fue preparado por VETS, y puede ser visto en la Internet en la siguiente dirección: <http://www.dol.gov/vets/programs/userra/poster>. La ley federal requiere que los empleadores informen a los empleados sobre sus derechos bajo USERRA. Los empleadores pueden cumplir con estos requisitos al poner este aviso donde usualmente se colocan los anuncios para los 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

Publication Date – May 2022

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA-SIGLAS EN INGLÉS)

SALARIO MÍNIMO FEDERAL

\$7.25 POR HORA

A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

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

PAGO POR SOBRETIEMPO

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

TRABAJO DE MENORES DE EDAD

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

CRÉDITO POR PROPINAS

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

EXTRACCIÓN EN EL TRABAJO

La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que un empleado pueda extraerse leche de los pechos para el/la bebé que esté amamantando durante un año después del nacimiento del/de la niño(a) cada vez que la empleada necesite extraerse leche. Empleadores deben proveer un lugar, que no sea un cuarto de baño, que esté ocultado de la vista y libre de intrusión de parte de compañeros de trabajo y del público, el cual la empleada podría usar para extraerse leche.

CUMPLIMIENTO

El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, 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

WH1088 SPA REV 04/23



Sus Derechos de Empleado Conforme a la Family and Medical Leave Act (FMLA) [Ley de Permiso Médico y Familiar]

¿Qué es un FMLA?

La Ley de Permiso Médico y Familiar [FMLA-por sus siglas en inglés] es una ley federal que provee a los empleados que son elegibles con un **permiso de trabajo protegido** por motivos calificantes de índole médicos y de familia. El U.S. Department of Labor's Wage and Hour Division (WHD) hace que se cumpla con la ley de FMLA, para la mayoría de los empleados.

Los empleados que son elegibles pueden tomar **hasta 12 semanas laborales** de permiso de FMLA dentro de un período de 12 meses, por motivo de:

- Nacimiento, adopción o colocación en hogar de crianza, con usted,
- Su condición de salud física seria o mental, lo cual no le permite trabajar,
- Para cuidar de su cónyuge, hijo/a, o padres, que tengan alguna condición seria de la salud física o mental, y
- Ciertos motivos que califican en lo relacionado al despliegue hacia otros países de su cónyuge, hijo/a o padre que sea miembro de las fuerzas armadas.

Un empleado que se elegible y es el cónyuge, hijo/a, padre, o pariente más cercano de un miembro de las fuerzas armadas amparados bajo esta ley, que tenga alguna lesión seria o enfermedad, **puede tomar hasta 26 semanas laborales** de permiso de FMLA, dentro de un solo período de 12 meses para cuidar del miembro de las fuerzas armadas.

Usted tiene derecho a usar el permiso de FMLA **dentro de un bloque de tiempo**. Cuando sea medicamente necesario o que se permita, usted puede tomar el permiso de FMLA **intermitentemente en bloques de tiempo por separado, o de manera de horario de trabajo reducido**, al trabajar menos horas diarias o semanalmente. Para más información, puede leer la Fact Sheet #28M(c) [Hoja de Hechos #28M(c)].

El permiso de FMLA **no es un permiso con paga**, pero usted puede escoger o tal vez su empleador requiera, que use cualquier licencia con paga de parte de su empleador, si es que las normas de su empleador cubren el motivo por el cual usted necesita tomar este permiso de FMLA.

¿Soy elegible para tomar el permiso de FMLA?

Usted es un **empleado elegible** si **todo** lo siguiente corresponde:

- Usted trabaja para un empleador que está amparado;
- Usted ha trabajado para su empleador por lo menos 12 meses;
- Usted tiene por lo menos 1,250 horas de servicio para su empleador durante los 12 meses previos a su permiso, y
- Su empleador tiene por lo menos 50 empleados dentro de 75 millas de su lugar de trabajo.

Los empleados de tripulación de líneas aéreas tienen distintos requisitos para las "horas de servicio".

Usted trabaja para un **empleador que está amparado**, si **uno** de los siguientes puntos corresponde:

- Usted trabaja para un empleador privado que ha tenido por lo menos 50 empleados durante por lo menos 20 semanas laborales, en el año calendario actual o previo,
- Usted trabaja para una escuela elemental o pública o privada de nivel secundario, o
- Usted trabaja para una agencia pública, como una agencia del gobierno federal a nivel local, estatal o federal. La mayor parte de los empleados federales están amparados por el Título II de FMLA, que lo administra la Oficina de Administración de Personal.

¿Cómo solicito un permiso de FMLA?

Por regla general, **para solicitar un permiso de FMLA, usted tiene que:**

- Cumplir con las normas de su empleador para solicitar un permiso,
- Presentar notificación con por lo menos 30 días de antelación a la necesidad de su permiso de FMLA, o
- De no ser posible de presentar su notificación con antelación, notificar lo antes posible.

Usted **no tiene que compartir su diagnóstico médico**, pero tiene que suministrar suficiente información a su empleador, para que ellos puedan determinar si su permiso califica para la protección de FMLA. También, usted **tiene que informar a su empleador si había tomado previamente permiso de FMLA** o si había sido aprobado por el mismo motivo, al solicitar permiso adicional.

Su **empleador puede solicitar certificación** de un proveedor de servicio de la salud, para verificar su permiso médico, y puede solicitar la certificación calificante como exigencia.

El FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíbe la discriminación o suplanta cualquier ley estatal o local o acuerdo de negociación colectiva, lo que puede proveer más derechos de permiso médico o de familia.

Los empleados estatales puede que estén sujetos a ciertas limitaciones, si van en prosecución de demandas directas en

lo relacionado a permisos por su propia condición seria de la salud. La mayor parte de los empleados federales y ciertos empleados del Congreso también están amparados por la ley; pero, están sujetos a la jurisdicción de la U.S. Office of Personnel Management [Oficina de EE.UU. de Administración de Personal] o del Congreso.

¿Qué necesita hacer mi empleador?

Si usted es elegible para el permiso de FMLA, su **empleador tiene que:**

- Permitir que usted tome su tiempo libre del trabajo de su puesto protegido, por un motivo que califique,
- Continuar con su cobertura del plan de seguro médico grupal, mientras usted está fuera con permiso, sobre la misma base como si usted no hubiese tomado el permiso, y
- Permitir que usted regrese al mismo puesto, o a un puesto virtualmente idéntico con la misma paga, beneficios y otras condiciones laborales, incluso el turno de trabajo y la ubicación, al terminar con su permiso.

Su **empleador no puede interferir con sus derechos de FMLA**, o amenazar con castigarle por usted ejercer sus derechos conforme a la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalia en contra suya, por solicitar el permiso de FMLA o por cooperar con alguna investigación de Wage and Hour Division (WHD) [la División de Salarios y Horas Laborales].

Una vez que se percate de la necesidad de tomar dicho permiso por motivo que califique bajo FMLA, su **empleador tiene que confirmar si usted es elegible** o no para dicho permiso de FMLA. Si su empleador determina que usted es elegible, su **empleador tiene que notificarle por escrito:**

- Acerca de sus derechos y responsabilidades con FMLA, y
- Cuánto tiempo de su solicitud de permiso, va a ser protegido por FMLA, de haberlo.

¿Dónde puedo encontrar más información?

Llamar al número **1.866.487.9243** o visitar **dol.gov/fmla** para aprender más.

Si usted piensa que ha habido alguna infracción en contra de sus derechos de FMLA, puede presentar querrela ante WHD o presentar demanda privada en contra de su empleador ante el tribunal. **Puede escanear el código de QR a continuación, para aprender acerca del proceso para presentar querrela ante WHD.**



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



FAIR EMPLOYMENT



Division of
Human Rights

1-888-392-3644
dhr.ny.gov

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

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

Discrimination based upon age, race, creed, color, national origin, sexual orientation, military status, sex, pregnancy, gender identity or expression, citizenship or immigration status, disability, domestic violence victim status, familial status, or marital status is prohibited by the New York State Human Rights Law. Sexual harassment or harassment based upon any of these protected classes also is prohibited.

La ley de derechos humanos del estado de nueva york prohíbe la discriminación por edad, raza, credo, color, origen nacional, orientación sexual, estatus militar, sexo, embarazo, identidad o expresión de género, ciudadanía o estatus migratorio, discapacidad, estado como víctima de violencia doméstica, estado familiar, o estado civil. También está prohibido el acoso sexual o el acoso por cualquiera de estas clases protegidas.

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

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

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

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

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

Also prohibited: discrimination on the basis of lawful source of income (for example housing vouchers, disability benefits, child support); familial status (families with children or being pregnant); prior arrest or sealed conviction; commercial boycotts or blockbusting.

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

Does not apply to:

- (1) rental of an apartment in an owner-occupied two-family house
- (2) restrictions of all rooms in a housing accommodation to individuals of the same sex
- (3) rental of a room by the occupant of a house or apartment
- (4) sale, rental, or lease of accommodations of housing exclusively to persons 55 years of age or older, and the spouse of such persons

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

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

Exception:

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

EDUCATION INSTITUTIONS

All public schools and private nonprofit schools, at all education levels, excluding those run by religious organizations; also for-profit colleges, universities, licensed private career schools or certified English as a second language schools.

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

A complaint must be filed with the Division within one year for alleged acts of discrimination that occurred on or before 2/14/2024. Complaints for acts of discrimination that occur on or after 2/15/2024 may be filed within three years of the alleged act. A complaint alleging sexual harassment in employment that occurred on or after 08/12/2020 may be filed with three years of the alleged act. The Division's services are provided free of charge.

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

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

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

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

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

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

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

ALQUILER, ARRENDAMIENTO O VENTA DE VIVIENDA, TERRENO O ESPACIO COMERCIAL INCLUYENDO ACTIVIDADES DE AGENTE DE BIENES RAICES Y VENDEDORES

También esta prohibido: la discriminación a base de fuente de ingreso legal (por ejemplo vales, beneficios de discapacidad, manutención de niños); estado familiar (familias con niños o en estado de embarazo); arresto previo o condena sellada; boicot comercial o acoso inmobiliario.

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

Excepciones:

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

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

LUGARES DE ALOJAMIENTO PÚBLICO, COMO RESTAURANTES, HOTELES, HOSPITALES Y CONSULTORIOS MÉDICOS, CLUBS, PARQUES Y OFFICINAS DEL GOBIERNO.

Excepción:

La edad no es una clasificación cubierta respecto a los alojamientos públicos. Es posible que sea necesario realizar arreglos razonables para personas con discapacidades.

INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Todas las escuelas publicas y escuelas privadas sin ánimo de lucro, en todos los niveles, excluyendo escuelas dirigidas por organizaciones religiosas; también están cubiertos: escuelas profesionales autorizadas o escuelas certificadas de inglés como segundo idioma.

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

Para actos que ocurran el 14/02/2024 o antes, debe presentar su querrela en un plazo de un año a partir del acto más reciente de presunta discriminación. Para actos realizados a partir del 15/02/2024, debe presentar su querrela en un plazo de tres años posterior al acto más reciente de presunta discriminación. Una denuncia que alega acoso sexual en el empleo que ocurrió a partir del 12/08/2020 puede presentarse con tres años del presunto acto. Los servicios de la División se ofrecen sin cargo.

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

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

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

MINIMUM WAGE

WE ARE YOUR DOL



Department
of Labor

Atención, Empleados de Industrias Diversas

Salario mínimo por hora vigente para el período comprendido entre el 1/1/2025 y el 12/31/2025

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

Long Island y Westchester County	Resto del New York State
Salario mínimo \$16.50 Horas extras después de las 40 horas \$24.75	Salario mínimo \$15.50 Horas extras después de las 40 horas \$23.25
Trabajadores con propina \$16.50 Horas extras después de las 40 horas \$24.75	Trabajadores con propina \$15.50 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).
Excepciones: el pago de horas extras no es obligatorio para profesionales asalariados ni para ejecutivos y personal administrativo cuyo salario semanal supere 75 veces el salario mínimo.
- **Pago por disponibilidad:** si usted se presenta a trabajar en el horario estipulado y su empleador lo envía a casa más temprano, podría tener derecho al pago de horas extras a la tarifa del salario mínimo por ese día.
- **Difusión de Horas:** si el día laboral dura más de diez horas, usted podría tener derecho a un pago diario extra. La tarifa diaria equivale a una hora de pago a la tarifa del salario mínimo.
- **Mantenimiento del uniforme:** si usted lava/mantiene su propio uniforme, podría tener derecho a un pago semanal adicional. Las tarifas semanales están disponibles en línea.

LS 207S (12/24)

Cartel del Salario Mínimo

Desplegar a Simple Vista

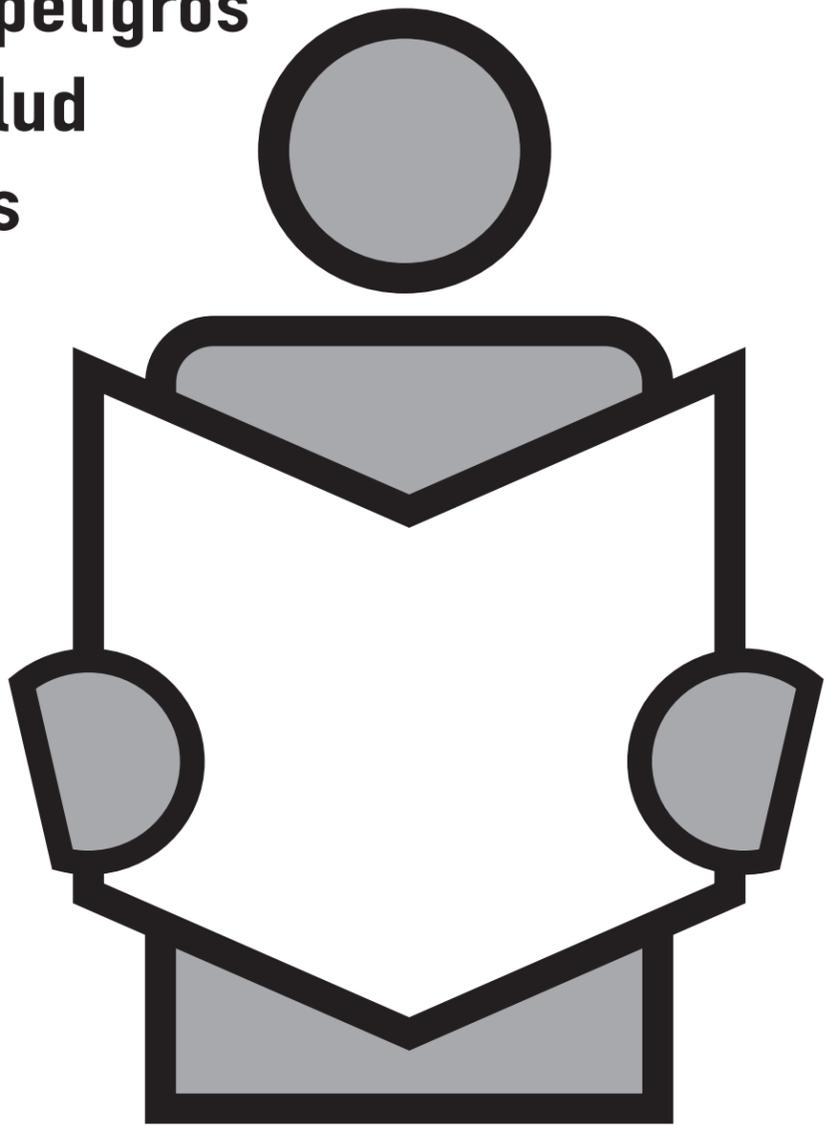
RIGHT TO KNOW

!USTED TIENE EL DERECHO DE SABER!

Su empleador debe decirle cuáles son los efectos y los peligros que tienen para la salud las sustancias tóxicas que hay en su lugar de trabajo.

Infórmese todo lo que pueda acerca de las sustancias tóxicas en su trabajo.

Para pedir más información, diríjase a:



(Nombre)

(Lugar y Número de Teléfono)

LA LEY SOBRE EL DERECHO DE SABER LO PROTEGE.
DEPARTAMENTO DE SALUD DEL ESTADO DE NUEVA YORK

TIME OFF FOR VOTING

ATTENTION ALL EMPLOYEES

New York State Election Law Section 3-110 states that:

§ 3-110. Time allowed employees to vote

1. If a registered voter does not have sufficient time outside of his or her scheduled working hours, within which to vote on any day at which he or she may vote, at any election, he or she may, without loss of pay for up to two hours, take off so much working time as will, when added to his or her voting time outside his or her working hours, enable him or her to vote.
2. If an employee has four consecutive hours either between the opening of the polls and the beginning of his or her working shift, or between the end of his or her working shift and the closing of the polls, he or she shall be deemed to have sufficient time outside his or her working hours within which to vote. If he or she has less than four consecutive hours he or she may take off so much working time as will, when added to his or her voting time outside his or her working hours enable him or her to vote, but not more than two hours of which shall be without loss of pay, provided that he or she shall be allowed time off for voting only at the beginning or end of his or her working shift, as the employer may designate, unless otherwise mutually agreed.
3. If the employee requires working time off to vote the employee shall notify his or her employer not more than ten nor less than two working days before the day of the election that he or she requires time off to vote in accordance with the provisions of this section.
4. Not less than ten working days before every election, every employer shall post conspicuously in the place of work where it can be seen as employees come or go to their place of work, a notice setting forth the provisions of this section. Such notice shall be kept posted until the close of the polls on election day.

ATENCIÓN A TODOS LOS EMPLEADOS

La Sección 3-110 de la Ley Electoral del Estado de Nueva York establece que:

§ 3-110. Tiempo permitido para que los empleados vayan a votar

1. Si un votante inscrito no tiene suficiente tiempo fuera de sus horas laborables señaladas, para ir a votar en cualquier día en el que él o ella puede ir a votar, en cualquier momento durante las elecciones, él o ella, tiene hasta dos (2) horas sin la pérdida de sueldo para tomar tiempo de ir a votar, aparte de tiempo adicional que pueda tomar de su trabajo, que corre por su cuenta, o fuera de sus horas de trabajo que le permite ir a votar.
2. Si un empleado tiene cuatro (4) horas consecutivas, bien sea antes de la apertura de las urnas electorales y el inicio de su turno de trabajo, o entre el final de su turno de trabajo y el cierre de las urnas electorales, se entiende que él o ella tiene suficiente tiempo fuera de sus horas de trabajo para ir a votar. Si él o ella tiene menos de cuatro (4) horas consecutivas para ir a votar, puede tomar el tiempo de su trabajo, conforme a su voluntad, pero no más de las dos (2) horas permitidas sin la pérdida de sueldo, siempre y cuando se le pueda permitir tomar ese tiempo para ir a votar solamente antes del inicio de su turno de trabajo o al finalizar su turno de trabajo, conforme lo que designe el empleador; salvo que mutuamente concuerden en algún otro arreglo.
3. Si el empleado requiere tomar tiempo del trabajo para ir a votar, debe avisar a su empleador con no más de diez días de antelación, ni menos de dos días laborables antes de la fecha de ir a votar, conforme a lo dispuesto en esta sección.
4. Cada empleador conlleva la responsabilidad de publicar este aviso donde se dispone de las estipulaciones en esta sección, en un lugar fácilmente visible en el área de trabajo, con no menos de diez días laborables antes de cada elección. Dicho aviso permanecerá publicado hasta el momento del cierre de las urnas electorales en el día de las elecciones.

FRINGE BENEFITS

VENTAJAS COMPLEMENTARIAS Y HORAS

La Siguiete Información Constituye la Póliza Sobre las Ventajas Complementarias.

LICENCIA POR ENFERMEDAD: _____

TIEMPO DE VACACIONES: _____

LICENCIA PERSONAL: _____

DIAS FESTIVOS: _____

HORAS: _____

Según las Leyes Consolidadas del Estado de N.Y., Capítulo 31, Artículo 6, Sec. 195.5
Este aviso debe ser colocado en un lugar visible donde los avisos para los empleados son colocados de costumbre.

CORRECTION LAW

LEY CORRECCIONAL DE NUEVA YORK ARTÍCULO 23-A

LICENCIATURA Y CONTRATACIÓN DE PERSONAS CONDENADAS POR UNO O MÁS DELITOS PENALES EN EL PASADO

Sección 750. Definiciones.

751. Aplicabilidad.

752. Se prohíbe la discriminación injusta contra personas que hayan sido condenadas por uno o más delitos penales en el pasado.

753. Factores que se deben considerar con respecto a una condena penal en el pasado; presunción.

754. Declaración por escrito en caso de que se deniegue licenciatura o contratación.

755. Imposición de la observancia.

§750. Definiciones. Para los fines del presente artículo, los términos siguientes tendrán los significados siguientes:

(1) "Agencia pública" (Public Agency) significa el estado o cualquiera de sus subdivisiones locales, o cualquier departamento, agencia, junta o comisión local o estatal.

(2) "Empleador privado" (Private Employer) significa toda empresa, sociedad, organización u asociación laboral que emplee a diez o más personas.

(3) "Relación directa" (Direct Relationship) significa que la naturaleza de la conducta criminal que motivó la condena de la persona tiene un impacto directo sobre su capacidad o habilidad para desempeñar uno o más de los deberes y responsabilidades necesariamente relacionados con la licenciatura, oportunidad o tarea en cuestión.

(4) "Licencia" (License) significa todo certificado, licencia, permiso u otorgamiento de permiso que exijan las leyes de este estado, sus subdivisiones o medios como condición para la práctica lícita de toda ocupación, empleo, comercio, vocación, negocio o profesión. Siempre y cuando, sin embargo, que "licencia" no incluye, para los fines del presente artículo, la licencia o permiso que se emita para tener, poseer, llevar o disparar explosivos, pistolas, revólveres, rifles, escopetas u otras armas de fuego.

(5) "Empleo" (Employment) significa toda ocupación, vocación u empleo, o cualquier forma de capacitación vocacional o educativa. Siempre y cuando sin embargo, que "empleo" no incluye, para los fines del presente artículo, la participación en ninguna agencia dedicada a la observancia de la ley.

§751. Aplicabilidad. Las disposiciones del presente artículo corresponderán a toda solicitud de licencia o contratación ante empleadores públicos o privados por parte de toda persona que haya sido condenada anteriormente de uno o más delitos penales en este estado o en cualquier otra jurisdicción, y a cualquier licencia o contratación poseída por una persona cuya condena por uno o más delitos penales en este estado o en cualquier otra jurisdicción haya precedido dicha contratación u otorgamiento de licencia, excepto en caso de que la ley haya impuesto un decomiso imperativo, impedimento legal o prohibición de empleo que no haya sido levantado mediante indulto ejecutivo, certificado de revocación del impedimento o certificado de buena conducta. Nada de lo contenido en el presente artículo será interpretado como que afecta cualquiera de los derechos que pueda tener el empleador con respecto a una declaración intencionalmente falsa en relación con una solicitud de empleo por parte de un posible empleado o, con anterioridad, por parte de un empleado vigente.

§752. Se prohíbe la discriminación injusta contra personas que hayan sido condenadas en el pasado de uno o más delitos penales. No se rechazará ninguna licencia o contratación, no se rechazará ni se considerará adversamente ninguna licencia o contratación poseída por una persona a la cual correspondan las disposiciones del presente artículo, en base a que dicha persona haya sido condenada en el pasado de uno o más delitos penales, ni en base a un fallo de ausencia de

"solvencia moral" si dicho fallo se basa en el hecho de que dicha persona haya sido condenada en el pasado de uno o más delitos penales, a menos que:

(1) Exista una relación directa entre uno o más delitos penales previos y la licencia o contratación específica solicitada o mantenida por dicha persona; o

(2) La emisión o continuación de la licencia o el otorgamiento o continuación de la contratación involucraría un riesgo irrazonable a la propiedad o a la seguridad y bienestar de personas específicas o del público en general.

§753. Factores que se deben considerar con respecto a una condena penal en el pasado; presunción.

1. Al tomar una decisión según la sección setecientos cincuenta y dos (§752) del presente artículo, la agencia pública o el empleador privado deberá considerar los factores siguientes:

(a) La norma pública de este estado, según se la expresa en la presente ley, tendiente a impulsar la licenciatura y contratación de personas condenadas en el pasado de uno o más delitos penales.

(b) Los deberes y responsabilidades específicos que estén necesariamente relacionados con la licencia o contratación solicitada o poseída por la persona.

(c) El impacto, si lo hubiera, que pudiera tener el(los) delito(s) penal(es) por el(los) cual(es) se condenó a la persona en el pasado, sobre su capacidad o habilidad para desempeñar uno o más de dichos deberes y responsabilidades.

(d) El tiempo que haya transcurrido desde que se produjera el delito penal o los delitos penales.

(e) La edad de la persona en el momento en que se produjera el delito penal o los delitos penales.

(f) La gravedad del(los) delito(s) penal(es).

(g) La información que presente la persona, o que se presente en su nombre, relacionada con su rehabilitación y buena conducta.

(h) El interés legítimo de la agencia pública o empleador privado por proteger la propiedad y la seguridad y el bienestar de personas específicas o del público en general.

2. Al tomar una decisión según la sección setecientos cincuenta y dos (§752) de este artículo, la agencia pública o el empleador privado también tomará en cuenta los certificados de revocación de impedimento o de buena conducta emitidos en nombre del solicitante, que crearán la presunción de rehabilitación con respecto al delito penal o delitos penales especificados en el presente.

§754. Declaración por escrito en caso de que se deniegue licenciatura o contratación. A solicitud de la persona condenada con anterioridad de uno o más delitos penales, a quien se le haya denegado una licencia o contratación, la agencia pública o el empleador privado correspondiente proporcionará dentro de un plazo de treinta (30) días a partir de la fecha de la solicitud, una declaración por escrito indicando los motivos del rechazo.

§755. Imposición de la observancia.

1. Con respecto a las acciones de las agencias públicas, la observancia de las disposiciones del presente artículo será imponible mediante un procedimiento iniciado según el artículo setenta y ocho (78) de la ley y reglamentos de práctica civil.

2. Con respecto a las acciones de los empleadores privados, las disposiciones del presente artículo serán imponibles por parte de la división de derechos civiles y mediante los poderes y procedimientos establecidos en el artículo quince (15) de la ley ejecutiva y, simultáneamente, por la comisión municipal de la Ciudad de Nueva York sobre derechos humanos.

NEW YORK CHILD LABOR SCHEDULE OF HOURS

HORARIO DE TRABAJO | PARA MENORES

WE ARE YOUR DOL



HORARIO PARA LOS QUE TIENEN 14 Y 15 AÑOS DE EDAD

Durante el año escolar (Día del Trabajo hasta el ____ de junio)

NOMBRE DEL MENOR	DOM	LUN	MAR	MIE	JUE	VIE	SAB	TOTAL DE HORAS
<i>HORAS DE TURNO</i>								
<i>HORAS DE TURNO</i>								
<i>HORAS DE TURNO</i>								

Pautas estatales y federales:

- 3 horas en días de clases (no durante horas de clase ni pasado las 7 pm)
- 18 horas en una semana de clases (semana de clases es cualquier semana sin ninguna cantidad de horas de clases)
- 8 horas en un día sin clases (Sábado o domingo o día sin clases, pero no después de las 7pm)
- Ni empleado ni desempeñando deberes peligrosos, conforme a lo definido por USDOL y NYSDOL.

Durante el verano (Junio ____ hasta el Día del Trabajo)

NOMBRE DEL MENOR	DOM	LUN	MAR	MIE	JUE	VIE	SAB	TOTAL DE HORAS
<i>HORAS DE TURNO</i>								
<i>HORAS DE TURNO</i>								
<i>HORAS DE TURNO</i>								
<i>HORAS DE TURNO</i>								

Pautas estatales y federales:

- 8 horas en un día sin clases (no después de las 9pm)
- 40 horas en una semana sin clases.
- Ni empleado ni desempeñando deberes peligrosos, conforme a lo definido por USDOL y NYSDOL.

HORARIO PARA LOS QUE TIENEN 16 Y 17 AÑOS DE EDAD

Durante el año escolar (Día del Trabajo hasta el ____ de junio)

NOMBRE DEL MENOR	DOM	LUN	MAR	MIE	JUE	VIE	SAB	TOTAL DE HORAS
<i>HORAS DE TURNO</i>								
<i>HORAS DE TURNO</i>								
<i>HORAS DE TURNO</i>								

Pautas estatales y federales:

- Hasta 4 horas de lunes a jueves
- Hasta 8 horas de viernes a domingo y días festivos
- Horario de trabajo puede ser entre las 6AM y 10 PM en las noches que durante el día hay clases; y 6AM hasta la medianoche en días que no hay clases
- Ni empleado ni desempeñando deberes peligrosos, conforme a lo definido por USDOL y NYSDOL.

Durante el verano (Junio ____ hasta el Día del Trabajo)

NOMBRE DEL MENOR	DOM	LUN	MAR	MIE	JUE	VIE	SAB	TOTAL DE HORAS
<i>HORAS DE TURNO</i>								
<i>HORAS DE TURNO</i>								
<i>HORAS DE TURNO</i>								
<i>HORAS DE TURNO</i>								

Pautas estatales y federales:

- Hasta 8 horas por día
- No más de 48 horas o 6 días por semana
- Horario de trabajo puede ser entre las 6AM y la medianoche
- Ni empleado ni desempeñando deberes peligrosos, conforme a lo definido por USDOL y NYSDOL.

WHISTLEBLOWER PROTECTION LAW

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

WE ARE YOUR DOL



Notificación de los Derechos del Empleado, Protecciones y Obligaciones Bajo la Ley Laboral Sección 740

Prohibición de Medidas de Represalia al Personal por Empleadores Vigente: Enero 26, 2022

§ 740. Prohibición de medidas de represalia para los empleadores

1. Definición: Para propósito de esta sección, salvo que el contexto específicamente indique lo contrario:

- (a) "Empleado" significa un individuo que efectúa servicios para y bajo el control y dirección de un empleador a cambio de salario u otro tipo de remuneración, incluyendo ex-empleados o personas naturales empleadas como contratistas independientes para llevar a cabo un trabajo como fomento en los negocios o actividades del empleador y de los cuales no es un empleador.
- (b) "Empleador" significa una persona, firma, sociedad, institución, corporación o asociación el cual emplea uno o más empleados.
- (c) "Ley, reglamento o regulación" incluye (i) estatutos, ordenanzas u órdenes ejecutivas locales, federales debidamente establecidos (ii) cualquier regla o regulación promulgada para tal estatuto, ordenanza u orden ejecutiva; o (iii) cualquier decisión judicial o administrativa, regulación u orden.
- (d) "Organismo Público" incluye lo siguiente:
 - (i) El Congreso de los Estados Unidos, legislatura de cualquier estado. O cualquier organismo de gobierno elegido localmente o cualquier miembro o empleado de estos;
 - (ii) Cualquier miembro o empleado de los siguientes jurados (grandes o pequeños) grand ou petit federales, estatales o del cualquier corte legal;
 - (iii) Cualquier agencia federal, estatal u agencia administrativa o autoridad pública o autorizada por esta;
 - (iv) Cualquier oficina federal estatal o local de agencia de aplicación de la ley, oficina del fiscal o policía o agente de paz;
 - (v) Cualquier departamento federal, estatal o local del gobierno o una rama del mismo;
 - (vi) Cualquier división, junta, oficina, comité o comisión de cualquiera de los organismos públicos descrito en los sub párrafos (i) al (v) de este párrafo.
- (e) "Acción Retaliatoria" significa una acción adversa tomada por un empleador, o su agente para despedir, amenazar, penalizar o de alguna otra manera discriminar contra cualquier empleado o ex-empleado que ejerza sus derechos bajo esta sección, incluyendo (i) acciones laborales o amenazas de tomar acciones adversas contra el empleado en los términos y condiciones de trabajo incluido pero limitado al despido, suspensión o degradación (ii) acciones amenazas de tomar estas acciones que podrían afectar negativamente el empleo actual o futuro de un ex empleado (iii) amenazar con contactar o comunicarse con las autoridades de inmigración de los Estados Unidos de América o de otra manera informar o amenazar con informar la sospecha de ciudadanía o estatus migratorio de un empleado o la sospecha de ciudadanía o estado migratorio de la familia o miembro del hogar de un empleado, conforme a lo que está definido 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 empleadora quien tiene la autoridad de dirigir y controlar el desenvolvimiento del trabajo de los empleados afectados o quien tiene alguna autoridad gerencial para tomar acciones correctivas con referencia a la violación de la ley, regla o regulación de la cual el empleado presenta su queja.

2. Prohibiciones. El empleador no tomará ninguna acción retaliatoria contra del empleado a pesar de estar dentro del alcance de la descripción de las obligaciones de trabajo, porque el empleado haga cualquiera de las siguientes cosas:

- (a) revela, o amenaza revelar a un supervisor o a cualquier organismo público una actividad, norma o práctica del empleador que el empleado cree razonablemente está en infracción de la ley, regla o regulación o que el empleado cree razonablemente que representa un peligro sustancial y específico a la salud o seguridad pública.
- (b) Proporciona información a o testifica ante cualquier organismo público conduciendo alguna investigación, audiencia o consulta en dicha actividad, norma o práctica por parte de dicho empleador; o
- (c) Se opone o se niega a participar en dicha actividad norma o práctica.

3. Aplicación: La protección contra las medidas de represalia relativas a la divulgación a un organismo público, no se aplicará a un empleado que haga dicha divulgación a un organismo público, salvo que el empleado haya hecho un esfuerzo de buena fe para notificar a su empleador señalando la actividad norma o práctica a la atención de un supervisor del empleador, y que haya brindado a dicho empleador una oportunidad razonable para corregir dicha actividad, norma o práctica. Dicha notificación al empleador no será requisito cuando:

- (a) exista un peligro inminente y grave para la salud o la seguridad pública;
- (b) el empleado crea razonablemente que informar al supervisor resultaría en una destrucción de pruebas u otra ocultación de la actividad, norma o práctica;
- (c) dicha actividad, norma o práctica podría razonablemente esperarse que conlleve a poner en peligro el bienestar de un menor;
- (d) el empleado crea razonablemente que informar al supervisor resultaría en daño físico para el empleado o cualquier otra persona; o
- (e) que el empleado crea razonablemente que el supervisor ya está al tanto de la actividad norma o práctica y no tomará medidas para remediar dicha actividad, norma o práctica.

4. Infracción, remedio.

- (a) Un empleado que haya sido objeto de una acción de represalia por infracciones de esta sección, puede iniciar una acción civil ante un tribunal de jurisdicción competente para obtener reparación como se establece en la subdivisión cinco de esta sección, dentro de los dos años posteriores a la presenta acción de represalia.
- (b) Cualquier acción autorizada por esta sección puede ser presentada en el condado en el que ocurrió la supuesta acción de represalia, en el condado en el que reside el demandante, o en el condado en el que el empleador tiene su lugar principal de negocios, En cualquier acción de las partes tienen derecho a un juicio con un jurado.
- (c) Será una defensa a cualquier acción presentada conforme a esta sección, de que la acción de represalia se basó en motivos distintos al ejercicio por parte del empleado de cualquier derecho protegido por esta sección.

5. Alivio. En cualquier acción entablada conforme a la subdivisión cinco de esta sección, el tribunal puede emitir mandato de reparación de cualquier de las siguientes maneras:

- (a) un mandato judicial para restringir la infracción continua de esta sección;
- (b) la reincorporación del empleado al mismo puesto que ocupaba antes de la acción de represalia, o a un puesto equivalente, a una remuneración anticipada en lugar de ello;
- (c) el pleno restablecimiento de los beneficios complementarios los derechos de antigüedad;
- (d) la indemnización por la pérdida de salarios, beneficios y otras remuneraciones;
- (e) el pago por parte del empleador de costos razonables, desembolsos honorarios de abogados;
- (f) una sanción civil de un monto que no exceda diez mil dólares; y/o
- (g) el pago por parte del empleador por daños punitivos, si la infracción fue intencional, maliciosa o de manera temeraria.

6. Alivio del empleador. Un tribunal, a su discreción, también puede emitir mandato para que los honorarios razonables de los abogados y los costos y desembolsos judiciales sean otorgados al empleador, si el tribunal determina que la acción presentada por algún empleado, en virtud de esta sección, no tenía fundamento en la ley o en los hechos.

7. Derechos existentes. Nada en esta sección se considerará como para disminuir 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. Cada empleador informará a los empleados de sus protecciones, derechos y obligaciones en virtud de esta sección, mediante la publicación de un aviso de esto mismo. Dichos avisos se publicarán de forma visible en lugares de fácil acceso y bien iluminados y que son frecuentado habitualmente por empleados y solicitantes de empleo.

To Be Posted Conspicuously in easily accessible and well-lighted places customarily frequented by employees and applicants for employment.

LS 740 (02/22)

AVISO DE Supervisión Electrónica

Por este medio se les informa que conforme a la New York Civil Rights Law § 52-c [Ley de Derechos Civiles del Estado de New York § 52-c] que cualquier y todas las conversaciones telefónicas o transmisiones, correo electrónico o transmisiones, o acceso por el Internet o uso por parte de algún empleado de cualquier dispositivo o sistema, incluso pero sin estar limitado al uso de la computadora, teléfono, alámbrico, radio o electromagnético, foto-electrónico o sistemas de foto-óptico, pueden estar sujetos a supervisión en cualquier y en todo momento, y por cualquier medio legal.

**Si tiene alguna pregunta en lo relacionado a este aviso,
sírvese comunicarse con su supervisor.**

VETERAN BENEFITS AND SERVICES



SERVICIOS Y BENEFICIOS DE VETERANOS

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

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

RECURSOS PARA LA SALUD MENTAL Y ABUSO DE SUBSTANCIAS

¡Todas las llamadas y mensajes de texto son confidencial y libre de cargos!

U.S. Department of Veterans Affairs Veterans Crisis Line:
[Departamento de Asuntos de Veteranos de Estados Unidos – Línea de Crisis de Veteranos]:
www.veteranscrisisline.net

Llamar: 988, presionar 1 Texto: 838255

Suicide and Crisis Lifeline: [Línea de Vida por Suicidio y Crisis]:
www.veteranscrisisline.net

Llamar: 988 Texto: 988

Crisis Textline: [Línea de texto por crisis]:
Texto: 741741 Chatear: crisistextline.org

NYS Office of Mental Health (OMH): [Oficina de la Salud Mental en el Estado de Nueva York]:
www.omh.ny.gov

NYS Office of Addiction Services and Supports (OASAS):
[Oficina de Servicios y Apoyo por Adicción en el Estado de Nueva York]:

www.oasas.ny.gov/hopeline
Llamar: 1.877.8.HOPENY (467469)
Texto: HOPENY (467369)

SERVICIOS LEGALES

Veterans Treatment Courts (VTC): [Tribunales de Tratamiento para Veteranos]:
ww2.nycourts.gov/courts/problem_solving/vet/courts.shtml

Email: ProblemSolving@courts.state.ny.us

NYS Defenders Association Veteran Defense Program:
[Asociación de Defensores para el Programa de Defensa de Veteranos]
<https://www.nysda.org/page/VDP>

BENEFICIOS DE IMPUESTOS

NYS Department of Tax and Finance [Departamento de Impuestos y Finanzas]:

- 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

Veterans Readiness and Employment (VR&E):

[Programa de Disponibilidad y Empleo]:

www.benefits.va.gov/vocrehab

New York State Civil Service Credits for Veterans Program
[Programa de Créditos de Servicio Civil para Veteranos en el Estado de Nueva York]: www.cs.ny.gov

RECURSOS ADICIONALES

NYS Domestic and Sexual Violence Hotline:

[Línea Directa por Violencia de Familia y Sexual, en el Estado de Nueva York]:

Llamar: 800.942.6906 Texto: 844.997.2121

NYS Workplace Sexual Harassment Hotline:

[Línea Directa por Acoso Sexual en el Lugar de Trabajo en el Estado de Nueva York]:

Llamar: 1.800.HARASS.3

NYS Department of Motor Vehicles:

[Departamento de Vehículos Motorizados en el Estado de Nueva York]:

- Documento de la designación de foto de la situación actual del veterano:
dmv.ny.gov/more-info/veteran-status-designations-photo-document
- Placa de licencia de vehículo:
dmv.ny.gov/plates/military-and-veterans

DEPARTAMENTO DE SERVICIOS DE VETERANOS EN EL ESTADO DE NUEVA YORK

Sitio web: veterans.ny.gov

Línea de ayuda: 1.888.838.7697

Correo electrónico: DVSInfo@veterans.ny.gov

Servicios: Legales, educación, empleo y voluntario, económico, cuidado de la salud y mucho más.

PROGRAMAS DE VETERANOS DEL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO EN EL ESTADO DE NUEVA YORK

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

Línea de ayuda: 1.888.469.7365

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

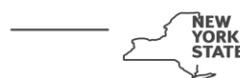
Servicios: Recursos de fuerza laboral y capacitación, seguro de desempleo, Programa de *Experience Counts* [la experiencia cuenta] y mucho más.



Department of
Veterans' Services

P37 (2/24)

WE ARE YOUR DOL



Department
of Labor

El Departamento del Trabajo del Estado de Nueva York es un Empleador/Programa de Igualdad de Oportunidad. Servicios y asistencia auxiliar están disponibles para personas con discapacidades, al ser solicitados y son libres de cargos. TTY/TDD 711 o 1.800.662.1220 (Inglés) / 1.877.662.4886.

Derecho laboral en el Estado de Nueva York Sección 201-d

Discriminación contra la participación en ciertas actividades

1. Definiciones. Como se utilizan en esta sección:

- a. "Actividades políticas" significará (i) postularse para un cargo político, (ii) hacer campaña por un candidato a 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 legal de tiempo libre, por la cual el empleado no recibe compensación y que generalmente se realiza con fines recreativos, incluidos, pero no limitados a: deportes, juegos, pasatiempos, ejercicio, lectura y la visualización de televisión, películas y material similar;
- c. "Horas de trabajo" significará para los fines de esta sección, todo el tiempo, incluidos los descansos con remuneración y los no remunerados y los períodos de comida, en el que el empleado ha sufrido, se le permita o se espere que participe en el trabajo, y todo el tiempo que el empleado esté realmente involucrado en el trabajo. Esta definición no se mencionará para determinar las horas trabajadas por las cuales un empleado tiene derecho a compensación en virtud de cualquier ley, incluido el artículo diecinueve de este capítulo;
- d. Por "asuntos políticos" se entenderán los asuntos relacionados con las elecciones para cargos políticos, partidos políticos, legislación, regulación y la decisión de afiliarse o apoyar a cualquier partido u organización política, cívica, comunitaria, fraternal o laboral;
- e. Por "asuntos religiosos" se entenderán los asuntos relacionados con la afiliación y la práctica religiosa y la decisión de unirse o apoyar a cualquier organización o asociación religiosa.

2. Salvo que la ley disponga lo contrario, será ilegal que cualquier empleador o agencia de empleo se niegue a contratar, emplear o licenciar, o a despedir del empleo o discriminar de otra manera a una persona en compensación, promoción o términos, condiciones o privilegios de empleo debido a:

- a. Las actividades políticas de una persona fuera de las horas de trabajo, fuera de los predios del empleador y sin el uso del equipo u otros bienes del empleador, si tales actividades son legales, siempre que, sin embargo, este párrafo no corresponda para las personas cuyo empleo se define en el párrafo seis de la subdivisión (a) de la sección setenta y nueve-h de la Ley de Derechos Civiles, y siempre que este párrafo no corresponda para las personas que 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 [por sus siglas en inglés -Tribunal de Apelaciones de Estados Unidos]
- b. El uso legal de productos consumibles por parte de una persona, incluido 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 los predios del empleador y sin el uso del equipo u otra propiedad del empleador;
- c. Las actividades recreativas legales de un individuo, incluido el cannabis de acuerdo con la ley estatal, fuera de las horas de trabajo, fuera de los predios del empleador y sin el uso del equipo u otra propiedad del empleador;
- d. La afiliación de alguna persona o de un sindicato o de 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. El rechazo a que una persona: (i) asista a una reunión patrocinada por el empleador con el empleador o con su agente, representante o designado, cuyo propósito principal es comunicar la opinión del empleador sobre asuntos religiosos o políticos; o (ii) escuchar comunicaciones de voz o visual, cuyo propósito principal es comunicar la opinión del empleador sobre asuntos religiosos o políticos.

3. No se considerará que las disposiciones de la subdivisión segunda de esta sección protegen actividades que:

- a. Cree un conflicto de intereses materiales, relacionados con los secretos comerciales, la información de propiedad u otro interés comercial o de propiedad del empleador;
- b. Con respecto a los empleados de una agencia estatal, conforme a lo que se define en las secciones setenta y tres, y setenta y cuatro de la Ley de Funcionarios Públicos, respectivamente a sabiendas causa infracción de la subdivisión dos, tres, cuatro, cinco, siete, ocho o doce de la sección setenta y tres o de la sección setenta y cuatro de la Ley de Funcionarios Públicos, o de cualquier mandato ejecutivo, político, directiva, u otra regulación que haya sido emitida por el Fiscal General, la cual regule el empleo externo o las actividades que podrían entrar en conflicto con el desempeño de las funciones oficiales de los empleados;
- c. Con respecto a los empleados de cualquier empleador, conforme a lo que se define en la Sección veintisiete-A de este capítulo, es una infracción consciente de una disposición de un acuerdo de negociación colectiva relativa a la ética, conflictos de intereses, posibles conflictos de intereses o el desempeño adecuado de los deberes oficiales;
- d. Con respecto a los empleados de cualquier empleador, conforme se define en la Sección veintisiete-A, de este capítulo, que no estén sujetos a la Sección setenta y tres o setenta y cuatro de la Ley de Funcionarios Públicos, está consciente de infracción del Artículo dieciocho de la Ley Municipal General o de cualquier ley local, disposición del código administrativo, disposición de Estatuto o regulación o directiva del Alcalde, o de cualquier jefe de agencia de una ciudad que tenga población de un millón o más de habitantes, cuando dicha ley, disposición del código, disposición de la carta, norma o directiva se refiera a la ética, los conflictos de intereses o el desempeño adecuado de las funciones oficiales y cubra de otro modo a dichos empleados, y
- e. Con respecto a los empleados que no sean los de cualquier empleador, conforme se define en la Sección veintisiete-a, de este capítulo, cause infracción a un acuerdo de negociación colectiva o la obligación contractual de un profesional

certificado o licenciado de dedicar todas sus horas de trabajo remuneradas a un solo empleador; siempre que las disposiciones de este párrafo correspondan solo a los profesionales cuya compensación sea de por lo menos cincuenta mil dólares para el año mil novecientos noventa y dos y en los años subsiguientes, son una cantidad equivalente ajustada en el mismo porcentaje que el aumento o disminución anual del índice de precios al consumidor.

4. No obstante, las disposiciones de la subdivisión tres de esta Sección, un empleador no causará infracción a esta Sección, cuando el empleador tome medidas basadas en la creencia de que:

- (i) las acciones del empleador fueron requeridas conforme al estatuto, regulación, ordenanza u otro mandato gubernamental,
- (ii) las acciones del empleador fueron permisibles, conforme al programa establecido de abuso de substancias, o bebidas alcohólicas, o por alguna política en el lugar de trabajo, contrato profesional o acuerdo de negociación colectiva; o
- (iii) las acciones de la persona fueron consideradas por un empleador o el empleador previo, como ilegales o que constituyen un desempeño habitualmente deficiente, falta de competencia o mala conducta.

4-a. A pesar de las disposiciones de la subdivisión tres ocuatro de esta sección, un empleador no causará infracción a esta Sección, cuando el empleador tome medidas relacionadas con el uso de cannabis, basadas en lo siguiente:

- (i) Las acciones del empleador fueron requeridas por estatutos, regulaciones, ordenanzas u otros mandatos gubernamentales o federales;
- (ii) El empleado está afectado por el uso de cannabis, lo que significa que el empleado manifiesta síntomas articulables específicos mientras desempeña sus deberes o porque disminuye en el desempeño de sus deberes o tareas en su puesto de trabajo, o porque tales síntomas articulables interfieren con la obligación de un empleador a poder proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable, libre de peligros reconocidos, según lo exijan las leyes estatales y federales de seguridad y salud ocupacional; o
- (iii) Las acciones del empleador requerían que dicho empleador cometiera cualquier acto que causaría que el empleado cometiera alguna infracción a alguna ley federal o que resultara en la pérdida de un contrato federal o fondos federales.

5. Nada de lo dispuesto en esta Sección será aplicado a las personas que, a título individual, tenga algún contrato de servicios profesionales con algún empleador y la naturaleza única de los servicios prestados sea tal que se permita al empleador, 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 alguna organización o empleador, a ofrecer, imponer o tener en vigor alguna póliza de seguro de salud, discapacidad o de vida, en la cual se hace distinción entre los empleados por el tipo de cobertura o por el precio de la cobertura, basada en las actividades recreativas de los empleados, o el uso de productos consumibles, siempre que las tarifas de primas diferenciales cobradas a los empleados reflejen un costo diferencial para el empleador y que los empleadores proporcionen a los empleados alguna declaración delineando las tarifas diferenciales utilizadas por las compañías que proporcionan seguros para el empleador, y disponiendo además que tales distinciones de acuerdo al tipo o precio de la cobertura, no se utilizarán para ampliar, limitar o restringir los derechos o responsabilidades de ninguna de las partes, en lo relacionado a alguna causa de acción civil.

7. a. Cuando se alega que se ha producido alguna infracción de esta Sección, el fiscal general puede solicitar en nombre del pueblo del Estado de Nueva York, algún mandato que prohíba o restrinja la comisión o continuación de los presuntos actos ilegales. En cualquier procedimiento de esta naturaleza, el tribunal puede imponer alguna sanción civil por un monto de trescientos dólares por la primera infracción y quinientos dólares por cada infracción posterior. b. Además de cualquier otra sanción o acción correspondiente, conforme a este Capítulo, cuando se alegue que se ha producido alguna infracción a esta Sección, la persona agraviada puede iniciar acción para obtener alguna reparación equitativa y daños y perjuicios.

8. Nada en esta Sección prohibirá que:

- (i) algún empleador o su agente, representante o designado comunique a sus empleados cualquier información que el empleador esté obligado por ley a comunicar, pero solo en la medida de dicho requisito legal;
- (ii) un empleador o su agente, representante o designado de comunicar a sus empleados cualquier información que sea necesaria para que dichos empleados realicen sus tareas laborales;
- (iii) alguna institución de educación superior, o cualquier agente, representante o designado de dicha institución, de reunirse o participar en cualquier comunicación con sus empleados que formen parte de cursos, simposios o programas académicos en dicha institución;
- (iv) conversaciones casuales entre empleados o entre algún empleado o algún agente, representante o designado de algún empleador, siempre que no se requiera la participación en dichas conversaciones; o
- (v) algún requisito limitado a los empleados gerenciales y supervisores del empleador.

9. Las disposiciones de esta Sección no corresponden para alguna 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, conforme al 42 USC 20000e-1 (a) en lo relacionado al discurso sobre asuntos religiosos a los empleados que realizan trabajos relacionados con las actividades realizadas por dicha corporación religiosa, entidad, asociación, institución educativa o sociedad.

SMOKING PERMITTED

**AREA
DESIGNADA
PARA
FUMAR Y
VAPEAR**

New York State Public Health Law – Article 13E

NO SMOKING



**NO
FUMAR
NO
VAPEAR**

New York State Public Health Law - Article 13E