

# LABOR LAW POSTERS

## NEW YORK



The New York State Public Employee Safety and Health Act of 1980 provides job safety and health protection for workers through the promotion of safe and healthful working conditions throughout the State. Requirements of the Act include the following:

#### Employers

Employers must provide employees with a workplace that is:

- free from recognized hazards,
- in compliance with the safety and health standards that apply to the workplace, and
- in compliance with any other regulations issued under the PESH Act by the Commissioner of Labor.

#### Employees

Employees must comply with all safety and health standards that apply to their actions on the job. Employees must also comply with any regulations issued under the PESH Act that apply to their job.

#### ENFORCEMENT

The New York State Department of Labor administers and enforces the PESH Act. The Commissioner of Labor issues safety and health standards. The Department's Division of Safety and Health (DOSH) has Inspectors and Hygienists who inspect workplaces to make sure they are following the PESH Act.

#### Inspection

When DOSH staff inspect a workplace, a representative of the employer and a representative approved by the employees must be allowed to help with the inspection. When there is no employee-approved representative, DOSH staff must speak with a fair number of employees about the safety and health conditions in the workplace.

#### Order to Comply

If the Department believes an employer has violated the PESH Act, we will issue an order to comply notice to the employer. The order will list dates by which each violation must be fixed. If violations are not fixed by those dates, the employer may be fined. The order to comply must be posted at or near the place of violation, where it can be easily seen. This is to warn employees that a danger may exist.

#### Complaint

Any interested person may file a complaint if they believe there are unsafe or unhealthful conditions in a public workplace. This includes:

- An employee
- A representative of an employee
- Groups of employees
- A representative of a group of employees

Make this complaint in writing to the nearest DOSH office or by email to: [Ask.SHNYPESH@labor.ny.gov](mailto:Ask.SHNYPESH@labor.ny.gov)

On request, DOSH will not release the names of any employees who file a complaint. The Department of Labor will evaluate each complaint. The Department will notify the person who made the complaint of the results of the investigation.

These complaints may also be made to the United States Department of Labor, Occupational Safety and Health Administration online at: [www.osha.gov](http://www.osha.gov).

#### Discrimination

Employees may not be fired or discriminated against in any way for filing safety and health complaints or otherwise exercising their rights under the Act.

If an employee believes that they have been discriminated against, he or she may file a complaint with the nearest DOSH office. File this complaint within 30 days of the discrimination incident.

#### Voluntary Activity

The Department of Labor encourages employers and employees to voluntarily:

- reduce workplace hazards, and
- develop and improve safety and health programs in all workplaces.

The Division of Safety and Health can provide free help with identifying and correcting job site hazards. Employers may request this assistance on a voluntary basis by emailing: [Ask.SHNYPESH@labor.ny.gov](mailto:Ask.SHNYPESH@labor.ny.gov).

#### Additional information may be obtained from the nearest DOSH District Office below:

##### Albany District

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

##### Binghamton District

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

##### Buffalo District

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

##### Garden City District

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

##### New York City District

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

##### Rochester District

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

##### Syracuse District

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

##### Utica District

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

##### White Plains District

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

#### POST CONSPICUOUSLY

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

#### WE ARE YOUR DOL

NEW YORK STATE Department of Labor

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

#### Guidelines for Employers: Requirements to Notify Employees About Time Off and Work Hours

##### Section 195.5 of the New York State Labor Law effective December 12, 1981 provides as follows:

*"Every employer shall notify his employees in writing or by publicly posting the employer's policy on sick leave, vacation, personal leave, holidays and hours."*

##### To assist employers in complying with this provision, the Division of Labor Standards has issued the following guidelines:

1. An employer shall distribute in writing to each employee, the employer's policy on the above- enumerated items. The employer upon the request of the Department must be able to affirmatively demonstrate that such written notification was provided to employees by means, which may include, but not be limited to, distribution through company newspapers or newsletters or by inclusion in a company payroll.

Or

An employer shall post and keep posted in each establishment in a conspicuous place where notices to employees are customarily posted, a notice that states where on the employer's premises they may see such information in writing. Such information may be contained in a union contract, employee handbook, personnel manual, or in other written form. Deviations for an employee from such stated policy must be given to said employee in writing.

2. As used in the provision above, "hours" means the hours which constitute a standard workday and workweek for the establishment, and any other regular schedule, such as for part-time employees. Deviations should be given to the affected employee in writing.

##### For more information, call or write the nearest office of the Division of Labor Standards, of the New York State Department of Labor, listed below:

##### Albany District

State Office Campus  
Bldg. 12 Room 185A  
Albany, NY 12226  
(518) 457-2730

##### Bronx District

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

##### New York City District

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

##### Garden City District

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

##### Buffalo District

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

##### Rochester 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

#### NEW YORK CORRECTION LAW ARTICLE 23-A

#### LICENSURE AND EMPLOYMENT OF PERSONS PREVIOUSLY CONVICTED OF ONE OR MORE CRIMINAL OFFENSES

##### Section 750. Definitions.

##### 751. Applicability.

##### 752. Unfair discrimination against persons previously convicted of one or more criminal offenses prohibited.

##### 753. Factors to be considered concerning a previous criminal conviction; presumption.

##### 754. Written statement upon denial of license or employment.

##### 755. Enforcement.

**§750. Definitions.** For the purposes of this article, the following terms shall have the following meanings:

(1) "Public agency" means the state or any local subdivision thereof, or any state or local department, agency, board or commission.

(2) "Private employer" means any person, company, corporation, labor organization or association which employs ten or more persons.

(3) "Direct relationship" means that the nature of criminal conduct for which the person was convicted has a direct bearing on his fitness or ability to perform one or more of the duties or responsibilities necessarily related to the license, opportunity, or job in question.

(4) "License" means any certificate, license, permit or grant of permission required by the laws of this state, its political subdivisions or instrumentalities as a condition for the lawful practice of any occupation, employment, trade, vocation, business, or profession. Provided, however, that "license" shall not, for the purposes of this article, include any license or permit to own, possess, carry, or fire any explosive, pistol, handgun, rifle, shotgun, or other firearm.

(5) "Employment" means any occupation, vocation or employment, or any form of vocational or educational training. Provided, however, that "employment" shall not, for the purposes of this article, include membership in any law enforcement agency.

**§751. Applicability.** The provisions of this article shall apply to any application by any person for a license or employment at any public or private employer, who has previously been convicted of one or more criminal offenses in this state or in any other jurisdiction, and to any license or employment held by any person whose conviction of one or more criminal offenses in this state or in any other jurisdiction preceded such employment or granting of a license, except where a mandatory forfeiture, disability or bar to employment is imposed by law, and has not been removed by an executive pardon, certificate of relief from disabilities or certificate of good conduct. Nothing in this article shall be construed to affect any right an employer may have with respect to an intentional misrepresentation in connection with an application for employment made by a prospective employee or previously made by a current employee.

**§752. Unfair discrimination against persons previously convicted of one or more criminal offenses prohibited.** No application for any license or employment, and no employment or license held by an individual, to which the provisions of this article are applicable, shall be denied or acted upon adversely by reason of the individual's having been previously convicted of one or more criminal offenses, or by reason of a finding of lack of "good moral character" when such finding is based upon the fact that the individual has previously been convicted of one or more criminal offenses, unless:

(1) There is a direct relationship between one or more of the previous criminal offenses and the specific license or employment sought or held by the individual; or

(2) the issuance or continuation of the license or the granting or continuation of the employment would involve an unreasonable risk to property or to the safety or welfare of specific individuals or the general public.

##### **§753. Factors to be considered concerning a previous criminal conviction; presumption.**

1. In making a determination pursuant to section seven hundred fifty-two of this chapter, the public agency or private employer shall consider the following factors:

(a) The public policy of this state, as expressed in this act, to encourage the licensure and employment of persons previously convicted of one or more criminal offenses.

(b) The specific duties and responsibilities necessarily related to the license or employment sought or held by the person.

(c) The bearing, if any, the criminal offense or offenses for which the person was previously convicted will have on his fitness or ability to perform one or more such duties or responsibilities.

(d) The time which has elapsed since the occurrence of the criminal offense or offenses.

(e) The age of the person at the time of occurrence of the criminal offense or offenses.

(f) The seriousness of the offense or offenses.

(g) Any information produced by the person, or produced on his behalf, in regard to his rehabilitation and good conduct.

(h) The legitimate interest of the public agency or private employer in protecting property, and the safety and welfare of specific individuals or the general public.

2. In making a determination pursuant to section seven hundred fifty-two of this chapter, the public agency or private employer shall also give consideration to a certificate of relief from disabilities or a certificate of good conduct issued to the applicant, which certificate shall create a presumption of rehabilitation in regard to the offense or offenses specified therein.

**§754. Written statement upon denial of license or employment.** At the request of any person previously convicted of one or more criminal offenses who has been denied a license or employment, a public agency or private employer shall provide, within thirty days of a request, a written statement setting forth the reasons for such denial.

**§755. Enforcement.** 1. In relation to actions by public agencies, the provisions of this article shall be enforceable by a proceeding brought pursuant to article seventy-eight of the civil practice law and rules.

2. In relation to actions by private employers, the provisions of this article shall be enforceable by the division of human rights pursuant to the powers and procedures set forth in article fifteen of the executive law, and, concurrently, by the New York city commission on human rights.

#### WE ARE YOUR DOL



#### Division of Labor Standards Worker Protection

#### Summary of New York State Child Labor Law, Permitted Working Hours for Minors Under 18 Years of Age

| Age of Minor<br>Girls and Boys                                             | Industry or Occupation | Maximum                                                                                                                                                                                                                                        |                 |                  | Permitted Hours                                                      |
|----------------------------------------------------------------------------|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------------------|----------------------------------------------------------------------|
|                                                                            |                        | Daily Hours                                                                                                                                                                                                                                    | Weekly<br>Hours | Days per<br>Week |                                                                      |
| Attending<br>School,<br>When school<br>is in<br>session:                   | 14 and 15              | All occupations except farm work,<br>newspaper carrier and street trades<br>3 hours on school days.<br>8 hours on other days.                                                                                                                  | 18 <sup>1</sup> | 6                | 7 AM to 7 PM                                                         |
|                                                                            | 16 and 17              | All occupations except farm work,<br>newspaper carrier and street trades.<br>4 hours on days preceding school days;<br>Monday, Tuesday, Wednesday, Thursday, <sup>2</sup><br>8 hours on Friday, Saturday, Sunday and<br>Holidays. <sup>4</sup> | 28 <sup>4</sup> | 6 <sup>4</sup>   | 6 AM to 10 PM <sup>3</sup>                                           |
| Attending<br>School,<br>When school<br>is not in<br>session<br>(vacation): | 14 and 15              | All occupations except farm work,<br>newspaper carrier and street trades.<br>8 hours                                                                                                                                                           | 40              | 6                | 7 AM to 9 PM<br>June 21 to Labor Day                                 |
|                                                                            | 16 and 17              | All occupations except farm work,<br>newspaper carrier and street trades<br>8 hours <sup>4</sup>                                                                                                                                               | 48 <sup>4</sup> | 6 <sup>4</sup>   | 6 AM to Midnight <sup>4</sup>                                        |
| Not Attending<br>School:                                                   | 16 and 17              | All occupations except farm work,<br>newspaper carrier and street trades<br>8 hours <sup>4</sup>                                                                                                                                               | 48 <sup>4</sup> | 6 <sup>4</sup>   | 6 AM to Midnight <sup>4</sup>                                        |
| Farm Work:                                                                 | 12 and 13              | Hand harvest of berries, fruits and<br>vegetables.<br>4 hours                                                                                                                                                                                  | -----           | -----            | June 21 to Labor Day,<br>7 AM to 7 PM.                               |
|                                                                            | 14 to 18               | Any farm work<br>-----                                                                                                                                                                                                                         | -----           | -----            | Day after Labor Day to<br>June 20, 9 AM to 4 PM.                     |
| Newspaper<br>Carriers:                                                     | 11 to 18               | Delivers, or sells and delivers<br>newspapers, shopping papers or<br>periodicals to homes or business<br>places.<br>4 hours on school days.<br>5 hours on other days.                                                                          | -----           | -----            | 5 AM to 7 PM or<br>30 minutes prior to sunset,<br>whichever is later |
| Street Trades:                                                             | 14 to 18               | Self-employed work in public places<br>selling newspapers or work as a<br>bootblack<br>4 hours on school days.<br>5 hours on other days.                                                                                                       | -----           | -----            | 6 AM to 7 PM                                                         |

<sup>1</sup> Students 14 and 15 enrolled in an approved work/study program may work 3 hours on a school day, 23 hours in any one-week when school is in session.

<sup>2</sup> Students 16 and 17 enrolled in an approved Cooperative Education Program may work up to 6 hours on a day preceding a school day other than a Sunday or Holiday when school is in session, as long as the hours are in conjunction with the Program.

<sup>3</sup> 6 AM to 10 PM or until midnight with written parental and educational authorities consent on day preceding a school day and until midnight on day preceding a non- school day with written parental consent.

<sup>4</sup> This provision does not apply to minors employed in resort hotels or restaurants in resort areas.

#### Additional Child Labor Law Information

The Employer must post a schedule of work hours for minors under 18 years old in the establishment.

An Employment Certificate (Working Paper) is required for all employed minors under 18 years old.

##### Penalties for Child Labor Laws violations:

- First violation: maximum \$1,000\*
- Second violation: maximum \$2,000\*
- Third or more violations: maximum \$3,000\*

\*If a minor is seriously injured or dies while illegally employed, the penalty is three times the maximum penalty.

Also, Section 14A of the Workers' Compensation Law provides double compensation and death benefits for minors illegally employed.

Note: There are many prohibited occupations for minors in New York State.

For more information about New York State Child Labor Laws and provisions please visit the Department of Labor's website at <http://www.labor.ny.gov>. If you have questions, please send them to one of the offices listed below at:

##### New York State Department of Labor, Division of Labor Standards:

##### Albany District

State Office Campus  
Bldg. 12 Room 185A  
Albany, NY 12226  
(518) 457-2730

##### Buffalo District

295 Main Street  
Suite 914  
Buffalo, NY 14203  
(716) 847-7141

##### New York City District

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

##### Syracuse District

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

##### Bronx District

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

##### Garden City District

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

##### Rochester District

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

##### White Plains District

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



# LABOR LAW POSTERS

## NEW YORK

## Your Employee Rights Under the Family and Medical Leave Act

### What is FMLA leave?

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

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

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

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

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

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

### Am I eligible to take FMLA leave?

You are an **eligible employee** if **all** of the following apply:

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

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

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

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

### How do I request FMLA leave?

Generally, to **request FMLA leave** you **must**:

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

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

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

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

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

### What does my employer need to do?

If you are eligible for FMLA leave, your **employer must**:

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

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

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

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

### Where can I find more information?

Call **1-866-487-9243** or visit [dol.gov/fmla](http://dol.gov/fmla) to learn more.

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



WE ARE YOUR DOL  
NEW YORK STATE  
Department of Labor

### Attention Miscellaneous Industry Employees

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

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

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

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

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

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

- **Overtime** – You must be paid 1½ times your regular rate of pay (no less than amounts shown above) for weekly hours over 40 (or 44 for residential employees).  
*Exceptions:* Overtime is not required for salaried professionals, or for executives and administrative staff whose weekly salary is more than 75 times the minimum wage rate.
- **Call-in pay** – If you go to work as scheduled and your employer sends you home early, you may be entitled to extra hours of pay at the minimum wage rate for that day.
- **Spread of hours** – If your workday lasts longer than ten hours, you may be entitled to extra daily pay. The daily rate is equal to one hour of pay at the minimum wage rate.
- **Uniform maintenance** – If you clean your own uniform, you may be entitled to additional weekly pay. The weekly rates are available online.



Division of Human Rights

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

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

**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 boycotting.

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 02/12/2020 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

1-888-392-3644  
[dhr.ny.gov](http://dhr.ny.gov)

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

La ley de derechos humanos del estado de nueva york prohíbe la discriminación por edad, raza, credo, color, origen nacional, orientación sexual, estatus militar, sexo, embarazo, identidad o expresión de género, 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.

**TODOS LOS EMPLEADORES, AGENCIAS DE EMPLEO, ORGANIZACIONES DE TRABAJO Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN DE APRENDIZAJES**  
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 contratistas) están protegidos de toda discriminación descrita arriba.

**ALQUILER, ARRENDAMIENTO O VENTA DE VIVIENDA, TERRENO O ESPACIO COMERCIAL INCLUYENDO ACTIVIDADES DE AGENTE DE BIENES RAÍCES Y VENDEDORES**  
También está 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 criminal; 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, HOTELS, HOSPITALES Y CONSULTORIOS MÉDICOS, CLUBS, PARQUES Y OFICINAS DEL GOBIERNO.**  
Excepción:  
La edad no es una clasificación cubierta respecto a los alojamientos públicos.

Excepciones:  
La edad no es una clasificación cubierta respecto a los alojamientos públicos. Las razones para personas con discapacidades.

**INSTITUCIONES EDUCATIVAS**  
Todas las escuelas públicas 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 segunda 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 queja 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 queja 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 12/02/2020 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 CERCA DE LA DIVISIÓN. OFICINA CENTRAL:

ONE FORDHAM PLAZA, 4TH FLOOR, BRONX, NY 10458

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

WE ARE YOUR DOL  
NEW YORK STATE  
Department of Labor  
[www.labor.ny.gov](http://www.labor.ny.gov)

### Notice of Employee Rights, Protections, and Obligations Under Labor Law Section 740

Prohibited Retaliatory Personnel Action by Employers  
Effective January 26, 2022

§ 740. Retaliatory action by employers; prohibition.

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

- "Employee" means an individual who performs services for and under the control and direction of an employer for wages or other remuneration, including former employees, or natural persons employed as independent contractors to carry out work in furtherance of an employer's business enterprise who are not themselves employers.
- "Employer" means any person, firm, partnership, institution, corporation, or association that employs one or more employees.
- "Law, rule or regulation" includes: (i) any duly enacted federal, state or local statute or ordinance or executive order; (ii) any rule or regulation promulgated pursuant to such statute or ordinance or executive order; or (iii) any judicial or administrative decision, ruling or order.
- "Public body" includes the following:
  - the United States Congress, any state legislature, or any elected local governmental body, or any member or employee thereof;
  - any federal, state, or local court, or any member or employee thereof, or any grand or petit jury;
  - any federal, state, or local regulatory, administrative, or public agency or authority, or instrumentality thereof;
  - any federal, state, or local law enforcement agency, prosecutorial office, or police or peace officer;
  - any federal, state or local department of an executive branch of government; or
  - any division, board, bureau, office, committee, or commission of any of the public bodies described in subparagraphs (i) through (v) of this paragraph.
- "Retaliatory action" means an adverse action taken by an employer or his or her agent to discharge, threaten, penalize, or in any other manner discriminate against any employee or former employee exercising his or her rights under this section, including (i) adverse employment actions or threats to take such adverse employment actions against an employee in the terms of conditions of employment including but not limited to discharge, suspension, or demotion; (ii) actions or threats to take such actions that would adversely impact a former employee's current or future employment; or (iii) threatening to contact or contacting United States immigration authorities or otherwise reporting or threatening to report an employee's suspected citizenship or immigration status or the suspected citizenship or immigration status of an employee's family or household member, as defined in subdivision two of section four hundred fifty-nine-a of the social services law, to a federal, state, or local agency.

### PAY DAY NOTICE

Regular Pay Days for Employees of \_\_\_\_\_ (Firm Name)

shall be as follows:

☐ Weekly ☐ Bi-Weekly ☐ Semi Monthly ☐ Monthly

Pay Checks will be distributed at \_\_\_\_\_ (Place of Distribution)

This is in accordance with New York State Law

By \_\_\_\_\_ Title \_\_\_\_\_

### EMERGENCY PHONE NUMBERS

For

Physicians: \_\_\_\_\_ (Please Give Exact address of This Worksite Location)

Hospitals: \_\_\_\_\_

Ambulances: 911 or \_\_\_\_\_

Fire Department 911 or: \_\_\_\_\_

Police: 911 or \_\_\_\_\_

PLEASE POST IN A CONSPICUOUS LOCATION

WE ARE YOUR DOL  
NEW YORK STATE  
Department of Labor

Unemployment Insurance  
Division

### Notice to Employees

Employer Legal Name: \_\_\_\_\_

Address: \_\_\_\_\_

Employer Registration (ER) #: \_\_\_\_\_

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

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

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

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

IA 133 (04/23)

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



# LABOR LAW POSTERS

## NEW YORK



### Know Your Rights: Workplace Discrimination is Illegal

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

#### Who is Protected?

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

#### What Types of Employment Discrimination are Illegal?

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

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

#### What Organizations are Covered?

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

#### What Employment Practices can be Challenged as Discriminatory?

All aspects of employment, including:

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

#### What can You Do if You Believe Discrimination has Occurred?

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

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

**Visit** an EEOC field office (information at [www.eeoc.gov/field-office](http://www.eeoc.gov/field-office))

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

**E-Mail** [info@eeoc.gov](mailto:info@eeoc.gov)  
Additional information about the EEOC, including information about filing a charge of discrimination, is available at [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov).



#### EMPLOYERS HOLDING FEDERAL CONTRACTS OR SUBCONTRACTS

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

#### Race, Color, Religion, Sex, Sexual Orientation, Gender Identity, National Origin

Executive Order 11246, as amended, prohibits employment discrimination by Federal contractors based on race, color, religion, sex, sexual orientation, gender identity, or national origin, and requires affirmative action to ensure equality of opportunity in all aspects of employment.

#### Asking About, Disclosing, or Discussing Pay

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

#### Disability

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

#### Protected Veteran Status

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

#### Retaliation

Retaliation is prohibited against a person who files a complaint of discrimination, participates in an OFCCP proceeding, or otherwise opposes discrimination by Federal contractors under these Federal laws.

Any person who believes a contractor has violated its nondiscrimination or affirmative action obligations under OFCCP's authorities should contact immediately:

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

If you are deaf, hard of hearing, or have a speech disability, please dial 7-1-1 to access telecommunications relay services. OFCCP may also be contacted by submitting a question online to OFCCP's Help Desk at <https://ofccphelpdesk.dol.gov/>, or by calling an OFCCP regional or district office, listed in most telephone directories under U.S. Government, Department of Labor and on OFCCP's "Contact Us" webpage at <https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact>.

#### PROGRAMS OR ACTIVITIES RECEIVING FEDERAL FINANCIAL ASSISTANCE

#### Race, Color, National Origin, Sex

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

#### Individuals with Disabilities

Section 504 of the Rehabilitation Act of 1973, as amended, prohibits employment discrimination on the basis of disability in any program or activity which receives Federal financial assistance. Discrimination is prohibited in all aspects of employment against persons with disabilities who, with or without reasonable accommodation, can perform the essential functions of the job.

If you believe you have been discriminated against in a program of any institution which receives Federal financial assistance, you should immediately contact the Federal agency providing such assistance.

(Revised 6/27/2023)



### YOUR RIGHTS UNDER USERRA THE UNIFORMED SERVICES EMPLOYMENT AND REEMPLOYMENT RIGHTS ACT

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

#### REEMPLOYMENT RIGHTS

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

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

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

#### RIGHT TO BE FREE FROM DISCRIMINATION AND RETALIATION

- If you:
- are a past or present member of the uniformed service;
  - have applied for membership in the uniformed service; or
  - are obligated to serve in the uniformed service;
- then an employer may not deny you:

- initial employment;
- reemployment;
- retention in employment;
- promotion; or
- any benefit of employment because of this status.

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

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



# EMPLOYEE RIGHTS UNDER THE FAIR LABOR STANDARDS ACT

## FEDERAL MINIMUM WAGE

# \$7.25

PER HOUR

BEGINNING JULY 24, 2009

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

#### OVERTIME PAY

At least 1½ times the regular rate of pay for all hours worked over 40 in a workweek.

#### CHILD LABOR

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

#### TIP CREDIT

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

#### PUMP AT WORK

The FLSA requires employers to provide reasonable break time for a nursing employee to express breast milk for their nursing child for one year after the child's birth each time the employee needs to express breast milk. Employers must provide a place, other than a bathroom, that is shielded from view and free from intrusion from coworkers and the public, which may be used by the employee to express breast milk.

#### ENFORCEMENT

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

#### ADDITIONAL INFORMATION

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

### VETERAN BENEFITS AND SERVICES

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

[dol.ny.gov/veteran-benefits-and-services](http://dol.ny.gov/veteran-benefits-and-services)

#### MENTAL HEALTH AND SUBSTANCE ABUSE RESOURCES

All calls and texts are free and confidential  
U.S. Department of Veterans Affairs Veterans Crisis Line: [www.veteranscrisisline.net](http://www.veteranscrisisline.net)  
Call: 988, press 1 Text: 838255  
Suicide and Crisis Lifeline: [www.veteranscrisisline.net](http://www.veteranscrisisline.net)  
Call: 988 Text: 988  
Crisis Textline: Text: 747471 Chat: [crisistextline.org](https://crisistextline.org)  
NYS Office of Mental Health (OMH): [www.omh.ny.gov](http://www.omh.ny.gov)  
NYS Office of Addiction Services and Supports (OASAS): [www.oasas.ny.gov/hopeline](http://www.oasas.ny.gov/hopeline)  
Call: 1-877-AS-HOPENY (467469)  
Text: HOPENY (467369)

#### LEGAL SERVICES

Veterans Treatment Courts (VTC): [www2.nycourts.gov/courts/problem\\_solving/vet/courts.shtml](http://www2.nycourts.gov/courts/problem_solving/vet/courts.shtml)  
Email: [ProblemSolving@courts.state.ny.us](mailto:ProblemSolving@courts.state.ny.us)  
NYS Defenders Association Veteran Defense Program: [www.nysda.org/page/AboutVDP](http://www.nysda.org/page/AboutVDP)

#### TAX BENEFITS

NYS Department of Tax and Finance  
• Information for military personnel and veterans: [tax.ny.gov/pd/file/military\\_page.htm](http://tax.ny.gov/pd/file/military_page.htm)  
• Property tax exemptions: [tax.ny.gov/pd/property/exemption/vetexempt.htm](http://tax.ny.gov/pd/property/exemption/vetexempt.htm)

#### EDUCATION, WORKFORCE, AND TRAINING RESOURCES

Veteran Readiness and Employment (VR&E) Program: [www.benefits.va.gov/vocrehab](http://www.benefits.va.gov/vocrehab)  
New York State Civil Service Credits for Veterans Program: [www.cs.ny.gov](http://www.cs.ny.gov)

#### ADDITIONAL RESOURCES

NYS Domestic and Sexual Violence Hotline: Call: 800-942-6906 Text: 844-997-2121  
NYS Workplace Sexual Harassment Hotline: Call: 1-800-HARASS-3  
NYS Department of Motor Vehicles:  
• Veteran Status Designation Photo Document: [dmv.ny.gov/more-info/veteran-status-designation-photo-document](http://dmv.ny.gov/more-info/veteran-status-designation-photo-document)  
• Veteran License Plate: [dmv.ny.gov/plates/military-and-veterans](http://dmv.ny.gov/plates/military-and-veterans)

#### NEW YORK STATE DEPARTMENT OF VETERANS' SERVICES

Website: [veterans.ny.gov](http://veterans.ny.gov)  
Help Line: 1-888-838-7697  
Email: [DVSRinfo@veterans.ny.gov](mailto:DVSRinfo@veterans.ny.gov)

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



#### NEW YORK STATE DEPARTMENT OF LABOR PROGRAM

Website: [dol.ny.gov/services-veterans](http://dol.ny.gov/services-veterans)  
Help Line: 1-888-469-7365  
Email: [Ask-Vets@labor.ny.gov](mailto:Ask-Vets@labor.ny.gov)

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



### Job Safety and Health IT'S THE LAW!

U.S. Department of Labor Occupational Safety and Health Administration

#### All workers have the right to:

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

This poster is available free from OSHA.

Contact OSHA. We can help.

#### Employers must:

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

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



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

# Your Employee Rights Under the Family and Medical Leave Act

## What is FMLA leave?

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

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

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

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

You have the right to use FMLA leave in **one block of time**. When it is medically necessary or otherwise permitted, you may take FMLA leave **intermittently in separate blocks of time, or on a reduced schedule** by working less hours each day or week. Read Fact Sheet #28M6 for more information.

FMLA leave is **paid leave**, but you may choose, or be required by your employer, to use any employer-provided paid leave if your employer's paid leave policy covers the reason for which you need FMLA leave.

## Am I eligible to take FMLA leave?

You are an **eligible employee** if **all** of the following apply:

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

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

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

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

## How do I request FMLA leave?

Generally, to request FMLA leave you **must**:

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

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

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

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

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

## What does my employer need to do?

If you are eligible for FMLA leave, your **employer must**:

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

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

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

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

## Where can I find more information?

Call 1-866-487-9243 or visit [dol.gov/fmla](http://dol.gov/fmla) to learn more.

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



WAGE AND HOUR DIVISION  
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

SCAN ME



### PREGNANT WORKERS FAIRNESS ACT (PWFA)

#### WHAT IS PWFA?

The Pregnant Workers Fairness Act (PWFA) is a federal law that requires covered employers to provide "reasonable accommodations" to a qualified worker's known limitations related to pregnancy, childbirth, or related medical conditions, unless the accommodation will cause the employer an "undue hardship." An undue hardship is defined as causing significant difficulty or expense.

A "reasonable accommodation" means a change in the work environment or how things are usually done in order to remove work-related barriers.

#### WHAT ARE SOME POSSIBLE ACCOMMODATIONS FOR PREGNANT WORKERS?

- Schedule changes or time off to go to health care appointments
- Extra bathroom breaks
- A chair or stool to sit on while working
- The ability to telework full or part-time
- A private place to pump breast milk
- Leave to recover from childbirth
- Breaks to eat and drink
- Light duty

#### WHAT OTHER FEDERAL EMPLOYMENT LAWS MAY APPLY TO PREGNANT WORKERS?

Other laws that apply to workers affected by pregnancy, childbirth, or related medical conditions, include:

- Title VII of the Civil Rights Act of 1964 which prohibits employment discrimination based on sex, pregnancy, or other protected categories (enforced by the U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC))
- The Americans with Disabilities Act (ADA) which prohibits employment discrimination based on disability (enforced by the EEOC)
- The Family and Medical Leave Act which provides unpaid leave for certain workers for pregnancy and to bond with a new child (enforced by the U.S. Department of Labor)
- The PUMP Act which provides nursing mothers a time and private place to pump at work (enforced by the U.S. Department of Labor)

Learn more at [www.EEOC.gov/Pregnancy-Discrimination](http://www.EEOC.gov/Pregnancy-Discrimination)



WAGE AND HOUR DIVISION  
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

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





# LABOR LAW POSTERS

## NEW YORK



La Ley de Salud y Seguridad de los Empleados Públicos del Estado de Nueva York de 1980 (PESH, por sus siglas en inglés) protege la seguridad laboral y la protección de la salud de los trabajadores, mediante la promoción de condiciones de trabajo seguras y saludables en todo el estado. Los requisitos de la ley incluyen los siguientes:

#### Empleadores

Los empleadores deben proporcionar a sus empleados un lugar de trabajo:

- sin peligros reconocidos,
- que cumpla con las normas de salud y seguridad aplicables al lugar de trabajo, y
- que cumpla con todas las demás reglamentaciones emitidas por el comisionado del Departamento de Trabajo de conformidad con la ley PESH.

#### Empleados

Los empleados deben cumplir todas las normas de salud y seguridad que se apliquen a sus acciones en el trabajo. Los empleados también deben cumplir todas las reglamentaciones emitidas de conformidad con la ley PESH que se apliquen a su trabajo.

#### APLICACIÓN

El Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York aplica y hace cumplir la ley PESH. El comisionado del Departamento de Trabajo emite las normas de salud y seguridad. La División de Salud y Seguridad (DOSH, por sus siglas en inglés) del Departamento cuenta con inspectores e higienistas que inspeccionan los lugares de trabajo para asegurarse de que cumplan con la ley PESH.

#### Inspección

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

#### Orden de cumplimiento

Si el Departamento considera que el empleador ha infringido la ley PESH, emitiremos un aviso de orden de cumplimiento al empleador. La orden incluirá las fechas límite para la remediación de cada infracción. Si las infracciones no se remedian antes de las fechas indicadas, el empleador puede recibir una multa. La orden de cumplimiento debe publicarse en el lugar de la infracción o en un lugar cercano, donde pueda verse con facilidad. La intención es advertir a los empleados de la posible existencia de un peligro.

#### Quejas

Todas las personas interesadas pueden presentar quejas si consideran que existen condiciones inseguras o insalubres en un lugar de trabajo público. Eso incluye a:

- Los empleados
- Los representantes de los empleados
- Grupos de empleados
- Los representantes de grupos de empleados

Presente su queja por escrito a la oficina más cercana de la DOSH o envíela por correo electrónico a: [Ask.SHNYPESH@labor.ny.gov](mailto:Ask.SHNYPESH@labor.ny.gov)

Si lo solicita, la DOSH no revelará los nombres de los empleados que presenten una queja. El Departamento de Trabajo evaluará cada queja. El Departamento notificará a la persona que hizo la queja sobre los resultados de la investigación.

También pueden presentarse quejas sobre estos temas a la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional del Departamento de Trabajo de Estados Unidos en el sitio [www.osha.gov](http://www.osha.gov)

#### Discriminación

Los empleados no pueden ser despedidos ni ser objeto de cualquier tipo de discriminación por presentar quejas sobre temas de salud o seguridad, o por ejercer de cualquier otra manera los derechos que les confiere la Ley.

Si un empleado considera que ha sido objeto de discriminación, puede presentar una queja a la oficina más cercana de la DOSH. Presente su queja en un plazo de 30 días del incidente de discriminación.

#### Actividades voluntarias

El Departamento de Trabajo recomienda que los empleadores y empleados, de manera voluntaria:

- reduzcan los peligros en el lugar de trabajo, y
- desarrollen y mejoren los programas de salud y seguridad en todos los lugares de trabajo.

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

#### Puede obtener información adicional de la oficina distrital de la DOSH más cercana:

##### Distrito de Albany

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

##### Distrito de Binghamton

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

##### Distrito de Buffalo

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

##### Distrito de Garden City

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

##### Distrito de la Ciudad de Nueva York

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

##### Distrito de Rochester

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

##### Distrito de Syracuse

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

##### Distrito de Utica

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

##### Distrito de White Plains

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

#### PUBLICAR EN UN LUGAR VISIBLE

El Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York es un empleador/programa que ofrece igualdad de oportunidades. Existen apoyos y servicios auxiliares disponibles a solicitud para personas con discapacidades.

P2085 (09/23)

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



#### 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.

- Definiciones. A los efectos de esta sección, a menos que el contexto indique específicamente lo contrario:
  - "Empleador" 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.
  - "Empleador" significa cualquier persona, firma, sociedad, institución, corporación o asociación que emplea a uno o más empleados.
  - "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.
  - "Organismo público" incluye lo siguiente:
    - el Congreso de los Estados Unidos, cualquier legislatura estatal o cualquier organismo gubernamental local electo, o cualquier miembro o empleado del mismo;
    - cualquier tribunal federal, estatal o local, o cualquier miembro o empleado del mismo, o cualquier gran o pequeño jurado;
    - cualquier organismo o autoridad reguladora, administrativa o pública federal, estatal o local, o su instrumentalidad;
    - cualquier agencia de aplicación de la ley federal, estatal o local, fiscalía u oficial de policía o del orden público;
    - cualquier departamento federal, estatal o local de una rama ejecutiva del gobierno; o
    - 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.
  - "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.

(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:

- 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;
- 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
- 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:

- exista un peligro inminente y grave para la salud o la seguridad pública;
- el empleado cree razonablemente que informar al supervisor resultaría en la destrucción de evidencia u otra ocultación de la actividad, política o práctica;
- se podría esperar razonablemente que dicha actividad, política o práctica pusiera en peligro el bienestar de un menor;
- el empleado cree razonablemente que informar al supervisor resultaría en daño físico al empleado o a cualquier otra persona; o
- 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.

- 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.
- 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.
- 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.

Division of Labor Standards  
Harriman State Office Campus  
Building 12, Albany, NY 12240



#### DEPARTAMENTO DE TRABAJO DEL ESTADO DE NUEVA YORK DIVISIÓN DE ESTÁNDARES LABORALES

##### 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

##### Buffalo District

295 Main Street, Suite 914  
Buffalo, NY 14203  
(716) 847-7141

##### Bronx District

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

##### Rochester District

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

##### New York City District

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

##### Syracuse District

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

##### Garden City District

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

##### White Plains District

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

LS 606 (10/23)

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:

- una orden judicial para restringir la violación continua de esta sección;
- 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;
- el restablecimiento de beneficios marginales completos y derechos de antigüedad;
- la compensación por salarios perdidos, beneficios y otras remuneraciones;
- el pago por parte del empleador de costos, desembolsos y honorarios de abogados razonables;
- una sanción civil de un monto que no exceda los diez mil dólares; y/o
- 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.

#### 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 Bronx

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

##### Distrito de Buffalo

295 Main Street  
Suite 914  
Buffalo, NY 14203  
(716) 847-7141

##### Distrito de Garden City

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

##### Distrito de New York City

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

##### Distrito de Rochester

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

LS 171 (11/23)

414 Eagle Rock Ave. #307, West Orange, NJ 07052

info@topazhradvisory.com

[www.topazhradvisory.com](http://www.topazhradvisory.com)



# LABOR LAW POSTERS

## NEW YORK

## 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 despidas, disciplines, 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.

El/La Secretario(a) de Trabajo puede entablar pletos 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 pletos en los tribunales.

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.

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 pletos 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 pletos en los tribunales.

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



## 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, o 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, operar 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 condenada 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, o por falta de "solvenza 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.  
(3) Los deberes específicos y responsabilidades relacionadas necesariamente al otorgamiento de la licencia o la posición solicitada o el empleo actual de la persona.  
(4) 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.  
(5) El plazo transcurrido desde la ocurrencia del delito o delitos.  
(6) La edad de la persona cuando ocurrió el delito.  
(7) La gravedad del delito o delitos.  
(8) Cualquier información facilitada por la persona, o facilitada por otros en su nombre, en cuanto a su rehabilitación y buena conducta.  
(9) 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 condenada 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 humano 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.

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

## 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:

Nombre \_\_\_\_\_  
Lugar y Número de Teléfono \_\_\_\_\_

LA LEY DEL DERECHO DE SABER TRABAJA PARA USTED, PARA SU SALUD Y PARA LA SEGURIDAD DEL AMBIENTE DE SU ESTADO DE NUEVA YORK.

2764 4700

TOPAZ HUMAN RESOURCES

414 Eagle Rock Ave. #307, West Orange, NJ 07082

info@topazhradvisory.com

www.topazhradvisory.com

IA 133 (04/23) Empleador/Programa de Igualdad de Oportunidades - Las ayudas y servicios auxiliares están disponibles a petición de las personas con discapacidades.

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.

WE ARE YOUR DOL

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor

NEW YORK STATE

Division of Labor

Department of Labor



# LABOR LAW POSTERS

## NEW YORK

## 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 periodo 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 tomar una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo en un solo periodo 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 #23M(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.

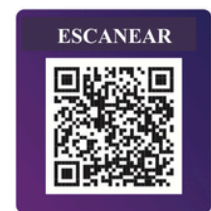
Tras tomar conocimiento de que su necesidad de tomar una licencia es por un motivo que califica según la FMLA, su empresa debe confirmar si usted es elegible o no para la licencia de la FMLA. Si su empresa determina que usted es elegible, su empresa debe notificarle por escrito:

- Sobre sus derechos y responsabilidades en virtud de la FMLA, y
- Que 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](http://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

## 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 SOBRETIEPO TRABAJO DE MENORES DE EDAD

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.

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 periodo 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.

- 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](http://www.dol.gov/agencies/whd)



WH1088 SPA REV 04/23

### Conozca sus Derechos:

## La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal

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

#### ¿Quién está Protegido?

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

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

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

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

- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación
- Interferencia, coerción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo

#### ¿Qué Organizaciones están Cubiertas?

- La mayoría de los empleadores privados (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
- Asignación (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
- 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
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias

#### ¿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** 1-800-668-4000 (número gratuito)  
1-800-668-6820 (TTY)  
1-844-234-5122 (Video Teléfono de ASL)

**Visite** una Oficina de Campo de la EEOC (información en [www.eeoc.gov/fieldoffice](https://www.eeoc.gov/fieldoffice))

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

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



OSHA®  
Administración de Seguridad y Salud Ocupacional

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

#### Todos los trabajadores tienen el derecho a:

- Un lugar de trabajo seguro.
- Decir algo a su empleador o la OSHA sobre preocupaciones de seguridad o salud, o reportar una lesión o enfermedad en el trabajo, sin sufrir represalias.
- Recibir información y entrenamiento sobre los peligros del trabajo, incluyendo sustancias tóxicas en su sitio de trabajo.
- Pedir una inspección confidencial de OSHA de su lugar de trabajo si usted cree que hay condiciones inseguras o insalubres. Usted tiene el derecho a que un representante se 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 cualquiera 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.

#### 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 fatality 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.

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.

Llame OSHA. Podemos ayudar.



## EL ACTA DE EQUITAD PARA TRABAJADORAS EMBARAZADAS (PWFA)



¿QUÉ ES EL (PWFA)?  
El Acta de Equidad para Trabajadoras Embarazadas (PWFA, por sus siglas en inglés) es una ley federal que requiere que los empleadores cubiertos proporcionen "adaptaciones razonables" a las limitaciones conocidas relacionadas con el embarazo, el parto o una condición médica relacionada, de una trabajadora calificada, a menos que la adaptación causar al empleador una "dificultad excesiva". Una dificultad indebida se define como causar una dificultad o gasto significativo.

Las "adaptaciones razonables" son cambios en el ambiente 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?

- Cambios de horario o tiempo libre para ir a citas médicas.
- Recibir tiempo de descanso adicional para ir al baño.
- Una silla o taburete para sentarse mientras hace su trabajo.
- La capacidad de teletrabajar a tiempo completo o tiempo parcial.
- Un lugar privado para extraer la leche materna.
- Licencia o tiempo libre para recuperarse del parto.
- Pausas para comer y beber.
- Trabajo ligero.

### ¿QUÉ OTRAS LEYES FEDERALES DE EMPLEO PUEDEN APLICAR 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 laboral basada en sexo, embarazo u otras categorías protegidas (aplicado por la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU. (EEOC))
- La ADA que prohíbe la discriminación laboral basada en la discapacidad (aplicada por la EEOC)
- The Family and Medical Leave Act que proporciona licencia no remunerada para ciertos trabajadores por embarazo y vinculación con un nuevo hijo (aplicada por el Departamento de Trabajo de EE. UU.)
- La Ley PUMP que brinda a las madres lactantes un horario y un lugar privado para extraer leche en el trabajo (aplicada por el Departamento de Trabajo de EE. UU.)



Obtenga más información en [www.eeoc.gov/es/discriminacion-por-embaraz](http://www.eeoc.gov/es/discriminacion-por-embaraz)

### 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, protege a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en 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.

### 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 la Ley de Educación de 1972 prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en programas o actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

#### 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 tiempos 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 7-11 para acceder a los servicios de transmisión de telecomunicaciones. También se puede contactar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de ayuda de la OFCCP en <https://askccp.dol.gov/LC/> 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 "Contactenos" de la OFCCP en <https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact>.

#### 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 reciba asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

(Actualizado 6/27/2023)



## 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:

- ★ 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 registrar 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.

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/userraposter>. 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.

