New York State Postings

Always Designing for People®

Division of Human Rights

NEW YORK STATE | Division of Human Rights

1-888-392-3644
DHR.NY.GOV

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

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

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

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

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

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

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

Also prohibited: discrimination on the basis of lawful source of income (for example housing vouchers, disability benefits, child support); familial status (families with children or being pregnant); prior arrest or sealed conviction; commercial boycotts or blockbusting. Reasonable accommodations and modifications for persons with disabilities may also be required.

Does not apply to:

(1) rental of an apartment in an owner-occupied two-family house

(2) restrictions of all rooms in a housing accommodation to individuals of the same sex

(3) rental of a room by the occupant of a house or apartment

(4) sale, rental, or lease of accommodations of housing exclusively to persons 55 years of age or older, and the spouse of such persons

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

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

Exception:

Age is not a covered classification relative to public accommodations

Reasonable accommodations for persons with disabilities may also be required.

EDUCATION INSTITUTIONS

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

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

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

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

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

FOR FURTHER INFORMATION, WRITE OR CALL THE DIVISION'S NEAREST OFFICE. HEADQUARTERS:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Excepciones:

(1) alquiler de un apartamento en una casa para dos familias ocupada por el dueño

(2) restricciones de todas las habitaciones en una vivienda para individuos del mismo sexo

(3) alquiler de una habitación por parte del ocupante de una casa o apartamento

(4) venta, alquiler o arrendamiento de alojamiento en una casa exclusivamente a personas mayores de 55 años y al cónyuge de dichas personas

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

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

Excepción:

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

INSTITUCIONES EDUCATIVAS

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

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

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

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

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

PARA OBTENER MÁS INFORMACIÓN, ESCRIBA O LLAME A LA OFICINA MÁS CERCANA DE LA DIVISIÓN. OFICINA CENTRAL:

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

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

División de Normas Laborales
Campus de la oficina estatal de Harriman
Edificio 12, Albany, NY 12226

WE ARE YOUR DOL — NEW YORK STATE | Department of Labor

www.labor.ny.gov

§ 740. Acción de represalia de los patronos; prohibición.

1. Definiciones. A los efectos de esta sección, a menos que el contexto indique específicamente lo contrario:
   (a) "Empleado" significa una persona que presta servicios para y bajo el control y la dirección de un empleador a cambio de un salario u otra remuneración, incluidos los ex empleados o las personas físicas empleadas como contratistas independientes para realizar trabajos en apoyo de la empresa comercial de un empleador. que no son ellos mismos empleadores.
   (b) "Empleador" significa cualquier persona, firma, sociedad, institución, corporación o asociación que emplea a uno o más empleados.
   (c) "Ley, regla o regulación" incluye: (i) cualquier ley u orden ejecutiva federal, estatal o local debidamente promulgada; (ii) cualquier regla o reglamento promulgado de conformidad con dicho estatuto u ordenanza u orden ejecutiva; o (iii) cualquier decisión, resolución u orden judicial o administrativa.
   (d) "Organismo público" incluye lo siguiente:
      (i) el Congreso de los Estados Unidos, cualquier legislatura estatal o cualquier organismo gubernamental local electo, o cualquier miembro o empleado del mismo;
      (ii) cualquier tribunal federal, estatal o local, o cualquier miembro o empleado del mismo, o cualquier gran o pequeño jurado;
      (iii) cualquier organismo o autoridad reguladora, administrativa o pública federal, estatal o local, o su instrumentalidad;
      (iv) cualquier agencia de aplicación de la ley federal, estatal o local, fiscalía o policía o agente del orden público;
      (v) cualquier departamento federal, estatal o local de una rama ejecutiva del gobierno; o
      (vi) cualquier división, junta, oficina, oficina, comité o comisión de cualquiera de los organismos públicos descritos en los incisos (i) al (v) de este párrafo.
   (e) "Acción de represalia" significa una acción adversa 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 o condiciones de empleo, incluidos, entre otros, el despido, la suspensión o el descenso de categoría; (ii) acciones o amenazas de tomar tales acciones que afectarían negativamente el empleo actual o futuro de un exempleado; 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 hace algo de lo siguiente:
   (a) revela o amenaza con revelar a un supervisor o a un organismo público una actividad, política o práctica del empleador que el empleado cree razonablemente que viola la ley, regla o regulación o que el empleado cree razonablemente que plantea un peligro sustancial y específico para la salud o seguridad pública;
   (b) proporciona información o testifica ante cualquier organismo público que realice una investigación, audiencia o indagación sobre dicha actividad, política o práctica por parte de dicho empleador; o
   (c) se opone o se niega a participar en dicha actividad, política o práctica.
3. Solicitud. La protección contra represalias provista por el párrafo (a) de la subdivisión dos de esta sección relacionada con la divulgación a un organismo público no se aplicará a un empleado que hace tal divulgación a un organismo público a menos que el empleado haya hecho un esfuerzo de buena fe para notificar a su o su empleador al señalar la actividad, política o práctica a un supervisor del empleador y le ha brindado a dicho empleador una oportunidad razonable para corregir dicha actividad, política o práctica. No se requerirá tal notificación del empleador cuando:
   (a) existe un peligro inminente y grave para la salud o la seguridad públicas;
   (b) el empleado cree razonablemente que informar al supervisor resultaría en la destrucción de evidencia u otra ocultación de la actividad, política o práctica;
   (c) se podría esperar razonablemente que dicha actividad, política o práctica pusiera en peligro el bienestar de un menor;
   (d) el empleado cree razonablemente que informar al supervisor resultaría en daño físico para el empleado o para cualquier otra persona; o
   (e) el empleado cree razonablemente que el supervisor ya está al tanto de la actividad, política o práctica y no corregirá dicha actividad, política o práctica.
4. Violación; recurso.
   (a) Un empleado que haya sido objeto de una acción de represalia en violación de esta sección puede entablar una acción civil en un tribunal de jurisdicción competente para obtener reparación según lo establecido en la subdivisión cinco de esta sección dentro de los dos años posteriores a la supuesta acción de represalia. tomado.
   (b) Cualquier acción autorizada por esta sección puede iniciarse en el condado en el que ocurrió la supuesta acción de represalia, en el condado en el que reside el denunciante o en el condado en el que el empleador tiene su sede comercial principal. En cualquier acción de este tipo, las partes tendrán derecho a un juicio con jurado.
   (c) Será una defensa de cualquier acción presentada de conformidad con esta sección que la acción de represalia se basó en motivos distintos al ejercicio por parte del empleado de cualquier derecho protegido por esta sección.
5. Alivio. En cualquier acción iniciada de conformidad con la subdivisión cuatro de esta sección, el tribunal puede ordenar la reparación de la siguiente manera:
   (a) una orden judicial para restringir una violación continua de esta sección;
   (b) la reincorporación del empleado al mismo puesto que ocupaba antes de la medida de represalia, a un puesto equivalente, o pago anticipado en su lugar;
   (c) el restablecimiento de beneficios marginales completos y derechos de antigüedad;
   (d) la compensación por salarios perdidos, beneficios y otras remuneraciones;
   (e) el pago por parte del empleador de costos, desembolsos y honorarios de abogados razonables;
   (f) una sanción civil de un monto que no exceda los diez mil dólares; y/o
   (g) el pago por parte del empleador de daños punitivos, si la violación fue intencional, maliciosa o sin sentido.
6. Alivio del empleador. Un tribunal, a su discreción, también puede ordenar que se otorguen honorarios razonables de abogados y gastos judiciales y desembolsos a un empleador si el tribunal determina que una acción presentada 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 al respecto. Dichos avisos se colocarán de manera visible en lugares bien iluminados y de fácil acceso frecuentados habitualmente por empleados y solicitantes de empleo.

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

(02/22)

NEW YORK STATE OF OPPORTUNITY. | Department of Labor

Protección del trabajador
División de estándares laborales

Horarios De Trabajo Permitidos Para Menores De 18 Años

Edad del Menor (de Sexo Femenino y Masculino)		Industria o Oficio	Máximo: Horas Diarias	Máximo: Semanal de Horas	Máximo: Días Por Semana	Cantidad Permitida de Horas
Asistir a la escuela, cuando la escuela está en sesión:	14 y 15 años	Todo tipo de oficios excepto labores agropecuarias, entrega de periódicos y trabajos en la calle.	3 horas en los días de escuela. 8 horas en los otros días.	18[1]	6	7 AM a 7 PM
	16 y 17 años	Todo tipo de oficios excepto labores agropecuarias, entrega de periódicos y trabajos en la calle.	4 horas en días que preceden a un día de escuela: lunes, martes, miércoles, jueves[2] 8 horas los: viernes, sábados, domingos y festivos[4].	28[4]	6[4]	6 AM a 10 PM[3]
Asistir a la escuela, cuando la escuela no está en sesión (vacaciones):	14 y 15 años	Todo tipo de oficios excepto labores agropecuarias, entrega de periódicos y trabajos en la calle.	8 horas	40	6	7 AM a 9 PM Junio 21 hasta el Día del Trabajo
	16 y 17 años	Todo tipo de oficios excepto labores agropecuarias, entrega de periódicos y trabajos en la calle.	8 horas[4]	48[4]	6[4]	6 AM hasta la medianoche[4]
No asistir a la escuela	16 y 17 años	Todo tipo de oficios excepto labores agropecuarias, entrega de periódicos y trabajos en la calle.	8 horas[4]	48[4]	6[4]	6 AM hasta la medianoche[4]
Labores Agropecuarias	12 y 13 años	Recolección manual de bayas, frutas y vegetales.	4 horas	—	—	7 AM a 7 PM Junio 21 hasta el Día del Trabajo 9 AM a 4 PM el día siguiente al Día del Trabajo hasta el 20 de junio
	14 a 18 años	Cualquier labor agropecuaria.	—	—	—	—
Entrega de Periódicos	11 a 18 años	Entrega, o venta y entrega de periódicos, boletines publicitarios o publicaciones periódicas a residencias y establecimientos comerciales.	4 horas en los días de escuela 5 horas en los otros días	—	—	5 AM a 7 PM o 30 minutos antes de la puesta del sol, lo que ocurra más tarde
Trabajos en la Calle	14 a 18 años	Trabajo independiente en lugares públicos vendiendo periódicos o como lustrabotas.	4 horas en los días de escuela 5 horas en los otros días	—	—	6 AM a 7 PM

1 Los estudiantes de 14 y 15 años matriculados en un programa aprobado de trabajo/estudio pueden trabajar 3 horas cada día escolar, 23 horas en cualquier semana completa en la que las escuelas estén en sesión.

2 Los estudiantes de 16 y 17 años matriculados en un programa aprobado de educación cooperativa pueden trabajar hasta 6 horas en un día que preceda a un día de escuela, excepto en domingo o en un día festivo cuando las escuelas están en sesión, siempre y cuando las horas de trabajo estén de acuerdo con el horario del programa.

3 6 AM a 10 PM o hasta la medianoche, si cuentan con autorización por escrito de los padres y autoridades educativas, en un día que preceda a un día de escuela, y hasta la medianoche en un día que preceda a un día en que no hay escuela, si cuenta con aprobación por escrito de los padres.

4 Esta norma no se aplica a menores que trabajen en centros vacacionales o restaurantes en zonas de centros vacacionales.

Información Adicional Sobre la Ley Laboral para Menores de Edad

El patrón debe colocar un horario de trabajo para menores de 18 años en el establecimiento de trabajo.

Se requiere un Certificado de empleo (Documento de trabajo) para todos los menores de 18 años que trabajen.

Sanciones por violaciones a las leyes de trabajo infantil:

- Primera violación: máximo $1,000*
- Segunda violación: máximo $2,000*
- Tercera violación en adelante: máximo $3,000*

* Si un menor de edad se lesiona gravemente o muere mientras está empleado de manera ilegal, la sanción es del triple de la pena máxima permitida por la ley para dicha violación.

La sección 14A de la Ley de Compensación para Trabajadores otorga compensación doble y beneficios por fallecimiento a los menores de edad que estén empleados de manera ilegal.

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

Para obtener más información sobre las leyes y disposiciones sobre trabajo infantil del estado de Nueva York, visite el sitio web del Departamento de Trabajo en http://www.labor.ny.gov. Si tiene preguntas, envíelas a una de las oficinas que se enumeran a continuación en:

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

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

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

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

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

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

(11/23)

LEY CORRECCIONAL DE NUEVA YORK • ARTÍCULO 23-A

CERTIFICACIÓN PROFESIONAL Y EMPLEO DE PERSONAS PREVIAMENTE CONDENADAS POR UNO O MÁS DELITOS

Sección 750. Definiciones.

751. Aplicabilidad.

752. Prohibición de discriminación injustificada contra personas previamente condenadas por uno o más delitos.

753. Factores que se tendrán en cuenta con respecto a una condena penal previa; presunción.

754. Declaración por escrito en caso de denegación de una licencia o un empleo.

755. Aplicación.

---

§750. Definiciones. A los efectos de este artículo, los siguientes términos tendrán los significados que se establecen a continuación:

(1) "Organismo público" significa el estado o cualquier subdivisión local de este, o cualquier departamento, organismo, consejo o comisión local o estatal.

(2) "Empleador privado" significa cualquier persona, empresa, sociedad, organización o asociación de trabajo que emplee a 10 o más personas.

(3) "Relación directa" significa que la naturaleza de la conducta delictiva por la cual se condenó a la persona tiene una conexión directa con su aptitud o capacidad para realizar una o más tareas, o asumir una o más responsabilidades relacionadas necesariamente con la licencia, la oportunidad o el trabajo en cuestión.

(4) "Licencia" significa cualquier certificado, licencia, permiso u otorgamiento de autorización requerido por las leyes de este estado, sus subdivisiones o dependencias políticas, como condición para la práctica legal de cualquier ocupación, empleo, oficio, vocación, negocio o profesión. No obstante, a los efectos de este artículo, "licencia" no incluirá ninguna licencia o permiso para ser propietario de algún explosivo, pistola, revólver, rifle, escopeta u otra arma de fuego, o para poseer, transportar o disparar dichas armas.

(5) "Empleo" significa cualquier ocupación, vocación o trabajo, o cualquier tipo de capacitación vocacional o educativa. No obstante, "empleo" no incluirá, a los efectos de este artículo, la pertenencia a algún organismo encargado del cumplimiento de las leyes.

§751. Aplicabilidad. Las disposiciones del presente artículo se aplicarán a cualquier solicitud de licencia o empleo en una entidad pública o privada, hecha por alguna persona que haya estado previamente condenada por uno o más delitos, en este estado o en cualquier otra jurisdicción, y a cualquier licencia o empleo que posea alguna persona cuya condena por uno o más delitos en este estado u otra jurisdicción haya precedido a dicho empleo u otorgamiento de licencia, salvo que la ley imponga una sanción obligatoria, una descalificación o un impedimento para el empleo, y que este no haya sido eliminado por un indulto ejecutivo, un certificado de desagravio de descalificación o un certificado de buena conducta. Las disposiciones del presente artículo no se interpretarán de manera que afecten algún derecho de un empleador relacionado con una declaración falsa deliberada con relación a una solicitud de empleo presentada por un empleado potencial o presentada previamente por un empleado actual.

§752. Prohibición de discriminación injustificada contra personas previamente condenadas por uno o más delitos. No se denegará ninguna solicitud de licencia o empleo, y ningún empleo o licencia que posea una persona, a la que se apliquen las disposiciones del presente artículo, ni se actuará de forma adversa, en razón de la condena previa de la persona por uno o más delitos, o en razón del descubrimiento de la falta de "buen carácter moral", cuando dicho descubrimiento se base en el hecho de que la persona ha estado previamente condenada por uno o más delitos, salvo:

(1) Que haya una relación directa entre uno o más de los delitos previos y la licencia o el empleo específico que desea obtener o que posee una persona; o

(2) Que la emisión o la continuación de la licencia o el otorgamiento o la continuación del empleo implicaran un riesgo irrazonable para los bienes o la seguridad o el bienestar de personas específicas o el público general.

§753. Factores que se tendrán en cuenta con respecto a una condena penal previa; presunción. 1. Con el objeto de tomar una decisión conforme a la sección setecientos cincuenta y dos de este capítulo, el organismo público o el empleador privado tendrán en cuenta los siguientes factores:

(a) El orden público de este estado, según se expresa en esta ley, para fomentar la certificación profesional y el empleo de personas previamente condenadas por uno o más delitos.

(b) Las tareas y responsabilidades específicas necesariamente relacionadas con la licencia o el empleo que desea conseguir o que posee una persona.

(c) La relación, en caso de que hubiera una, que tendrán los delitos por los que la persona fue previamente condenada con la aptitud o la capacidad para realizar una o más tareas o asumir una o más responsabilidades.

(d) El tiempo transcurrido desde que se cometieron los delitos.

(e) La edad de la persona en el momento en que cometió los delitos.

(f) La gravedad de los delitos.

(g) Cualquier información presentada por la persona, o en su nombre, en relación con su rehabilitación y buena conducta.

(h) El interés legítimo del organismo público o el empleador privado en proteger los bienes, así como también la seguridad y el bienestar de personas específicas o el público general.

2. Con el objeto de tomar una decisión conforme a la sección setecientos cincuenta y dos de este capítulo, el organismo público o el empleador privado también tendrán que tener en cuenta el certificado de desagravio de descalificación o el certificado de buena conducta emitido al postulante, el cual creará una presunción de rehabilitación en relación con los delitos especificados en tales documentos.

§754. Declaración por escrito en caso de denegación de una licencia o un empleo. A pedido de cualquier persona condenada previamente por uno o más delitos, a quien se le haya denegado una licencia o un empleo, un organismo público o un empleador privado deberán proporcionar, en un plazo de treinta días desde la solicitud, una declaración por escrito en la que se establezcan las razones por las que se denegó la licencia o el empleo.

§755. Aplicación. 1. En relación con las medidas tomadas por los organismos públicos, las disposiciones de este artículo se podrán aplicar por medio de un procedimiento iniciado de conformidad con el artículo setenta y ocho de las Regulaciones y Leyes de la Práctica Civil.

2. En relación con las medidas tomadas por empleadores privados, las disposiciones de este artículo serán aplicadas por la división de derechos humanos, de conformidad con las facultades y los procedimientos establecidos en el artículo quince de la ley ejecutiva y, al mismo tiempo, por la Comisión de derechos humanos de la ciudad de Nueva York.

COMPENSACIÓN PARA TRABAJADORES
Aviso para Patrones y Empleados

Este aviso no se publica con la intención de representar la ley, ni substituye los requisitos de divulgación de materiales sobre la Compensación para Trabajadores dentro de su estado.

Patrones: *Coloque el cartel de aviso sobre el cumplimiento y el certificado de seguro relacionados con las Leyes de Compensación para Trabajadores proporcionadas por su compañía aseguradora al lado de este afiche.*

Empleados: *Consulte el aviso sobre cumplimiento y el certificado de seguro proporcionado por la compañía aseguradora de su patrón. Si tiene alguna duda, póngase en contacto con su oficina de personal.*

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

Trabajo infantil en Nueva York

El empleador debe hacer un horario para todos los menores y publicarlo donde los trabajadores puedan verlo. El horario muestra las horas de inicio y finalización del trabajo de los menores y el tiempo asignado para las comidas.

El empleador puede cambiar las horas de trabajo, siempre que publique los cambios en el horario. Los menores pueden trabajar solo en los días y en los horarios indicados en el horario. Si los menores están presentes en otros momentos o si no hay un horario publicado, es una violación de la ley de trabajo infantil.

https://dol.ny.gov/hours-work-minors

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

SEGURO DE DESEMPLEO
Aviso a Patrones y Empleados

Patrones: *Usted debe ser un patrón registrado en este estado para recibir el afiche oficial sobre el Seguro de Desempleo. Si tiene alguna pregunta acerca de esta publicación obligatoria, por favor comuníquese con su oficina local para desempleados.*

Empleados: *Comuníquense con su oficina local para desempleados para informarse sobre los derechos que usted tiene como empleado a recibir beneficios en caso de desempleo.*

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

Monitoreo Electrónico

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

https://www.nysenate.gov/legislation/laws/CVR/52-C%2A2

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

Algunos de estas notificaciones fueron traducida por una compañía privada, a menos que la agencia del gobierno lo ha publicado.

Atención, Empleados de Industrias Diversas

WE ARE YOUR DOL — NEW YORK STATE OF OPPORTUNITY. | Department of Labor

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

Ciudad de Nueva York

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

Long Island y Westchester County		Resto del New York State	
Salario mínimo	**$16.50**	**Salario mínimo**	**$15.50**
Horas extras después de las 40 horas	$24.75	Horas extras después de las 40 horas	$23.25
Trabajadores con propina	**$16.50**	**Trabajadores con propina**	**$15.50**
Horas extras después de las 40 horas	$24.75	Horas extras después de las 40 horas	$23.25

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

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

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

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

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

  Excepciones: el pago de horas extras no es obligatorio para profesionales asalariados ni para ejecutivos y personal administrativo cuyo salario semanal supere 75 veces el salario mínimo.
- **Pago por disponibilidad:** si usted se presenta a trabajar en el horario estipulado y su empleador lo envía a casa más temprano, podría tener derecho al pago de horas extras a la tarifa del salario mínimo por ese día.
- **Difusión de Horas:** si el día laboral dura más de diez horas, usted podría tener derecho a un pago diario extra. La tarifa diaria equivale a una hora de pago a la tarifa del salario mínimo.
- **Mantenimiento del uniforme:** si usted lava/mantiene su propio uniforme, podría tener derecho a un pago semanal adicional. Las tarifas semanales están disponibles en línea.

Cartel del Salario mínimo **Desplegar a Simple Vista** (12/24)

Aviso al empleador / empleados

Su estado tiene su propia ley del salario mínimo que requiere anunciando un aviso con respecto a los aspectos de esa ley. Los empleadores son requeridos a anunciar el aviso Federal del Salario mínimo del Departamento del los Estados Unidos. Adicionalmente se requiere el aviso que su estado proporcione. Según el Departamento de Partido Laborista; donde Federal y la ley del estado tienen las tasas diferentes del salario mínimo, el estándar más alto aplica.

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

LICENCIA FAMILIAR PAGADA DE NUEVA YORK

BONO con un niño

CUIDADO de un miembro de la familia

AYUDAR a las familias de militares

Beneficios PFL

67% Beneficios salariales

Reciba el 67% de su salario semanal promedio, hasta un tope.

Hasta 12 semanas de licencia

Se puede tomar todo a la vez o en incrementos de día completo.

Protecciones fuertes

- Regresar al mismo o trabajo comparable.
- Seguro médico continuo.
- No discriminación ni represalias.

¿Quién puede solicitar PFL?

Generalmente, empleados que:

- Trabajar para un empleador privado en Estado de Nueva York, o un público empleador que ha optado por participar.
- Conoce el tiempo trabajado requisitos:
  - A tiempo completo (trabaja regularmente 20 horas o más a la semana), después 26 semanas consecutivas de empleo.
  - A tiempo parcial (normalmente trabaja menos de 20 horas / semana), después 175 días hábiles.

Cómo solicitar PFL

Avise con 30 días de antelación a su empleador, si es previsible.

Complete los formularios de solicitud y envíelos a la dirección de su empleador. compañía de seguros.

La compañía de seguros paga o niega los beneficios dentro de los 18 días posteriores a su primer día de licencia o la recepción de su solicitud completa, lo que ocurra más tarde.

Recursos

PaidFamilyLeave.ny.gov

Visite el sitio web para obtener más información y descargar los formularios de solicitud del PFL.

844-337-6303

Llame a la línea de ayuda gratuita de PFL 8:30 a.m. a 4:30 p.m., lunes a viernes.

FAMILIAS FUERTES, NUEVA YORK FUERTE
NYS Workers' Compensation Board

NEW YORK STATE | Paid Family Leave — 9-24

BENEFICIOS Y SERVICIOS PARA VETERANOS

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

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

NEW YORK STATE | Department of Veterans' Services — WE ARE YOUR DOL | Department of Labor

SALUD MENTAL Y SUSTANCIA ABUSO DE RECURSOS

Todas las llamadas y mensajes de texto son gratuitos y confidenciales

Línea de Crisis de veteranos del Departamento de Asuntos de Veteranos de EE. UU.: www.veteranscrisisline.net
Llame: 988, presione 1 Texto: 838255

Línea de vida de crisis y suicidio:
www.veteranscrisisline.net
Llamar: 988 Texto: 988

Línea de texto de crisis:
Texto: 741741 Chat: crisistextline.org

Oficina de Salud Mental del Estado de Nueva York (OMH): www.omh.ny.gov

Oficina de Servicios y Apoyos para la Adicción del Estado de Nueva York (OASAS):
www.oasas.ny.gov/hopeline
Llame: 1-877-8-HOPENY (467469)
Texto: HOPENY (467369)

SERVICIOS JURÍDICOS

Tribunales de Tratamiento de Veteranos (VTC):
ww2.nycourts.gov/courts/problem_solving/vet/courts.shtml

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

Programa de Defensa de Veteranos de la Asociación de Defensores del Estado de Nueva York: www.nysda.org/page/VDP

BENEFICIOS FISCALES

Departamento de Impuestos y Finanzas del Estado de Nueva York

- Información para personal militar y veteranos: tax.ny.gov/pit/file/military_page.htm
- Exenciones de impuestos a la propiedad: tax.ny.gov/pit/property/exemption/vetexempt.htm

EDUCACIÓN, FUERZA LABORAL, Y RECURSOS DE FORMACIÓN

Preparación y empleo de veteranos (VR&E) Programa: www.benefits.va.gov/vocrehab

Créditos del servicio civil del estado de Nueva York para el Programa de Veteranos: www.cs.ny.gov

RECURSOS ADICIONALES

Línea directa de violencia doméstica y sexual del estado de Nueva York:
Llame: 800-942-6906 Texto: 844-997-2121

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

Departamento de Vehículos Motorizados del Estado de Nueva York:

- Documento fotográfico de designación de estatus de veterano: dmv.ny.gov/more-info/veteran-status-designation-photo-document
- Matrícula de Veterano: dmv.ny.gov/plates/military-and-veterans

DEPARTAMENTO DEL ESTADO DE NUEVA YORK DE LOS SERVICIOS DE VETERANOS

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

Servicios: Legal, educación, empleo y voluntario, financiero, cuidado de la salud y más.

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

Sitio web: dol.ny.gov/services-veterans
Línea de ayuda: 1-888-469-7365
Correo electrónico: Ask.Vets@labor.ny.gov

Servicios: Fuerza laboral y recursos de capacitación, seguro de desempleo, el programa Experience Counts y más.

El Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York es un empleador/programa de igualdad de oportunidades.

Las ayudas y los servicios auxiliares están disponibles a pedido y sin cargo para personas con discapacidades TTY/TDD 711 o 1-800-662-1220 (inglés) / 1-877-662-4886.

2/24

C0125

NEW YORK

© 2025 ALLC

SP-NY-S

Employers:
For additional information on our services, speak to your local sales associate or visit us at:
www.adp.com

The ADP Logo is a registered trademark of ADP, Inc. All other products and marks are the property of their respective owners.

C0125 • 0125 • v34

Copyright © 2025 ADP, LLC. ALL RIGHTS RESERVED.
The ADP Logo, ADP, ADP Always Designing for People, and RUN Powered by ADP are registered trademarks of ADP, LLC.

ALLC 20250110

Compliance Date January 2025

Always Designing for People®