NEW YORK

LABOR LAW POSTER SERVICE | PARA REORDENAR LLAME AL (877) 321-4144 (LLAMADA GRATUITA)¡MÁS CARTELES DISPONIBLES PARA TU NEGOCIO! | ESCANEA EL CÓDIGO QR PARA VER MÁS.

SUELDO MÍNIMO

ATENCIÓN EMPLEADOS DE INDUSTRIAS DIVERSAS

LA CIUDAD DE NUEVA YORK

Tarifas para el Sueldo Horario Mínimo a partir del 1/1/2026

Empleadores Grandes
(**11 o más** empleados)

SUELDO MÍNIMO
$17.00
($16.50 por hora efectivo 1/1/2025)

Sobre tiempo después de 40 horas $25.50 *($24.75 en 2025)*

EMPLEADOS CON PROPINA

A lo menos	$17.00	*($16.50 en 2025)*
Sobre tiempo después de 40 horas	$25.50	*($24.75 en 2025)*

Empleadores Pequeños
(**10 o menos** empleados)

SUELDO MÍNIMO
$17.00
($16.50 por hora efectivo 1/1/2025)

Sobre tiempo después de 40 horas $25.50 *($24.75 en 2025)*

EMPLEADOS CON PROPINA

A lo menos	$17.00	*($16.50 en 2025)*
Sobre tiempo después de 40 horas	$25.50	*($24.75 en 2025)*

CONDADOS DE LONG ISLAND Y WESTCHESTER

SUELDO MÍNIMO
$17.00
($16.50 por hora efectivo 1/1/2025)

Sobre tiempo después de 40 horas $25.50 *($24.75 en 2025)*

TIPPED WORKERS

A lo menos	$17.00	*($16.50 in 2025)*
Sobre tiempo después de 40 horas	$25.50	*($24.75 in 2025)*

EL RESTO DEL ESTADO DE NUEVA YORK

SUELDO MÍNIMO
$16.00
($15.50 por hora efectivo 1/1/2025)

Sobre tiempo después de 40 horas $24.00 *($23.25 en 2025)*

TIPPED WORKERS

A lo menos	$16.00	*($15.50 in 2025)*
Sobre tiempo después de 40 horas	$24.00	*($23.25 in 2025)*

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

Creditos y Subsidios cuales pueden reducir su pago debajo la tarifa del sueldo mínimo representado arriba:

- **Propinas** – A partir del 31 de diciembre de 2020, su empleador debe pagar la tasa de salario mínimo aplicable completa y no puede tomar ningún crédito de propina.
- **Comidas y alojamiento** – Su empleador puede reclamar una cantidad limitada de su sueldo para comidas y alojamiento, los cuales ello provean para usted, mientras no les cobre para ningunas otras cosas. La tarifas y requisitos se establecen en las órdenes de pago y resúmenes, los cuales están disponibles en linea.

Pago Extra pueden ser debidos as usted en adición a la tarifa de sueldo mínimo representado arriba:

- **Sobre Tiempo** – Usted tiene que ser pagado 1 ½ veces su sueldo regular de pago (no menos de la cantidad representado arriba) para semanas en cuales trabajan mas de 40 horas (o 44 horas para empleados residenciales).

Excepciones: Sobre tiempo no es necesarias para profesionales asalariados, o para los ejecutivos y personal administrativo cuyo sueldo semenal es mas de than 75 veces el sueldo minimo.

- **Llamado a trabajar** – Si usted va a trabajar en su horario designada de trabajo y su empleador lo mando a casa temprano, usted puede ser intitulado a horas extras de pago al tarifa del sueldo mínimo para ese día.
- **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.

PUBLICAR A SIMPLE VISTA

© Copyright 2025 Labor Law Poster Service LLC
AVISO: Es posible que se requieran carteles adicionales y estén disponibles para los empleadores involucrados en la construcción y/o involucrados en proyectos de obras públicas.
LLPS strives for excellence and accuracy in all of our products. At the time of printing, the information gathered is the most current information available.

NEW YORK

LABOR LAW POSTER SERVICE | PARA REORDENAR LLAME AL (877) 321-4144 (LLAMADA GRATUITA);¡MÁS CARTELES DISPONIBLES PARA TU NEGOCIO! | ESCANEA EL CÓDIGO QR PARA VER MÁS.

DISCRIMINACIÓN

ESTADO DE NUEVA YORK
DIVISIÓN DE DERECHOS HUMANOS
WWW.DHR.NY.GOV

LA DISCRIMINACIÓN REALMENTE HACE DAÑO.

SI ES TESTIGO O VÍCTIMA DE ELLA, LLÁMENOS. ESTAMOS AQUÍ PARA SERVIRLES.
(718) 741-8400 | (888) 392-3644 | TTD (718) 741-8300

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 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 FINANCIAMENTO 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

© Copyright 2025 Labor Law Poster Service LLC
AVISO: Es posible que se requieran carteles adicionales y estén disponibles para los empleadores involucrados en la construcción y/o involucrados en proyectos de obras públicas.
LLPS strives for excellence and accuracy in all of our products. At the time of printing, the information gathered is the most current information available.

TIEMPO LIBRE PARA VOTAR

LA LEY DEL ESTADO DE NUEVA YORK (NYSEL 3-110) AFIRMA QUE:

1. Si un votante registrado no tiene suficiente tiempo fuera de su horario de trabajo programado, dentro del cual votar cualquier día en que pueda votar, en cualquier elección, él o ella puede, sin pérdida de pago por hasta dos horas, quitar tanto tiempo de trabajo como sea posible, cuando se agregue a su tiempo de votación fuera de su horario de trabajo, permitirle votar.
2. Si un empleado tiene cuatro horas consecutivas entre la apertura de las urnas y el inicio de su turno de trabajo, o entre el final de su turno de trabajo y el cierre de las urnas, se considerará que dispone de tiempo suficiente fuera de su sus horas de trabajo dentro de las cuales votar. Si tiene menos de cuatro horas consecutivas, puede despegar tanto tiempo de trabajo como quiera, cuando se añada a su tiempo de votación fuera de su horario de trabajo que le permita votar, pero no más de dos horas de las cuales serán sin pérdida de salario, siempre que se le conceda tiempo libre para votar únicamente al principio o al final de su turno de trabajo, según designe el empleador, a menos que se acuerde lo contrario mutuamente.
3. Si el empleado requiere tiempo libre para votar, el empleado notificará a su empleador no más de diez ni menos de dos días hábiles antes del día de la elección que requiere tiempo libre para votar de acuerdo con las disposiciones de esta sección.
4. No menos de diez días hábiles antes de cada elección, cada empleador deberá publicar claramente en el lugar de trabajo donde se puede ver como los empleados van o vienen a su lugar de trabajo, un aviso que establece las disposiciones de esta sección. Dicha notificación se mantendrá publicada hasta el cierre de las urnas el día de las elecciones.

© Copyright 2025 Labor Law Poster Service LLC

AVISO: Es posible que se requieran carteles adicionales y estén disponibles para los empleadores involucrados en la construcción y/o involucrados en proyectos de obras públicas.

LLPS strives for excellence and accuracy in all of our products. At the time of printing, the information gathered is the most current information available.

NEW YORK

LABOR LAW POSTER SERVICE | PARA REORDENAR LLAME AL (877) 321-4144 (LLAMADA GRATUITA);MÁS CARTELES DISPONIBLES PARA TU NEGOCIO! | ESCANEA EL CÓDIGO QR PARA VER MÁS.

HORAS PERMITIDAS DE TRABAJO PARA MINORES

HORAS PERMITIDAS DE TRABAJO PARA MINORES MENOSES DE 18 ANOS DE EDAD

Departamento Del Trabajo De Nueva York Protección Del Trabajador División De Normas Del Trabajo

EDAD DEL MENOR (CHICOS Y CHICAS)	INDUSTRIA U OCUPACIÓN	NÙMERO MÁXIMO DE HORAS AL DÍA.	NÚMERO MÁXIMO DE HORAS A LA SEMANA	NÚMERO MÁXIMO DE DÍAS A LA SEMANA	HORAS PERMITIDAS
MENORES QUE ASISTEN A LA ESCUELA					
Cuando la Escuela se encuentra en Sesión. 14 y 15	Todo oficio, salvo los que atañen a labores agrícolas, reparto y venta de periodicos y oficios callejeros.	3 horas durante días de escuela[1] 8 horas en los demas días	18[1]	6	7 AM a 7 PM
16 y 17	Todo oficio, salvo los que atañen a labores agrícolas, reparto y venta de periodicos y oficios callegeros.	4 horas durante los días anteriores a los escuela (v.g., lunes, martes, miércoles y jueves)[2] 8 horas durante el viernes, sabado, domingo y días feriados.[4]	28[4]	6[4]	6 AM a 10 PM[3]
Cuando la Escuela no se encuentra en Sesión. (Vacaciones)					
14 y 15	Todo oficio, salvo los que atañen a labores agrícolas, reparto y venta de periodicos y oficios callejeros.	8 horas	40	6	7 AM a 9 PM del 21 de junio hasta el Día del Trabajador
16 y 17	Todo oficio, salvo los que atañen a labores agrícolas, reparto y venta de periodicos y oficios callejeros.	8 horas	48[4]	6[4]	6 AM a la medianochet[4]
MENORES QUE NO ASISTEN A LA ESCUELA 16 y 17	Todo oficio, salvo los que atañen a labores agrícolas, reparto y venta de periodicos y oficios callejeros.	8 horas[4]	48[4]	6[4]	6 AM a la medianoche[4]
LABORES AGRICOLAS					
12 y 13	Recolección manual de trutas pequeñas, frutas y productos vegetales.	4 horas	-------	-------	7 AM a 7 PM del 21 de junio hasta el Día del Trabajador
14 y mayores	Oda clase de laor agrícola	-------	-------	-------	9 AM a 4 PM del día siguente al Día del Trabajador hasta el 20 de junio
REPARTIDORES DE PERIODICOS 11 a 18	Reparte, o vende y reparte periodicos, volantes comerciales o publicaciones en hogares o establecimientos de negocio.	4 horas durante días de escuela 5 horas durante los demas días	-------	-------	5 AM a 7 PM o o cuando falten 30 minutos para la puesta del sol, cual de ambas horas sea mas trade
COMERCIOS DE LA CALLE 14 a 18	Empleo autonomo en lugares publicos vendiendo periodicos o trabajando como limpiabotas.	4 horas durante días de escuela 5 horas durante los demas días	-------	-------	6 AM a 7 PM

[1]Todo estudiante de 14 y 15 años inscrito en un plan aprobado de trabajo y estudio podra trabajar 3 horas durante los días de escuela y 23 horas a la semana durante el curso escolar.

[2]Todo estudiante de 16 y 17 años inscrito en un plan de formación teorico-practica podra trabajar hasta 6 horas durante todo día anterior a un dia escolar, a excepción del domingo o días festivos, mientras transcurra el curso escolar, siempre que las horas se compaginen con dischо plan.

[3]De 6 AM a 10 PM o hasta la medianoche, con el permiso por escrito de uno de los padres y el permiso de la autoridad docente, durante los dias anteriores a los dias de escuela y hasta la medianoche durante todo día anterior a un dia no escolar, con el permiso por escrito de uno de los padres.

[4]Esta provision no aplica a menores que esten empleados en hoteles turisticos o en restaurantes en areas turisticas.

EL EMPLEADOR DEBE FIJAR UN HORARIO PARA LOS JOVENES MENORES DE 18 AÑOS DE EDAD EN EL ESTABLECIMIENTO.

INFORMACIÓN ADICIONAL SOBRE LA LEY DEL TRABAJO MENOR

- Un Certificado de Empleo (Permiso Oficial de Trabajao) es requerido para menores de 18 años de edad que esten empleados.
- Hay numerosos oficios prohibidos a menores en el Estado de Nueva York.
- Las multas civiles para las violaciones de las Leyes Laborales de Menores son:

  Primera Violación – maxima $1,000*
  Segunda Violación – maxima $2,000*
  Tercera o Subsiguiente Violación – maxima $3,000*

  *Si un menor se lastima gravemente o muere mientras este empleado ilegalmente, la multa será triple de la maxima multa permitida bajo la ley para tal violación.

- La Sección 14A de la Ley de Compensación de Trabajadores provee doble compensación y beneficios de muerte para menores que esten compleados ilegalmente

Se puedu dirigir preguntas sobre estas leyes y estipulaciones de la ley del trabajo del Estado de Nueva Yourk al Departamento del Trabajo, en una de las oficinas de la Division De Normas del Trajo.

Distrito de Albany
1220 Washington Ave.
Bldg. 12, Room 185A
Albany, NY 12226
(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

DOL Website Homepage: http://www.labor.ny.gov

© Copyright 2025 Labor Law Poster Service LLC
AVISO: Es posible que se requieran carteles adicionales y estén disponibles para los empleadores involucrados en la construcción y/o involucrados en proyectos de obras públicas.
LLPS strives for excellence and accuracy in all of our products. At the time of printing, the information gathered is the most current information available.

DECRETO DEL AIRE LIMPIO EN EL INTERIOR

El Decreto del Aire Limpio en el Estado de Nueva York (Ley de Salud Publica, Articulo 13-E) prohíbe fumar virtualmente en todos los lugares de trabajo, incluyendo restaurantes y bares. Los cambios en el Decreto reflejan el compromiso del estado en asegurar la protección de todos los trabajadores de fumar de segunda mano. Los locales pueden continuar la adopción y la ejecución de las leyes locales que regulan el fumar. Sin embargo, estas regulaciones deben ser por lo menos tan estrictas como el Decreto de Aire Limpio en el Interior.

¿QUÉ ES EL HUMO DE SEGUNDA MANO?
También llamado humo del tabaco del medio ambiente (ETS) el humo de segunda mano es una mezcla del humo que se emana al quemar la última parte del cigarrillo, de la pipa o del puro, y el humo que se exhala de los pulmones de los fumadores. La Agencia de Protección del Medio Ambiente de los Estados Unidos (EPA) informa que el humo de segunda mano contiene más de 4,000 sustancias, 43 de las cuales se saben causan cáncer en humanos o en animales y muchos de los cuales son irritantes fuertes.

La EPA calcula que el humo de segunda mano causa hasta 62,000 muertes cada año entre los no fumadores en los Estados Unidos, incluyendo 30,000 muertes debido al cáncer del pulmón solamente. Un cálculo de 300,000 niños a nivel nacional desarrollan infecciones respiratorias cada año como resultado de su exposición al humo de segunda mano, aproximadamente 15,000 de estos niños son hospitalizados debido a sus infecciones. Y, la exposición al humo de segunda mano es la primera causa del asma.

¿DÓNDE SE PROHÍBE FUMAR?
El Decreto declara que no se debe permitir fumar y que ninguna persona puede fumar en las siguientes áreas interiores:

- Lugares de empleo;
- Bares;
- Restaurantes;
- Áreas cerradas de natación en el interior;
- Transporte público incluyendo todos los que usan boletos, las áreas de abordaje y las de espera; ómnibuses, camionetas, taxis y limosinas;
- Todos los lugares de trabajo donde se ofrecen servicios a niños;
- Todas las escuelas, incluyendo los terrenos de la escuela;
- Todas los colleges, universidades y otras instituciones vocacionales y educacionales públicas y privadas;
- Hospitales generales;
- Instituciones residenciales del cuidado de la salud, con excepción a las áreas designadas para fumar para los pacientes adultos;
- Los establecimientos comerciales que se usan con el propósito del comercio, de la profesión, de la vocación o de actividades de caridad;
- Todas las arenas en el interior;
- Zoológicos; y
- Las Instalaciones donde se juega bingo.

¿DÓNDE SE PERMITE FUMAR?
Se permite fumar en las siguientes áreas o negocio:

- Casas y residencias privadas las cuales no se usan como guarderías; automóviles privados;
- Cuartos en moteles u hoteles que se alquilan a uno o más huéspedes;
- Negocios de venta del tabaco (en donde la actividad principal es la venta de productos de tabaco y accesorios, y la venta de otros productos es incidental);
- Asociaciones de miembros donde voluntarios realizan todos los deberes relacionados con el funcionamiento de la asociación y a quienes no se les da ninguna compensación
- Bares de puros en existencia con anterioridad al 1ro de enero del 2003 (donde el 10% o más del ingreso total anual neto es de la venta de los productos del tabaco); y
- Se puede designar como áreas de fumar hasta el 25% de los asientos en áreas en el exterior de restaurantes sin techo o con techo.

¿HAY ALGUNAS CIRCUNSTANCIAS DONDE SE PERMITE FUMAR?
Si. Se permite fumar en restaurantes, bares, hoteles y salas de conferencias en moteles, salas de banquetes, salas de convenciones y otros establecimientos similares SOLAMENTE cuando las áreas cerradas se usen con el único propósito de invitar al público a probar productos del tabaco y el servir alimentos y bebidas es incidental para tal propósito. Un establecimiento de negocio puede programar no más de dos días en un año de almanaque para estos eventos.

¿SÍ MI NEGOCIO NO SE ENCUENTRA EN LA LISTA MENCIONADA CON ANTERIORIDAD, SE APLICA EL DECRETO?
Sí su tipo de negocio no se especifica en la lista mencionada con anterioridad, y usted tiene empleados, entonces usted no puede permitir que se fume en su lugar de negocio.

¿CÓMO AFECTA ESTE DECRETO A LAS OFICINAS PRIVADAS?
Los empleados con oficinas privadas no pueden fumar en su oficina, o en cualquier lugar en el edificio.

¿SE ME REQUIERE QUE YO PROVEA UNA SALA PARA FUMAR A MIS EMPLEADOS?
No. De hecho, el Decreto prohíbe a los empleadores el proveer una sala para fumar a los empleados que fuman. Los negocios que tienen salas separadas y ventiladas para sus empleadores que fuman no pueden permitirles que fumen en estas salas o en cualquier lugar del edificio.

¿CÓMO SE EJECUTARÁ EL DECRETO?
El dueño, gerente u operador de un área abierta al público, de un establecimiento que brinda servicios de alimentos o de un bar, los cuales se encuentran cubiertos por este Decreto deben hacer un esfuerzo razonable para evitar el fumar.

¿CÓMO PUEDO PRESENTAR MI QUEJA?
Los empleados y el público pueden reportar las violaciones del Decreto en forma confidencial a sus departamentos de salud locales, directorio de salud del condado o a su oficina de salud del distrito para su investigación. Usted puede encontrar el número de teléfono en la sección de gobierno en la guía de teléfonos, o en www.health.state.ny.us.

¿SE DEBEN FIJAR LETREROS?
Si. Se deben fijar letreros en forma visible de “No Fumar” o “Fumar” o un letrero con un símbolo internacional de “no fumar” y se deben mantener en forma apropiada donde se permite o se prohíbe fumar.

¿CUÁLES SON LAS MULTAS?
El oficial encargado del cumplimiento del Decreto de un departamento de salud del condado o de la ciudad puede imponer una multa de hasta $1,000 por cada violación. Se puede imponer una multa de hasta $2,000 en áreas donde el Ministerio de Salud del Estado es el oficial de cumplimiento del Decreto.

¿CÓMO PUEDO ENCONTRAR MÁS INFORMACIÓN?
Para mayor información sobre el Decreto, llame al 1-800-458-1158, anexo 2-7600.

¿DÓNDE PUEDO ENCONTRAR INFORMACIÓN PARA DEJAR DE FUMAR?
Sí usted desea dejar de fumar, llame a la Línea para Dejar de Fumar de los Fumadores de Nueva York al 1-866-NY-QUITS (1-897-8487), para mayor información, o visite **www.nysmokefree.com**.

Estado de Nueva York
DECRETO DEL AIRE LIMPIO EN EL INTERIOR
Estado de Nueva York Departamento de Salud

© Copyright 2025 Labor Law Poster Service LLC
AVISO: Es posible que se requieran carteles adicionales y estén disponibles para los empleadores involucrados en la construcción y/o involucrados en proyectos de obras públicas.
LLPS strives for excellence and accuracy in all of our products. At the time of printing, the information gathered is the most current information available.

COMPENSACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Por favor obtenga copia de su póliza de Compensación de los Trabajadores y fíjela en la parte inferior.

POR FAVOR FIJE LA COMPENSACIÓN
DE LOS TRABAJADORES AQUÍ.

© Copyright 2025 Labor Law Poster Service LLC

AVISO: Es posible que se requieran carteles adicionales y estén disponibles para los empleadores involucrados en la construcción y/o involucrados en proyectos de obras públicas.

LLPS strives for excellence and accuracy in all of our products. At the time of printing, the information gathered is the most current information available.

NEW YORK

LABOR LAW POSTER SERVICE | PARA REORDENAR LLAME AL (877) 321-4144 (LLAMADA GRATUITA)¡MÁS CARTELES DISPONIBLES PARA TU NEGOCIO! | ESCANEA EL CÓDIGO QR PARA VER MÁS.

ASIGNACIÓN DE PROPINAS

DEPARTAMENTO DE LABOR DE NUEVA YORK
DIVISIÓN DE NORMAS LABORALES

SECCIÓN 196-d DE LA LEY LABORAL DE NUEVA YORK

Sección 196-d. Propinas. Ningún empleador o su agente o un oficial o agente de una corporación o cualquier otra persona debe exigir o aceptar, directamente o indirectamente, cualquier parte de una propina recibida por un empleado, o retener cualquier parte de una propina o un cobro por cual el propósito es una propina para el empleado. Esta provisión no es aplicable por el chequear de gorros, camperas u otra ropa. Nada en esta subdivisión debe ser interpretado como si afectara la asignación del salario mínimo para propinas en el monto determinado en acuerdo con las provisiones del artículo diecinueve de este capítulo ni como afectando prácticas en conexión con banquetes u otras funciones especiales donde un porcentaje fijo de la cuenta del cliente es agregado como una propina la cual es distribuido a los empleados, ni la práctica de compartir propinas entre meseros y ayudantes de camareros o empleados similares.

Para más información, llamar o escribir a la oficina más cerca de la División de Normas Laborales del Departamento de Labor de Nueva York, listado abajo:

Distrito de Albany
1220 Washington Ave.
Bldg. 12 Room 185A
Albany, NY 12226
(518) 457-2730

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

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

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

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

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

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

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

www.labor.ny.gov

© Copyright 2025 Labor Law Poster Service LLC
AVISO: Es posible que se requieran carteles adicionales y estén disponibles para los empleadores involucrados en la construcción y/o involucrados en proyectos de obras públicas.
LLPS strives for excellence and accuracy in all of our products. At the time of printing, the information gathered is the most current information available.

VENTAJAS COMPLEMENTARIAS Y HORAS

La Siguiente Información Constituye la Poliza Sobre las Ventajas Complementarias.

LICENCIA POR ENFERMEDAD:

TIEMPO DE VACACIONES:

LICENCIA PERSONAL:

DIAS FESTIVOS:

HORAS:

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

© Copyright 2025 Labor Law Poster Service LLC

AVISO: Es posible que se requieran carteles adicionales y estén disponibles para los empleadores involucrados en la construcción y/o involucrados en proyectos de obras públicas.

LLPS strives for excellence and accuracy in all of our products. At the time of printing, the information gathered is the most current information available.

CORRECCIÓN DE LA LEY DE NUEVA YORK

(ARTICULO 23-A)

LICENCIA Y EMPLEO DE PERSONAS QUE HAN SIDO PREVIAMENTE ENCONTRADAS CULPABLES DE UNA O MAS OFENSAS

Sección 750. Definiciones.

751. Aplicabilidad.

752. Prohibida la discriminación injusta en contra de personas que previamente han sido encontradas culpables de una o más ofensas criminales.

753. Factores que se deben considerar concernientes a una culpabilidad/ presunción criminal previa.

754. Informe por escrito sobre la negación de la licencia o empleo.

755. Cumplimiento.

---

§750. Definiciones. Para el propósito de este articulo, los siguientes términos deben tener los siguientes significados:

(1) Agencia pública" quiere decir que el estado o cualquier subdivisión local del mismo, cualquier departamento, agencia, directorio o comisión local o estatal.

(2) " Empleador privado" quiere decir cualquier persona, compañía, corporación, organización de trabajo o asociación la cual emplea a diez o más personas.

(3) "Relación directa" quiere decir que la naturaleza de la conducta criminal por la cual se le encontró culpable tiene un peso directo en su capacidad o su habilidad de realizar uno o más deberes o responsabilidades que son necesariamente relacionadas a la licencia, oportunidad, o trabajo en cuestión.

(4) "Licencia" quiere decir cualquier certificado, licencia, permiso o concesión del permiso que las leyes de este estado, sus subdivisiones políticas o servicios requieren como una condición para la práctica legal de una ocupación, empleo, comercio, vocación, negocio o profesión. Con tal de que, sin embargo, esa "licencia" no, para propósitos de este artículo, incluya cualquier licencia, permiso para poseer, llevar o disparar cualquier explosivo, pistola, arma, rifle, escopeta, u otra arma de fuego.

(5) "Empleo" quiere decir cualquier ocupación, vocación o empleo, o cualquier forma de entrenamiento vocacional o educacional. Con tal de que, sin embargo, ese "empleo" no, para los propósitos de este artículo, incluya la membresía en cualquier agencia de la ejecución de la ley.

§751. Aplicabilidad. Las estipulaciones de este artículo se aplicarán a cualquier solicitud de una persona para una licencia o empleo a cualquier empleador público o privado, a quien previamente, se le ha encontrado culpable de una o más ofensas criminales en este estado o en otra jurisdicción, y para una licencia o empleo que tiene una persona cuya culpabilidad de una o más ofensas en este estado o en cualquier otra jurisdicción preceda a tal empleo o concesión de una licencia, excepto donde se imponga por ley una pérdida al derecho, una incapacidad o barrera para el empleo, y no se ha removido por medio de un perdón ejecutivo, un certificado de alivio de las incapacidades o un certificado de buena conducta. Nada en este artículo se debe interpretar para afectar cualquier derecho que el empleador pueda tener con respecto a una mala representación en conexión con una solicitud para un empleo que ha sido realizada por un empleado en prospecto o que ha sido hecha por un empleado que trabaja actualmente allí.

§752. Se prohíbe la discriminación injusta en contra de las personas que han sido encontradas culpables previamente de una o más ofensas. No se deben negar o actuar en forma adversaria en contra de ninguna solicitud para cualquier licencia o empleo, y ningún empleo o licencia que el individuo tenga, a las cuales se aplican las estipulaciones de este artículo porque al individuo se le ha encontrado previamente culpable de una o más ofensas criminales, o por razones de haber encontrado una falta de "buena moral" cuando tal situación se basa en el hecho de que al individuo se le ha encontrado previamente culpable de una o más ofensas criminales, a menos que:

(1) Haya una relación directa entre una o más ofensas criminales previas y la licencia especifica o el empleo que el individuo busca o tiene; o

(2) la emisión o la continuación de la licencia o la concesión o continuación del empleo involucrarían un riesgo razonable a la propiedad o a la seguridad o bienestar de los individuos específicos o al público en general.

§753. Factores a ser considerados concernientes a una culpabilidad criminal previa; presunción. 1. Al hacer la determinación siguiendo la sección setecientos cincuenta y dos de este capítulo, la agencia pública o el empleador privado considerará los siguientes factores:

(a) La política pública de este estado, como se expresa en este decreto, para animar la licencia y el empleo de personas que han sido previamente encontradas culpables de una o más ofensas criminales.

(b) Los deberes y responsabilidades específicas que están necesariamente relacionadas a la licencia o al empleo que la persona busca o que tiene.

(c) La conexión, sí hay alguna, que la ofensa u ofensas criminales por las cuales se le ha encontrado culpable a la persona tendrán en su capacidad o habilidad para realizar uno o más de tales deberes o responsabilidades.

(d) El tiempo el cual ha pasado desde el acontecimiento de la ofensa o de las ofensas.

(e) La edad de la persona en el momento del acontecimiento de la ofensa o ofensas criminales.

(f) La seriedad de la ofensa u ofensas.

(g) Cualquier información que produce la persona o que se produce en su representación, con relación a su rehabilitación o buena conducta.

(h) El interés legitimo de la agencia pública o del empleador privado en proteger la propiedad, y la seguridad y bienestar de los individuos específicos o el público en general.

2. Al hacer una determinación siguiendo la sección setecientos cincuenta y dos de este capítulo, la agencia pública o el empleador privado dará consideración a un certificado de alivio de las incapacidades o a un certificado de buena conducta que se le ha emitido a un solicitante, el cual creará una presunción de rehabilitación con relación a la ofensa u ofensas especificadas en ella.

§754. Informe por escrito cuando ocurre una negación de la licencia o del empleo. A pedido de cualquier persona a la que previamente se le ha encontrado culpable de una o más ofensas criminales a quien se le ha negado una licencia o empleo, una agencia pública o empleador privado entregará, dentro de los treinta días del pedido, un informe por escrito aclarando las razones de tal negación.

§755. Cumplimiento. 1. En relación a las acciones que las agencias públicas realizan, las estipulaciones de este artículo se cumplirán por medio de un procedimiento que sigue al artículo setenta y ocho de la práctica de la ley civil y de las reglas. 2. En relación a las acciones que realizan los empleadores privados, la división de recursos humanos cumplirá con las estipulaciones de este artículo siguiendo los poderes y procedimientos señalados en el artículo quince de la ley ejecutiva, y concurrentemente, por la comisión de los derechos humanos en la ciudad de Nueva York.

© Copyright 2025 Labor Law Poster Service LLC

AVISO: Es posible que se requieran carteles adicionales y estén disponibles para los empleadores involucrados en la construcción y/o involucrados en proyectos de obras públicas.

LLPS strives for excellence and accuracy in all of our products. At the time of printing, the information gathered is the most current information available.

EXTRAER LECHE MATERNA

POLÍTICA DE DERECHOS DE LAS EMPLEADAS A EXTRAER LECHE MATERNA EN EL LUGAR DE TRABAJO

INTRODUCCIÓN Y PROPÓSITO

La sección 206-c de la Ley de Trabajo del Estado de Nueva York concede a todas las empleadas de Nueva York el derecho a extraerse leche materna en el lugar de trabajo. Esta ley se aplica a todos los empleadores públicos y privados del estado de Nueva York, sin importar su tamaño o la naturaleza de sus negocios.

Como ordena la ley, el Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York ha desarrollado la política oficial sobre la extracción de leche materna en los lugares de trabajo, garantizando que todas las empleadas conozcan sus derechos y que todos los empleadores entiendan sus responsabilidades. Esta política es el estándar mínimo obligatorio, pero se recomienda a los empleadores que incluyan adaptaciones adicionales específicas para su lugar de trabajo.

Con la información siguiente, las empleadas podrán saber cuánto tiempo pueden tomarse para la extracción de leche, el tipo de espacio que los empleadores están obligados a proporcionar para la extracción de leche, cómo notificar a los empleadores que necesitan extraerse leche en el lugar de trabajo y cómo notificar al Departamento de Trabajo si no se respetan estos derechos.

Los empleadores tienen la obligación de entregar esta política por escrito a todos los empleados cuando son contratados, y cada año en lo sucesivo. Los empleadores también están obligados a entregar la política a las empleadas en cuanto regresen al trabajo después del nacimiento de un hijo.

USO DE TIEMPO DE DESCANSO PARA EXTRAER LECHE MATERNA

Los empleadores deben proporcionar un tiempo de descanso no remunerado que sea razonable para que las empleadas se extraigan leche materna. Además, deben permitir que las empleadas usen sus períodos de descanso remunerado y de comida para extraerse leche materna. Deben proporcionarse estos períodos hasta por tres años después el nacimiento del hijo. Los empleadores deben proveer tiempo de descanso no remunerado por lo menos cada tres años, si la empleada lo solicita. Sin embargo, la cantidad de descansos no remunerados que una empleada necesitará para extraer leche es único para cada empleada, y los empleadores deben conceder descansos razonables adaptados a la persona. Los empleadores tienen prohibido discriminar de cualquier manera a una empleada que decida extraerse leche materna en el lugar de trabajo.

Debe permitirse que las empleadas trabajen antes o después del turno normal para compensar el tiempo utilizado en los descansos no remunerados para extraer leche, mientras dicho tiempo coincida con el horario normal de operación del empleador. Sin embargo, la empleada no está obligada a compensar el tiempo de sus descansos no remunerados.

Todos los empleadores deben seguir cumpliendo las leyes, reglamentaciones y guías federales y estatales existentes sobre los descansos remunerados o no y sobre los períodos de comida, sin importar si la empleada utiliza ese tiempo para extraerse leche materna. Para ver más información acerca de lo que constituye un período de comida o un período de descanso de acuerdo con las leyes estatales y federales, consulte los siguientes recursos:

- Sitio de internet del Departamento de Trabajo de NY sobre días de descanso, períodos de descanso y períodos de comida: **dol.ny.gov/day-rest-and-meal-periods**
- Preguntas frecuentes del Departamento de Trabajo de NY sobre los períodos de comida y descanso: **dol.ny.gov/system/files/documents/2021/03/mealand-rest-periods-frequently-asked-questions.pdf**
- Preguntas frecuentes del Departamento de Trabajo de EE.UU. sobre los períodos de comida y descanso según la ley FLSA: **dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/22-flsa-hoursworked**
- Hoja informativa del Departamento de Trabajo de EE.UU. sobre la remuneración por los descansos para extraer leche materna según la ley FLSA: **dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/73-flsa-break-timenursing-mothers**

Si bien un empleador no puede exigir que una empleada trabaje mientras se extrae leche materna, ninguna parte de la sección 206-c de la Ley de Trabajo impide que la empleada lo haga voluntariamente. El tiempo trabajado mientras se extrae leche materna debe ser remunerado.

Los descansos no remunerados provistos para la extracción de leche materna deben durar por lo menos veinte minutos. Sin embargo, si la sala de lactancia designada para tomar dichos descansos no está cerca del espacio de trabajo de una empleada, los descansos provistos deben durar al menos treinta minutos. Debe permitirse que la empleada tome descansos no remunerados más largos si los necesita. Las empleadas también pueden optar por tomarse descansos no remunerados más cortos.

Las empleadas que trabajen de manera remota tienen los mismos derechos a recibir tiempo libre no remunerado para extraerse leche materna que todas las demás empleadas que realicen sus trabajos de manera presencial.

CÓMO HACER LA SOLICITUD DE EXTRAERSE LECHE MATERNA EN EL TRABAJO

Si una empleada quiere extraerse leche materna en el trabajo debe dar aviso a su empleador con una anticipación razonable, generalmente antes de regresar al trabajo, si está en un permiso. Este aviso anticipado tiene la intención de permitir que el empleador encuentre un lugar apropiado y haga ajustes a sus horarios, si es necesario.

Las empleadas que deseen solicitar una sala u otro espacio para extraerse leche en el lugar de trabajo deben hacerlo mediante una solicitud por escrito a su supervisor directo o a la persona designada por su empleador para atender dichas solicitudes. Los empleadores deben responder a la solicitud de una sala u otro espacio para extraerse leche materna por escrito, en un plazo de cinco días.

Los empleadores deben notificar por escrito a todos los empleados, ya sea por correo electrónico o memorandos impresos, cuando una sala u otro espacio se destine a la extracción de leche materna.

REQUISITOS DE LA SALA DE LACTANCIA

Además de proporcionar el tiempo necesario durante la jornada laboral, los empleadores deben proporcionar una sala privada o un lugar alternativo para la extracción de leche materna. El espacio provisto para la extracción de leche materna no puede ser un sanitario, ni el espacio de un inodoro.

La sala u otro espacio debe:

- Estar cerca del espacio de trabajo de la empleada
- Contar con buena iluminación natural o artificial
- Ser privado: no debe estar a la vista de otras personas y debe estar libre de intrusiones
- Tener acceso a una fuente cercana agua corriente limpia
- Tener un tomacorriente (si el lugar de trabajo cuenta con electricidad)
- Incluir una silla
- Contar con un escritorio, una mesa pequeña, un mostrador u otra superficie plana

No es necesario que haya un espacio separado para cada empleada lactante. El empleador puede dedicar una sola sala u otro espacio para la extracción de leche materna. En caso de que más de una empleada necesite acceso a una sala de lactancia al mismo tiempo, un empleador puede dedicar un lugar central para que sea usado por todas las empleadas.

Todos los espacios provistos para la extracción de leche materna deben estar cerca del lugar de trabajo de las empleadas que utilicen el espacio. El espacio debe estar a una distancia que pueda recorrerse caminando, y la distancia al lugar no debe aumentar significativamente el tiempo de descanso que necesita la empleada.

Los empleadores situados en espacios de trabajo compartidos, como edificios de oficinas, centros comerciales y espacios similares, pueden colaborar para establecer y mantener una sala dedicada a la lactancia, mientras dichos espacios estén a una distancia razonable de las empleadas que usen la sala. Cada empleador que utilice esta sala común es responsable a título individual de asegurarse de que la sala satisfaga las necesidades de sus empleadas.

Si no hay una sala o un espacio separado disponible para la lactancia, un empleador puede utilizar una oficina desocupada u otra sala disponible de manera temporal. Esta sala no debe estar en un lugar accesible para el público o para otros empleados mientras una empleada lo está usando para extraer leche materna.

Como último recurso, puede usarse un cubículo disponible para la extracción de leche materna. Solamente puede usarse un cubículo que esté totalmente cerrado con un muro de separación y que no esté accesible para el público o para otros empleados mientras se usa para la extracción de leche materna. Las paredes del cubículo deben tener por lo menos siete pies de altura para garantizar la privacidad de la empleada.

Para garantizar la privacidad, si la sala de lactancia tiene una ventana, debe estar cubierta con una cortina, persiana u otra cobertura. Además, el espacio de lactancia debe tener una puerta con una cerradura funcional. Si no es posible (por ejemplo, en el caso de un cubículo completamente cerrado, como último recurso un empleador debe utilizar un letrero que indique que el espacio está ocupado y no disponible para otros empleados ni para el público en general.

Si el lugar de trabajo tiene un refrigerador, los empleadores deben permitir que las empleadas lo usen para almacenar la leche materna. Sin embargo, los empleadores no son responsables de garantizar la seguridad de la leche extraída que se almacene en un refrigerador del lugar de trabajo. Las empleadas deben guardar toda la leche extraída en recipientes cerrados y llevarse la leche a casa todas las noches.

El espacio designado para la extracción de leche materna debe mantenerse limpio en todo momento.

Si un empleador puede demostrar que existen dificultades excesivas para ofrecer un espacio con los requisitos anteriores, el empleador aún debe proporcionar una sala u otro espacio, que no sea un sanitario ni el espacio de un inodoro, que esté en un lugar cercano al espacio de trabajo y en donde la empleada pueda extraerse leche materna de forma privada, cumpliendo tantos de los requisitos como sea posible. El estatuto define las dificultades excesivas como aquellas que "causan dificultades o gastos significativos, considerando el tamaño, los recursos financieros, la naturaleza o la estructura de la empresa del empleador". Sin embargo, un empleador no puede negarle a una empleada el derecho de extraerse leche materna en el lugar de trabajo debido a las dificultades que representa encontrar un lugar.

RECURSOS DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DEL ESTADO DE NUEVA YORK

Si una empleada considera que es objeto de represalias por extraerse leche materna en el lugar de trabajo, o que su empleador ha infringido esta política, debe contactar a la División de Normas Laborales del Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York. Llámenos al teléfono 1-888-52-LABOR, envíenos correo electrónico a LSAsk@labor.ny.gov o visite nuestro sitio de internet en **dol.ny.gov/breast-milk-expression-workplace** para presentar una queja.

Una lista de nuestras oficinas está disponible en **dol.ny.gov/location/contact-division-labor-standards**.
Las quejas son confidenciales.

RECURSOS FEDERALES

La Ley PUMP federal entró en vigor en 2023 y amplió las protecciones para casi todas las empleadas que se extraen leche materna en el trabajo. De acuerdo con la Ley PUMP, todas las trabajadoras cubiertas que no reciban descansos y espacios adecuados hasta por un año después del nacimiento de su hijo pueden presentar una denuncia al Departamento de Trabajo de EE. UU. o entablar una demanda contra sus empleadores. Si necesita más información, visite **dol.gov/agencies/whd/pump-at-work**.

© Copyright 2025 Labor Law Poster Service LLC

AVISO: Es posible que se requieran carteles adicionales y estén disponibles para los empleadores involucrados en la construcción y/o involucrados en proyectos de obras públicas.

LLPS strives for excellence and accuracy in all of our products. At the time of printing, the information gathered is the most current information available.

DEDUCCIONES DE SALARIO

DEPARTAMENTO DE LABOR DE NUEVA YORK

División de Normas Laborales

Sección 193 de la Ley de Labores de Nueva York

§193. Deducciones de Salario

1. Ningún empleador hará deducciones de salario de un empleado excepto deducciones que:
   a) son hechos en acuerdo con cualquier ley, regla o regulación hecha por una agencia gubernamental incluyendo regulaciones promulgadas bajo parágrafo c y parágrafo d de esta subdivisión; o
   b) son expresivamente autorizadas por escrito por el empleado y para el beneficio del empleado; proveído que tal autorización es voluntario y hecho solamente después que el empleado haya recibido un recibo de notificación de todos los términos y condiciones del pago y/o sus beneficios y los detalles sobre como se hará la deducción. Cuando haya un cambio significativo en los términos o condiciones del sueldo, incluyendo pero no limitado a cualquier cambio en el cantidad de la deducción o un cambio significante en los beneficios de la deducción o en los detalles sobre la manera en la cual las deducciones serán hechas, el empleador tiene que, lo mas pronto posible, pero en cada caso antes de que un aumento de deducción sea hecha en nombre del empleado, notificar al empleado antes de implementar el cambio. Tal autorización será archivado en el lugar de trabajo por el tiempo en cual el empleado es empleado por el empleador y por seis años después de la terminación de su empleo.
   b) No obstante lo anterior, autorización del empleado para hacer deducciones bajo esta sección puede ser provisto al empleador de acuerdo con los términos hechos en acuerdo con un acuerdo corriente de negociación colectiva. Tales deducciones autorizadas serán limitadas a los pagos de:
      (i) primas de seguros y planes legales pagados por adelantado;
      (ii) beneficios de pensiones, salud y bienestar;
      (iii) contribuciones a una organización beneficencia auténtica;
      (iv) compras hechas en programas financiadas por una organización beneficencia auténtica afiliada con el empleador y en el cual por lo menos veinte por ciento de ganancia es contribuida a la organización caritativa auténtica;
      (v) bonos de los Estados Unidos;
      (vi) cuotas o cálculos a una organización laboral;
      (vii) descuentos para estacionar o pases de descuento, fichas, pases de transportación, vales, o cosas cuales permiten al empleado usar transporte público;
      (viii) gimnasios, clubes de salud, y/o cuotas para la membresía de un gimnasio;
      (ix) compras hechas en la cafetería y en las maquinas de venta del lugar de empleo y compras hechas en la tienda de regalos operada por el empleador cuando el empleador es un hospital, colegio o universidad;
      (x) compras hechas en la farmacia en el lugar de empleo;
      (xi) matricula, alojamiento, comida y cuota para infantería, guardaría, primaria, tsecundaria y/o pos-secundaria institutos de educación;
      (xii) servicios de guardería infantil, gastos para cuidado antes la escuela y después de la escuela;
      (xiii) pagos para la vivienda proveído en un costo que no es mayor a la tasa del mercado por un hospital sin fines de lucro o sus afiliados; y
      (xiv) pagos similares para el beneficio del empleado.
   c) son relacionadas a la recuperación de un sobre pago de sueldo donde tal sobre pago fue a causa de error matemático u otro tipo de error administrativo hecho por el empleador. En hacer tal recuperación, el empleador debe cumplir con las regulaciones publicadas por el comisario para tal propósito, cuales regulaciones incluyen pero no son limitadas a provisiones gobernando; el tamaño de sobre pago que será cubierto por esta sección; el tiempo de la distribución, frecuencia, duración, modo de tal recuperación; limitaciones en el aumento periódico para tal recuperación; un requisito que el empleado sea notificado antes de empezar la recuperación; un requisito que el empleador implemente un procedimiento para disputar la cantidad de tal sobre pago o procurar la demora del comienzo de tal recuperación sea dada al empleado antes de comenzar tal recuperación.
   d) reembolso de avances de sueldo o pago hecho por el empleador a el empleado. Deducciones para cubrir tal reembolsas deben ser hechas en acuerdo con las regulaciones publicadas por el comisario para este propósito, tales regulaciones incluyen pero no son limitados a provisiones gobernando; el tiempo de la distribución, frecuencia, duración, modo de tal reembolso; un requisito que el empleado sea notificado antes de empezar el reembolso; un requisito que el empleador implemente un procedimiento para disputar la cantidad del reembolso o para procurar la demora del comienzo del reembolso sea dada al empleado al tiempo que el préstamo es hecho.
2. Deducciones realizadas en conjunto con un programa, aprobada por el IRS u otra autoridad tributaria local, cual es patrocinado por el empleador para contribución antes de impuestos, incluyendo esos cuales que caen entre una o más categorías manifestadas en el parágrafo b de la subdivisión uno de esta sección.
3. a) Ningún empleador puede hacer cambios al salario o requerir que un empleado haga pagos por transacciones separadas excepto si tal cobro o pago es permitido como deducción de salario bajo las provisiones de la subdivisión uno de esta sección o es permitido u obligado bajo cualquier provisión en un acuerdo corriente de negociación colectiva.
   b) No obstante la existencia de una autorización del empleado para hacer deducciones en acuerdo con las subpárrafos (iv), (ix) y (x) del párrafo b del subdivisión de esta sección y deducciones determinadas por el comisario a ser similares a tales deducciones en acuerdo con el subpárrafo (xiv) del párrafo b del subdivisión uno de esta sección, la cantidad agregada total de tal deducciones para cada periodo de pago será sujeto a las siguientes limitaciones: (i) tal cantidad agregada no puede superar un limite máximo agregado establecida por el empleador para cada periodo de pago; (ii) tal cantidad agregada no puede superar un limite máximo agregado establecida por el empleado, tal limite puede ser por cualquier cantidad (en incrementos de diez dolares) hasta la cantidad máxima establecida por el empleador bajo subpárrafo (i) de este párrafo; (iii) el empleador no puede permitir ninguna compra por el empleado dentro estas categorías de deducciones cuales exceden el limite agregada establecida por el empleado o si ningún limite ha sido establecido por el empleado el limite establecido por el empleador; (iv) el empleado tiene que tener acceso dentro el lugar de trabajo a la información de la cuenta corriente detallando los gastos individuales dentro las categorías de deducciones y un total corriente de la cantidad cual será deducida del pago del empleado durante el próximo periodo de pago correspondiente. Información deberá ser disponible para el empleado en forma impresa o en una forma que pueda ser impresa si el empleado desea obtener una lista. Ningún empleado puede ser cobrado un costo directamente o indirectamente para acceso a, o el imprimir de, tal información de la cuenta.
   c) Con la excepción de deducciones del pago obligatorias o autorizadas en un acuerdo corriente de negociación colectiva, la autorización dada por el empleado para cualquier y todas deducciones puede ser revocada por escrito en cualquier momento. El empleador tiene que dejar de hacer las deducciones del pago por las cuales el empleado ha revocado autorización lo más pronto factible y en ningún caso puede demorar más de cuatro periodos de pago u ocho semanas después de que la autorización ha sido revocada, cual sea más pronto.
4. Nada en esta sección justifica no cumplir con articulo tres-A de la ley de propiedad personal relatando a asignación de ganancias con sección dos cientos veintiuno de este capítulo relatando a tiendas de la empresa o con cualquier otra ley aplicable a la deducciones de salario.

Para más información, llamar o escribir a la oficina más cerca de la División de Normas Laborales:

Distrito de Albany
1220 Washington Ave.
Building 12
Room 185A
Albany, NY 12240
(518) 457-2730

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

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

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

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

Rochester
Sub-Distrito
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

www.labor.ny.gov

© Copyright 2025 Labor Law Poster Service LLC

AVISO: Es posible que se requieran carteles adicionales y estén disponibles para los empleadores involucrados en la construcción y/o involucrados en proyectos de obras públicas.

LLPS strives for excellence and accuracy in all of our products. At the time of printing, the information gathered is the most current information available.

LEY DE DENUNCIANTES

* § 740. MEDIDAS DE REPRESALIA DEL PERSONAL POR PARTE DE LOS EMPLEADORES; PROHIBICIÓN.

Efectivo el 26 de enero de 2022

1. Definiciones. A los efectos de esta sección, a menos que el contexto indique específicamente lo contrario:
(a) "Empleado" significa una persona que realiza servicios para y bajo el control y la dirección de un empleador por salarios u otra remuneración.
(b)"Empleador" significa cualquier persona, empresa, sociedad, institución, corporación o asociación que emplee a uno o más empleados.
(c) "Ley, regla o regulación" incluye cualquier estatuto u ordenanza debidamente promulgada o cualquier regla o regulación promulgada de conformidad con cualquier estatuto u ordenanza federal, estatal o local.
(d) "Organismo público" incluye lo siguiente:
(i) el Congreso de los Estados Unidos, cualquier legislatura estatal, o cualquier órgano gubernamental local elegido popularmente, o cualquier miembro o empleado de los mismos;
(ii) cualquier federal, estado, o el poder judicial local, o cualquier miembro o empleado de los mismos, o cualquier gran o pequeño jurado;
(iii) o cualquier gran o pequeño jurado, estado, o regulación local, administrativo, o agencia o autoridad pública, o instrumentalidad de los mismos; o
(iv) cualquier federal, estado, o agencia local de aplicación de la ley, Fiscalía, o oficial de policía o de paz.
(e) "Acción de represalia del personal" significa la descarga, suspensión o degradación de un empleado, u otra acción laboral adversa tomada contra un empleado en los términos y condiciones de empleo.
(f) "Supervisor" significa cualquier individuo dentro de la organización de un empleador que tenga la autoridad para dirigir y controlar el desempeño laboral del empleado afectado.; o que tiene autoridad gerencial para tomar medidas correctivas con respecto a la violación de la ley, regla o reglamento del que se queja el empleado.
(g) "Fraude en el cuidado de la salud" significa fraude en la atención de la salud tal como se define en el artículo ciento setenta y siete de la ley penal.

2. Prohibiciones. Un empleador no tomará ninguna acción de personal de represalia contra un empleado porque dicho empleado haga cualquiera de los siguientes:
(a) Revela, o amenaza con revelar a un supervisor o a un organismo público una actividad, política o práctica del empleador que viola la ley, regla o regulación que la violación crea y presenta un peligro sustancial y específico para la salud pública o Seguridad, o que constituya fraude en la atención médica;
(b) proporciona información a, o testifique antes, cualquier organismo público que lleve a cabo una investigación, escuchar o investigar cualquier violación de una ley, regla o regulación por parte de dicho empleador; o
(c) objetos a, o se niegue a participar en dicha actividad, política o práctica en violación de una ley, regla o reglamento.

3. Aplicación. La protección contra las medidas de represalia del personal prevista en el párrafo (a) de la subdivisión dos de esta sección relativa a la divulgación a un organismo público no se aplicará a un empleado que haga dicha divulgación a un organismo público a menos que el empleado haya ejercido la actividad, política o práctica en violación de la ley, regla o regulación a la atención de un supervisor del empleador y le haya brindado a dicho empleador una oportunidad razonable de corregir dicha actividad, política o práctica.

4. Violación; Remedio.

(a) Un empleado que haya sido objeto de una acción de personal de represalia en violación de esta sección puede iniciar una acción civil en un tribunal de jurisdicción competente para obtener reparación según lo establecido en la subdivisión cinco de esta sección dentro de un año después de que se tomó la supuesta acción de represalia del personal.

(b) Cualquier acción autorizada por esta sección puede ser presentada en el condado en el que ocurrió la supuesta acción de personal de represalia, en el condado en el que resida el demandante, o en el condado en el que el empleador tiene su sede principal de negocios.

(c) Será una defensa a cualquier acción presentada de conformidad con esta sección que la acción del personal se basó en motivos distintos del ejercicio por parte del empleado de cualquier derecho protegido por esta sección. También será una defensa de que el individuo era un contratista independiente.

(d) No obstante lo dispuesto en los párrafos (a) and (c) de esta subdivisión, un empleado de atención médica que haya sido objeto de una acción de represalia por parte de un empleador de atención médica en violación de la sección setecientos cuarenta y uno de este artículo puede iniciar 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 presunta acción de represalia del personal. Además del relieve establecido en dicha subdivisión, el tribunal, a su discreción, sobre la base de la conclusión de que el empleador actuó de mala fe en la acción de represalia, puede evaluar al empleador una multa civil de una cantidad que no exceda de diez mil dólares, que se pagará para mejorar la calidad del fondo de atención al paciente, establecido de conformidad con la sección noventa y siete aaaa de la ley de finanzas del estado.

5. Alivio. En cualquier acción interpuesta de conformidad con la subdivisión cuarta de esta sección, el órgano jurisdiccional podrá ordenar la reparación de la siguiente manera:
(a) una orden judicial para restringir la violación continua de esta sección;
(b) la reincorporación del empleado al mismo puesto que ocupaba antes de la acción de represalia del personal, o a una posición equivalente;
(c) el restablecimiento de las prestaciones complementarias completas y los derechos de antigüedad;
(d) la compensación por salarios perdidos, beneficios y otras remuneraciones; y
(e) el pago por el empleador de costos razonables, desembolsos, y honorarios de abogados.

6. Alivio del empleador. Un tribunal, a su discreción, también puede ordenar que los honorarios razonables de los abogados y los costos y desembolsos judiciales se otorguen a un empleador si el tribunal determina que una acción presentada por un empleado en virtud de esta sección no tenía fundamento en la ley o en los hechos.

7. Derechos existentess. Nada de lo dispuesto en esta sección se considerará que disminuye 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.

** NB Vigente hasta el 26 de enero de 2022*

© Copyright 2025 Labor Law Poster Service LLC
AVISO: Es posible que se requieran carteles adicionales y estén disponibles para los empleadores involucrados en la construcción y/o involucrados en proyectos de obras públicas.
LLPS strives for excellence and accuracy in all of our products. At the time of printing, the information gathered is the most current information available.

SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y PROTECCIÓN DE LA SALUD

MINISTERIO DE TRABAJO DEL ESTADO DE NEW YORK

Información sobre la Ley del Trabajo en relación a los Empleados Públicos

El Decreto de Seguridad y Salud del Empleado Público Estatal de New York de 1990 brinda seguridad en el trabajo y protección de la salud para trabajadores a través de la promoción condiciones de trabajo saludables y seguras a través del Estado. Los requerimientos del Decreto incluyen lo siguiente:

EMPLEADORES: **El Decreto requiere que los empleadores proporcionen a los empleados un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos y que cumplan con las normas de seguridad y de salud aplicables a los lugares de trabajo del empleador y otras regulaciones emitidas bajo el Decreto por el Comisionado de Trabajo.**

EMPLEADOS: El Decreto requiere que los empleados cumplan con todas las normas de seguridad y de salud y otras regulaciones emitidas bajo el Decreto que se aplican a sus acciones y a su conducta en el trabajo.

PUESTA EN VIGOR: La División de Seguridad y Salud del Ministerio de trabajo del Estado de New York (DOSH) es responsable de administrar y de poner en vigor el Decreto. El Comisionado emite normas de seguridad y salud, y los Inspectores de La Higiene Y de la Seguridad y Salud conducen inspecciones en el sitio para asegurar el cumplimiento del Decreto.

INSPECCIÓN: El Decreto requiere que un representante del empleador y un representante autorizado por los empleados tengan la oportunidad de acompañar al Inspector o Higienista DOSH con el propósito de ayudar con la inspección. Un Inspector o Higienista DOSH debe consultar un número razonable de empleados con la relación a las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo en el caso que no haya un representante autorizado del empleado.

ORDEN DE PUESTA EN VIGOR: Sí el Inspector o Higienista DOSH cree que un empleador ha violado el Decreto, se le entregará al empleador una orden de ejecución. Cada orden especificará un periodo de tiempo dentro del cual se corregirá la violación. Sí la violación permanece sin corregirse, el empleador podría estar sujeto a penalidades monetarias. La orden de puesta en vigor DOSH debe ser exhibida en forma prominente en o cerca del lugar de la violación para prevenir a los empleados sobre los peligros que puedan existir.

The DOSH order to comply must be prominently displayed at or near the place of violation to warn employees of dangers that may exist.

QUEJA: Los empleados o representantes tienen el derecho a presentar una queja, por escrito, con la oficina más cercana solicitando una inspección sí creen que existen condiciones no saludables o inseguras en el lugar de trabajo. DOSH mantendrá, A solicitud, los nombres de los empleados que presentan la queja. Cualquier persona interesada o representante de tal persona o grupos de personas puede traer una queja a la atención del Ministerio de Trabajo del Estado con respecto a la administración o puesta en vigor del Programa de Salud y Seguridad de los Empleados Públicos. El Ministerio de Trabajo del Estado investigará cada queja y notificará a la persona que presentó la queja sobre los resultados de dicha investigación por escrito así como otros canales para su queja. También puede presentar su queja en the United States Department of Labor, Occupational Safety and Health Administration, 201 Varick Street, New York 10014.

DISCRIMINACIÓN: El Decreto no permite que los empleados sean despedidos o se cometa algún tipo de discriminación en su contra por haber presentado una queja sobre la seguridad y la salud o por haber ejercido sus derechos bajo el Decreto. Los empleados que crean que se ha cometido discriminación en su contra, pueden presentar una queja en la oficina DOSH más cercana dentro de los 30 días de haber ocurrido dicha discriminación.

ACTIVIDAD VOLUNTARIA: El Ministerio de Trabajo alienta a los mpleadores y a los empleados reducir voluntariamente los peligros en el lugar de trabajo y a desarrollar y a mejorar los programas de seguridad y de salud en todos los lugares de trabajo. Tal acción de cooperación iniciaría un enfoque en la identificación y eliminación de los peligros que podrían causar la muerte, una lesión o una enfermedad tanto para empleados como para supervisores, En una base voluntaria, los empleadores pueden solicitar que la oficina DOSH proporcione servicios de consulta para así ayudar al empleador con el cumplimiento de las normas de salud y seguridad en el sitio de trabajo.

Se puede obtener información adicional de la DOSH DISTRICT OFFICE más cercana:

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

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

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

Buffalo District
295 Main Street, Suite 905
Buffalo, New York 14203-2412
Tel: (716) 847-7133

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

Garden City District
400 Oak Street, Suite 101
Garden City, NY 11530
Tel: (516) 228-3970

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

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

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

Poste Visible

© Copyright 2025 Labor Law Poster Service LLC

AVISO: Es posible que se requieran carteles adicionales y estén disponibles para los empleadores involucrados en la construcción y/o involucrados en proyectos de obras públicas.

LLPS strives for excellence and accuracy in all of our products. At the time of printing, the information gathered is the most current information available.

DERECHO DE SABER

¡USTED TIENE EL DERECHO DE SABER!

Su empleador tiene que informarle de los efectos a la salud y los peligros relacionados a las sustancias tóxicas en su lugar de trabajo. Aprenda todo lo que pueda sobre las sustancias tóxicas en su lugar de trabajo:

Para más información contactar a

Nombre

Locación y Número Telefónico

LA LEY DE SABER LE SIRVE A USTED.

EL DEPARTAMENTO DE SALUD DEL ESTADO DE NUEVA YORK

© Copyright 2025 Labor Law Poster Service LLC

AVISO: Es posible que se requieran carteles adicionales y estén disponibles para los empleadores involucrados en la construcción y/o involucrados en proyectos de obras públicas.

LLPS strives for excellence and accuracy in all of our products. At the time of printing, the information gathered is the most current information available.

NEW YORK

LABOR LAW POSTER SERVICE | PARA REORDENAR LLAME AL (877) 321-4144 (LLAMADA GRATUITA)¡MÁS CARTELES DISPONIBLES PARA TU NEGOCIO! | ESCANEA EL CÓDIGO QR PARA VER MÁS.

SEGURO DE DESEMPLEO

AVISO PARA LOS EMPLEADOS

Nombre legal del empleador: _____

Dirección: _____

Núm. de registro de empleador (ER): _____

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

- Su empleador no puede hacer deducciones de su sueldo para ese fin.

- **Si le despiden, trabaja menos de cuatro días a la semana, le dan de baja, renuncia o le reducen el número de horas semanales a 30 o menos:**
  - Obtenga un formulario de "Registro de empleo" de su empleador. Consérvelo en su archivo para utilizarlo si solicita beneficios del seguro de desempleo.
  - El formulario de "Registro de empleo" debe tener el nombre y el número de registro de su empleador, así como la dirección en donde conserva sus registros de nómina.
- **Parao presentar una solicitud de seguro de desempleo:**
  - Llame al Centro de Reclamaciones Telefónicas al teléfono (888) 209-8124 (hay disponibles servicios de traducción)
  - Visite nuestro sitio de internet en **www.labor.ny.gov**
  - Las personas con problemas de audición que cuenten con un dispositivo telefónico para sordos (TTY/TDD) pueden presentar una reclamación llamando a un operador de retransmisión al teléfono (800) 662-1220 y pidiéndole que llame al (888) 783-1370. Este número solamente atiende a personas que llaman con un equipo TDD.

Para el empleador: Debe publicar este cartel en un sitio de alta visibilidad de cada lugar de trabajo.
Los empleadores que utilicen la versión de este cartel en la que se rellenan los datos certifican que el nombre del empleador, la dirección y el número de registro de empleador que se muestran son correctos y están completos. Para obtener carteles adicionales, escriba a: New York State Department of Labor, Liability and Determination Section, 1220 Washington Ave., Albany, NY 12226.

Empleador/Programa de Igualdad de Oportunidades – Hay ayudas y servicios auxiliares para las personas con discapacidades que los soliciten.

© Copyright 2025 Labor Law Poster Service LLC
AVISO: Es posible que se requieran carteles adicionales y estén disponibles para los empleadores involucrados en la construcción y/o involucrados en proyectos de obras públicas.
LLPS strives for excellence and accuracy in all of our products. At the time of printing, the information gathered is the most current information available.

NEW YORK

LABOR LAW POSTER SERVICE | PARA REORDENAR LLAME AL (877) 321-4144 (LLAMADA GRATUITA)¡MÁS CARTELES DISPONIBLES PARA TU NEGOCIO! | ESCANEA EL CÓDIGO QR PARA VER MÁS.

LICENCIA FAMILIAR REMUNERADA

AVISO A LOS EMPLEADOS

Póngase en contacto con su proveedor de seguros para obtener el póster real y coloque aquí el póster de su derecho laboral.

ADJUNTE LA INFORMACIÓN RELEVANTE DE LA COMPAÑÍA PROVISTA
POR SU PROVEEDOR DE SEGUROS AQUÍ.

© Copyright 2025 Labor Law Poster Service LLC

AVISO: Es posible que se requieran carteles adicionales y estén disponibles para los empleadores involucrados en la construcción y/o involucrados en proyectos de obras públicas.

LLPS strives for excellence and accuracy in all of our products. At the time of printing, the information gathered is the most current information available.

NO FUMAR

NO FUMAR

Estado de Nueva York
DECRETO DEL AIRE LIMPIO EN EL INTERIOR

© Copyright 2025 Labor Law Poster Service LLC

AVISO: Es posible que se requieran carteles adicionales y estén disponibles para los empleadores involucrados en la construcción y/o involucrados en proyectos de obras públicas.

LLPS strives for excellence and accuracy in all of our products. At the time of printing, the information gathered is the most current information available.

SALARIO MÍNIMO FEDERAL

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO

$7.25 Por Hora

A PARTIR DEL 24 DE JULIO DEL 2009

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

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

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

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

BOMBA EN TRABAJO La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que un empleado de enfermería se extraiga leche materna para su hijo lactante durante un año después del nacimiento del niño cada vez que el empleado necesite extraerse leche materna. Los empleadores deben proporcionar un lugar, que no sea un baño, que esté protegido de la vista y libre de la intrusión de compañeros de trabajo y el público, que pueda ser utilizado por el empleado para extraer leche materna.

CUMPLIMENTO 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 deliberido o repetida de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempo. También, se puede 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 avaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que las incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias o despider a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- Ciertas ocupaciones y ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo y/o de las disposiciones del pago de sobretiempo.
- Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como "contratistas independientes" cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago 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.

Departamento de Trabajo de los EE.UU. | División de Horas y Salarios
1-866-487-9243 | TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/agencies/whd

© Copyright 2025 Labor Law Poster Service LLC
LLPS strives for excellence and accuracy in all of our products. At the time of printing, the information gathered is the most current information available.

AVISO: Los empleadores del sector privado y ciertos empleadores del sector público (con 15 o más empleados) deben publicar el cartel de PWFA.

LEY DE PROTECCIÓN DEL POLÍGRAFO

DERECHOS DEL EMPLEADO LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el período de pre-empleo o durante el servicio de empleo.

PROHIBICIONES

Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despida, discipline, o discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.

EXENCIONES

Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional.

La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos.

La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador.

La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS

En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a descontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

CUMPLIMIENTO

El/La Secretario(a) de Trabajo puede entablar pleitos para impedir violaciones y puede imponer penas pecuniarias civiles contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también tienen derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales.

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

Departamento de Trabajo de los EE.UU. | División de Horas y Salarios

1-866-487-9243 | TTY: 1-877-889-5627

www.dol.gov/agencies/whd

© Copyright 2025 Labor Law Poster Service LLC

AVISO: Los empleadores del sector privado y ciertos empleadores del sector público (con 15 o más empleados) deben publicar el cartel de PWFA.

LLPS strives for excellence and accuracy in all of our products. At the time of printing, the information gathered is the most current information available.

CONOZCA SUS DERECHOS: LA DISCRIMINACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO ES ILEGAL

CONOZCA SUS DERECHOS: LA DISCRIMINACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO ES ILEGAL

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

¿Quién Está Protegido?

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

¿Qué Organizaciones Están Cubiertas?

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

¿Qué Tipos De Discriminación Laboral Son Ilegales?

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

- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de gnero)
- 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

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

¿Qué Prácticas Laborales Pueden Ser Discriminatorias?

Todos los aspectos del empleo, incluyendo:

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

¿Qué Puede Hacer Si Cree Que Ha Ocurrido Discriminación?

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

Presentar	una consulta a través del Portal Público de la EEOC: ***https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx***
Llame	1–800–669–4000 (número gratuito) 1–800–669–6820 (TTY) 1–844–234–5122 (Video Teléfono de ASL)
Visite	una Oficina de Campo de la EEOC (información en ***www.eeoc.gov/field-office***)
Corre Electrónico:	info@eeoc.gov

EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

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

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

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

Preguntar, Divulgar O Discutir Salarios

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

Discapacidad

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

Estatus Protegido Como Veterano

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

Represalias

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

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

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

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

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo

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

Personas Con Discapacidades

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

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

© Copyright 2025 Labor Law Poster Service LLC
LLPS strives for excellence and accuracy in all of our products. At the time of printing, the information gathered is the most current information available.

2026 REQUISITOS DE PUBLICACIÓN

FEDERAL

LABOR LAW POSTER SERVICE | PARA REORDENAR LLAME AL (877) 321-4144 (LLAMADA GRATUITA) | ¡MÁS CARTELES DISPONIBLES PARA TU NEGOCIO! | ESCANEA EL CÓDIGO QR PARA VER MÁS.

Seguridad y Salud en el Trabajo

¡ES LA LEY!

OSHA

Administración de Seguridad y Salud Ocupacional
Departamento del Trabajo de los Estados Unidos

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 toxicas en su sitio de trabajo.
- Pedirle a la OSHA inspeccionar su lugar de trabajo si usted cree que hay condiciones peligrosas o insalubres. Su información es confidencial. Algún representante suyo puede comunicarse con OSHA a 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, or por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos.
- Ver cualquieras citaciones de la OSHA emitidas a su empleador.
- Pedir copias de sus registros médicos, pruebas que miden los peligros en el trabajo, y registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

Los empleadores deben:

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

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

Llame OSHA. Podemos ayudar.

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

© Copyright 2025 Labor Law Poster Service LLC
LLPS strives for excellence and accuracy in all of our products. At the time of printing, the information gathered is the most current information available.

AVISO: Los empleadores del sector privado y ciertos empleadores del sector público (con 15 o más empleados) deben publicar el cartel de PWFA.

9/2/2025 (V1)

SUS DERECHOS BAJO USERRA

EL DECRETO DE LOS DERECHOS SOBRE EL REEMPLEO Y LOS SERVICIOS DE EMPLEO PARA LOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos del empleo de los individuos que voluntaria o involuntariamente abandonan sus puestos de trabajo para emprender un servicio militar. USERRA también prohíbe la discriminación por parte de los empleadores en contra de los miembros del servicio uniformado presentes o pasados y en contra de los postulantes al servicio uniformado.

DERECHOS AL REEMPLEO

Usted tiene el derecho a ser re empleado en su trabajo de civil si usted deja el mismo para ejercer un servicio en el servicio uniformado y:

- asegúrese que su empleador reciba una notificación verbal o por escrito con anticipación a su servicio;
- usted tiene cinco armó o menos de servicio acumulativo en el servicio se encuentre con ese empleador en particular;
- usted regresara a trabajar o postulara al reempleo en forma puntual después del término del servicio; y
- sí usted no ha sido separado del servicio con un descargo descalificativo o en condiciones no honoríficas.

Sí usted es elegible a ser reempleado, debe ser restablecido al empleo y a los beneficios que usted hubiera obtenido sí no habría estado ausente debido al servicio militar o en algunos casos, a un empleo compatible.

DERECHO A SER LIBRE DE DISCRIMINACION Y VENGANZA

Si usted:

- es un miembro presente o pasado del servicio uniformado;
- ha postulado a ser miembro del servicio uniformado; o
- tiene la obligación de servir en el servicio uniformado; entonces un empleador no puede negarle nada de lo siguiente debido a esta situación
- empleo inicial;
- retención en el empleo;
- reempleo;
- promoción; o
- cualquier beneficio del empleo.

Además, un empleador no puede vengarse en contra de cualquier persona que se encuentre ayudando en la puesta en vigor de los derechos USERRA, incluyendo la testificación o el hacer una declaración en conexión con un procedimiento bajo USERRA, aúnque dicha persona no tenga alguna conexión con el servicio.

PROTECCION DEL SEGURO DE LA SALUD

- Si usted deja su empleo para ejercer un servicio militar, usted tiene el derecho a la elección de continuar con el plan de salud que tiene con su actual empleador esto es con la misma cobertura para usted y para sus dependientes por hasta 24 meses mientras se encuentra en el servicio militar.
- Aúnque usted escoja no continuar con la cobertura durante su servicio militar, usted tiene el derecho a ser reinstalado en el plan de salud cuando usted es re empleado, generalmente sin ningún tiempo de espera o exclusiones (por ejemplo; condiciones pre-existentes de exclusiones) con excepción a enfermedades o lesiones ocasionadas en conexión con el servicio.

PUESTA EN VIGOR

- El Ministerio de Trabajo de Los Estados Unidos, El Servicio de Entrenamiento y Empleo de los Veteranos (VETS) est autorizado a investigar y resolver las quejas sobre las violaciones de USERRA.
- Para ayuda en completar una queja, o para cualquier otro tipo de información sobre USERRA, comuníquese con VETS a **1-866-4-USA-DOL** o visite su red al **https://www.dol.gov/agencies/vets/.** Se puede ver un asesor USERRA interactivo en línea en **https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra.**
- Si usted presenta una queja al VETS y el VETS no puede resolverla, usted puede solicitar que su caso sea referido al Ministerio de Justicia de la Oficina de Consejería Especial, dependiendo del empleador para la representación.
- Usted puede eludir el processo VETS y seguir una acción civil en contra de su empleador por la violación a USERRA.

Los derechos que se mencionan aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. Este aviso fue preparado por VETS, y puede verse en la Internet en la siguiente dirección: https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster. La Ley Federal exige que los empleadores notifiquen a sus empleados sobre sus derechos bajo USERRA, y los empleadores deben reunir este requisito exhibiendo este aviso en el lugar donde usualmente se exhiben avisos para los empleados.

Office of Special Counsel: 202-254-3620
Employer Support of the Guard amd Reserve: 1-800-336-4590
U.S. Department of Labor: 1-866-487-2365

© Copyright 2025 Labor Law Poster Service LLC
LLPS strives for excellence and accuracy in all of our products. At the time of printing, the information gathered is the most current information available.

AVISO: Los empleadores del sector privado y ciertos empleadores del sector público (con 15 o más empleados) deben publicar el cartel de PWFA.

TRABAJADORES CON IMPEDIMENTOS

DERECHOS DE LOS EMPLEADOS TRABAJADORES CON IMPEDIMENTOS A QUIENES SE LES PAGAN SUELDOS MÍLES

DE HORAS Y SALARIOS DEL DEPARTAMENTO DE LABOR DE LOS ESTADOS UNIDOS

Este establecimiento posee un certificado que autoriza el pago de sueldos mínimos especiales a trabajadores con impedimentos para el trabajo que desempeñan. La autoridad para pagar ciertos salarios mínimos especiales a trabajadores con impedimentos aplica al trabajo comprendido en la Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA), la Ley de Contratos por Servicios McNamara-O'Hara (SCA) o aquel protegido por la Ley de Contratos Públicos Walsh-Healey (PCA). A estos salarios mínimos especiales se les llama "tasas de salarios conmensurables" y son menos que el sueldo básico por hora establecidos por una determinación de sueldo bajo la determinación del SCA y menos que el sueldo mínimo establecido por la FLSA en $7.25 por hora a partir del 24 de julio de 2009. Las "tasas de pago conmensurable" se basan sobre la productividad individual del trabajador, sin tomar en cuenta cuán limitada sea ésta, en proporción al sueldo y a la productividad de trabajadores con experiencia, sin impedimentos, que desempeñan esencialmente el mismo tipo, calidad y cantidad de trabajo en la zona geográfica de donde proviene la fuerza laboral de la comunidad.

TRABAJADORES CON IMPEDIMENTOS

A propósito del pago de tasas de pago conmensurables según un certificado, un trabajador se define como:

- Un individuo cuyos ingresos, o capacidad productiva, están deteriorados a causa de una incapacidad física o mental, inclusive aquellas relacionadas con la edad o con herida, para el desempeño del trabajo.
- Los impedimentos que pueden afectar la capacidad productiva de alguien incluyen la ceguera, la enfermedad mental, el retraso mental, la parálisis cerebral, el alcoholismo y la drogadicción. Los siguientes impedimentos no afectan normalmente la capacidad productiva en cuanto al pago de tasas conmensurables se refiere: falta de educación; desempleo crónico; recibir beneficios de asistencia pública; ausencia injustificada de la escuela; delincuencia juvenil; y libertad condicional o libertad vigilada.

ELEMENTOS CLAVE SOBRE LAS TASAS DE PAGO CONMENSURABLE

- **Norma Para Trabajadores sin Impedimentos**—La medida objetiva (por lo general es un estudio del tiempo de la producción de los trabajadores sin impedimentos para desempeñar el trabajo) contra la cual se mide la productividad de un trabajador con un impedimento.
- **Tasa de Sueldo Prevaleciente**—El sueldo que se les paga a trabajadores con experiencia que no tienen impedimentos, por el mismo trabajo o por uno semejante y que desempeñan dicho trabajo en la zona. La mayoría de los contratos bajo la ley de SCA incluye una determinación de sueldo que especifica las tasas de sueldo prevalecientes que se pagan por el trabajo bajo la ley de SCA.
- **Evaluación de la productividad del trabajador incapacitado**—El sistema de medidas documentado de la producción del trabajador incapacitado (cantidad y calidad).

Periódicamente, se debe revisar y ajustar los salarios de todos los trabajadores que reciben las tasas de pago conmensurable si es appropiado. Como mínimo, se debe reevaluar la productividad de los trabajadores, a los cuales se les paga por hora, cada seis meses y se debe realizar un nuevo estudio de tasas de sueldos prevalecientes por lo menos cada año. Adicionalmente, los sueldos prevalecientes, deben ser revisado y ajustado si es apropiado, cuando el sueldo mínimo aplicable estatal o federal es aumentado.

PAGO DE HORAS ADICIONALES Generalmente, si su trabajo está protegido por las siguientes leyes laborales: La Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA), La Ley de Contratos por Servicios (SCA), y/o la Ley de Contratos Públicos (PCA), debe recibir, por lo menos, tiempo y medio (1 1/2) de su pago regular por todas las horas que trabaje en exceso de 40 horas en una semana laboral.

TRABAJO DE MENORES Los menores de **18 años** deben ser empleados de acuerdo con las provisiones para el empleo de menores de La Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA). Ninguna persona menor de 16 años puede trabajar en la industria manufacturera o bajo la Ley de Contratos Públicos (PCA).

BENEFICIOS SUPLEMENTARIOS La Ley de Normas Justas de Trabajo y la Ley de Contratos Públicos no contienen provisiones que exijan vacaciones, días feriados, pago por enfermedad o cualquier otro beneficio suplementario como seguro médico, seguro de vida, pensión u otros. La determinación de sueldos que requiere la Ley de Contratos por Servicios puede requerir el pago de beneficios suplementarios (o el equivalente en efectivo). **Los empleados que sean remunerados bajo certificados que autorizan tasas de pagos conmensurables deben recibir los beneficios plenos enumerados en la determinación de salarios.**

NOTIFICACIÓN AL TRABAJADOR El empleador de trabajadores con impedimentos tiene el deber de informarles a estos trabajadores, o cuando sea apropiado, a sus padres o representantes, oralmente o por escrito, los términos del certificado bajo el cual trabajan.

PROCESO DE SOLICITUD Los trabajadores con impedimentos que reciben un sueldo mínimo especial tienen el derecho de presentar una petición al Administrador de la División de Horas y Salarios para que un Juez de Ley Administrativa revise la tasa monetaria que reciben. No es necesario emplear un formulario especial, sin embargo, éste sí debe ser firmado por el trabajador con el impedimento, o por sus padres o representantes, y debe incluir el nombre y la dirección del empleador. Las solicitudes deben enviarse a: Administrator, Wage and Hour Division, U.S. Department of Labor, Room S-3502/200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210.

Los empleadores deben de exhibir este cartel en un lugar donde los empleados con impedimentos y sus padres o representantes lo puedan ver claramente.

Para información adicional:

1-866-4-USWAGE

(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627

WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV

U.S. Department of Labor • Wage and Hour Division

© Copyright 2025 Labor Law Poster Service LLC

AVISO: Los empleadores del sector privado y ciertos empleadores del sector público (con 15 o más empleados) deben publicar el cartel de PWFA.

LLPS strives for excellence and accuracy in all of our products. At the time of printing, the information gathered is the most current information available.

FAMILIA Y MÉDICO SALIR ACTUAR

USTED EMPLEADO DERECHOS DEBAJO EL FAMILIA Y MÉDICO SALIR ACTUAR

¿QUÉ ES FMLA LEAVE?

El Familia y Médico Salir Actuar (FMLA) es una ley federal que proporciona a los empleados elegibles **licencia protegida** por el trabajo por razones familiares y médicas que califiquen. La División de Horas y Salarios (WHD) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos hace cumplir la FMLA para la mayoría de los empleados.

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

- El nacimiento, adopción o colocación de crianza de un niño con usted,
- Su condición de salud mental o física grave que lo hace incapaz de trabajar,
- Para cuidar a su cónyuge, hijo o padre con una condición grave de salud mental o física, y
- Ciertas razones de calificación relacionadas con el despliegue extranjero de su cónyuge, hijo o padre que es miembro del servicio militar.

Un empleado elegible que es el cónyuge, hijo, padre o pariente más cercano de un miembro del servicio cubierto con una lesión o enfermedad grave **puede tomar hasta 26 semanas** laborales de licencia FMLA en un solo período de 12 meses para cuidar al miembro del servicio.

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

La licencia FMLA **no** es **una** licencia pagada, pero usted puede elegir, o ser requerido por su empleador, usar cualquier licencia pagada proporcionada por el empleador si la política de licencia pagada de su empleador cubre la razón por la cual necesita la licencia FMLA.

¿SOY ELEGIBLE PARA TOMAR LICENCIA FMLA?

Usted es un **empleado elegible** si **se aplican todas las** siguientes condiciones:

- Usted trabaja para un empleador cubierto,
- Ha trabajado para su empleador al menos 12 meses,
- Tiene al menos 1,250 horas de servicio para su empleador durante los 12 meses anteriores a su licencia, y
- Su empleador tiene al menos 50 empleados dentro de las 75 millas de su lugar de trabajo.

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

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

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

¿CÓMO SOLICITO LICENCIA FMLA?

Generalmente, **para solicitar la licencia FMLA usted debe**:

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

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

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

La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación o reemplaza cualquier ley estatal o local o acuerdo de negociación colectiva que proporcione mayores derechos de licencia familiar o médica.

Los empleados estatales pueden estar sujetos a ciertas limitaciones en la búsqueda de demandas directas con respecto a la licencia por sus propias condiciones de salud graves. La mayoría de los empleados federales y ciertos empleados del Congreso también están cubiertos por la ley, pero están sujetos a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal de los Estados Unidos o del Congreso.

¿QUÉ DEBE HACER MI EMPLEADOR?

Si usted es elegible para la licencia FMLA, su **empleador debe**:

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

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

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

- Acerca de sus derechos y responsabilidades de la FMLA, y
- ¿Qué parte de su licencia solicitada, si corresponde, será una licencia protegida por la FMLA?

¿DÓNDE PUEDO ENCONTRAR MÁS INFORMACIÓN?

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

Si cree que sus derechos bajo la FMLA han sido violados, puede presentar una queja ante WHD o presentar una demanda privada contra su empleador en la corte. **Escanee el código QR para conocer nuestro proceso de quejas de WHD**.

ESCANEAR ME

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS
División de Horas y Salarios

Escanee el código QR para presentar una queja.

© Copyright 2025 Labor Law Poster Service LLC
LLPS strives for excellence and accuracy in all of our products. At the time of printing, the information gathered is the most current information available.

AVISO: Los empleadores del sector privado y ciertos empleadores del sector público (con 15 o más empleados) deben publicar el cartel de PWFA.