NEW YORK

★ ★ ★ ★ ★ ★ LABOR LAW POSTER ★ ★ ★ ★ ★ ★

LaborLawCenter.com
1-800-745-9970 • Product ID: NY60

Please post in a conspicuous place. **Date Posted:** _____
Labor laws change frequently. Contact your distributor to ensure that you are in full compliance with required State and Federal posting requirements at least once a year.
© LaborLawCenter LLC. All rights reserved.

DISCRIMINATION

NEW YORK STATE | Division of Human Rights

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

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

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

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

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

ALL EMPLOYERS, EMPLOYMENT AGENCIES, LABOR ORGANIZATIONS AND APPRENTICESHIP TRAINING PROGRAMS
Also prohibited: discrimination in employment on the basis of Sabbath observance or religious practices; hairstyles associated with race (also applies to all areas listed below); prior arrest or conviction record; predisposing genetic characteristics; familial status; pregnancy-related conditions; domestic violence victim status.
Reasonable accommodations for persons with disabilities and pregnancy-related conditions including lactation may be required. A reasonable accommodation is an adjustment to a job or work environment that enables a person with a disability to perform the essential functions of a job in a reasonable manner.
Also covered: domestic workers; interns and nonemployees working in the workplace (for example temp or contract workers) are protected from all discrimination described above.

RENTAL, LEASE OR SALE OF HOUSING, LAND AND COMMERCIAL SPACE, INCLUDING ACTIVITIES OF REAL ESTATE BROKERS AND SALES PEOPLE
Also prohibited: discrimination on the basis of lawful source of income (for example housing vouchers, disability benefits, child support); familial status (families with children or being pregnant); prior arrest or sealed conviction; commercial boycotts or blockbusting
Reasonable accommodations and modifications for persons with disabilities may also be required.
Does not apply to:
(1) rental of an apartment in an owner-occupied two-family house
(2) restrictions of all rooms in a housing accommodation to individuals of the same sex
(3) rental of a room by the occupant of a house or apartment
(4) sale, rental, or lease of accommodations of housing exclusively to persons 55 years of age or older, and the spouse of such persons

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

PLACES OF PUBLIC ACCOMMODATION SUCH AS RESTAURANTS, HOTELS, HOSPITALS AND MEDICAL OFFICES, CLUBS, PARKS AND GOVERNMENT OFFICES
Exception: Age is not a covered classification relative to public accommodations. Reasonable accommodations for persons with disabilities may also be required.

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

ADVERTISING AND APPLICATIONS RELATING TO EMPLOYMENT, REAL ESTATE, PLACES OF PUBLIC ACCOMMODATION AND CREDIT TRANSACTIONS MAY NOT EXPRESS ANY DISCRIMINATION
A complaint must be filed with the Division within one year for alleged acts of discrimination that occurred before 2/15/2024. Complaints for acts of discrimination that occur on or after 2/15/2024 may be filed within three years of the alleged act. The Division's services are provided free of charge.
If you wish to file a complaint in State Court, you may do so within three years of the discrimination. You may not file both with the Division and the State Court.

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

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

TODOS LOS EMPLEADORES, AGENCIAS DE EMPLEO, ORGANIZACIONES DE TRABAJO Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN DE APRENDICES
Asimismo, está prohibida la discriminación en el empleo sobre la base de la observancia del Shabat o prácticas religiosas; peinados asociados con la raza (también se aplica a las áreas enumeradas a continuación) arresto previo o antecedentes penales; las características genéticas predisponentes; el estado civil; las condiciones relacionadas con el embarazo.
Es posible que sea necesario hacer acomodos razonables para personas con discapacidades y condiciones relacionadas con el embarazo incluyendo lactación. Un arreglo razonable es una adaptación a un trabajo o entorno laboral que permita que una persona con discapacidad realice las tareas esenciales de un trabajo de manera razonable.
También están cubiertos: trabajadores domésticos; internos y no empleados cuales trabajan en el lugar de trabajo (por ejemplo trabajadores temporarios o contratantes) están protegidos de toda discriminación descrita arriba.

ALQUILER, ARRENDAMIENTO O VENTA DE VIVIENDA, TERRENO O ESPACIO COMERCIAL INCLUYENDO ACTIVIDADES DE AGENTE DE BIENES RAICES Y VENDEDORES
También esta prohibido: la discriminación a base de fuente de ingreso legal (por ejemplo vales, beneficios de discapacidad, manutención de niños); estado familiar (familias con niños o en estado de embarazo); arresto previo o condena sellada; boicot comercial o acoso inmobiliario.
También es posible que sea necesario realizar modificaciones y arreglos razonables para personas con discapacidades.
Excepciones:
(1) alquiler de un apartamento en una casa para dos familias ocupada por el dueño
(2) restricciones de todas las habitaciones en una vivienda para individuos del mismo sexo
(3) alquiler de una habitación por parte del ocupante de una casa o apartamento
(4) venta, alquiler o arrendamiento de alojamiento en una casa exclusivamente a personas mayores de 55 años y al cónyuge de dichas personas

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

LUGARES DE ALOJAMIENTO PÚBLICO, COMO RESTAURANTES, HOTELES, HOSPITALES Y CONSULTORIOS MÉDICOS, CLUBS, PARQUES Y OFICINAS DEL GOBIERNO.
Excepción:
La edad no es una clasificación cubierta respecto a los alojamientos públicos. Es posible que sea necesario realizar arreglos razonables para personas con discapacidades.

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. 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

NEW YORK MINIMUM WAGE

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

Attention Miscellaneous Industry Employees
Minimum Wage hourly rates effective 1/1/2024 – 12/31/2024

New York City

Large Employers (**11 or more** employees)	Small Employers (**10 or less** employees)
Minimum Wage $16.00	**Minimum Wage $16.00**
Overtime after 40 hours $24.00	Overtime after 40 hours $24.00
Tipped workers $16.00	**Tipped workers $16.00**
Overtime after 40 hours $24.00	Overtime after 40 hours $24.00

Long Island and Westchester County	Remainder of New York State
Minimum Wage $16.00	**Minimum Wage $15.00**
Overtime after 40 hours $24.00	Overtime after 40 hours $22.50
Tipped workers $16.00	**Tipped workers $15.00**
Overtime after 40 hours $24.00	Overtime after 40 hours $22.50

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

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

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

Minimum Wage Poster
Post in Plain View

LS 207 (11/23)

NEW YORK CORRECTION LAW ARTICLE 23-A

NEW YORK CORRECTION LAW ARTICLE 23-A LICENSURE AND EMPLOYMENT OF PERSONS PREVIOUSLY CONVICTED OF ONE OR MORE CRIMINAL OFFENSES

Section 750. Definitions.
751. Applicability.
752. Unfair discrimination against persons previously convicted of one or more criminal offenses prohibited.
753. Factors to be considered concerning a previous criminal conviction; presumption.
754. Written statement upon denial of license or employment.
755. Enforcement.

§750. Definitions. For the purposes of this article, the following terms shall have the following meanings:
(1) "Public agency" means the state or any local subdivision thereof, or any state or local department, agency, board or commission.
(2) "Private employer" means any person, company, corporation, labor organization or association which employs ten or more persons.
(3) "Direct relationship" means that the nature of criminal conduct for which the person was convicted has a direct bearing on his fitness or ability to perform one or more of the duties or responsibilities necessarily related to the license, opportunity, or job in question.
(4) "License" means any certificate, license, permit or grant of permission required by the laws of this state, its political subdivisions or instrumentalities as a condition for the lawful practice of any occupation, employment, trade, vocation, business, or profession. Provided, however, that "license" shall not, for the purposes of this article, include any license or permit to own, possess, carry, or fire any explosive, pistol, handgun, rifle, shotgun, or other firearm.
(5) "Employment" means any occupation, vocation or employment, or any form of vocational or educational training. Provided, however, that "employment" shall not, for the purposes of this article, include membership in any law enforcement agency.

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

§752. Unfair discrimination against persons previously convicted of one or more criminal offenses prohibited. No application for any license or employment, and no employment or license held by an individual, to which the provisions of this article are applicable, shall be denied or acted upon adversely by reason of the individual's having been previously convicted of one or more criminal offenses, or by reason of a finding of lack of "good moral character" when such finding is based upon the fact that the individual has previously been convicted of one or more criminal offenses, unless:
(1) There is a direct relationship between one or more of the previous criminal offenses and the specific license or employment sought or held by the individual; or
(2) the issuance or continuation of the license or the granting or continuation of the employment would involve an unreasonable risk to property or to the safety or welfare of specific individuals or the general public.

§753. Factors to be considered concerning a previous criminal conviction; presumption.
1. In making a determination pursuant to section seven hundred fifty-two of this chapter, the public agency or private employer shall consider the following factors:
(a) The public policy of this state, as expressed in this act, to encourage the licensure and employment of persons previously convicted of one or more criminal offenses.
(b) The specific duties and responsibilities necessarily related to the license or employment sought or held by the person.
(c) The bearing, if any, the criminal offense or offenses for which the person was previously convicted will have on his fitness or ability to perform one or more such duties or responsibilities.
(d) The time which has elapsed since the occurrence of the criminal offense or offenses.
(e) The age of the person at the time of occurrence of the criminal offense or offenses.
(f) The seriousness of the offense or offenses.
(g) Any information produced by the person, or produced on his behalf, in regard to his rehabilitation and good conduct.
(h) The legitimate interest of the public agency or private employer in protecting property, and the safety and welfare of specific individuals or the general public.
2. In making a determination pursuant to section seven hundred fifty-two of this chapter, the public agency or private employer shall also give consideration to a certificate of relief from disabilities or a certificate of good conduct issued to the applicant, which certificate shall create a presumption of rehabilitation in regard to the offense or offenses specified therein.

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

§755. Enforcement.
1. In relation to actions by public agencies, the provisions of this article shall be enforceable by a proceeding brought pursuant to article seventy-eight of the civil practice law and rules.
2. In relation to actions by private employers, the provisions of this article shall be enforceable by the division of human rights pursuant to the powers and procedures set forth in article fifteen of the executive law, and, concurrently, by the New York city commission on human rights.

DISCRIMINATION AGAINST CERTAIN ACTIVITIES

New York Labor Law

§ 201-d. Discrimination against the engagement in certain activities.
1. Definitions. As used in this section:
   a. "Political activities" shall mean (i) running for public office, (ii) campaigning for a candidate for public office, or (iii) participating in fund-raising activities for the benefit of a candidate, political party or political advocacy group;
   b. "Recreational activities" shall mean any lawful, leisure-time activity, for which the employee receives no compensation and which is generally engaged in for recreational purposes, including but not limited to sports, games, hobbies, exercise, reading and the viewing of television, movies and similar material;
   c. "Work hours" shall mean, for purposes of this section, all time, including paid and unpaid breaks and meal periods, that the employee is suffered, permitted or expected to be engaged in work, and all time the employee is actually engaged in work. This definition shall not be referred to in determining hours worked for which an employee is entitled to compensation under any law including article nineteen of this chapter;
   d. "Political matters" shall mean matters relating to elections for political office, political parties, legislation, regulation and the decision to join or support any political party or political, civic, community, fraternal or labor organization;
   e. "Religious matters" shall mean matters relating to religious affiliation and practice and the decision to join or support any religious organization or association.
2. Unless otherwise provided by law, it shall be unlawful for any employer or employment agency to refuse to hire, employ or license, or to discharge from employment or otherwise discriminate against an individual in compensation, promotion or terms, conditions or privileges of employment because of:
   a. an individual's political activities outside of working hours, off of the employer's premises and without use of the employer's equipment or other property, if such activities are legal, provided, however, that this paragraph shall not apply to persons whose employment is defined in paragraph six of subdivision (a) of section seventy-nine-h of the civil rights law, and provided further that this paragraph shall not apply to persons who would otherwise be prohibited from engaging in political activity pursuant to chapter 15 of title 5 and subchapter III of chapter 73 of title 5 of the USCA;
   b. an individual's legal use of consumable products, including cannabis in accordance with state law, prior to the beginning or after the conclusion of the employee's work hours, and off of the employer's premises and without use of the employer's equipment or other property;
   c. an individual's legal recreational activities, including cannabis in accordance with state law, outside work hours, off of the employer's premises and without use of the employer's equipment or other property;
   d. an individual's membership in a union or any exercise of rights granted under Title 29, USCA, Chapter 7 or under article fourteen of the civil service law; or
   e. an individual's refusal to: (i) attend an employer-sponsored meeting with the employer or its agent, representative or designee, the primary purpose of which is to communicate the employer's opinion concerning religious or political matters; or (ii) listen to speech or view communications, the primary purpose of which is to communicate the employer's opinion concerning religious or political matters.
3. The provisions of subdivision two of this section shall not be deemed to protect activity which:
   a. creates a material conflict of interest related to the employer's trade secrets, proprietary information or other proprietary or business interest;
   b. with respect to employees of a state agency as defined in sections seventy-three and seventy-four of the public officers law respectively, is in knowing violation of subdivision two, three, four, five, seven, eight or twelve of section seventy-three or of section seventy-four of the public officers law, or of any executive order, policy, directive, or other rule which has been issued by the attorney general regulating outside employment or activities that could conflict with employees' performance of their official duties;
   c. with respect to employees of any employer as defined in section twenty-seven-a of this chapter, is in knowing violation of a provision of a collective bargaining agreement concerning ethics, conflicts of interest, potential conflicts of interest, or the proper discharge of official duties;
   d. with respect to employees of any employer as defined in section twenty-seven-a of this chapter who are not subject to section seventy-three or seventy-four of the public officers law, is in knowing violation of article eighteen of the general municipal law or any local law, administrative code provision, charter provision or rule or directive of the mayor or any agency head of a city having a population of one million or more, where such law, code provision, charter provision, rule or directive concerns ethics, conflicts of interest, potential conflicts of interest, or the proper discharge of official duties and otherwise covers such employees; and
   e. with respect to employees other than those of any employer as defined in section twenty-seven-a of this chapter, violates a collective bargaining agreement or a certified or licensed professional's contractual obligation to devote his or her entire compensated working hours to a single employer, provided however that the provisions of this paragraph shall apply only to professionals whose compensation is at least fifty thousand dollars for the year nineteen hundred ninety-two and in subsequent years is an equivalent amount adjusted by the same percentage as the annual increase or decrease in the consumer price index.
4. Notwithstanding the provisions of subdivision three of this section, an employer shall not be in violation of this section where the employer takes action based on the belief either that: (i) the employer's actions were required by statute, regulation, ordinance or other governmental mandate, (ii) the employer's actions were permissible pursuant to an established substance abuse or alcohol program or workplace policy, professional contract or collective bargaining agreement, or (iii) the individual's actions were deemed by an employer or previous employer to be illegal or to constitute habitually poor performance, incompetency or misconduct.
4-a. Notwithstanding the provisions of subdivision three or four of this section, an employer shall not be in violation of this section where the employer takes action related to the use of cannabis based on the following:
   (i) the employer's actions were required by state or federal statute, regulation, ordinance, or other state or federal governmental mandate;
   (ii) the employee is impaired by the use of cannabis, meaning the employee manifests specific articulable symptoms while working that decrease or lessen the employee's performance of the duties or tasks of the employee's job position, or such specific articulable symptoms interfere with an employer's obligation to provide a safe and healthy work place, free from recognized hazards, as required by state and federal occupational safety and health law; or
   (iii) the employer's actions would require such employer to commit any act that would cause the employer to be in violation of federal law or would result in the loss of a federal contract or federal funding.
5. Nothing in this section shall apply to persons who, on an individual basis, have a professional service contract with an employer and the unique nature of the services provided is such that the employer shall be permitted, as part of such professional service contract, to limit the off-duty activities which may be engaged in by such individual.
6. Nothing in this section shall prohibit an organization or employer from offering, imposing or having in effect a health, disability or life insurance policy that makes distinctions between employees for the type of coverage or the price of coverage based upon the employees' recreational activities or use of consumable products, provided that differential premium rates charged employees reflect a differential cost to the employer and that employers provide employees with a statement delineating the differential rates used by the carriers providing insurance for the employer, and provided further that such distinctions in type or price of coverage shall not be utilized to expand, limit or curtail the rights or liabilities of any party with regard to a civil cause of action.
7. a. Where a violation of this section is alleged to have occurred, the attorney general may apply in the name of the people of the state of New York for an order enjoining or restraining the commission or continuance of the alleged unlawful acts. In any such proceeding, the court may impose a civil penalty in the amount of three hundred dollars for the first violation and five hundred dollars for each subsequent violation.
   b. In addition to any other penalties or actions otherwise applicable pursuant to this chapter, where a violation of this section is alleged to have occurred, an aggrieved individual may commence an action for equitable relief and damages.
8. Nothing in this section shall prohibit: (i) an employer or its agent, representative or designee from communicating to its employees any information that the employer is required by law to communicate, but only to the extent of such legal requirement; (ii) an employer or its agent, representative or designee from communicating to its employees any information that is necessary for such employees to perform their job duties; (iii) an institution of higher education, or any agent, representative or designee of such institution, from meeting with or participating in any communications with its employees that are part of coursework, any symposia or an academic program at such institution; (iv) casual conversations between employees or between an employee and an agent, representative or designee of an employer, provided participation in such conversations is not required; or (v) a requirement limited to the employer's managerial and supervisory employees.
9. The provisions of this section shall not apply to a religious corporation, entity, association, educational institution or society that is exempt from the requirements of Title VII of the Civil Rights Act of 1964 pursuant to 42 USC 2000e-1(a) with respect to speech on religious matters to employees who perform work connected with the activities undertaken by such religious corporation, entity, association, educational institution or society.
10. Every employer shall post a sign in every workplace at the location or locations where notices to employees are normally posted, to inform employees of their rights pursuant to this section.

UNEMPLOYMENT INSURANCE

ATTENTION EMPLOYERS
NOTICE REGARDING UNEMPLOYMENT INSURANCE

The New York State unemployment insurance program, which is administered by the State Labor Department, provides immediate, short-term financial protection for people who are out of work through no fault of their own. It is financed by employers through a tax on their payrolls. If you pay compensation to individuals for their services, you may be liable for Unemployment Insurance and Withholding taxes and wage reporting responsibilities. In order to determine if your business is liable for Unemployment Insurance, please contact, 1-800-829-3676. Upon registration, employers (except household employers) will receive a poster, "Notice to Employees", IA 133, which informs their workers that their jobs are protected by unemployment insurance. It must be posted where it may easily be seen by employees. Additional copies may be obtained by contacting the nearest Unemployment Insurance Tax Services Office or the Department of Labor, Registration Subsection at 518-457-4179.

WORKERS' COMPENSATION

WORKERS' COMPENSATION NOTICE

Employers must obtain and keep in effect workers' compensation coverage for their employees; there must be no lapse in coverage even when switching insurance carriers. The law requires almost all employers operating in New York State to have workers' compensation and disability coverage for their employees. This requirement can be fulfilled by purchasing insurance coverage through an insurance carrier or by obtaining authorization from the Board to be self-insured. Employers must post a notice of workers' compensation coverage and employee rights. This notice is in a form prescribed by the Workers' Compensation Board. Employers obtain the notice from their insurance carrier or, if self-insured, from the Board. The notice includes the name and address of the insurance carrier and the policy number of the employer. It must be posted in a conspicuous place in the employer's place of business. Violations of this requirement can result in a fine of up to $250 per violation.

DISABILITY BENEFITS LAW

An employer who has had in New York State employment 1 or more employees on each of at least 30 days in any calendar year shall be a "covered employer" subject to the Disability Benefits Law after the expiration of 4 weeks following the 30th day of such employment. These 30 days of employment need not be consecutive days but must be work days of employment in one calendar year. In addition to the above-stated provisions, effective January 1, 1984, employers of personal or domestic employees in a private home are subject if they employ at least one employee who works 40 or more hours per week for that one employer. (NOTE: Prior to January 1, 1984, employers are subject only if they have 4 or more employees.) Each covered employer must post and maintain conspicuously at the place or places of business a prescribed form, Notice of Compliance, stating the provisions have been made for the payment of Disability Benefits to all eligible employees. To obtain the Notice of Compliance, please contact your Disability Insurance Carrier.

RIGHT TO VOTE

ATTENTION ALL EMPLOYEES
TIME ALLOWED EMPLOYEES TO VOTE ON ELECTION DAY
N.Y. ELECTION LAW SECTION 3-110[i] STATES THAT:
- **IF YOU DO NOT HAVE 4 CONSECUTIVE HOURS TO VOTE, EITHER FROM THE OPENING OF THE POLLS TO THE BEGINNING OF YOUR WORKING SHIFT, OR BETWEEN THE END OF YOUR WORKING SHIFT AND THE CLOSING OF THE POLLS, YOU MAY TAKE OFF UP TO 2 HOURS, WITHOUT LOSS OF PAY, TO ALLOW YOU TIME TO VOTE IF YOU ARE A REGISTERED VOTER.**
- **YOU MAY TAKE TIME OFF AT THE BEGINNING OR END OF YOUR WORKING SHIFT, AS YOUR EMPLOYER MAY DESIGNATE, UNLESS OTHERWISE MUTUALLY AGREED.**
- **YOU MUST NOTIFY YOUR EMPLOYER NOT LESS THAN 2 DAYS, BUT NOT MORE THAN 10 DAYS, BEFORE THE DAY OF THE ELECTION THAT YOU WILL TAKE TIME OFF TO VOTE.**

[i] Employers: Not less than ten working days before any Election Day, every employer shall post conspicuously in the place of work where it can be seen as employees come or go to their place of work, a notice setting forth the provisions of this law. Such notice shall be kept posted until the close of the polls on Election Day.

Revised 4.14.2020

NO SMOKING NOTICE

NO SMOKING

Effective July 24, 2003, the amended New York State Clean Indoor Air Act (Public Health Law, Article 13-E) prohibits smoking in virtually all workplaces, including restaurants and bars. The changes in the Act reflect the state's commitment to ensuring that all workers are protected from secondhand smoke. Localities may continue to adopt and enforce local laws regulating smoking. However, these regulations must be at least as strict as the Clean Indoor Air Act.

STATE OF NEW YORK
Department of Health - Antonia C. Novello, M.D., M.P.H., Dr. P.H., Commissioner
For more information about the Act,
call 1-800-458-1158, ext. 2-7600.

RIGHT OF NURSING MOTHERS TO EXPRESS BREAST MILK

Guidelines Regarding the Rights of Nursing Mothers to Express Breast Milk in the Work Place

Section 206-c of the New York State Labor Law provides as follows: Right of Nursing Mothers to Express Breast Milk. An employer shall provide reasonable unpaid break time or permit an employee to use paid break time or meal time each day to allow an employee to express breast milk for her nursing child for up to three years following child birth. The employer shall make reasonable efforts to provide a room or other location, in close proximity to the work area, where an employee can express milk in privacy. No employer shall discriminate in any way against an employee who chooses to express breast milk in the workplace.

A. Employers shall provide written notification of the provisions of Labor Law §206-c to employees who are returning to work, following the birth of a child, and their right to take unpaid leave for the purpose of expressing breast milk. Such notice may either be provided individually to affected employees or to all employees generally through publication of such notice in the employee handbook or posting of the notice in a central location.

B. An employee wishing to avail herself of this benefit is required to give her employer advance notice. Such notice shall preferably be provided to the employer prior to the employee's return to work following the birth of the child in order to allow the employer an opportunity to establish a location and schedule leave time amongst multiple employees if needed.

LS 702 (10/23)

BLOOD DONATION LEAVE

Section 202-j of the Labor Law mandates that employers provide leave time to employees for the purpose of donating blood. The two types of blood donation leaves are Off-Premises Blood Donation and Donation Leave Alternatives.

Compensation for Leave - Leave granted to employees for off-premises blood donation is not required to be paid leave. leave taken by employees for donation leave alternatives shall be paid leave given without requiring the employee to use accumulated vacation, personal, sick, or other already existing leave time.

Off-Premises Donation - Employees taking leave for off-premises blood donation shall be permitted at least one leave period per calendar year of three hours duration during the employee's regular work schedule. Employers are not required to allow off-premises blood donation leave under Labor Law § 202-j to accrue if it is not used during the calendar year. Leave granted to employees for off-premises blood donation is not required to be paid leave.

Donation Leave Alternatives - Leave for blood donation leave alternatives shall be given twice per calendar year and it shall be paid leave given without use of vacation, personal, sick, or other already existing leave accruals. Under the Donation Leave Alternatives, the donating of blood should be at a convenient time and place set by the employer. The time shall not be a time outside an employee's normal work hours nor shall the location be not reasonable travel distance for an employee. If an employee provides prompt notice that he or she is not or was not able to participate in a blood donation leave alternative because the employee is or was on leave (such as sick or vacation leave), and if as a result the employer has not provided the employee with the opportunity to participate in at least two blood leave alternatives during working hours in a calendar year, the employer must either make available another such alternative to the employee, or allow the employee to take leave to make an off-premises donation. Employees donating blood during a blood donation leave alternative must be allowed sufficient leave time necessary to donate blood, to recover, including partaking nourishment after donating, and to return to work.

Our company's blood donation will occur: _____
Please indicate time and place

Should you have any questions, please contact: _____
Please indicate administrator

LS 703 (03-16)

PAID FAMILY LEAVE NOTICE

Most private employers with one or more employees are required to obtain Paid Family Leave insurance. Your insurance carrier will provide you with a notice to employees (Notice of Compliance) stating that you have Paid Family Leave insurance. The Notice will include information about your carrier.

- If you are self-insured, you can get this notice by contacting the NYS Workers' Compensation Board at **certificates@wcb.ny.gov**.
- Post and maintain this notice in plain view.

FRINGE BENEFITS AND HOURS

NOTICE
REQUIREMENTS FOR FRINGE BENEFITS AND HOURS

Section 195.5 of the New York State Labor Law effective December 12, 1981 provides as follows: "Every employer shall notify his employees in writing or by publicly posting the employer's policy on sick leave, vacation, personal leave, holidays and hours."

For written information on your employer's policy on sick leave, vacation, personal leave, holidays and hours can be obtained at: (Please advise employees where they may obtain written information on fringe benefits and hours.)

_____
_____
_____

RIGHT TO KNOW

YOU HAVE A RIGHT TO KNOW!

Your employer must inform you of the health effects and hazards of toxic substances at your worksite.

Learn all you can about toxic substances on your job.
For more information, contact:

_____
Name

_____
Location & Phone Number

4/00 Revised 8/2010

THE RIGHT TO KNOW LAW WORKS FOR YOU.
NEW YORK STATE DEPARTMENT OF HEALTH

2706

WHISTLEBLOWER PROTECTION

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

Notice of Employee Rights, Protections, and Obligations Under Labor Law Section 740
Prohibited Retaliatory Personnel Action by Employers
Effective January 26, 2022

NEW YORK STATE OF OPPORTUNITY. Department of Labor
www.labor.ny.gov

§740. Retaliatory action by employers; prohibition.

1. Definitions. For purposes of this section, unless the context specifically indicates otherwise:
   (a) "Employee" means an individual who performs services for and under the control and direction of an employer for wages or other remuneration, including former employees, or natural persons employed as independent contractors to carry out work in furtherance of an employer's business enterprise who are not themselves employers.
   (b) "Employer" means any person, firm, partnership, institution, corporation, or association that employs one or more employees.
   (c) "Law , rule or regulation" includes: (i) any duly enacted federal, state or local statute or ordinance or executive order; (ii) any rule or regulation promulgated pursuant to such statute or ordinance or executive order; or (iii) any judicial or administrative decision, ruling or order.
   (d) "Public body" includes the following:
      (i) the United States Congress, any state legislature, or any elected local governmental body , or, any member or employee thereof;
      (ii) any federal, state, or local court, or any member or employee thereof, or any grand or petit jury;
      (iii) any federal, state, or local regulatory , administrative, or public agency or authority, or instrumentality thereof;
      (iv) any federal, state, or local law enforcement agency , prosecutorial office, or police or peace officer;
      (v) any federal, state or local department of an executive branch of government; or
      (vi) any division, board, bureau, office, committee, or commission of any of the public bodies described in subparagraphs (i) through (v) of this paragraph.
   (e) "Retaliatory action" means an adverse action taken by an employer or his or her agent to discharge,threaten, penalize, or in any other manner discriminate against any employee or former employee exercising his or her rights under this section, including (i) adverse employment actions or threats to take such adverse employment actions against an employee in the terms of conditions of employment including but not limited to discharge, suspension, or demotion; (ii) actions or threats to take such actions that would adversely impact a former employee's current or future employment; or (iii) threatening to contact or contacting United States immigration authorities or otherwise reporting or threatening to report an employee's suspected citizenship or immigration status or the suspected citizenship or immigration status of an employee's family or household member, as defined in subdivision two of section four hundred fifty-nine-a of the social services law, to a federal, state, or local agency.
   (f) "Supervisor" means any individual within an employer's organization who has the authority to direct and control the work performance of the affected employee; or who has managerial authority to take corrective action regarding the violation of the law, rule or regulation of which the employee complains.
2. Prohibitions. An employer shall not take any retaliatory action against an employee, whether or not within the scope of the employee's job duties, because such employee does any of the following:
   (a) discloses, or threatens to disclose to a supervisor or to a public body an activity, policy or practice of the employer that the employee reasonably believes is in violation of law, rule or regulation or that the employee reasonably believes poses a substantial and specific danger to the public health or safety;
   (b) provides information to, or testifies before, any public body conducting an investigation, hearing or inquiry into any such activity, policy or practice by such employer; or
   (c) objects to, or refuses to participate in any such activity, policy or practice.
3. Application. The protection against retaliatory action provided by paragraph (a) of subdivision two of this section pertaining to disclosure to a public body shall not apply to an employee who makes such disclosure to a public body unless the employee has made a good faith effort to notify his or her employer by bringing the activity, policy or practice to the attention of a supervisor of the employer and has afforded such employer a reasonable opportunity to correct such activity, policy or practice. Such employer notification shall not be required where:
   (a) there is an imminent and serious danger to the public health or safety;
   (b) the employee reasonably believes that reporting to the supervisor would result in a destruction of evidence or other concealment of the activity, policy or practice;
   (c) such activity, policy or practice could reasonably be expected to lead to endangering the welfare of a minor;
   (d) the employee reasonably believes that reporting to the supervisor would result in physical harm to the employee or any other person; or
   (e) the employee reasonably believes that the supervisor is already aware of the activity, policy or practice and will not correct such activity, policy or practice.
4. Violation; remedy.
   (a) An employee who has been the subject of a retaliatory action in violation of this section may institute a civil action in a court of competent jurisdiction for relief as set forth in subdivision five of this section within two years after the alleged retaliatory action was taken.
   (b) Any action authorized by this section may be brought in the county in which the alleged retaliatory action occurred, in the county in which the complainant resides, or in the county in which the employer has its principal place of business. In any such action, the parties shall be entitled to a jury trial.
   (c) It shall be a defense to any action brought pursuant to this section that the retaliatory action was predicated upon grounds other than the employee's exercise of any rights protected by this section.
5. Relief. In any action brought pursuant to subdivision four of this section, the court may order relief as follows:
   (a) an injunction to restrain continued violation of this section;
   (b) the reinstatement of the employee to the same position held before the retaliatory action, or to an equivalent position, or front pay in lieu thereof;
   (c) the reinstatement of full fringe benefits and seniority rights;
   (d) the compensation for lost wages, benefits and other remuneration;
   (e) the payment by the employer of reasonable costs, disbursements, and attorney's fees;
   (f) a civil penalty of an amount not to exceed ten thousand dollars; and/or
   (g) the payment by the employer of punitive damages, if the violation was willful, malicious or wanton.
6. Employer relief. A court, in its discretion, may also order that reasonable attorneys' fees and court costs and disbursements be awarded to an employer if the court determines that an action brought by an employee under this section was without basis in law or in fact.
7. Existing rights. Nothing in this section shall be deem

NEW YORK

★ ★ ★ ★ ★ ★ LABOR LAW POSTER ★ ★ ★ ★ ★ ★

LaborLawCenter.com
1-800-745-9970 • Product ID: NY60SP

Por favor publique en un lugar visible. **Fecha de Publicación:** _____
Las leyes laborales cambian frecuentemente. Contacte a su distribuidor para asegurarse de cumplir con los requisitos de publicación a nivel Estatal y Federal al menos una vez al año. © LaborLawCenter LLC. All rights reserved.

Division of Human Rights

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

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

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

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

ALL EMPLOYERS, EMPLOYMENT AGENCIES, LABOR ORGANIZATIONS AND APPRENTICESHIP TRAINING PROGRAMS
Also prohibited: discrimination in employment on the basis of Sabbath observance or religious practices; hairstyles associated with race (also applies to all areas listed below); prior arrest or conviction record; predisposing genetic characteristics; familial status; pregnancy-related conditions; domestic violence victim status.
Reasonable accommodations for persons with disabilities and pregnancy-related conditions including lactation may be required. A reasonable accommodation is an adjustment to a job or work environment that enables a person with a disability to perform the essential functions of a job in a reasonable manner.
Also covered: domestic workers; interns and nonemployees working in the workplace (for example temp or contract workers) are protected from all discrimination described above.

RENTAL, LEASE OR SALE OF HOUSING, LAND AND COMMERCIAL SPACE, INCLUDING ACTIVITIES OF REAL ESTATE BROKERS AND SALES PEOPLE
Also prohibited: discrimination on the basis of lawful source of income (for example housing vouchers, disability benefits, child support); familial status (families with children or being pregnant); prior arrest or sealed conviction; commercial boycotts or blockbusting
Reasonable accommodations and modifications for persons with disabilities may also be required.
Does not apply to:
(1) rental of an apartment in an owner-occupied two-family house
(2) restrictions of all rooms in a housing accommodation to individuals of the same sex
(3) rental of a room by the occupant of a house or apartment
(4) sale, rental, or lease of accommodations of housing exclusively to persons 55 years of age or older, and the spouse of such persons

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

PLACES OF PUBLIC ACCOMMODATION SUCH AS RESTAURANTS, HOTELS, HOSPITALS AND MEDICAL OFFICES, CLUBS, PARKS AND GOVERNMENT OFFICES
Exception: Age is not a covered classification relative to public accommodations. Reasonable accommodations for persons with disabilities may also be required.

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

ADVERTISING AND APPLICATIONS RELATING TO EMPLOYMENT, REAL ESTATE, PLACES OF PUBLIC ACCOMMODATION AND CREDIT TRANSACTIONS MAY NOT EXPRESS ANY DISCRIMINATION
A complaint must be filed with the Division within one year for alleged acts of discrimination that occurred before 2/15/2024. Complaints for acts of discrimination that occur on or after 2/15/2024 may be filed within three years of the alleged act. The Division's services are provided free of charge.
If you wish to file a complaint in State Court, you may do so within three years of the discrimination. You may not file both with the Division and the State Court.

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

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

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

TODOS LOS EMPLEADORES, AGENCIAS DE EMPLEO, ORGANIZACIONES DE TRABAJO Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN DE APRENDICES
Asimismo, está prohibida la discriminación en el empleo sobre la base de la observancia del Shabat o prácticas religiosas; peinados asociados con la raza (también se aplica a las áreas enumeradas a continuación) arresto previo o antecedentes penales; las características genéticas predisponentes; el estado civil; las condiciones relacionadas con el embarazo.
Es posible que sea necesario hacer acomodos razonables para personas con discapacidades y condiciones relacionadas con el embarazo incluyendo lactación. Un arreglo razonable es una adaptación a un trabajo o entorno laboral que permita que una persona con discapacidad realice las tareas esenciales de un trabajo de manera razonable.
También están cubiertos: trabajadores domésticos; internos y no empleados cuales trabajan en el lugar de trabajo (por ejemplo trabajadores temporarios o contratantes) están protegidos de toda discriminación descrita arriba.

ALQUILER, ARRENDAMIENTO O VENTA DE VIVIENDA, TERRENO O ESPACIO COMERCIAL INCLUYENDO ACTIVIDADES DE AGENTE DE BIENES RAICES Y VENDEDORES
También esta prohibido: la discriminación a base de fuente de ingreso legal (por ejemplo vales, beneficios de discapacidad, manutención de niños); estado familiar (familias con niños o en estado de embarazo); arresto previo o condena sellada; boicot comercial o acoso inmobiliario.
También es posible que sea necesario realizar modificaciones y arreglos razonables para personas con discapacidades.
Excepciones:
(1) alquiler de un apartamento en una casa para dos familias ocupada por el dueño
(2) restricciones de todas las habitaciones en una vivienda para individuos del mismo sexo
(3) alquiler de una habitación por parte del ocupante de una casa o apartamento
(4) venta, alquiler o arrendamiento de alojamiento en una casa exclusivamente a personas mayores de 55 años y al cónyuge de dichas personas

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

LUGARES DE ALOJAMIENTO PÚBLICO, COMO RESTAURANTES, HOTELES, HOSPITALES Y CONSULTORIOS MÉDICOS, CLUBS, PARQUES Y OFFICINAS DEL GOBIERNO.
Excepción:
La edad no es una clasificación cubierta respecto a los alojamientos públicos. Es posible que sea necesario realizar arreglos razonables para personas con discapacidades.

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

PUBLICIDAD Y SOLICITUDES RELACIONADAS CON EL EMPLEO, LOS INMUEBLES, LOS LUGARES DE ALOJAMIENTO PÚBLICO Y LAS TRANSACCIONES CREDITICIAS NO DEBEN EXPRESAR NINGUN ACTO DISCRIMINATORIO
Para actos que ocurran el 14/02/2024 o antes, debe presentar su querella en un plazo de un año a partir del acto más reciente de presunta discriminación. Para actos realizados a partir del 15/02/2024, debe presentar su querella en un plazo de tres años posterior al acto más reciente de presunta discriminación. 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

LOS PATRONES DE ATENCIÓN
NOTE REFERENTE A SEGURO DE DESEMPLEO

El programa de seguro de desempleo New York State, cuál es administrado por el Departmento Relativo Al Parto Estatal, provee inmediato, la protección de corto plazo y financiera pues las personas que está sin trabajo directo ningún defecto del de ellos. Es financiado por patrones a través de un impuesto en sus nóminas. Si usted paga compensación para los individuos para sus servicios, entonces usted puede ser responsable de impuestos Unemployment Insurance y Withholding y salario reportando Las Responsabilidades. Para determinar si su negocio es responsable de Unemployment Insurance, entonces por favor el contacto, 1-800-829-3676. En inscripción, los patrones (exceptúe a los patrones domésticos) recibirán un póster, "Pondrán Cuidado a Employees", Iowa 133, lo cual informa a sus trabajadores que sus trabajos son Al abrigo de seguro de desempleo. Debe ser echado al correo donde fácilmente puede ser visto por empleados. Las copias adicionales pueden ser obtenidas contactándole al Unemployment próximo Insurance Tax Services Office o el Departmento de Subsection Labor, Registración en 518-457-4179.

NOTIFICACIÓN DE COMPENSACIÓN LABORAL

Los patrones deben obtener y deben mantenerse en la cobertura de compensación de trabajadores de efecto para sus empleados; No debe haber error en la cobertura aun al trasportadores conmutativos de seguro. La ley requiere que casi a todos los patrones operando en New York State tengan trabajador cobertura de compensación y de incapacidad para sus empleados. Este requisito puede cumplirse comprando cobertura de seguro a través de un trasportador de seguro u obteniendo autorización a partir de la junta directiva a ser que se garantiza solo. Los patrones deben anunciar en carteles un aviso de trabajador derechos de compensación de cobertura y del empleado. Este aviso está en una forma prescripta por la junta directiva Compensación de Workers. Los patrones obtienen el aviso a partir de su trasportador de seguro o, si que se garantiza solo, de la junta directiva. El aviso incluye el nombre y dirección del trasportador de seguro y el número de política del patrono. Debe ser echado al correo en un lugar conspicuo en el domicilio social del patrono. Las violaciones a este requisito pueden dar origen a una multa de hasta $250 por violación.

LEY Y DISABILITY BENEFITS

Un empleador que ha empleado en el Estado de New York a 1 o más empleados en cada uno de los últimos 30 días en cualquier año calendario deberá ser un "empleador obligado" bajo la Ley de Beneficios por Discapacidad después del vencimiento de 4 semanas después del treintavo día de dicho contrato. Estos 30 días de empleo no tienen que ser días consecutivos pero deben días laborales de trabajo en un año calendario. Además a las anteriores cláusulas, efectivas en Enero 1, 1984, los empleadores de empleados personales o domésticos en un hogar privado están obligados si emplean al menos a un empleado que trabaja 40 horas o más por semana para dicho empleador. (NOTA: Antes de Enero 1, 9184, los empleadores están sujetos solo si tienen 4 o más empleados). Cada empleador obligado debe publicar y mantener en un lugar visible en el lugar o lugares de trabajo un formulario prescrito, Notificación de Cumplimiento, en la que se diga que se han tomado las medidas para el pago de los Beneficios por Discapacidad a todos los empleados elegibles. Para obtener la Notificación de Cumplimiento, por favor contacte a su Asegurador por Discapacidad.

ATENCIÓN A TODOS LOS EMPLEADOS
TIEMPO PERMITIDO A LOS EMPLEADOS PARA VOTAR EL DÍA DE ELECCIONES

LA LEY DE ELECCIONES DE N.Y. SECCIÓN 3-110[i] ESTABLECE QUE:

- **SI USTED NO TIENE 4 HORAS CONSECUTIVAS PARA VOTAR, YA SEA DESDE LA APERTURA DE LAS URNAS HASTA EL COMIENZO DE SU TURNO DE TRABAJO, O ENTRE EL FINAL DE SU TURNO DE TRABAJO Y EL CIERRE DE LAS URNAS, PUEDE TOMARSE HASTA 2 HORAS, SIN PÉRDIDA SALARIAL, PARA DARLE TIEMPO PARA VOTAR SI ES UN VOTANTE REGISTRADO.**
- **PUEDE TOMARSE UN TIEMPO LIBRE AL COMIENZO O AL FINAL DE SU TURNO DE TRABAJO, SEGÚN LO ESTABLEZCA SU EMPLEADOR, A MENOS QUE LO ACUERDEN DE OTRO MODO.**
- **DEBE NOTIFICAR A SU EMPLEADOR AL MENOS 2 DÍAS, PERO NO MÁS DE 10 DÍAS, ANTES DEL DÍA DE LA ELECCIÓN, QUE SE TOMARÁ TIEMPO LIBRE PARA VOTAR.**

[i] Empleadores: Al menos diez días hábiles antes de cualquier Día de Elección, cada empleador deberá publicar claramente en el lugar de trabajo donde los empleados lo puedan ver cuando entren o salgan de trabajar, un aviso que establezca las disposiciones de esta ley. Dicha notificación se mantendrá publicada hasta el cierre de las urnas el día de las elecciones.

Revised 4.14.2020

NO FUME

Vigente a partir de Julio 24, 2003, la Ley de Aire Puro en Interiores del Estado de New York (Ley de Salud Pública, Artículo 13-E) prohíbe el fumar en casi todos los lugares de trabajo, incluyendo restaurantes y bares. Los cambios en la Ley reflejan los compromisos del estado para asegurar que todos los trabajadores estén protegidos contra el humo de segunda mano. Las localidades pueden continuar adoptando y exigiendo el cumplimiento de leyes locales sobre fumadores. Sin embargo, estas regulaciones deben ser al menos tan estrictas como la Ley de Aire Puro en Interiores.

ESTADO DE NEW YORK DEPARTMENTO DE SALUD -
Antonia C. Novello, M.D., M.P.H., Dr. P.H., Commissioner
Para más información sobre la Ley, llame al 1-800-458-1158, ext. 2-7600.

LACTANCIA MATERNA EN NEW YORK:

La Sección 206-c de la Ley Laboral del Estado de New York establece lo siguiente:
Derecho de las Madres Lactantes a Amamantar.

Un empleador deberá ofrecer un descanso razonable no remunerado o permitir a una empleada a usar tiempo de descanso remunerado o tiempo para las comidas todos los días para amamantar a su bebé hasta tres años después de su nacimiento. El empleador deberá hacer los esfuerzos razonables para ofrecer un lugar u otra zona, en proximidad del área de trabajo, en donde la empleada pueda amamantar en privado. Ningún empleador deberá discriminar de ninguna forma a una empleada que decida amamantar en el lugar de trabajo. Una empleada que desee aprovechar este beneficio debe notificar a su empleador por anticipado, Dicha notificación debería preferiblemente entregarse al empleador antes del regreso al trabajo después del nacimiento del bebé con el fin de darle al empleador la oportunidad de establecer un lugar y horario de descanso entre varios empleados de ser necesario.

LS 702 (02/23)

LICENCIA PARA DONACIÓN DE SANGRE

La Sección 202-j de la Ley Laboral exige que los empleadores proporcionen tiempo de licencia a los empleados con el propósito de la donación de sangre. Los dos tipos licencias para donación de sangre son la Donación de Sangre Fuera de las Instalaciones y Licencias Alternativas para Donación.

Compensación por la licencia - La licencia concedida a los empleados para la donación de sangre fuera de las instalaciones no debe ser paga. Las licencias tomadas por los empleados para licencias alternativas para donación deberán ser licencias pagas sin que sea necesario que el empleado utilice vacaciones acumuladas, tiempo de permiso personal, por enfermedad, u otra licencia existente.

Donación de Sangre Fuera de las Instalaciones - Los empleados que tomen una licencia para la donación de sangre fuera de las instalaciones tendrán permiso a por lo menos un período de licencia, por año calendario, de tres horas de duración durante el horario de trabajo regular del empleado. Los empleadores no están obligados a permitir la acumulación de licencia para donación de sangre fuera de las instalaciones bajo la Ley Laboral § 202-j si no se utiliza durante el año calendario. La licencia concedida a los empleados para la donación de sangre fuera de las instalaciones no debe ser una licencia paga.

Licencias Alternativas para Donación - Las licencias alternativas para la donación de sangre deben ser concedidas dos veces por año calendario y deberán ser licencias pagas sin el uso de vacaciones, ni de licencias personales, por enfermedad, u otras licencias existentes acumuladas. En virtud de las Licencias Alternativas para Donación, la donación de sangre debe ser en un momento y lugar convenientes, establecidos por el empleador. El momento no deberá ser fuera de las horas normales de trabajo de un empleado y la ubicación deberá estar a una distancia razonable para el empleado. Si un empleado proporciona aviso oportuno de que él o ella no puede o no pudo participar en una licencia alternativa para donación de sangre debido a que el empleado está o estuvo en licencia (tal como en una licencia por enfermedad o vacaciones), y si como resultado el empleador no pudo permitirle al empleado la oportunidad de participar en al menos dos licencias alternativas para la donación de sangre durante las horas de trabajo en un año calendario, el empleador debe o bien poner a disposición otra de estas alternativas para el empleado, o permitir que el empleado tome una licencia para hacer una donación fuera de las instalaciones. Los empleados que donen sangre durante una licencia alternativa para la donación de sangre deben tener el permiso suficiente de tiempo de licencia necesario para donar sangre, para recuperarse, incluyendo alimentarse después de la donación, y para regresar a su trabajo.

La donación de sangre de nuestra empresa se hará el día: _____
Por favor, indique la hora y el lugar

Si tiene alguna pregunta, por favor, contacte a: _____
Por favor, indique el administrador

LS 703 (03-16)

AVISO DE LICENCIA FAMILIAR REMUNERADA

La mayoría de los empleadores privados con uno o más empleados deben obtener un seguro de Licencia Familiar Remunerada. Su compañía de seguros le proporcionará un aviso a los empleados (Aviso de cumplimiento) indicando que tiene un seguro de Licencia Familiar Remunerada. El Aviso incluirá información sobre su proveedor.

- Si está autoasegurado, puede obtener este aviso comunicándose con la Junta de Compensación Laboral del Estado de Nueva York en **certificate@wcb.ny.gov**.
- Publique y mantenga este aviso a la vista.

NOTE REQUISITOS PARA PRESTACIONES ADICIONALES Y LAS HORAS

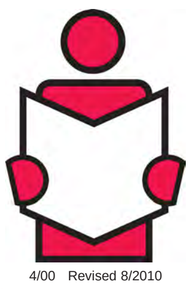
Section 195.5 of the New York State Labor Law effective December 12, 1981 provides as follows: "Every employer shall notify his employees in writing or by publicly posting the employer's policy on sick leave, vacation, personal leave, holidays and hours."

Seccione 195.5 de las Leyes New York State Labor diciembre efectivo 12, 1981 proveen como sigue: "Cada patrono notificará a sus empleados en escribir o por públicamente anunciar en carteles la política del patrono en el permiso de ausencia enfermo Tome vacaciones, permiso de ausencia personal, días de fiesta y horas."

_____
_____
_____

¡USTED TIENE DERECHO A SABER!

Su empleador debe informarle sobre los efectos médicos y peligros de sustancias tóxicas en su lugar de trabajo. Conozca todo lo que pueda sobre sustancias tóxicas en su trabajo.



Nombre

Ubicación y Número Telefónico

4/00 Revised 8/2010

LA LEY DE DERECHO A SABER ESTÁ A SU FAVOR
DEPARTAMENTO DE SALUD DEL ESTADO DENEW YORK

2706

División de Normas Laborales
Harriman State Office Campus
Building 12,
Albany, NY 12226

Aviso de derechos, protecciones y obligaciones de los empleados
Bajo la Sección 740 de la Ley Laboral
Represalia laboral prohibida por parte de los empleadores
A partir del 26 de enero de 2022

Department of Labor
www.labor.ny.gov

§740. Acción de represalia por parte de los empleadores; prohibición.
1. Definiciones. A los efectos de esta sección, a menos que el contexto indique específicamente lo contrario:
(a) "Empleado" significa una persona que presta servicios para y bajo el control y la dirección de un empleador a cambio de un salario u otra remuneración, incluyendo los exempleados o las personas naturales empleadas como contratistas independientes para realizar trabajos en apoyo de la empresa comercial de un empleador que no sean ellos mismos empleadores.
(b) "Empleador" significa cualquier persona, firma, sociedad, institución, corporación o asociación que emplee a uno o más empleados.
(c) "Ley, regla o reglamento" incluye: (i) cualquier estatuto u ordenanza u orden ejecutiva federal, estatal o local debidamente promulgada; (ii) cualquier regla o reglamento promulgado de conformidad con dicho estatuto u ordenanza u orden ejecutiva; o (iii) cualquier decisión, resolución u orden judicial o administrativa.
(d) "Organismo público" incluye lo siguiente:
(i) el Congreso de los Estados Unidos, cualquier legislatura estatal o cualquier organismo gubernamental local electo, o cualquier miembro o empleado de este;
(ii) cualquier tribunal federal, estatal o local, o cualquier miembro o empleado de este, o cualquier jurado, grande o pequeño;
(iii) cualquier organismo o autoridad reguladora, administrativa o pública federal, estatal o local, o su instrumentalidad;
(iv) cualquier agencia de aplicación de la ley federal, estatal o local, fiscalía u oficial de policía o del orden público;
(v) cualquier departamento federal, estatal o local de una rama ejecutiva del gobierno; o
(vi) cualquier división, junta, buró, oficina, comité o comisión de cualquiera de los organismos públicos descritos en los incisos (i) al (v) de este párrafo.
(e) "Acción de represalia" significa una acción adversa tomada por un empleador o su agente para despedir, amenazar, sancionar o discriminar de cualquier otra manera a cualquier empleado o exempleado que ejerza sus derechos bajo esta sección, incluyendo (i) acciones laborales adversas o amenazas de tomar tales acciones laborales adversas contra un empleado en los términos de las condiciones de empleo, incluyendo, entre otros, el despido, la suspensión o el descenso de categoría; (ii) acciones o amenazas de tomar tales acciones que afectarían negativamente el empleo actual o futuro de un exempleado; o (iii) amenazar con contactar o comunicarse con las autoridades de inmigración de los Estados Unidos o informar o amenazar con informar sobre la sospecha de ciudadanía o estatus migratorio de un empleado o la sospecha de ciudadanía o estatus migratorio de la familia o miembro del hogar de un empleado, como se define en la subdivisión dos de la sección cuatrocientos cincuenta y nueve-a de la ley de servicios sociales, a una agencia federal, estatal o local.
(f) "Supervisor" significa cualquier individuo dentro de la organización de un empleador que tiene la autoridad para dirigir y controlar el desempeño laboral del empleado afectado; o que tiene autoridad administrativa para tomar medidas correctivas con respecto a la violación de la ley, norma o reglamento por la que se queja el empleado.
2. Prohibiciones. Un empleador no tomará ninguna medida de represalia contra un empleado, esté o no dentro del alcance de los deberes laborales del empleado, porque dicho empleado hace 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 el empleado cree razonablemente que viola la ley, regla o regulación o que el empleado cree razonablemente que plantea un problema sustancial y peligro específico para la salud o seguridad pública;
(b) proporciona información o testifica ante cualquier organismo público que realice una investigación, audiencia o indagación sobre dicha actividad, política o práctica por parte de dicho empleador; o
(c) se opone o se niega a participar en dicha actividad, política o práctica.
3. Solicitud. La protección contra represalias provista por el párrafo (a) de la subdivisión dos de esta sección relacionada con la divulgación a un organismo público no se aplicará a un empleado que haga tal divulgación a un organismo público a menos que el empleado haya hecho un esfuerzo de buena fe para notificar a su empleador al notificar sobre la actividad, política o práctica a un supervisor del empleador y le ha dado a dicho empleador una oportunidad razonable para corregir dicha actividad, política o práctica. No se requerirá tal notificación al empleador cuando:
(a) existe un peligro inminente y grave para la salud o la seguridad pública;
(b) el empleado cree razonablemente que informar al supervisor resultaría en la destrucción de evidencia u otra ocultación de la actividad, política o práctica;
(c) se podría esperar razonablemente que dicha actividad, política o práctica pusiera en peligro el bienestar de un menor;
(d) el empleado cree razonablemente que informar al supervisor resultaría en daño físico al empleado o a cualquier otra persona; o
(e) el empleado cree razonablemente que el supervisor ya está al tanto de la actividad, política o práctica y no corregirá dicha actividad, política o práctica.
4. Violación; recurso.
(a) Un empleado que haya sido objeto de una acción de represalia en violación de esta sección puede entablar una acción civil en un tribunal de jurisdicción competente para obtener reparación según lo establecido en la subdivisión cinco de esta sección dentro de los dos años posteriores a que se haya tomado la supuesta acción de represalia.
(b) Cualquier acción autorizada por esta sección puede iniciarse en el condado en el que ocurrió la supuesta acción de represalia, en el condado en el que reside el denunciante o en el condado en el que el empleador tiene su sede comercial principal. En cualquier acción de este tipo, las partes tendrán derecho a un juicio con jurado.
(c) Será una defensa frente a cualquier acción presentada de conformidad con esta sección que la acción de represalia se haya basado en motivos distintos al ejercicio por parte del empleado de cualquier derecho protegido por esta sección.
5. Reparación. En cualquier acción iniciada de conformidad con la subdivisión cuatro de esta sección, el tribunal puede ordenar la reparación de la siguiente manera:
(a) una orden judicial para restringir la violación continua de esta sección;
(b) la reincorporación del empleado al mismo puesto que ocupaba antes de la medida de represalia, o a un puesto equivalente, o pago anticipado en su lugar;
(c) el restablecimiento de beneficios marginales completos y derechos de antigüedad;
(d) la compensación por salarios, beneficios y otras remuneraciones que se hayan perdido;
(e) el pago por parte del empleador de costos, desembolsos y honorarios razonables de abogados;
(f) una sanción civil de un monto que no exceda los diez mil dólares; y/o
(g) el pago por parte del empleador de daños punitivos, si la violación fue intencional, maliciosa o sin sentido.
6. Reparación del empleador. Un tribunal, a su discreción, también puede ordenar que se otorguen a un empleador honorarios razonables de abogados y gastos judiciales y desembolsos si el tribunal determina que una acción iniciada por un empleado en virtud de esta sección carecía de fundamento de hecho o de derecho.
7. Derechos existentes. Nada en esta sección se considerará como una disminución de los derechos, privilegios o recursos de cualquier empleado bajo cualquier otra ley o regulación o bajo cualquier acuerdo de negociación colectiva o contrato de trabajo.
8. Publicación. Todo empleador deberá informar a los empleados de sus protecciones, derechos y obligaciones bajo esta sección, mediante la publicación de un aviso de la misma. Dichos avisos se colocarán de manera visible en lugares bien iluminados y de fácil acceso frecuentados habitualmente por empleados y solicitantes de empleo.

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

LS 740 (02/22)

Disposición de igualdad de remuneración de la Ley Laboral del Estado de Nueva York
Artículo 6, sección 194

División de Normas Laborales
www.labor.ny.gov

§194. Diferencial prohibido en la tasa de pago debido al estatus de clase protegida.
1. Ningún empleado con estatus de una o más clases protegidas recibirá un salario a una tasa inferior a la tasa a la que se paga a un empleado sin dicho estatus dentro de la misma clase o clases protegidas en el mismo establecimiento por: (a) igual trabajo en un trabajo cuyo desempeño requiere la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad, y que se realice bajo condiciones de trabajo similares, o (b) trabajo sustancial mente similar, cuando se ve como una combinación de habilidad, esfuerzo y responsabilidad, y se realiza bajo condiciones de trabajo similares; excepto cuando el pago se realiza de conformidad con un diferencial basado en:
(i) un sistema de antigüedad;
(ii) un sistema de méritos;
(iii) un sistema que mide las ganancias por cantidad o calidad de producción; o
(iv) un factor de buena fe que no sea el estatus dentro de una o más clases protegidas, como educación, capacitación o experiencia. Considerando que tal factor:
(A) no se basará ni se derivará de un diferencial de compensación basado en el estatus dentro de una o más clases o clases protegidas y
(B) deberá estar relacionado con el trabajo con respecto al puesto en cuestión y deberá ser consistente con la necesidad comercial. Tal excepción bajo este párrafo no se aplicará cuando el empleado demuestre
(1) que un empleador utilice una práctica laboral particular que cause un impacto dispar en función del estatus dentro de una o más clases protegidas,
(2) que existe una práctica laboral alternativa que serviría para el mismo propósito comercial y no produciría ese diferencial, y
(3) que el empleador se ha negado a adoptar esa práctica alternativa.
2. A los efectos de la subdivisión uno de esta sección,
(a) la "necesidad comercial" se define como un factor que tiene una relación manifiesta con el empleo en cuestión.
(b) "clase protegida" incluirá la edad, raza, credo, color, origen nacional, orientación sexual, identidad o expresión de género, estado militar, sexo, discapacidad, características genéticas predisponentes, estado familiar, estado civil o estado de víctima de violencia doméstica , y cualquier empleado protegido contra la discriminación de conformidad con los párrafos (a), (b) y (c) de la subdivisión uno de la sección doscientos noventa y seis y cualquier pasante protegido contra la discriminación de conformidad con la sección doscientos noventa y seis-c de la ley ejecutiva.
3. A los efectos de la subdivisión uno de esta sección, se considerará que los empleados trabajan en el mismo establecimiento si los empleados trabajan para el mismo empleador en lugares de trabajo ubicados en la misma región geográfica, no más grande que un condado, teniendo en cuenta la distribución de la población, la actividad económica y/o la presencia de municipios.
4. (a) Ningún empleador prohibirá a un empleado que consulte, discuta o divulgue los salarios de dicho empleado u otro empleado.
(b) Un empleador puede, en una política escrita proporcionada a todos los empleados, establecer limitaciones razonables en el lugar de trabajo y en el día laboral en cuanto al tiempo, el lugar y la manera de realizar consultas, discusiones o divulgaciones salariales. Dichas limitaciones deberán ser consistentes con los estándares promulgados por el comisionado y deberán ser consistentes con todas las demás leyes estatales y federales. Dichas limitaciones pueden incluir prohibir que un empleado discuta o divulgue los salarios de otro empleado sin el permiso previo de dicho empleado.
(c) Nada en esta subdivisión requerirá que un empleado revele su salario. El hecho de que un empleado no cumpla con tales limitaciones razonables en dicha política escrita será una defensa afirmativa de cualquier reclamo hecho contra un empleador bajo esta subdivisión, siempre que cualquier acción laboral adversa tomada por el empleador fuera por no cumplir con tales limitaciones razonables y no por mera consulta, discusión o divulgación de salarios de acuerdo con tales limitaciones razonables en dicha política escrita.
(d) Esta prohibición no se aplicará a los casos en que un empleado que tenga acceso a la información salarial de otros empleados como parte de las funciones laborales esenciales de dicho empleado, divulgue los salarios de dichos otros empleados a personas que de otra manera no tendrían acceso a dicha información, a menos que dicha divulgación es en respuesta a una queja o cargo, o en el avance de una investigación, procedimiento, audiencia o acción bajo este capítulo, incluyendo una investigación realizada por el empleador.
(e) Nada en esta sección se interpretará para limitar los derechos de un empleado provistos bajo cualquier otra disposición legal o en un acuerdo de negociación colectiva.

Para preguntas, escriba o llame a su oficina más cercana, (mencionada a continuación), del:
Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York
División de Normas Laborales

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

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

Syracuse District
333 East Washington Street, Rm. 121
Syracuse, NY 13202
(315) 428-4057

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

Buffalo District
290 Main Street, Rm. 226
Buffalo, NY 14202
(716) 847-7141

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

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

LS 603 (08/20)

BENEFICIOS Y SERVICIOS PARA VETERANOS

Los siguientes recursos y líneas directas están disponibles sin costo para ayudar a los veteranos a comprender sus derechos, protecciones, beneficios y adaptaciones: **dol.ny.gov/veteran-benefits-and-services**

RECURSOS DE SALUD MENTAL Y ABUSO DE SUSTANCIAS

Todas las llamadas y mensajes de texto son confidenciales.

Departamento de Asuntos de Veteranos de los Estados Unidos, Línea de crísis para veteranos: www.veteranscrisisline.net
Llamando al: 988, presione 1 Texto: 838255

Línea de vida contra el suicidio y crisis: www.veteranscrisisline.net
Llamando al: 988 Texto: 988

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

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

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

SERVICIOS LEGALES

Tribunales de Tratamiento de Veteranos (VTC):
ww2.nycourts.gov/courts/problem_solving/vet/courts.shtml
Email: ProblemSolving@courts.state.ny.us

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

DIVISIÓN DE SERVICIOS PARA VETERANOS DEL ESTADO DE NUEVA YORK

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

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

BENEFICIOS FISCALES

Departamento de Impuestos y Finanzas del Estado de Nueva York
- Información para personal militar y veteranos: tax.ny.gov/pit/file/military_page.htm
- Exenciones del impuesto sobre la propiedad: tax.ny.gov/pit/property/exemption/vetexempt.htm

EDUCACIÓN, FUERZA LABORAL Y RECURSOS DE CAPACITACIÓN

Programa de Preparación y Empleo para Veteranos (VR&E):
www.benefits.va.gov/vocrehab

Programa de Créditos de Servicio Civil del Estado de Nueva York para Veteranos: www.cs.ny.gov

RECURSOS ADICIONALES

Línea directa para violencia doméstica del Estado de Nueva York:
Llamando al: 800-942-6906 Texto: 844-997-2121

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

Departamento de vehículos motorizados del Estado de Nueva York:
- Documento fotográfico de designación de estado de veterano: **dmv.ny.gov/more-info/veteran-statusdesignation-photo-document**
- Matrícula de veterano: **dmv.ny.gov/plates/military-and-veterans**

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

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

Servicios: Recursos de fuerza laboral y capacitación, seguro de desempleo, el programa Experience Counts y más.

Division of Veterans' Services

El Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York es un empleador/programa de igualdad de oportunidades. Los auxiliares y servicios están disponibles a pedido y de forma gratuita para las personas con discapacidades TTY/TDD 711 o 1-800-662-1220 (inglés) / 1-877-662-4886. P37 (2/24)

WE ARE YOUR DOL

WE ARE YOUR DOL — Atención, Empleados de Industrias Diversas

Department of Labor

Salario mínimo por hora vigente para el período comprendido entre el 1/1/2024 y el 12/31/2024

Ciudad de Nueva York	
Grandes empleadores (**11 o más** empleados)	Pequeños empleadores (**10 o menos** empleados)
Salario mínimo $16.00	**Salario mínimo $16.00**
Horas extras después de las 40 horas $24.00	Horas extras después de las 40 horas $24.00
Trabajadores con propina $16.00	**Trabajadores con propina $16.00**
Horas extras después de las 40 horas $24.00