NEW YORK
Leyes laborales

J. J. Keller & Associates, Inc.® Since 1953

Salario mínimo

WE ARE YOUR DOL
NEW YORK STATE | Department of Labor

Atención, Empleados de Industrias Diversas

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

New York City

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

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

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

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

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

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

- **Horas extras:** se le debe pagar 1½ veces la tarifa regular por hora (no menos de las tarifas de horas extras que figuran arriba) cuando se superen las 40 horas semanales (o las 44 horas para los empleados residenciales).
  Excepciones: el pago de horas extras no es obligatorio para profesionales asalariados ni para ejecutivos y personal administrativo cuyo salario semanal supere 75 veces el salario mínimo.
- **Pago por disponibilidad:** si usted se presenta a trabajar en el horario estipulado y su empleador lo envía a casa más temprano, podría tener derecho al pago de horas extras a la tarifa del salario mínimo por ese día.
- **Difusión de Horas:** si el día laboral dura más de diez horas, usted podría tener derecho a un pago diario extra. La tarifa diaria equivale a una hora de pago a la tarifa del salario mínimo.
- **Mantenimiento del uniforme:** si usted lava/mantiene su propio uniforme, podría tener derecho a un pago semanal adicional. Las tarifas semanales están disponibles en línea.

LS 207S — Cartel del Salario Mínimo — **Desplegar a Simple Vista**

REV. 12/2024

AVISO: Este estado tiene su propia ley de salario mínimo. También se le requiere a los empleadores que fijen el aviso de los Derechos del empleado bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo, la cual indica el salario mínimo federal. En caso de que tanto la tasa federal como la estatal se apliquen a un empleado, el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos estipula que el empleado tiene derecho a la tasa mayor del salario mínimo.

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA.

Condena

Department of Labor

LEY DE CORRECCIÓN DE NUEVA YORK
ARTÍCULO 23-A
Otorgamiento de Licencias y Empleo de Personas Previamente Condenadas Por Uno o Más Delitos Penales

Sección 750. Definiciones.
751. Aplicabilidad.
752. Prohibida la discriminación injusta de personas previamente condenadas por uno o más delitos penales.
753. Factores que se deben considerar en relación con una condena penal anterior; presunción.
754. Declaración por escrito en el rechazo de la licencia o el empleo.
755. Aplicación.

§750. Definiciones. A los fines de este artículo, los siguientes términos tendrán los siguientes significados:

(1) "Agencia pública" significa el estado o cualquiera de sus subdivisiones estatales o locales, o cualquier departamento, agencia, consejo o comisión estatal o local.
(2) "Empleador privado" significa cualquier persona, empresa, corporación, organización de trabajo o asociación que emplee a diez o más personas.
(3) "Relación directa" significa que la naturaleza de la conducta criminal por la que la persona fue condenada tiene una consecuencia directa en su salud o en su capacidad para realizar una o más de las responsabilidades necesariamente relacionadas con la licencia, la oportunidad o el trabajo en cuestión.
(4) "Licencia" significa cualquier certificado, licencia, permiso o concesión de permiso exigido por las leyes de este estado, sus subdivisiones o instrumentos políticos como condición de la práctica legal de cualquier ocupación, empleo, comercio, vocación, negocio o profesión. Siempre y cuando, no obstante, que la "licencia" no incluya, a los fines de este artículo, ninguna licencia o permiso para tener, poseer, trasladar o disparar ningún explosivo, pistola, revólver, rifle, escopeta u otra arma de fuego.
(5) "Empleo" significa cualquier ocupación, vocación o empleo o cualquier forma de capacitación vocacional o educacional. Siempre y cuando, no obstante, el "empleo" no incluya, a los fines de este artículo, la membresía en ninguna agencia de aplicación de la ley.

§751. Aplicabilidad. Las provisiones de este artículo se aplicarán a cualquier solicitud de una persona para una licencia o empleo en cualquier trabajo público o privado que haya sido previamente condenado de uno o más delitos penales en este estado o en cualquier otra jurisdicción, y a cualquier licencia o empleo en poder de una persona cuya condena por uno o más delitos penales en este estado o en cualquier otra jurisdicción precedió a dicho empleo o a dicha asignación de una licencia, excepto cuando la ley imponga una confiscación obligatoria, una discapacidad o un impedimento al empleo y que no haya sido eliminado por un perdón, un certificado de desagravio de las discapacidades o un certificado de buena conducta emitido por el poder ejecutivo. Ninguna sección de este artículo será redactada a fines de afectar cualquier derecho que pueda tener un empleador con respecto a una mala representación intencional en relación con una solicitud de empleo realizada por un posible empleado o realizada previamente por un empleado actual.

§752. Se encuentra prohibida la discriminación injusta de personas previamente condenadas por uno o más delitos penales. No se podrá negar ni actuar en contra de ninguna solicitud para una licencia o un empleo ni de ningún empleo o licencia en poder de una persona a quien correspondan las disposiciones de este artículo a causa de la condena previa de la persona por uno o más delitos penales o a causa del descubrimiento de la falta de "buena conducta moral" cuando dicho descubrimiento se basa en el hecho de que la persona ha sido previamente condenada por uno o más delitos penales, a menos que suceda lo siguiente:

(1) que haya una relación directa entre uno o más de los delitos penales anteriores y la licencia o el empleo específicos al que aspira o que tiene la persona; o que
(2) la emisión o continuación de la licencia o la asignación o continuación del empleo significara un riesgo irrazonable para la propiedad o para la seguridad o el bienestar de las personas específicas o del público en general.

§753. Factores que se deben considerar en relación con una condena penal anterior; presunción.
1. Al realizar una determinación en cuanto a la sección setecientos cincuenta y dos de este capítulo, la agencia pública o el empleador privado deberán considerar los siguientes factores:
(a) La política pública de este estado, según se expresa en esta ley, para fomentar la licenciatura y el empleo de personas previamente condenadas por uno o más delitos penales.
(b) Los deberes y responsabilidades específicos relacionados necesariamente con la licencia o el empleo al que aspira o que tiene la persona.
(c) La consecuencia, si existiese alguna, que tendrá el delito o los delitos penales por los que la persona ha sido previamente condenada en su aptitud o capacidad para realizar uno o más de dichos deberes o responsabilidades.
(d) El tiempo transcurrido desde que se cometió el delito o los delitos penales.
(e) La edad de la persona al momento de cometer el delito o los delitos penales.
(f) La gravedad del delito o los delitos penales.
(g) Cualquier información producida por la persona o que se haya producido en su nombre con relación a su rehabilitación y buena conducta.
(h) El interés legítimo de la agencia pública o del empleador privado en la protección de la propiedad y la seguridad y el bienestar de las personas específicas o del público en general.
2. En la realización de una determinación en cuanto a la sección setecientos cincuenta y dos de este capítulo, la agencia pública o el empleador privado también deberán considerar un certificado de desagravio de las discapacidades o un certificado de buena conducta emitido a nombre del solicitante que creará una presunción de rehabilitación con respecto al delito o los delitos especificados en dichos documentos.

§754. Declaración por escrito en el rechazo de la licencia o el empleo. A pedido de cualquier persona previamente condenada por uno o más delitos penales a quien le hayan negado una licencia o un empleo, una agencia pública o un empleador proporcionará, en el plazo de treinta días desde la solicitud, una declaración por escrito que especifique las razones de dicho rechazo.

§755. Aplicación. 1. En relación con las acciones de las agencias públicas, las disposiciones de este artículo serán implementadas por un procedimiento de conformidad con el artículo setenta y ocho de las leyes y reglas de la práctica civil.
2. En relación con las acciones de empleadores privados, las disposiciones de este artículo serán implementadas por la división de derechos humanos de conformidad con los poderes y procedimientos establecidos en el artículo quince de las leyes ejecutivas y, simultáneamente, por la comisión de derechos humanos de Nueva York.

AVISO: Según la New York Health and Essential Rights Act (Ley de Derechos Esenciales de Salud de Nueva York), los empleadores deben hacer visible el aviso de su plan de prevención de la exposición a una enfermedad infecciosa de transmisión aérea. Debido a que un plan es específico de la empresa, no está incluido en el Póster de Ley Laboral de Nueva York, pero debe fijarse por separado. Los planes modelo están disponibles en el Departamento Laboral estatal.

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA. NO CUMPLE CON EL REQUISITO DE FIJACIÓN DE AVISO POR LA LEY HERO ACT.

AVISO: Los empleadores deben comunicarse con su oficina local sobre el desempleo o la agencia estatal responsable de la compensación por desempleo para recibir el aviso oficial de Seguro por desempleo. Los empleados deben comunicarse con su oficina local sobre el desempleo para obtener información sobre cómo presentar los reclamos para los beneficios por desempleo.

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA. NO CUMPLE CON EL REQUISITO DE FIJACIÓN DE AVISO DEL SEGURO POR DESEMPLEO DE ESTE ESTADO.

AVISO: Los empleadores deben fijar la Notificación de cumplimiento de la Licencia familiar remunerada ofrecida por la compañía aseguradora. Un empleador que esté auto-asegurado puede obtener este aviso de la Junta de Indemnización Laboral.

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA. NO CUMPLE CON EL REQUISITO DE FIJACIÓN DE AVISO DE LA LICENCIA FAMILIAR REMUNERADA DE ESTE ESTADO.

NOTIFICACIÓN: El Departamento de Trabajo de Nueva York requiere que los empleadores les entreguen a los empleados un aviso escrito sobre sus derechos según la:
Ley Laboral §202-j, Licencia para la donación de sangre concedida a los empleados
Ley Laboral §206-c, Derecho de las madres lactantes a extraerse leche materna
La notificación debe publicarse en un manual del empleado o colocarse en una ubicación central.
Hay más información disponible del Departamento de Trabajo de Nueva York.

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA. NO CUMPLE CON LOS REQUISITOS DE NOTIFICACIÓN PARA LA LICENCIA PARA LA DONACIÓN DE SANGRE NI LOS DERECHOS DE MADRES LACTANTES.

AVISO: Este estado requiere que un empleador fije un aviso de Indemnización laboral que ha sido emitido por el corredor de seguro del empleador o una agencia estatal. Los empleadores deben contactar al corredor de seguro o a la agencia estatal apropiada para obtener una copia del aviso de Indemnización laboral de este estado o aviso de cumplimiento/certificado de seguro. Los empleados deben hacer referencia al aviso de Indemnización laboral o aviso de cumplimiento/certificado de seguro emitido por el estado o el corredor de seguro del empleador para obtener información sobre la Indemnización laboral.

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA. NO CUMPLE CON EL REQUISITO DE FIJACIÓN DE AVISO DE LA INDEMNIZACIÓN LABORAL DE ESTE ESTADO.

Discriminación

Division of Human Rights

NEW YORK STATE | Division of Human Rights — 1-888-392-3644 — dhr.ny.gov

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Does not apply to:
(1) rental of an apartment in an owner-occupied two-family house
(2) restrictions of all rooms in a housing accommodation to individuals of the same sex
(3) rental of a room by the occupant of a house or apartment
(4) sale, rental, or lease of accommodations of housing exclusively to persons 55 years of age or older, and the spouse of such persons

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

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

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

EDUCATION INSTITUTIONS

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

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

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

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

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

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

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

Whistleblower Protection

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

SOMOS SU DEPARTAMENTO DE TRABAJO
ESTADO DE NUEVA YORK | Departamento de Trabajo
www.labor.ny.gov

Aviso sobre los derechos, protecciones y obligaciones del empleado en la sección 740 de la Ley Laboral
Medidas de represalia contra el personal prohibidas por parte del empleador
En vigor el 26 de enero de 2022

§740. Medidas de represalia de los empleadores; prohibición.

1. Definiciones. Para mayor claridad en 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 dirección de un empleador a cambio de salarios u otra remuneración, incluso empleados previos, o persona física empleada como contratistas independientes para realizar trabajos en beneficio de la empresa de un empleador que no son ellos mismos empleadores.
   (b) "Empleador" significa cualquier persona, firma, alianza, institución, corporación o asociación que emplea a uno o más empleados.
   (c) "Ley, regla o reglamentación" incluye: (i) cualquier ley u ordenanza federal, estatal o local debidamente promulgada o decreto ejecutivo; (ii) cualquier regla o reglamentación promulgada en virtud de dicha ley, ordenanza o decreto ejecutivo; o (iii) cualquier decisión, resolución u orden judicial o administrativa.
   (d) "Organismo público" incluye lo siguiente:
      (i) el congreso de Estados Unidos, cualquier legislatura estatal o cualquier organismo gubernamental local elegido, o cualquier miembro o empleado del mismo;
      (ii) cualquier tribunal federal, estatal o local, o cualquier miembro o empleado del mismo, o cualquier jurado de primera o segunda instancia;
      (iii) cualquier agencia o autoridad reguladora, administrativa o pública, federal, estatal o local, o sus entidades;
      (iv) cualquier organismo policial federal, estatal o local, oficina de la fiscalía o agente de policía o de la fuerza pública;
      (v) cualquier departamento federal, estatal o local de una rama ejecutiva del gobierno; o
      (vi) cualquier división, junta, departamento, oficina, comité o comisión de cualquiera de los organismos públicos descritos en los subpárrafos (i) a (v) de este párrafo.
   (e) "Medida de represalia" significa una acción adversa tomada por un empleador o su agente para despedir, amenazar, penalizar o discriminar de cualquier otra manera a cualquier empleado o ex empleado que ejerza sus derechos en virtud de esta sección, incluso (i) acciones de empleo adversas o amenazas de tomar acciones de empleo adversas contra un empleado en los términos de condiciones de empleo, incluso pero sin estar limitado al despido, suspensión o degradación; (ii) acciones o amenazas de tomar dichas acciones que impactarían negativamente en el empleo actual o futuro de un antiguo empleado; o (iii) amenazar con ponerse en contacto con las autoridades de inmigración de Estados Unidos o hacerlo, o informar o amenazar con informar sobre la supuesta condición de ciudadanía o inmigración de un empleado o sobre la supuesta condición de ciudadanía o inmigración de un familiar o miembro del hogar de un empleado, según se define en la subdivisión dos de la sección 459-a de la ley de servicios sociales a una agencia federal, estatal o local.
   (f) El "supervisor" significa cualquier persona dentro de la organización del empleador que tiene la autoridad para dirigir y controlar el rendimiento de trabajo del empleado afectado, o que tiene la autoridad para tomar una medida correctiva en relación con la violación de una ley, regla o reglamentación sobre la que el empleado presente una reclamación.
2. Prohibiciones. Un empleador no tomará ninguna medida de represalia contra un empleado, esté o no dentro del ámbito de sus funciones laborales, por el hecho de que dicho empleado realice alguna de las siguientes acciones:
   (a) divulga o amenaza a divulgar a un supervisor u organismo público una actividad, política o práctica del empleador que el empleado cree razonablemente que está en violación de la ley, regla o reglamentación o que el empleado cree razonablemente que representa un riesgo substancial y específico a la salud o seguridad pública;
   (b) proporciona información o testifica ante cualquier organismo público que esté llevando a cabo una investigación, audiencia o averiguación, por cualquier actividad, política o práctica de dicho empleador; o
   (c) se opone o rehúsa participar en dicha actividad, política o práctica.
3. Aplicabilidad. La protección contra la medida represalia 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 tal revelación a un organismo público, a menos que el empleado haya hecho un esfuerzo de buena fe para notificar a su empleador poniendo la actividad, política o práctica en conocimiento de un supervisor del empleador y haya dado a dicho empleador una oportunidad razonable para corregir dicha actividad, política o práctica. Dicha notificación al empleador no debe requerirse cuando:
   (a) haya un peligro inminente o grave a la salud o seguridad pública;
   (b) el empleado cree razonablemente que dicho reporte al supervisor resultaría en una destrucción de evidencia o encubrimiento de la actividad, política o práctica;
   (c) dicha actividad, política o práctica podría esperarse que lleve a poner en peligro el bienestar de un menor de edad;
   (d) el empleado cree razonablemente que dicho reporte al supervisor resultaría en daño físico al empleado u otra persona; o
   (e) el empleado cree razonablemente que el supervisor ya está enterado de la actividad, política o práctica y no corregirá dicha actividad, política o práctica.
4. Incumplimiento; reparación.
   (a) Un empleado que haya sido objeto de una medida de represalia en incumplimiento con esta sección puede entablar una acción civil en un tribunal de jurisdicción competente para obtener una compensación como se establece en la subdivisión cinco de esta sección dentro de los dos años siguientes a la toma de la supuesta medida de represalia.
   (b) Cualquier acción autorizada por esta sección puede ser presentada en el condado en el que se produjo la supuesta medida de represalia, en el condado en el que reside el demandante, o en el condado en el que el empleador tiene su lugar principal de negocios. En cualquiera de dichas acciones, las partes tendrán derecho a un juicio por jurado.
   (c) Será una defensa para cualquier acción presentada en virtud de esta sección que la medida de represalia se basara en motivos distintos del ejercicio del empleado de cualquier derecho protegido por esta sección.
5. Compensación. En cualquier acción presentada de conformidad con la subdivisión cuatro de esta sección, el tribunal puede ordenar la compensación de la siguiente manera:
   (a) una orden judicial para impedir que se siga incumpliendo esta sección;
   (b) la reincorporación del empleado al mismo puesto de trabajo que tenía previo a la medida de represalia o a un puesto equivalente o pago por adelantado en su lugar;
   (c) el restablecimiento de la totalidad de los beneficios y de los derechos de antigüedad;
   (d) la compensación de los salarios, beneficios y otras remuneraciones perdidas;
   (e) el pago por parte del empleador de los costos razonables, los desembolsos y los honorarios de los abogados;
   (f) una multa civil por una cantidad que no exceda los diez mil dólares; y/o
   (g) el pago por parte del empleador de daños punitivos, si el incumplimiento fue intencional, malicioso o premeditado.
6. Compensación al empleador. Un tribunal, a su discreción, también puede ordenar que se concedan al empleador los honorarios razonables de los abogados y los costos judiciales y los desembolsos si el tribunal determina que una acción presentada por un empleado en virtud de esta sección carecía de fundamento de hecho o de derecho.
7. Derechos existentes. Nada de lo dispuesto en esta sección se considerará que disminuye los derechos, privilegios o reparación de cualquier empleado en virtud de cualquier otra ley o reglamento o en virtud de cualquier acuerdo de negociación colectiva o contrato de trabajo.
8. Publicación. Cada empleador deberá informar a los empleados de sus protecciones, derechos y obligaciones bajo esta sección, al publicar un aviso al respecto. Dichos avisos deben fijarse en un lugar visible, con fácil acceso y en lugares bien iluminados frecuentados habitualmente por los empleados y los solicitantes de empleo.

Debe fijarse en un lugar visible, con fácil acceso y en lugares bien iluminados frecuentados habitualmente por los empleados y los solicitantes de empleo.

LS 740

REV. 02/2022

Discriminación Ciertas Actividades

Department of Labor

Discriminación en contra de la participación en ciertas actividades
Ley de Trabajo del Estado de Nueva York Sección 201-D

201-d. La discriminación en contra de la participación en ciertas actividades.

1. Definiciones. Según se utilizan en esta sección:

a. Por "Actividades políticas" se entenderá (i) presentarse como candidato a un cargo público, (ii) hacer campaña en favor de un candidato a un cargo público o (iii) participar en recaudación de fondos en nombre de un candidato, partido político o grupo de intercesión política;

b. Por "Actividades recreativas" se entenderá cualquier actividad legal de tiempo libre, por la que el empleado no reciba remuneración y que se realice generalmente con fines recreativos, incluidos, entre otros, los deportes, los juegos, los pasatiempos, el ejercicio, la lectura y ver televisión, películas y material similar;

c. Por "Horas laborales" se entenderá para fines de esta sección, todo el tiempo, incluidos los descansos remunerados y no remunerados y los períodos de comida, que el empleado esté obligado, se le permita o se espere que esté trabajando, y todo el tiempo que el empleado esté realmente trabajando. No se hará referencia a esta definición para determinar las horas trabajadas por las que un empleado tiene derecho a compensación en virtud de cualquier ley, incluido el artículo diecinueve de este capítulo;

d. Por "Asuntos políticos" se entenderá los asuntos relacionados con las elecciones a cargos políticos, los partidos políticos, la legislación, la reglamentación y la decisión de afiliarse o apoyar a cualquier partido político u organización política, cívica, comunitaria, fraternal o laboral;

e. Por "Asuntos religiosos" se entenderá los asuntos relacionados con la afiliación y la práctica religiosa y la decisión de afiliarse o apoyar a cualquier organización o asociación religiosa.

2. A menos que la ley disponga lo contrario, será ilegal que cualquier empleador o agencia de empleo se niegue a contratar, emplear o conceder una licencia, o a despedir de un empleo o discriminar de otro modo a una persona en la remuneración, promoción o términos, condiciones o privilegios de empleo debido a:

a. las actividades políticas de una persona fuera de las horas de trabajo, fuera de las instalaciones del empleador y sin utilizar el equipo u otra propiedad del empleador, si tales actividades son legales, siempre que, sin embargo, este párrafo no se aplique a las personas cuyo empleo se define en el párrafo seis de la subdivisión (a) de la sección setenta y nueve-h de la ley de derechos civiles, y siempre que este párrafo no se aplique a las personas que de otro modo tendrían prohibido participar en actividades políticas de conformidad con el capítulo 15 del título 5 y subcapítulo III del capítulo 73 del título 5 de la USCA;

b. el uso legal por parte de una persona de productos consumibles, incluida la marihuana de conformidad con la ley estatal, antes del comienzo o después de la conclusión de la jornada laboral del empleado, y fuera de las instalaciones del empleador y sin utilizar el equipo u otras propiedades del empleador;

c. las actividades recreativas de una persona, incluso consumo de marihuana de acuerdo con la ley estatal, fuera del horario laboral, fuera de las instalaciones del empleador y sin utilizar el equipo u otras propiedades del empleador;

d. membresía de una persona en un sindicato o cualquier ejecución de derechos concedidos según el título 29, USCA, capítulo 7 según el artículo catorce de la ley de servicio civil; o

e. la negación de una persona a: (i) asistir a una reunión patrocinada por el empleador con el empleador o su agente, representante o persona designada, cuyo propósito principal sea comunicar la opinión del empleador en relación con asuntos religiosos o políticos; o (ii) escuchar discursos o ver comunicaciones, cuyo propósito principal sea comunicar la opinión del empleador en relación con asuntos religiosos o políticos.

3. Las disposiciones de la subdivisión dos de esta sección no deberá considerarse una protección de actividad en la cual:

a. crea un conflicto material de interés relacionado con la información de secretos comerciales del empleador, información privilegiada u otros intereses privilegiados o comerciales;

b. con respecto a los empleados de una agencia estatal, tal como se define en las secciones setenta y tres y setenta y cuatro de la ley de funcionarios públicos respectivamente, infringe a sabiendas la subdivisión dos, tres, cuatro, cinco, seis, ocho o doce de la sección setenta y tres o de la sección setenta y cuatro de la ley de funcionarios públicos, o cualquier orden ejecutiva, política, directiva u otra regla que haya sido emitida por el fiscal general que regule el empleo o las actividades externas que pudieran entrar en conflicto con el desempeño de las funciones oficiales de los empleados;

c. con respecto a los empleados de un empleador tal como se define en la sección veintisiete-a de este capítulo, infringe a sabiendas una disposición de un convenio de negociación colectiva relativa a la ética, conflictos de interés, posibles conflictos de interés o el correcto desempeño de las funciones oficiales;

d. con respecto a los empleados de un empleador tal como se define en la sección veintisiete-a de este capítulo que no están sujetos a la sección setenta y tres o setenta y cuatro de la ley de funcionarios públicos, infringe a sabiendas el artículo dieciocho de la ley municipal general o cualquier ley local, disposición del código administrativo, disposición estatutaria o regla o directiva del alcalde o de cualquier jefe de agencia de una ciudad con una población igual o superior a un millón de habitantes, en la cual dicha ley, disposición de código, disposición estatutaria, regla o directiva relativa a la ética, conflictos de interés, posibles conflictos de interés o el correcto desempeño de las funciones oficiales y que de otro modo cubre a dichos empleados; y

e. con respecto a los empleados que no sean los de cualquier empresario tal como se define en la sección veintisiete-a de este capítulo, infringe un convenio de negociación colectiva o la obligación contractual de un profesional titulado o licenciado de dedicar todas sus horas de trabajo remuneradas a un único empleador, siempre y cuando las disposiciones del presente apartado se aplicarán solo a los profesionales cuya remuneración sea de al menos cincuenta mil dólares para el año mil novecientos noventa y dos y en los años siguientes sea una cantidad equivalente ajustada en el mismo porcentaje que el aumento o disminución anual del índice de precios al consumidor.

4. En virtud de lo dispuesto en la subdivisión tres de esta sección, un empleador no estará infringiendo esta sección cuando el empleador tome medidas sobre la base de la creencia de que: (i) las acciones del empleador fueron exigidas por un estatuto, reglamento, ordenanza u otro mandato gubernamental, (ii) las acciones del empleador estaban permitidas en virtud de un programa establecido sobre abuso de sustancias o alcohol o de una política en el lugar de trabajo, contrato profesional o un convenio de negociación colectiva, o (iii) las acciones de la persona hayan sido consideradas ilegales por un empleador o empleador anterior o constituyan habitualmente un mal rendimiento, incompetencia o mala conducta.

4-a. En virtud de las disposiciones de la subdivisión tres o cuatro de esta sección, un empleador no estará infringiendo esta sección cuando el empleador tome medidas relacionadas con el consumo de marihuana basadas en lo siguiente:

(i) las acciones del empleador fueron exigidas por un estatuto, reglamento, ordenanza estatal o federal u otro mandato gubernamental estatal o federal;

(ii) el empleado está incapacitado por el consumo de marihuana, lo que significa que el empleado manifiesta síntomas específicos definibles mientras trabaja que disminuyen o reducen el desempeño de las funciones o tareas del puesto de trabajo del empleado, o dichos síntomas específicos definibles interfieren con la obligación de un empleador de crear un lugar de trabajo seguro y saludable, libre de peligros reconocidos, tal y como exige la ley estatal y federal en materia de seguridad y salud en el trabajo; o bien

(iii) las acciones del empleador le obliguen a cometer cualquier acto que suponga una infracción de la ley federal o la pérdida de un contrato o financiación federal.

5. Nada de lo dispuesto en esta sección se aplicará a las personas que, de manera individual, tengan un contrato de servicios profesionales con un empleador y la naturaleza única de los servicios prestados sea tal que se permita al empleador, como parte de dicho contrato de servicios profesionales, limitar las actividades fuera de servicio que pueda realizar dicha persona.

6. Nada de lo dispuesto en esta sección prohibirá a una organización o empleador ofrecer, imponer o tener en vigor una póliza de seguro de enfermedad, discapacidad o de vida que establezca distinciones entre los empleados por el tipo de cobertura o el precio de la cobertura en función de las actividades recreativas o el uso de productos consumibles de los empleados, siempre y cuando las diferencias en las primas cobradas a los empleados reflejen un costo diferencial para el empleador y que los empleadores proporcionen a los empleados una declaración que describa las diferencias en las tarifas utilizadas por las compañías que proporcionan el seguro al empleador, y siempre que tales distinciones en el tipo o precio de la cobertura no se utilicen para ampliar, limitar o restringir los derechos o responsabilidades de cualquiera de las partes con respecto a una causa de acción civil.

7. a. En el caso de que se alegue una infracción de esta sección, el fiscal general podrá solicitar, en nombre de las personas del estado de Nueva York, una orden que prohíba o restrinja la comisión o continuación de los presuntos actos ilícitos. En cualquiera de dichos procedimientos, el tribunal podría imponer una multa civil en la cantidad de trescientos dólares por la primera infracción y quinientos dólares por cada una de las infracciones subsiguientes.

b. Además de cualquier otra sanción o acciones que de otro modo sean aplicables de conformidad con este capítulo, en la cual se alegue que se ha producido una infracción de esta sección, la persona agraviada podrá iniciar una acción para obtener reparación equitativa y daños y perjuicios.

8. Nada en esta sección deberá prohibir: (i) a un empleador o su agente, representante o persona designada de comunicar a sus empleados cualquier información que el empleador tiene exigido por ley comunicar, pero solo en la medida de dicho requisito legal; (ii) a un empleador o su agente, representante o persona designada de comunicar a sus empleados cualquier información que sea necesaria para que dichos empleados ejerzan sus tareas laborales; (iii) a una institución de enseñanza superior, o a cualquier agente, representante o persona designada por dicha institución, de reunirse o participar en cualquier comunicación con sus empleados que forme parte de un curso, simposio o programa académico de dicha institución; (iv) conversaciones casuales entre empleados o entre un empleado y un agente, representante o persona designada de un empleador, siempre y cuando no se exija la participación en dichas conversaciones; o (v) un requisito limitado a los empleados directivos y supervisores del empleador.

9. Las disposiciones de esta sección no se aplicarán a una corporación, entidad, asociación, institución educativa o sociedad religiosa que esté exenta de los requisitos del Título VII de la Ley de Derechos Civiles (Civil Rights Act) de 1964 en conformidad con 42 USC 2000e-1(a) con respecto al discurso sobre cuestiones religiosas a los empleados que realicen trabajos relacionados con las actividades emprendidas por dicha corporación, entidad, asociación, institución educativa o sociedad religiosa.

10. Cada empleador deberá colocar un letrero en cada lugar de trabajo en la ubicación o ubicaciones en la cual se colocan habitualmente los avisos a los empleados de sus derechos en conformidad con esta sección.

Trabajo de menores de edad

Division of Labor Standards, Worker Protection

WE ARE YOUR DOL
NEW YORK STATE | Department of Labor

Resumen de la Ley Laboral del Menor en el Estado de Nueva York
Horarios de trabajo permitidos para menores de 18 años de edad

Edad del menor Niñas y niños		Industria u ocupación	Máximo de horas diarias	Máximo de horas semanales	Máximo de días por semana	Horas permitidas
Asistir a la escuela, cuando es temporada escolar:	14 y 15	Todas las ocupaciones excepto el trabajo en una granja, la distribución de diarios y el comercio callejero.	3 horas durante los días de escuela. 8 horas en otros días	18[1]	6	7 AM to 7 PM
	16 y 17	Todas las ocupaciones excepto el trabajo en una granja, la distribución de diarios y el comercio callejero.	4 horas en los días que preceden a días escolares (es decir, lun., mar., mié., jue.)[2] 8 horas los vie., sáb., dom. y los feriados.[4]	28[4]	6[4]	6 AM to 10 PM[3]
Asistir a la escuela, cuando no es temporada escolar (vacaciones):	14 y 15	Todas las ocupaciones excepto el trabajo en una granja, la distribución de diarios y el comercio callejero.	8 hours	40	6	7 AM a 9 PM desde el 21 de junio hasta el Día del Trabajo
	16 y 17	Todas las ocupaciones excepto el trabajo en una granja, la distribución de diarios y el comercio callejero.	8 hours[4]	48[4]	6[4]	6 AM hasta la medianoche[4]
No asisten a la escuela	16 y 17	Todas las ocupaciones excepto el trabajo en una granja, la distribución de diarios y el comercio callejero.	8 hours[4]	48[4]	6[4]	6 AM hasta la medianoche[4]
Trabajo en la granja:	12 y 13	Cosecha a mano de bayas, frutas y vegetales.	4 hours	----------	----------	7 AM a 7 PM desde el 21 de junio hasta el Día del Trabajo; 9 AM a 4 PM desde el día siguiente al Día del Trabajo y hasta el 20 de junio
	14 a 18	Cualquier trabajo en la granja.	---------------	----------	----------	----------
Distribuidores de diarios:	11 a 18	Entrega o vende y entrega diarios, revistas publicitarias y publicaciones periódicas a hogares o comercios.	4 horas durante los días de escuela; 5 horas en otros días	----------	----------	5 AM a 7 PM o 30 minutos antes del atardecer, lo que ocurra más tarde
Comercio ambulante:	14 a 18	Trabajo autónomo en venta de diarios o como limpiabotas en lugares públicos.	4 horas durante los días de escuela; 5 horas en otros días	----------	----------	6 AM a 7 PM

[1]Los estudiantes de 14 y 15 años inscritos en un programa de trabajo o estudio aprobado pueden trabajar 3 horas en un día de escuela, 23 horas en cualquier semana de escuela cuando es temporada escolar.
[2]Los estudiantes de 16 y 17 años inscritos en un Programa de educación cooperativa aprobado pueden trabajar hasta 6 horas en un día que preceda a un día de escuela, que no sea domingo o feriado, en temporada escolar, siempre y cuando las horas se determinen en conjunto con el programa.
[3]6 AM a 10 PM o hasta la medianoche en un día que preceda a un día de escuela, con el consentimiento por escrito de los padres y de las autoridades educativas, y hasta la medianoche en un día que no preceda a un día de escuela con el consentimiento por escrito de los padres.
[4]Esta disposición no se aplica a los menores empleados en hoteles de centros turísticos o restaurantes en zonas turísticas.

Información adicional sobre la Ley De Trabajo de Menores de Edad

El empleador debe colocar un programa de las horas de trabajo para los menores de 18 años de edad en el establecimiento.
Se requiere un certificado de empleo (documento de trabajo) para todos los menores de 18 años de edad que estén empleados.
Multas para las violaciones de las leyes sobre los menores:

- Primera violación: un máximo de $1,000*
- Segunda violación: un máximo de $2,000*
- Tercera violación o violaciones subsiguientes: un máximo de $3,000*

*Si un menor es herido gravemente o muere mientras está empleado ilegalmente, la multa es tres veces la multa máxima.

También, la sección 14A de la Ley de Compensación al Trabajador proporciona una compensación doble y beneficios por muerte a los menores empleados ilegalmente.

Nota: Existen numerosas ocupaciones que están prohibidas para los menores de edad en el Estado de Nueva York.

Para más información sobre las leyes y disposiciones de trabajo del menor del estado de Nueva York consulte el sitio web del Departamento de Trabajo (Department of Labor, DOL) en http://www.labor.ny.gov. Si tiene preguntas, envíelas a una de las oficinas indicadas a continuación:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

LS 171

REV. 11/2023

Votar

Ley Electoral del Estado de Nueva York
(Según enmendado por el capítulo 56 de las leyes de 2020)

Artículo 3-110. Tiempo otorgado a los empleados para votar.

1. Si un votante registrado no dispone de tiempo suficiente fuera de su horario de trabajo programado para votar en cualquier día en que pueda hacerlo, en cualquier elección, él o ella puede, sin pérdida de remuneración por hasta dos horas, dedicar un tiempo de trabajo que, sumado a su tiempo de votación fuera de su horario de trabajo, le permita votar.
2. Si un empleado tiene cuatro horas consecutivas ya sea entre la apertura de la votación y el comienzo de su turno de trabajo, o entre el fin de su turno de trabajo y el cierre de la votación, se considerará que él o ella tiene suficiente tiempo fuera de su horario de trabajo para votar. Si él o ella dispone de menos de cuatro horas consecutivas, podrá dedicar un tiempo de trabajo que, sumado a su tiempo de votación fuera de su horario de trabajo le permitan votar, pero no más de dos horas de las cuales serán sin pérdida de salario, siempre que se le conceda tiempo libre para votar solo al principio o al final de su turno de trabajo, según designe el empleador, salvo que haya un acuerdo mutuo diferente.
3. Si el empleado necesita tomarse tiempo de su horario de trabajo para votar, el empleado deberá notificar a su empleador, con una anticipación de no más de diez ni menos de dos días hábiles de la fecha de elección en la que el empleado necesita tiempo libre para votar de acuerdo con las disposiciones de esta sección.
4. Todos los empleadores deberán colocar de manera visible en el lugar de trabajo, donde los empleados puedan verlo cuando entran y salen del lugar de trabajo, un aviso en el que se detallen las disposiciones de esta sección con una anticipación de no menos de diez días hábiles de la fecha en que se realizarán las elecciones. Dicho aviso deberá mantenerse publicado hasta el cierre de las votaciones el día de elecciones.

ATENCIÓN A TODOS LOS EMPLEADOS
TIEMPO OTORGADO A LOS EMPLEADOS PARA VOTAR EL DÍA DE LAS ELECCIONES
LA SECCIÓN 3-110[1] DE LA LEY DE ELECCIONES DE NUEVA YORK ESTABLECE QUE:

- **SI 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 UN DESCANSO DE HASTA 2 HORAS, SIN PÉRDIDA DE SALARIO, PARA DARLE TIEMPO A VOTAR SI ES UN VOTANTE REGISTRADO.**
- **PODRÁ TOMAR TIEMPO LIBRE DEL TRABAJO PARA VOTAR AL PRINCIPIO O FINAL DE SU TURNO DE TRABAJO, SEGÚN ASIGNE EL EMPLEADOR, SALVO QUE HAYA UN ACUERDO MUTUO DIFERENTE.**
- **DEBE NOTIFICAR A SU EMPLEADOR QUE SE TOMARÁ ESE TIEMPO PARA VOTAR CON NO MENOS DE 2 DÍAS, PERO NO MÁS DE 10 DÍAS, ANTES DEL DÍA DE LA ELECCIÓN.**

[1]Empleadores: Todos los empleadores deberán colocar de manera visible en el lugar de trabajo, donde los empleados puedan verlo cuando entran y salen del lugar de trabajo, un aviso en el que se detallen las disposiciones de esta sección con una anticipación de no menos de diez días hábiles antes de cualquier Día de elecciones. Dicho aviso deberá mantenerse publicado hasta el cierre de las votaciones el Día de elecciones.

Rev. 04/14/2020

Beneficios y servicios para veteranos

Department of Labor, Division of Veterans' Services

BENEFICIOS Y SERVICIOS PARA VETERANOS

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

RECURSOS PARA LA SALUD MENTAL Y EL ABUSO DE SUSTANCIAS

Todas las llamadas y textos son gratuitos y confidenciales
Línea para crisis del Departamento de Asuntos de los Veteranos de EE. UU.: www.veteranscrisisline.net
Llame al 988 y oprima 1 — Texto al 838255
Línea de crisis y suicidio: www.veteranscrisisline.net
Llame al 988 — Texto al 988
Línea de texto para crisis:
Texto al 741741 — Chat: crisistextline.org
Oficina de Salud Mental (OMH) de NYS: www.omh.ny.gov
Oficina de Servicios y Apoyo para las Adicciones (OASAS) de NYS: www.oasas.ny.gov/hopeline
Llame al 1-877-8-HOPENY (467469)
Texto al HOPENY (467369)

SERVICIOS LEGALES

Tribunal de Tratamiento de Veteranos (VTC): ww2.nycourts.gov/courts/problem_solving/vet/courts.shtml
Correo electrónico: ProblemSolving@courts.state.ny.us
Programa de Defensa de Veteranos de la Asociación de Defensores de NYS: 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
Correo electrónico: DVSInfo@veterans.ny.gov
Servicios: Legal, educación, empleo y voluntariado, finanzas, atención médica y mucho más.

BENEFICIOS DE IMPUESTOS

Departamento de Impuestos y Finanzas de NYS
- Información para el 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

RECURSOS DE EDUCACIÓN, FUERZA LABORAL Y CAPACITACIÓN

Programa de Empleo y Preparación para Veteranos (VR&E): www.benefits.va.gov/vocrehab
Programa de Créditos de Servicio Civil para Veteranos del Estado de Nueva York: www.cs.ny.gov

RECURSOS ADICIONALES

Línea Directa contra la Violencia Doméstica y Sexual de NYS:
Llame al 800-942-6906 Texto al 844-997-2121
Línea directa contra el Acoso Sexual en el Lugar de Trabajo de NYS:
Llame al 1-800-HARASS-3
Departamento de Vehículos de Motor de NYS:
- Documento fotográfico de designación de estado de veteranos: dmv.ny.gov/more-info/veteran-statusdesignation-photo-document
- Placa de licencia de veteranos: dmv.ny.gov/plates/military-and-veterans

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

Sitio web: dol.ny.gov/services-veterans
Línea de ayuda: 1-888-469-7365
Correo electrónico: Ask.Vets@labor.ny.gov
Servicios: Recursos de capacitación y mano de obra, seguro por desempleo, el programa Experience Counts (la experiencia cuenta) y mucho más.

ESTADO DE NUEVA YORK | División de Servicios para Veteranos

SOMOS SU DOL
ESTADO DE NUEVA YORK | Departamento de Trabajo (Department of Labor)

El Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York es un Programa/Empleador de oportunidades equitativas.
Las personas con discapacidad pueden solicitar ayudas y servicios auxiliares gratuitos TTY/TDD 711 o al 1-800-662-1220 (inglés) / 1-877-662-4886.

REV. 02/2024

TWO ways to verify poster compliance!
QR CODE — Scan with phone camera:
OR
ONLINE — Go to: JJKeller.com/LLPverify — Enter this code: 69449-012025

To update your labor law posters contact J. J. Keller & Associates, Inc.
JJKeller.com/laborlaw
800-327-6868

J. J. Keller & Associates, Inc.® Since 1953

JAN2025 65841F NY-SPA 62881

Copyright 2025 J. J. Keller & Associates, Inc. • Neenah, WI • Printed in the USA

This poster is in compliance with state posting requirements.