

NEW YORK Leyes laborales

Salario mínimo

Department of Labor

WE ARE YOUR DOL

NEW YORK DEPARTMENT OF LABOR

Atención, Empleados de Industrias Diversas

Salario mínimo por hora vigente para el periodo comprendido entre el 12/31/2021 y el 12/31/2022

Ciudad de Nueva York

Grandes empleadores (11 o más empleados)		Pequeños empleadores (10 o menos empleados)	
Salario mínimo	\$15.00	Salario mínimo	\$15.00
Horas extras después de las 40 horas	\$22.50	Horas extras después de las 40 horas	\$22.50
Trabajadores con propina	\$15.00	Trabajadores con propina	\$15.00
Horas extras después de las 40 horas	\$22.50	Horas extras después de las 40 horas	\$22.50

Long Island y Condado de Westchester

Grandes empleadores (11 o más empleados)		Pequeños empleadores (10 o menos empleados)	
Salario mínimo	\$15.00	Salario mínimo	\$13.20
Horas extras después de las 40 horas	\$22.50	Horas extras después de las 40 horas	\$19.80
Trabajadores con propina	\$15.00	Trabajadores con propina	\$13.20
Horas extras después de las 40 horas	\$22.50	Horas extras después de las 40 horas	\$19.80

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 alojamientos** 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.

Cartel del Salario mínimo

Desplegar a Simple Vista

REV. 11/2021

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 aplicaran 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.

Whistleblower Protection

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

5740. Medidas de represalia de los empleadores; prohibición.

- Definiciones. Para mayor claridad en esta sección, a menos que el contexto indique específicamente lo contrario:
 - "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 empleado que no son ellos mismos empleadores.
 - "Empleador" significa cualquier persona, firma, alianza, institución, corporación o asociación que emplea a uno o más empleados.
 - "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.
 - "Organismo público" incluye lo siguiente:
 - el congreso de Estados Unidos, cualquier legislación estatal o cualquier organismo gubernamental local elegido, o cualquier miembro o empleado del mismo;
 - cualquier tribunal federal, estatal o local, o cualquier jurado de primera o segunda instancia;
 - cualquier agencia o autoridad reguladora, administrativa o pública, federal, estatal o local, o sus entidades;
 - cualquier organismo policial federal, estatal o local, oficina de la fiscalía o agente de policía o de la fuerza pública;
 - cualquier departamento federal, estatal o local de una rama ejecutiva del gobierno; o
 - cualquier división, junta, departamento, oficina, comité o comisión de cualquiera de los organismos públicos descritos en los subpárrafos (i) a (v) de este párrafo.
 - "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, incluida (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 impactarán 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.
 - 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.
- 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:
 - divulga o amenaza a divulgar a su 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 sustancial y específico a la salud o seguridad pública;
 - proporciona información o testifica ante cualquier organismo público que está llevando a cabo una investigación, audiencia o averiguación, por cualquier actividad, política o práctica de dicho empleador; o
 - se opone o rehúsa participar en dicha actividad, política o práctica.
- 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:
 - haya un peligro inminente o grave a la salud o seguridad pública;
 - el empleado cree razonablemente que dicho reporte al supervisor resultaría en una destrucción de evidencia o encubrimiento de la actividad, política o práctica;
 - dicha actividad, política o práctica podría esperarse que leve a poner en peligro el bienestar de un menor de edad;
 - el empleado cree razonablemente que dicho reporte al supervisor resultaría en daño físico al empleado u otra persona; o
 - el empleado cree razonablemente que el supervisor ya está enterado de la actividad, política o práctica y no corregirá dicha actividad, política o práctica.
- Incumplimiento; reparación.
 - 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.
 - 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.
 - 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.
- Compensación. En cualquier acción presentada de conformidad con la subdivisión cuatro de esta sección, el tribunal puede ordenar la compensación de la siguiente manera:
 - una orden judicial para impedir que se siga incumpliendo esta sección;
 - 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;
 - el restablecimiento de la totalidad de los beneficios y de los derechos de antigüedad;
 - la compensación de los salarios, beneficios y otras remuneraciones perdidas;
 - el pago por parte del empleador de los costos razonables, los desembolsos y los honorarios de los abogados;
 - una multa civil por una cantidad que no exceda los diez mil dólares; y/o
 - el pago por parte del empleador de daños punitivos, si el incumplimiento fue intencional, malicioso o premeditado.
- Compensación al empleado. Un tribunal, a su discreción, también puede ordenar que se concedan al empleado 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 carece de fundamento de hecho o de derecho.
- 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.
- 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.

LS 740

REV. 02/2022

Discriminación

New York State

Division of Human Rights

1-888-392-3644

WWW.DHR.NY.GOV

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

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

TODOS LOS EMPLEADORES hasta el 8 de febrero de 2020, solo los empleadores de cuatro o más personas), 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 peñados 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 están protegidos en casos acoso y represalia; 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 RAÍCES 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 en un estado de embarazo); arresto previo o condena sentada; boicot comercial o acoso inmobiliario.

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

Excepciones:

- alquiler de un apartamento en una casa para dos familias ocupada por el dueño
- restricciones de todas las habitaciones en una vivienda para individuos del mismo sexo
- alquiler de una habitación por parte del ocupante de una casa o apartamento
- venta, alquiler o arrendamiento de alojamiento en una casa exclusivamente a personas mayores de 55 años y al cónyuge de dichas personas

También se prohíbe: discriminación en vivienda sobre la base del estado civil (por ejemplo, familias con hijos).

TODAS TRANSACCIONES CREDITICIAS INCLUYENDO FINANCIAMIENTO PARA LA COMPRA, MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN 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 públicas y escuelas privadas sin ánimo de lucro, en todos los niveles, excepto escuelas dirigidas por organizaciones religiosas.

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

Si desea presentar una demanda formal ante la División de Derechos Humanos, debe hacerlo dentro de un año desde que ocurre la 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 CERCAÑA DE LA DIVISION. OFICINA CENTRAL: ONE FORDHAM PLAZA, 4TH FLOOR, BRONX, NY 10458

Condena

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.**

5750. Definiciones. A los fines de este artículo, los siguientes términos tendrán los siguientes significados:

- "Agencia pública" significa el estado o cualquiera de sus subdivisiones estatales o locales, o cualquier departamento, agencia, consejo o comisión estatal o local.
- "Empleador privado" significa cualquier persona, empresa, corporación, organización de trabajo o asociación que emplea a diez o más personas.
- "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.
- "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.
- "Empleado" 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.

5751. 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 dicha empleo o a dicha asignación de una licencia, excepto cuando la ley imponga una condición 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.

5752. 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:

- 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
- 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.

5753. 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 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.

5754. 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.

5755. 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 quinientos y simúltaneamente, por la comisión de derechos humanos de Nueva York.

Votar

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

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

- Si un votante registrado no dispone de tiempo suficiente fuera de su horario de trabajo programado para votar en cualquier día 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.
- 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 sólo al principio o al final de su turno de trabajo, según designe el empleador, salvo que haya un acuerdo mutuo diferente.
- 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 menos 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.
- 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 DE LA LEY DE ELECCIONES DE NUEVA YORK ESTABLECE QUE:

- SI NO TIENE A 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 DAR 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, SEGUN ASIGNE EL EMPLEADOR, SALVO QUE HAYA UN ACUERDO MUTUO DIFERENTE.**
- DEBE NOTIFICAR A SU EMPLEADOR QUE SE TOMARÁ ESTE TIEMPO PARA VOTAR CON NO MENOS DE 2 DÍAS, PERO NO MÁS DE 10 DÍAS, ANTES DEL DÍA DE LA ELECCIÓN.**

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

Trabajo de menores de edad

Department of Labor, Division of Labor Standards, Worker Protection

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			Horas permitidas	
		de horas diarias	de horas semanales	de días por semana		
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*	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,*) 8 horas los vie, sáb, dom, y los feriados.*	28*	6*	6 AM to 10 PM*
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*	48*	6*	6 AM hasta la medianoche*
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*	48*	6*	6 AM hasta la medianoche*
	Trabajo en la granja:	12 y 13	Cosecha a mano de bayas, frutas y vegetales.	4 hours	-----	-----
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	-----	-----

*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.

*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.

*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.

*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 legalmente, 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 12240 (518) 457-2730	BUFFALO DISTRICT 2900 MAIN STREET ROOM 226 BUFFALO, NY 14202 (716) 847-7141	GARDEN CITY DISTRICT 400 OAK STREET SUITE 101 GARDEN CITY, NY 11530 (516) 794-8195	NEW YORK CITY DISTRICT 75 VARCK STREET 7TH FLOOR NEW YORK, NY 10013 (212) 775-3880
ROCHESTER SUA DISTRICT 276 WARREN ROAD ROOM 104 ROCHESTER, NY 14609 (585) 258-4550	SYRACUSE DISTRICT 333 EAST WASHINGTON STREET ROOM 121 SYRACUSE, NY 13202 (315) 428-4057	WHITE PLAINS DISTRICT 120 BLOOMINGDALE ROAD WHITE PLAINS, NY 10605 (914) 997-9521	

LS 171

REV. 09/2020

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 desemple