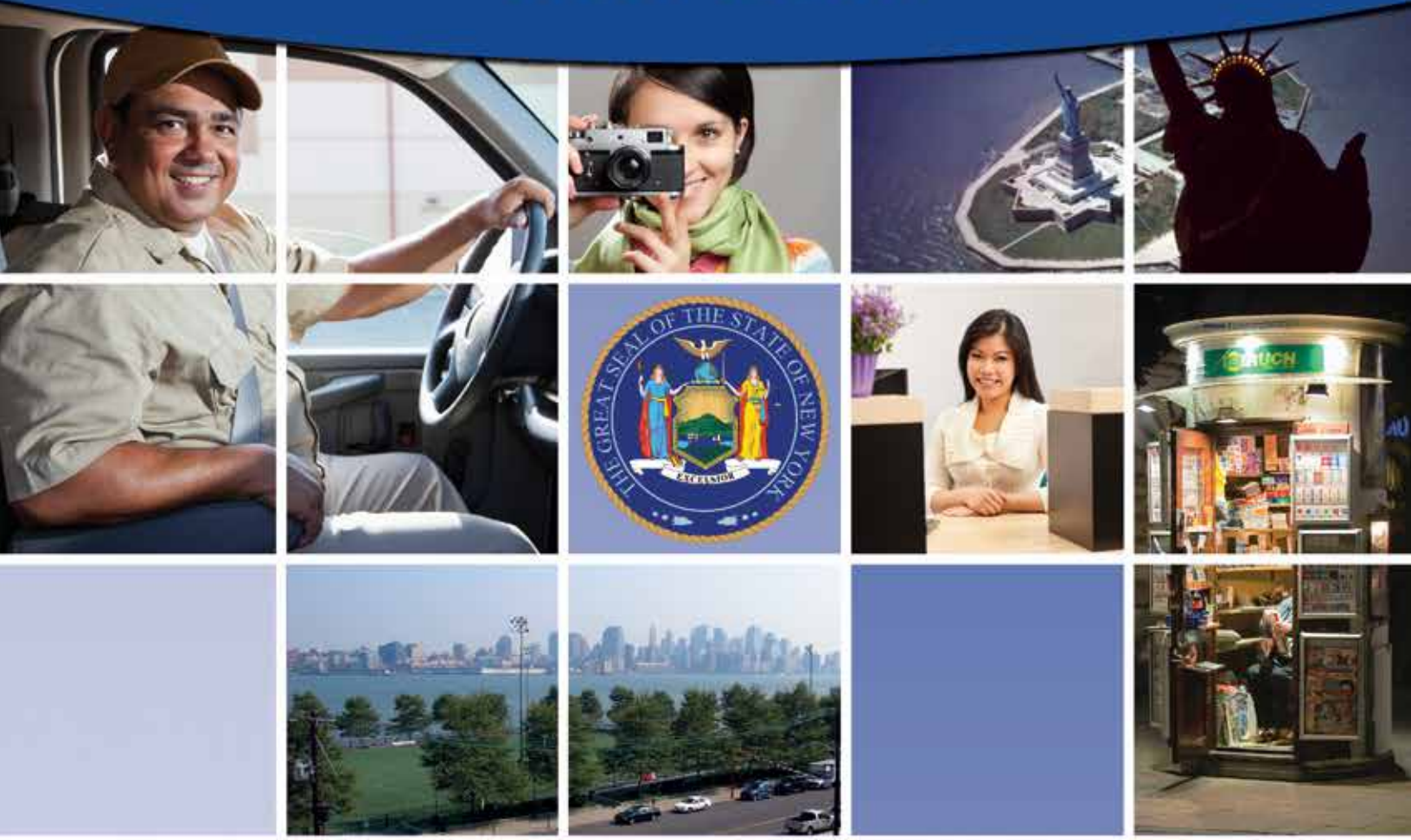


New York



Comply Anywhere Poster Pack

*A digital compliance solution for all of your
state and federal labor law postings.*

TABLE OF CONTENTS

Federal Panels

- 3 Minimum Wage
- 5 Employee Polygraph Protection Act
- 7 Equal Employment Opportunity
- 11 USERRA - Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act
- 13 FMLA - Family and Medical Leave Act
- 15 IRS Notices 797 and 1015 - Withholding and Federal Earned Income Tax Credit
- 17 OSHA "It's the Law" Notice
- 19 E-Verify
- 20 USCIS - Anti-Discrimination Notice
- 21 Right to Work Notice

Federal Contractor Panels

- 23 NLRA - Employee Rights Under the National Labor Relations Act
- 25 Employee Rights on Government Contracts
- 29 Minimum Wage for Federal Contractors
- 33 Pay Transparency Non-Discrimination Provision
- 35 Paid Sick Leave for Federal Contractors

State Panels

- 37 Minimum Wage Notices
- 39 Unemployment Insurance
- 40 Human Rights/Discrimination
- 41 Voting Notice
- 42 Workers' Compensation Law
- 44 Equal Pay Provision
- 48 Disability Benefits Laws
- 50 Correction Law Article 23-A
- 52 Notice of Employee Rights
- 54 Veteran Benefits and Services
- 56 Paid Family Leave

Conditional Panels

- 58 Additional Notices

Employee Notice – Your Rights Are Protected

The Federal Government and the State of New York have established laws and regulations that protect the rights of employees. As your employer, we are conspicuously posting the information that is required by the Federal Government and the State of New York to better inform you of your rights as an employee of our company. If you should have any questions regarding these postings, please contact the personnel office or your immediate supervisor.

Note: *The Comply Anywhere Poster (CAP) Pack is designed to provide accurate and authoritative information in regard to the subject matter covered. Businesses with one or more employees are required to comply with federal, state and/or local law notification and posting requirements. CAP will not satisfy all labor law posting and notification requirements that must be posted conspicuously in a location frequented by employees at a business. CAPs should be used only as a supplementary product when space is limited.*



Item #NY-CAP-DF
© 2014-2023 AIO Acquisition, Inc.

EMPLOYEE RIGHTS UNDER THE FAIR LABOR STANDARDS ACT

FEDERAL MINIMUM WAGE

\$7.25

 PER HOUR

BEGINNING JULY 24, 2009

The law requires employers to display this poster where employees can readily see it.

OVERTIME PAY At least 1½ times the regular rate of pay for all hours worked over 40 in a workweek.

CHILD LABOR An employee must be at least 16 years old to work in most non-farm jobs and at least 18 to work in non-farm jobs declared hazardous by the Secretary of Labor. Youths 14 and 15 years old may work outside school hours in various non-manufacturing, non-mining, non-hazardous jobs with certain work hours restrictions. Different rules apply in agricultural employment.

TIP CREDIT Employers of “tipped employees” who meet certain conditions may claim a partial wage credit based on tips received by their employees. Employers must pay tipped employees a cash wage of at least \$2.13 per hour if they claim a tip credit against their minimum wage obligation. If an employee’s tips combined with the employer’s cash wage of at least \$2.13 per hour do not equal the minimum hourly wage, the employer must make up the difference.

PUMP AT WORK The FLSA requires employers to provide reasonable break time for a nursing employee to express breast milk for their nursing child for one year after the child’s birth each time the employee needs to express breast milk. Employers must provide a place, other than a bathroom, that is shielded from view and free from intrusion from coworkers and the public, which may be used by the employee to express breast milk.

ENFORCEMENT The Department has authority to recover back wages and an equal amount in liquidated damages in instances of minimum wage, overtime, and other violations. The Department may litigate and/or recommend criminal prosecution. Employers may be assessed civil money penalties for each willful or repeated violation of the minimum wage or overtime pay provisions of the law. Civil money penalties may also be assessed for violations of the FLSA’s child labor provisions. Heightened civil money penalties may be assessed for each child labor violation that results in the death or serious injury of any minor employee, and such assessments may be doubled when the violations are determined to be willful or repeated. The law also prohibits retaliating against or discharging workers who file a complaint or participate in any proceeding under the FLSA.

ADDITIONAL INFORMATION

- Certain occupations and establishments are exempt from the minimum wage, and/or overtime pay provisions. Certain narrow exemptions also apply to the pump at work requirements.
- Special provisions apply to workers in American Samoa, the Commonwealth of the Northern Mariana Islands, and the Commonwealth of Puerto Rico.
- Some state laws provide greater employee protections; employers must comply with both.
- Some employers incorrectly classify workers as “independent contractors” when they are actually employees under the FLSA. It is important to know the difference between the two because employees (unless exempt) are entitled to the FLSA’s minimum wage and overtime pay protections and correctly classified independent contractors are not.
- Certain full-time students, student learners, apprentices, and workers with disabilities may be paid less than the minimum wage under special certificates issued by the Department of Labor.



WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd



WH1088 REV 04/23

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA—siglas en inglés)

SALARIO MÍNIMO FEDERAL

\$7.25

 POR HORA

A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

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

PAGO POR SOBRETIENTO

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

TRABAJO DE MENORES DE EDAD

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

CRÉDITO POR PROPINAS

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

EXTRACCIÓN EN EL TRABAJO

La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que un empleado pueda extraerse leche de los pechos para el/la bebé que esté amamantando durante un año después del nacimiento del/de la niño(a) cada vez que la empleada necesite extraerse leche. Empleadores deben proveer un lugar, que no sea un cuarto de baño, que esté oculto de la vista y libre de intrusión de parte de compañeros de trabajo y del público, el cual la empleada podría usar para extraerse leche.

CUMPLIMIENTO

El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiempo y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempo. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales evaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- Ciertas ocupaciones y ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo, y/o de las disposiciones del pago de sobretiempo.
- Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como "contratistas independientes" cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempo bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.
- A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU. www.dol.gov/agencias/whd

1-866-487-9243



WH1088 SPA REV 04/23

EMPLOYEE RIGHTS

EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT

The Employee Polygraph Protection Act prohibits most private employers from using lie detector tests either for pre-employment screening or during the course of employment.

PROHIBITIONS Employers are generally prohibited from requiring or requesting any employee or job applicant to take a lie detector test, and from discharging, disciplining, or discriminating against an employee or prospective employee for refusing to take a test or for exercising other rights under the Act.

EXEMPTIONS Federal, State and local governments are not affected by the law. Also, the law does not apply to tests given by the Federal Government to certain private individuals engaged in national security-related activities.

The Act permits polygraph (a kind of lie detector) tests to be administered in the private sector, subject to restrictions, to certain prospective employees of security service firms (armored car, alarm, and guard), and of pharmaceutical manufacturers, distributors and dispensers.

The Act also permits polygraph testing, subject to restrictions, of certain employees of private firms who are reasonably suspected of involvement in a workplace incident (theft, embezzlement, etc.) that resulted in economic loss to the employer.

The law does not preempt any provision of any State or local law or any collective bargaining agreement which is more restrictive with respect to lie detector tests.

EXAMINEE RIGHTS Where polygraph tests are permitted, they are subject to numerous strict standards concerning the conduct and length of the test. Examinees have a number of specific rights, including the right to a written notice before testing, the right to refuse or discontinue a test, and the right not to have test results disclosed to unauthorized persons.

ENFORCEMENT The Secretary of Labor may bring court actions to restrain violations and assess civil penalties against violators. Employees or job applicants may also bring their own court actions.

THE LAW REQUIRES EMPLOYERS TO DISPLAY THIS POSTER WHERE EMPLOYEES AND JOB APPLICANTS CAN READILY SEE IT.



WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd



WH1462 REV 02/22

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

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

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

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

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

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

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

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS

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

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

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



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU. www.dol.gov/agencias/whd

1-866-487-9243



WH1462 SPA REV 02/22



Know Your Rights: Workplace Discrimination is Illegal

The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) enforces Federal laws that protect you from discrimination in employment. If you believe you've been discriminated against at work or in applying for a job, the EEOC may be able to help.

Who is Protected?

- Employees (current and former), including managers and temporary employees
- Job applicants
- Union members and applicants for membership in a union

What Organizations are Covered?

- Most private employers
- State and local governments (as employers)
- Educational institutions (as employers)
- Unions
- Staffing agencies

What Types of Employment Discrimination are Illegal?

Under the EEOC's laws, an employer may not discriminate against you, regardless of your immigration status, on the bases of:

- Race
- Color
- Religion
- National origin
- Sex (including pregnancy and related conditions, sexual orientation, or gender identity)
- Age (40 and older)
- Disability
- Genetic information (including employer requests for, or purchase, use, or disclosure of genetic tests, genetic services, or family medical history)
- Retaliation for filing a charge, reasonably opposing discrimination, or participating in a discrimination lawsuit, investigation, or proceeding.

What Employment Practices can be Challenged as Discriminatory?

All aspects of employment, including:

- Discharge, firing, or lay-off
- Harassment (including unwelcome verbal or physical conduct)
- Hiring or promotion
- Assignment
- Pay (unequal wages or compensation)
- Failure to provide reasonable accommodation for a disability or a sincerely-held religious belief, observance or practice
- Benefits
- Job training
- Classification
- Referral
- Obtaining or disclosing genetic information of employees
- Requesting or disclosing medical information of employees
- Conduct that might reasonably discourage someone from opposing discrimination, filing a charge, or participating in an investigation or proceeding.

What can You Do if You Believe Discrimination has Occurred?

Contact the EEOC promptly if you suspect discrimination. Do not delay, because there are strict time limits for filing a charge of discrimination (180 or 300 days, depending on where you live/work). You can reach the EEOC in any of the following ways:

Submit an inquiry through the EEOC's public portal:
<https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>

Call 1-800-669-4000 (toll free)
1-800-669-6820 (TTY)
1-844-234-5122 (ASL video phone)

Visit an EEOC field office (information at www.eeoc.gov/field-office)

E-Mail info@eeoc.gov

Additional information about the EEOC, including information about filing a charge of discrimination, is available at www.eeoc.gov.



EMPLOYERS HOLDING FEDERAL CONTRACTS OR SUBCONTRACTS

The Department of Labor's Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP) enforces the nondiscrimination and affirmative action commitments of companies doing business with the Federal Government. If you are applying for a job with, or are an employee of, a company with a Federal contract or subcontract, you are protected under Federal law from discrimination on the following bases:

Race, Color, Religion, Sex, Sexual Orientation, Gender Identity, National Origin

Executive Order 11246, as amended, prohibits employment discrimination by Federal contractors based on race, color, religion, sex, sexual orientation, gender identity, or national origin, and requires affirmative action to ensure equality of opportunity in all aspects of employment.

Asking About, Disclosing, or Discussing Pay

Executive Order 11246, as amended, protects applicants and employees of Federal contractors from discrimination based on inquiring about, disclosing, or discussing their compensation or the compensation of other applicants or employees.

Disability

Section 503 of the Rehabilitation Act of 1973, as amended, protects qualified individuals with disabilities from discrimination in hiring, promotion, discharge, pay, fringe benefits, job training, classification, referral, and other aspects of employment by Federal contractors. Disability discrimination includes not making reasonable accommodation to the known physical or mental limitations of an otherwise qualified individual with a disability who is an applicant or employee, barring undue hardship to the employer. Section 503 also requires that Federal contractors take affirmative action to employ and advance in employment qualified individuals with disabilities at all levels of employment, including the executive level.

Protected Veteran Status

The Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act of 1974, as amended, 38 U.S.C. 4212, prohibits employment discrimination against, and requires affirmative action to recruit, employ, and advance in employment, disabled veterans, recently separated veterans (i.e., within three years of discharge or release from active duty), active duty wartime or campaign badge veterans, or Armed Forces service medal veterans.

Retaliation

Retaliation is prohibited against a person who files a complaint of discrimination, participates in an OFCCP proceeding, or otherwise opposes discrimination by Federal contractors under these Federal laws.

Any person who believes a contractor has violated its nondiscrimination or affirmative action obligations under OFCCP's authorities should contact immediately:

The Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP)
U.S. Department of Labor
200 Constitution Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20210
1-800-397-6251 (toll-free)

If you are deaf, hard of hearing, or have a speech disability, please dial 7-1-1 to access telecommunications relay services. OFCCP may also be contacted by submitting a question online to OFCCP's Help Desk at <https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/>, or by calling an OFCCP regional or district office, listed in most telephone directories under U.S. Government, Department of Labor and on OFCCP's "Contact Us" webpage at <https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact>.

PROGRAMS OR ACTIVITIES RECEIVING FEDERAL FINANCIAL ASSISTANCE

Race, Color, National Origin, Sex

In addition to the protections of Title VII of the Civil Rights Act of 1964, as amended, Title VI of the Civil Rights Act of 1964, as amended, prohibits discrimination on the basis of race, color or national origin in programs or activities receiving Federal financial assistance. Employment discrimination is covered by Title VI if the primary objective of the financial assistance is provision of employment, or where employment discrimination causes or may cause discrimination in providing services under such programs. Title IX of the Education Amendments of 1972 prohibits employment discrimination on the basis of sex in educational programs or activities which receive Federal financial assistance.

Individuals with Disabilities

Section 504 of the Rehabilitation Act of 1973, as amended, prohibits employment discrimination on the basis of disability in any program or activity which receives Federal financial assistance. Discrimination is prohibited in all aspects of employment against persons with disabilities who, with or without reasonable accommodation, can perform the essential functions of the job.

If you believe you have been discriminated against in a program of any institution which receives Federal financial assistance, you should immediately contact the Federal agency providing such assistance.

(Revised 10/20/2022)



Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal

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

¿Quién está Protegido?

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

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?

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

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?

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

- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo y condiciones relacionadas, orientación sexual o identidad de género)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética (incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)
- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación.

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

Todos los aspectos del empleo, incluyendo:

- Despidos
- Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
- Contratación o promoción
- Asignaciones
- Remuneración (salarios desiguales o compensación)
- Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad o para la creencia, observancia o práctica de una fe religiosa sinceramente realizada
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias
- Obtención o divulgación de información genética de los empleados
- Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
- Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento.

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación?

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

Presentar una consulta a través del Portal Público de la EEOC: <https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>

Llame 1-800-669-4000 (número gratuito)
1-800-669-6820 (TTY)
1-844-234-5122 (Video Teléfono de ASL)

Visite una Oficina de Campo de la EEOC (información en www.eeoc.gov/field-office)

Corre Electrónico: info@eeoc.gov

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



EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

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

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

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

Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios

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

Discapacidad

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

Estatus Protegido Como Veterano

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

Represalias

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

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

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

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

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo

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

Personas con Discapacidades

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

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

(Actualizado 10-20-2022)



YOUR RIGHTS UNDER USERRA THE UNIFORMED SERVICES EMPLOYMENT AND REEMPLOYMENT RIGHTS ACT

USERRA protects the job rights of individuals who voluntarily or involuntarily leave employment positions to undertake military service or certain types of service in the National Disaster Medical System. USERRA also prohibits employers from discriminating against past and present members of the uniformed services, and applicants to the uniformed services.

REEMPLOYMENT RIGHTS

You have the right to be reemployed in your civilian job if you leave that job to perform service in the uniformed service and:

- ☆ you ensure that your employer receives advance written or verbal notice of your service;
- ☆ you have five years or less of cumulative service in the uniformed services while with that particular employer;
- ☆ you return to work or apply for reemployment in a timely manner after conclusion of service; and
- ☆ you have not been separated from service with a disqualifying discharge or under other than honorable conditions.

If you are eligible to be reemployed, you must be restored to the job and benefits you would have attained if you had not been absent due to military service or, in some cases, a comparable job.

RIGHT TO BE FREE FROM DISCRIMINATION AND RETALIATION

If you:

- ☆ are a past or present member of the uniformed service;
- ☆ have applied for membership in the uniformed service; or
- ☆ are obligated to serve in the uniformed service;

then an employer may not deny you:

- ☆ initial employment;
- ☆ reemployment;
- ☆ retention in employment;
- ☆ promotion; or
- ☆ any benefit of employment

because of this status.

In addition, an employer may not retaliate against anyone assisting in the enforcement of USERRA rights, including testifying or making a statement in connection with a proceeding under USERRA, even if that person has no service connection.

HEALTH INSURANCE PROTECTION

- ☆ If you leave your job to perform military service, you have the right to elect to continue your existing employer-based health plan coverage for you and your dependents for up to 24 months while in the military.
- ☆ Even if you don't elect to continue coverage during your military service, you have the right to be reinstated in your employer's health plan when you are reemployed, generally without any waiting periods or exclusions (e.g., pre-existing condition exclusions) except for service-connected illnesses or injuries.

ENFORCEMENT

- ☆ The U.S. Department of Labor, Veterans Employment and Training Service (VETS) is authorized to investigate and resolve complaints of USERRA violations.
- ☆ For assistance in filing a complaint, or for any other information on USERRA, contact VETS at 1-866-4-USA-DOL or visit its website at <https://www.dol.gov/agencies/vets/>. An interactive online USERRA Advisor can be viewed at <https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra>
- ☆ If you file a complaint with VETS and VETS is unable to resolve it, you may request that your case be referred to the Department of Justice or the Office of Special Counsel, as applicable, for representation.
- ☆ You may also bypass the VETS process and bring a civil action against an employer for violations of USERRA.

The rights listed here may vary depending on the circumstances. The text of this notice was prepared by VETS, and may be viewed on the internet at this address: <https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster> Federal law requires employers to notify employees of their rights under USERRA, and employers may meet this requirement by displaying the text of this notice where they customarily place notices for employees.



U.S. Department of Labor
1-866-487-2365



U.S. Department of Justice



Office of Special Counsel



1-800-336-4590

Publication Date — May 2022



SUS DERECHOS BAJO USERRA

LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLIO PARA PERSONAS EN EL SERVICIO MILITAR (USERRA POR SUS SIGLAS EN INGLÉS)

USERRA protege los derechos de trabajo de individuales que voluntariamente o involuntariamente dejan sus posiciones de empleo para cumplir con su servicio militar o ciertos tipos de servicio en el sistema médico del desastre nacional. USERRA también le prohíbe a empleadores discriminar contra pasados miembros, miembros actuales, y solicitantes del servicio militar.

DERECHOS DE REEMPLIO

Usted tiene el derecho de ser reemplorado en su trabajo civil si usted lo deja para cumplir con sus deberes en el servicio militar y:

- ☆ usted asegura que su empleador reciba aviso por escrito o en persona antes de comenzar el servicio militar;
- ☆ usted tiene cinco años o menos de servicio acumulado con el servicio militar con su empleador actual;
- ☆ usted regresa a trabajar o hace solicitud para ser reemplorado lo más pronto posible después de acabar de servir en el servicio militar; y
- ☆ usted no ha sido despedido del servicio militar por cualquier otras condiciones que no sean honorables.

Si usted es elegible para ser reemplorado, usted tiene el derecho a tomar la posición que hubiese atendido si no hubiese estado ausente a causa de estar en el servicio militar. También tiene el derecho a los beneficios que hubiese atendido durante ese tiempo.

DERECHO A SER LIBRE DE DISCRIMINACIÓN O REPRESALIAS

Si usted:

- ☆ ha sido un miembro o es un miembro actual del servicio militar;
- ☆ ha hecho solicitud para estar en el servicio militar; o
- ☆ tiene obligación de servir en servicio militar;

En estos casos un empleador no tiene derecho a negarle:

- ☆ empleo inicial;
- ☆ promoción o;
- ☆ reemplio;
- ☆ cualquier beneficio de empleo
- ☆ retención de su empleo;

Por su estado de servicio militar.

Adicionalmente, un empleador no puede tomar represalias contra alguna persona que esté asistiendo en el enforzamiento de los derechos bajo USERRA, aunque tal individual no sea parte del servicio militar y solo esté actuando como testigo o dando testimonio en relación con un procedimiento legal bajo USERRA.

PROTECCIÓN DE SEGURO MÉDICO

- ☆ Si usted deja su trabajo para tomar parte en el servicio militar, tiene el derecho de elegir a continuar la cobertura médica que le provee su empleador por un plazo de hasta 24 meses durante que esté en el servicio militar.
- ☆ Aún si elige no continuar su cobertura durante el tiempo que esté en el servicio militar, tiene el derecho de inscribirse de nuevo en el plan médico de su empleador, generalmente sin tiempos de espera o exclusiones (por ejemplo, exclusiones por condiciones medicas existentes), con la excepción de enfermedades o lesiones que sean relacionadas con el servicio militar.

COMO SE HACE CUMPLIR LA LEY

- ☆ El Servicio de Empleo y Entrenamiento para los Veteranos (VETS por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo está autorizado a investigar y resolver quejas de violaciones de USERRA.
- ☆ Para asistencia en someter una queja, o para obtener información adicional sobre USERRA, comuníquese con VETS al **1-866-4-USA-DOL** o visite su sitio en <https://www.dol.gov/agencies/vets/>. Un centro de consejos interactivo de USERRA puede ser visto en <https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra>.
- ☆ Si usted somete una queja con VETS y VETS no la puede resolver, puede pedir que su caso sea referido para representación al Departamento de Justicia o la Oficina del Consejero Especial.
- ☆ Usted también puede traer su propio caso civil contra un empleador que viole las regulaciones de USERRA sin primero someterlo a VETS.

Los derechos enumerados aquí pueden variar dependiendo en las circunstancias. El texto de la versión en inglés de este aviso fue preparado por VETS, y puede ser descargado por el internet en ésta dirección: <https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster>. La ley federal le requiere a todo empleador que notifique a sus empleados de sus derechos bajo USERRA, y empleadores pueden cumplir con este requisito con solo exhibir el texto de este aviso en el mismo lugar donde se exhiben avisos para los empleados por costumbre.



U.S. Department of Labor
1-866-487-2365



U.S. Department of Justice



Office of Special Counsel



1-800-336-4590

Fecha de publicación Mayo 2022

Your Employee Rights Under the Family and Medical Leave Act

What is FMLA leave?

The Family and Medical Leave Act (FMLA) is a federal law that provides eligible employees with **job-protected leave** for qualifying family and medical reasons. The U.S. Department of Labor's Wage and Hour Division (WHD) enforces the FMLA for most employees.

Eligible employees can take **up to 12 workweeks** of FMLA leave in a 12-month period for:

- The birth, adoption or foster placement of a child with you,
- Your serious mental or physical health condition that makes you unable to work,
- To care for your spouse, child or parent with a serious mental or physical health condition, and
- Certain qualifying reasons related to the foreign deployment of your spouse, child or parent who is a military servicemember.

An eligible employee who is the spouse, child, parent or next of kin of a covered servicemember with a serious injury or illness **may take up to 26 workweeks** of FMLA leave in a single 12-month period to care for the servicemember.

You have the right to use FMLA leave in **one block of time**. When it is medically necessary or otherwise permitted, you may take FMLA leave **intermittently in separate blocks of time, or on a reduced schedule** by working less hours each day or week. Read Fact Sheet #28M(c) for more information.

FMLA leave is **not paid leave**, but you may choose, or be required by your employer, to use any employer-provided paid leave if your employer's paid leave policy covers the reason for which you need FMLA leave.

Am I eligible to take FMLA leave?

You are an **eligible employee** if **all** of the following apply:

- You work for a covered employer,
- You have worked for your employer at least 12 months,
- You have at least 1,250 hours of service for your employer during the 12 months before your leave, and
- Your employer has at least 50 employees within 75 miles of your work location.

Airline flight crew employees have different "hours of service" requirements.

You work for a **covered employer** if **one** of the following applies:

- You work for a private employer that had at least 50 employees during at least 20 workweeks in the current or previous calendar year,
- You work for an elementary or public or private secondary school, or
- You work for a public agency, such as a local, state or federal government agency. Most federal employees are covered by Title II of the FMLA, administered by the Office of Personnel Management.

How do I request FMLA leave?

Generally, **to request FMLA leave you must:**

- Follow your employer's normal policies for requesting leave,
- Give notice at least 30 days before your need for FMLA leave, or
- If advance notice is not possible, give notice as soon as possible.

You **do not have to share a medical diagnosis** but must provide enough information to your employer so they can determine whether the leave qualifies for FMLA protection. You **must also inform your employer if FMLA leave was previously taken** or approved for the same reason when requesting additional leave.

Your **employer may request certification** from a health care provider to verify medical leave and may request certification of a qualifying exigency.

The FMLA does not affect any federal or state law prohibiting discrimination or supersede any state or local law or collective bargaining agreement that provides greater family or medical leave rights.

State employees may be subject to certain limitations in pursuit of direct lawsuits regarding leave for their own serious health conditions. Most federal and certain congressional employees are also covered by the law but are subject to the jurisdiction of the U.S. Office of Personnel Management or Congress.

What does my employer need to do?

If you are eligible for FMLA leave, your **employer must:**

- Allow you to take job-protected time off work for a qualifying reason,
- Continue your group health plan coverage while you are on leave on the same basis as if you had not taken leave, and
- Allow you to return to the same job, or a virtually identical job with the same pay, benefits and other working conditions, including shift and location, at the end of your leave.

Your **employer cannot interfere with your FMLA rights** or threaten or punish you for exercising your rights under the law. For example, your employer cannot retaliate against you for requesting FMLA leave or cooperating with a WHD investigation.

After becoming aware that your need for leave is for a reason that may qualify under the FMLA, your **employer must confirm whether you are eligible** or not eligible for FMLA leave. If your employer determines that you are eligible, your **employer must notify you in writing:**

- About your FMLA rights and responsibilities, and
- How much of your requested leave, if any, will be FMLA-protected leave.

Where can I find more information?

Call **1-866-487-9243** or visit **dol.gov/fmla** to learn more.

If you believe your rights under the FMLA have been violated, you may file a complaint with WHD or file a private lawsuit against your employer in court. **Scan the QR code to learn about our WHD complaint process.**



WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR



Sus derechos como empleado/a en virtud de la Ley de Ausencia Médica y Familiar

¿Qué es una ausencia de la FMLA?

La Ley de Ausencia Médica y Familiar (FMLA, por sus siglas en inglés) es una ley federal que proporciona, a los empleados que califican, un permiso de **ausencia sin pérdida del empleo** por motivos médicos y familiares admitidos. La División de Horas y Salarios (WHD, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos lleva a efecto la FMLA para la mayoría de los empleados.

Los empleados que califican pueden tomar una ausencia de la FMLA de **hasta 12 semanas laborales** en un período de 12 meses para:

- el nacimiento, adopción o acogida temporal de un niño o niña;
- atender su propia condición de salud mental o física grave que los incapacita para trabajar;
- cuidar a su cónyuge, hijo o hija, padre o madre con una afección de salud mental o física grave; y
- ciertos motivos admitidos relacionados con el despliegue en el extranjero de su cónyuge, hijo o hija, o padre o madre que sean miembros del ejército.

Los empleados que califiquen y sean cónyuge, hijo o hija, padre o madre, o pariente cercano de un miembro del ejército cubierto que tenga una lesión o enfermedad grave **pueden tomarse hasta 26 semanas laborales** de ausencia de la FMLA en un solo período de 12 meses para cuidar a dicho miembro.

Usted tiene derecho a usar la ausencia de la FMLA en un **único bloque de tiempo**. Cuando sea médicamente necesario o esté permitido, puede tomar la ausencia de la FMLA **intermitentemente, en períodos de tiempo separados, o a través de una reducción de horario** trabajando menos horas cada día o semana. Consulte la Hoja informativa #28M(c) para obtener más información.

La ausencia de la FMLA **no es una ausencia remunerada**, pero usted puede elegir, o su empleador puede requerir, usar cualquier permiso de ausencia remunerado proporcionado por el empleador, si la política de ausencias remuneradas de su empleador cubre el motivo por el cual necesita la ausencia de la FMLA.

¿Califico para tomar el permiso de ausencia de la FMLA?

Usted **califica** si cumple con **todas** las siguientes condiciones:

- trabaja para un empleador que está cubierto;
- ha trabajado para su empleador al menos 12 meses;
- ha brindado al menos 1250 horas de servicio a su empleador durante los 12 meses anteriores a su permiso de ausencia, y
- su empleador tiene al menos 50 empleados en un radio de 75 millas de su lugar de trabajo.

Los empleados de las tripulaciones de vuelo de las aerolíneas tienen requisitos de "horas de servicio" distintos.

Usted trabaja para un **empleador que está cubierto** si cumple con **una** de las siguientes condiciones:

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

¿Cómo solicito el permiso de ausencia de la FMLA?

En general, **para solicitar la ausencia de la FMLA usted debe:**

- seguir las políticas habituales de su empleador para solicitar la ausencia;

- notificar que requiere la ausencia de la FMLA con, al menos, 30 días de anticipación; o
- si no es posible notificar con anticipación, hacerlo lo antes posible.

Usted **no** tiene la obligación de compartir su diagnóstico médico, pero debe proporcionar suficiente información a su empleador para que este pueda determinar si la ausencia califica para la protección de la FMLA. **Debe informar a su empleador si ya tomó la ausencia de la FMLA anteriormente** o fue aprobada por la misma razón, al solicitar un permiso de ausencia adicional.

Su empleador **puede solicitar un certificado** del proveedor médico para verificar la ausencia médica, así como el certificado de una obligación que califique.

La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal contra la discriminación, ni reemplaza ninguna ley estatal o local, ni ningún acuerdo de negociación colectiva que otorguen mayores derechos en los permisos de ausencia médica o familiar.

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

¿Qué debe hacer mi empleador?

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

- permitirle tomar tiempo libre, sin perder su trabajo, por un motivo que califique;
- mantener la cobertura de su plan de salud grupal mientras usa el permiso de ausencia de la misma manera que si no hubiera tomado su permiso; y
- permitirle regresar al mismo trabajo, o a un trabajo prácticamente idéntico con el mismo salario, mismos beneficios y demás condiciones laborales, incluidos el turno y la ubicación, al final de su ausencia.

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

Después de conocer que usted requiere la ausencia por un motivo que puede calificar en virtud de la FMLA, **su empleador debe confirmar si califica** o no para la ausencia de la FMLA. Si su empleador determina que usted califica, **su empleador debe notificarle por escrito:**

- sus derechos y responsabilidades en virtud de la FMLA; y
- qué parte de la ausencia solicitada, si la hay, será una ausencia bajo la protección de la FMLA.

¿Dónde puedo encontrar más información?

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

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



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO
DE LOS ESTADOS UNIDOS





Department of the Treasury
Internal Revenue Service

Notice 797

(Rev. December 2022)

Possible Federal Tax Refund Due to the Earned Income Credit (EIC)

What Is the EIC?

The EIC is a refundable tax credit for certain workers.

What Is the Purpose of This Notice?

Your employer sent you this notice to make you aware of an important federal tax benefit. Even if you had no income tax withheld from your wages during the year, you may be eligible for the EIC.

How Much Is the EIC?

For 2022, the EIC can be as much as \$3,733 if you have one qualifying child who has a valid SSN; \$6,164 if you have two qualifying children who have valid SSNs; \$6,935 if you have three or more qualifying children who have valid SSNs; and \$560 if you have no qualifying children who have a valid SSN.

How Do You Claim the EIC?

To claim the EIC, you must:

1. Be eligible for the EIC, and
2. File a 2022 tax return (including Schedule EIC if you have a qualifying child).

To figure out if you are eligible, see Pub. 596 or visit [IRS.gov/EITC](https://www.irs.gov/EITC).

If eligible, you can claim the EIC to get a refund even if you had no tax withheld from your pay or owe no tax. For example, if you had no tax withheld in 2022 and owe no tax but are eligible for a credit of \$800, you must file a 2022 income tax return to get the \$800 refund.

Most people qualify for free tax preparation. If you earned less than \$73,000, you can file for free online at [IRS.gov/FreeFile](https://www.irs.gov/FreeFile). In addition, IRS-certified volunteers can prepare your return for free in person if you earned less than \$60,000 or are age 60 or older. To find locations, visit [IRS.gov/VITA](https://www.irs.gov/VITA) or call 800-906-9887.

More Information

Refer to instructions for the tax return you are filing, Pub. 596, or [IRS.gov/EITC](https://www.irs.gov/EITC) for details on the EIC. You can download IRS forms and publications at [IRS.gov/Forms](https://www.irs.gov/Forms), and you can get printed copies mailed to you by going to [IRS.gov/OrderForms](https://www.irs.gov/OrderForms) or by calling 800-829-3676.

Notice **797** (Rev. 12-2022)
Cat. No. 63924Z



Department of the Treasury
Internal Revenue Service

Notice 1015

(Rev. December 2022)

Have You Told Your Employees About the Earned Income Credit (EIC)?

What Is the EIC?

The EIC is a refundable tax credit for certain workers.

Which Employees Must I Notify About the EIC?

You must notify each employee who worked for you at any time during the year and from whose wages you did not withhold income tax. However, you do not have to notify any employee who claimed exemption from withholding on Form W-4, Employee's Withholding Certificate.

Note: You are encouraged to notify all employees whose wages for 2022 are less than \$59,187 that they may be eligible for the EIC.

How and When Must I Notify My Employees?

You must give the employee one of the following.

- The IRS Form W-2, Wage and Tax Statement, which has the required information about the EIC on the back of Copy B.
- A substitute Form W-2 with the same EIC information on the back of the employee's copy that is on Copy B of the IRS Form W-2.
- Notice 797, Possible Federal Tax Refund Due to the Earned Income Credit (EIC).
- Your written statement with the same wording as Notice 797.

If you give an employee a Form W-2 on time, no further notice is necessary if the Form W-2 has the required information about the EIC on the back of the employee's copy. If you give an employee a substitute Form W-2, but it does not have the required information, you must notify the employee within 1 week of the date the substitute Form W-2 is given. If Form W-2 is required but is not given on time, you must give the employee Notice 797 or your written statement by the date Form W-2 is required to be given. If Form W-2 is not required, you must notify the employee by February 6, 2023.

You must hand the notice directly to the employee or send it by first-class mail to the employee's last known address. You will not meet the notification requirements by posting Notice 797 on an employee bulletin board or sending it through office mail. However, you may want to post the notice to help inform all employees of the EIC. You can download copies of the notice at www.irs.gov/FormsPubs. Or you can go to www.irs.gov/OrderForms to order it.

How Will My Employees Know if They Can Claim the EIC?

The basic requirements are covered in Notice 797. For more detailed information, the employee needs to see Pub. 596, Earned Income Credit (EIC), or the Instructions for Forms 1040 and 1040-SR.

How Do My Employees Claim the EIC?

Eligible employees claim the EIC on their 2022 tax return. Even an employee who has no tax withheld from wages and owes no tax may claim the EIC and ask for a refund, but they must file a tax return to do so. For example, if an employee has no tax withheld in 2022 and owes no tax but is eligible for a credit of \$800, they must file a 2022 tax return to get the \$800 refund.

Notice **1015** (Rev. 12-2022)
Cat. No. 20599I



Aviso 797 (Revisado Diciembre de 2022) Posible Devolución de Impuestos Federales Debido al Crédito Por Ingreso del Trabajo (EIC, por sus siglas en inglés)

¿Qué es el Crédito Por Ingreso del Trabajo?

El crédito por ingreso del trabajo es un crédito fiscal reembolsable para ciertos trabajadores.

¿Cuál es el Propósito de este Aviso?

Su empleador le envió este aviso para informarle acerca de un importante beneficio sobre los impuestos federal. Incluso si usted no tenía ningún impuesto sobre la renta retenido de su salario durante el año, usted puede ser elegible para el crédito por ingreso del trabajo.

¿Cuál es la Cantidad del Crédito Por Ingreso del Trabajo?

Para 2022, el crédito por ingreso del trabajo puede llegar a \$3,733 si tiene un hijo calificado; \$6,164 si tiene dos hijos calificados; \$6,935 si tiene tres o más hijos calificados; y \$560 si no tiene hijos calificados.

¿Cómo Reclamas el Crédito Por Ingreso del Trabajo?

Para reclamar el crédito por ingreso del trabajo, debe:

1. Ser elegible para el EIC, y
2. Presente una declaración de impuestos de 2022 (incluido el Anexo EIC si tiene un hijo calificado).

Para averiguar si es elegible, vea Pub. 596 o visite [IRS.gov/EITC](https://www.irs.gov/EITC).

Si es elegible, puede reclamar el crédito por ingreso del trabajo para obtener un reembolso, incluso si no le retuvieron ningún impuesto de su salario o si no debe ningún impuesto. Por ejemplo, si no tuvo impuestos retenidos en 2022 y no adeuda impuestos, pero es elegible para un crédito de \$800, debe presentar una declaración de impuestos de ingresos de 2022 para obtener el reembolso de \$800.

La mayoría de las personas califican para la preparación de impuestos gratis. Si ganó menos de \$73,000, puede presentar una solicitud gratuita en línea en [IRS.gov/FreeFile](https://www.irs.gov/FreeFile). Además, los voluntarios certificados por el IRS pueden preparar su declaración de manera gratuita en persona si usted ganó menos de \$60,000 o tiene 60 años o más. Para encontrar ubicaciones, visite [IRS.gov/VITA](https://www.irs.gov/VITA) o llame al 1-800-906-9887.

Más Información

Consulte las instrucciones para la declaración de impuestos que está presentando, Pub. 596, o [IRS.gov/EITC](https://www.irs.gov/EITC) para detalles sobre el crédito por ingreso del trabajo. Puede descargar los formularios y publicaciones del IRS en [IRS.gov/Forms](https://www.irs.gov/Forms), y puede recibir copias impresas enviadas por correo a través de [IRS.gov/OrderForms](https://www.irs.gov/OrderForms) o llamando al 1-800-829-3676.

Notice 797 (Rev. 12-2022)

Cat. No. 63924Z

Aviso 1015 (Revisado Diciembre de 2022) ¿Le ha dicho a sus empleados sobre el Crédito por Ingreso del Trabajo (EIC)?

¿Qué es el Crédito Por Ingreso del Trabajo (EIC)?

El crédito por ingreso del trabajo es un crédito fiscal reembolsable para ciertos trabajadores.

¿Qué empleados debo notificar sobre el EIC?

Debe notificar a cada empleado que trabajó para usted en cualquier momento durante el año y de cuyo salario no retuvo el impuesto sobre la renta. Sin embargo, no tiene que notificar a ningún empleado que solicitó la exención de retención en el Formulario W-4, Certificado de asignación de retención del empleado.

Nota: Se le recomienda que notifique a cada empleado cuyos salarios para 2022 sean menos de \$59,187 que ellos pueden ser elegibles para el EIC.

¿Cómo y cuándo debo notificar a mis empleados?

Debe darle al empleado uno de los siguientes.

- El Formulario W-2 del IRS, Declaración de salarios e impuestos, que tiene la información requerida sobre el EIC en el reverso de la Copia B.
- Un Formulario W-2 sustituto con la misma información de EIC en el reverso de la copia del empleado que se encuentra en la Copia B del Formulario W-2 del IRS.
- Aviso 797, Posible reembolso de impuestos federales debido al Crédito por Ingreso del Trabajo (EIC).
- Su declaración escrita con la misma redacción que el Aviso 797.

Si le entrega a un empleado un Formulario W-2 a tiempo, no se necesita más aviso si el Formulario W-2 tiene la información requerida sobre el EIC en el reverso de la copia del empleado. Si le da a un empleado un Formulario W-2 sustituto, pero no tiene la información requerida, debe notificar al empleado dentro de 1 semana de la fecha en que se le da el Formulario W-2 sustituto. Si se requiere el Formulario W-2 pero no se entrega a tiempo, debe entregarle al empleado el Aviso 797 o su declaración por escrito antes de la fecha en que se debe entregar el Formulario W-2. Si no se requiere el Formulario W-2, debe notificar al empleado antes del 6 de febrero de 2023.

Debe entregar el aviso directamente al empleado o enviarlo por correo de primera clase a la última dirección conocida del empleado. No cumplirá con los requisitos de notificación publicando el Aviso 797 en el tablero de anuncios de un empleado o enviándolo por correo de la oficina. Sin embargo, es posible que desee publicar el aviso para ayudar a informar a todos los empleados del EIC. Puede descargar copias de la notificación en www.irs.gov/FormsPubs. O puede ir a www.irs.gov/OrderForms para pedirlo.

¿Cómo sabrán mis empleados si pueden reclamar el crédito por ingreso del trabajo?

Los requisitos básicos están cubiertos en el Aviso 797. Para obtener información más detallada, el empleado necesita ver Pub. 596, Crédito por Ingreso del Trabajo (EIC), o las instrucciones para el Formulario 1040 y 1040-SR.

¿Cómo reclaman mis empleados el EIC?

Empleados elegibles reclaman el EIC en su declaración de impuestos de 2022. Incluso un empleado que no tiene impuestos retenidos de los salarios y no debe impuestos, puede reclamar el crédito por ingreso del trabajo y solicitar un reembolso, pero debe presentar una declaración de impuestos para hacerlo. Por ejemplo, si un empleado no tiene impuestos retenidos en 2022 y no debe impuestos, pero es elegible para un crédito de \$800, debe presentar una declaración de impuestos de 2022 para obtener el reembolso de \$800.

Notice 1015 (Rev. 12-2022) Cat. No. 20599I



Job Safety and Health IT'S THE LAW!

All workers have the right to:

- A safe workplace.
- Raise a safety or health concern with your employer or OSHA, or report a work-related injury or illness, without being retaliated against.
- Receive information and training on job hazards, including all hazardous substances in your workplace.
- Request a confidential OSHA inspection of your workplace if you believe there are unsafe or unhealthy conditions. You have the right to have a representative contact OSHA on your behalf.
- Participate (or have your representative participate) in an OSHA inspection and speak in private to the inspector.
- File a complaint with OSHA within 30 days (by phone, online or by mail) if you have been retaliated against for using your rights.
- See any OSHA citations issued to your employer.
- Request copies of your medical records, tests that measure hazards in the workplace, and the workplace injury and illness log.

Employers must:

- Provide employees a workplace free from recognized hazards. It is illegal to retaliate against an employee for using any of their rights under the law, including raising a health and safety concern with you or with OSHA, or reporting a work-related injury or illness.
- Comply with all applicable OSHA standards.
- Notify OSHA within 8 hours of a workplace fatality or within 24 hours of any work-related inpatient hospitalization, amputation, or loss of an eye.
- Provide required training to all workers in a language and vocabulary they can understand.
- Prominently display this poster in the workplace.
- Post OSHA citations at or near the place of the alleged violations.

On-Site Consultation services are available to small and medium-sized employers, without citation or penalty, through OSHA-supported consultation programs in every state.

Contact OSHA. We can help.



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

OSHA 315-OWP 2019



Departamento de Trabajo
de los EE. UU.



Seguridad y Salud en el Trabajo

¡ES LA LEY!

Todos los trabajadores tienen el derecho a:

- Un lugar de trabajo seguro.
- Decir algo a su empleador o la OSHA sobre preocupaciones de seguridad o salud, o reportar una lesión o enfermedad en el trabajo, sin sufrir represalias.
- Recibir información y entrenamiento sobre los peligros del trabajo, incluyendo sustancias tóxicas en su sitio de trabajo.
- Pedir una inspección confidencial de OSHA de su lugar de trabajo si usted cree que hay condiciones inseguras o insalubres. Usted tiene el derecho a que un representante se comunice con OSHA en su nombre.
- Participar (o su representante puede participar) en la inspección de OSHA y hablar en privado con el inspector.
- Presentar una queja con la OSHA dentro de 30 días (por teléfono, por internet, o por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos.
- Ver cualquier citación de la OSHA emitidas a su empleador.
- Pedir copias de sus registros médicos, pruebas que miden los peligros en el trabajo, y registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

Los empleadores deben:

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

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

Llame OSHA. Podemos ayudar.



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

FEDERAL PANELS

Applicable to businesses that are required to or willingly participate in the Federal E-Verify program.

Aplicable a las empresas que están obligadas a participar en el programa federal E-Verify o que están dispuestas a participar en él.

This Organization Participates in E-Verify

Sample Only

Esta Organización Participa en E-Verify

Sólo muestra



This employer participates in E-Verify and will provide the federal government with your Form I-9 information to confirm that you are authorized to work in the U.S.

If E-Verify cannot confirm that you are authorized to work, this employer is required to give you written instructions and an opportunity to contact Department of Homeland Security (DHS) or Social Security Administration (SSA) so you can begin to resolve the issue before the employer can take any action against you, including terminating your employment.

Employers can only use E-Verify once you have accepted a job offer and completed the Form I-9.

E-Verify Works for Everyone

For more information on E-Verify, or if you believe that your employer has violated its E-Verify responsibilities, please contact DHS.

Este empleador participa en E-Verify y proporcionará al gobierno federal la información de su Formulario I-9 para confirmar que usted está autorizado para trabajar en los EE.UU..

Si E-Verify no puede confirmar que usted está autorizado para trabajar, este empleador está requerido a darle instrucciones por escrito y una oportunidad de contactar al Departamento de Seguridad Nacional (DHS) o a la Administración del Seguro Social (SSA) para que pueda empezar a resolver el problema antes de que el empleador pueda tomar cualquier acción en su contra, incluyendo la terminación de su empleo.

Los empleadores sólo pueden utilizar E-Verify una vez que usted haya aceptado una oferta de trabajo y completado el Formulario I-9.

E-Verify Funciona Para Todos

Para más información sobre E-Verify, o si usted cree que su empleador ha violado sus responsabilidades de E-Verify, por favor contacte a DHS.

888-897-7781

E-Verify.gov



E-VERIFY IS A SERVICE OF DHS AND SSA

The E-Verify logo and mark are registered trademarks of Department of Homeland Security. Commercial sale of this poster is strictly prohibited.

English / Spanish Poster



THE AMERICAN POLICY IS OUR POLICY.

ANTI-DISCRIMINATION NOTICE.

It is illegal to discriminate against work-authorized individuals. Employers CANNOT specify which document(s) an employee may present to establish employment authorization and identity. The refusal to hire or continue to employ an individual because the documentation presented has a future expiration date may also constitute illegal discrimination.

If you think discrimination has occurred, call the Immigrant and Employee Rights Section at 1-800-255-7688.

LA POLIZA AMERICANA ES NUESTRA POLIZA.

AVISO ANTIDISCRIMINACIÓN.

Es ilegal discriminar a las personas autorizadas para trabajar. Los empleadores NO PUEDEN especificar qué documento(s) puede presentar un empleado para establecer la autorización de empleo y la identidad. El rechazo a contratar o continuar empleando a una persona porque la documentación presentada tiene una fecha de vencimiento futura también puede constituir una discriminación ilegal.

Si cree que ha ocurrido discriminación, llame a la Sección de Derechos de Inmigrantes y Empleados al 1-800-255-7688.

FEDERAL PANELS

Applicable to businesses that are required to or willingly participate in the Federal E-Verify program.

IF YOU HAVE THE RIGHT TO WORK



DON'T LET ANYONE TAKE IT AWAY

If you have the skills, experience, and legal right to work, your citizenship or immigration status shouldn't get in the way. Neither should the place you were born or another aspect of your national origin. A part of U.S. immigration laws protects legally-authorized workers from discrimination based on their citizenship status and national origin. You can read this law at [8 U.S.C. § 1324b](#).

The [Immigrant and Employee Rights Section \(IER\)](#) may be able to help if an employer treats you unfairly in violation of this law.

The law that IER enforces is 8 U.S.C. § 1324b. The regulations for this law are at 28 C.F.R. Part 44.

Call IER if an employer:

Does not hire you or fires you because of your national origin or citizenship status (this may violate a part of the law at 8 U.S.C. § 1324b(a)(1))

Treats you unfairly while checking your right to work in the U.S., including while completing the [Form I-9](#) or using [E-Verify](#) (this may violate the law at 8 U.S.C. § 1324b(a)(1) or (a)(6))

Retaliates against you because you are speaking up for your right to work as protected by this law (the law prohibits retaliation at 8 U.S.C. § 1324b(a)(5))

The law can be complicated. Call IER to get more information on protections from discrimination based on citizenship status and national origin.

Immigrant and Employee Rights Section (IER)

1-800-255-7688

TTY 1-800-237-2515

www.justice.gov/ier

IER@usdoj.gov



U.S. Department of Justice, Civil Rights Division, Immigrant and Employee Rights Section, January 2019

This guidance document is not intended to be a final agency action, has no legally binding effect, and has no force or effect of law. The document may be rescinded or modified at the Department's discretion, in accordance with applicable laws. The Department's guidance documents, including this guidance, do not establish legally enforceable responsibilities beyond what is required by the terms of the applicable statutes, regulations, or binding judicial precedent. For more information, see "Memorandum for All Components: Prohibition of Improper Guidance Documents," from Attorney General Jefferson B. Sessions III, November 16, 2017.



SI USTED TIENE DERECHO A TRABAJAR



NO DEJE QUE NADIE SE LO QUITTE

Si usted dispone de las capacidades, experiencia y derecho legal a trabajar, su estatus migratorio o de ciudadanía no debe representar un obstáculo, ni tampoco lo debe ser el lugar en que usted nació o ningún otro aspecto de su nacionalidad de origen. Existe una parte de las leyes migratorias de los EE. UU. que protegen a los trabajadores que cuentan con la debida autorización legal para trabajar de la discriminación por motivos de su estatus de ciudadanía o nacionalidad de origen. Puede consultar esta ley contenida en la [Sección 1324b del Título 8 del Código de los EE. UU.](#)

Es posible que la [Sección de Derechos de Inmigrantes y Empleados \(IER, por sus siglas en inglés\)](#) pueda ayudar si un empleador lo trata de una forma injusta, en contra de esta ley.

La ley que hace cumplir la IER es la Sección 1324b del Título 8 del Código de los EE. UU. Los reglamentos de dicha ley se encuentran en la Parte 44 del Título 28 del Código de Reglamentos Federales.

Este documento de orientación no tiene como propósito ser una decisión definitiva por parte de la agencia, no tiene ningún efecto jurídicamente vinculante y puede ser rescindido o modificado a la discreción del Departamento, conforme a las leyes aplicables. Los documentos de orientación del Departamento, entre ellos este documento de orientación, no establecen responsabilidades jurídicamente vinculantes más allá de lo que se requiere en los términos de las leyes aplicables, los reglamentos o los precedentes jurídicamente vinculantes. Para más información, véase «Memorandum para Todos Los Componentes: La Prohibición contra Documentos de Orientación Inpropias», del Fiscal General Jefferson B. Sessions III, 16 de noviembre del 2017.


Llame a la IER si un empleador:

No lo contrata o lo despide a causa de su nacionalidad de origen o estatus de ciudadanía (esto podría representar una vulneración de parte de la ley contenida en la Sección 1324b(a)(1) del Título 8 del Código de los EE. UU.)

Lo trata de una manera injusta a la forma de comprobar su derecho a trabajar en los EE. UU., incluyendo al completar el [Formulario I-9](#) o utilizar [E-Verify](#) (esto podría representar una vulneración de la ley contenida en la Sección 1324b(a)(1) o (a)(6) del Título 8 del Código de los EE. UU.)

Toma represalias en su contra por haber defendido su derecho a trabajar al amparo de esta ley (la ley prohíbe las represalias, según se indica en la Sección su derecho a trabajar al amparo de esta ley (la ley prohíbe las represalias, según se indica en la Sección 1324b(a)(5) del Título 8 del Código de los EE. UU.)

Esta ley puede ser complicada. Llame a la IER para más información sobre las protecciones existentes contra la discriminación por motivos del estatus de ciudadanía o la nacionalidad de origen.

Sección de Derechos de Inmigrantes y Empleados (IER)	
1-800-255-7688	TTY 1-800-237-2515
www.justice.gov/crt-espanol/ier	
IER@usdoj.gov	
	

Departamento de Justicia de los EE. UU.,
División de Derechos Civiles, Sección de
Derechos de Inmigrantes y Empleados,
enero del 2019



EMPLOYEE RIGHTS

UNDER THE NATIONAL LABOR RELATIONS ACT

The NLRA guarantees the right of employees to organize and bargain collectively with their employers, and to engage in other protected concerted activity. Employees covered by the NLRA* are protected from certain types of employer and union misconduct. This Notice gives you general information about your rights, and about the obligations of employers and unions under the NLRA. Contact the National Labor Relations Board, the Federal agency that investigates and resolves complaints under the NLRA, using the contact information supplied below, if you have any questions about specific rights that may apply in your particular workplace.

Under the NLRA, you have the right to:

- **Organize a union** to negotiate with your employer concerning your wages, hours, and other terms and conditions of employment.
- **Form, join or assist a union.**
- **Bargain collectively** through representatives of employees' own choosing for a contract with your employer setting your wages, benefits, hours, and other working conditions.
- **Discuss your terms and conditions of employment** or union organizing with your co-workers or a union.
- **Take action** with one or more co-workers to improve your working conditions by, among other means, raising work-related complaints directly with your employer or with a government agency, and seeking help from a union.
- **Strike and picket**, depending on the purpose or means of the strike or the picketing.
- **Choose not to do any of these activities**, including joining or remaining a member of a union.

Illegal conduct will not be permitted. If you believe your rights or the rights of others have been violated, you should contact the NLRB promptly to protect your rights, generally within six months of the unlawful activity. You may inquire about possible violations without your employer or anyone else being informed of the inquiry. Charges may be filed by any person and need not be filed by the employee directly affected by the violation. The NLRB may order an employer to rehire a worker fired in violation of the law and to pay lost wages and benefits, and may order an employer or union to cease violating the law. Employees should seek assistance from the nearest regional NLRB office, which can be found on the Agency's website: www.nlrb.gov.



Under the NLRA, it is illegal for a union or for the union that represents you in bargaining with your employer to:

- **Threaten** you that you will lose your job unless you support the union.
- **Refuse to process a grievance** because you have criticized union officials or because you are not a member of the union.
- **Use or maintain discriminatory standards or procedures** in making job referrals from a hiring hall.
- **Cause or attempt to cause an employer to discriminate against you** because of your union-related activity.
- **Take other adverse action against you** based on whether you have joined or support the union.

If you and your coworkers select a union to act as your collective bargaining representative, your employer and the union are required to bargain in good faith in a genuine effort to reach a written, binding agreement setting your terms and conditions of employment. The union is required to fairly represent you in bargaining and enforcing the agreement.

You can also contact the NLRB by calling toll-free: 1-844-762-NLRB (6572). Language assistance is available. Hearing impaired callers who wish to speak to an NLRB representative should send an email to relay.service@nlrb.gov. An NLRB representative will email the requestor with instructions on how to schedule a relay service call.



Under the NLRA, it is illegal for your employer to:

- **Prohibit you from soliciting for a union during non-work time**, such as before or after work or during break times; or from distributing union literature during non-work time, in non-work areas, such as parking lots or break rooms.
- **Question you about your union support or activities** in a manner that discourages you from engaging in that activity.
- **Fire, demote, or transfer you, or reduce your hours or change your shift**, or otherwise take adverse action against you, or threaten to take any of these actions, because you join or support a union, or because you engage in concerted activity for mutual aid and protection, or because you choose not to engage in any such activity.
- **Threaten to close your workplace** if workers choose a union to represent them.
- **Promise or grant promotions, pay raises, or other benefits** to discourage or encourage union support.
- **Prohibit you from wearing union hats, buttons, t-shirts, and pins in the workplace** except under special circumstances.
- **Spy on or videotape peaceful union activities** and gatherings or pretend to do so.

*The National Labor Relations Act covers most private-sector employers. Excluded from coverage under the NLRA are public-sector employees, agricultural and domestic workers, independent contractors, workers employed by a parent or spouse, employees of air and rail carriers covered by the Railway Labor Act, and supervisors (although supervisors that have been discriminated against for refusing to violate the NLRA may be covered).

DERECHOS DE LOS EMPLEADOS

SEGÚN LA LEY NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO

La Ley Nacional de Relaciones del Trabajo (LNRT) garantiza el derecho de los empleados a organizarse y negociar colectivamente con sus empleadores, y a participar en otras actividades concertadas protegidas. Los empleados cubiertos por la LNRT * están protegidos contra ciertos tipos de conductas inapropiadas por parte de los empleadores y sindicatos. En este Aviso encontrará información general sobre sus derechos y las obligaciones de los empleadores y los sindicatos según la LNRT. Si tiene alguna pregunta sobre derechos específicos que puedan ser aplicables a su lugar de trabajo, utilice la información de contacto que se proporciona más adelante para contactarse con la Junta Nacional de Relaciones Laborales, la agencia federal que investiga y resuelve las quejas basadas en la LNRT.

Según la LNRT, usted tiene derecho a:

- **Organizar un sindicato** para negociar con su empleador respecto de su salario, sus horarios de trabajo y otros términos y condiciones de empleo.
- **Fundar, unirse o ayudar a un sindicato.**
- **Negociar colectivamente** con su empleador, a través de representantes elegidos por los empleados, los contratos que fijen su salario, beneficios, horarios y otras condiciones laborales.
- **Discutir sus términos y condiciones de empleo**, o la organización de su sindicato, con sus compañeros de trabajo o un sindicato.
- **Actuar con uno o más compañeros** de trabajo para mejorar sus condiciones laborales ocupándose, entre otras cosas, de hacer llegar directamente a su empleador o a un organismo gubernamental las quejas relacionadas con su trabajo, y buscar ayuda de un sindicato.
- **Realizar huelgas y piquetes**, según el propósito o los medios de esas huelgas o piquetes.
- **Decidir no participar** en cualquiera de esas actividades, incluso la de unirse o continuar como miembro de un sindicato.

Los comportamientos ilegales no serán permitidos. Si usted cree que sus derechos, o los de otros, han sido violados, debe contactarse con la NLRB rápidamente para protegerlos, por lo general dentro de los seis meses de la actividad ilegal. Puede preguntar sobre posibles infracciones sin que se informe a su empleador, o a cualquier otra persona, sobre su consulta. Los cargos pueden ser presentados por cualquier persona, no es necesario que lo haga el empleado directamente afectado por la infracción. La NLRB puede obligar a un empleador a recontratar a un empleado y pagarle por los salarios y beneficios no percibidos cuando haya sido despedido en contra de la ley; también puede obligar a un empleador o a un sindicato a dejar de infringir la ley. Los empleados deben buscar asistencia en la oficina regional más cercana de la NLRB; podrán encontrarla en el sitio web de la agencia: www.nlrb.gov.



Según la LNRT, es ilegal que un sindicato, o el sindicato que lo representa en las negociaciones con su empleador:

- **Lo amenace con la pérdida** de su trabajo a menos que apoye al sindicato.
- **Rechace procesar** una queja porque usted ha criticado a los representantes sindicales o porque no es miembro del sindicato.
- **Use o mantenga** estándares o procedimientos discriminatorios al realizar recomendaciones desde una oficina de contratación.
- **Cause o intente causar** que un empleador discrimine en contra suya por sus actividades relacionadas con el sindicato.
- **Emprenda acciones** en su contra que dependan de si usted se unió a un sindicato o no.

Si usted y sus compañeros de trabajo eligen un sindicato para que los represente en forma colectiva, su empleador y el sindicato deben negociar en buena fe con genuino esfuerzo para lograr un acuerdo vinculante y por escrito que fije los términos y condiciones de su empleo. El sindicato está obligado a representarlo justamente en las negociaciones y el cumplimiento del acuerdo.

También puede contactar a la NLRB al teléfono gratuito: **1-844-762-NLRB (6572)**. Asistencia en otros idiomas disponible. Las personas con discapacidades auditivas que deseen hablar con un representante de la NLRB deben enviar un correo electrónico a relay.service@nlrb.gov. Un representante de la NLRB enviará un correo electrónico al solicitante con instrucciones sobre cómo programar una llamada con el servicio de retransmisión.

Según la LNRT, es ilegal que su empleador:

- **Le prohíba solicitar** para un sindicato durante horarios no laborables –como antes o después del trabajo, o durante los recreos–, o distribuir materiales sobre el sindicato fuera de los horarios laborables y fuera de las zonas de trabajo, como en estacionamientos o salas de descanso.
- **Lo cuestione sobre** su apoyo al sindicato o sus actividades relacionadas en forma tal que desaliente su participación en ello.
- **Lo despida, lo baje de categoría o lo transfiera**, reduzca la cantidad de horas que trabaja o cambie su turno, tome cualquier otro tipo de acción en su contra, o amenace con hacerlo, porque usted se ha unido o apoya a un sindicato, o porque ha participado en actividades concertadas de asistencia y protección mutua, o haya decidido no participar en ese tipo de actividades.
- **Amenace cerrar su lugar** de trabajo si los trabajadores eligen un sindicato para que los represente.
- **Prometa u otorgue promociones**, o pague aumentos u otros beneficios para desalentar o alentar el apoyo a un sindicato.
- **Le prohíba usar gorras**, botones, camisetas y prendedores del sindicato en el lugar de trabajo, excepto bajo circunstancias especiales.
- **Espíe o filme actividades** y reuniones sindicales pacíficas, o simule hacerlo.

*La Ley Nacional de Relaciones del Trabajo afecta a la mayoría de los empleadores del sector privado. Entre quienes están excluidos de la NLRA se encuentran los empleados del sector público, los trabajadores agrícolas y domésticos, los contratistas independientes, los trabajadores empleados por sus padres o sus cónyuges, los empleados de los transportes aéreos y ferroviarios cubiertos por la Ley Laboral de Ferrocarriles, y los supervisores (aunque los supervisores que hayan sido discriminados por rehusarse a infringir la NLRA pueden estar cubiertos por ella).



ESCANEAR PARA APRENDER MÁS

EMPLOYEE RIGHTS ON GOVERNMENT CONTRACTS

THIS ESTABLISHMENT IS PERFORMING GOVERNMENT CONTRACT WORK SUBJECT TO:

(CHECK ONE)

SERVICE CONTRACT ACT (SCA)

PUBLIC CONTRACTS ACT (PCA)

MINIMUM WAGES

Your rate must be no less than the federal minimum wage established by the Fair Labor Standards Act (FLSA).

A higher rate may be required for SCA contracts if a wage determination applies. Such wage determination will be posted as an attachment to this notice.

FRINGE BENEFITS

SCA wage determinations may require fringe benefit payments (or a cash equivalent). PCA contracts do not require fringe benefits.

OVERTIME PAY

You must be paid 1.5 times your basic rate of pay for all hours worked over 40 in a week. There are some exceptions.

CHILD LABOR

No person under 16 years of age may be employed on a PCA contract.

SAFETY & HEALTH

Work must be performed under conditions that are sanitary, and not hazardous or dangerous to employees' health and safety.

ENFORCEMENT

Specific DOL agencies are responsible for the administration of these laws. To file a complaint or obtain information, contact the **Wage and Hour Division (WHD)** by calling its toll-free help line at 1-866-4-USWAGE (1-866-487-9243), or visit www.dol.gov/whd

Contact the **Occupational Safety and Health Administration (OSHA)** by calling 1-800-321-OSHA (1-800-321-6742), or visit www.osha.gov



WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd



WH1313 REV 04/09
page 1 of 2

U.S. DEPARTMENT OF LABOR

The purpose of the discussion below is to advise contractors which are subject to the Walsh-Healey Public Contracts Act or the Service Contract Act of the principal provisions of these acts.

WALSH-HEALEY PUBLIC CONTRACTS ACT

General Provisions—This act applies to contracts which exceed or may exceed \$10,000 entered into by any agency or instrumentality of the United States for the manufacture or furnishing of materials, supplies, articles, or equipment. The act establishes minimum wage, maximum hours, and safety and health standards for work on such contracts, and prohibits the employment on contract work of convict labor (unless certain conditions are met) and children under 16 years of age. The employment of homeworkers (except homeworkers with disabilities employed under the provisions of Regulations, 29 CFR Part 525) on a covered contract is not permitted.

In addition to its coverage of prime contractors, the act under certain circumstances applies to secondary contractors performing work under contracts awarded by the Government prime contractor.

All provisions of the act except the safety and health requirements are administered by the Wage and Hour Division.

Minimum Wage—Covered employees must currently be paid not less than the Federal minimum wage established in section 6(a)(1) of the Fair Labor Standards Act.

Overtime—Covered workers must be paid at least one and one-half times their basic rate of pay for all hours worked in excess of 40 a week. Overtime is due on the basis of the total hours spent in all work, Government and non-Government, performed by the employee in any week in which covered work is performed.

Child Labor—Employers may protect themselves against unintentional child labor violations by obtaining certificates of age. State employment or age certificates are acceptable.

Safety and Health—No covered work may be performed in plants, factories, buildings, or surroundings or under work conditions that are unsanitary or hazardous or dangerous to the health and safety of the employees engaged in the performance of the contract. The safety and health provisions of the Walsh-Healey Public Contracts Act are administered by the Occupational Safety and Health Administration.

Posting—During the period that covered work is being performed on a contract subject to the act, the contractor must post copies of Notice to Employees Working on Government Contracts in a sufficient number of places to permit employees to observe a copy on the way to or from their place of employment.

Responsibility for Secondary Contractors—Prime contractors are liable for violations of the act committed by their covered secondary contractors.

SERVICE CONTRACT ACT

General Provisions—The Service Contract Act applies to every contract entered into by the United States or the District of Columbia, the principal purpose of which is to furnish services in the United States through the use of service employees. Contractors and subcontractors performing on such Federal contracts must observe minimum wage and safety and health standards, and must maintain certain records, unless a specific exemption applies.

Wages and Fringe Benefits—Every service employee performing any of the Government contract work under a service contract in excess of \$2,500 must be paid not less than the monetary wages, and must be furnished the fringe benefits, which the Secretary of Labor has determined to be prevailing in the locality for the classification in which the employee is working or the wage rates and fringe benefits (including any accrued or prospective wage rates and fringe benefits) contained in a predecessor contractor's collective bargaining agreement. The wage rates and fringe benefits required are usually specified in the contract but in no case may employees doing work necessary for the performance of the contract be paid less than the minimum wage established in section 6(a)(1) of the Fair Labor Standards Act. Service contracts which do not exceed \$2,500 are not subject to prevailing rate determinations or to the safety and health requirements of the act. However, the act does require that employees performing work on such contracts be paid not less than the minimum wage rate established in section 6(a)(1) of the Fair Labor Standards Act.

Overtime—The Fair Labor Standards Act and the Contract Work Hours Safety Standards Act may require the payment of overtime at time and one-half the regular rate of pay for all hours work on the contract in excess of 40 a week. The Contract Work Hours Safety Standards Act is more limited in scope than the Fair Labor Standards Act and generally applies to Government contracts in excess of \$100,000 that require or involve the employment of laborers, mechanics, guards, watchmen.

Safety and Health—The act provides that no part of the services in contracts in excess of \$2,500 may be performed in buildings or surroundings or under working conditions, provided by or under the control or supervision of the contractor or subcontractor, which are unsanitary or hazardous or dangerous to the health or safety of service employees engaged to furnish the services. The safety and health provisions of the Service Contract Act are administered by the Occupational Safety and Health Administration.

Notice to Employees—On the date a service employee commences work on a contract in excess of \$2,500, the contractor (or subcontractor) must provide the employee with a notice of the compensation required by the act. The posting of the notice (including any applicable wage determination) contained on the reverse in a location where it may be seen by all employees performing on the contract will satisfy this requirement.

Notice in Subcontracts—The contractor is required to insert in all subcontracts the labor standards clauses specified by the regulations in 29 CFR Part 4 for Federal service contracts exceeding \$2,500.

Responsibility for Secondary Contractors—Prime contractors are liable for violations of the act committed by their covered secondary contractors.

Other Obligations—Observance of the labor standards of these acts does not relieve the employer of any obligation he may have under any other laws or agreements providing for higher labor standards.

Additional Information—Additional Information and copies of the acts and applicable regulations and interpretations may be obtained from the nearest office of the Wage and Hour Division or the national office in Washington, D.C. Information pertaining to safety and health standards may be obtained from the nearest office of the Occupational Safety and Health Administration or the national office in Washington, D.C.

DERECHOS DEL EMPLEADO BAJO CONTRATOS GUBERNAMENTALES

ESTE ESTABLECIMIENTO REALIZA TRABAJO BAJO CONTRATO DEL GOBIERNO SUJETO A (MARQUE UNO):

LEY DE CONTRATOS POR SERVICIOS (SCA-SIGLAS EN INGLÉS)

LEY DE CONTRATOS PÚBLICOS (PCA-SIGLAS EN INGLÉS)

SALARIOS MINIMOS Su tasa de pago no puede ser inferior al salario mínimo establecido por la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA-siglas en inglés).

Se podría exigir una tasa superior para contratos bajo SCA si se aplica una determinación de salarios. Dicha determinación de salarios se fijará a este aviso como adición.

BENEFICIOS ADICIONALES

Las determinaciones de salarios bajo SCA pueden exigir pagos de beneficios adicionales (o un equivalente en efectivo). Contratos bajo PCA no exigen beneficios adicionales.

PAGO DE SOBRETIENTO

Se le ha de pagar tiempo y medio (1.5) de su tasa básica de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 por semana. Existen algunas excepciones.

TRABAJO DE MENORES DE EDAD

Se prohíbe el empleo de menores de 16 años de edad en contratos bajo PCA.

SEGURIDAD Y SANIDAD

El trabajo ha de desempeñarse bajo condiciones higiénicas y no arriesgadas o peligrosas para la salud y seguridad del empleado.

CUMPLIMIENTO

La responsabilidad para la administración de estas leyes le corresponde a ciertas agencias específicas del Departamento de Trabajo (DOL-siglas en inglés). Para sentar una denuncia u obtener información, gavor de ponerse en contacto con la **División de Horas y Salarios** (WHD-siglas en inglés para la Sección) llamando gratuitamente a la línea de asistencia 1-866-4-USWAGE (1-866-487-9243), o visitando www.dol.gov/whd

Favor de ponerse en contacto con la **Administración de Seguridad y Salud Ocupacionales** (OSHA-siglas en inglés) llamando al 1-800-321-OSHA (1-800-321-6742), o visitando www.osha.gov



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd



WH1313 SPA REV 04/09
página 1 de 2

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE EEUU

El propósito de lo que se presenta a continuación es aconsejar a contratistas sujetos a la Ley Walsh-Healey De Contratos Públicos o a la Ley de Contratos por Servicios sobre las provisiones principales de estas dos leyes.

LEY WALSH-HEALEY SOBRE CONTRATOS PÚBLICOS

Provisiones generales — Esta ley se aplica a contratos que exceden, o que puedan exceder, \$10,000 contratados por cualquier agencia o entidad de los Estados Unidos para la fabricación o para proveer materiales, provisiones, artículos o equipo. La Ley establece salario mínimo, horas máximas, y normas de seguridad y salud para trabajo realizado bajo dichos contratos, y prohíbe el empleo, en trabajo contratado, de presidiarios (a menos que se cumplan ciertas condiciones) y de menores de 16 años de edad. No se permite el empleo de trabajadores caseros (salvo el de trabajadores caseros con incapacidades empleados bajo las provisiones de 29 CFR Part 525) en contratos sujetos a esta ley.

Además de aplicarse a contratistas primarios, bajo ciertas circunstancias se aplica esta ley a contratistas secundarios que realicen trabajo bajo contratos concedidos por el contratista primario del gobierno.

La División de Horas y Salarios administra todas las provisiones de la ley salvo las exigencias sobre seguridad y salud.

Salario Mínimo — Actualmente se le ha de pagar a todo empleado bajo el alcance de esta ley por lo menos el salario mínimo federal establecido en la división 6(a)(1) de la Ley de Normas Justas de Trabajo.

Sobretiempo — Se les ha de pagar a trabajadores bajo el alcance de esta ley tiempo y medio de su tasa básica de pago por cada hora trabajada en exceso de 40 por semana. El pago de sobretiempo debe basarse en el total de horas que le haya tomado al empleado, en cualquier semana, para desempeñar trabajo, gubernamental y no gubernamental, sujeto a esta ley.

Trabajo de Menores de Edad — El empresario se puede proteger contra infracciones no intencionales de trabajo de menores de edad obteniendo certificados de edad. Se aceptan certificados estatales de empleo o de edad.

Seguridad y Sanidad — No se permite realizar trabajo bajo el alcance de esta ley en establecimientos, fábricas, edificios, sitios o bajo condiciones laborales que sean insalubres, arriesgadas o peligrosas para la salud y seguridad de empleados ocupados en la realización del contrato.

La Administración de Seguridad y Salud Ocupacionales administra las provisiones de seguridad y sanidad de la Ley Walsh-Healey Sobre Contratos Públicos.

Avisos — Durante el período en que se realiza trabajo bajo un contrato sujeto a la ley, el contratista ha de colocar ejemplares del Aviso A Empleados Trabajando Bajo Contratos Gubernamentales en varios sitios para que los empleados puedan observar un ejemplar en camino o a la salida de su sitio de empleo.

La Responsabilidad de Contratistas Secundarios — Los contratistas primarios tienen responsabilidad legal sobre infracciones de la ley cometidas por sus contratistas secundarios bajo el alcance de esta ley.

LA LEY DE CONTRATOS POR SERVICIOS

Provisiones Generales — La Ley De Contratos Por Servicios se aplica a todo contrato concedido por los Estados Unidos o el Distrito de Columbia, cuyo propósito principal sea proveer servicios en los Estados Unidos con el empleo de empleados que presten servicios. Contratistas y subcontratistas realizando trabajo bajo dichos contratos federales han de cumplir con las normas de salario mínimo, seguridad y sanidad, además de mantener ciertos registros, a menos que se aplique una exención específica.

Salarios y Beneficios Adicionales — A todo empleado que preste servicios para desempeñar cualquier trabajo en un contrato gubernamental por servicios en exceso de \$2,500 se le ha de pagar no menos de las tasas monetarias, y se le ha de proporcionar los beneficios adicionales, que el/la Secretario(a) de Trabajo haya determinado prevalecientes en la localidad para la clasificación bajo la cual el empleado esté trabajando o las tasas de pago y beneficios adicionales (incluyendo cualquier tasa de pago y beneficios adicionales acumulados o anticipados) contenidos en el acuerdo colectivo del contratista antecesor. Se suele especificar en el contrato las tasas de pago y los beneficios adicionales exigidos. No obstante, bajo ninguna situación se permite pagar menos del salario mínimo establecido en la división 6(a)(1) de la Ley de Normas Justas de Trabajo a empleados desempeñando trabajo necesario para el cumplimiento del contrato. Contratos por servicios que no excedan \$2,500 no están sujetos a las determinaciones de tasas prevalecientes o a las exigencias de seguridad y sanidad de la ley. No obstante, la ley sí exige que se les pague a empleados desempeñando trabajo bajo dichos contratos no menos del salario mínimo establecido por la división 6(a)(1) de la Ley de Normas Justas de Trabajo.

Sobretiempo — La Ley de Normas Justas de Trabajo y la Ley Sobre Horas Laborales y Normas de Seguridad Para Contratos pueden exigir el pago de sobretiempo a tiempo y medio de la tasa regular de pago por toda hora trabajada para el contrato en exceso de 40 horas por semana. La Ley Sobre Horas Laborales y Normas de Seguridad Para Contratos tiene menos alcance que la Ley de Normas Justas de Trabajo y generalmente se aplica a contratos del Gobierno en exceso de \$100,000 que exigen o incluyen el empleo de obreros, mecánicos, guardias, serenos.

Seguridad y Sanidad — La ley específica que ninguna parte de los servicios prestados bajo contratos en exceso de \$2,500 debe realizarse en edificios o sitios o bajo condiciones laborales, proporcionadas por o bajo el control o supervisión del contratista o subcontratista, que sean insalubres, arriesgadas o peligrosas para la salud y seguridad de los empleados ocupados en la ejecución del contrato. La Administración de Seguridad y Salud Ocupacionales administra las provisiones de seguridad y sanidad de la Ley De Contratos Por Servicios.

Aviso a los Empleados — En la fecha que comience a trabajar un empleado prestando servicios bajo un contrato en exceso de \$2,500, el contratista (o subcontratista) ha de proveerle al empleado un aviso sobre la compensación exigida por la ley. Se puede cumplir con la exigencia del aviso (inclusive cualquier determinación aplicable de salarios), contenido al lado inverso, colocándolo donde lo puedan ver todos los empleados trabajando en el contrato.

Aviso en Subcontratos — Se le exige al contratista insertar las cláusulas sobre las normas laborales especificadas por los reglamentos en 29 CFR Part 4 para contratos por servicios federales que excedan \$2,500 en todos los subcontratos.

Responsabilidad de Contratistas Secundarios — Los contratistas primarios tienen responsabilidad legal por infracciones de la ley cometidas por contratistas secundarios.

Otras Obligaciones — El cumplimiento con las normas laborales de estas leyes no exonera al empresario de ninguna otra obligación que él pueda tener bajo cualquier otra ley o acuerdo que exijan normas laborales superiores.

Información Adicional — Se puede obtener información adicional y ejemplares de las leyes y de reglamentos e interpretaciones aplicables de la oficina más cercana de la División de Horas y Salarios o de la Oficina Nacional en Washington, D.C. Se puede obtener información referente a las normas de seguridad y sanidad de la oficina más cercana de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacionales o de la Oficina Nacional en Washington, D.C.

WORKER RIGHTS UNDER EXECUTIVE ORDER 13658

FEDERAL MINIMUM WAGE FOR CONTRACTORS

\$12.15 PER HOUR

EFFECTIVE JANUARY 1, 2023 – DECEMBER 31, 2023

The law requires certain federal contractors to display this poster where employees can easily see it.

- MINIMUM WAGE** Federal construction and service contracts are generally subject to a minimum wage rate under either Executive Order (EO) 13658 or EO 14026.
- If the contract was entered into on or between January 1, 2015, and January 29, 2022, EO 13658 generally requires that workers be paid at least \$12.15 per hour for all time spent performing on or in connection with the contract in calendar year 2023.
 - If the contract is renewed or extended on or after January 30, 2022, or a new contract is entered into on or after January 30, 2022, EO 14026 generally requires that workers be paid at least \$16.20 per hour for all time spent performing on or in connection with the contract in calendar year 2023.
- EXCLUSIONS**
- The EO minimum wage may not apply to some workers who provide support in connection with covered federal contracts for less than 20 percent of their hours worked in a week.
 - The EO minimum wage may not apply to certain other occupations and workers.
- ENFORCEMENT**
- The U.S. Department of Labor’s Wage and Hour Division (WHD) is responsible for enforcing this law. WHD can answer questions about your workplace rights and protections, investigate employers, and recover back wages. All WHD services are free and confidential. Employers cannot retaliate or discriminate against someone who files a complaint or participates in an investigation. WHD will accept a complaint in any language. You can find your nearest WHD office online at www.dol.gov/agencies/whd/contact/local-offices or by calling toll-free 866-4US-WAGE (866-487-9243). We do not ask workers about their immigration status. **We can help.**
- ADDITIONAL INFORMATION**
- Workers with disabilities must be paid at least the EO minimum wage rate for time spent performing on or in connection with covered contracts.
 - Some state or local laws may provide greater worker protections and employers must follow the law that requires the highest rate of pay.
 - More information about the EO minimum wage is available online at www.dol.gov/agencies/whd/government-contracts/minimum-wage



WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd



WH1089 REV 11/22

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA ORDEN EJECUTIVA 13658

SALARIO MÍNIMO FEDERAL PARA CONTRATISTAS

\$12.15

 POR HORA

VIGENTE DEL 1 DE ENERO DE 2023 – 31 DE DICIEMBRE DE 2023

La ley requiere que ciertos contratistas federales muestren este póster donde los empleados lo puedan ver fácilmente.

SALARIO MÍNIMO Los contratos federales de construcción y servicios suelen estar sujetos a un salario mínimo según la Orden Ejecutiva (EO, por sus siglas en inglés) 13658 o EO 14026.

- Si el contrato se celebró entre el 1 de enero de 2015 al 29 de enero de 2022, la EO 13658 generalmente requiere que se les pague al menos \$12.15 por hora a los trabajadores por todo el tiempo invertido trabajado o en relación con el contrato en el año natural 2023.
- Si el contrato se renueva o se extiende el 30 de enero de 2022 o después de esta fecha, o se celebra un nuevo contrato el 30 de enero de 2022 o después, la EO 14026 generalmente requiere que se les pague al menos \$16.20 por hora a los trabajadores por todo el tiempo invertido trabajado o en relación con el contrato en el año natural 2023.

EXCEPCIONES

- El salario mínimo de la EO puede no aplicarse para algunos trabajadores que brindan apoyo “en relación con” los contratos federales cubiertos por menos del 20 por ciento de sus horas trabajadas en una semana.
- El salario mínimo en virtud de la EO puede no aplicar a ciertas ocupaciones y trabajadores.

CUMPLIMIENTO

- La División de Horas y Salarios (WHD, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo de EE.UU. es responsable de hacer cumplir esta ley. La WHD puede responder a preguntas sobre sus derechos y protecciones en el lugar de trabajo, investigar a los empleadores y recuperar los pagos atrasados. Todos los servicios de WHD son gratuitos y confidenciales. Los empleadores no podrán tomar represalias ni discriminar a alguien que presente una queja o participe en una investigación. WHD aceptará quejas en cualquier idioma. Puede encontrar su oficina de WHD más cercana en www.dol.gov/agencies/whd/contact/local-offices o llamando al número gratuito 866-487-9243. No les preguntamos a los trabajadores sobre su estatus de inmigración. **Podemos ayudarle.**

INFORMACIÓN ADICIONAL

- A los trabajadores con discapacidades se les debe pagar por lo menos el salario mínima según la EO por el tiempo invertido en el trabajo o en relación con los contratos aplicables.
- Algunas leyes locales o estatales pueden brindar mayores protecciones y los empleadores deben seguir la ley que exija la tarifa salarial más alta.
- Obtenga más información sobre el salario mínimo bajo la EO visite www.dol.gov/agencies/whd/government-contracts/minimum-wage



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU. www.dol.gov/agencies/whd

866-487-9243



WH1089 SPA REV 11/22

WORKER RIGHTS UNDER EXECUTIVE ORDER 14026

FEDERAL MINIMUM WAGE FOR CONTRACTORS

\$16.20 PER HOUR

EFFECTIVE JANUARY 1, 2023 – DECEMBER 31, 2023

The law requires certain federal contractors to display this poster where employees can easily see it.

MINIMUM WAGE

Executive Order 14026 (EO) requires that federal contractors pay workers performing work on or in connection with covered contracts at least (1) \$15.00 per hour beginning January 30, 2022, and (2) beginning January 1, 2023, and every year thereafter, an inflation-adjusted amount determined by the Secretary of Labor in accordance with the EO and appropriate regulations. The EO hourly minimum wage in effect from January 1, 2023, through December 31, 2023, is \$16.20.

TIPS

Covered tipped employees must be paid a cash wage of at least \$13.75 per hour effective January 1, 2023, through December 31, 2023. If a worker's tips combined with the required cash wage of at least \$13.75 per hour paid by the contractor do not equal the EO hourly minimum wage for contractors, the contractor must increase the cash wage paid to make up the difference. Certain other conditions must also be met.

EXCLUSIONS

- The EO minimum wage may not apply to some workers who provide support "in connection with" covered contracts for less than 20 percent of their hours worked in a week.
- The EO minimum wage may not apply to certain other occupations and workers.

ENFORCEMENT

The U.S. Department of Labor's Wage and Hour Division (WHD) is responsible for enforcing this law. WHD can answer questions about your workplace rights and protections, investigate employers, and recover back wages. All WHD services are free and confidential. Employers cannot retaliate or discriminate against someone who files a complaint or participates in an investigation. WHD will accept a complaint in any language. You can find your nearest WHD office online at www.dol.gov/agencies/whd/contact/local-offices or by calling toll-free 866-4US-WAGE (866-487-9243). We do not ask workers about their immigration status. **We can help.**

ADDITIONAL INFORMATION

- The EO applies only to new federal construction and service contracts, as defined by the Secretary in the regulations at 29 CFR part 23.
- Workers with disabilities whose wages are governed by special certificates issued under section 14(c) of the Fair Labor Standards Act must also receive no less than the full EO minimum wage rate.
- Some state or local laws may provide greater worker protections; employers must follow the law that requires the highest rate of pay.
- More information about the EO is available online at www.dol.gov/agencies/whd/government-contracts/eo14026



WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd



WH1091 REV 11/22

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA ORDEN EJECUTIVA 14026

SALARIO MÍNIMO FEDERAL PARA CONTRATISTAS

\$16.20

 POR HORA

VIGENTE DEL 1 DE ENERO DE 2023 – 31 DE DICIEMBRE DE 2023

La ley requiere que ciertos contratistas federales muestren este póster donde los empleados lo puedan ver fácilmente.

SALARIO MÍNIMO La Orden Ejecutiva 14026 (EO, por sus siglas en inglés) exige que los contratistas federales paguen a los trabajadores que realizan trabajos en o en relación con contratos cubiertos por lo menos (1) \$15.00 por hora a partir del 30 de enero de 2022, y (2) a partir del 1 de enero de 2023, y cada año a partir de entonces, una cantidad ajustada a la inflación determinada por el Secretario de Trabajo de acuerdo con la EO y las regulaciones correspondientes. El salario mínimo por hora de la EO vigente desde el 30 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023 es de \$16.20.

PROPINAS Los empleados cubiertos que reciben propinas deben recibir un pago en efectivo de al menos \$13.75 por hora a partir del 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023. Si las propinas de un trabajador, combinadas con el pago en efectivo requerido de al menos \$13.75 por hora pagado por el contratista, no son iguales al salario mínimo por hora según la EO para contratistas, el contratista debe aumentar el pago en efectivo pagado para compensar la diferencia. Se deben cumplir también otras condiciones.

EXCEPCIONES

- El salario mínimo de la EO puede no aplicarse para algunos trabajadores que brindan apoyo “en relación con” los contratos federales cubiertos por menos del 20 por ciento de sus horas trabajadas en una semana.
- El salario mínimo de la EO puede no aplicar a ciertas ocupaciones y trabajadores.

CUMPLIMIENTO La División de Horas y Salarios (WHD, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo de EE.UU. es responsable de hacer cumplir esta ley. La WHD puede responder a preguntas sobre sus derechos y protecciones en el lugar de trabajo, investigar a los empleadores y recuperar los pagos atrasados. Todos los servicios de WHD son gratuitos y confidenciales. Los empleadores no podrán tomar represalias ni discriminar a alguien que presente una queja o participe en una investigación. WHD aceptará quejas en cualquier idioma. Puede encontrar su oficina de WHD más cercana en www.dol.gov/agencies/whd/contact/local-offices o llamando al número gratuito 866-487-9243. No les preguntamos a los trabajadores sobre su estatus de inmigración. **Podemos ayudarle.**

INFORMACIÓN ADICIONAL

- La EO sólo se aplica a los nuevos contratos federales de construcción y servicios, tal como los define el Secretario en las regulaciones en 29 CFR parte 23.
- Los trabajadores con discapacidades cuyos pagos se rigen por certificados especiales emitidos bajo la sección 14(c) de la Ley de Normas Justas de Trabajo también deben recibir por lo menos la tarifa salarial mínima completa según la EO.
- Algunas leyes locales o estatales pueden brindar mayor protección a los trabajadores; los empleadores deben cumplir con ambas.
- Obtenga más información sobre la EO en www.dol.gov/agencies/whd/government-contracts/eo14026



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU. www.dol.gov/agencies/whd

1-866-487-9243



WH1091 SPA REV 11/22

PAY TRANSPARENCY NONDISCRIMINATION PROVISION

The contractor will not discharge or in any other manner discriminate against employees or applicants because they have inquired about, discussed, or disclosed their own pay or the pay of another employee or applicant. However, employees who have access to the compensation information of other employees or applicants as a part of their essential job functions cannot disclose the pay of other employees or applicants to individuals who do not otherwise have access to compensation information, unless the disclosure is (a) in response to a formal complaint or charge, (b) in furtherance of an investigation, proceeding, hearing, or action, including an investigation conducted by the employer, or (c) consistent with the contractor's legal duty to furnish information. 41 CFR 60-1.35(c)

If you believe that you have experienced discrimination contact OFCCP
1.800.397.6251 | TTY 1.877.889.5627 | www.dol.gov/ofccp



200 CONSTITUTION AVENUE NW | WASHINGTON, DC 20210 | tel: 1-800-397-6251 | TTY: 1-877-889-5627 | www.dol.gov/ofccp

TRANSPARENCIA EN EL PAGO

DISPOSICIÓN SOBRE NO DISCRIMINACIÓN

El contratista no podrá despedir ni de ninguna otra manera discriminar contra empleados o solicitantes porque han preguntado acerca de, discutido o revelado su propio salario o el salario de otro empleado o solicitante. Sin embargo, los empleados que tienen acceso a la información de compensación de otros empleados o solicitantes como parte de sus funciones de trabajo esenciales no pueden revelar el salario de otros empleados o solicitantes a las personas que de lo contrario no tienen acceso a la información de compensación, a menos que la revelación sea (a) en respuesta a una queja o acusación formal, (b) en cumplimiento de una investigación, procedimiento, audiencia o acción, incluyendo una investigación llevada a cabo por el empleador, o (c) consistente con la obligación legal del contratista para proporcionar la información. 41 CFR 60-1.35(c)

Si usted cree que ha experimentado discriminación contacte OFCCP
1.800.397.6251 | TTY 1.877.889.5627 | www.dol.gov/ofccp



200 CONSTITUTION AVENUE NW | WASHINGTON, DC 20210 | tel: 1-800-397-6251 | TTY: 1-877-889-5627 | www.dol.gov/ofccp

WORKER RIGHTS UNDER EXECUTIVE ORDER 13706

PAID SICK LEAVE FOR FEDERAL CONTRACTORS

ONE HOUR OF PAID SICK LEAVE FOR EVERY 30
HOURS WORKED, UP TO 56 HOURS EACH YEAR

PAID SICK LEAVE Executive Order 13706, Establishing Paid Sick Leave for Federal Contractors, requires certain employers that contract with the Federal Government to provide employees working on or in connection with those contracts with 1 hour of paid sick leave for every 30 hours they work—up to 56 hours of paid sick leave each year.

Employees must be permitted to use paid sick leave for their own illness, injury, or other health-related needs, including preventive care; to assist a family member who is ill, injured, or has other health-related needs, including preventive care; or for reasons resulting from, or to assist a family member who is the victim of, domestic violence, sexual assault, or stalking.

Employers are required to inform employees of their paid sick leave balances and must approve all valid requests to use paid sick leave. Rules about when and how employees should ask to use paid sick leave also apply. More information about the paid sick leave requirements is available at www.dol.gov/whd/govcontracts/eo13706

ENFORCEMENT The Wage and Hour Division (WHD), which is responsible for making sure employers comply with Executive Order 13706, has offices across the country. WHD can answer questions, in person or by telephone, about your workplace rights and protections. WHD can investigate employers and recover wages to which workers may be entitled. All services are free and confidential. If you are unable to file a complaint in English, WHD will accept the complaint in any language.

The law prohibits discriminating against or discharging workers who file a complaint or participate in any proceeding under the Executive Order.

ADDITIONAL INFORMATION Executive Order 13706 applies to new contracts and replacements for expiring contracts with the Federal Government starting January 1, 2017. It applies to federal contracts for construction and many types of federal contracts for services.

Some state and local laws also require that employees be provided with paid sick leave. Employers must comply with all applicable requirements.



WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR www.dol.gov/whd/govcontracts

1-866-487-9243

TTY: 1-877-889-5627



WH1090 REV 09/16

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO ORDEN EJECUTIVA 13706

PAGO POR AUSENCIA LABORAL DEBIDO A ENFERMEDAD PARA CONTRATISTAS FEDERALES UNA HORA DE PAGO POR AUSENCIA LABORAL DEBIDO A ENFERMEDAD POR CADA 30 HORAS TRABAJADAS, HASTA 56 HORAS CADA AÑO

PAGO POR AUSENCIA LABORAL DEBIDO A ENFERMEDAD

La orden ejecutiva 13706, estableciendo el pago por ausencia laboral debido a la enfermedad para contratistas federales, requiere que ciertos empleadores que contratan con el gobierno federal a proveer empleados trabajando sobre o en relación con los contratos con una hora de pago por ausencia laboral debido a la enfermedad por cada 30 horas que trabajan – hasta 56 horas de pago por ausencia laboral cada año.

Empleados deben ser permitidos a usar la ausencia laboral debido a enfermedad para su propio enfermedad, lesión u otras necesidades relacionadas con la salud, incluyendo atención preventivo; para ayudar a un familiar que está enfermo, herido, o que tiene otras necesidades relacionadas con la salud, incluyendo cuidado preventivo; o por razones resultantes de, o a ayudar a un familiar que es víctima de violencia doméstica, asalto sexual o acecho.

Los empleadores están obligados a informar a los empleados de sus saldos de su pago por ausencia laboral debido a enfermedad y deben aprobar todas las solicitudes válidas para utilizar el pago por ausencia laboral debido a enfermedad. También se aplican reglas acerca de cuándo y cómo deben pedir el pago por ausencia laboral debido a enfermedad. Más información sobre los requisitos del pago por ausencia laboral está disponible en www.dol.gov/whd/govcontracts/eo13706.

EJECUCIÓN

La División de Horas y Salarios (WHD), que es responsable por asegurarse de que los empleadores cumplan con la orden ejecutiva 13706, tiene oficinas en todo el país para ayudar. WHD pueden responder a preguntas, en persona o por teléfono, acerca de sus derechos y protecciones. WHD puede investigar los patrones y recuperar los salarios que los trabajadores pueden tener derecho. Todos los servicios son gratis y confidenciales. Si usted es incapaz de presentar una queja en inglés, WHD aceptará la denuncia en cualquier idioma.

La ley prohíbe discriminar o descargar los trabajadores que presentan una queja o participan en cualquier procedimiento bajo la orden ejecutiva.

INFORMACIÓN ADICIONAL

Orden ejecutiva 13706 se aplica a los nuevos contratos y reemplazos para los contratos que expiran con el gobierno federal a partir de 1 de enero de 2017. Se aplica a los contratos federales para la construcción y muchos tipos de contratos federales para los servicios.

Algunas leyes estatales y locales requieren que los empleados disponga de licencia pagada por enfermedad. Los empleadores deben cumplir con todos los requisitos aplicables.



WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR www.dol.gov/whd/govcontracts

1-866-487-9243

TTY: 1-877-889-5627



WH1090 REV 09/16

WE ARE YOUR DOL



Department
of Labor

Attention Miscellaneous Industry Employees

Minimum Wage hourly rates effective 12/31/2022 – 12/30/2023

New York City	
Large Employers (11 or more employees)	Small Employers (10 or less employees)
<p>Minimum Wage \$15.00</p> <p>Overtime after 40 hours \$22.50</p> <p>Tipped workers \$15.00</p> <p>Overtime after 40 hours \$22.50</p>	<p>Minimum Wage \$15.00</p> <p>Overtime after 40 hours \$22.50</p> <p>Tipped workers \$15.00</p> <p>Overtime after 40 hours \$22.50</p>

Long Island and Westchester County	
<p>Minimum Wage \$15.00</p> <p>Overtime after 40 hours \$22.50</p> <p>Tipped workers \$15.00</p> <p>Overtime after 40 hours \$22.50</p>	

Remainder of New York State	
<p>Minimum Wage \$14.20</p> <p>Overtime after 40 hours \$21.30</p> <p>Tipped workers \$14.20</p> <p>Overtime after 40 hours \$21.30</p>	

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.

WE ARE YOUR DOL



Department of Labor

Atención, Empleados de Industrias Diversas

Salario mínimo por hora vigente para el período comprendido entre el 12/31/2022 y el 12/30/2023

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	Resto del Estado de Nueva York
Salario mínimo \$15.00	Salario mínimo \$14.20
Horas extras después de las 40 horas \$22.50	Horas extras después de las 40 horas \$21.30
Trabajadores con propina \$15.00	Trabajadores con propina \$14.20
Horas extras después de las 40 horas \$22.50	Horas extras después de las 40 horas \$21.30

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.

STATE PANELS

SAMPLE ONLY — Please contact your employer for more information
SOLO MUESTRA — Comuníquese con su empleador para obtener más

WE ARE YOUR DOL



**Unemployment Insurance
Division**

Notice to Employees

Employer Legal Name: _____

Address: _____

Employer Registration (ER) #: _____

Employees of this firm: you are covered by the New York State Unemployment Insurance Law.

- Your employer may not deduct from your wages for this purpose.
- **If you are laid off, work less than four days a week, or resign:**
 - Get a “Record of Employment,” form from your employer. Keep it for your records to use if you file for Unemployment Insurance benefits.
 - The “Record of Employment” form must have your employer’s name, registration number, and address where payroll records are kept.
- **To file an application for Unemployment Insurance:**
 - Call the Telephone Claims Center at (888) 209-8124 (translation services are available) or
 - Go to our website at www.labor.ny.gov
 - Hearing impaired individuals who have telephone Device for the Deaf (TTY/TDD) equipment may file a claim by calling a relay operator at (800) 662-1220 and requesting the operator call (888) 783-1370. Service at this number is provided only to callers using TDD equipment.

To Employer: You must post this poster conspicuously in each workplace.

Employers who utilize the fill-in version of this poster certify to the completeness and accuracy of the legal name, address and Employer Registration # displayed. For additional posters, write to the: New York State Department of Labor, Liability and Determination Section, Harriman State Office Campus, Albany, NY 12226.

IA 133 (04/23)

Equal Opportunity Employer/Program – Auxiliary aids and services are available upon request to individuals with disabilities.

WE ARE YOUR DOL



**Sección del
Seguro de Desempleo**

Aviso a los Empleados

Razón social del empleador: _____

Dirección: _____

Núm. de registro de empleador (ER): _____

Los empleados y empleadas de esta compañía están cubiertos por la Ley del Seguro de Desempleo del Estado de Nueva York.

- Su empleador no puede aplicar deducciones a su salario para este propósito.
- **En caso de despido, si trabaja menos de cuatro días a la semana o si renuncia:**
 - Obtenga un Certificado de empleo (ROE) de su empleador. Consérvelo con sus documentos para usarlo en caso de solicitar los beneficios del Seguro de desempleo.
 - El Certificado de empleo debe incluir el nombre de su empleador, número de registro y dirección donde se conservan los registros de las nóminas.
- **Para presentar una solicitud al Seguro de desempleo:**
 - Llame al Centro de reclamos por teléfono al (888) 209-8124 (servicios de traducción disponibles) o
 - Visite nuestro sitio web: www.labor.ny.gov
 - Las personas con discapacidad auditiva que tengan un dispositivo teletipo (TTY/TDD) pueden presentar un reclamo llamando a un operador de teléfono de texto al (800) 662-1220 para solicitar que el operador llame al (888) 783-1370. El servicio de este número se proporciona solo a las personas que llaman utilizando equipos TDD.

Al empleador: Debe colocar este póster de manera visible en cada lugar de trabajo.

Los empleadores que utilizan la versión para rellenar de este póster certifican que la información de la razón social, la dirección y el número de registro de empleador que se muestra está completa y es precisa. Para carteles adicionales, escriba a: Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York, Sección de Responsabilidad Civil y Determinación, Campus de la Oficina Estatal de Harriman, Albany, NY 12226.

IA 133 (04/23) Empleador/Programa de igualdad de oportunidades: Hay ayudas y servicios auxiliares disponibles a solicitud para personas con discapacidades.

STATE PANELS



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, 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, DISCAPACIDAD O ESTADO CIVIL. TAMBIÉN ESTÁ PROHIBIDO EL ACOSO SEXUAL O EL ACOSO POR CUALQUIERA DE ESTAS CLASES PROTEGIDAS.

ALL EMPLOYERS (until February 8, 2020, only employers with 4 or more employees are covered), EMPLOYMENT AGENCIES, LABOR ORGANIZATIONS AND APPRENTICESHIP TRAINING PROGRAMS

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

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.

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.

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.

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.

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

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

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

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

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

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.

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

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

Does not apply to:

Excepciones:

- (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

- (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

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

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

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

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

Exception:

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

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.

EDUCATION INSTITUTIONS

All public schools and private nonprofit schools, at all education levels, excluding those run by religious organizations.

INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Todas las escuelas publicas y escuelas privadas sin ánimo de lucro, en todos los niveles, excluyendo escuelas dirigidas por organizaciones religiosas.

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

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

If you wish to file a formal complaint with the Division of Human Rights, you must do so within one year after the discrimination occurred. The Division's services are provided free of charge.

Si desea presentar una demanda formal ante la División de Derechos Humanos, debe hacerlo dentro de un año desde que ocurra la discriminación. Los servicios de la División se ofrecen sin cargo.

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.

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.

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.

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

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

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

ATTENTION ALL EMPLOYEES TIME ALLOWED EMPLOYEES TO VOTE ON ELECTION DAY N.Y. ELECTION LAW SECTION 3-110¹ 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.

Revised 4.14.2020

¹ 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.

AVISO A TODOS LOS EMPLEADOS

Tiempo Permitido a los Empleados Para Votar el Día de las Elecciones

LA LEY DEL ESTADO DE NUEVA YORK
(NYSEL 3-110¹) ESTABLECE QUE

- Si no tiene 4 horas consecutivas para votar, ya sea desde la apertura de las encuestas hasta el comienzo de su turno de trabajo, o entre el final de su turno de trabajo y el cierre de las encuestas, puede despegar hasta 2 horas, sin pérdida de pago, para darle tiempo para votar si es un votante registrado.
- Puede tomarse un tiempo libre al principio o al final de su turno de trabajo, según lo designe su empleador, a menos que se acuerde mutuamente.
- Debe notificar a su empleador no menos de 2 días, pero no más de 10 días, antes del día de la elección, que se tomará un tiempo libre para votar.

Rev 04.14.2020

¹ Empleadores: no menos de diez días hábiles antes de cualquier día de elección, cada empleador deberá publicar de manera visible en el lugar de trabajo donde pueda ser visto como los empleados vienen o van, a su lugar de trabajo, un aviso que establece las disposiciones de esta ley. Dicha notificación se mantendrá publicada hasta el cierre de las urnas día electorales.

STATE PANELS

SAMPLE ONLY — Please contact your employer for more information
SOLO MUESTRA — Comuníquese con su empleador para obtener más

STATE OF NEW YORK - WORKERS' COMPENSATION BOARD

ESTADO DE NUEVA YORK - JUNTA DE COMPENSACION OBRERA

NOTICE OF COMPLIANCE TO EMPLOYEES

IMPORTANT INFORMATION FOR EMPLOYEES WHO ARE INJURED OR SUFFER AN OCCUPATIONAL DISEASE WHILE WORKING.

1. By posting this notice and information concerning your rights as an injured worker, your employer is in compliance with the Workers' Compensation Law.
2. If you do not notify your employer within 30 days of the date of your injury your claim may be disallowed, so do so immediately.
3. You are entitled to obtain any necessary medical treatment and should do so immediately.
4. You may choose any doctor, podiatrist, chiropractor or psychologist referred by a medical doctor that accepts NY State Workers' Compensation patients and is Board authorized. However, if your employer is involved in a certified preferred provider organization (PPO) you must first be treated by a provider chosen by your employer and your employer must give you a written statement of your rights concerning further medical care.
5. You should tell your doctor to file copies of medical reports concerning your claim with the Workers' Compensation Board and with your employer's insurance company, which is indicated at the bottom of this form.
6. You may be entitled to lost time benefits if your work-related injury keeps you from work for more than seven days, compels you to work at lower wages or results in permanent disability to any part of your body. You may be entitled to rehabilitation services if you need help returning to work.
7. You should not pay any medical providers directly. They should send their bills to your employer's insurance carrier. If there is a dispute, the provider must wait until the Board makes a decision before it attempts to collect payment from you. If you do not pursue your claim or the Board rules that your injury is not work-related, you may be responsible for the payment of the bills.
8. You are entitled to be represented by an attorney or licensed representative, but it is not required. If you do hire a representative do not pay him/her directly. Any fee will be set by the Board and will be deducted from your award.
9. If you have difficulty in obtaining a claim form or need help in filling it out, or if you have any other questions or problems about a job-related injury, contact any office of the Workers' Compensation Board.

NYS Workers' Compensation Board

Centralized Mailing

PO Box 5205

Binghamton, NY 13902-5205

Customer Service Line: 877-632-4996

AVISO DE CUMPLIMIENTO A EMPLEADOS

INFORMACION IMPORTANTE PARA EMPLEADOS QUE SEAN LESIONADOS O SUFRAN UNA ENFERMEDAD OCUPACIONAL MIENTRAS TRABAJAN.

1. Su patrono está cumpliendo la Ley de Compensación Obrera cuando despliega este comunicado concerniente a sus derechos como trabajador lesionado.
2. Si usted no notifica a su patrono dentro del término de 30 días de haber sufrido su lesión su reclamación podría ser desestimada, por eso notifique inmediatamente.
3. Usted tiene derecho a recibir cualquier tratamiento médico necesario relacionado con su lesión y debe gestionarlo inmediatamente.
4. Para el tratamiento de cualquier lesión o enfermedad relacionada con el trabajo, usted puede escoger cualquier médico, podiatra, quiropractico ó psicologo (si es referido por un médico autorizado) que esté autorizado y acepte pacientes de la Junta de Compensación Obrera. Sin embargo, si su patrono está autorizado a participar en una organización certificada de proveedores preferidos (PPO), usted deberá obtener tratamiento inicial para cualquier lesión o enfermedad relacionada con el trabajo de la correspondiente entidad. Patronos que participen en cualquiera de estos programas establecidos por ley están obligados a proveer a sus empleados notificación escrita explicando sus derechos y obligaciones bajo el programa a que esté acogido.
5. Usted deberá requerir de su Médico que radique copias de los informes médicos de su caso en la Junta de Compensación Obrera y en la compañía de seguros de su patrono, que se indica al final de esta forma.
6. Usted tiene derecho a compensación si su lesión relacionada con el trabajo le impide trabajar por más de siete días, le obliga a trabajar a sueldo más bajo ó resulta en incapacidad permanente de cualquier parte de su cuerpo. Usted puede tener derecho a servicios de rehabilitación si necesita ayuda para regresar al trabajo.
7. No pague a ningún proveedor médico directamente por tratamiento de su lesión o enfermedad relacionada con el trabajo. Ellos deben enviar sus facturas al asegurador de su patrono. Si el caso es cuestionado, el proveedor deberá esperar hasta que la Junta decida el caso, antes de iniciar gestión de cobro alguna contra usted. Si usted no tramita su caso ó la Junta falla que su lesión o enfermedad no está relacionada con el trabajo, usted podría ser responsable del pago de las facturas.
8. No es obligatorio el estar representado en ninguno de los procedimientos de la Junta, pero es un derecho que usted tiene, el estar representado por abogado ó por representante licenciado si usted así lo desea. Si es representado, no pague al abogado ó al representante licenciado. Cuando la Junta decida su caso, los honorarios serán determinados por la Junta y descontados de sus beneficios.
9. Si tiene dificultad en conseguir un formulario de reclamación o necesita ayuda para llenarlo ó tiene dudas sobre cualquier situación relacionada con una lesión o enfermedad comuníquese con la oficina mas cercana de la Junta.

**CHAIR/PRESIDENTE
Workers' Compensation Board**

Workers' Compensation benefits, when due, will be paid by (Los beneficios de Compensación Obrera, cuando debidos, serán pagados por):

Name, address and telephone number of licensed insurance carrier, authorized group self-insurer or main office of authorized self-insurer

Name of employer (Nombre del patrono)

**THIS NOTICE MUST BE POSTED
CONSPICUOUSLY IN AND ABOUT THE
EMPLOYERS PLACE OR PLACES OF
BUSINESS.**

Third Party Administrator/Administrador Intermediario:

For Insurance Carriers ONLY: Policy No

Policy in Force from to

Failure by an employer to post this notice in and about the employer's place or places of business may result in a \$250 penalty for each violation.

C-105 (9-17)

Workers Compensation Board
Prescribed of by Chairman
State New York

www.wcb.ny.gov

SAMPLE ONLY — Please contact your employer for more information
SOLO MUESTRA — Comuníquese con su empleador para obtener más

STATE OF NEW YORK
WORKERS' COMPENSATION BOARD
NOTICE OF COMPLIANCE

DISABILITY BENEFITS LAW TO EMPLOYEES

- 1.If you are unable to work because of an illness or injury not work-related, you may be entitled to receive weekly benefits from your employer, or his or her insurance company, or from the Special Fund for Disability Benefits.
2.To claim benefits you must file a claim form, within 30 days from the first date of your disability, but in no event more than 26 weeks from such date.
3.Use one of the following claim forms:
-If, when your disability begins, you are employed or are unemployed for four weeks or less, use WHITE claim form (Form DB-450), which you may obtain from your employer, his or her insurance carrier, your health provider or any office of the Workers' Compensation Board, and send it to your employer or the insurance carrier named below.
-If, when your disability begins, you have been unemployed more than four weeks, use the GREEN claim form (Form DB-300), which you may obtain from any Unemployment Insurance Office, your health provider, or any office of the Workers' Compensation Board. Send completed claim form to the Workers' Compensation Board, Disability Benefits Bureau, Albany, New York 12241.
IMPORTANT: Before filing your claim, your health provider must complete the "Health Care Provider's Statement" on the claim form, showing your period of disability.
4.You are entitled to be treated by any physician, chiropractor, dentist, nurse-midwife, podiatrist or psychologist of your choice. However, unlike workers' compensation, your medical bills will not be paid unless your employer and/or union provide for the payment of such bills under a Disability Benefits Plan or Agreement.
5.If you are ill or injured during the time you are receiving Unemployment Insurance Benefits, file a claim for Disability Benefits as soon as you sustain the injury or illness, by following the instructions outlined above.
6.If you are out of work in excess of seven days, your employer is required to send you a Disability Benefits Statement of Rights (Form DB-271).
7.Other information about Disability Benefits may be obtained by writing or calling the nearest Workers' Compensation Board Office.

WORKERS' COMPENSATION BOARD OFFICES

Albany, 12241 - 100 Broadway - Menands - (866) 750-5157
Binghamton, 13901 - State Office Bldg. - 44 Hawley St. - (866) 802-3604
Brooklyn, 11201 - 111 Livingston St. - Brooklyn - (800) 877-1373
Buffalo, 14202 - Statler Towers - 107 Delaware Ave. - (866) 211-0645
Hauppauge, 11788 - 220 Rabro Drive - Suite 100 - (866) 681-5354
Hempstead, 11550 - 175 Fulton Avenue - (866) 805-3630
New York, 10027 - 215 W. 125th St. - Manhattan - (800) 877-1373
Peekskill, 10566 - 41 North Division St. - (866) 746-0552
Queens, 11432 - 168-46 91st Ave. - Jamaica - (800) 877-1373
Rochester, 14614 - 130 Main Street West - (866) 211-0644
Syracuse, 13203 - 935 James St. - (866) 802-3730

ESTADO DE NUEVA YORK
JUNTA DE COMPENSACION OBRERA
AVISO DE CUMPLIMIENTO
LEY DE BENEFICIOS POR INCAPACIDAD

A LOS EMPLEADOS

- 1.Si usted no puede trabajar debido a enfermedad o lesión no relacionada con el trabajo, podría tener derecho a recibir beneficios semanales de su patrón o de la compañía de seguros de él/ella o del Fondo Especial para Beneficios por Incapacidad.
2.Para reclamar beneficios usted debe presentar una forma de reclamación, dentro de 30 días a partir de la primera fecha de su incapacidad, pero en ningún caso más de 26 semanas de dicha fecha.
3.Use una de las siguientes formas de reclamación:
•Si, cuando comience su incapacidad usted está empleado o ha estado desempleado por cuatro semanas o menos, use la forma de reclamación BLANCA (Form DB-450), la cual puede obtener de su patrón o de la compañía de seguros de él/ella, o de su proveedor de cuidados de salud, o bien de cualquier oficina de la Junta de Compensación Obrera, y envíela a su patrón o a la compañía de seguros nombreda abajo.
•Si, cuando comience su incapacidad, usted ha estado desempleado más de cuatro semanas, use la forma de reclamación VERDE (form DB-300), la cual puede obtener en cualquier Oficina de Seguro de Desempleo, de su proveedor de salud, o bien de cualquier oficina de la Junta de Compensación Obrera. Envíe la forma de reclamación, debidamente terminada, a Workers' Compensation Board, Disability Benefits Bureau, Albany, New York 12241.
IMPORTANTE: Antes de presentat usted su reclamación, es necesario que su proveedor de salud complte la declaracion del médico ("Health Care Provider's Statement") en la forma de relamación, indicando el periodo de su incapacidad.
4.Usted tiene derecho a ser tratado por cualquier médico, quiropráctico, dentista, enfermera-partera, podiatra o psicólogo que usted elija. Pero, contrario a la compensación obrera, sus cuentas médicas no seran pagadas a menos que su patrón y/o Unión haga el pago de tales cuentas médicas bajo un Plan o Convenio de Beneficios por Incapacidad.
5.Si estuviera usted enfermo o lesionado durante el tiempo que esté recibiendo beneficios del Seguro de Desempleo, presente una reclamación para Beneficios por Incapacidad, siguiendo las instrucciones arriba descritas, tan pronto como sufra la lesión o la enfermedad.
6.Si usted está desempleado por mas de siete días, su patrón está obligado a enviarle la Declaración de Derechos de Beneficios por Incapacidad (Form DB-271).
7.Otras informaciones relativas a Beneficios por Incapacidad pueden obtenerse escribiendo o llamando a la oficina más cercana de la Junta de Compensación Obrera.

Handwritten signature of David P. Wehner

David P. Wehner
Chairman (Presidente)

www.wcb.state.ny.us

The undersigned employer is in compliance with the provisions of the Disability Benefits Law (El patron abajo firmante esta en conformidad con las disposiciones de la lay de Beneficios por Incapacidad).

Disability Benefits, when due, will be paid by (Los Beneficios por Incapacidad, cuando debidos, seran pagados por):

Form box for inserting name, address and telephone number of carrier or main office of self-insurer, effective dates, and policy number.

The benefits provided are (Los beneficios provistos son)

Form boxes for selecting Statutory or Under a Plan or Agreement

Class(es) of employees covered (Clase(s) de empleados amparados)

Name of employer (Nombre del Patron)

By _____

THIS NOTICE MUST BE POSTED CONSPICUOUSLY IN AND ABOUT THE EMPLOYER'S PLACE OR PLACES OF BUSINESS.



Equal Pay Provision of the New York State Labor Law

Article 6, Section 194

§ 194. Differential in rate of pay because of protected class status prohibited.

1. No employee with status within one or more protected class or classes shall be paid a wage at a rate less than the rate at which an employee without status within the same protected class or classes in the same establishment is paid for: (a) equal work on a job the performance of which requires equal skill, effort and responsibility, and which is performed under similar working conditions, or (b) substantially similar work, when viewed as a composite of skill, effort, and responsibility, and performed under similar working conditions; except where payment is made pursuant to a differential based on:

- (i) a seniority system;
- (ii) a merit system;
- (iii) a system which measures earnings by quantity or quality of production;
- (iv) a bona fide factor other than status within one or more protected class or classes, such as education, training, or experience. Such factor:
 - (A) shall not be based upon or derived from a differential in compensation based on status within one or more protected class or classes and
 - (B) shall be job-related with respect to the position in question and shall be consistent with business necessity. Such exception under this paragraph shall not apply when the employee demonstrates
 - (1) that an employer uses a particular employment practice that causes a disparate impact on the basis of status within one or more protected class or classes,
 - (2) that an alternative employment practice exists that would serve the same business purpose and not produce such differential, and
 - (3) that the employer has refused to adopt such alternative practice.

2. For the purpose of subdivision one of this section:

- (a) "business necessity" shall be defined as a factor that bears a manifest relationship to the employment in question, and
- (b) "protected class" shall include age, race, creed, color, national origin, sexual orientation, gender identity or expression, military status, sex, disability, predisposing genetic characteristics, familial status, marital status, or domestic violence victim status, and any employee protected from discrimination pursuant to paragraphs (a), (b), and (c) of subdivision one of section two hundred ninety-six and any intern protected from discrimination pursuant to section two hundred ninety-six-c of the executive law.

LS 603 (08/20)

3. For the purposes of subdivision one of this section, employees shall be deemed to work in the same establishment if the employees work for the same employer at workplaces located in the same geographical region, no larger than a county, taking into account population distribution, economic activity, and/or the presence of municipalities.

4. (a) No employer shall prohibit an employee from inquiring about, discussing, or disclosing the wages of such employee or another employee.

(b) An employer may, in a written policy provided to all employees, establish reasonable workplace and workday limitations on the time, place and manner for inquires about, discussion of, or the disclosure of wages. Such limitations shall be consistent with standards promulgated by the commissioner and shall be consistent with all other state and federal laws. Such limitations may include prohibiting an employee from discussing or disclosing the wages of another employee without such employee's prior permission.

(c) Nothing in this subdivision shall require an employee to disclose his or her wages. The failure of an employee to adhere to such reasonable limitations in such written policy shall be an affirmative defense to any claims made against an employer under this subdivision, provided that any adverse employment action taken by the employer was for failure to adhere to such reasonable limitations and not for mere inquiry, discussion or disclosure of wages in accordance with such reasonable limitations in such written policy.

(d) This prohibition shall not apply to instances in which an employee who has access to the wage information of other employees as a part of such employee's essential job functions discloses the wages of such other employees to individuals who do not otherwise have access to such information, unless such disclosure is in response to a complaint or charge, or in furtherance of an investigation, proceeding, hearing, or action under this chapter, including an investigation conducted by the employer.

(e) Nothing in this section shall be construed to limit the rights of an employee provided under any other provision of law or collective bargaining agreement.

For questions, write or call your nearest office, (listed below), of the:

**New York State Department of Labor
Division of Labor Standards**

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

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

Garden City District

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

Disposición de Igualdad de Remuneración de la Ley de Trabajo del Estado de Nueva York

Artículo 6, Sección 194

§ 194. Prohibición de las diferencias en remuneración por condición de clase protegida.

1. A ningún empleado con condición dentro de una o más clases protegidas se le pagará un salario a una tasa inferior a la tasa a la que se le paga a un empleado sin condición dentro de la misma clase o clases protegidas en el mismo establecimiento por: (a) un trabajo igual en un puesto de trabajo cuyo desempeño requiere la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad, y que se realiza en condiciones de trabajo similares, o (b) un trabajo sustancialmente similar en cuanto a una combinación de habilidades, esfuerzo y responsabilidad, y realizado en condiciones laborales similares; excepto cuando el pago se realice conforme a un diferencial basado en:

(i) un sistema de antigüedad;

(ii) un sistema de méritos;

(iii) un sistema que mide los ingresos por cantidad o calidad de la producción;

(iv) un factor de buena fe que no sea una condición dentro de una o más clases protegidas, como la educación, la capacitación o la experiencia. Tal factor:

(A) no se basará en o derivará de una compensación diferencial basada en una condición dentro de una o más clases protegidas y

(B) estará relacionado con el puesto de trabajo en cuestión y será coherente con las necesidades empresariales. Dicha excepción en virtud del presente párrafo no se aplicará cuando el empleado demuestre

(1) que un empleador utiliza una práctica laboral particular que causa un impacto dispar según una condición dentro de una o más clases protegidas,

(2) que existe una práctica alternativa de empleo que serviría para el mismo propósito empresarial y no produciría tal diferencia, y

(3) que el empleador se ha negado a adoptar esta práctica alternativa.

2. A los efectos de la subdivisión uno de esta sección:

(a) se entenderá por “necesidades empresariales” un factor que guarda una relación manifiesta con el empleo en cuestión, y

(b) “clase protegida” incluye edad, raza, credo, color, origen nacional, orientación sexual, identidad o expresión de género, estado militar, sexo, discapacidad, características genéticas de predisposición, estado familiar, estado civil o condición de víctima de violencia doméstica, y cualquier empleado protegido de 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 preguntar, discutir o divulgar 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 la jornada laboral acerca del tiempo, el lugar y la manera de consultar, discutir o divulgar los salarios. Dichas limitaciones serán consistentes con los estándares promulgados por el comisionado y serán consistentes con todas las demás leyes estatales y federales. Dichas limitaciones pueden incluir la prohibición de un empleado de discutir o divulgar los salarios de otro empleado sin el permiso previo de dicho empleado.

(c) Nada en esta subdivisión requerirá que un empleado revele su salario. La falta de adhesión de un empleado a tales limitaciones razonables en dicha política escrita será una defensa justificativa en cualquier reclamación realizada contra un empleador bajo esta subdivisión, siempre que cualquier acción adversa de empleo tomada por el empleador sea por el incumplimiento de tales limitaciones razonables y no por la mera indagación, discusión o divulgación de los 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 esenciales del trabajo de dicho empleado, divulgue los salarios de dichos otros empleados a individuos que de otro modo no tienen acceso a dicha información, a menos que dicha divulgación sea en respuesta a una queja o acusación, o en apoyo de una investigación, procedimiento, audiencia o acción bajo este capítulo, incluida una investigación realizada por el empleador.

(e) Nada de lo dispuesto en esta sección se interpretará en el sentido de limitar los derechos de un empleado previstos en cualquier otra disposición de ley o acuerdo de negociación colectiva.

Si tiene preguntas, escriba o llame a su oficina más cercana (enumeradas a continuación) del:

Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York División de Derecho Laboral

Albany District

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

Buffalo District

290 Main Street, Rm. 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 Varick Street, 7th Floor New York, NY 10013 (212) 775-3880

Rochester Sub-District

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

Syracuse District

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

White Plains District

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

LS 603 (08/20)

STATE PANELS

SAMPLE ONLY — Please contact your employer for more information

STATE OF NEW YORK
David A. Paterson, Governor

WORKERS' COMPENSATION BOARD
Robert E. Beloten, Chair

STATEMENT OF RIGHTS - DISABILITY BENEFITS LAW

IF YOU ARE UNABLE TO WORK BECAUSE OF A NON-OCCUPATIONAL ILLNESS OR INJURY, YOU MAY BE ENTITLED TO DISABILITY BENEFITS

1. Your employer is required by law to provide for the payment of Disability Benefits to his/her employees.
2. Statutory Disability Benefits are payable for any non-work related injury or illness (including disability due to pregnancy) beginning with the 8th consecutive day of disability. Benefits are payable for up to 26 weeks. Benefit payments are based on your average weekly wages for the eight weeks immediately prior to your disability, and are subject to the maximum allowable by the law in effect on the initial day of disability. Your employer or union may provide for different benefits which are at least as favorable as statutory benefits under an approved Disability Benefits Plan or Agreement.
3. TO CLAIM BENEFITS you should file written notice and proof of disability (Claim Form DB-450) with your employer or the insurance carrier named below within 30 days from the first day of your disability, or all or part of your claim may be rejected. In no event should you wait more than 26 weeks from that date to file a claim. You may obtain Form DB-450 from your employer, its insurance carrier, your health care provider or any office of the Workers' Compensation Board. (See addresses and telephone numbers below.) Do not assume that your employer has filed a claim on your behalf; **claim filing is your responsibility.**
4. You are entitled to be treated by any physician, chiropractor, dentist, nurse-midwife, podiatrist or psychologist of your choice. Unlike workers' compensation, your medical bills will **not** be paid by your employer or the insurance carrier, unless your employer and/or union provides for the payment of medical bills under an approved Disability Benefits Plan or Agreement.
5. Disability Benefits are to be paid **directly** to you by the insurance carrier, **not through your employer**, unless your employer is an approved self-insurer.
6. If your employer or the insurance carrier contends that you are not entitled to the payment of Disability Benefits, they are required to send you a Notice of Rejection, within 45 days of the filing of your claim, telling you the reasons benefits are not being paid. If you disagree with their rejection, you have a **legal right** to request a review of the rejection by the Workers' Compensation Board. **IMPORTANT:** If within 45 days of filing your claim you do not receive benefits and do not receive a Notice of Rejection (Form DB-451), promptly contact any office of the Workers' Compensation Board.
7. If your disability is the result of an automobile accident and you have filed a claim for no-fault benefits, you must also file a claim (Form DB-450) for disability benefits. If you do not file for disability benefits, the no-fault insurer may reduce your no-fault payments. **IMPORTANT:** In such cases, if you are not entitled to disability benefits, immediately advise the no-fault insurance carrier.
8. Your employer may not ask you to waive your right to disability benefits nor may your employer deduct more than 60 cents a week (unless the additional contribution is part of an approved plan) from your pay to contribute to the payment of disability benefits insurance premiums. You cannot be discharged or discriminated against for filing a claim for disability benefits.

IF YOU HAVE DIFFICULTY IN OBTAINING A CLAIM FORM OR NEED HELP IN FILLING IT OUT, OR IF YOU HAVE ANY OTHER QUESTIONS OR PROBLEMS ABOUT A NON-WORK RELATED INJURY OR ILLNESS, CONTACT ANY OFFICE OF THE WORKERS' COMPENSATION BOARD.

This information is a simplified presentation of your rights as required by Section 229 of the Disability Benefits Law. Your employer's disability benefits insurance carrier is:

Cornell University / Medical Leaves Administration
365 Pine Tree Road
Ithaca, New York 14850


ROBERT E. BELOTEN
CHAIR

100 Broadway Merands ALBANY 12241 (866) 750-5157	StateOffice Building 44 Hawley Street BINGHAMTON13901 (866)802-3604	111 LivingstonSt. 22nd Floor BROOKLYN11201 (800)877-1373	220 Rabro Drive Suite 100 BUFFALO 14202 (866) 211-0645	220 Rabro Drive Suite 100 HAUPPAUGE 11788 (866) 881-5354	175 Fulton Avenue HEMPSTEAD11550 (866) 805-3630	215 W. 125th Street 3rd Floor NEW YORK 10027 (800) 877-1373	41 North Division St. 3rd Floor PEEKSKILL 10566 (866) 746-0562	168-46 91st Ave. 3rd Floor QUEENS 11432 (800) 877-1373	130 Main Street W. ROCHESTER 14614 (866) 211-0644	935 James St. SYRACUSE 13203 (866) 802-3730
---	--	---	---	---	---	--	---	---	---	---

THIS AGENCY EMPLOYS AND SERVES PEOPLE WITH DISABILITIES WITHOUT DISCRIMINATION.
ESTE RESUMEN ESTA ESCRITO EN ESPAÑOL AL DORSO.

www.wcb.state.ny.us

DB-271S (8-09)

ESTADO DE NUEVA YORK
David A. Paterson, Gobernador

JUNTA DE COMPENSACION OBRERA
Robert E. Beloten, Presidente

DECLARACION DE DERECHOS - LEY DE BENEFICIOS POR INCAPACIDAD

SI USTED NO PUEDE TRABAJAR A CAUSA DE ENFERMEDAD O LESION NO RELACIONADA CON EL TRABAJO PUEDE TENER DERECHO A BENEFICIOS POR INCAPACIDAD

1. Su patrono está obligado por ley a proveer pagos de Beneficios por Incapacidad a sus empleados.
2. Beneficios por Incapacidad establecidos por ley son pagados por cualquier lesión o enfermedad no relacionada con el trabajo (incluyendo incapacidad debida a embarazo) comenzando a partir del octavo día consecutivo de incapacidad. Los beneficios son pagados por 26 semanas. Los pagos de beneficios por incapacidad se basan en el promedio de su sueldo semanal durante las ocho semanas inmediatamente anteriores a su incapacidad y están limitados al máximo permitido por ley el día inicial de su incapacidad. Su patrono ó unión podran proveer en un plan o en un convenio beneficios diferentes que sean al menos tan favorables como los establecidos por ley.
3. PARA RECLAMAR BENEFICIOS usted deberá radicar una notificación y prueba de incapacidad (Formulario DB450) con su patrono ó con la compañía de seguros nombrada abajo dentro del plazo de 30 días desde el primer día de incapacidad o toda o parte de su reclamación podrá ser rechazada. Bajo ninguna circunstancia usted debe esperar mas de 26 semanas desde esa fecha para radicar su reclamación. El formulario DB-450 lo puede conseguir a través de su patrono, la compañía de seguros, el proveedor de servicios médicos o cualquier oficina de la Junta de Compensación Obrera. (Direcciones y telefonos mas abajo). **No asuma que su patrono ha radicado la reclamación por usted. La radicación de la reclamación es su responsabilidad.**
4. Usted tiene el derecho de ser atendido por cualquier médico, quiropractico, dentista, enfermera-partera, podiatra, o psicólogo... que usted seleccione. Contrario a como ocurre en compensación obrera sus cuentas médicas **no** serán pagadas por su patrono o su compañía de seguros a menos que el patrono y o la unión lo hayan dispuesto mediante un plan de beneficios o convenio.
5. Los beneficios por incapacidad le serán pagados a usted **directamente** por la compañía de seguros, **no a través de su patrono**, salvo en los casos en que su patrono sea aprobado como auto asegurado.
6. Si su patrono ó la compañía de seguros reclama que usted no tiene derecho al pago de Beneficios por Incapacidad ellos tienen la obligación de enviarle un Aviso de Rechazo, dentro de los 45 días siguientes ala radicación de su reclamación, explicandole las razones para no pagar los beneficios. Si usted no está de acuerdo con el rechazo, **tiene el derecho** de solicitar una revisión del mismo por la Junta de Compensación Obrera. **IMPORTANTE:** Si dentro del término de 45 días de haber radicado su reclamación no recibe los beneficios ni tampoco recibe un Aviso de Rechazo (Formulario DB-451) comuníquese inmediatamente con cualquier oficina de la Junta de Compensación Obrera.
7. **Si su incapacidad es el resultado de un accidente automovilístico** y usted ha radicado una reclamación para beneficios por 'no-fault' también deberá radicar una reclamación (Formulario DB-450) para beneficios por incapacidad. **Si no radica reclamación para beneficios por incapacidad, la compañía de seguro podría reducir los pagos 'no fault' que le correspondan. IMPORTANTE:** en estos casos, si no tiene derecho a beneficios por incapacidad, avise inmediatamente a la compañía de seguros.
8. Su patrono no puede pedirle que renuncie a su derecho de recibir beneficios por incapacidad ni tampoco puede descontar mas de 60 centavos semanales (a menos que la contribución adicional sea parte de un acuerdo) de su paga para contribuir al pago de las primas de seguro para los beneficios por incapacidad. **Usted no puede ser despedido ni discriminado por radicar una reclamación de beneficios por incapacidad.**

SI TIENE DIFICULTAD EN CONSEGUIR UN FORMULARIO DE RECLAMACIÓN O NECESITA AYUDA PARA LLENARLO, O TIENE CUALQUIER OTRO PROBLEMA ACERCA DE UNA LESION O ENFERMEDAD NO RELACIONADA CON EL TRABAJO COMUNIQUESE CON CUALQUIER OFICINA DE LA JUNTA DE COMPENSACIÓN OBRERA.

Este es un breve resumen de sus derechos como lo requiere la Sección 229 de la Ley de Beneficios por Incapacidad. La compañía de seguro de su patrono para beneficios por incapacidad es:

Cornell University / Medical Leaves Administration
365 Pine Tree Road
Ithaca, New York 14850


ROBERT E. BELOTEN
CHAIR

100 Broadway	State Office Building	111 Livingston St.	220 Ratro Drive	215 W. 125th Street	168-46 91st Ave.
Menands	44 Hawley Street	22nd Floor	Suite 100	3rd Floor	3rd Floor
ALBANY 12241	BINGHAMTON 13901	BROOKLYN 11201	BUFFALO 14202	HAUPPAUGE 11789	HEMPSTEAD 11550
(866) 750-5157	(866) 802-3604	(800) 877-1373	(866) 211-0645	(866) 681-5354	(866) 805-3630
				(800) 877-1373	(866) 746-0552
					(800) 877-1373
					(866) 211-0644
					(866) 802-3730

NEW YORK CORRECTION LAW - ARTICLE 23-A

LICENSURE AND EMPLOYMENT OF PERSONS PREVIOUSLY CONVICTED OF ONE OR MORE CRIMINAL OFFENSES

§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.

**Effective February 1, 2009, employers must post a copy of the Correction Law relating to the use of prior convictions.*

LEY CORRECCIONAL DE NUEVA YORK (NEW YORK CORRECTION LAW)

ARTÍCULO 23-A

OTORGAMIENTO DE LICENCIAS Y EMPLEO A PERSONAS PREVIAMENTE CONDENADAS POR UNO O MÁS DELITOS PENALES

Sección 750. Definiciones.

751. Aplicabilidad.

752. Prohibición contra la discriminación injusta de personas previamente condenadas por uno o más delitos penales

753. Factores que deben tenerse en cuenta con respecto a una condena penal previa; presunción.

754. Declaración escrita en caso de denegación de licencia o empleo.

755. Ejecución del cumplimiento.

§750. Definiciones. A los efectos de este artículo, las siguientes expresiones tendrán los significados que se indican a continuación:

(1) "Entidad pública" significa el estado o cualquiera de sus subdivisiones locales, o bien cualquier estado o departamento, entidad, junta o comité local.

(2) "Empleador privado" significa cualquier persona, empresa, corporación, sindicato o asociación que tenga diez o más empleados.

(3) "Relación directa" significa que la naturaleza de la conducta penal por la cual la persona fue condenada influye directamente sobre la aptitud o capacidad de esa persona para cumplir uno o más de los deberes o responsabilidades necesariamente relacionados con la licencia, oportunidad o puesto de trabajo en cuestión.

(4) "Licencia" significa cualquier certificado, licencia, permiso u otorgamiento de autorización que requieran las leyes de este estado, sus subdivisiones políticas u organismos, como condición para la práctica lícita de cualquier ocupación, empleo, oficio, vocación, negocio o profesión. No obstante, debe tenerse en cuenta que la expresión "licencia" no incluye, a los efectos de este artículo, ninguna licencia o permiso para tener, poseer, portar, disparar o detonar ningún tipo de explosivo, pistola, revólver, rifle, escopeta u otro tipo de arma de fuego.

(5) "Empleo" significa cualquier ocupación, vocación o empleo, o bien cualquier forma de capacitación vocacional o educacional. No obstante, debe tenerse en cuenta que la expresión "empleo" no incluye, a los efectos de este artículo, la pertenencia en calidad de miembro a ninguna institución de aplicación de la ley.

§751. Aplicabilidad. Las disposiciones de este artículo serán aplicables a cualquier solicitud de licencia o empleo presentada ante cualquier empleador público o privado por una persona condenada previamente por uno o más delitos penales en este estado o en cualquier otra jurisdicción, así como también a cualquier licencia o empleo mantenidos por una persona cuya condena por uno o más delitos penales en este estado o en cualquier otra jurisdicción hubiese sido anterior a dicho empleo u otorgamiento de licencia, excepto en el caso de que, por ley, se le haya impuesto con carácter obligatorio una pérdida de derechos, situación de discapacidad o inhabilitación para el empleo, y esta no hubiese sido retirada por absolución del poder ejecutivo, certificado de superación de la situación de discapacidad o certificado de buena conducta. No podrá interpretarse que ninguna de las disposiciones de este artículo afecta los derechos que un empleador pudiera tener con respecto a declaraciones falsas realizadas intencionalmente en relación con una solicitud de empleo presentada por un candidato a empleo o por un empleado actual antes de su contratación.

§752. Prohibición contra la discriminación injusta de personas previamente condenadas por uno o más delitos penales. No podrá rechazarse ninguna solicitud de licencia o empleo ni quitarse ninguna

licencia o empleo a un individuo al cual se apliquen las disposiciones de este artículo, así como tampoco podrán tomarse medidas adversas con respecto a tal solicitud, licencia o empleo, a causa de la condena previa del individuo por uno o más delitos penales, o a causa de decidirse que el individuo carece de "integridad moral", si tal decisión se basa en la condena previa del individuo por uno o más delitos penales, a menos que:

(1) exista una relación directa entre uno o más de los delitos penales previos y la licencia o el empleo específicamente solicitados o mantenidos por ese individuo; o

(2) el otorgamiento o mantenimiento en vigor de la licencia o el empleo conlleve un riesgo poco razonable para los bienes, la seguridad o el bienestar de determinados individuos o del público en general.

§753. Factores que deben tenerse en cuenta con respecto a una condena penal previa; presunción. 1. Al realizar una determinación conforme a la sección 752 de este capítulo, la entidad pública o el empleador privado deberán tener en cuenta los siguientes factores:

(a) La política pública de este estado, tal como se expresa en la presente ley, de fomentar el otorgamiento de licencias y empleo a personas previamente condenadas por uno o más delitos penales.

(b) Los deberes y responsabilidades específicos necesariamente relacionados con la licencia o el empleo solicitados o mantenidos por la persona en cuestión.

(c) La influencia, si la hubiere, que el delito o delitos penales por los cuales esa persona haya sido condenada previamente tenga sobre su aptitud o capacidad para cumplir uno o más de dichos deberes o responsabilidades.

(d) El tiempo transcurrido desde la perpetración del delito o los delitos penales.

(e) La edad de la persona en el momento de la perpetración del delito o los delitos penales.

(f) La gravedad del delito o los delitos.

(g) Toda información proporcionada por la persona o en su representación con respecto a su rehabilitación y buena conducta.

(h) El interés legítimo de la entidad pública o el empleador privado de proteger los bienes, la seguridad y el bienestar de determinados individuos o del público en general.

2. Al realizar una determinación conforme a la sección 752 de este capítulo, la entidad pública o el empleador privado también deberán tomar en cuenta cualquier certificado de superación de la situación de discapacidad o certificado de buena conducta emitido a favor del solicitante, certificados que crearán una presunción de rehabilitación con respecto al delito o delitos en ellos especificados.

§754. Declaración escrita en caso de denegación de licencia o empleo. A solicitud de cualquier persona previamente condenada por uno o más delitos penales a la que se le haya negado una licencia o empleo, la entidad pública o el empleador privado deberán proporcionar, dentro de los treinta días de presentada la solicitud, una declaración por escrito en la que se establezcan las razones de dicha denegación.

§755. Ejecución del cumplimiento. 1. En lo que respecta a las acciones de las entidades públicas, puede exigirse el cumplimiento de las disposiciones de este artículo mediante un proceso judicial iniciado conforme al artículo 78 de la ley y reglamento de procedimiento civil (Civil Practice Law and Rules).

2. En cuanto a las acciones de los empleadores privados, el cumplimiento de las disposiciones de este artículo es exigible por la división de derechos humanos conforme a las facultades y procedimientos que se establecen en el artículo 15 de la ley de derechos humanos (Executive Law) y, concurrentemente, por la comisión de derechos humanos de la ciudad de Nueva York.

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

§ 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 deemed to diminish the rights, privileges, or remedies of any employee under any other law or regulation or under any collective bargaining agreement or employment contract.

8. Publication. Every employer shall inform employees of their protections, rights and obligations under this section, by posting a notice thereof. Such notices shall be posted conspicuously in easily accessible and well-lighted places customarily frequented by employees and applicants for employment.

**To Be Posted Conspicuously in easily accessible and well-lighted places
customarily frequented by employees and applicants for employment.**

Aviso de Derechos, Protecciones y Obligaciones de los Empleados En Virtud de la Sección 740 de la Ley Laboral Prohibición de los Actos de Represalia Contra el Personal por los Empleadores Vigente a partir del 26 de enero de 2022

§ 740. Actos de represalia por parte de los empleadores; prohibición.

1. Definiciones. Para los fines de esta sección, a menos que el contexto indique específicamente lo contrario:

(a) "Empleado" significa una persona que presta servicios para un empleador, bajo el control y dirección del empleador, a cambio de salarios u otra remuneración, incluyendo ex empleados; o personas físicas empleadas como contratistas independientes para llevar a cabo trabajos en apoyo de la empresa comercial de un empleador que no son en sí mismos empleadores.

(b) "Empleador" significa cualquier persona, empresa, sociedad, institución, corporación o asociación que emplee a uno o más empleados.

(c) "Ley, norma o reglamento" incluye: (i) cualquier ley federal, estatal o local, ordenanza u orden ejecutiva debidamente promulgada; (ii) cualquier norma o reglamento promulgado de conformidad con dicha ley, ordenanza u orden ejecutiva; o (iii) cualquier decisión, fallo u orden judicial o administrativa.

(d) "Organismo público" incluye lo siguiente:

- (i) el Congreso de los Estados Unidos, cualquier asamblea legislativa 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 gran jurado o jurado ordinario;
- (iii) cualquier agencia o autoridad reguladora, administrativa o pública federal, estatal o local, o instrumento de la misma;
- (iv) cualquier agencia federal, estatal o local encargada de hacer cumplir la ley, oficina fiscal, agente de la policía o agente de las fuerzas del orden;
- (v) cualquier departamento federal, estatal o local de una rama ejecutiva del gobierno
- (vi) cualquier división, junta, agencia, oficina, comité o comisión de cualquiera de los organismos públicos descritos en los subpárrafos (i) a (v) de este párrafo.

(e) "Acto de represalia" significa una medida 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, incluidas (i) medidas laborales adversas o amenazas de tomar tales medidas laborales adversas contra un empleado en los términos de las condiciones de empleo, incluidos, entre otros, el despido, la suspensión o el descenso de categoría; (ii) medidas o amenazas de tomar medidas que afectarían adversamente el empleo actual o futuro de un ex empleado; o (iii) amenazar con contactar o contactar a las autoridades de inmigración de los Estados Unidos o informar o amenazar con informar sobre una ciudadanía o estatus migratorio sospechosos de un empleado, o sobre una

ciudadanía o estatus migratorio sospechosos 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 persona dentro de la organización de un empleador que tenga la autoridad para dirigir y controlar el desempeño laboral del empleado afectado; o que tenga la autoridad directiva para tomar medidas correctivas con respecto a la violación de la ley, norma o regulación de la que el empleado se queja.

2. Prohibiciones. Un empleador no puede llevar a cabo ningún acto de represalia contra un empleado, ya sea dentro o fuera del alcance de las obligaciones laborales del empleado, porque dicho empleado realice cualquiera de las siguientes acciones:

- (a) revele o amenace con revelar a un supervisor o a un organismo público una actividad, política o práctica del empleador que el empleado razonablemente considere que viola la ley, las normas o los reglamentos, o que el empleado razonablemente considere que representa un peligro sustancial y específico para la salud o la seguridad públicas;
- (b) proporcione información a un organismo público que lleve a cabo una investigación, audiencia o indagación sobre cualquier actividad, política o práctica de ese empleador, o testifique ante él; o
- (c) se oponga a cualquiera de esas actividades, políticas o prácticas, o se niegue a participar en ellas.

3. Aplicación. La protección contra los actos de 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 dicha divulgación a un organismo público, a menos que el empleado haya hecho un esfuerzo de buena fe para notificar a su empleador informando acerca de la actividad, política o práctica a un supervisor del empleador y le haya brindado a dicho empleador una oportunidad razonable para corregir dicha actividad, política o práctica. Dicha notificación al empleador no será necesaria cuando:

- (a) existe un peligro inminente y grave para la salud o la seguridad públicas;
- (b) el empleado cree razonablemente que informar al supervisor resultaría en la destrucción de pruebas u otra ocultación de la actividad, la política o la práctica; such activity, policy or practice could reasonably be expected to lead to endangering the welfare of a minor;
- (c) razonablemente se considera que esa actividad, política o práctica pone en peligro el bienestar de un menor;
- (d) el empleado cree razonablemente que informar al supervisor resultaría en un 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; remedio

(a) Un empleado que ha sido objeto de un acto de represalia en violación de esta sección puede iniciar una acción civil en un tribunal de jurisdicción competente para obtener una reparación, como se establece en la subdivisión cinco de esta sección, en un transcurso de dos años a partir del momento del supuesto acto de represalia.

(b) Cualquier acción autorizada por esta sección se puede iniciar en el condado en el que se produjo el supuesto acto de represalia, en el condado en el que reside el demandante, o en el condado en el que el empleador tiene la sede de su negocio. En cualquier acción de este tipo, las partes tendrán derecho a un juicio con jurado.

(c) Será una defensa ante cualquier acción presentada de conformidad con esta sección que el acto de represalia se basó en motivos distintos al ejercicio de cualquier derecho protegido por esta sección por parte del empleado.

5. Reparación. En cualquier acción entablada de conformidad con la subdivisión cuatro de esta sección, el tribunal puede ordenar la reparación de la siguiente manera:

- (a) una orden para impedir que se siga violando la presente sección;
- (b) la reincorporación del empleado al mismo puesto que ocupaba antes del acto de represalia, o a un puesto equivalente, o pago por adelantado en su lugar;
- (c) restablecimiento de la totalidad de las prestaciones complementarias y los derechos de antigüedad;
- (d) la indemnización por pérdida de salarios, beneficios y otras remuneraciones;
- (e) el pago por el empleador de los costos, desembolsos y honorarios razonables de abogados;
- (f) una multa civil de una cantidad 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 al empleador. Un tribunal, a su discreción, también puede ordenar que se otorguen honorarios de abogados y gastos y desembolsos judiciales razonables a un empleador, si el tribunal determina que una acción presentada por un empleado en virtud de esta sección carecía de fundamento de hecho o de derecho.

7. Derechos existentes. Nada de lo dispuesto en esta sección se considerará que disminuye los derechos, privilegios o recursos de cualquier empleado en virtud de cualquier otra ley o reglamento o en virtud de cualquier convenio colectivo o contrato de trabajo.

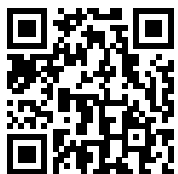
8. Publicación. Todo empleador deberá informar a los empleados de sus protecciones, derechos y obligaciones en virtud de esta sección, publicando un aviso al respecto. Dichos avisos se colocarán de forma visible en lugares de fácil acceso y bien iluminados que habitualmente frecuentan los empleados y los solicitantes de empleo.

LS 740 (02/22)

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

STATE PANELS

Applies to: Public and private New York State employers with more than 50 full-time employees



VETERAN BENEFITS AND SERVICES

The following resources and hotlines are available at no-cost to help veterans understand their rights, protections, benefits, and accommodations:

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

MENTAL HEALTH AND SUBSTANCE ABUSE RESOURCES

All calls and texts are free and confidential

U.S. Department of Veterans Affairs Veterans Crisis

Line: www.veteranscrisisline.net

Call: 988, press 1 Text: 838255

Suicide and Crisis Lifeline: www.veteranscrisisline.net

Call: 988 Text: 988

Crisis Textline:

Text: 741741 Chat: crisistextline.org

NYS Office of Mental Health (OMH):

www.omh.ny.gov

NYS Office of Addiction Services and Supports

(OASAS): www.oasas.ny.gov/hopeline

Call: 1-877-8-HOPENY (467469)

Text: HOPENY (467369)

TAX BENEFITS

NYS Department of Tax and Finance

- Information for military personnel and veterans: tax.ny.gov/pit/file/military_page.htm
- Property tax exemptions: tax.ny.gov/pit/property/exemption/vetexempt.htm

EDUCATION, WORKFORCE, AND TRAINING RESOURCES

Veteran Readiness and Employment

(VR&E) Program: www.benefits.va.gov/vocrehab

New York State Civil Service Credits

for Veterans Program: www.cs.ny.gov

ADDITIONAL RESOURCES

NYS Domestic and Sexual Violence Hotline:

Call: 800-942-6906 Text: 844-997-2121

NYS Workplace Sexual Harassment Hotline:

Call: 1-800-HARASS-3

NYS Department of Motor Vehicles:

- Veteran Status Designation Photo Document: dmv.ny.gov/more-info/veteran-status-designation-photo-document
- Veteran License Plate: dmv.ny.gov/plates/military-and-veterans

LEGAL SERVICES

Veterans Treatment Courts (VTC): ww2.nycourts.gov/courts/problem_solving/vet/courts.shtml

Email: ProblemSolving@courts.state.ny.us

NYS Defenders Association Veteran Defense Program:

www.nysda.org/page/AboutVDP

NEW YORK STATE DIVISION OF VETERANS' SERVICES

Website: veterans.ny.gov
Help Line: 1-888-838-7697
Email: DVSInfo@veterans.ny.gov

Services: Legal, education, employment and volunteer, financial, health care, and more.

NEW YORK STATE DEPARTMENT OF LABOR VETERANS' PROGRAM

Website: dol.ny.gov/services-veterans
Help Line: 1-888-469-7365
Email: Ask.Vets@labor.ny.gov

Services: Workforce and training resources, unemployment insurance, the Experience Counts program, and more.



Division of
Veterans' Services

WE ARE YOUR DOL



Department
of Labor

Se aplica a: Empleadores públicos y privados del estado de Nueva York con más de 50 empleados de tiempo completo



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 PARA LA SALUD MENTAL Y EL ABUSO DE SUSTANCIAS

Todas las llamadas y mensajes de texto son gratis y confidenciales

Línea de Crisis para Veteranos del Departamento de Asuntos de Veteranos de los Estados Unidos:

www.veteranscrisisline.net

Llame al: 988, oprima 1 Mensajes de texto: 838255

Línea de Prevención del Suicidio y las Crisis:

www.veteranscrisisline.net

Llamadas: 988 Mensajes de texto: 988

Línea de Crisis por Mensaje de Texto:

Mensajes de texto: 741741 Chat: crisistextline.org

Oficina de Salud Mental del Estado de NY (OMH):

www.omh.ny.gov

Oficina de Servicios y Apoyo para las Adicciones del Estado de NY (OASAS): www.oasas.ny.gov/hopeline

Llamadas: 1-877-8-HOPENY (467469)

Mensajes de 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 Públicos del Estado de NY:

www.nysda.org/page/AboutVDP

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: legales, educativos, laborales y voluntarios, financieros, atención médica y más.

BENEFICIOS FISCALES

Departamento de Impuestos y Finanzas de NY

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

RECURSOS PARA LA EDUCACIÓN, FUERZA LABORAL Y CAPACITACIÓN

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

Programa de Créditos de la Administración Pública para Veteranos del Estado de NY: www.cs.ny.gov

RECURSOS ADICIONALES

Línea Directa para la Violencia Doméstica y Sexual de NYS:

Llamadas: 800-942-6906 Mensajes de texto: 844-997-2121

Línea Directa para el Acoso Sexual en el Trabajo del de NYS:

Llamadas: 1-800-HARASS-3

Departamento de Vehículos de Motor de NY:

- Identificación con foto con designación de veterano: dmv.ny.gov/more-info/veteran-status-designation-photo-document
- Placa 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 para capacitación y fuerza laboral, seguro de desempleo, programa *Experience Counts* y más.



División de Servicios para Veteranos

SOMOS SU DOL



STATE PANELS

SAMPLE ONLY — Please contact your employer for more information



Paid Family Leave

NOTICE TO EMPLOYEES

Paid Family Leave Insurance
Coverage Provided by: _____

Covering Employees of: _____

Paid Family Leave is insurance that provides job protected paid time off to:

- **Bond** with a newly born, adopted, or fostered child
- **Care** for a family member with a serious health condition
- **Assist** loved ones when a family member is deployed abroad on active military service

How to File:

- **Notify** your employer at least 30 days in advance, if foreseeable, or as soon as possible
- **Submit** the Request for Paid Family Leave form to your employer
- **Complete** and attach the additional documentation as instructed on the request form and submit to the insurance carrier listed below

Employers should NEVER discriminate or retaliate against anyone who requests or takes Paid Family Leave

FOR MORE INFORMATION AND HELP:
Visit ny.gov/PaidFamilyLeave
or call **(844) 337-6303**

You can get forms to take Paid Family Leave from

- *Your employer,*
- *The insurance carrier below, or*
- *ny.gov/PaidFamilyLeave*

INSERT NAME, ADDRESS, AND TELEPHONE NUMBER OF INSURER OR MAIN OFFICE OF AUTHORIZED NEW YORK SELF-INSURER

Policy #: _____ Effective From: _____ To: _____

Statutory Under a Plan or Agreement

Class(es) of Employees Covered:

NOTICE OF COMPLIANCE

PRESCRIBED BY THE CHAIR, WORKERS' COMPENSATION BOARD

THIS NOTICE MUST BE POSTED CONSPICUOUSLY IN AND ABOUT THE EMPLOYER'S PLACE OR PLACES OF BUSINESS.

PFL-120 (11-17)



Permiso Familiar Pagado

AVISO A LOS EMPLEADOS

Permiso Familiar Pagado
Cobertura de Seguro Proporcionada por: _____

Cubriendo a Los Empleados de: _____

Permiso Familiar Pagado es un seguro que proporciona un tiempo de trabajo protegido con cargo a:

- **Enlace** con un niño recién nacido, adoptado o fomentado
- **Cuidar** a un miembro de la familia con una condición de salud grave
- **Asistir** a sus seres queridos cuando un miembro de la familia se encuentra desplegado en el extranjero en servicio militar activo

Cómo Presentar:

- **Notifique** a su empleador por lo menos 30 días de antelación, si es previsible, o tan pronto como sea posible
- **Enviar** la solicitud de Permiso Familiar Pagado formulario a su empleador
- **Complete** y adjunte la documentación adicional como se indica en el formulario de solicitud y envíela a la compañía de seguros que se detalla a continuación

Los empleadores NUNCA deben discriminar o tomar represalias contra cualquier persona que solicite o tome Permiso Familiar Pagado

PARA MÁS INFORMACIÓN Y AYUDA:
 Visita ny.gov/PaidFamilyLeave
 o llama (844) 337-6303

Puede obtener formularios para tomar Permiso Familiar Pagado de

- Su empleador,
- La compañía de seguros a continuación, o
- ny.gov/PaidFamilyLeave

INSERTAR EL NOMBRE, LA DIRECCIÓN Y EL NÚMERO DE TELÉFONO DEL ASEGURADOR O LA OFICINA PRINCIPAL DEL AUTO-REGURISTA AUTORIZADO DE NUEVA YORK

Póliza #: _____ Válido Desde: _____ A: _____

Estatutario Bajo un Plan o Acuerdo

Clase(s) de Empleados Cubiertos:

AVISO DE CUMPLIMIENTO

PRESCRITO POR LA PRESIDENCIA, JUNTA DE COMPENSACIÓN DE LOS TRABAJADORES
 ESTE AVISO DEBE PUBLICARSE EN FORMA CONSOLIDADA EN EL LUGAR DEL EMPLEADOR O LUGARES DE NEGOCIO.

Additional Notices

With the purchase of your **New York Digital Comply Anywhere Poster Pack**, you are entitled to **free downloads** of conditionally required industry-specific and municipal postings.

See instructions below to review and download additionally required materials.

- 1) **Review** all conditional notices required in the state of New York.
- 2) **Download**, print, and post any notices that pertain to your business type, demographic, and/or location.

To download these materials, please visit:
www.personnelconcepts.com/downloads/nycn

When prompted, enter the **ACCESS CODE: PCNYCN**