

NEW YORK



Comply Anywhere Poster Pack

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

Employee Notice – Your Rights Are Protected

The State of New York has established laws and regulations that protect the rights of employees. As your employer, we are conspicuously posting the information that is required by 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.

NOTICES IN ENGLISH

State Panels

- 3 Minimum Wage Notices
- 4 Unemployment Insurance
- 5 Human Rights/Discrimination
- 6 Voting Notice
- 7 Workers’ Compensation Law
- 8 Equal Pay Provision
- 10 Disability Benefits Law
- 11 Correction Law Article 23-A
- 12 Prohibited Retaliatory Personnel Action by Employers
- 13 Veteran Benefits and Services
- 14 Paid Family Leave
- 15 Discrimination Against the Engagement in Certain Activities

Conditional Notices

- 19 Additional Notices

AVISOS EN ESPAÑOL

Paneles Estatales

- 20 Avisos de Salario Mínimo
- 21 Seguro de Desempleo
- 22 La ley de derechos humanos
- 23 Tiempo Permitido a los Empleados Para Votar
- 24 Compensacion obrera
- 25 Disposición de Igualdad de Remuneración
- 27 Ley de beneficios por incapacidad
- 28 Ley correccional artículo 23-A
- 29 Acción de Personal Prohibida y Represalia por Parte de los Empleadores
- 30 Beneficios y servicios para veteranos
- 31 Permiso Familiar Pagado
- 32 Discriminación contra la participación en ciertas actividades

The Federal Government has additional laws and regulations that protect the rights of employees. These federal posters and notices, including federal contractor postings, can be found in our Federal Comply Anywhere Poster Pack at the following link:

<< [CLICK HERE](#) >>

STATE PANELS



Department
of Labor
WORKING FOR YOU

Attention Miscellaneous Industry Employees

Minimum Wage hourly rates effective 1/1/2026 – 12/31/2026

New York City			
Large Employers (11 or more employees)		Small Employers (10 or less employees)	
Minimum Wage \$17.00		Minimum Wage \$17.00	
Overtime after 40 hours \$25.50		Overtime after 40 hours \$25.50	
Tipped workers \$17.00		Tipped workers \$17.00	
Overtime after 40 hours \$25.50		Overtime after 40 hours \$25.50	

Long Island and Westchester County		Remainder of New York State	
Minimum Wage \$17.00		Minimum Wage \$16.00	
Overtime after 40 hours \$25.50		Overtime after 40 hours \$24.00	
Tipped workers \$17.00		Tipped workers \$16.00	
Overtime after 40 hours \$25.50		Overtime after 40 hours \$24.00	

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.

STATE PANELS

SAMPLE ONLY — Please contact your employer for more information



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, are discharged, quit or have your hours reduced to 30 or less each week:**
 - **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, 1220 Washington Ave., Building 12, Albany, NY 12226.

The New York State Department of Labor is an Equal Opportunity Employer/Program.
Auxiliary aides and services are available upon request and free of charge to individuals with disabilities
TTY/TDD 711 or 1-800-662-1220 (English) / 1-877-662-4886.

IA 133 (12/25)



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

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

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

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

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

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

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

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

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

Does not apply to:

- (1) rental of an apartment in an owner-occupied two-family house
- (2) restrictions of all rooms in a housing accommodation to individuals of the same sex
- (3) rental of a room by the occupant of a house or apartment
- (4) sale, rental, or lease of accommodations of housing exclusively to persons 55 years of age or older, and the spouse of such persons

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

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

Exception:

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

EDUCATION INSTITUTIONS

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

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

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

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

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

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

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 6.23.2025

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.

STATE PANELS

SAMPLE ONLY — Please contact your employer for more information

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 estan 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 ningun 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 seran 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 comuniquese 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, seran 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)

Third Party Administrator/Administrador Intermediario:

For Insurance Carriers ONLY: Policy No

Policy in Force from

to

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

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

WE ARE YOUR DOL



Division of Labor Standards

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.

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.

LS 603 (11/23)

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 12226
(518) 457-2730

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

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

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

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

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

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

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

STATE PANELS

SAMPLE ONLY — Please contact your employer for more information

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.

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

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

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.*

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.**

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

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



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)

New York Labor Law

§ 201-d. Discrimination against the engagement in certain activities.

1. Definitions. As used in this section:

a. "Political activities" shall mean (i) running for public office, (ii) campaigning for a candidate for public office, or (iii) participating in fund-raising activities for the benefit of a candidate, political party or political advocacy group;

b. "Recreational activities" shall mean any lawful, leisure-time activity, for which the employee receives no compensation and which is generally engaged in for recreational purposes, including but not limited to sports, games, hobbies, exercise, reading and the viewing of television, movies and similar material;

c. "Work hours" shall mean, for purposes of this section, all time, including paid and unpaid breaks and meal periods, that the employee is suffered, permitted or expected to be engaged in work, and all time the employee is actually engaged in work. This definition shall not be referred to in determining hours worked for which an employee is entitled to compensation under any law including article nineteen of this chapter;

d. "Political matters" shall mean matters relating to elections for political office, political parties, legislation, regulation and the decision to join or support any political party or political, civic, community, fraternal or labor organization;

e. "Religious matters" shall mean matters relating to religious affiliation and practice and the decision to join or support any religious organization or association.

2. Unless otherwise provided by law, it shall be unlawful for any employer or employment agency to refuse to hire, employ or license, or to discharge from employment or otherwise discriminate against an individual in compensation, promotion or terms, conditions or privileges of employment because of:

a. an individual's political activities outside of working hours, off of the employer's premises and without use of the employer's equipment or other property, if such activities are legal, provided, however, that this paragraph shall not apply to persons whose employment is defined in paragraph six of subdivision (a) of section seventy-nine-h of the civil rights law, and provided further that this paragraph shall not apply to persons who would otherwise be prohibited from engaging in political activity pursuant to chapter 15 of title 5 and subchapter III of chapter 73 of title 5 of the USCA;

b. an individual's legal use of consumable products, including cannabis in accordance with state law, prior to the beginning or after the conclusion of the employee's work hours, and off of the employer's premises and without use of the employer's equipment or other property;

c. an individual's legal recreational activities, including cannabis in accordance with state law, outside work hours, off of the employer's premises and without use of the employer's equipment or other property;

d. an individual's membership in a union or any exercise of rights granted under Title 29, USCA, Chapter 7 or under article fourteen of the civil service law; or

e. an individual's refusal to: (i) attend an employer-sponsored meeting with the employer or its agent, representative or designee, the primary purpose of which is to communicate the employer's opinion concerning religious or political matters; or (ii) listen to speech or view communications, the primary purpose of which is to communicate the employer's opinion concerning religious or political matters.

3. The provisions of subdivision two of this section shall not be deemed to protect activity which:

a. creates a material conflict of interest related to the employer's trade secrets, proprietary information or other proprietary or business interest;

b. with respect to employees of a state agency as defined in sections seventy-three and seventy-four of the public officers law respectively, is in knowing violation of subdivision two, three, four, five, seven, eight or twelve of section seventy-three or of section seventy-four of the public officers law, or of any executive order, policy, directive, or other rule which has been issued by the attorney general regulating outside employment or activities that could conflict with employees' performance of their official duties;

c. with respect to employees of any employer as defined in section twenty-seven-a of this chapter, is in knowing violation of a provision of a collective bargaining agreement concerning ethics, conflicts of interest, potential conflicts of interest, or the proper discharge of official duties;

d. with respect to employees of any employer as defined in section twenty-seven-a of this chapter who are not subject to section seventy-three or seventy-four of the public officers law, is in knowing violation of article eighteen of the general municipal law or any local law, administrative code provision, charter provision or rule or directive of the mayor or any agency head of a city having a population of one million or more, where such law, code provision, charter provision, rule or directive concerns ethics, conflicts of interest, potential conflicts of interest, or the proper discharge of official duties and otherwise covers such employees; and

e. with respect to employees other than those of any employer as defined in section twenty-seven-a of this chapter, violates a collective bargaining agreement or a certified or licensed professional's contractual obligation to devote his or her entire compensated working hours to a single employer, provided however that the provisions of this paragraph shall apply only to professionals whose compensation is at least fifty thousand dollars for the year nineteen hundred ninety-two and in subsequent years is an equivalent amount adjusted by the same percentage as the annual increase or decrease in the consumer price index.

4. Notwithstanding the provisions of subdivision three of this section, an employer shall not be in violation of this section where the employer takes action based on the belief either that: (i) the employer's actions were required by statute, regulation, ordinance or other governmental mandate, (ii) the employer's actions were permissible pursuant to an established substance abuse or alcohol program or workplace policy, professional contract or collective bargaining agreement, or (iii) the individual's actions were deemed by an employer or previous employer to be illegal or to constitute habitually poor performance, incompetency or misconduct.

4-a. Notwithstanding the provisions of subdivision three or four of this section, an employer shall not be in violation of this section where the employer takes action related to the use of cannabis based on the following:

(i) the employer's actions were required by state or federal statute, regulation, ordinance, or other state or federal governmental mandate;

(ii) the employee is impaired by the use of cannabis, meaning the employee manifests specific articulable symptoms while working that decrease or lessen the employee's performance of the duties or tasks of the employee's job position, or such specific articulable symptoms interfere with an employer's obligation to provide a safe and healthy work place, free from recognized hazards, as required by state and federal occupational safety and health law; or

(iii) the employer's actions would require such employer to commit any act that would cause the employer to be in violation of federal law or would result in the loss of a federal contract or federal funding.

5. Nothing in this section shall apply to persons who, on an individual basis, have a professional service contract with an employer and the unique nature of the services provided is such that the employer shall be permitted, as part of such professional service contract, to limit the off-duty activities which may be engaged in by such individual.

6. Nothing in this section shall prohibit an organization or employer from offering, imposing or having in effect a health, disability or life insurance policy that makes distinctions between employees for the type of coverage or the price of coverage based upon the employees' recreational activities or use of consumable products, provided that differential premium rates charged employees reflect a differential cost to the employer and that employers provide employees with a statement delineating the differential rates used by the carriers providing insurance for the employer, and provided further that such distinctions in type or price of coverage shall not be utilized to expand, limit or curtail the rights or liabilities of any party with regard to a civil cause of action.

7. a. Where a violation of this section is alleged to have occurred, the attorney general may apply in the name of the people of the state of New York for an order enjoining or restraining the commission or continuance of the alleged unlawful acts. In any such proceeding, the court may impose a civil penalty in the amount of three hundred dollars for the first violation and five hundred dollars for each subsequent violation.

b. In addition to any other penalties or actions otherwise applicable pursuant to this chapter, where a violation of this section is alleged to have occurred, an aggrieved individual may commence an action for equitable relief and damages.

8. Nothing in this section shall prohibit: (i) an employer or its agent, representative or designee from communicating to its employees any information that the employer is required by law to communicate, but only to the extent of such legal requirement; (ii) an employer or its agent, representative or designee from communicating to its employees any information that is necessary for such employees to perform their job duties; (iii) an institution of higher education, or any agent, representative or designee of such institution, from meeting with or participating in any communications with its employees that are part of coursework, any symposia or an academic program at such institution; (iv) casual conversations between employees or between an employee and an agent, representative or designee of an employer, provided participation in such conversations is not required; or (v) a requirement limited to the employer's managerial and supervisory employees.

9. The provisions of this section shall not apply to a religious corporation, entity, association, educational institution or society that is exempt from the requirements of Title VII of the Civil Rights Act of 1964 pursuant to 42 USC 2000e-1(a) with respect to speech on religious matters to employees who perform work connected with the activities undertaken by such religious corporation, entity, association, educational institution or society.

10. Every employer shall post a sign in every workplace at the location or locations where notices to employees are normally posted, to inform employees of their rights pursuant to this section.

Revised as of September 6, 2023

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: <https://tinyurl.com/state-cn-list>



Atención, Empleados de Industrias Diversas

Salario mínimo por hora vigente para el período comprendido entre el 1/1/2026 y el 12/31/2026

New York City			
Grandes empleadores (11 o más empleados)		Pequeños empleadores (10 o menos empleados)	
Salario mínimo \$17.00		Salario mínimo \$17.00	
Horas extras después de las 40 horas \$25.50		Horas extras después de las 40 horas \$25.50	
Trabajadores con propina \$17.00		Trabajadores con propina \$17.00	
Horas extras después de las 40 horas \$25.50		Horas extras después de las 40 horas \$25.50	

Long Island y Westchester County		Resto del New York State	
Salario mínimo \$17.00		Salario mínimo \$16.00	
Horas extras después de las 40 horas \$25.50		Horas extras después de las 40 horas \$24.00	
Trabajadores con propina \$17.00		Trabajadores con propina \$16.00	
Horas extras después de las 40 horas \$25.50		Horas extras después de las 40 horas \$24.00	

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.

SOLO MUESTRA — Comuníquese con su empleador para obtener más



**Department
of Labor**

WORKING FOR YOU

Unemployment Insurance Division

Aviso para los empleados

Nombre legal del empleador: _____

Dirección: _____

Núm. de registro de empleador (ER): _____

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

- Su empleador no puede hacer deducciones de su sueldo para ese fin.
- **Si le despiden, trabaja menos de cuatro días a la semana, le dan de baja, renuncia o le reducen el número de horas semanales a 30 o menos:**
 - **Obtenga un formulario de "Registro de empleo" de su empleador. Consérvelo en su archivo para utilizarlo si solicita beneficios del seguro de desempleo.**
 - El formulario de "Registro de empleo" debe tener el nombre y el número de registro de su empleador, así como la dirección en donde conserva sus registros de nómina.
- **Para presentar una solicitud de seguro de desempleo:**
 - Llame al Centro de Reclamaciones Telefónicas al teléfono (888) 209-8124 (hay disponibles servicios de traducción) o
 - Visite nuestro sitio de internet en www.labor.ny.gov
 - Las personas con problemas de audición que cuenten con un dispositivo telefónico para sordos (TTY/TDD) pueden presentar una reclamación llamando a un operador de retransmisión al teléfono (800) 662-1220 y pidiéndole que llame al (888)783-1370. Este número solamente atiende a personas que llaman con un equipo TDD.

Para el empleador: Debe publicar este cartel en un sitio de alta visibilidad de cada lugar de trabajo.

Los empleadores que utilicen la versión de este cartel en la que se rellenan los datos certifican que el nombre del empleador, la dirección y el número de registro de empleador que se muestran son correctos y están completos. Para obtener carteles adicionales, escriba a: New York State Department of Labor, Liability and Determination Section, 1220 Washington Ave., Building 12, Albany, NY 12226.

El Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York es un empleador/programa que ofrece igualdad de oportunidades.
Hay asistentes y servicios disponibles, a solicitud y sin costo alguno, para las personas con discapacidades
TTY/TDD 711 o 1-800-662-1220 (inglés) / 1-877-662-4886.

IA 133spa (12/25)



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

La ley de derechos humanos del estado de nueva york prohíbe la discriminación por edad, raza, credo, color, origen nacional, orientación sexual, estatus militar, sexo, embarazo, identidad o expresión de género, ciudadanía o estatus migratorio, discapacidad, estado como víctima de violencia doméstica, estado familiar, o estado civil. También está prohibido el acoso sexual o el acoso por cualquiera de estas clases protegidas.

TODOS LOS EMPLEADORES, AGENCIAS DE EMPLEO, ORGANIZACIONES DE TRABAJO Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN DE APRENDICES

Asimismo, está prohibida la discriminación en el empleo sobre la base de la observancia del Shabat o prácticas religiosas; peinados asociados con la raza (también se aplica a las áreas enumeradas a continuación) arresto previo o antecedentes penales; las características genéticas predisponentes; las condiciones relacionadas con el embarazo.

Es posible que sea necesario hacer acomodos razonables para personas con discapacidades y condiciones relacionadas con el embarazo incluyendo lactación. Un arreglo razonable es una adaptación a un trabajo o entorno laboral que permita que una persona con discapacidad realice las tareas esenciales de un trabajo de manera razonable.

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

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

También esta prohibido: la discriminación a base de fuente de ingreso legal (por ejemplo vales, beneficios de discapacidad, manutención de niños); estado familiar (familias con niños o en estado de embarazo); arresto previo o condena sellada; boicot comercial o acoso inmobiliario.

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

Excepciones:

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

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

LUGARES DE ALOJAMIENTO PÚBLICO, COMO RESTAURANTES, HOTELES, HOSPITALES Y CONSULTORIOS MÉDICOS, CLUBS, PARQUES Y OFFICINAS DEL GOBIERNO.

Excepción:

La edad no es una clasificación cubierta respecto a los alojamientos públicos. Es posible que sea necesario realizar arreglos razonables para personas con discapacidades.

INSTITUCIONES EDUCATIVAS

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

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

Para actos que ocurran el 14/02/2024 o antes, debe presentar su querella en un plazo de un año a partir del acto más reciente de presunta discriminación. Para actos realizados a partir del 15/02/2024, debe presentar su querella en un plazo de tres años posterior al acto más reciente de presunta discriminación. Una denuncia que alega acoso sexual en el empleo que ocurrió a partir del 12/08/2020 puede presentarse con tres años del presunto acto. Los servicios de la División se ofrecen sin cargo.

Si desea presentar una demanda ante el Tribunal Estatal, puede hacerlo dentro de los tres años desde que ocurriera la discriminación. No puede presentar una demanda ante la División y ante el Tribunal Estatal.

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

PARA OBTENER MÁS INFORMACIÓN, ESCRIBA O LLAME A LA OFICINA MÁS CERCANA DE LA DIVISIÓN. OFICINA CENTRAL:
ONE FORDHAM PLAZA. 4TH FLOOR, BRONX, NY 10458

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 3-110ⁱ) 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 06.23.2025

ⁱ 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

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

AVISO DE CUMPLIMIENTO
A EMPLEADOS

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

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

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.

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 estan 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 ningun 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 seran 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.
- NYS Workers' Compensation Board
Centralized Mailing
PO Box 5205
Binghamton, NY 13902-5205
- Customer Service Line: 877-632-4996
- CHAIR/PRESIDENTE
Workers' Compensation Board
- Workers' Compensation benefits, when due, will be paid by (Los beneficios de Compensación Obrera, cuando debidos, seran 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)
- Third Party Administrator/Administrador Intermediario:
- For Insurance Carriers ONLY: Policy No

Policy in Force from

to
- THIS NOTICE MUST BE POSTED
CONSPICUOUSLY IN AND ABOUT THE
EMPLOYERS PLACE OR PLACES OF
BUSINESS.
- 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
- Revised Dec. 2025
- PAGE 24

WE ARE YOUR DOL



División de Derecho Laboral

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 12226
(518) 457-2730

Garden City District

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

Syracuse District

333 East Washington St.
Room 121
Syracuse, NY 13202
(315) 428-4057

Bronx District

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

New York City District

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

White Plains District

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

Buffalo District

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

Rochester District

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

**DECLARACIÓN 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 podrán 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, quiropráctico, 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 o 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 a la radicación de su reclamación, explicándole 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 pedir 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.

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

Esta información es una presentación simplificada de la suya tal como lo exige la Sección 229 de la Ley de Beneficios por Discapacidad. El asegurador del seguro de discapacidad de su empleador es:

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.

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.

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:

<https://www.nysda.org/page/VDP>

DIVISIÓN DE SERVICIOS PARA VETERANOS DEL ESTADO DE NUEVA YORK

Sitio web: veterans.ny.gov

Línea de ayuda: 1-888-838-7697

Email: DVSInfo@veterans.ny.gov

Servicios: 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



Department of Labor



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.

Derecho Laboral de Nueva York

§ 201-d. Discriminación contra la participación en ciertas actividades.

1. Definiciones. Tal como se utiliza en esta sección:

a. "Actividades políticas" significa (i) postularse para cargos públicos, (ii) hacer campaña a favor de un candidato para un cargo público, o (iii) participar en actividades de recaudación de fondos en beneficio de un candidato, partido político o grupo de presión política;

b. "Actividades recreativas" significa cualquier actividad de ocio legal, por la cual el empleado no recibe una compensación y que generalmente, se realiza con fines recreativos, incluidos, entre otros, deportes, juegos, pasatiempos, ejercicio, lectura y ver televisión, películas y material similar;

c. "Horario laboral" significa, para los propósitos de esta sección, todo el tiempo, incluidos los descansos y períodos de comidas pagados y no pagados, durante el cual al empleado se le posibilita o permite el trabajo o se espera que realice el trabajo, y todo el tiempo que el empleado realmente está realizando el trabajo. No se hará referencia a esta definición para determinar las horas trabajadas por las cuales un empleado tiene derecho a una compensación en virtud de cualquier ley, incluido el artículo diecinueve de este capítulo;

d. "Asuntos políticos" significa asuntos relacionados con elecciones para cargos políticos, partidos políticos, legislación, regulación y la decisión de unirse o apoyar a cualquier partido político u organización política, cívica, comunitaria, fraternal o sindical;

e. "Asuntos religiosos" significa asuntos relacionados con la afiliación y práctica religiosa y la decisión de unirse o apoyar a cualquier organización o asociación religiosa.

2. A menos que la ley disponga lo contrario, será ilegal que cualquier empleador o agencia de empleo se niegue a contratar, emplear o dar licencia, o despidan del empleo o discrimine de otra manera, a una persona en relación con su compensación, promoción o términos, condiciones o privilegios de empleo, debido a:

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

b. el uso legal de productos consumibles por parte de una persona, incluido el cannabis, de acuerdo con la ley estatal, antes del comienzo o después de la conclusión del horario laboral del empleado, y fuera de las instalaciones del empleador y sin el uso del equipo u otra propiedad del empleador;

c. las actividades recreativas legales de una persona, incluido el cannabis de acuerdo con la ley estatal, fuera del horario laboral, fuera de las instalaciones del empleador y sin el uso del equipo u otra propiedad del empleador;

d. la afiliación de un individuo a un sindicato o cualquier ejercicio de derechos otorgados en virtud del Título 29, USCA, Capítulo 7 o en virtud del artículo catorce de la ley de servicio civil; o

e. la negativa de un individuo a: (i) asistir a una reunión patrocinada por el empleador con el empleador o su agente, representante o designado, cuyo propósito principal sea comunicar la opinión del empleador sobre asuntos religiosos o políticos; o (ii) escuchar discursos o ver comunicaciones, cuyo propósito principal sea comunicar la opinión del empleador sobre asuntos religiosos o políticos.

3. Las disposiciones de la subdivisión dos de esta sección no se considerarán para proteger las actividades que:

a. creen un conflicto de intereses material relacionado con los secretos comerciales, la información patentada u otros intereses comerciales o de propiedad del empleador;

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

c. con respecto a los empleados de cualquier empleador como se define en la sección veintisiete-a de este capítulo, violen, a sabiendas, una disposición de un acuerdo de negociación colectiva con respecto a la ética, los conflictos de intereses, los posibles conflictos de intereses o el desempeño adecuado de los deberes oficiales;

d. con respecto a los empleados de cualquier empleador como se define en la sección veintisiete-a de este capítulo que no están sujetos a la sección setenta y tres o setenta y cuatro de la ley de funcionarios públicos, violen, a sabiendas, el artículo dieciocho de la ley municipal general o cualquier ley local, disposición del código administrativo, disposición de los estatutos o regla o directiva del alcalde o cualquier director de agencia de una ciudad que tenga una población de un millón de habitantes o más, donde dicha ley, disposición del código, disposición de estatutos, regla o directiva se refiera a la ética, conflictos de intereses, posibles conflictos de intereses o el desempeño adecuado de los deberes oficiales y cubra de otra manera a dichos empleados; y

e. con respecto a los empleados que no sean los de un empleador según se define en la sección veintisiete-a de este capítulo, violen un acuerdo de negociación colectiva o la obligación contractual de un

profesional certificado o con licencia de dedicar todas sus horas de trabajo compensadas a un solo empleador, siempre que las disposiciones de este párrafo se apliquen solo a los profesionales cuya compensación sea de, al menos, cincuenta mil dólares en el año mil novecientos noventa y dos y en los años subsiguientes sea una cantidad equivalente ajustada en el mismo porcentaje que el aumento o disminución anual en el índice de precios al consumidor.

4. A pesar de las disposiciones de la subdivisión tres de esta sección, un empleador no estará en violación de esta sección cuando el empleador tome medidas basadas en la creencia de que: (i) las acciones del empleador fueron requeridas por un estatuto, reglamento, ordenanza u otro mandato gubernamental, (ii) las acciones del empleador estaban permitidas de conformidad con un programa establecido de abuso de sustancias o alcohol o una política laboral, un contrato profesional o un convenio colectivo, o (iii) las acciones del individuo fueron consideradas por un empleador o empleador anterior como ilegales o que constituían un desempeño habitualmente deficiente, incompetencia o mala conducta.

4-a. No obstante las disposiciones de la subdivisión tres o cuatro de esta sección, un empleador no estará en violación de esta sección cuando el empleador tome medidas relacionadas con el uso de cannabis en base a lo siguiente:

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

(ii) el empleado está afectado por el uso de cannabis, lo que significa que el empleado manifiesta síntomas observables específicos mientras trabaja que reducen o disminuyen la capacidad del empleado para desempeñar los deberes o tareas del puesto de trabajo del empleado, o tales síntomas observables específicos interfieren con la obligación del empleador de proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable, libre de peligros conocidos, según lo exijan las leyes estatales y federales de seguridad y salud ocupacional; o

(iii) las acciones del empleador requerirían que dicho empleador cometa cualquier acto que cause que el empleador viole la ley federal o resulte en la pérdida de un contrato federal o fondos federales.

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

6. Nada en esta sección prohibirá a una organización o empleador ofrecer, imponer o tener vigente una póliza de seguro de salud, discapacidad o vida que haga distinciones entre los empleados en el tipo de cobertura o el precio de la cobertura en función de las actividades recreativas o el uso de productos consumibles de los empleados, siempre que las tarifas diferenciales de las primas cobradas

a los empleados reflejen un costo diferencial para el empleador y que los empleadores proporcionen a los empleados una declaración que describa las tarifas diferentes que utilizan las compañías que brindan seguros al empleador, y siempre que dichas distinciones en el tipo o precio de la cobertura no se utilicen para ampliar, limitar o restringir los derechos o responsabilidades de ninguna parte con respecto a una causa civil.

7. a. Cuando se alegue que ha ocurrido una violación de esta sección, el fiscal general puede solicitar en nombre del pueblo del estado de Nueva York una orden que prohíba o restrinja la comisión o continuación de los presuntos actos ilícitos. En cualquier procedimiento de este tipo, el tribunal puede imponer una multa civil de trescientos dólares por la primera violación y quinientos dólares por cada violación posterior.

b. Además de cualquier otra sanción o acción aplicables de conformidad con este capítulo, cuando se alegue que se ha producido una violación de esta sección, la persona agraviada puede iniciar una acción legal por daños y remedios equitativos.

8. Nada en esta sección prohibirá: (i) que un empleador o su agente, representante o designado comuniquen a sus empleados cualquier información que el empleador deba comunicar por ley, pero solo en la medida de dicho requisito legal; (ii) que un empleador o su agente, representante o designado comuniquen a sus empleados cualquier información que sea necesaria para que dichos empleados desempeñen sus funciones laborales; (iii) que una institución de educación superior o cualquier agente, representante o designado de dicha institución, se reúnan o participen en cualquier comunicación con sus empleados que forme parte de los cursos, simposios o un programa académico en dicha institución; (iv) las conversaciones informales entre empleados o entre un empleado y un agente, representante o designado de un empleador, siempre que la participación en dichas conversaciones no sea obligatoria; o (v) un requisito limitado a los empleados directivos y de supervisión del empleador.

9. Las disposiciones de esta sección no se aplicarán a corporaciones, entidades, asociaciones, instituciones educativas o sociedades religiosas que estén exentas de los requisitos del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 de conformidad con 42 USC 2000e-1(a) con respecto a expresiones sobre asuntos religiosos para empleados que realizan trabajos relacionados con las actividades realizadas por dichas corporaciones, entidades, asociaciones, instituciones educativas o sociedades religiosas.

10. Todo empleador deberá colocar un letrero en cada lugar de trabajo en la ubicación o ubicaciones donde normalmente se publican los avisos para los empleados, para informar a los empleados de sus derechos de conformidad con esta sección.