



NOTIFICACIÓN DE DERECHOS DE LOS EMPLEADOS

Según la Ley de Licencia Ganada por Enfermedad y Seguridad (Earned Safe and Sick Time Act) de la ciudad de Nueva York (Ley de Pago por Ausencia Laboral Debido a Seguridad y Enfermedad [Paid Safe and Sick Leave Law]), algunos empleados tienen derecho a recibir un permiso de ausencia laboral por motivos de seguridad y enfermedad. Para conocer qué empleados están cubiertos por la ley, visite nyc.gov/PaidSickLeave.

Los empleados que trabajan para empleadores que tienen cinco o más empleados, y que trabajan más de 80 horas en un año calendario en la ciudad de Nueva York, tienen derecho a recibir un permiso de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad *pagado*. Los empleados que trabajan para empleadores que tienen menos de cinco empleados tienen derecho a recibir un permiso de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad *no pagado*.

Los empleados que trabajen para empleadores que deben dar permisos de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad, deben recibir esta notificación por escrito de su empleador cuando comiencen el empleo o, a más tardar, el 4 de junio de 2018, lo que ocurra más tarde.

USTED TIENE DERECHO A LA AUSENCIA LABORAL DEBIDO A SEGURIDAD, que puede utilizar para buscar asistencia o tomar otras medidas de seguridad si usted o un familiar son víctimas de cualquier acto o amenaza de violencia doméstica, contacto sexual no deseado, acoso o tráfico de personas.

USTED TIENE DERECHO A LA AUSENCIA LABORAL DEBIDO A ENFERMEDAD, que puede usar para su atención y tratamiento, o los de un familiar.

CANTIDAD DE AUSENCIAS LABORALES DEBIDO A SEGURIDAD Y ENFERMEDAD:

• Su empleador debe darle hasta un total de 40 horas de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad por año calendario. Puede usar la ausencia acumulada con fines relacionados a la seguridad o una enfermedad. El año calendario de su empleador es:

INICIO DEL AÑO CALENDARIO: _____

FIN DEL AÑO CALENDARIO: _____

TASA DE ACUMULACIÓN:

• Usted acumula 1 hora de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad por cada 30 horas trabajadas, hasta un máximo de 40 horas de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad por año calendario.

FECHA EN QUE SE INICIA LA ACUMULACIÓN:

Puede empezar a acumular ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad a partir del 1 de abril de 2014 o el primer día de empleo, lo que ocurra más tarde.

Excepción: Si está cubierto por un acuerdo de negociación colectiva que estaba vigente el 1 de abril de 2014, según la ley de la ciudad, usted comenzará a acumular horas de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad a partir de la fecha en que finalice el acuerdo.

FECHA EN LA QUE SE PUEDE UTILIZAR LA AUSENCIA LABORAL DEBIDO A SEGURIDAD Y ENFERMEDAD:

• Puede empezar a utilizar la ausencia laboral debido a enfermedad a partir del 30 de julio de 2014 o 120 días después del comienzo de su empleo, lo que ocurra más tarde.

• Puede empezar a utilizar la ausencia laboral debido a seguridad a partir del 5 de mayo de 2018 o 120 días después del comienzo de su empleo, lo que ocurra más tarde.

MOTIVOS ACEPTABLES PARA UTILIZAR LA AUSENCIA LABORAL DEBIDO A SEGURIDAD Y ENFERMEDAD:

Puede utilizar la ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad en los siguientes casos:

- Tiene una enfermedad mental o física, una lesión o afección de salud; necesita obtener un diagnóstico médico, atención o tratamiento de su enfermedad física o mental, lesión o afección; necesita recibir atención médica preventiva.
- Debe cuidar de un familiar que necesita un diagnóstico médico, atención o tratamiento de una enfermedad física o mental, lesión o afección de salud, o que necesita recibir atención médica preventiva.
- La empresa de su empleador cierra debido a una emergencia de salud pública o usted necesita cuidar de un menor debido a que su escuela cerró o su proveedor de cuidado infantil no está prestando servicios como consecuencia de una emergencia de salud pública.
- Usted o un familiar son víctimas de cualquier acto o amenaza de violencia doméstica, contacto sexual no deseado, acoso o tráfico de personas, y necesita realizar acciones necesarias para restaurar su seguridad o salud física, psicológica o económica o la de sus familiares o para proteger a aquellos que se relacionan o trabajan con usted. Esto incluye lo siguiente:
 - Obtención de servicios de refugios de violencia doméstica, centros de crisis por violación u otro programa de servicios.

- Participación en una planificación de seguridad, reubicación o toma de otras medidas para proteger su seguridad o la de sus familiares, lo que incluye la inscripción de menores en una nueva escuela.
- Reunión con un abogado o un proveedor de servicios sociales para obtener información y asesoramiento en relación con custodias, visitas, asuntos matrimoniales, órdenes de protección, inmigración, vivienda, discriminación en el empleo, la vivienda, o créditos al consumidor.
- Presentación de una denuncia judicial por incidentes domésticos o una reunión con la fiscalía del distrito.

FAMILIARES:

La ley reconoce a las siguientes personas como "familiares":

- Cualquier persona cuya relación cercana con el empleado sea equivalente a la de un familiar.
- Hijos (biológicos, adoptados, de crianza; menores en guarda legal; menores a cargo de un empleado que sustituye a los padres).
- Nietos.
- Cónyuges.
- Parejas de hecho.
- Padres.
- Abuelos.
- Hijos o padres del cónyuge o pareja de hecho del empleado.
- Hermanos (incluidos los medios hermanos, hermanos adoptados o hermanastros).
- Cualquier otra persona relacionada al empleador por lazos sanguíneos.

NOTIFICACIÓN ANTICIPADA:

Si la necesidad es previsible, su empleador puede solicitarle que le notifique con siete días de anticipación sobre su intención de utilizar su ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad. Si la necesidad es imprevisible, su empleador puede solicitarle que le notifique su ausencia tan pronto como sea posible.

DOCUMENTACIÓN:

Su empleador puede solicitarle documentación si usted utiliza más de tres días de trabajo consecutivos en concepto de ausencia laboral debido a seguridad o enfermedad. La Ley de Pago por Ausencia Laboral Debido a Seguridad y Enfermedad les prohíbe a los empleadores solicitar al proveedor de atención médica que especifique el motivo médico de la ausencia laboral debido a enfermedad o solicitar documentación de la ausencia laboral debido a seguridad en la que se especifiquen los detalles de cualquier acto o amenaza de violencia doméstica, contacto sexual no deseado, acoso o tráfico de personas. Otras leyes podrían requerir la divulgación de esta información.

AUSENCIA LABORAL DEBIDO A SEGURIDAD Y ENFERMEDAD NO USADA:

Hasta 40 horas de ausencias laborales debido a seguridad y enfermedad pueden trasladarse al próximo año calendario. Sin embargo, su empleador solo está obligado a dejarlo usar hasta un total de 40 horas de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad por año calendario.

TIENE DERECHO A NO RECIBIR REPRESALIAS DE SU EMPLEADOR POR UTILIZAR LA AUSENCIA LABORAL DEBIDO A SEGURIDAD Y ENFERMEDAD.

Su empleador no puede tomar represalias en su contra por los siguientes motivos:

- Solicitar y utilizar la ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad.
- Presentar una denuncia por supuestas violaciones de la ley ante el Departamento de Asuntos del Consumidor (Department of Consumer Affairs, DCA).
- Comunicarse con cualquier persona, incluso con compañeros de trabajo, respecto de cualquier violación de la ley.
- Participar en un procedimiento legal relacionado con una supuesta violación de la ley.
- Informar a otra persona sobre sus posibles derechos.

Las represalias incluyen cualquier amenaza, medida disciplinaria, despido, degradación de categoría, suspensión o reducción de sus horas de trabajo, o cualquier otra medida laboral en su contra debido al ejercicio o intento de ejercer cualquier derecho garantizado por la ley.

TIENE DERECHO A PRESENTAR UNA DENUNCIA.

Puede presentar una denuncia ante el DCA. Para obtener el formulario de denuncia, visite nyc.gov/PaidSickLeave o llame al 311 (212-NEW-YORK) fuera de la ciudad de Nueva York.

El DCA realizará una investigación e intentará resolver su denuncia. El DCA mantendrá su identidad confidencial, a menos que la divulgación sea necesaria para realizar la investigación, resolver la denuncia o sea requerida por la ley.

Conserve una copia de esta notificación y todos los documentos que muestren la cantidad de ausencias laborales debido a seguridad y enfermedad devengadas y utilizadas.

Nota: La Ley de Licencia Ganada por Enfermedad y Seguridad establece los requisitos mínimos para la ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad. Las políticas de ausencia laboral de su empleador ya podrían cumplir los requerimientos de la ley o excederlos.

Usted tiene derecho a que le den esta notificación en inglés y, si está disponible en el sitio web del DCA, en su lengua materna.

Para obtener más información, incluidas las preguntas frecuentes, visite nyc.gov/PaidSickLeave o llame al 311 y pida información sobre el Pago de Ausencia Laboral debido a Seguridad y Enfermedad.

REV. 07/2019

Tiene derecho a cambios provisionales en su horario de trabajo

De acuerdo a la Ley de cambios provisionales en el horario de NYC (Ciudad de Nueva York), los empleados contemplados tienen derecho a cambios provisionales en su horario de trabajo para ciertos "eventos personales". Los empleadores deben colocar este aviso en un lugar en el que sea fácilmente visible al trabajador en cada lugar de trabajo de NYC.

Empleados contemplados en la ley

Todos los empleados que trabajan más de 80 horas por año calendario en NYC y que han estado empleados por su empleador 120 o más días

La ley se aplica independientemente de su estado de inmigración.

Empleados NO contemplados en la ley

- Empleados del gobierno
- Ciertos empleados sujetos a un acuerdo de negociación colectiva
- Ciertos empleados en la industria del entretenimiento, televisión y cine

Los empleadores no pueden sancionar, penalizar, tomar represalias ni tomar acción contra los empleados que podrían detenerlos o disuadirlos de ejercitar sus derechos de acuerdo a la ley. Los trabajadores deben inmediatamente contactar a OLPS sobre la represalia. Vea a continuación.

Definiciones

Evento personal

Un "evento personal" puede ser cualquier de los siguientes:

- La necesidad de cuidar de un niño menor de 18 años de edad
- La necesidad de cuidar a una persona que "precisa cuidado", es decir, una persona con una discapacidad que es un familiar o miembro del hogar y depende de usted para el cuidado médico o para cumplir con las necesidades de la vida diaria
- La necesidad de asistir a un procedimiento legal o audiencia para beneficios públicos del que el empleado, un miembro de la familia, un menor de edad del empleado o una persona que precisa cuidados que es familiar o miembro del hogar del empleado sea una parte
- Cualquier otra razón para la cual el empleado podría usar la licencia conforme a la Ley de Licencia por Enfermedad y Seguridad Remunerada de NYC

Cambio provisional

Un "cambio provisional" significa un ajuste a su horario habitual. Esto puede incluir: uso de la licencia a corto plazo no remunerada, tiempo libre remunerado, trabajar de manera remota o intercambio o traslado de horas de trabajo.

Sus derechos

Cambio provisional al horario de trabajo hasta dos (2) ocasiones cada año calendario

El cambio debe ser para satisfacer un *evento personal*. Vea las definiciones. Su empleador debe otorgar las solicitudes hasta:

- Dos (2) ocasiones separadas, cada una con un total de un (1) día hábil O
- Una (1) ocasión de hasta dos (2) días hábiles

Libertad de no ser sometido a represalia por solicitudes de cambios de horario adicionales

Puede solicitar cambios adicionales a su horario. Los empleadores no tienen que otorgar solicitudes adicionales; sin embargo, ellos no pueden tomar represalias contra usted.

Habilidad de proponer tipo de cambio provisional

Puede proponer el tiempo de *cambio provisional* que quisiera cuando lo solicite. Vea las definiciones.

Su empleador debe:

- Aprobar su propuesta. O
- Proporcionar una licencia sin pago.

Presentar una queja

La Oficina de la División de Políticas y Estándares de Trabajo (Office of Labor Policy & Standards, OLPS) del Departamento de Asuntos del consumidor (Department of Consumer Affairs, DCA) hace cumplir la Ley de Cambios Provisionales en el Horario de NYC y otras leyes del lugar de trabajo de NYC.

Para presentar una queja con OLPS, visite nyc.gov/dca o llame al 311 (212-NEW-YORK (212-639-9675) fuera de la Ciudad de Nueva York) y pida que le comuniquen con los encargados de "Ley de Cambios Provisionales en el Horario". OLPS llevará a cabo una investigación y tratará de resolver su queja. OLPS mantendrá su identidad confidencial, a menos que la divulgación sea necesaria para completar la investigación o lo exija la ley.

También puede presentar una acción en el tribunal. Sin embargo, no puede tener una queja con OLPS y un reclamo en el tribunal al mismo tiempo.

Comuníquese con OLPS

Visite: nyc.gov/dca, correo electrónico: olps@dca.nyc.gov, o llame al 311 (212-NEW-YORK (212-639-9675) fuera de la Ciudad de Nueva York) y pida que le comuniquen con los encargados de "Ley de Cambios Provisionales en el Horario".



Tiene derecho a que le den este aviso en inglés y, si está disponible en el sitio web de DCA, en el idioma primario de por lo menos el 5 % de los trabajadores en su lugar de trabajo.

REV. 07/2018

AVISO

ACOMODACIONES EN EL TRABAJO RELATIVAS AL EMBARAZO

La Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York requiere que todos los empleadores con cuatro o más empleados ofrezcan acomodaciones razonables a sus empleadas/os relativas al embarazo y el nacimiento de un bebé y las condiciones médicas relacionadas con estas etapas de la vida para que puedan continuar trabajando y/o regresar al trabajo rápidamente y que al mismo tiempo estos empleados disfruten de un embarazo saludable. Los empleadores están obligados a proporcionar un aviso por escrito sobre los derechos de los empleados según la Ley. Este documento puede usarse para satisfacer ese requerimiento. Como tal, este aviso debe publicarse en el lugar de trabajo.

EMPLEADORES

Proporcione una política clara y un protocolo para que los empleados soliciten una acomodación razonable. Trabaje con su empleada/o embarazada/o para que establezcan un acuerdo inmediato sobre una acomodación razonable que:

- Valore las contribuciones de la/el empleada/o al lugar de trabajo
- Ayude a la/al empleada/o a satisfacer los requisitos esenciales de su trabajo
- Permita a la/al empleada/o seguir trabajando la mayor parte del tiempo que le sea posible
- Sea apropiado para el/la empleada/o y no causa dificultades excesivas en su lugarde trabajo

Ignorar una solicitud de acomodación razonable, tomarse mucho tiempo para responder, castigar o despedir a su empleado (a) después de que ha hecho la solicitud puede exponerlo a tener que pagar daños emocionales y sanciones civiles. Los empleadores tienen prohibido pedir pruebas de embarazo y solo pueden solicitar una nota médica cuando las acomodaciones solicitadas por la/el empleada (o) implican tiempo fuera del lugar de trabajo y cuando esto no esté prohibidos por leyes locales, estatales o federales, incluida la Ley de Horas de Enfermedad Ganados de Nueva York (NYC Earned Sick Time Act).

nyc.gov/DerechosHumanos o lláame al (718) 722-3131
Facebook, Instagram, Twitter, YouTube @NYCCHR

AVISO SOBRE LA LEY PARA DETENER EL ACOSO SEXUAL

Todos los empleadores deben proporcionar un aviso por escrito sobre los derechos de los empleados de conformidad con la Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York mediante un afiche exhibido y una hoja de información distribuida a cada empleado en el momento de la contratación. Este documento cumple con el requisito del afiche.

La Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York

La Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York, una de las leyes más rigurosas contra la discriminación del país, protege a todas las personas contra la discriminación debido al género, lo que incluye el acoso sexual en el lugar de trabajo, la vivienda y espacios públicos, como tiendas y restaurantes. Quienes infrinjan esta ley pueden ser responsables de sanciones civiles de hasta \$250,000 en el caso de una infracción intencionada. La Comisión también puede evaluar concederle a la víctima una indemnización por daños y perjuicios debido a angustia emocional y otros recursos, exigirle al infractor asistir a una capacitación y ordenar otras medidas, como servicio comunitario.

El Acoso Sexual Según la Ley

El acoso sexual, una forma de discriminación en función del género, es el comportamiento físico o verbal no deseado en relación con el género de una persona.

Algunos Ejemplos de Acoso Sexual

- Tocar a los empleados o clientes de manera inapropiada.
- Amenazar o actuar de manera adversa luego de que una persona rechaza una insinuación sexual.
- Hacer comentarios lascivos o sexuales sobre el aspecto, cuerpo o la forma de vestir de una persona.
- Condicionar ascensos u otras oportunidades en función de favores sexuales.
- Mostrar imágenes, dibujos o grafitis pornográficos en computadoras, correos electrónicos, teléfonos celulares, tableros de anuncios, etc.
- Hacer comentarios sexistas o despectivos en función del género.

La ley Prohíbe Represalias

Es contrario a la ley que un empleador tome medidas en su contra por oponerse o expresarse en contra del acoso sexual en el lugar de trabajo. La Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York prohíbe a los empleadores tomar represalias o discriminar "de cualquier forma a una persona" por oponerse a una práctica discriminatoria ilegal. Las represalias pueden manifestarse a través de acciones directas, como descensos o despidos, o a través de comportamientos más sutiles, como un aumento en la carga de trabajo o la transferencia a un lugar menos deseable. La Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York protege contra las represalias a las personas que creen de buena fe que el comportamiento de su empleador es ilegal, incluso si resultan estar equivocadas.

Denuncie el Acoso Sexual

Si cree que es víctima de acoso sexual, infórmele lo antes posible a un gerente, al representante de igualdad de oportunidades laborales de su lugar de trabajo o al Departamento de Recursos Humanos.

Denuncie el acoso sexual ante la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York. Llame al 718-722-3131 o visite nyc.gov/HumanRights para saber cómo presentar una queja o denunciar un acto de discriminación. Usted puede presentar una queja de forma anónima.

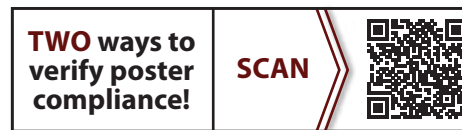
Recursos del Gobierno Estatal y Federal

El acoso sexual también es ilegal en virtud de la ley estatal y federal.

Para presentar una queja ante la División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York, visite el sitio web de la División en www.dhr.ny.gov.

Para presentar cargos ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) de los EE. UU., visite el sitio web de la EEOC en www.eeoc.gov.

Facebook · Instagram · Twitter · YouTube @NYCCHR
nyc.gov/DerechosHumanos



ENTER JJKeller.com/LLPverify Enter: 55820-092018