

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	1
ASISTENCIA ESCOLAR.....	2
EDAD MÍNIMA PARA TRABAJAR.....	2
EXCEPCIONES.....	2
CERTIFICADOS Y PERMISOS DE EMPLEO.....	3
EXCEPCIONES.....	3
TIPOS DE CERTIFICADOS Y PERMISOS DE EMPLEO.....	4
CERTIFICADOS.....	4
PERMISOS.....	5
OTROS TIPOS DE CERTIFICADOS.....	5
OBTENCIÓN DE CERTIFICADOS Y PERMISOS DE EMPLEO.....	5
VALIDEZ DE LOS CERTIFICADOS Y PERMISOS.....	6
ARCHIVO DEL CERTIFICADO.....	7
OBLIGACIONES DE LAS AGENCIAS DE EMPLEO.....	7
OCUPACIONES ESPECIALES.....	8
TAREAS ADMINISTRATIVAS Y DE REPARTO EN OFICINAS DE FÁBRICA Y COMERCIOS QUE PROVEEN SERVICIOS.....	8
VENTA Y REPARTO DE PERIÓDICOS.....	8
LUSTRABOTAS.....	9
ACTORES INFANTILES.....	9
MODELOS INFANTILES.....	10
DISPOSICIONES DEL COMISIONADO DE EDUCACIÓN EN CUANTO A LA OCUPACIÓN DE MODELOS INFANTILES.....	10
HORAS DE TRABAJO.....	12
RESTRICCIONES PARA EL TRABAJO NOCTURNO.....	13
DISPOSICIONES SOBRE LA OBLIGATORIEDAD DE EXHIBIR INFORMACIÓN.....	14
OCUPACIONES PROHIBIDAS EN EL ESTADO.....	14
PARA LOS MENORES DE 18 AÑOS.....	14
PARA LOS MENORES DE 16 AÑOS.....	16
OCUPACIONES PROHIBIDAS A NIVEL FEDERAL.....	17
PARA LOS MENORES DE 18 AÑOS.....	17
PARA LOS MENORES DE 16 AÑOS.....	22
CUADRO DE HORAS PERMITIDAS PARA TRABAJAR.....	20/21

TRABAJO RURAL (PARA MENORES DE 16 AÑOS DE EDAD).....	23
CONTRATOS FEDERALES.....	23
SEGURIDAD E HIGIENE.....	23
SALARIO MÍNIMO.....	24
LEYES DE SALARIO MÍNIMO DEL ESTADO DE NUEVA YORK.....	24
LEY DE SALARIO MÍNIMO.....	24
NORMAS DE SALARIO MÍNIMO PARA TRABAJADORES RURALES.....	24
APLICACIÓN DE LAS LEYES DE SALARIO MÍNIMO.....	25
SALARIO MÍNIMO PARA LOS EMPLEADOS CUBIERTOS POR LA LEGISLACIÓN FEDERAL.....	25
COBRO DE SALARIOS.....	25
COSTO DE LOS EXÁMENES MÉDICOS.....	26
COMPENSACIÓN LABORAL.....	26
SEGURO DE DESEMPLEO.....	27
SERVICIOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO.....	28
OTROS SERVICIOS PARA JÓVENES.....	28
PROGRAMAS DE EDUCACIÓN COOPERATIVA.....	31
PROGRAMA “DE LA ESCUELA AL TRABAJO” (SCHOOL-TO -WORK).....	31
PROGRAMA PARA APRENDICES “DE LA ESCUELA AL TRABAJO” (SCHOOL-TO-WORK).....	32
VENTA DE PRODUCTOS ELABORADOS CON LA CONTRATACIÓN DE MENORES.....	32
VIOLACIONES A LAS DISPOSICIONES.....	32
RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS MÁS FRECUENTES SOBRE LA CONTRATACIÓN DE MENORES.....	33
AGENCIAS ADMINISTRATIVAS.....	35
PARALELO ENTRE LA LEGISLACIÓN LABORAL INFANTIL DEL ESTADO DE NUEVA YORK Y LA LEGISLACIÓN FEDERAL.....	37

**Paralelo entre
la legislación laboral infantil del Estado de Nueva York
y la legislación federal**

CONTRATACIÓN PARA EL TRABAJO RURAL

**Legislación laboral infantil
del Estado de Nueva York**

**Legislación laboral infantil
del gobierno federal**

**Menores que tienen 12 y 13 años de edad
Cosecha manual de bayas, frutas y verduras**

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Entre el 21 de junio y el Día del Trabajo, los menores de 12 y 13 años pueden trabajar hasta 4 horas entre las 7 a.m. y las 7 p.m. previa presentación de un permiso para trabajo rural y autorización de los padres por escrito. Entre el día siguiente al Día del Trabajo y el 20 de junio, los menores de 12 y 13 años pueden trabajar entre las 9 a.m. y las 4 p.m. cuando no están obligados a asistir a la escuela. | <ul style="list-style-type: none"> • Pueden ser contratados con autorización escrita de los padres o en una granja donde trabajan los padres o tutores pero no pueden trabajar durante el horario escolar. |
|---|---|

DISPOSICIONES GENERALES DE LA LEY

Revocación del certificado de empleo – documentos de trabajo

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Las autoridades educativas pueden revocar el Certificado de Empleo (documentos de trabajo) si el estudiante ha desaprobado por lo menos 4 materias académicas en un semestre. | <ul style="list-style-type: none"> • No existen requisitos similares. |
|---|--|

**Paralelo entre
la legislación laboral infantil del Estado de Nueva York
y la legislación federal**

CONTRATACIÓN EN LA INDUSTRIA

**Legislación laboral infantil
del Estado de Nueva York**

**Legislación laboral infantil
del gobierno federal**

**Menores que tienen 16 y 17 años de edad
fuera del ciclo lectivo**

Autorizados a trabajar hasta un máximo de

- | | |
|-------------------------------------|------------------------------------|
| • 8 horas diarias. | • No existen requisitos similares. |
| • 48 horas semanales. | • No existen requisitos similares. |
| • entre las 6 a.m. y la medianoche. | • No existen requisitos similares. |

Obligación de exhibir información

- | | |
|---|------------------------------------|
| • El empleador debe exhibir en lugar visible el horario semanal de trabajo del menor. | • No existen requisitos similares. |
| • El empleador puede realizar cambios. | • No existen requisitos similares. |
| • No se puede sobrepasar la cantidad máxima de horas. | • No existen requisitos similares. |

INTRODUCCIÓN

Este folleto brinda información general sobre las disposiciones de la Ley de Trabajo y otras leyes que rigen la contratación de menores en el Estado de Nueva York. En este material se omiten algunos datos, por lo tanto no deberá ser considerado como información oficial ni como una interpretación de la ley.

Con respecto a los establecimientos regidos por la Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo (Federal Fair Labor Standards Act), hay casos en los que la legislación federal fija normas más estrictas que las impuestas por las disposiciones estatales. Las disposiciones de la legislación estatal no afectan la obligación del empleador de cumplir con las leyes federales. Puede solicitar información sobre la legislación federal en las oficinas que figuran en la página 34.

Sitio web del Departamento de Trabajo
www.labor.ny.gov

ASISTENCIA ESCOLAR

Los menores de 16 años de edad tienen la obligación de asistir a la escuela a tiempo completo. Una localidad puede exigir que los menores que no trabajan concurran a la escuela hasta los 17 años o hasta finalizar los estudios. Los alumnos que hayan terminado la escuela secundaria, independientemente de la edad que tengan, no están obligados a continuar sus estudios. Sin embargo, deberán presentar al empleador un Certificado de Empleo de Tiempo Completo (Full-Time Employment Certificate) hasta que cumplan los 18 años de edad.

EDAD MÍNIMA PARA TRABAJAR

Hay excepciones a las reglas que dependen de las regulaciones de certificación que figuran a continuación:

- Los menores que no hayan cumplido 14 años de edad no pueden trabajar en ningún caso, ni después del horario escolar ni durante las vacaciones.
- Los menores que tienen 14 y 15 años de edad pueden trabajar después del horario escolar y durante las vacaciones pero no pueden realizar trabajo en plantas industriales. Pueden realizar entregas y trabajo de oficina en un área independiente de la fábrica, y trabajar en tintorerías, sastrerías, talleres de reparación de calzado y servicios similares.
- Los menores que tienen 16 y 17 años de edad que no concurren a la escuela pueden trabajar a tiempo completo durante todo el año. Los menores que tienen 16 años de edad o más pueden realizar trabajos en plantas industriales. (Ver "Ocupaciones prohibidas", en la página 14).

EXCEPCIONES

1. Los menores que tienen 12 años o más pueden trabajar en la cosecha manual de bayas, frutas y verduras.
2. Los menores que tienen 11 años o más pueden trabajar después del horario escolar en el reparto o la venta y reparto de periódicos, periódicos de compra y otras publicaciones periódicas en casas particulares o comercios. *Los menores que tienen 14 años o más pueden realizar tareas en la vía pública, por ejemplo, vender periódicos u otras publicaciones periódicas en la calle o espacios públicos.
3. Los menores que tienen 12 años o más pueden trabajar fuera del horario escolar para los padres o tutores, ya sea en la granja familiar o en tareas en exteriores no relacionadas con una actividad comercial.
4. Los menores que tienen 12 años o más pueden trabajar de cadies en torneos de bridge cuando no tienen que asistir a la escuela.
5. No hay un mínimo de edad requerida para los menores que trabajan en obras de teatro, radio o televisión ni para modelos infantiles.

*

Según la legislación federal, se requiere una edad mínima de 14 años para realizar tareas de reparto de periódicos y artículos similares.

Paralelo entre la legislación laboral infantil del Estado de Nueva York y la legislación federal

CONTRATACIÓN EN LA INDUSTRIA

Legislación laboral infantil del Estado de Nueva York

Legislación laboral infantil del gobierno federal

Menores que tienen 16 y 17 años de edad - durante el ciclo lectivo

Autorizados a trabajar hasta un máximo de

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 4 horas diarias la víspera de un día de clase (lunes, martes, miércoles, jueves), • 6 horas la víspera de un día de clase en un programa cooperativo aprobado si las horas son compatibles con el programa, • 8 horas los viernes, sábados, domingos o feriados; • hasta 28 horas semanales. • entre 6:00 a.m. y 10:00 p.m. la víspera de un día de clase o hasta medianoche con autorización paterna escrita y un certificado de rendimiento académico satisfactorio extendido por la escuela; • entre 6:00 a.m. y 10:00 p.m. la víspera de un día sin clase o hasta medianoche con autorización paterna escrita. | <ul style="list-style-type: none"> • No existen requisitos similares. |
|---|--|

**Paralelo entre
la legislación laboral infantil del Estado de Nueva York
y la legislación federal**

CONTRATACIÓN EN LA INDUSTRIA

**Legislación laboral infantil
del Estado de Nueva York**

**Legislación laboral infantil
del gobierno federal**

**Menores que tienen 14 y 15 años de edad
- durante el ciclo lectivo**

Horario en el que está autorizado el trabajo – fuera del horario escolar

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • entre las 7:00 a.m. y las 7:00 p.m.; • 3 horas los días de clase; • 8 horas los días que no hay clase; • 18 horas semanales como máximo. | <ul style="list-style-type: none"> • Los mismos requisitos. • Los mismos requisitos. • Los mismos requisitos. • Los mismos requisitos. |
|---|--|

Programas de trabajo y estudio

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 3 horas los días de clase; • 8 horas los días que no hay clase; • hasta 23 horas semanales. | <ul style="list-style-type: none"> • Los mismos requisitos. • Los mismos requisitos. • Los mismos requisitos. |
|---|--|

**Menores que tienen 14 y 15 años de edad
- fuera del ciclo lectivo**

Desde el 21 de junio hasta el Día del Trabajo puede ser contratado entre-

- 7:00 a.m. y 9:00 p.m.;
- 8 horas diarias;
- hasta 40 horas semanales.

Desde el 1 de junio hasta el Día del Trabajo puede ser contratado entre-

- 7:00 a.m. y 9:00 p.m.;
- 8 horas diarias;
- hasta 40 horas semanales.

CERTIFICADOS Y PERMISOS DE EMPLEO

Por lo general, los menores de 18 años de edad deben tener un certificado o permiso de empleo. Están incluidos en este grupo los estudiantes que han finalizado la escuela secundaria, los menores que trabajan para sus padres y aquellos que realizan tareas industriales en el hogar.

EXCEPCIONES

1. No se requiere certificado o permiso de empleo para trabajar de caddie en las canchas de golf. La edad mínima para trabajar de caddie es 14 años.
2. No se requiere certificado de empleo para trabajar de niñera. La edad mínima para trabar de niñera es 14 años.
3. No se requiere certificado de empleo para trabajar de caddie en torneos de bridge La edad mínima para trabajar de caddie de bridge es 12 años.
4. No se requiere permiso de empleo para los menores que tienen 16 ó 17 años de edad y trabajan en una granja. Sin embargo, si el menor que realiza el trabajo rural tiene 14 ó 15 años de edad es necesario que tenga un permiso de trabajo rural. También es necesario el permiso para los menores (quienes deben tener al menos 12 años de edad) que trabajan en la cosecha manual de bayas, frutas y verduras.
5. No se requiere permiso de empleo para los menores que ayudan al padre, madre, tía, tío, abuelo, abuela o tutor en la venta de productos de una granja que es propiedad del padre, madre, tía, tío, abuelo, abuela o tutor o arrendada por ellos cuando la venta se realiza en un puesto de granja o puesto de mercado propio o arrendado por el padre, madre, tía, tío, abuelo, abuela o tutor del menor. La edad mínima en estos casos es de 12 años.
6. No es necesario el certificado o permiso de empleo para los menores que tienen 12 años de edad o más que trabajan para los padres, ya sea en la granja familiar o para realizar tareas en exteriores que no están relacionadas con ningún emprendimiento comercial.
7. No es necesario el certificado de empleo para los estudiantes universitarios que tienen 16 ó 17 años de edad y trabajan en una institución educativa terciaria, universitaria, fraternidad, hermandad, asociación estudiantil o docente sin fines de lucro.
8. No es necesario el certificado de empleo para un menor de 14 ó 15 años de edad que trabaja en forma eventual en tareas del hogar o de jardinería en casas particulares o en las dependencias de una institución no comercial y sin fines de lucro si la tarea no requiere el uso de maquinaria motorizada. No es necesario un certificado de empleo para los menores que tienen 16 ó 17 años de edad y trabajan en forma eventual aunque el trabajo requiera el uso de la maquinaria motorizada utilizada habitualmente en los trabajos de jardinería o en las tareas del hogar.

Por lo tanto, para cortar el césped y realizar tareas de jardinería, la obligación del certificado de empleo depende de la edad del menor, del uso o no de maquinaria motorizada y del hecho de que el empleo sea eventual o no (“eventual” significa ocasional, sin regularidad, previsión, plan o método). El cuadro que figura a continuación aclara los casos en los que se necesita el certificado:

	Menores que tienen 14 y 15 años de edad	Menores que tienen 16 y 17 años de edad
Sin uso de maquinaria motorizada.	No se necesita certificado si el trabajo es eventual. Se necesita certificado si el trabajo es habitual.	No se necesita certificado si el trabajo es eventual. Se necesita certificado si el trabajo es habitual.
Con uso de maquinaria motorizada.	Se necesita certificado sea o no trabajo eventual.*	No se necesita certificado si el trabajo es eventual. Se necesita certificado si el trabajo es habitual.

* La ley federal exige que el menor tenga por lo menos 16 años de edad para operar maquinaria motorizada, incluso cortadoras de césped mecánicas.

TIPOS DE CERTIFICADOS Y PERMISOS DE EMPLEO

CERTIFICADOS

Certificado de empleo no fabril para estudiantes (Student Non-factory Employment Certificate) (AT-1 8, color azul) – Se extiende a los menores que tienen 14 ó 15 años de edad para autorizarlos a trabajar en cualquier oficio, actividad comercial o servicio pero no es válido para trabajar en talleres fabriles o tareas que implican el uso de materiales o procedimientos químicos peligrosos.

Certificado general de empleo para estudiantes (Student General Employment Certificate) (AT-19, color verde) –Se extiende a los menores que tienen 16 ó 17 años de edad y que concurren a la escuela. Es válido para trabajar en fábricas o en cualquier otro oficio, actividad comercial o servicio, pero no es válido para ocupaciones riesgosas, como el manejo de maquinaria motorizada o trabajos de construcción ni para desempeñarse como ayudante en vehículos automotores.

Certificado de empleo de tiempo completo (Full-time Employment Certificate) (AT-20, color salmón) – Se extiende a los menores que tienen 16 ó 17 años de edad y que no asisten a la escuela o que están a punto de dejar la escuela para trabajar a tiempo completo. Es válido para trabajar en fábricas o en cualquier otro oficio, actividad comercial o servicio, pero no es válido para ocupaciones riesgosas, como el manejo de maquinaria motorizada o trabajos de construcción ni para desempeñarse como ayudante en vehículos automotores. (Ver “Ocupaciones prohibidas”, en la página 14).

Paralelo entre la legislación laboral infantil del Estado de Nueva York y la legislación federal

PERMISOS

Permiso para trabajo rural (Farm Work Permit) (AT- 24, color amarillo) – Se extiende a los menores que tienen 14 y 15 años de edad para que puedan realizar trabajo rural durante las vacaciones, antes y después del horario escolar y los días en que no hay clase. Este tipo de permiso debe tener la firma de cada empleador y no es válido para trabajar en fábricas o en tareas relacionadas con las industrias de conservas. El menor puede cambiar de trabajo rural sin necesidad de tener que obtener un nuevo permiso

Permiso (Permit) (AT-25, color blanco) – Se extiende a los menores que tienen 12 y 13 años de edad y trabajan en la cosecha manual de bayas, frutas y verduras. Estos menores deben estar acompañados de uno de los padres y deben presentar al empleador una autorización escrita del padre para poder trabajar.

Permiso para repartir periódicos (Newspaper Carrier Permit) (AT-23, color beige) – Se extiende a varones y mujeres que tienen entre 11 y 18 años de edad para trabajar en el reparto o la venta y reparto de periódicos, periódicos de compra y otras publicaciones periódicas en casas particulares o comercios. Los menores deben llevar consigo el permiso mientras están trabajando. (Ver página 9 en la sección “Ocupaciones especiales”. También ver nota al pie en la página 2).

Permiso para trabajar en la vía pública (Street Trade Permit) (AT-26, color marfil) –Se extiende a varones y mujeres que tienen entre 14 y 18 años de edad y trabajan por cuenta propia en la vía pública o en lugares públicos vendiendo periódicos u otras publicaciones o trabajando de lustrabotas. (Ver “Ocupaciones especiales”, en la página 9).

Permiso para modelos infantiles (Child Model Permit) (AT-12, libreta verde) –Se extiende para la contratación de modelos infantiles menores de 18 años de edad. (Ver “Ocupaciones especiales” en la página 10).

OTROS TIPOS DE CERTIFICADOS

Certificado de edad (Certificate of Age). Para su propia protección, el empleador puede solicitar a una persona mayor de 18 años la presentación de un certificado de edad. Este documento puede ser otorgado por las autoridades escolares. El empleador puede guardarlo en el legajo como prueba concluyente de la edad del trabajador.

OBTENCIÓN DE CERTIFICADOS Y PERMISOS DE EMPLEO

Los menores pueden obtener el certificado o permiso de empleo en la escuela a la que asisten o del superintendente de escuelas de la región. Los documentos necesarios son:

1. Autorización escrita para trabajar proporcionada por uno de los padres (existen excepciones para los menores considerados emancipados por la autoridad escolar).
2. Prueba de edad, puede ser un certificado de nacimiento o algún otro documento de dos años de antigüedad como mínimo, que resulte satisfactorio para el funcionario que extiende el certificado.

3. Un certificado de aptitud física para demostrar que el joven goza de buena salud y que el trabajo no perjudicará su salud física. Los médicos de sanidad escolar u otros designados por el Departamento de Salud (Department of Health) están a cargo de la revisión médica. Los menores también pueden solicitar el certificado de aptitud médica a su médico particular. Los menores de otros estados que buscan trabajo en Nueva York pueden presentar un certificado extendido por el médico de su estado de origen. El médico que considera que un menor que tiene entre 14 y 18 años de edad no está apto físicamente para realizar determinado trabajo pero sí está apto para desempeñar otras tareas de manera segura, puede extender un certificado de aptitud física limitada.

Para que el joven obtenga un certificado de empleo de tiempo completo, el padre o guardián deberá presentarse en persona ante la autoridad escolar para dar su consentimiento. Los que han terminado la escuela secundaria pueden llevar una autorización escrita. Además, los jóvenes deben presentar prueba de edad, certificado de aptitud física y certificado escolar analítico. En la Ciudad de Nueva York y en Buffalo, un menor de 16 años de edad que deja la escuela debe tener una promesa de empleo firmada por el posible empleador en el que figura la cantidad de horas de la jornada de trabajo, la cantidad de jornadas semanales y la naturaleza de las tareas a realizar.

Para obtener un permiso para trabajo rural, el menor deberá presentar autorización de los padres, prueba de edad y certificado de aptitud médica. La parte contratante no tiene que presentar promesa de empleo.

Para obtener un permiso para repartir periódicos o un permiso para trabajar en la vía pública, el menor deberá presentar autorización de los padres, prueba de edad y una declaración de aptitud médica emitida por la escuela, el departamento de salud o el médico particular. No es necesario un certificado médico para obtener un permiso para repartir periódicos si el solicitante participa en los programas escolares de educación física. Los estudiantes deben completar la parte III de la Solicitud de permiso de empleo (AT-22).

Para el permiso de modelo infantil, el menor deberá presentar autorización de los padres y certificado médico.

VALIDEZ DE LOS CERTIFICADOS Y PERMISOS

distintas editoriales o distribuidoras de periódicos y otras publicaciones. El menor puede usar el permiso para trabajo rural y el permiso de modelo infantil para trabajar para distintos empleadores, pero cada empleador deberá firmar el permiso.

Un joven puede trabajar para una cantidad ilimitada de empleadores usando el mismo certificado de empleo no fabril para estudiantes, certificado general de empleo para estudiantes o certificado de empleo de tiempo completo. Cuando el menor deje de trabajar, el empleador deberá devolver el certificado al menor. Los estudiantes con varios empleos pueden solicitar varias copias del certificado o permiso. La cantidad total de horas que el menor trabaja para múltiples empleadores no podrá exceder la cantidad máxima de horas diarias y semanales.

NEW YORK STATE DEPARTMENT OF EDUCATION (DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN DEL ESTADO DE NUEVA YORK):

Albany
(518) 474-3852, State Education Bldg., 12224

CITY BOARDS OF EDUCATION (JUNTAS DE EDUCACIÓN DE LA CIUDAD):

Ver páginas azules del directorio telefónico local.

NEW YORK STATE DEPARTMENT OF LABOR, APPRENTICE TRAINING SECTION (DIVISIÓN DE CAPACITACIÓN DE APRENDICES DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DEL ESTADO DE NUEVA YORK):

Albany
Bldg. 12, State Campus, 12240
(518) 457-4391

New York City
247 W. 54th St. 5th Floor 10019
(212) 621-0844

STATE DIVISION OF HUMAN RIGHTS (DIVISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO):

Albany
Alfred E. Smith Bldg., 12225
(518) 474-2705

U.S. DEPARTMENT OF LABOR EMPLOYMENT STANDARDS ADMINISTRATION WAGE AND HOUR DIVISION (DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS ADMINISTRACIÓN DE NORMAS DE EMPLEO DIVISIÓN DE SALARIOS Y HORAS):

Albany
Leo W O'Brien Building, 12207
(518) 431-4278

Buffalo
Federal Bldg., Room 1512,
111 West Huron Street, 14202
1-866-487-9243

Long Island
1400 Old Country Rd., Suite 410, Westbury, 11590-5119

New York City
26 Federal Plz., Rm. 3700, 10278

Syracuse
Federal Bldg., Room 1373, 100 S. Clinton St., 13260

P. ¿Dónde se retiran los formularios?

R. Los empleadores pueden obtener el formulario para la autorización paterna en la Oficina de Normas Laborales (Labor Standards Office). La escuela local proporciona los Certificados de Rendimiento Académico.

AGENCIAS ADMINISTRATIVAS

Las disposiciones que rigen la contratación de menores en el Estado de Nueva York están administradas por distintas agencias de gobierno que tienen facultades para exigir el cumplimiento de las distintas leyes. Los domicilios de las principales oficinas del Estado de Nueva York son las siguientes:

NEW YORK STATE DEPARTMENT OF LABOR, DIVISION OF LABOR STANDARDS (DIVISIÓN DE NORMAS LABORALES DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DEL ESTADO DE NUEVA YORK):**Albany**

Bldg. 12, State Campus, 12240
(518) 457-2730

Binghamton

44 Hawley St, Rm. 909,13901
(607) 721-8014

Buffalo

65 Court St., 14202
(716) 847-7141

Garden City

400 Oak St., Suite 101
(516) 794-8195

New York City

247 W. 54th Street
New York, NY 10019
(212) 621-9334

Rochester

109 So. Union St., Rm. 318, 14607
(585) 258-4550

Syracuse

333 East Washington St., 13202
(315) 428-4057

White Plains

120 Bloomingdale Rd. 10605
(914) 997-9521

ARCHIVO DEL CERTIFICADO

El empleador deberá conservar el certificado de empleo no fabril para estudiantes, certificado general de empleo para estudiantes o el certificado de empleo de tiempo completo en el legajo del joven, en el lugar de empleo, durante el tiempo en que el menor permanezca como empleado. El menor deberá conservar consigo en todo momento el permiso para trabajo rural, el permiso de modelo, el permiso para repartir periódicos o el permiso para trabajar en la vía pública.

Las agencias de empleo temporal que asignan trabajadores para prestar servicios por períodos breves en otras empresas deberán archivar en sus oficinas la copia original del certificado de empleo no fabril para estudiantes, el certificado general de empleo para estudiantes o el certificado de empleo de tiempo completo y entregar copia del certificado a la empresa donde trabaja el menor.

OBLIGACIONES DE LAS AGENCIAS DE EMPLEO

Las agencias de empleo tienen obligaciones legales relacionadas con la ubicación de menores en empleos. No pueden referir a un menor a ningún empleo si la contratación viola las disposiciones de la Ley de Trabajo o la Ley de Educación en lo que respecta a la contratación de menores. No pueden referir a ningún menor ni a ninguna otra persona a un empleo por el que se pague menos del salario mínimo dispuesto por la legislación federal o estatal. No pueden reclutar menores de 18 años de otros estados para realizar trabajos domésticos.

Las agencias de empleo deben estar habilitadas. La legislación estatal fija la tarifa máxima que puede cobrar la agencia de empleo al solicitante. Además, la ley prohíbe a las agencias dar información inexacta sobre empleos.

La Ley de Agencias de Empleo (Employment Agency Law) (Artículo 11 de la Ley General de Actividades Comerciales -General Business Law-), que regula a las agencias de empleo, es aplicada por el Departamento de Trabajo en todo el estado excepto en la Ciudad de Nueva York, donde la aplicación de la ley es responsabilidad del Departamento de Asuntos del Consumidor de la Ciudad de Nueva York (New York City Department of Consumer Affairs).

El Departamento de Trabajo está autorizado a aplicar la ley que prohíbe a las agencias de empleo remitir ilícitamente a un menor o a cualquier otra persona a un empleo en el que se pague menos del salario mínimo que rige en el estado.

OCUPACIONES ESPECIALES

TAREAS ADMINISTRATIVAS Y DE REPARTO EN OFICINAS DE FÁBRICAS Y COMERCIOS QUE PROVEEN SERVICIOS

Si bien ningún menor de 16 años de edad puede trabajar en un taller fabril, los jóvenes de 14 ó 15 años de edad pueden realizar tareas administrativas y de reparto en un lugar de la fábrica que esté aislado del lugar donde se realiza la producción. La oficina debe tener un tabique de separación de por lo menos siete pies de altura y una entrada que permita a los menores entrar y salir de la oficina sin pasar por el taller de la fábrica.

Un menor que tenga 14 ó 15 años de edad puede trabajar en las oficinas o en el sector de entregas de una tintorería, sastrería, reparación de calzado, lavandería, limpieza de sombreros y comercios similares, pero no está autorizado a trabajar cerca de maquinarias, equipos o procesos peligrosos.*

VENTA Y REPARTO DE PERIÓDICOS

Hay dos ocupaciones principales relacionadas con la venta y entrega de periódicos:

1. Repartidor de periódicos

La Ley de Educación define al repartidor de periódicos como la persona que reparte, o vende y reparte periódicos, periódicos de compra o publicaciones periódicas en casas particulares o comercios.

La edad mínima para un repartidor de periódicos es 11 años. (Ver nota al pie en página 2). Todos los repartidores de periódicos que tienen entre 11 y 18 años de edad deben tener un permiso.

Un repartidor de periódicos no puede empezar a trabajar antes de las 5 a.m. ni prolongar la jornada después de las 7 p.m., o 30 minutos después de la puesta del sol, lo que ocurra más tarde, ni tampoco durante el horario en el que los menores tienen obligación de asistir a la escuela. (Ver cuadro de páginas 20-21 para obtener información sobre la cantidad de horas diarias).

El permiso para repartir periódicos no es válido para trabajar como ayudante en un camión de reparto que entrega periódicos a comercios o distribuidoras. La editorial o distribuidora de periódicos que entrega los periódicos al repartidor debe proporcionar seguro de compensación laboral a dicho empleado.

La editorial o distribuidora de periódicos que a sabiendas autoriza a un repartidor de periódicos a trabajar violando las disposiciones de la Ley de Educación es responsable de pagar doble indemnización si el menor se lesiona. La distribuidora de periódicos no puede contratar un seguro para pagar esa compensación extra: debe pagarla de su propio bolsillo.

*La legislación federal exige que todo trabajo de reparto para un comercio minorista que realice un menor de 14 ó 15 años de edad debe hacerse a pie, en bicicleta o en autobús y prohíbe el trabajo de menores en sitios donde se lleven a cabo tratamientos de productos (como lavanderías y tintorerías).

P. ¿Necesita un menor que tiene 16 ó 17 años y terminó la escuela secundaria o asiste a la universidad autorización paterna o de la escuela para trabajar hasta después de las 10 p.m.?

R. No. Esa ley corresponde a los jóvenes de 16 y 17 años que asisten a la escuela secundaria. Los menores que completaron la escuela secundaria deben tener un Certificado de Empleo de Tiempo Completo

P. ¿Si un menor que tiene 16 ó 17 años de edad participa de un programa para recibir el Diploma de Equivalencia de la Escuela Secundaria (High School Equivalency Diploma), ¿tiene alguna restricción horaria para trabajar los días de clase?

R. No. La asistencia a esos programas no es obligatoria de acuerdo con la Ley de Educación. Sin embargo, deben tener un Certificado de Empleo de Tiempo Completo.

P. ¿Se deben informar todas las lesiones producidas en el trabajo?

R. Sí. Deben informarse todas las lesiones al empleador y al médico u hospital para que presenten un informe a la Junta de Compensación Laboral y el joven pueda recibir el beneficio y la cobertura de los gastos médicos.

P. ¿Necesitan los menores que aún no asisten a la escuela un Permiso de Modelo Infantil?

R. Sí. Todos los menores de 18 años deben tener un Permiso de Modelo Infantil para ser contratados, usados, exhibidos o hechos exhibir como modelo. Ver en la página 10 las disposiciones del Comisionado de Educación con respecto a las horas que se les permite a los menores trabajar como modelos, etc.

P. ¿Si un empleador cumple con la Ley del Estado, ¿eso es garantía de que cumple con la Ley Federal? o en caso inverso, si cumple con la Ley Federal, ¿eso es garantía de que cumple con la Ley Estatal?

R. No en todos los casos. La regla es que se debe aplicar la legislación más restrictiva y la que brinda mayor protección al empleado. Para obtener más información, ver cuadro de la página 38.

P. ¿Si un menor de 16 ó 17 años de edad cambia de empleo, ¿necesita obtener una nueva autorización del padre o tutor y/o un nuevo certificado de rendimiento académico satisfactorio para presentar a su nuevo empleador?

R. Para cada trabajo, debe obtener un nuevo formulario de autorización de padre o tutor porque el formulario solo es válido para el empleador que figura en el mismo. El Certificado de Rendimiento Académico Satisfactorio de la escuela es válido para todo el período de calificaciones, independientemente del empleador.

TRABAJO”-SCHOOL-TO-WORK- (SWAP)

Este es un programa de varios años que combina capacitación en el trabajo y educación específica acorde en un entorno académico. Gracias a los esfuerzos coordinados de los distritos escolares locales, los auspiciantes y el Departamento de Educación del Estado, los estudiantes se inscriben en programas para aprendices. Dichos programas están registrados y supervisados por el Programa para Aprendices “De la escuela al trabajo” (School-to-Work Apprenticeship Program, SWAP) del Departamento de Trabajo del Estado y están desarrollados para preparar a los jóvenes para un programa educativo relacionado de educación terciaria, un puesto no jerárquico o un programa de aprendices registrado. Una vez que se registran, los aprendices reciben una retribución económica.

VENTA DE PRODUCTOS ELABORADOS CON LA CONTRATACIÓN DE MENORES

La Ley General de Actividades Comerciales (General Business Law) prohíbe vender a sabiendas productos fabricados o extraídos de la tierra por jóvenes menores de 16 años de edad.

VIOLACIONES A LAS DISPOSICIONES

Cualquier violación de las disposiciones de la Ley de Trabajo, el Código Industrial o las normas, reglamentaciones o decretos del Departamento de Trabajo constituye un delito pasible de multa, prisión o ambos. La contratación ilegal de menores también puede implicar multas de hasta \$1,000 por la primera violación, \$2,000 por la segunda y \$3,000 por la tercera violación y sucesivas. Sin embargo, si la violación implica una contratación ilegal durante la cual el menor sufre lesión grave o muerte, la multa asciende al triple del monto máximo que hubiese correspondido por dicha violación en otras circunstancias.

Ningún empleador puede sancionar o despedir a un empleado por haber denunciado ante el Departamento de Trabajo que el empleador ha incurrido en alguna violación de una disposición de la Ley de Trabajo.

La Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo autoriza a la Secretaría de Trabajo (Secretary of Labor) a imponer multas de hasta \$10,000 por cada violación de las disposiciones que rigen la contratación de menores o de cualquiera de sus normas regulatorias. Esta multa se suma a las multas, pena de reclusión u órdenes judiciales de prohibición.

RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS MÁS FRECUENTES SOBRE LA CONTRATACIÓN DE MENORES

P. ¿Puede un menor de 16 ó 17 años que abandonó la escuela trabajar más de 4 horas diarias o 28 semanales?

R. Sí puede si el menor dejó la escuela voluntariamente o no tiene obligación de asistir. El menor debe tener un Certificado de Empleo de Tiempo Completo (Full-Time Employment Certificate) y puede trabajar 8 horas diarias, 48 horas semanales, entre las 6 a.m. y la medianoche.

Es ilegal que una persona, a sabiendas, entregue periódicos a un repartidor que no reúne las condiciones que establece la ley. El Comisionado de Trabajo y la policía tienen facultades conjuntas para exigir el cumplimiento de las disposiciones, excepto en lo que compete a la emisión y revocación de permisos, que es competencia de las autoridades educativas locales. Nota: Las disposiciones anteriores sobre repartidores de periódicos no se aplican a menores empleados en la venta de periódicos en un puesto que es propiedad del dueño de un negocio de golosinas o de una editorial o distribuidora de periódicos. Esos menores están cubiertos por las disposiciones de la Ley de Trabajo que rigen la contratación de menores en otras industrias u ocupaciones.

Las disposiciones de la Ley de Educación en lo que respecta al trabajo en la vía pública se aplican a los menores que venden periódicos u otras publicaciones en la calle u otros lugares públicos. Los menores que tienen entre 14 y 18 años de edad y trabajan en la vía pública deben llevar consigo el permiso correspondiente.

El Comisionado de Trabajo y la policía tienen facultades conjuntas para exigir el cumplimiento de las disposiciones que rigen las tareas que se realizan en la vía pública, excepto en lo que respecta a la emisión y revocación de permisos, lo cual estará a cargo de las autoridades educativas competentes.

LUSTRABOTAS

Las disposiciones que regulan la actividad de los repartidores de periódicos descritas anteriormente también se aplican a los lustrabotas que trabajan en la calle y otros lugares públicos.

ACTORES INFANTILES

La Ley de Protección y Educación de los Actores Infantiles (Child Performer Education and Trust Act) de 2003 contiene nuevas disposiciones sobre: certificados del empleador y permisos para actores infantiles; cuentas fiduciarias; depósitos de ganancias del menor en dichas cuentas; y rendimiento académico satisfactorio del actor infantil. De acuerdo con la nueva legislación, los padres o tutores deben obtener permisos del Departamento de Trabajo estatal para que los menores puedan ejercer esa actividad.

Además, los padres o tutores deben demostrar que han creado una cuenta fiduciaria para sus hijos actores. El empleador deberá retener parte de las ganancias de cada actuación del menor y depositarla en la cuenta fiduciaria. El Permiso de actor infantil (Child Performer Permit), conocido como LS 555, se puede obtener a través de Internet en www.labor.state.ny.us/child/index.htm o llamando a 1-800-HIRE-992.

MODELOS INFANTILES

Los menores que no han cumplido 18 años de edad no pueden trabajar ni actuar como modelos sin un permiso de las autoridades educativas. El permiso autoriza a los menores a trabajar para distintos empleadores, pero cada empleador deberá firmar el permiso.

DISPOSICIONES DEL COMISIONADO DE EDUCACIÓN EN CUANTO A LOS MODELOS INFANTILES

- a) Todo menor contratado, usado, exhibido o a quien se haga exhibir como modelo estará acompañado por un padre o tutor o por un representante mayor de edad designado por escrito por el padre o tutor para tal fin, estipulándose que en caso de menores de quince años o menos, el empleador del menor no podrá ser designado por el padre o tutor para tales fines.
- b) No se contratará, usará, exhibirá ni se hará exhibir como modelo a ningún menor durante las horas en que el menor está obligado a asistir a la escuela en la que está inscripto.
- c) 1) No se contratará, usará, exhibirá ni se hará exhibir como modelo a ningún niño de menos de 7 años de edad durante más de 2 horas durante el mismo día ni durante más de 10 horas la misma semana ni se contratará, usará, exhibirá ni se hará exhibir como modelo a ningún niño en el horario comprendido entre las 6 p.m. y las 9 a.m.
- 2) i) Ningún menor que tenga entre 7 y 13 años de edad podrá ser contratado, usado, exhibido ni hecho exhibir como modelo por más de 3 horas en el mismo día durante cualquier semana de clases ni por más de 4 horas en el mismo día en las semanas en las que no haya clases en la escuela del menor, hasta un máximo de 18 horas en cualquiera de esas semanas.
- ii) Ningún menor que tenga entre 7 y 13 años de edad podrá ser contratado, usado, exhibido ni hecho exhibir como modelo más de 4 horas en el mismo día, hasta un máximo de 20 horas semanales, durante cualquier semana en la que no haya clases en la escuela a la que asiste el menor.
- iii) Ningún menor de esa edad podrá ser contratado, usado, exhibido ni hecho exhibir como modelo entre las 6 p.m. y las 9 a.m.
- 3) i) Ningún menor que tenga entre 14 y 15 años de edad podrá ser contratado, usado, exhibido ni hecho exhibir como modelo por más de 3 horas en el mismo día durante cualquier semana en las que se dictan clases en la escuela a la que asiste el menor ni por más de 8 horas en el mismo día en las semanas en las que no hay clases, hasta un máximo de 23 horas en cualquiera de esas semanas.
- ii) Ningún menor que tenga 14 ó 15 años de edad podrá ser contratado, usado, exhibido ni hecho exhibir como modelo por más de 8 horas en el mismo día, hasta un máximo de 40 horas semanales, durante cualquier semana en la que no se dictan clases en la escuela a la que asiste el menor.
- iii) Ningún menor de esa edad podrá ser contratado, usado, exhibido ni hecho exhibir como modelo entre las 6 p.m. y las 9 a.m.

Destrezas y Trabajo Joven (Youth Work Skills, YWS) — Este programa está orientado a jóvenes con dificultades económicas que dejaron la escuela, tienen entre 16 y 21 años de edad y un nivel de lectura de 5º grado o inferior. Incluye a jóvenes sin hogar, padres adolescentes, delincuentes juveniles y a cualquier joven con antecedentes de haber experimentado múltiples problemas. El programa apunta a estabilizar la situación de los jóvenes y les enseña a estar preparados para trabajar. El programa YWS ofrece la adquisición de destrezas académicas básicas, servicios de apoyo, experiencias de trabajo y ubicación en empleos no subsidiados. El programa incluye preparación para el GED y desarrollo de destrezas SCANS. Puede haber hasta un 10% de jóvenes que no tienen problemas económicos pero tienen otros obstáculos para acceder al empleo.

PROGRAMAS DE EDUCACIÓN COOPERATIVA

Las agencias cooperativas locales del estado participan en Programas de Educación Ocupacional Cooperativa en los que los empleadores y estas agencias capacitan cooperativamente a los estudiantes de por lo menos 14 años de edad y más. Los programas emplean distintos sistemas para alternar la instrucción en el aula con las correspondientes experiencias en el lugar de trabajo y ayudar a los estudiantes a concretar sus objetivos vocacionales.

Los programas de educación secundaria de este tipo deben tener la aprobación del Departamento de Educación del Estado. Es importante que cada programa local incluya educación específica en seguridad e higiene en el plan y el acuerdo de cada oferta de empleo. Un coordinador capacitado y con certificación es el responsable de desarrollar el plan y realizar visitas periódicas al lugar de trabajo, y en algunos programas, también supervisa la actividad escolar.

Los participantes que tienen 16 y 17 años no pueden ser asignados a ningún trabajo durante más de 6 horas diarias o 28 semanales. Los participantes de 14 y 15 años no pueden trabajar más de 3 horas diarias los días de clase. Al igual que con otros programas destinados a adquirir experiencia laboral, los estudiantes que concurren a los programas vocacionales de educación cooperativa y son menores de 18 años deben obtener y recibir la remuneración mínima. Los participantes que tienen 14 y 15 años de edad no pueden trabajar en horario escolar sin una autorización especial.

PROGRAMA “DE LA ESCUELA AL TRABAJO” (SCHOOL-TO-WORK)

Este programa propone un nuevo enfoque del aprendizaje y desarrolla un vínculo entre los estudiantes, la escuela y el lugar de trabajo. Motivado por intereses locales y con asiento en la comunidad, el programa constituye un esfuerzo de reforma educativa que conjuga un alto rendimiento académico con una progresiva comprensión del mundo del trabajo. Se motiva a los estudiantes para participar en actividades de aprendizaje basadas en el trabajo que incluyen pasantías, observación en el lugar de trabajo, mentorías, aprendizaje de oficios. PROGRAMA PARA APRENDICES “DE LA ESCUELA AL

Orientación vocacional para adolescentes (Adolescent Vocational Exploration, AVE) — El programa AVE, un programa de orientación vocacional para jóvenes, trata de intervenir en las vidas de los jóvenes “en riesgo” antes de que tengan que enfrentar las consecuencias de la falta de preparación para el mercado laboral. Los servicios de intervención pueden empezar ya a los 14 años de edad, cuando todavía se está a tiempo de identificar y modelar las habilidades y la orientación vocacional que tienen. El programa AVE brinda a los jóvenes la oportunidad de adquirir las destrezas y actitudes necesarias para obtener un empleo, comprender la importancia de la preparación formal que brinda la escuela y adquirir experiencia de primera mano en los trabajos y a través de la interacción con los modelos a imitar de la comunidad. El programa está dirigido a los jóvenes de grupos con dificultades económicas que tienen entre 14 y 17 años de edad y necesitan apoyo especial debido a sus circunstancias ambientales, económicas o personales. Puede incluir a estudiantes con rendimiento insuficiente, que faltan reiteradamente a clase sin autorización de los padres o potenciales desertores. El programa prevé actividades de orientación vocacional áulicas y de campo, servicios de asesoramiento individual y grupal, y actividades educativas para obtener crédito académico.

Orientación Vocacional Avanzada para Adolescentes (Progressive Adolescent Vocational Exploration, PAVE) — Este programa es similar al primer año del programa AVE pero está dirigido a los grupos de estudiantes de mayor edad (de 15 a 18 años) aunque también es útil para los jóvenes de 14 a 21. Se agrega un segundo año de actividades a fin de proporcionar las destrezas necesarias y una transición exitosa al mundo del trabajo o continuar estudiando. El primer año de este programa de dos años apunta a actividades áulicas y a desarrollar destrezas y actividades experimentales de aprendizaje. El segundo año se focaliza en el aprendizaje de oficios, emprendimientos, pasantías y preparación para la educación terciaria. El programa favorece el desarrollo de destrezas académicas y SCANS en el marco funcional de opciones vocacionales. Al terminar cada año, los participantes pueden recibir crédito académico.

Iniciativa Otra Oportunidad de Educación, Vocación o Empleo (Another Chance Initiative for Education, Vocation, or Employment, ACHIEVE) —Este programa juvenil apunta a aumentar la preparación para el empleo y desarrollar las destrezas básicas de los jóvenes que abandonan la escuela a través de prácticas en el trabajo, experiencia laboral, ubicación en empleos, recuperación académica, preparación para el Diploma de Equivalencia General (General Equivalency Diploma, GED), orientación y desarrollo de destrezas SCANS. Los destinatarios primarios del programa son los jóvenes de 18 y 19 años, pero se aceptan jóvenes de 16 a 21 años de edad.

- 4) i) Ningún menor que tenga 16 ó 17 años de edad podrá ser contratado, usado, exhibido ni hecho exhibir como modelo por más de 4 horas en un mismo día durante cualquier semana en la que se dictan clases en la escuela a la que asiste el menor ni por más de 8 horas en un mismo día en las semanas en las que no hay clases, hasta un máximo de 28 horas en cualquier de esas semanas.
- ii) Ningún menor que tenga 16 ó 17 años de edad podrá ser contratado, usado, exhibido ni hecho exhibir como modelo por más de 8 horas en un mismo día, hasta un máximo de 48 horas semanales, durante cualquier semana en la que no se dictan clases en la escuela a la que concurre el menor.
- iii) Ningún menor de sexo masculino que tenga 16 ó 17 años de edad podrá ser contratado, usado, exhibido ni hecho exhibir como modelo entre las 0 horas (medianoche) y las 6 a.m. y ninguna menor de esa edad de sexo femenino podrá ser contratada entre las 10 p.m. y las 7 a.m.

d) Todo menor contratado, usado, exhibido o hecho exhibir como modelo deberá llevar consigo el permiso de modelo infantil y toda persona que contrata, usa, o exhibe a dicho menor, al inicio y finalización de la contratación, uso o exhibición de cada día deberá indicar el horario exacto de la contratación, uso o exhibición y además indicará la cantidad total de horas de contratación, uso o exhibición de ese día.

e) El certificado de aptitud física de cada menor contratado, usado, exhibido o hecho exhibir como modelo será extendido por el revisor médico a cargo de los exámenes de aptitud física de los estudiantes si el menor está asistiendo a la escuela; si el menor no asiste a la escuela, el certificado estará extendido por un médico autorizado para ejercer la medicina en el Estado de Nueva York excepto en las ciudades con más de 1,000,000 de habitantes en las que dicho certificado sólo podrá estar extendido por el médico designado por el Departamento de Salud si el menor está en edad escolar.

f) El permiso de modelo infantil será extendido por el superintendente de escuelas en las ciudades y distritos escolares donde hay un superintendente de escuelas y por el superintendente de escuelas del distrito en los demás lugares. El superintendente de escuelas o superintendente de escuelas del distrito podrá designar por escrito a otros funcionarios de educación pública para que se desempeñen como funcionarios certificantes en su nombre.

g) El permiso de modelo infantil podrá ser revocado por el funcionario a cargo de la certificación en cualquier momento si se violan las leyes o las presentes disposiciones o por cualquier otra causa justificada.

HORAS DE TRABAJO

La cantidad de horas diarias y semanales que puede trabajar un menor depende de la edad, del tipo de tareas y de si es época de clases o no. La legislación del Estado de Nueva York que rige la contratación de menores es una de las más estrictas del país; dicha legislación limita la cantidad de horas que los menores de 18 años pueden trabajar durante el ciclo lectivo. Dispone que los menores que tienen 16 y 17 años de edad no puedan trabajar después de las 10 p.m. la víspera de un día de clases sin permiso de los padres y sin un certificado de rendimiento académico satisfactorio extendido por la escuela.

Los menores pueden no trabajar durante las horas en las que se les exige asistir a la escuela.

Durante el período lectivo, generalmente desde septiembre hasta junio, los menores que tienen 14 y 15 años de edad no pueden trabajar durante:

- más de 3 horas los días de clase
- más de 8 horas los días en que no hay clase (sábados, domingos, feriados)
- más de 18 horas por semana
- más de 6 días por semana

salvo de niñeras, caddies en torneos de bridge, trabajadores rurales, repartidores de periódicos, actores y modelos.

Sin embargo, los menores que tienen 14 ó 15 años de edad y trabajan en programas de trabajo/estudio supervisados y aprobados por el Comisionado de Educación, los días de clase pueden trabajar 3 horas y hasta 23 horas por semana, en lugar de 3 horas diarias y 18 horas por semana. (Ver nota al pie 1 en el cuadro de las páginas 20-21).

Durante el período lectivo, los menores que tienen 16 y 17 años de edad y están inscriptos en una escuela diurna, excepto las escuelas de tiempo parcial o de educación continua, no pueden trabajar:

- más de 4 horas la víspera de un día de clase (lunes, martes, miércoles, jueves)
- más de 8 horas los viernes, sábado, domingo o feriado
- más de 28 horas por semana
- más de 6 días por semana

salvo de niñeras, caddies en torneos de bridge, trabajadores rurales, repartidores de periódicos, actores y modelos.

Sin embargo, los estudiantes inscriptos en experiencias de cooperativas de trabajo aprobadas por el Departamento de Educación del Estado pueden trabajar hasta un máximo de 6 horas diarias la víspera de un día de clase fuera de domingos o feriados siempre y cuando las horas sean compatibles con el programa. Las horas trabajadas en ese tipo de programa deberán tenerse en cuenta para calcular la cantidad de horas trabajadas para el máximo de 4 horas.

Programa de Oportunidades laborales y crédito impositivo (Work Opportunity Tax Credit, WOTC) — El programa WOTC ofrece incentivos especiales a los empleadores que contratan menores. Este programa apunta a estimular a los empleadores a contratar personas que tienen dificultades económicas o para encontrar empleo. Las empresas pueden solicitar crédito impositivo por cada joven mayor de 18 años que contratan y que el Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York ha certificado que pertenece a uno de los grupos destinatarios del programa WOTC. El empleador puede reclamar un crédito impositivo federal de hasta \$2,400 en una única oportunidad (el 40% de los primeros \$6,000 de salario). El Crédito por Asistencia Familiar de Largo Plazo (Long-Term Family Assistance Credit) ofrece créditos federales hasta un total de \$9,000 durante un período de dos años para los empleadores que contratan beneficiarios de “asistencia pública de largo plazo”.

El programa WOTC incluye a jóvenes de alto riesgo, mayores de 18 años a la fecha de contratación, cuya vivienda principal se encuentra en áreas definidas por el gobierno federal como Zona de Empoderamiento (Empowerment Zone, EZ) o Comunidad en Renovación (Renewal Community, RC). Los residentes de EZ/RC contratados por empresas federales EZ/RC también le permiten al empleador reclamar un crédito federal EZ/RC durante varios años. Los jóvenes mayores de 18 años de edad cuyas familias recibieron beneficios de Cupones para Alimentos por lo menos durante los 6 meses (consecutivos) anteriores a la contratación o por lo menos durante tres de los cinco meses anteriores a la contratación y caducó la elegibilidad para el beneficio de Cupones para Alimentos.

Además, el programa incluye la contratación estival de jóvenes de 16 ó 17 años cuya vivienda principal se encuentra en áreas definidas por el gobierno federal como Zona de Empoderamiento o Comunidad en Renovación empleados entre el 1 de mayo y el 15 de septiembre. Los empleadores pueden reclamar un crédito federal de \$750 (el 25% de los primeros \$3,000 de salario pagado a cada menor que reúne los requisitos para la iniciativa Verano Joven -Summer Youth-).

Crédito Impositivo Salarial por Zona de Desarrollo Empire (Empire Development Zone Wage Tax Credits) — Los empleados aptos para el programa WOTC también permiten a las empresas certificadas contratantes ubicadas en alguna de las 85 Zonas de Desarrollo Empire (Empire Development Zones, EZ) reclamar el crédito impositivo salarial que reconoce el fisco estatal. Los empleadores EZ pueden reclamar hasta \$3,000 por cada empleado WOTC contratado por cada nuevo empleo creado que pague un 135% o más del salario mínimo del Estado de Nueva York.

Empleo de verano para jóvenes — Todos los años, la División de Servicios de Empleo (Employment Services Division) promueve la contratación de jóvenes para tareas de verano y refiere jóvenes a las búsquedas de empleo.

Los beneficiarios del seguro de desempleo pueden seguir recibiendo los pagos del seguro de desempleo mientras participan en un curso aprobado de capacitación vocacional o de educación básica.

SERVICIOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

El Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York ofrece servicios gratuitos de búsqueda de empleo a las personas que buscan trabajo y los empleadores que necesitan trabajadores. Hay programas especiales para menores y para personas con dificultades económicas.

Los asesores de empleo ayudan a los menores a realizar la transición escuela – trabajo. Ayudan a los jóvenes a elaborar planes de trabajo adecuados al mercado laboral local y a llevar a la práctica dichos planes. Los asesores también ofrecen información ocupacional y educativa y ayudan a los menores a identificar su potencial vocacional. Usted puede obtener más información sobre esos servicios en la oficina del Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York más cercana a su domicilio o en el Centro de Servicios de Empleo (Employment Services Center).

OTROS SERVICIOS PARA JÓVENES

Programa conjunto de escuelas secundarias (Joint High School Program) — En la Ciudad de Nueva York, el personal del Departamento de Trabajo del Estado (DOL, por sus siglas en inglés) trabaja en colaboración con las escuelas secundarias para confeccionar un registro de estudiantes del último año que tienen previsto empezar a trabajar después de terminar la escuela. Los estudiantes del último año analizan sus intereses laborales, rendimiento académico y puntajes obtenidos en los exámenes de aptitud y participan en otras actividades vinculadas con el mundo laboral que los ayudan a elegir el trabajo adecuado. El programa también ayuda a los estudiantes que abandonan la escuela a encontrar trabajo rápidamente. El personal ayuda a los estudiantes que se inscriben en el programa a encontrar empleos de tiempo parcial. Hacia fines del año lectivo, remiten a vacantes laborales adecuadas a aquellos estudiantes que planean trabajar a tiempo completo después de la graduación. En otras partes del estado, el personal del DOL realiza actividades de cooperación según las necesidades de las escuelas locales y la capacidad del personal de orientación de la escuela.

Contratación de jóvenes — Personal especialmente capacitado y consejeros vocacionales asesoran a los jóvenes que terminan la escuela y los refieren a empleos adecuados. Realizan todos los esfuerzos necesarios para ubicar laboralmente a los jóvenes que tienen entre 16 y 22 años de edad, a los menos favorecidos y/o a los que no tienen experiencia. A menudo, el personal del programa refiere a los jóvenes que necesitan capacitarse a proyectos promovidos por la Ley de Inversión en Fuerza de Trabajo (Workforce Investment Act, WIA), a los programas de escuelas locales y a los programas de capacitación dictados por agencias de la comunidad. Por ejemplo, el Departamento de Trabajo puede referir menores a programas desarrollados en virtud de la reciente legislación WIA para la juventud y a Programas de Empleo y Capacitación de Jóvenes a cargo de las Áreas de Prestación de Servicios de WIA (WIA Service Delivery Areas).

Cuando no haya clases y durante los períodos de vacaciones (cuando la escuela está cerrada durante toda la semana calendario), por lo general, los menores de 18 años no pueden trabajar más de 8 horas diarias, 6 días por semana; los menores que tienen 14 y 15 años de edad no pueden trabajar más de 40 horas por semana y los que tienen 16 y 17 años no pueden trabajar más de 48 horas por semana. Ver los detalles en el cuadro de las páginas 20-21.

La legislación federal limita el trabajo de los menores que tienen 14 y 15 años de edad en empresas que realizan comercio interestatal a un máximo de 3 horas diarias y 18 semanales durante el ciclo lectivo y a 8 horas diarias y 40 semanales fuera del ciclo lectivo (las escuelas deben estar cerradas durante toda la semana calendario).

El menor que tiene un certificado de empleo puede trabajar durante el período de almuerzo en el comedor de la escuela a la que asiste.

En las granjas, desde el día siguiente al Día del Trabajo y hasta el 20 de junio durante el ciclo lectivo los menores que tienen 12 y 13 años de edad que cuentan con un permiso para tareas recolectar bayas, frutas o verduras, no pueden trabajar por más de 4 horas diarias ni empezar antes de las 9 a.m. ni seguir trabajando después de las 4 p.m. Desde el 21 de junio hasta el Día del Trabajo, pueden trabajar 4 horas diarias entre las 7 a.m. y las 7 p.m. No existen restricciones horarias para el trabajo rural realizado por los menores de 14 años o más.

Cuando el menor sea contratado por dos establecimientos o más en el mismo día o semana, el total de horas de contratación no podrá exceder el máximo diario o semanal fijado para un único establecimiento.

RESTRICCIONES PARA EL TRABAJO NOCTURNO

Además de las restricciones sobre la cantidad de horas diarias o semanales que pueden trabajar los menores, la ley les prohíbe trabajar antes o después de ciertos horarios, según la edad y ocupación.

Los menores de 16 no pueden trabajar entre las 7 p.m. y las 7 a.m. en la mayoría de los empleos, después del Día del Trabajo y hasta el 20 de junio, y entre las 9 p.m. y las 7 a.m. desde el 21 de junio hasta el Día del Trabajo. Los repartidores de periódicos no pueden trabajar entre las 7 p.m. (o 30 minutos antes de la puesta del sol, lo que ocurra más tarde) y las 5 a.m. Los menores que trabajan en la vía pública no pueden trabajar entre las 7 p.m. y las 6 a.m.

En época de vacaciones, fuera del ciclo lectivo, los menores que tienen 16 y 17 años de edad no pueden trabajar entre la medianoche y las 6 a.m. Durante el ciclo lectivo, en la víspera de un día de clases pueden trabajar después de las 10 p.m. (y hasta la medianoche) únicamente si tienen la autorización escrita de uno de los padres y un Certificado de rendimiento académico satisfactorio (Certificate of Satisfactory Academic Standing) extendido por la escuela. Durante el ciclo lectivo, en la víspera de un día en que no hay clases, los menores que tienen 16 y 17 años de edad pueden trabajar después de las 10 p.m. (y hasta la medianoche)

únicamente si presentan la autorización de uno de los padres por escrito. El empleador puede solicitar el Formulario de autorización paterna (Parental Consent Form) en las oficinas de la División de Normas Laborales que figuran en la página 35. El Certificado de rendimiento académico satisfactorio deberá ser extendido por la escuela a la que asiste el menor.

DISPOSICIONES SOBRE LA OBLIGATORIEDAD DE EXHIBIR INFORMACIÓN

El empleador deberá preparar el horario de trabajo de todos los menores y exhibirlo en un lugar visible. En el horario debe figurar la hora de inicio y finalización de trabajo de los menores y el tiempo asignado para las comidas. Las horas de trabajo se pueden modificar siempre y cuando los cambios se registren en el horario. Los menores solo pueden trabajar los días y horas que figuran en el horario. Si hay menores presentes en otros horarios o si el horario no está colocado en un lugar visible, esos hechos constituyen una violación a la Ley de Trabajo de Menores (Child Labor Law).

OCUPACIONES PROHIBIDAS EN EL ESTADO

PARA LOS MENORES DE 18 AÑOS

Ningún menor de 18 años puede ser contratado para trabajar ni colaborar en:

- tareas en el trabajo de la construcción – operaciones de derrumbe, demolición, techado o excavación entre otros – ni en pintura o limpieza de exteriores de edificios realizados en altura.
- tareas que requieran el manejo de sierras circulares, sierras de cinta y guillotinas.
- tareas en mataderos o frigoríficos ni en plantas de procesamiento de subproductos.
- tareas que requieran el manejo de maquinaria motorizada para trabajos de carpintería, forjado, perforación o corte de metales, panadería y productos de papel.
- tareas que requieran el manejo de elevadores mecánicos.
- tareas relacionadas con la fabricación de ladrillos, baldosas y productos similares.
- tareas que implican la exposición a sustancias radiactivas o radiación ionizante y exposición a sílice u otros polvos peligrosos.
- tareas de desmonte y corte de árboles ni en las tareas que se realizan en aserraderos, fábrica de listones, chapas y toneles.
- tareas que se realizan en minas o canteras.
- tareas de ayudante en vehículos automotores.

Los trabajadores rurales están cubiertos por la Ley de Compensación Laboral si el empleador pagó a los trabajadores salarios dinerarios por un monto de \$1,200 o más durante el año calendario anterior. Un empleador no cubierto puede brindar cobertura de seguro a título voluntario. Los trabajadores domésticos, excepto los que trabajan en granjas, empleados por el mismo empleador durante un mínimo de 40 horas semanales, están cubiertos por la Ley de Compensación Laboral.

SEGURO DE DESEMPLEO

La Ley de Seguro de Desempleo (Unemployment Insurance Law) rige el pago de beneficios a los trabajadores calificados durante los períodos de desempleo. En general, todos los empleados de empresas en las que el empleador llevó una planilla de sueldos con propinas, comidas y alojamiento, comisiones, compensaciones no dinerarias por \$300 o más en algún trimestre calendario están cubiertos por el seguro de desempleo. Los trabajadores domésticos están cubiertos si el empleador pagó a los empleados domésticos salarios dinerarios de \$500 o más en un trimestre calendario.

Los empleados de entidades sin fines de lucro, sean religiosas, de beneficencia, científicas, literarias o educativas, están cubiertos si el empleador pagó salarios dinerarios de \$1,000 o más en un trimestre calendario o contrató a cuatro personas o más en un mismo día por cada 20 semanas diferentes durante un año calendario o el año calendario anterior. Los trabajadores rurales están cubiertos si el empleador llevó una planilla de sueldos por \$20,000 o más en algún trimestre calendario o contrató a 10 personas o más en un mismo día por cada 20 semanas diferentes durante un año calendario o el año calendario anterior, o está regido por la Ley Federal Impositiva de Desempleo (Federal Unemployment Act, FUTA) con relación al trabajo rural. Los empleados del gobierno local están cubiertos sin ninguna restricción.

Exclusiones – Ciertos trabajadores están excluidos de la protección que brinda el seguro de desempleo. Dicha exclusión alcanza a los hijos de propietarios únicos menores de 21 años de edad, los estudiantes inscriptos en programas de estudio y los estudiantes empleados en determinados campamentos si trabajan menos de 13 semanas por año. Algunos trabajadores están excluidos del seguro de desempleo salvo que trabajen para organizaciones sin fines de lucro u organismos de gobierno. La exclusión alcanza a los estudiantes de enseñanza primaria y secundaria que trabajan después del horario escolar, los fines de semana o durante la época de vacaciones, las niñas menores de 18 años de edad, todos los menores de 14 años de edad y los caddies de golf.

Los beneficios por desempleo dependen del salario semanal promedio del empleado, con un máximo estipulado. El costo del seguro de desempleo está totalmente a cargo del empleador. Los solicitantes de los beneficios por desempleo deben presentar su reclamo a través de los Centros de Reclamos Telefónicos del Departamento de Trabajo llamando al 1-888-209-8124.

COSTO DE LOS EXÁMENES MÉDICOS

Si el empleador requiere que el empleado se haga un examen médico para ingresar al empleo o mantenerlo, el costo de dicho examen estará a cargo del empleador. Sin embargo, un convenio colectivo de trabajo puede exigir que el solicitante pague el costo del examen médico y que el mismo sea reintegrado por el empleador después de un período razonable de trabajo.

COMPENSACIÓN LABORAL

Se paga compensación laboral cuando el menor se lesiona en un accidente en el trabajo. Si el trabajador sufre cualquier tipo de lesión en el desempeño de sus tareas, las lesiones están cubiertas por el régimen de compensación laboral. El fondo también cubre las enfermedades ocupacionales.

Los menores de 14 años de edad o más que trabajan de niñera o en trabajos eventuales como mantenimiento de jardines o tareas del hogar en residencias familiares ocupadas por su dueño o en las instalaciones de una institución no comercial y sin fines de lucro, cuando la tarea no requiere el uso de maquinaria motorizada, no están cubiertos por la Ley de Compensación Laboral (Worker's compensation law). El término "eventual" significa ocasional, sin regularidad, previsión, plan o método.

Un joven lesionado debe informar el accidente de inmediato y por escrito a su empleador o capataz. El joven tiene derecho a ser atendido por su propio médico si el médico está autorizado por la Junta de Compensación Laboral para tratar ese tipo de lesiones. El empleador deberá informar el accidente a la Junta de Compensación Laboral.

Los beneficios incluyen beneficios semanales dinerarios por el tiempo sin trabajar y la atención médica necesaria. El joven lesionado tiene derecho a recibir compensación si la lesión le impide trabajar durante más de una semana, lo obliga a trabajar por un salario menor o le provoca una lesión permanente. Por lo general, la compensación se limita a las dos terceras partes del salario semanal del menor sin exceder el máximo determinado. Los beneficios médicos se pagan independientemente de que el empleado haya perdido o no tiempo de trabajo.

Si un menor de 18 años de edad se lesiona mientras trabaja en condiciones que infringen alguno de los términos de la Ley de Trabajo o de las Normas del Código Industrial que prohíben o regulan la contratación de menores de 18, la compensación será equivalente al doble del monto fijado regularmente. El empleador no puede contratar un seguro por dicho pago adicional: lo debe pagar por sí mismo. La disposición de doble indemnización también se aplica a las editoriales o distribuidoras de periódicos que, a sabiendas, autorizan a un repartidor de periódicos a trabajar violando las disposiciones de la Ley de Educación.

El costo de ofrecer el seguro de compensación laboral debe estar a cargo total del empleador. No se pueden efectuar deducciones del salario del empleado para cubrir dicho costo.

- tareas de atender o manejar un elevador de carga o pasajeros, salvo que el menor tenga más de 16 años en cuyo caso puede manejar elevadores automáticos con botonera.
- tareas de fabricación, embalaje y almacenamiento de explosivos o relacionadas con el uso o entrega de explosivos.
- tareas que requieren el manejo o uso de alguno de los siguientes productos: esmeril, trípulis, colcôtar, corindón, piedra, carburo de silicio o cualquier abrasivo, piedra de esmeril o rueda pulidora, para fabricar artículos de metales no nobles o iridio.
- tareas que requieren ajustar cinturones a la maquinaria o limpiar, aceitar o limpiar maquinaria.
- tareas relacionadas con embalar pinturas, colores secos, rojos o blancos con plomo.
- tareas relacionadas con la preparación de compuestos en los que se utilizan ácidos peligrosos o venenosos.
- tareas que requieran operar calderas a vapor incluidas en la Sección 204 de la Ley de Trabajo.
- tareas en instituciones penales o correccionales, si dicho trabajo está relacionado con la custodia o cuidado de presos o internos.

(Estas prohibiciones no se aplican a los menores de 18 años de edad inscriptos en forma individual en Programas para aprendices registrados ante el Comisionado de Trabajo, a los estudiantes inscriptos en un programa cooperativo de capacitación vocacional reconocido ni a los pasantes en programas aprobados de capacitación en planta. Tampoco se aplican a los menores que tienen 16 a 18 años de edad y que han completado una capacitación como estudiantes o pasantes en un programa de capacitación en planta o han terminado un programa de capacitación dictado por una escuela pública o institución sin fines de lucro, que incluye capacitación sobre seguridad aprobada por el Comisionado de Trabajo. Existen disposiciones que rigen la aprobación de estas instrucciones de seguridad.)

PARA LOS MENORES DE 16 AÑOS

La legislación estatal prohíbe la contratación de menores para trabajar o colaborar con la realización de las siguientes tareas:

- actividades en fábricas o relacionadas con actividades fabriles, excepto tareas de reparto y administrativas llevadas a cabo en un lugar aislado de la fábrica o en tintorerías, negocios de reparación de calzado o negocios similares que proporcionan servicios. (Ver nota al pie en página 8).
- pintura o limpieza de exteriores para el mantenimiento de un edificio o estructura.
- operar máquinas de lavar, picar, cortar, rebanar, prensar o mezclar.
- cualquier tipo de trabajo en instituciones que dependen del Departamento de Salud Mental (Department of Mental Health). Sin embargo, la participación en actividades recreativas o de esparcimiento, desarrollo de prácticas sociales, compañía y/o entretenimiento que forman parte de un programa voluntario aprobado por el Comisionado de Salud Mental (Commissioner of Mental Health) no constituye empleo ni colaboración con un empleo y pueden ser realizadas por jóvenes voluntarios que tengan por lo menos 14 años de edad.
- tarea industrial en el hogar.
- tareas en lugares de entretenimiento, por ejemplo demostraciones de gimnasia o acrobacia sobre soga o cable, salvo que el menor esté protegido por el uso de dispositivos de seguridad o de protección, en conformidad con las disposiciones de la Ley Federal de Salud e Higiene Ocupacional (Federal Occupational Safety and Health Act).

En 1992, el Estado de Nueva York adoptó medidas que prohíben la contratación de menores de 16 años en varios empleos peligrosos del campo de la agricultura. Comuníquese con la División de Normas Laborales para obtener más información. (Ver página 35).

NINGUNA MUJER DE NINGUNA EDAD PUEDE TRABAJAR:

En fábricas o establecimientos comerciales dentro de las cuatro semanas posteriores a haber dado a luz, salvo que presente a su empleador un declaración escrita especificando su voluntad de contratación anticipada y una certificación redactada por un médico habilitado en la que conste que está física y mentalmente capacitada para realizar las tareas que exige su trabajo.

El decreto salarial permite la deducción de ciertas contribuciones del salario mínimo en concepto de comidas y alojamiento provisto por un empleador. Sin embargo, no se permite hacer deducciones por alojamiento para los trabajadores estacionales migrantes. Se puede autorizar el pago en especies a un índice que no supere el valor justo de mercado.

Los empleadores deben exhibir en el establecimiento, en lugar visible, un resumen de los decretos salariales. También debe estar a la vista una copia del convenio general de trabajo.

APLICACIÓN DE LAS LEYES DE SALARIO MÍNIMO

El Departamento de Trabajo ayuda a cobrar las diferencias salariales a los trabajadores que no recibieron el salario mínimo. Cualquier infractor de la Ley de Salario Mínimo es pasible de acciones penales y sanciones o acciones civiles y reclamos por daños y perjuicios. Sin embargo, por lo general, el Departamento logra el pago de los fondos reclamados sin necesidad de recurrir a acciones judiciales. Mediante una Orden de Cumplimiento, el Comisionado de Trabajo puede exigir que el empleador pague intereses y multas además de las diferencias respecto del salario mínimo. Cuando se detecta alguna infracción anterior del empleador o se determina que el pago por debajo del salario mínimo es intencional o muy significativo, la multa que impone el Decreto del Comisionado asciende al doble del monto total adeudado.

SALARIO MÍNIMO PARA LOS EMPLEADOS CUBIERTOS POR LA LEY FEDERAL

Los empleados cubiertos por la Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo también están cubiertos por las disposiciones de los correspondientes decretos de salario mínimo del Estado de Nueva York, incluyendo las disposiciones de complementos salariales. Las disposiciones de la legislación estatal no afectan la obligación del empleador de cumplir con todas las leyes federales que pueden derivar en un salario mínimo superior. En última instancia, rige la ley más restrictiva, ya sea federal o estatal.

COBRO DE SALARIOS

El Departamento de Trabajo ayuda a los menores y demás personas a cobrar los salarios impagos. La División de Normas Laborales del Departamento investiga los reclamos de salarios impagos y trata de resolver con equidad las diferencias entre el empleador y el empleado.

El Comisionado de Trabajo puede autorizar acciones penales o iniciar una acción civil por falta de pago de salarios. Sin embargo, por lo general el Departamento logra el pago de los fondos reclamados sin necesidad de recurrir a acciones judiciales. Mediante una Orden de Cumplimiento, el Comisionado de Trabajo puede exigir que el empleador pague intereses y multas además de los salarios adeudados. Cuando se detecta alguna infracción anterior del empleador o se determina que el pago por debajo del salario mínimo es intencional o muy significativo, la multa que impone el Decreto del Comisionado asciende al doble del monto total adeudado.

SALARIO MÍNIMO

LEYES DE SALARIO MÍNIMO DEL ESTADO DE NUEVA YORK

Existen dos leyes estatales de salario mínimo.

- Ley de Salario Mínimo (Minimum Wage Act) – se aplica a todas las ocupaciones excepto al trabajo rural.
- Normas de salario mínimo para trabajadores rurales (Minimum Wage Standards for Farm Workers) – se aplica a los trabajadores rurales solamente.

LEY DE SALARIO MÍNIMO (SE APLICA A LA CONTRATACIÓN EN GENERAL)

La Ley de Salario Mínimo General de la Industria (General Industry Minimum Wage Act) establece que todos los empleados que trabajan en el estado, incluyendo los trabajadores domésticos con determinadas excepciones deben cobrar por lo menos \$8.00 por hora a partir del 31 de Diciembre del 2013.

Ciertos empleos en restaurantes, hoteles y servicios de mantenimiento de edificios e industrias y ocupaciones varias están cubiertos por disposiciones que fijan el pago del índice por hora más horas extra y los aportes dispuestos en los cuatro Decretos Salariales Generales para la Industria (General Industry Wage Orders).

Los decretos salariales permiten deducir ciertos aportes del salario mínimo en concepto de comidas y alojamiento provisto por un empleador. En determinadas industrias, se autoriza la deducción de aportes por propinas. Si se requiere el uso de uniforme, se pueden deducir ciertos aportes.

Los empleadores deben exhibir en el establecimiento, en lugar visible, información sobre el salario mínimo.

NORMAS DE SALARIO MÍNIMO PARA TRABAJADORES RURALES

Estas normas se aplican solamente a los trabajadores rurales que trabajan en granjas donde la remuneración total dineraria pagada a todas las personas empleadas en la granja superó \$3,000 el año calendario anterior.

El decreto de salario mínimo para trabajadores rurales establece que todos los trabajadores, con determinadas excepciones, deben cobrar por lo menos \$8.00 por hora. Este índice salarial entró en vigencia del 31 de Diciembre del 2013. No incluye a los miembros de la familia directa del empleador ni a los menores de 17 años contratados para levantar manualmente la cosecha en la misma granja en la que trabajan sus padres o tutores; estas personas son remuneradas por producción con el mismo índice que se utiliza para los empleados de 17 años o más.

También establece que los menores de 18 años de edad pueden ser remunerados aplicando un índice inferior al salario mínimo si el empleador ha tramitado un Certificado de Salario Juvenil (Youth Rate Certificate) ante el Comisionado de Trabajo.

OCUPACIONES PROHIBIDAS A NIVEL FEDERAL

PARA LOS MENORES DE 18 AÑOS

Además de las disposiciones del Estado con respecto a las ocupaciones prohibidas, hay 17 Decretos Federales sobre Ocupaciones Peligrosas no relacionadas con la agricultura que prohíben la contratación de menores de 18 años en el comercio interestatal.

Esos decretos corresponden a las siguientes ocupaciones:

1. plantas de fabricación o almacenamiento de explosivos o artículos que contienen componentes explosivos.
2. conductor de vehículo automotor y ayudante externo.
3. tareas en minas de carbón.
4. desmonte y corte de árboles y tareas que se realizan en aserraderos, fábrica de listones, chapas y toneles.
5. manejo de maquinaria motriz para trabajos de carpintería.
6. actividades que implican exposición a sustancias radiactivas y radiación ionizante.
7. manejo de elevadores u otros sistemas de montacargas a motor. (Sin embargo, los menores que tienen 16 y 17 años están autorizados a operar y conducir elevadores automáticos cerrados).
8. manejo de maquinaria eléctrica para forjar, calar y cortar metales.
9. tareas en minas, fuera de las minas de carbón.
10. tareas en mataderos, frigoríficos, plantas de procesamiento de subproductos o que requieran operar, preparar, ajustar, limpiar, aceitar, secar o reparar una cortadora de carne.
11. manejo de maquinaria motorizada para trabajo de panadería.
12. manejo de maquinaria motorizada para productos de papel.
13. fabricación de ladrillos, baldosas y productos similares.
14. manejo de sierras circulares, sierras de cinta y guillotinas eléctricas
15. operaciones de derrumbe, demolición y desguazado.
16. trabajos de techado.
17. trabajos de excavación.

(NOTA: los decretos 5, 8, 10, 12, 14, 16 y 17 contienen excepciones para aprendices y estudiantes que tienen 16 y 17 años de edad y estudiantes que han terminado la escuela secundaria y realizaron un curso de capacitación, cuando son contratados bajo determinadas condiciones).

- tareas en cámaras frigoríficas, refrigeradoras de carne y en la preparación de carnes para la venta, excepto envasado, marcación de precios, sellado, rotulado, peso y reposición, cuando la tarea se realice en otro lugar.
- carga y descarga de productos en camiones, vagones de ferrocarril y cintas transportadoras.
- mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinarias, excepto tareas de limpieza en automóviles o camiones que requieran el uso de fosas, cremalleras o sistemas de elevación, o que requieran inflar cubiertas montadas sobre una llanta equipada con un aro móvil de retención.

TRABAJO RURAL (PARA MENORES DE 16 AÑOS DE EDAD)

Además, existe un Decreto Federal de Ocupaciones Peligrosas (Federal Hazardous Occupation Order) que cubre a los menores de 16 años que realizan trabajo rural. El decreto federal establece ciertas restricciones ocupacionales para los menores de 16 años de edad que realizan tareas agrícolas relacionadas con la producción de productos destinados al comercio interestatal. El decreto se aplica independientemente de que el menor esté cubierto o no por las disposiciones federales de salario mínimo. El decreto menciona 16 ocupaciones prohibidas para los menores de 16 años de edad, incluyendo el trabajo con maquinaria agrícola motorizada, manejo de tractor de más de 20 PTO de caballos de fuerza y el trabajo con explosivos y otros productos químicos.

Sin embargo, las restricciones que rigen la contratación de menores para el trabajo rural no se aplican si las granjas son propiedad de los padres o son explotadas por los padres, ni tampoco se aplican a los estudiantes inscritos en programas de capacitación vocacional reconocidos. Además, se prevén excepciones para miembros 4-H que han completado determinados programas de capacitación y para los participantes de otros programas rurales aprobados de educación y capacitación. Los detalles de esas excepciones se pueden obtener en la oficina más cercana de la División de Salarios y Horas (Wage and Hour Division) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

CONTRATOS FEDERALES

Además de lo que antecede, los menores de 16 años de edad no pueden trabajar en la fabricación o abastecimiento de artículos incluidos en contratos con el gobierno de los Estados Unidos por montos que superen los \$10,000 (Ley Federal de Contratos Públicos – Federal Public Contracts Act).

SEGURIDAD E HIGIENE

En los establecimientos no cubiertos por las normas federales de salud e higiene ocupacional (OSHA) rigen las disposiciones de las leyes laborales para la protección de la vida, seguridad e higiene de los empleados. Las medidas para implementar las disposiciones de la Ley de Trabajo están cubiertas por las Normas del Código Industrial del Estado de Nueva York (New York State Industrial Code Rules).

Ocupaciones prohibidas a nivel federal

PARA LOS MENORES DE 16 AÑOS

Además, las disposiciones federales que rigen en virtud de la Ley de Normas Razonables de Trabajo a nivel federal (Fair Labor Standards Act) prohíben la contratación de menores que tienen 16 años de edad para la realización de las siguientes tareas en empresas cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo:

- manejo y atención de sistemas de montacargas o maquinaria motorizada que no sean máquinas de oficina.
- servicio de correo público.
- ocupaciones relacionadas con el transporte de personas o bienes, depósito y almacenamiento, comunicaciones y servicios públicos, y construcción, excepto trabajo de oficina y ventas que no incluyan cumplir obligaciones en un medio de transporte o en una obra en construcción.
- toda forma de trabajo en las minas.
- procesamiento de alimentos, como filetear pescado, rellenar aves o romper nueces.
- trabajos que requieran la realización de tareas en áreas o lugares de trabajo donde se fabrican, extraen o procesan productos.
- toda tarea de fabricación
- toda ocupación prohibida para los menores de 18 años de edad
- el uso de cortadoras eléctricas de césped o cuchillas para el mantenimiento de suelos
- en las siguientes ocupaciones en un establecimiento minorista, de servicio de comidas o expendio de combustible, cubierto por la legislación federal de salarios y horas:
 - trabajo en sala de caldera o sala de máquinas.
 - lavado de ventanas exteriores que requiera trabajo en piezas de apoyo, escaleras o andamios.
 - tareas de cocina, excepto en lugares donde se expenden refrescos o comidas rápidas.
 - preparación de repostería.
 - tareas con cortadoras y moladoras eléctricas de alimentos, picadoras, rebanadoras y batidoras de tipo industrial para alimentos.

Disposiciones sobre las horas de trabajo

HORAS DE TRABAJO PERMITIDAS PARA MENORES DE 18 AÑOS DE EDAD

El siguiente cuadro resume las disposiciones de la Ley de Trabajo del Estado de Nueva York que rigen las horas de trabajo permitidas para los menores de 18 años de edad:

EDAD DEL MENOR (MUJERES Y VARONES)	INDUSTRIA U OCUPACIÓN
MENORES QUE ASISTEN A LA ESCUELA Durante el ciclo lectivo 14 y 15	Todas las ocupaciones excepto trabajo rural, reparto de periódicos y trabajo en en la vía pública.
16 y 17	Todas las ocupaciones excepto trabajo rural, reparto de periódicos y trabajo en la vía pública.
Fuera del ciclo lectivo (vacaciones) 14 y 15	Todas las ocupaciones excepto trabajo rural, reparto de periódicos y trabajo en la vía pública.
16 y 17	Todas las ocupaciones excepto trabajo rural, reparto de periódicos y trabajo en la vía pública.
MENORES QUE NO ASISTEN A LA ESCUELA 16 y 17	Todas las ocupaciones excepto trabajo rural, reparto de periódicos y trabajo en la vía pública.
TRABAJO RURAL 12 y 13	Cosecha manual de bayas, frutas y verduras.
14 y 15	Todo trabajo rural que no esté prohibido por las normas legales.
REPARTO DE PERIÓDICOS 11 a 18	Reparto o venta y reparto de periódicos, periódicos comerciales u otras publicaciones en casas particulares o establecimientos comerciales.
TRABAJO EN LA VÍA PÚBLICA 14 a 18	Trabajo por cuenta propia en espacios públicos vendiendo periódicos o trabajando de lustrabotas.

¹Los estudiantes de 14 y 15 años inscriptos en un programa de estudio y trabajo aprobado pueden trabajar 3 horas diarias; y hasta 23 horas en cualquier semana durante el ciclo lectivo.

² Los estudiantes de 16 y 17 años inscriptos en un Programa de Educación Cooperativa (Cooperative Education Program) pueden trabajar hasta 6 horas diarias la víspera de un día de clase que no sea domingo o feriado dentro del ciclo lectivo, siempre y cuando las horas sean compatibles con el programa.

MÁXIMO DIARIO DE HORAS	MÁXIMO SEMANAL DE HORAS	CANTIDAD MÁXIMA DE DÍA POR SEMANA	HORAS PERMITIDAS
3 horas los días en los que hay clase, 8 horas los demás días	18 ¹	6	7 a.m. a 7 p.m.
4 horas la víspera de un día en que hay clases (lunes, martes, miércoles, jueves) ² – 8 horas los viernes, sábados, domingos y feriados. ⁴	28 ⁴	6 ⁴	6 a.m. a 10 p.m. ³
8 horas	40	6	7 a.m. a 9 p.m. de de el 21 ^o de junio hasta el Día del Trabajo.
8 horas ⁴	48 ⁴	6 ⁴	6 a.m. hasta medianoche ⁴
8 horas ⁴	48 ⁴	6 ⁴	6 a.m. hasta medianoche ⁴
4 hora s			7 a.m. a 7 p.m. desde e 21 de junio hasta el Día del Trabajo. 9 a.m. a 4 p.m. desde el día siguiente al Día del Trabajo hasta el 20 de junio
5 horas los demás días 4 horas los días en los que hay clase			5 a.m. a 7 p.m. ó 30 minutos antes de la puesta del sol, lo que ocurra más tarde.
5 horas los demás días 4 horas los días en los que hay clase			6 a.m. a 7 p.m.

³6 a.m. a 10 p.m. o hasta medianoche con autorización escrita de los padres y consentimiento de las autoridades escolares en la víspera de un día en el que hay clase y hasta medianoche en la víspera de un día en que no hay clase con autorización escrita de los padres.

⁴ Esta disposición no se aplica a los menores empleados en hoteles turísticos o en restaurantes de zonas turísticas.

Leyes que Rigen la Contratación de Menores



PROTECT *all Workers*
ASSIST *the Unemployed*
CONNECT *Employers and Workers*

Este empleador participa en el Programa de Igualdad de Oportunidades. Servicios adicionales para personas incapacitadas e instrumentos para ayudarlas estan disponibles a solicitud de dichas personas.