

# Attention Miscellaneous Industry Employees

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

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

  

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

If you have questions, need more information or want to file a complaint, please visit [www.labor.ny.gov/minimumwage](http://www.labor.ny.gov/minimumwage) or call: **1-888-469-7365**.

**Credits and Allowances** that may reduce your pay below the minimum wage rates shown above:

- **Tips** – Beginning December 31, 2020, your employer must pay the full applicable minimum wage rate, and cannot take any tip credit.
- **Meals and lodging** – Your employer may claim a limited amount of your wages for meals and lodging that they provide to you, as long as they do not charge you anything else. The rates and requirements are set forth in wage orders and summaries, which are available online.

**Extra Pay** you may be owed in addition to the minimum wage rates shown above:

- **Overtime** – You must be paid 1½ times your regular rate of pay (no less than amounts shown above) for weekly hours over 40 (or 44 for residential employees).  
*Exceptions:* Overtime is not required for salaried professionals, or for executives and administrative staff whose weekly salary is more than 75 times the minimum wage rate.
- **Call-in pay** – If you go to work as scheduled and your employer sends you home early, you may be entitled to extra hours of pay at the minimum wage rate for that day.
- **Spread of hours** – If your workday lasts longer than ten hours, you may be entitled to extra daily pay. The daily rate is equal to one hour of pay at the minimum wage rate.
- **Uniform maintenance** – If you clean your own uniform, you may be entitled to additional weekly pay. The weekly rates are available online.



# Atención, Empleados de Industrias Diversas

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

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

Long Island y Westchester County
<b>Salario mínimo \$17.00</b>
Horas extras después de las 40 horas \$25.50
<b>Trabajadores con propina \$17.00</b>
Horas extras después de las 40 horas \$25.50

Resto del New York State
<b>Salario mínimo \$16.00</b>
Horas extras después de las 40 horas \$24.00
<b>Trabajadores con propina \$16.00</b>
Horas extras después de las 40 horas \$24.00

Si tiene alguna pregunta, necesita más información o desea presentar una reclamación, visite [www.labor.ny.gov/minimumwage](http://www.labor.ny.gov/minimumwage) o llame al: **1-888-469-7365**.

**Créditos y subsidios** que podrían hacer que el pago sea inferior a las tarifas mínimas que se muestran arriba:

- **Consejos** – A partir del 31 de diciembre de 2020, su empleador debe pagar el salario mínimo aplicable en su totalidad, y no puede aplicar un crédito por propinas.
- **Comidas y alojamiento:** el empleador podría reclamar una cantidad limitada de su salario si le provee comidas y alojamiento, siempre y cuando no le cobre un monto por adelantado por esto. Las tarifas y los requisitos se encuentran en las órdenes y en los resúmenes de salarios, los cuales están disponibles en línea.

**Pagos extras** que se le pudieran deber además de las tarifas mínimas que se muestran arriba:

- **Horas extras:** se le debe pagar 1½ veces la tarifa regular por hora (no menos de las tarifas de horas extras que figuran arriba) cuando se superen las 40 horas semanales (o las 44 horas para los empleados residenciales).  
*Excepciones:* el pago de horas extras no es obligatorio para profesionales asalariados ni para ejecutivos y personal administrativo cuyo salario semanal supere 75 veces el salario mínimo.
- **Pago por disponibilidad:** si usted se presenta a trabajar en el horario estipulado y su empleador lo envía a casa más temprano, podría tener derecho al pago de horas extras a la tarifa del salario mínimo por ese día.
- **Difusión de Horas:** si el día laboral dura más de diez horas, usted podría tener derecho a un pago diario extra. La tarifa diaria equivale a una hora de pago a la tarifa del salario mínimo.
- **Mantenimiento del uniforme:** si usted lava/mantiene su propio uniforme, podría tener derecho a un pago semanal adicional. Las tarifas semanales están disponibles en línea.



Division of Labor Standards

**Equal Pay Provision of the New York State Labor Law**

Article 6, Section 194

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

1. No employee with status within one or more protected class or classes shall be paid a wage at a rate less than the rate at which an employee without status within the same protected class or classes in the same establishment is paid for: (a) equal work on a job the performance of which requires equal skill, effort and responsibility, and which is performed under similar working conditions, or (b) substantially similar work, when viewed as a composite of skill, effort, and responsibility, and performed under similar working conditions; except where payment is made pursuant to a differential based on:
  - (i) a seniority system;
  - (ii) a merit system;
  - (iii) a system which measures earnings by quantity or quality of production;
  - (iv) a bona fide factor other than status within one or more protected class or classes, such as education, training, or experience. Such factor:
    - (A) shall not be based upon or derived from a differential in compensation based on status within one or more protected class or classes and
    - (B) shall be job-related with respect to the position in question and shall be consistent with business necessity. Such exception under this paragraph shall not apply when the employee demonstrates
      - (1) that an employer uses a particular employment practice that causes a disparate impact on the basis of status within one or more protected class or classes,
      - (2) that an alternative employment practice exists that would serve the same business purpose and not produce such differential, and
      - (3) that the employer has refused to adopt such alternative practice.
2. For the purpose of subdivision one of this section:
  - (a) "business necessity" shall be defined as a factor that bears a manifest relationship to the employment in question, and
  - (b) "protected class" shall include age, race, creed, color, national origin, sexual orientation, gender identity or expression, military status, sex, disability, predisposing genetic characteristics, familial status, marital status, or domestic violence victim status, and any employee protected from discrimination pursuant to paragraphs (a), (b), and (c) of subdivision one of section two hundred ninety-six and any intern protected from discrimination pursuant to section two hundred ninety-six-c of the executive law.
3. For the purposes of subdivision one of this section, employees shall be deemed to work in the same establishment if the employees work for the same employer at workplaces located in the same geographical region, no larger than a county, taking into account population distribution, economic activity, and/or the presence of municipalities.
4. (a) No employer shall prohibit an employee from inquiring about, discussing, or disclosing the wages of such employee or another employee.  
(b) An employer may, in a written policy provided to all employees, establish reasonable workplace and workday limitations on the time, place and manner for inquires about, discussion of, or the disclosure of wages. Such limitations shall be consistent with standards promulgated by the commissioner and shall be consistent with all other state and federal laws. Such limitations may include prohibiting an employee from discussing or disclosing the wages of another employee without such employee's prior permission.  
(c) Nothing in this subdivision shall require an employee to disclose his or her wages. The failure of an employee to adhere to such reasonable limitations in such written policy shall be an affirmative defense to any claims made against an employer under this subdivision, provided that any adverse employment action taken by the employer was for failure to adhere to such reasonable limitations and not for mere inquiry, discussion or disclosure of wages in accordance with such reasonable limitations in such written policy.  
(d) This prohibition shall not apply to instances in which an employee who has access to the wage information of other employees as a part of such employee's essential job functions discloses the wages of such other employees to individuals who do not otherwise have access to such information, unless such disclosure is in response to a complaint or charge, or in furtherance of an investigation, proceeding, hearing, or action under this chapter, including an investigation conducted by the employer.  
(e) Nothing in this section shall be construed to limit the rights of an employee provided under any other provision of law or collective bargaining agreement.

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

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

**Albany District**  
State Office Campus  
Bldg. 12, Rm. 185A  
Albany, NY 12226  
(518) 457-2730

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

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

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

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

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

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

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

**Disposición de igualdad salarial de la Ley Laboral del Estado de Nueva York**

Artículo 6, Sección 194

§ 194. Prohibida la diferencia salarial debido al estatus de clase protegida.

1. Ningún empleado con estatus dentro de una o más clases protegidas recibirá un salario inferior al que se paga a un empleado sin estatus dentro de la misma clase o clases protegidas en el mismo establecimiento por: (a) el mismo trabajo en un lugar de trabajo cuyo desempeño requiere la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad, y que se realiza bajo condiciones laborales similares, o (b) trabajo substancialmente similar, cuando se considera un conjunto de habilidad, esfuerzo y responsabilidad, y realizado bajo condiciones laborales similares; salvo cuando la paga se realiza conforme a una diferencia basada en:
  - (i) un sistema por antigüedad;
  - (ii) un sistema por mérito;
  - (iii) un sistema que mide las ganancias por cantidad o calidad de producción;
  - (iv) un factor legítimo distinto al estatus dentro de una o más clases protegidas, como la educación, formación o experiencia. Dicho factor:
    - (A) no se basará en, ni será derivado de una diferencia en la compensación la cual se basa en el estatus dentro de una o más clases protegidas y
    - (B) será relacionado con el puesto de trabajo en cuestión y será consistente con la necesidad empresarial. Dicha excepción en este párrafo no corresponderá cuando el empleado demuestre que:
      - (1) el empleador utiliza alguna práctica laboral particular, la cual causa un impacto desigual en función del estatus dentro de una o más clases protegidas,
      - (2) que existe una práctica laboral alternativa, la cual cumpla el mismo propósito empresarial y no produce tal diferencia, y
      - (3) que el empleador se ha negado a adoptar dicha práctica alternativa.
2. Para el propósito de la primera subdivisión de esta sección:
  - (a) “necesidad empresarial” será definida como un factor que conlleva relación manifiesta con el empleo en cuestión, y
  - (b) “la clase protegida” incluirá edad, raza, credo, color, origen nacional, orientación sexual, identidad o expresión de género, estatus militar, sexo, discapacidad, características genéticas predisponentes, estado familiar, estado civil o víctima de violencia de familia, y cualquier empleado protegido contra la discriminación conforme a los párrafos (a), (b) y (c) de la primera subdivisión de la sección 296 y cualquier persona cumpliendo una pasantía protegido contra la discriminación, conforme a la sección 296-c de la ley ejecutiva.
3. Para los efectos de la primera subdivisión de esta sección, se considerará que los empleados trabajan en el mismo establecimiento, si es que trabajan para el mismo empleador en lugares de trabajo situados en la misma región geográfica, no mayor que el tamaño de un condado, teniendo en cuenta la distribución de la población, la actividad económica y/o la presencia de municipios.
4.
  - (a) Ningún empleador prohibirá a un empleado de poder indagar, preguntar o divulgar el salario de tal empleado o de otro empleado.
  - (b) Un empleador puede, por medio de alguna norma escrita y suplicada a todos los empleados, establecer limitaciones razonables en el lugar de trabajo y la jornada laboral sobre el tiempo, lugar y forma para consultas, conversaciones o divulgación de salarios. Dichas limitaciones serán consistentes con las normas promulgados por el comisionado y con todas las demás leyes estatales y federales. Estas limitaciones pueden incluir la prohibición a un empleado de hablar o divulgar los salarios de otro empleado, sin el permiso previo de dicho empleado.
  - (c) Nada en esta subdivisión exigirá que el empleado revele su salario. La falta de cumplimiento de dichas limitaciones razonables, sobre dichas normas escrita, por parte de un empleado, se entenderá como una defensa afirmativa, ante cualquier reclamación presentada contra un empleador bajo esta subdivisión, siempre que cualquier acción laboral adversa tomada por el empleador haya sido por la falta de cumplimiento de dichas limitaciones razonables y no por mera investigación, discusión o divulgación de salarios, conforme a dichas limitaciones razonables en dicha norma escrita.
  - (d) Esta prohibición no corresponderá a los casos en que un empleado que tenga acceso a la información salarial de otros empleados, como parte de sus funciones esenciales de trabajo, divulgue los salarios de dichos empleados a personas que no tengan acceso a dicha información, salvo que dicha divulgación sea en respuesta a una queja o cargo, o dentro del cuadro de alguna investigación, procedimiento, audiencia o acción bajo este capítulo, incluyendo una investigación realizada por el empleador.
  - (e) Nada en esta sección será interpretado como una limitación de los derechos del empleado previstos en cualquier otra disposición legal o convenio colectivo.

Si tiene alguna pregunta, puede comunicarse o escribir a la oficina más cercana a usted, conforme a la siguiente lista:

**Departamento del Trabajo en el Estado de Nueva York  
División de Normas Laborales**

**Distrito de Albany**  
State Office Campus  
Bldg. 12, Rm. 185A  
Albany, NY 12226  
(518) 457-2730

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

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

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

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

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

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

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