

# NEW YORK LABOR LAW POSTINGS



## WHISTLEBLOWER PROTECTION LAW

Division of Labor Standards  
Harrison State Office Campus  
Building 12, Albany, NY 12226

### WE ARE YOUR DOL



## Notificación de los Derechos del Empleado, Protecciones y Obligaciones Bajo la Ley Laboral Sección 740

Prohibición de Medidas de Represalia al Personal por Empleadores Vigente: Enero 26, 2022

### § 740. Prohibición de medidas de represalia para los empleadores

1. **Definición:** Para propósito de esta sección, salvo que el contexto específicamente indique lo contrario:

- (a) "Empleado" significa un individuo que efectúa servicios para y bajo el control y dirección de un empleador a cambio de salario u otro tipo de remuneración, incluyendo ex-empleados o personas naturales empleadas como contratistas independientes para llevar a cabo un trabajo como fomento de los negocios o actividades del empleador y de los cuales no es un empleado.
- (b) "Empleador" significa una persona, firma, sociedad, institución, corporación u asociación (o cual emplea uno o más empleados.
- (c) "Ley, reglamento o regulación" incluye (i) estatutos, ordenanzas u órdenes ejecutivas locales, federales debidamente establecidos (ii) cualquier regla o regulación promulgada para tal estatuto, ordenanza u orden ejecutiva; o (iii) cualquier decisión judicial o administrativa, regulación u orden.
- (d) "Organismo Público" incluye lo siguiente:
  - (i) El Congreso de los Estados Unidos, legislatura de cualquier estado. O cualquier organismo de gobierno elegido localmente o cualquier miembro o empleado de estos;
  - (ii) Cualquier miembro o empleado de los siguientes jurados (grandes o pequeños) grand o petit federales, estatales o del cualquier corte legal;
  - (iii) Cualquier agencia federal, estatal u agencia administrativa u autoridad pública o autorizada por esta;
  - (iv) Cualquier oficina federal estatal o local de agencia de aplicación de la ley, oficina del fiscal o policía o agente de paz;
  - (v) Cualquier departamento federal, estatal o local del gobierno o una rama del mismo;
  - (vi) Cualquier división, junta, oficina, comité o comisión de cualquiera de los organismos públicos descrito en los sub párrafos (i) al (v) de este párrafo.
- (e) "Acción Retaliatoria" significa una acción adversa tomada por un empleador, su agente para despedir, amenazar, penalizar o de alguna otra manera discriminar contra cualquier empleado u ex-empleado que ejerza sus derechos bajo esta sección, incluyendo (i) acciones laborales o amenazas de tomar acciones adversas contra el empleado en los términos y condiciones de trabajo incluido pero limitado al despido, suspensión o degradación (ii) acciones amenazas de tomar estas acciones que podrían afectar negativamente el empleo actual o futuro de un ex empleado (iii) amenazar con contactar o comunicarse con las autoridades de inmigración de los Estados Unidos de América o de otra manera informar o amenazar con informar a la sospecha de ciudadanía o estatus migratorio de un empleado o la sospecha de ciudadanía o estado migratorio de la familia o miembro del hogar de un empleado, conforme a lo que está definido en la subdivisión dos de la sección cuatrocientos cincuenta y nueve -a de la ley de servicios sociales a una agencia federal, estatal o local.
- (f) "Supervisor" significa cualquier individuo dentro de la organización empleadora quien tiene la autoridad de dirigir y controlar el desenvolvimiento del trabajo de los empleados afectados o quien tiene alguna autoridad gerencial para tomar acciones correctivas con referencia a la violación de la ley, regla o regulación de la cual el empleado presenta su queja.

2. **Prohibiciones.** El empleador no tomará ninguna acción retaliatoria contra del empleado a pesar de estar dentro del alcance de la descripción de las obligaciones de trabajo, porque el empleado haga cualquiera de las siguientes cosas:

- (a) revela, o amenaza revelar a un supervisor o a cualquier organismo público una actividad, norma o práctica del empleador que el empleado creo razonablemente está en infracción de la ley, regla o regulación o que el empleado creo razonablemente que representa un peligro sustancial y específico a la salud o seguridad pública;
  - (b) Proporciona información a o testifica ante cualquier organismo público conduciendo alguna investigación, audiencia o consulta en dicha actividad, norma o práctica por parte de dicho empleador; o
  - (c) Se opone o se niega a participar en dicha actividad norma o práctica.
3. **Aplicación:** La protección contra las medidas de represalia relativas a la divulgación a un organismo público, no se aplicará a un empleado que haga dicha divulgación a un organismo público, salvo que el empleado haya hecho un esfuerzo de buena fe para notificar a su empleador señalando la actividad norma o práctica a la atención de un supervisor del empleador, y que haya brindado a dicho empleador una oportunidad razonable para corregir dicha actividad, norma o práctica. Dicha notificación al empleador no será requisito cuando:
- (a) exista un peligro inminente y grave para la salud o la seguridad pública;
  - (b) el empleado creo razonablemente que informar al supervisor resultaría en una destrucción de pruebas u otra ocaltación de la actividad, norma o práctica;
  - (c) dicha actividad, norma o práctica podría razonablemente esperarse que conlleve a poner en peligro el bienestar de un menor;
  - (d) el empleado creo razonablemente que informar al supervisor resultaría en daño físico para el empleado o cualquier otra persona; o
  - (e) que el empleado creo razonablemente que el supervisor ya está al tanto de la actividad norma o práctica y no tomará medidas para remediar dicha actividad, norma o práctica.

4. **Infracción, remedio.**

- (a) Un empleado que haya sido objeto de una acción de represalia por infracciones de esta sección, puede iniciar una acción civil ante un tribunal de jurisdicción competente para obtener reparación como se establece en la subdivisión cinco de esta sección, dentro de los dos años posteriores a la presente acción de represalia.
  - (b) Cualquier acción autorizada por esta sección puede ser presentada en el condado en el que ocurrió la supuesta acción de represalia, en el condado en el que reside el demandante, o en el condado en el que el empleador tiene su lugar principal de negocios, En cualquier acción de las partes tienen derecho a un juicio con un jurado.
  - (c) Será una defensa a cualquier acción presentada conforme a esta sección, de que la acción de represalia se basó en motivos distintos al ejercicio por parte del empleado de cualquier derecho protegido por esta sección.
5. **Alivio.** En cualquier acción entablada conforme a la subdivisión cinco de esta sección, el tribunal puede emitir mandato de reparación de cualquier de las siguientes maneras:
- (a) un mandato judicial para restringir la infracción continua de esta sección;
  - (b) la reincorporación del empleado al mismo puesto que ocupaba antes de la acción de represalia, o a un puesto equivalente, a una remuneración anticipada en lugar de ello;
  - (c) el pleno restablecimiento de los beneficios complementarios: los derechos de antigüedad;
  - (d) la indemnización por la pérdida de salarios, beneficios y otras remuneraciones;
  - (e) el pago por parte del empleador de costos razonables, desembolsos honorarios de abogados;
  - (f) una sanción civil de un monto que no exceda diez mil dólares; y/o
  - (g) el pago por parte del empleador por daños punitivos, si la infracción fue intencional, maliciosa o de manera temeraria.

6. **Alivio del empleado.** Un tribunal, a su discreción, también puede emitir mandato para que los honorarios razonables de los abogados y los costos y desembolsos judiciales sean otorgados al empleador, si el tribunal determina que la acción presentada por algun empleado, en virtud de esta sección, no tenía fundamento en la ley o en los hechos.

7. **Derechos existentes.** Nada en esta sección se considerará como para disminuir los derechos privilegios o recursos de cualquier empleado bajo cualquier otra ley o regulación o bajo cualquier acuerdo de negociación colectiva o contrato de trabajo.

8. **Publicación.** Cada empleador informará a los empleados de sus protecciones, derechos y obligaciones en virtud de esta sección, mediante la publicación de un aviso de esto mismo. Dichos avisos se publicarán de forma visible en lugares de fácil acceso y bien iluminados y que son frecuentado habitualmente por empleados y solicitantes de empleo.

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

LS 740 (02/22)

## FRINGE BENEFITS AND HOURS

# VENTAJAS COMPLEMENTARIAS Y HORAS

La Siguiete Información Constituye la Póliza Sobre las Ventajas Complementarias.

LICENCIA POR ENFERMEDAD: \_\_\_\_\_

TIEMPO DE VACACIONES: \_\_\_\_\_

LICENCIA PERSONAL: \_\_\_\_\_

DIAS FESTIVOS: \_\_\_\_\_

HORAS: \_\_\_\_\_

Según las Leyes Consolidadas del Estado de N.Y., Capítulo 31, Artículo 6, Sec. 195.5 Este aviso debe ser colocado en un lugar visible donde los avisos para los empleados son colocados de costumbre.

## TIME OFF FOR VOTING

### ATTENTION ALL EMPLOYEES

New York State Election Law Section 3-110 states that:

§ 3-110. Time allowed employees to vote

1. If a registered voter does not have sufficient time outside of his or her scheduled working hours, within which to vote on any day at which he or she may vote, at any election, he or she may, without loss of pay for up to two hours, take off so much working time as will, when added to his or her voting time outside his or her working hours, enable him or her to vote.
2. If an employee has four consecutive hours either between the opening of the polls and the beginning of his or her working shift, or between the end of his or her working shift and the closing of the polls, he or she shall be deemed to have sufficient time outside his or her working hours within which to vote. If he or she has less than four consecutive hours he or she may take off so much working time as will, when added to his or her voting time outside his or her working hours enable him or her to vote, but not more than two hours of which shall be without loss of pay, provided that he or she shall be allowed time off for voting only at the beginning or end of his or her working shift, as the employer may designate, unless otherwise mutually agreed.
3. If the employee requires working time off to vote the employee shall notify his or her employer not more than ten nor less than two working days before the day of the election that he or she requires time off to vote in accordance with the provisions of this section.
4. Not less than ten working days before every election, every employer shall post conspicuously in the place of work where it can be seen as employees come or go to their place of work, a notice setting forth the provisions of this section. Such notice shall be kept posted until the close of the polls on election day.

### ATENCIÓN A TODOS LOS EMPLEADOS

La Sección 3-110 de la Ley Electoral del Estado de Nueva York establece que:

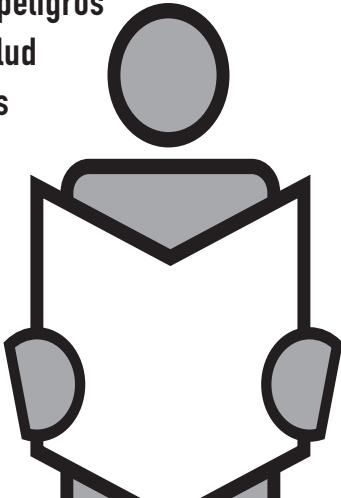
§ 3-110. Tiempo permitido para que los empleados vayan a votar

1. Si un votante inscrito no tiene suficiente tiempo fuera de sus horas laborales señaladas, para ir a votar en cualquier día en el que él o ella puede ir a votar, en cualquier momento durante las elecciones, él o ella, tiene hasta dos (2) horas sin la pérdida de sueldo para tomar tiempo de ir a votar, aparte de tiempo adicional que pueda tomar de su trabajo, que corre por su cuenta, o fuera de sus horas de trabajo que le permite ir a votar.
2. Si un empleado tiene cuatro (4) horas consecutivas, bien sea antes de la apertura de las urnas electorales y el inicio de su turno de trabajo, o entre el final de su turno de trabajo y el cierre de las urnas electorales, se entiende que él o ella tiene suficiente tiempo fuera de sus horas de trabajo para ir a votar. Si él o ella tiene menos de cuatro (4) horas consecutivas para ir a votar, puede tomar el tiempo de su trabajo, conforme a su voluntad, pero no más de las dos (2) horas permitidas sin la pérdida de sueldo, siempre y cuando se le pague permittir tomar ese tiempo para ir a votar solamente antes del inicio de su turno de trabajo o al finalizar su turno de trabajo, conforme lo que designe el empleador, salvo que mutuamente concuerden en algún otro arreglo.
3. Si el empleado requiere tomar tiempo del trabajo para ir a votar, debe avisar a su empleador con no más de diez días de antelación, ni menos de dos días laborales antes de la fecha de ir a votar, conforme a lo dispuesto en esta sección.
4. Cada empleador conlleva la responsabilidad de publicar este aviso donde se dispone de las instalaciones en esta sección, en un lugar fácilmente visible en el área de trabajo, con no menos de diez días laborales antes de cada elección. Dicho aviso permanecerá publicado hasta el momento del cierre de las urnas electorales en el día de las elecciones.

## RIGHT TO KNOW

# JUSTED TIENE EL DERECHO DE SABER!

## Su empleador debe decirle cuáles son los efectos y los peligros que tienen para la salud las sustancias tóxicas que hay en su lugar de trabajo.



Infórmese todo lo que pueda acerca de las sustancias tóxicas en su trabajo.

Para pedir más información, diríjase a:

(Nombre)

(Lugar y Número de Teléfono)

## LA LEY SOBRE EL DERECHO DE SABER LO PROTEGE.

DEPARTAMENTO DE SALUD DEL ESTADO DE NUEVA YORK

## FAIR EMPLOYMENT



Division of Human Rights

1-888-392-3644  
WWW.DHR.NY.GOV

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

DISCRIMINATION BASED UPON AGE, RACE, CREED, COLOR, NATIONAL ORIGIN, SEXUAL ORIENTATION, MILITARY STATUS, SEX, PREGNANCY, GENDER IDENTITY OR EXPRESSION, DISABILITY OR MARITAL STATUS IS PROHIBITED BY THE NEW YORK STATE HUMAN RIGHTS LAW. SEXUAL HARASSMENT OR HARASSMENT BASED UPON ANY OF THESE PROTECTED CLASSES ALSO IS PROHIBITED.

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

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

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

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

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

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

Reasonable accommodations and modifications for persons with disabilities may also be required. Does not apply to: (1) rental of an apartment in an owner-occupied two-family house (2) restrictions of all rooms in a housing accommodation to individuals of the same sex (3) rental of a room by the occupant of a house or apartment (4) sale, rental, or lease of accommodations of housing exclusively to persons 55 years of age or older, and the spouse of such persons

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

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

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

EDUCATION INSTITUTIONS

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

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

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

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

LA LEY DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE NUEVA YORK PROHIBE LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD, RAZA, CREDO, COLOR, ORIGEN NACIONAL, ORIENTACIÓN SEXUAL, ESTATUS MILITAR, SEXO, EMBARAZO, IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO, DISCAPACIDAD O ESTADO CIVIL. TAMBIÉN ESTÁ PROHIBIDO EL ACOSO SEXUAL O EL ACOSO POR CUALQUIERA DE ESTAS CLASES PROTEGIDAS.

TODOS LOS EMPLEADORES (hasta el 8 de febrero de 2020, solo los empleadores de cuatro o más personas) AGENCIAS DE EMPLEO ORGANIZACIONES DE TRABAJO Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN DE APRENDICES

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

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

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

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

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

También es posible que sea necesario realizar modificaciones y arreglos razonables para personas con discapacidades. Excepciones: (1) alquiler de un apartamento en una casa para dos familias ocupada por el dueño (2) restricciones de todas las habitaciones en una vivienda para individuos del mismo sexo (3) alquiler de una habitación por parte del ocupante de una casa o apartamento (4) venta, alquiler o arrendamiento de alojamiento en una casa exclusivamente a personas mayores de 55 años y al cónyuge de dichas personas

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

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

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

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

INSTITUCIONES EDUCATIVAS

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

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

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

## CORRECTION LAW

### LEY CORRECCIONAL DE NUEVA YORK

#### ARTÍCULO 23-A

### LICENCIATURA Y CONTRATACIÓN DE PERSONAS CONDENADAS POR UNO O MÁS DELITOS PENALES EN EL PASADO

Sección 750. Definiciones.

751. Aplicabilidad.

752. Se prohíbe la discriminación injusta contra personas que hayan sido condenadas por uno o más delitos penales en el pasado.

753. Factores que se deben considerar con respecto a una condena penal en el pasado: presunción.

754. Declaración por escrito en caso de que se desiegue licenciatuara o contratación.

755. Imposición de la observancia.

756. Definiciones. Para los fines del presente artículo, los términos siguientes tendrán los significados siguientes:

(1) "Agencia pública" (Public Agency) significa el estado o cualquiera de sus subdivisiones locales, o cualquier departamento, agencia, junta o comisión local o estatal.

(2) "Empleador privado" (private employer) significa toda empresa, sociedad, organización u asociación laboral que emplee a diez o más personas.

(3) "Relación directa" (Direct Relationship) significa que la naturaleza de la conducta criminal que motivó la condena de la persona tiene un impacto directo sobre su capacidad o habilidad para desempeñar uno o más de los deberes y responsabilidades necesariamente relacionados con la licenciatuara, oportunidad o tarea en cuestión.

(4) "Licencia" (license) significa todo certificado, licencia, permiso u otorgamiento de permiso que exijan las leyes de este estado, para los fines del presente artículo, la licencia o permiso que se emita para tener, poseer, llevar o disparar explosivos, pistolas, revólveres, rifles, escopetas u otras armas de fuego.

(5) "Empleo" (Employment) significa toda ocupación, vocación u empleo, o cualquier forma de capacitación vocacional o educativa. Siempre y cuando, sin embargo, que "empleo" no incluye, para los fines del presente artículo, la participación en ninguna agencia dedicada a la observancia de la ley.

757. Aplicabilidad. Las disposiciones del presente artículo corresponderán a toda solicitud de licencia o contratación ante empleadores públicos o privados por parte de toda persona que haya sido condenada anteriormente de uno o más delitos penales en este estado o en cualquier otra jurisdicción, y a cualquier licencia o contratación poseída por una persona cuya condena por uno o más delitos penales en este estado o en cualquier otra jurisdicción haya precedido dicha contratación u otorgamiento de licencia, excepto en caso de que la ley haya impuesto un decurso imperativo, impedimento legal o prohibición de empleo que no haya sido levantado mediante indulto ejecutivo, certificado de revocación del impedimento o certificado de buena conducta. Nada de lo contenido en el presente artículo será interpretado como que afecta cualquiera de los derechos que pueda tener el empleador con respecto a una declaración intencionalmente falsa en relación con una solicitud de empleo por parte de un posible empleado o, con anterioridad, por parte de un empleado vigente.

757a. Se prohíbe la discriminación injusta contra personas que hayan sido condenadas en el pasado de uno o más delitos penales. No se rechazará ninguna licencia o contratación, ni se rechazará ni se considerará adversamente ninguna licencia o contratación poseída por una persona a la cual correspondan las disposiciones del presente artículo, en base a que dicha persona haya sido condenada en el pasado de uno o más delitos penales, ni en base a un fallo de ausencia de

"voluntad moral" si dicho fallo se basa en el hecho de que dicha persona haya sido condenada en el pasado de uno o más delitos penales, a menos que:

(1) exista una relación directa entre uno o más delitos penales previos y la licencia o contratación específica solicitada o mantenida por dicha persona;

(2) la emisión o continuación de la licencia o el otorgamiento o continuación de la contratación involucraría un riesgo irrazonable a la propiedad o a la seguridad y bienestar de personas específicas o del público en general.

757b. Factores que se deben considerar con respecto a una condena penal en el pasado: presunción.

1. Al tomar una decisión según la sección setecientos cincuenta y dos (752) del presente artículo, la agencia pública o el empleador privado deberá considerar los factores siguientes:

(a) La norma pública de este estado, según se la expresa en la presente ley, tendiente a impulsar la licenciatuara y contratación de personas condenadas en el pasado de uno o más delitos penales.

(b) Los deberes y responsabilidades específicos que estén necesariamente relacionados con la licencia o contratación solicitada o poseída por la persona.

(c) El impacto, si lo hubiera, que pudiera tener el(los) delito(s) penal(es) por el(los) cual(es) se condenó a la persona en el pasado, sobre su capacidad o habilidad para desempeñar uno o más de dichos deberes y responsabilidades.

(d) El tiempo que haya transcurrido desde que se produjera el delito penal de los delitos penales.

(e) La edad de la persona en el momento en que se produjera el delito penal de los delitos penales.

(f) La gravedad del(los) delito(s) penal(es).

(g) La información que presente la persona, o que presente en su declaración, relacionada con su rehabilitación y buena conducta.

(h) El interés legítimo de la agencia pública o empleador privado por proteger la propiedad y la seguridad y el bienestar de personas específicas o del público en general.

2. Al tomar una decisión según la sección setecientos cincuenta y dos (752) de este artículo, la agencia pública o el empleador privado también tomará en cuenta los certificados de revocación de impedimento o de buena conducta emitidos en nombre del solicitante, que crearán la presunción de rehabilitación con respecto al delito penal de los delitos penales especificados en el presente.

757c. Declaración por escrito en caso de que se desiegue licenciatuara o contratación. A solicitud de la persona condenada con anterioridad de uno o más delitos penales, a quien se le haya denegado una licencia o contratación, la agencia pública o el empleador privado correspondiente proporcionará dentro de un plazo de treinta (30) días a partir de la fecha de la solicitud, una declaración por escrito indicando los motivos del rechazo.

757d. Imposición de la observancia.

1. Con respecto a las acciones de las agencias públicas, la observancia de las disposiciones del presente artículo será imponible mediante un procedimiento iniciado según el artículo setenta y ocho (78) de la ley y reserivados de práctica civil.

2. Con respecto a las acciones de los empleadores privados, las disposiciones del presente artículo serán imponibles por parte de la división de derechos civiles y mediante los poderes y procedimientos establecidos en el artículo quinientos (15) de la ley ejecutiva y, simultáneamente, por la comisión municipal de la Ciudad de Nueva York sobre derechos humanos.

## VETERAN BENEFITS AND SERVICES

### SERVICIOS Y BENEFICIOS DE VETERANOS

Los siguientes recursos y líneas directas están disponibles, sin costo alguno, para ayudar a los veteranos a comprender sus derechos, protecciones, beneficios y acomodamientos.

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

RECURSOS PARA LA SALUD MENTAL Y ABUSO DE SUSTANCIAS	BENEFICIOS DE IMPUESTOS
<p>[Todas las llamadas y mensajes de texto son confidenciales y libre de cargo!]</p> <p><b>U.S. Department of Veterans Affairs Veterans Crisis Line:</b> [Departamento de Asuntos de Veteranos de Estados Unidos - Línea de Crisis de Veteranos]: <a href="http://www.veteranscrisisline.net">www.veteranscrisisline.net</a></p> <p>Llamar: 988, presionar 1. Texto: 838255 Saludate and Crisis Lifeline: [Línea de Vida por Suicidio y Crisis]: <a href="http://www.veteranscrisisline.net">www.veteranscrisisline.net</a></p> <p>Llamar: 988. Texto: 988 Crisis Textline: [Línea de texto por crisis]: Texto: 741741. Chatar: crisistextline.org NYS Office of Mental Health (OMH): [Oficina de la Salud Mental en el Estado de Nueva York]: <a href="http://www.omh.ny.gov">www.omh.ny.gov</a> NYS Office of Addiction Services and Supports (OASAS): [Oficina de Servicios y Apoyo por Adicción en el Estado de Nueva York]: <a href="http://www.oasas.ny.gov/hopeline">www.oasas.ny.gov/hopeline</a> Llamar: 1.877.8.HOPENY (467469) Texto: HOPENY (467369)</p>	<p><b>NYS Department of Tax and Finance (Departamento de Impuestos y Finanzas):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Información para personal militar y veteranos: <a href="http://tax.ny.gov/pjt/file/military_page.htm">tax.ny.gov/pjt/file/military_page.htm</a></li> <li>Exenciones del impuesto sobre la propiedad: <a href="http://tax.ny.gov/pjt/property/exemption/vetexempt.htm">tax.ny.gov/pjt/property/exemption/vetexempt.htm</a></li> </ul> <p><b>EDUCACIÓN, FUERZA LABORAL, Y RECURSOS DE CAPACITACIÓN</b></p> <p><b>Veterans Readiness and Employment (VRAE):</b> [Programa de Disponibilidad y Empleo]: <a href="http://www.benefits.va.gov/voc rehab">www.benefits.va.gov/voc rehab</a></p> <p><b>New York State Civil Service Credits for Veterans Program (Programa de Créditos de Servicio Civil para Veteranos en el Estado de Nueva York):</b> <a href="http://www.csn.gov">www.csn.gov</a></p>
SERVICIOS LEGALES	RECURSOS ADICIONALES
<p><b>Veterans Treatment Courts (VTC):</b> [Tribunales de Tratamiento para Veteranos]: <a href="http://www2.nycourts.gov/courts/problem_solving/vet/courts.shtml">www2.nycourts.gov/courts/problem_solving/vet/courts.shtml</a></p> <p>Email: <a href="mailto:ProblemSolving@courts.state.ny.us">ProblemSolving@courts.state.ny.us</a></p> <p><b>NYS Defenders Association Veteran Defense Program:</b> [Asociación de Defensores para el Programa de Defensa de Veteranos] <a href="http://www.nysda.org/page/AboutVDP">www.nysda.org/page/AboutVDP</a></p>	<p><b>NYS Domestic and Sexual Violence Hotline:</b> [Línea Directa por Violencia de Familia y Sexual, en el Estado de Nueva York]: Llamar: 800.942.6906 Texto: 844.997.2121</p> <p><b>NYS Workplace Sexual Harassment Hotline:</b> [Línea Directa por Acoso Sexual en el Lugar de Trabajo en el Estado de Nueva York]: Llamar: 1.800.HARASS3</p> <p><b>NYS Department of Motor Vehicles:</b> [Departamento de Vehículos Motorizados en el Estado de Nueva York]:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Documento de la designación de foto de la situación actual del veterano: <a href="http://dmv.ny.gov/more/info/veteran-status-designations-photo-document">dmv.ny.gov/more/info/veteran-status-designations-photo-document</a></li> <li>Placa de licencia de vehículo: <a href="http://dmv.ny.gov/plates/military-and-veterans">dmv.ny.gov/plates/military-and-veterans</a></li> </ul>
DIVISION DE SERVICIOS DE VETERANOS EN EL ESTADO DE NUEVA YORK	PROGRAMAS DE VETERANOS DEL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO EN EL ESTADO DE NUEVA YORK
<p>Sitio web: <a href="http://veterans.ny.gov">veterans.ny.gov</a> Línea de ayuda: 1.888.838.7697 Correo electrónico: <a href="mailto:DV5info@veterans.ny.gov">DV5info@veterans.ny.gov</a></p> <p>Servicios: Legales, educación, empleo y voluntario, económico, cuidado de la salud y mucho más.</p>	<p>Sitio Web: <a href="http://dol.ny.gov/services-veterans">dol.ny.gov/services-veterans</a> Línea de ayuda: 1.888.669.7365 Correo electrónico: <a href="mailto:Ask.Vets@labor.ny.gov">Ask.Vets@labor.ny.gov</a></p> <p>Servicios: Recursos de fuerza laboral y capacitación, seguro de desempleo, Programa de Experience Counts [la experiencia cuenta] y mucho más.</p>
WE ARE YOUR DOL	
<p>El Departamento del Trabajo del Estado de Nueva York es un Empleador/Programa de Igualdad de Oportunidad. Servicios y asistencia están disponibles para personas con discapacidades, al ser solicitado y con libros de cargo. TTY/TDD 711 o 1.800.622.1222 (inglés) 1.877.</p>	