

WE ARE YOUR DOL



PERMISO POR ENFERMEDAD CON GOCE DE SUELDO EN NUEVA YORK

Todos los trabajadores del sector privado en el Estado de Nueva York ya están cubiertos por la nueva ley de permisos por enfermedad y seguridad, sin importar su industria, ocupación, situación de tiempo parcial, situación de exención de tiempo extra, y situación de trabajo por temporadas.

La ley obliga a los empleadores con cinco o más empleados a darles permisos con goce de sueldo por enfermedad y seguridad. Los negocios con cinco o menos empleados e ingresos netos de 1 millón de dólares o menos deben dar a sus empleados tiempo de permiso sin goce de sueldo por enfermedad y seguridad.

FECHAS CLAVE

- **30 de septiembre de 2020:** Los empleados cubiertos en el Estado de Nueva York empezarán a acumular permiso a una tasa de una hora por cada 30 horas trabajadas.
- **1 de enero de 2021:** Los empleados pueden empezar a utilizar permiso acumulado.

CANTIDAD DE PERMISO

Los empleados recibirán una cantidad de permiso por enfermedad que depende del tamaño del empleador:

Número de empleados	Requisitos de permiso por enfermedad del empleador
0 - 4	Si los ingresos netos fueron de \$1 millón o menos en el año anterior, el empleador está obligado a proporcionar hasta 40 horas de permiso por enfermedad sin goce de sueldo por año calendario.
0 - 4	Si los ingresos netos fueron mayores a \$1 millón en el año anterior, el empleador está obligado a proporcionar hasta 40 horas de permiso por enfermedad con goce de sueldo por año calendario.
5 - 99	Hasta 40 horas de permiso por enfermedad con goce de sueldo por año calendario.
100 o más	Hasta 56 horas de permiso por enfermedad con goce de sueldo por año calendario.

Debe usarse un año calendario del 1 de enero al 31 de diciembre para contar los empleados. Los empleadores pequeños que reportaron ingresos netos por menos de \$1 millón no necesitan pagar permiso por enfermedad a sus empleados, pero deben proporcionar el tiempo adicional de permiso asignado. Para otros fines, que incluyen el uso y la acumulación de tiempo de permiso, los empleadores pueden establecer que un año calendario significa cualquier período de 12 meses.

ACUMULACIÓN

Los empleados empiezan a acumular permiso a partir del 30 de septiembre de 2020. El permiso debe acumularse a una tasa que no será inferior a una hora por cada treinta horas trabajadas.

USOS PERMITIDOS

Después del 1 de enero de 2021, los empleados pueden usar permiso acumulado después de una solicitud verbal o escrita a su empleador por los siguientes motivos que afectan al empleado o a un miembro de su familia al que brindan cuidado o al que ayudan a cuidar:

Permiso por enfermedad

- Para enfermedades mentales o físicas, lesiones o trastornos médicos, sin importar si han sido diagnosticados o requieren atención médica en el momento de la solicitud de permiso; o
- Para el diagnóstico, atención o tratamiento de una enfermedad física o mental, lesión o trastorno médico; o debido a la necesidad de un diagnóstico médico o cuidado preventivo.

Permiso por seguridad

- Para una ausencia al trabajo cuando el empleado o un familiar del empleado haya sido víctima de violencia doméstica según la definición de la Ley de Derechos Humanos del Estado, un delito familiar, un delito sexual, acoso o trata de personas, para cualquiera de los siguientes fines en lo relacionado con el incidente de violencia doméstica, delito familiar, delito sexual, acoso o trata de personas:
 - para obtener servicios de un refugio para violencia doméstica, centro de crisis por violación, u otro programa de servicios;
 - para participar en planeación de seguridad, mudarse de manera temporal o permanente, o emprender otras acciones que aumenten la seguridad del empleado o de los familiares del empleado;
 - para reunirse con un abogado u otro proveedor de servicios sociales para obtener información y asesoría sobre procedimientos penales o civiles, para prepararse para ellos y para participar en ellos;
 - para presentar una denuncia o reporte de un incidente doméstico en una agencia policial;
 - para acudir a una reunión con la oficina del fiscal de distrito;
 - para inscribir a sus hijos en una nueva escuela; o
 - para emprender cualquier otra acción necesaria para garantizar la salud o seguridad del empleado o de sus familiares, o para proteger a personas relacionadas con el empleado o que trabajen con él.

QUIÉNES SON ELEGIBLES

Todos los empleados del sector privado en el estado de Nueva York están cubiertos, sin importar su industria, ocupación, situación de tiempo parcial y situación de exención de tiempo extra. Los empleados de gobiernos federales, estatales y locales **NO** están cubiertos, pero los empleados de escuelas chárter, escuelas privadas y corporaciones sin fines de lucro sí están cubiertos.

PERÍODOS DE PERMISO

Los empleadores tienen permitido exigir que el permiso se use en períodos fijos (por ejemplo, de 15 minutos, de 1 hora, etc.) pero no pueden establecer un período mínimo menor a 4 horas.

Los empleadores pueden limitar el permiso tomado en un año determinado a la cantidad máxima que estén obligados a proporcionar a dicho empleado (es decir, 40 horas para empleadores medianos y 56 horas para empleadores grandes). Todas las limitaciones que permita la ley deben establecerse por escrito, y deben publicarse en un lugar visible o entregarse a todos los empleados.

Los empleadores deben notificar a los empleados, ya sea por escrito o colocando un aviso en el lugar de trabajo, y antes de que se acumula el permiso, sobre todas las restricciones en su política de permisos que afecten al uso del permiso por parte de los empleados, incluyendo todas las limitaciones en los períodos mínimos de uso de permiso.

SUELDO

Los empleados deben recibir su sueldo normal durante todo el tiempo de permiso con goce de sueldo ordenado por esta ley, o el salario mínimo aplicable, lo que sea mayor. Los empleadores no pueden reclamar asignaciones o créditos (por ejemplo, créditos por propinas) por las horas de permiso con goce de sueldo, y los empleadores tienen prohibido reducir el sueldo de un empleado solamente durante las horas de permiso por enfermedad.

SISTEMA ALTERNATIVO DE ACUMULACIÓN

Como alternativa a la opción de que los empleados acumulen 1 hora por cada 30 horas trabajadas, los empleadores pueden optar por proveer la cantidad total de permiso por enfermedad con goce de sueldo que establece esta ley al principio de cada año calendario (por ejemplo, una empresa con más de 100 empleados podría asignar 56 horas de permiso por enfermedad a cada empleado a partir del 1 de enero de cada año, o al principio de un período de doce meses, según lo decida el empleado. Dicho permiso por adelantado no puede ser revocado o reducido más adelante si, por ejemplo, el empleado trabaja menos horas de las previstas por el empleador).

POLÍTICAS EXISTENTES

Si un empleador, incluyendo a los cubiertos por un contrato colectivo de trabajo, tiene una política de permisos existente (permiso por enfermedad u otro tiempo libre) que iguale o exceda los requisitos de acumulación, transferencia y uso, esta ley no representa ninguna obligación adicional para ese empleador.

CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Los contratos colectivos de trabajo que se firmen después del 30 de septiembre de 2020 no tienen que ofrecer el permiso por enfermedad antes descrito, mientras el contrato contemple beneficios y días libres con goce de sueldo comparables y reconozca específicamente las disposiciones de la Sección 196-b de la Ley de Trabajo. Para los fines de los contratos colectivos de trabajo, el Departamento de Trabajo considera que el tiempo de permiso que tenga menos restricciones en su uso es el comparable con el que exige esta ley, sin importar la denominación de dicho permiso (por ejemplo, permiso anual o vacaciones), y pueden combinarse varios tipos de permiso que cumplan con los requisitos de uso de esta ley para satisfacer el requisito de ser un "beneficio comparable". Para satisfacer los requisitos de esta ley, todo contrato firmado a partir del 30 de septiembre de 2020 debe hacer referencia específica a la Sección 196-b de la Ley de Trabajo.

REPRESALIAS

Los empleadores no pueden tomar ningún tipo de represalias en contra de los empleados por ejercer su derecho a utilizar el permiso por enfermedad. Además, los empleados deben ser reincorporados al puesto laboral que ocupaban antes de tomar un permiso por enfermedad. Los empleados que crean que han sido víctimas de represalias por ejercer su derecho a tomar permisos por enfermedad deben comunicarse con la Unidad Antirrepresalias del Departamento de Trabajo llamando al **888-52-LABOR** o enviando un correo electrónico a **LSAsk@labor.ny.gov.Recordkeeping**.

Los empleadores deben conservar registros de nóminas durante seis años, que deben incluir la cantidad de permiso por enfermedad acumulado y utilizado por cada empleado de manera semanal.

A solicitud de un empleado, los empleadores están obligados a entregar, en un plazo de tres días hábiles, un resumen de la cantidad de permiso por enfermedad acumulado y utilizado por el empleado en el año calendario en curso o en cualquier año calendario anterior.

CONSERVACIÓN DE REGISTROS

Los empleadores deben conservar registros de nóminas durante seis años, que deben incluir la cantidad de permiso por enfermedad acumulado y utilizado por cada empleado de manera semanal.

A solicitud de un empleado, los empleadores están obligados a entregar, en un plazo de tres días hábiles, un resumen de la cantidad de permiso por enfermedad acumulado y utilizado por dicho empleado en el año calendario en curso o en cualquier año calendario anterior.

Para obtener más información sobre el permiso por enfermedad con goce de sueldo del estado de Nueva York, incluyendo preguntas frecuentes adicionales, normas y más, visite **ny.gov/paidsickleave**.