

PERMISO POR ENFERMEDAD CON GOCE DE SUELDO EN EL ESTADO DE NUEVA YORK PARA EMPLEADORES

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. 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.

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 que no será menor a una hora por cada 30 horas trabajadas.
- **1 de enero de 2021:** Los empleados pueden empezar a utilizar permiso acumulado después de una solicitud verbal o escrita a su empleador por motivos para un permiso por enfermedad o permiso por seguridad que afectan al empleado o a familiares a los que brindan cuidado o a los que ayudan a cuidar.

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.

SISTEMA ALTERNATIVO DE ACUMULACIÓN

Como alternativa a la opción de que los empleados acumulen una 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.

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.

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 el empleado en el año calendario en curso o en cualquier año calendario anterior.

¿HAY UN PERÍODO MÍNIMO DE EMPLEO ANTES DE QUE UN EMPLEADO PUEDA USAR SU PERMISO POR ENFERMEDAD ACUMULADO?

No. De acuerdo con la ley, los empleados son elegibles para acumular permiso de inmediato.

¿HAY UN PERÍODO MÍNIMO DE EMPLEO ANTES DE QUE UN EMPLEADOR SEA RESPONSABLE DE OFRECER PERMISO POR ENFERMEDAD?

No. Para los fines de determinar la cantidad de empleados de acuerdo con la ley, se trata de la cantidad de empleados en cualquier año calendario, sin importar la cantidad de horas o días trabajados. Por ejemplo, si un empleador tuvo tres empleados de tiempo completo que trabajaron del 1 de enero al 31 de diciembre y dos empleados de tiempo parcial que solamente trabajaron de tiempo parcial durante dos semanas en diciembre del mismo año, ese empleador tiene cinco empleados en el año calendario y tendría que proporcionar hasta 40 horas de permiso por enfermedad con goce de sueldo a sus empleados. Tome en cuenta que los empleados del escenario anterior solamente acumularían permiso por enfermedad con goce de sueldo proporcional a su número de horas trabajadas (por ejemplo, si un empleado trabajó 30 horas en total en el año calendario, acumularía 1 hora de permiso por enfermedad con goce de sueldo).

¿LOS EMPLEADORES SIN FINES DE LUCRO ESTÁN EXENTOS?

No. Los empleadores sin fines de lucro deben cumplir la ley.

¿CÓMO ACUMULAN PERMISO POR ENFERMEDAD LOS EMPLEADOS QUE COBRAN COMISIONES, SUELDOS FIJOS U OTRAS FORMAS DE REMUNERACIÓN QUE NO SE CALCULAN POR HORAS?

Cuando los empleados reciben una remuneración que no se calcula por horas trabajadas, el permiso por enfermedad acumulado se calcula usando el tiempo real de trabajo.

¿CON CUÁNTA ANTICIPACIÓN DEBE DAR AVISO UN EMPLEADO AL EMPLEADOR ANTES DE USAR SU PERMISO POR ENFERMEDAD ACUMULADO?

No hay un requisito de aviso previo especificado en la ley, asumiendo, sin embargo, que existe una solicitud oral o escrita al empleador antes de utilizar el permiso por enfermedad acumulado, salvo cuando el empleador permita algo distinto.

¿QUÉ OCURRE SI UN EMPLEADO RECIBE DIFERENTE SUELDOS POR DIFERENTES TAREAS?

Los empleados que reciben más de un sueldo deben recibir el permiso por enfermedad usando un promedio ponderado de dichos sueldos. El promedio ponderado es el sueldo regular total dividido entre las horas totales trabajadas en la semana. Se asume que los empleados exentos de tiempo extra que reciben sueldo por horas trabajan 40 horas por semana al calcular su sueldo regular, excepto cuando los términos y condiciones del empleo especifiquen o requieran algo distinto. Sin embargo, como se indicó antes, los empleadores tienen prohibido reducir el sueldo de un empleado solamente para las horas de permiso.

¿UN EMPLEADOR TIENE QUE DAR PERMISO POR ENFERMEDAD A LOS EMPLEADOS QUE HACEN TELETRABAJO?

Los empleados que hacen teletrabajo están cubiertos por la ley por las horas en las que trabajan físicamente en el Estado de Nueva York, incluso si el empleador está situado físicamente fuera del Estado de Nueva York.

¿EL PERMISO POR ENFERMEDAD CON GOCE DE SUELDO SE TRANSFIERE SI UN EMPLEADO ES ASCENDIDO, DEGRADADO O TRANSFERIDO A UN PUESTO DIFERENTE EN UNA COMPAÑÍA?

Sí. El permiso acumulado no puede reducirse ni restringirse si un empleado cambia de puesto, función o ubicación en el mismo empleador. El permiso por enfermedad con goce de sueldo en los términos de esta ley deben pagarse al empleado a su sueldo normal en el momento en que se toma.

¿EL PERMISO ORDENADO POR LA SECCIÓN 196-B DE LA LEY DE TRABAJO DE NUEVA YORK EXPIRA AL FINAL DE UN AÑO CALENDARIO?

El permiso por enfermedad que no es utilizado por un empleado en el transcurso de un año debe trasladarse al siguiente año calendario. Sin embargo, los empleadores pueden limitar el uso del empleado a la cantidad de horas que el empleado tiene derecho a usar en un año calendario (es decir, 56 horas en el caso de empleadores con 100 empleados o más, y 40 horas para empleadores con 99 empleados o menos). Esto puede tener como resultado que un empleado mantenga una cantidad de permiso acumulado superior a la cantidad que tiene permitido usar en un año calendario.

¿UN EMPLEADOR PUEDE CONCEDER POR ADELANTADO EL PERMISO POR ENFERMEDAD A SUS EMPLEADOS DE TIEMPO PARCIAL?

Sí. Al inicio de cada año calendario, un empleador puede conceder a los empleados de tiempo parcial las horas de permiso por enfermedad que acumularían considerando las horas que se prevé que trabajen, a la tasa habitual de una hora de permiso por enfermedad por cada 30 horas que se prevé que el empleado trabaje. Sin embargo, si el empleador adelanta menos de 40 horas, el empleador aún debe llevar un registro de las horas trabajadas por el empleado y su permiso por enfermedad acumulado, porque un trabajador de tiempo parcial puede trabajar más horas de las previstas. Si el empleado trabaja más horas de las previstas, el empleador debe permitirle acumular permiso a una tasa de una hora por cada 30 horas trabajadas, hasta que la cantidad total de horas adelantadas más el permiso por enfermedad acumulado en un año calendario den un total de 40 horas. Los empleados que reciban por adelantado menos de 40 horas en un año calendario deben tener permitido usar hasta 40 horas de permiso por enfermedad en un año calendario, si las han acumulado. Un empleador que adelante menos de 40 horas debe permitir que sus empleados trasladen hasta 40 horas de permiso por enfermedad no utilizado al nuevo año calendario, adicionales al adelanto de tiempo por enfermedad que el empleador prevé que el empleado gane en el nuevo año calendario. Recordatorio: Si el empleador no ha calculado el uso y la acumulación del empleado, el empleador no puede cambiar la política en el nuevo año calendario, ya que los empleados tienen derecho a trasladar las horas de permiso por enfermedad no utilizadas y a utilizarlas al principio del nuevo año calendario.

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.