

WE ARE YOUR DOL



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

## PREGUNTAS FRECUENTES

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.

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

### DEFINICIONES

#### ¿QUÉ SE CONSIDERA UN "MIEMBRO DE LA FAMILIA" PARA LOS EFECTOS DE ESTA LEY?

"Miembro de la familia" se define como una persona que sea hijo, hija, cónyuge, pareja doméstica, padre, madre, hermano, hermana, nieto, nieta, abuelo o abuela de un empleado, o que sea hijo, hija, padre o madre del cónyuge o la pareja doméstica de un empleado. "Padre o madre" se define como el padre o la madre biológicos, de crianza o adoptivos, el padrastro, la madrastra, o una persona que fungió in loco parentis cuando el empleado era menor de edad. "Hijo o hija" se define como un hijo o hija biológicos, de crianza o adoptados, un pupilo o una pupila legal, o un menor para quien el empleado asuma funciones in loco parentis.

#### ¿QUÉ ES UN AÑO CALENDARIO?

Para determinar la cantidad total de empleados, "año calendario" significa el período de 12 meses que abarca del 1 de enero al 31 de diciembre. 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.

#### ¿PUEDE UN EMPLEADOR EXIGIR QUE UN EMPLEADO HAGA TELETRABAJO O TRABAJE DESDE SU CASA EN VEZ DE TOMAR UN PERMISO POR ENFERMEDAD?

No. Un empleador no puede exigir que un empleado trabaje desde su casa o haga teletrabajo en vez de tomar un permiso por enfermedad. Pero un empleador puede ofrecerle al empleado las opciones de trabajar desde su casa o hacer teletrabajo. Si los empleados aceptan voluntariamente trabajar desde casa o hacer teletrabajo, los empleados conservarán el permiso por enfermedad, con o sin goce de sueldo, que hayan acumulado.

## ACUMULACIÓN

**¿LOS EMPLEADOS SIGUEN RECIBIENDO TIEMPO PERMISO POR ENFERMEDAD MIENTRAS USAN UN PERMISO POR ENFERMEDAD CON GOCE DE SUELDO EN LOS TÉRMINOS DE ESTA LEY?**

No. Los empleados solamente deben recibir tiempo de permiso por las horas trabajadas, y no por horas que estuvieron en un permiso por enfermedad en los términos de esta ley.

**¿LOS EMPLEADOS ACUMULAN PERMISO POR PAGOS RECIBIDOS POR CONCEPTOS DISTINTOS A TIEMPO TRABAJADO?**

No. Los empleados no acumulan permiso por pagos que no sean por horas trabajadas, como bonificaciones o tiempo de disponibilidad para guardia. Sin embargo, el tiempo que se considere como "horas trabajadas", incluyendo el tiempo de guardia, tiempo de capacitación y tiempo de traslado, debe contarse al calcular el permiso acumulado.

**LA LEY CONTEMPLA QUE LOS EMPLEADOS ACUMULAN PERMISO POR ENFERMEDAD A UNA TASA QUE NO SERÁ INFERIOR A UNA HORA POR CADA TREINTA HORAS TRABAJADAS. SI UN EMPLEADO DE UNA EMPRESA MEDIANA CON 50 EMPLEADOS TRABAJA MÁS DE 1,200 HORAS EN UN AÑO CALENDARIO, ¿EL EMPLEADO ESTÁ OBLIGADO A DAR MÁS DE 40 HORAS DE PERMISO POR ENFERMEDAD CON GOCE DE SUELDO?**

No. En el caso de empleadores que tengan entre 5 y 99 empleados en un año calendario, esta ley exige que cada empleado reciba hasta 40 horas de permiso por enfermedad con goce de sueldo en cada año calendario. Si bien un empleador puede conceder horas adicionales de permiso por enfermedad sin goce de sueldo, no está obligado a hacerlo.

## USOS PERMITIDOS

**¿UN EMPLEADO PUEDE USAR UN PERMISO POR SEGURIDAD SI NO HA LLAMADO A LA POLICÍA O EL PERPETRADOR NO HA SIDO CONDENADO?**

Sí. La elegibilidad de un empleado para recibir un permiso por seguridad no depende de una denuncia a las autoridades ni de una condena penal.

**SI SE HA ORDENADO A UN EMPLEADOR QUE CIERRE TEMPORALMENTE DEBIDO A UNA EMERGENCIA DE SALUD PÚBLICA, ¿LOS EMPLEADORES PUEDEN USAR DURANTE EL PERÍODO DE CIERRE EL PERMISO POR ENFERMEDAD QUE HAYAN ACUMULADO?**

El uso del permiso por enfermedad en este escenario dependería de las circunstancias específicas de la emergencia sanitaria, incluyendo el riesgo de contagio y otras consideraciones sanitarias. Un empleado podría usar su permiso por enfermedad acumulado para recibir atención preventiva por una enfermedad mental o física, lesión o trastorno médico.

El permiso por enfermedad en los términos de esta ley es separado y adicional al permiso por cuarentena para los empleados debido a una orden precautoria u obligatoria de cuarentena o aislamiento debido a la COVID-19 (Capítulo 25 de las leyes de 2020), y el uso del permiso por COVID-19 no afecta ni reduce la acumulación o el uso del permiso por enfermedad por goce de sueldo de un empleado. Hay disponible más información sobre el permiso por COVID-19 en [paidfamilyleave.ny.gov/covid19](https://paidfamilyleave.ny.gov/covid19).

**¿PUEDE UN EMPLEADO USAR PERMISO POR ENFERMEDAD PARA CITAS CON MÉDICOS, DENTISTAS, OFTALMÓLOGOS Y OTRAS CITAS DE RUTINA?**

Sí. Los empleados pueden usar un permiso por enfermedad para acudir a citas cuando necesiten tratamiento para un trastorno o para atención médica preventiva.

**¿EL PERMISO POR ENFERMEDAD INCLUYE PERMISO POR DUELO? ¿PUEDE UN EMPLEADO USAR PERMISO POR ENFERMEDAD ACUMULADO CUANDO OCURRA UNA MUERTE EN SU FAMILIA?**

Las razones permisibles para usar el permiso por enfermedad acumulado no incluyen un período de duelo. Sin embargo, los empleadores deben conceder un permiso por enfermedad por enfermedades, lesiones o trastornos médicos, ya sean físicos o mentales, sin importar si han sido diagnosticados o si requieren atención médica, así como para la atención preventiva de dichas enfermedades, lesiones o trastornos.

## QUIÉNES SON ELEGIBLES

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

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 EMPLEADO PUEDA USAR SU PERMISO POR ENFERMEDAD ACUMULADO?

No hay un período mínimo de empleo antes de que un empleado pueda usar el permiso por enfermedad. Sin embargo, excepto cuando un empleador ofrezca la cantidad de permiso por enfermedad requerida desde el principio de un año calendario o tenga una política de permiso por enfermedad que exceda sus obligaciones legales, un empleado tendría que trabajar al menos 30 horas antes de acumular cualquier permiso por enfermedad.

### SI UN NEGOCIO ES PROPIEDAD CONJUNTA DE DOS PERSONAS Y EL NEGOCIO NO OFRECE EL PERMISO POR ENFERMEDAD QUE ORDENA LA LEY, ¿CUÁL DE LOS PROPIETARIOS ES RESPONSABLE?

Ambos propietarios serían responsables, de manera conjunta y por separado, por la infracción a la ley. El término "empleador" incluye a todas las personas, corporaciones, compañías de responsabilidad limitada o asociaciones que empleen a cualquier persona en cualquier ocupación, industria, oficio, negocio o servicio.

### SI UN NEGOCIO QUE TIENE 15 EMPLEADOS DE TIEMPO COMPLETO DURANTE TODO EL AÑO TAMBIÉN CONTRATA TRABAJADORES DE TIEMPO PARCIAL POR TEMPORADA, ¿EL EMPLEADOR DEBE BRINDAR PERMISO POR ENFERMEDAD TAMBIÉN A ESTOS TRABAJADORES DE TIEMPO PARCIAL POR TEMPORADA?

Sí. Para los efectos de esta ley, un empleado se define como "cualquier persona empleada por un empleador para trabajar en cualquier empleo". Si un empleador tiene cinco o más empleados, pero menos de 100, todos los empleados, incluyendo a los trabajadores de tiempo parcial por temporada, tienen derecho a recibir una hora de permiso por enfermedad con goce de sueldo por cada 30 horas que trabajen.

### ¿UNA PEQUEÑA EMPRESA CON SOLO TRES EMPLEADOS, PERO CON POCO MÁS DE UN MILLÓN DE DÓLARES EN INGRESOS, TENDRÍA QUE DAR PERMISO CON GOCE DE SUELDO A SUS EMPLEADOS?

Una empresa que emplee a cuatro personas o menos está obligada a dar permiso por enfermedad con goce de sueldo si tiene ingresos netos superiores a un millón de dólares.

### ¿UN EMPLEADOR TIENE QUE DAR PERMISO POR ENFERMEDAD A LOS EMPLEADOS QUE HACEN TELETRABAJO FUERA DEL ESTADO DE NUEVA YORK?

Los empleados que hacen teletrabajo están cubiertos por la ley solamente 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.

### SI UN EMPLEADOR TIENE VARIOS LOCALES EN EL ESTADO DE NUEVA YORK, CON CUATRO O MENOS EMPLEADOS EN CADA LOCAL, ¿LA LEY OBLIGA AL EMPLEADOR A DAR PERMISO POR ENFERMEDAD CON GOCE DE SUELDO?

Para determinar la cantidad de empleados en este escenario, el empleador contaría la cantidad total de empleados en todos sus locales. Por ejemplo, si hubiera 3 empleados trabajando en un local, y 4 empleados trabajando en otro local, el empleador tendría 7 empleados en total y estaría obligado a dar hasta 40 horas de permiso por enfermedad con goce de sueldo, por año calendario, a cada empleado.

### ¿LA SITUACIÓN MIGRATORIA DE UN EMPLEADO AFECTA SI TIENE DERECHO A UN PERMISO POR ENFERMEDAD DE ACUERDO A LA LEY?

No. La situación migratoria de un empleado no tiene efecto alguno sobre su elegibilidad para los beneficios de permiso por enfermedad de esta ley.

## ¿LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS ESTÁN CUBIERTOS POR ESTA LEY?

Los trabajadores domésticos son elegibles para las protecciones de permisos de la ley, dependiendo del tamaño de su empleador, además del permiso contemplado en la Carta de Derechos de los Trabajadores Domésticos del Estado, que está disponible en [labor.ny.gov/legal/domestic-workers-bill-of-rights.shtm](http://labor.ny.gov/legal/domestic-workers-bill-of-rights.shtm)

## ¿LOS EMPLEADORES SIN FINES DE LUCRO ESTÁN EXENTOS?

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

## PERÍODOS DE PERMISO

### ¿PUEDE UN EMPLEADO USAR PERMISO POR ENFERMEDAD PARA TOMAR SOLAMENTE MEDIO DÍA?

El período mínimo de permiso más alto que puede establecer un empleador de acuerdo con esta ley es de cuatro horas. Un empleado puede usar cuatro horas de permiso por enfermedad acumulado cuando las necesite (o menos, si el empleador permite usar períodos más cortos de permiso por enfermedad, como una o dos horas).

## SUELDO

### ¿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.

### SI UN EMPLEADO UTILIZA UN PERMISO DURANTE HORAS QUE HUBIERAN SIDO TIEMPO EXTRA, ¿EL EMPLEADOR DEBE PAGAR LA TARIFA DE TIEMPO EXTRA?

No. De acuerdo con la ley, los empleados deben recibir su sueldo normal por el período del permiso.

### ¿LOS EMPLEADORES ESTÁN OBLIGADOS A PAGAR A LOS EMPLEADOS LAS PROPINAS Y GRATIFICACIONES PERDIDAS DURANTE EL TIEMPO DEL PERMISO?

No. Los empleadores no están obligados a pagar al empleado las propinas y gratificaciones perdidas, pero los empleadores no pueden tomar un crédito por propinas durante el tiempo del permiso y deben pagar al empleado su sueldo normal o el salario mínimo aplicable, lo que sea mayor.

### ¿UN NEGOCIO EN EL SECTOR DE LA HOSPITALIDAD QUE HABITUALMENTE LES PAGA A SUS EMPLEADOS UN SUELDO QUE CONSIDERA PROPINAS (QUE PERMITE UN CRÉDITO O ASIGNACIÓN POR PROPINAS) PUEDE PAGAR ESE MISMO SUELDO CUANDO LOS EMPLEADOS USAN UN PERMISO POR ENFERMEDAD?

No. Un empleador que habitualmente aplica una asignación de propinas como crédito contra los requisitos de salario mínimo de su sector (por ejemplo, de acuerdo con la Orden de salarios en el sector de la hospitalidad) no puede hacerlo para el permiso por enfermedad acumulado por los empleados. El sueldo pagado debe ser congruente con el salario mínimo legal aplicable al empleado.

### ¿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.

## ¿LOS EMPLEADORES DEBEN PAGAR A LOS EMPLEADOS EL PERMISO NO UTILIZADO AL TERMINAR LA RELACIÓN LABORAL?

Salvo cuando así lo especifique otro acuerdo o política, incluyendo la política de permisos de propio empleador, esta ley no obliga a los empleadores a pagar a los empleados el permiso por enfermedad no utilizado al final de una relación laboral. Los empleados por temporadas que mantengan una relación laboral con su empleador mantienen sus permisos acumulados durante los períodos en los que no trabajan.

## SISTEMA ALTERNATIVO DE ACUMULACIÓN

### ¿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.

## CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

### ¿QUÉ SE REQUIERE PARA LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO QUE SE FIRMEN A PARTIR DEL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2020?

La ley también establece que los contratos colectivos de trabajo firmados a partir del 30 de septiembre de 2020 pueden incluir beneficios diferentes en lo referente a permisos, siempre y cuando dichos beneficios sean "beneficios comparables para los empleados" a los que exige la ley, y el contrato específicamente reconozca las disposiciones de la Sección 196-b de la Ley de Trabajo. Dicho reconocimiento también debe identificar específicamente todos los beneficios que se consideren comparables al permiso en la ley.

### ¿UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO TIENE QUE RECONOCER LOS REQUISITOS DEL PERMISO POR ENFERMEDAD ESTATAL, O BASTA CON UNA REFERENCIA GENERAL?

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. El DOL recomienda que los "beneficios comparables para los empleados" se identifiquen específicamente y se marquen como tales en el contrato, para evitar confusiones o malentendidos.

## OTRAS LEYES SOBRE PERMISOS

**VIVO EN EL CONDADO DE WESTCHESTER, QUE BRINDA A LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS HASTA 40 HORAS DE PERMISO AL AÑO SIN IMPORTAR EL TAMAÑO DEL EMPLEADOR. ¿ESA SIGUE SIENDO LA LEY?**

Las leyes del condado de Westchester actualmente contemplan que los trabajadores domésticos acumulan permiso por enfermedad a una tasa de una hora por cada 7 días trabajados, y pueden acumular y usar hasta 40 horas de permiso por enfermedad con goce de sueldo al año, sin importar el tamaño del empleador. Estos beneficios siguen disponibles para los trabajadores domésticos del condado de Westchester.

**VIVO EN LA CIUDAD DE NUEVA YORK Y ME CUBRE LA LEY DE PERMISOS POR ENFERMEDAD Y SEGURIDAD CON GOCE DE SUELDO DE LA CIUDAD DE NUEVA YORK. ¿PUEDO PRESENTAR UNA QUEJA A LA CIUDAD DE ACUERDO CON ESTA LEY?**

La Ciudad de Nueva York puede seguir aplicando las disposiciones de la Ley de Permisos por Enfermedad y Seguridad con Goce de Sueldo de la Ciudad de Nueva York en la medida en que dichas disposiciones cumplan o excedan el estándar final o los requisitos de horas y usos mínimos que establece la Ley de Permisos por Enfermedad con Goce de Sueldo del Estado de Nueva York, según determinación del comisionado de Trabajo.

**¿EL PERMISO POR MOTIVOS FAMILIARES CON GOCE DE SUELDO PUEDE USARSE DE MANERA CONSECUTIVA AL PERMISO POR ENFERMEDAD CON GOCE DE SUELDO (POR EJEMPLO, TRES DÍAS DE PERMISO POR ENFERMEDAD CON GOCE DE SUELDO Y DOS DÍAS DE PERMISO POR MOTIVOS FAMILIARES CON GOCE DE SUELDO)?**

Un empleado solamente puede elegir usar permiso por enfermedad durante un permiso por motivos familiar con goce de sueldo si el empleador lo permite. Tomar un permiso por enfermedad al mismo tiempo que un permiso por motivos familiar con goce de sueldo puede permitir que el empleado reciba su salario completo durante todo el permiso, o durante una parte de él. Sin embargo, un empleado no puede recibir una cantidad mayor a su sueldo completo mientras recibe beneficios de un permiso por motivos familiar con goce de sueldo.

**¿QUÉ OCURRE SI LOS REQUISITOS ESTATALES Y FEDERALES SE SUPERPONEN?**

La Ley de Permiso por Enfermedad del Estado de Nueva York opera de manera independiente de otros requisitos de permisos estatales y federales, por lo que debe pagarse de manera adicional a cualquier otro derecho a permiso estatal o federal.

## DERECHOS Y PROTECCIONES DEL EMPLEADO

**¿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.

**¿CUÁL ES EL BENEFICIO DE TRASLADAR EL PERMISO POR ENFERMEDAD CUANDO EL USO SIGUE SIENDO LIMITADO?**

Cuando el permiso por enfermedad se traslada a un nuevo año calendario, el empleado puede usarlo de inmediato en lugar de esperar a que se acumule.

**¿PUEDE UN EMPLEADOR EXIGIR QUE UN EMPLEADO ENCUENTRE UN REEMPLAZO QUE CUBRA UN TURNO O TRABAJO SI EL EMPLEADO DECIDE USAR SU PERMISO POR ENFERMEDAD?**

No. Mientras un empleado utilice permiso por enfermedad por uno de los motivos que indica la ley, el empleador no puede imponer condiciones adicionales.

**¿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.

## ¿EL PERMISO POR ENFERMEDAD 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.

## SI UNA COMPAÑÍA CAMBIA DE DUEÑO O SE FUSIONA CON OTRA ENTIDAD, ¿SE AFECTAN LOS PERMISOS POR ENFERMEDAD ACUMULADOS POR LOS EMPLEADOS?

Depende. La obligación de proporcionar permiso por enfermedad según la ley se deriva de la situación de una persona o entidad como el empleador de un empleado, y no se limita a un solo empleador, ya que la Ley de Trabajo impone dichas obligaciones a empleadores "conjuntos" (quienes emplean a una persona en conjunto con uno más personas o entidades adicionales).

Al investigar una reclamación de permiso no pagado, el DOL evaluará las obligaciones continuas de los empleadores en cada caso en particular, para determinar si las circunstancias son tales que el empleado, de hecho, cambió de empleador y ya no trabaja para su empleador anterior. Como se expresó antes, los empleados pueden presentar una queja al Departamento de Trabajo llamando al **888-469-7365**.

## ¿CUÁLES SON LAS SANCIONES SI UN EMPLEADOR NO CONCEDE EL PERMISO POR ENFERMEDAD REQUERIDO A SUS EMPLEADOS?

De acuerdo con las leyes del Estado de Nueva York, el incumplimiento de conceder a los empleados beneficios como el permiso por enfermedad es equivalente al incumplimiento de pagar sueldos. En caso de que un empleador no proporcione a sus empleados el permiso por enfermedad que ordena la ley, puede estar expuesto a demandas civiles y administrativas y a sanciones penales, incluyendo, entre otras, una orden que ordene el pago en su totalidad de los sueldos no pagados, daños por el 100% del pago y sanciones civiles por un importe de hasta el doble del monto debido.

## ¿QUÉ HAGO SI MI EMPLEADOR NO ME PROPORCIONA EL PERMISO POR ENFERMEDAD QUE ORDENA LA LEY?

Los empleados pueden presentar una queja al Departamento de Trabajo llamando al **888-469-7365**.

## VARIOS

### ¿PUEDE UN EMPLEADOR TENER UNA POLÍTICA QUE PERMITA A LOS EMPLEADOS DONAR SU PERMISO POR ENFERMEDAD NO UTILIZADO A OTROS EMPLEADOS?

Sí. Un empleador puede tener una política que permita a los empleados donar su permiso por enfermedad no utilizado a otros empleados, mientras la póliza sea totalmente voluntaria.

### ¿PUEDE UN EMPLEADOR APLICAR MEDIDAS DISCIPLINARIAS A UN EMPLEADO QUE HAGA MAL USO DEL PERMISO POR ENFERMEDAD?

Sí. Un empleador puede aplicar medidas disciplinarias, que pueden llegar al despido, en contra de un empleado que use el permiso para fines distintos a los previstos por la ley, o que mienta a su empleador en cuanto a dichos permisos.

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](http://ny.gov/paidsickleave).