

WE ARE YOUR DOL

NEW YORK
STATE OF
OPPORTUNITY
Department
of Labor

PERMISO POR ENFERMEDAD CON GOCE DE SUELDO EN EL ESTADO DE NUEVA YORK Y LOS SINDICATOS

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.

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

La ley 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.

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.

¿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.

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 tres empleados trabajando en un local, y cuatro empleados trabajando en otro local, el empleador tendría siete 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.

¿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.

SI SE HA ORDENADO A UN EMPLEADOR QUE CIERRE TEMPORALMENTE DEBIDO A UNA EMERGENCIA DE SALUD PÚBLICA, ¿LOS EMPLEADOS 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.

¿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**.

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.