

WE ARE YOUR DOL



# PERMISO POR ENFERMEDAD CON GOCE DE SUELDO EN EL ESTADO DE NUEVA YORK PARA TRABAJADORES DE RESTAURANTES Y HOTELES

Todos los trabajadores del sector privado en el Estado de Nueva York, incluyendo a los trabajadores de restaurantes y hoteles, 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 <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.*

## ¿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.

## **¿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.

## **¿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.

## **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](https://paidfamilyleave.ny.gov/covid19).

## **¿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.

## **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.

## **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.

## **¿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](https://ny.gov/paidsickleave).