

# PERMISO POR ENFERMEDAD Y SEGURIDAD CON GOCE DE SUELDO EN EL ESTADO DE 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.

## CANTIDAD DE PERMISO

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

Número de empleados	Requisitos de permiso 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.*

## PERMISO POR SEGURIDAD

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

Un permiso por seguridad puede usarse 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.

## **¿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.

## **¿A QUIÉN 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.

## **¿LA SITUACIÓN MIGRATORIA DE UN EMPLEADO AFECTA SI TIENE DERECHO A UN PERMISO POR ENFERMEDAD O SEGURIDAD 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 o seguridad de esta ley.

## **¿LOS EMPLEADOS SIGUEN RECIBIENDO PERMISO POR ENFERMEDAD O SEGURIDAD MIENTRAS USAN UN PERMISO POR ENFERMEDAD O SEGURIDAD 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 o seguridad en los términos de esta ley.

## **¿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 familiares 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 familiares con goce de sueldo.

## **¿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, si la póliza es totalmente voluntaria.

## **¿QUÉ HAGO SI MI EMPLEADOR NO ME PROPORCIONA EL PERMISO POR ENFERMEDAD O SEGURIDAD 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 y seguridad con goce de sueldo del estado de Nueva York, incluyendo preguntas frecuentes adicionales, normas y más, visite [ny.gov/paidsickleave](https://www.ny.gov/paidsickleave).

Para recibir ayuda adicional, visite la Oficina para la Prevención de la Violencia Doméstica del Estado de Nueva York en [opdv.ny.gov](https://www.opdv.ny.gov).