

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

Todos los trabajadores por temporadas 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 y situación de exención de tiempo extra.

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.*

## 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.

## ¿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).

## **¿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.

## **¿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.

## **¿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 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).