

Ausencia Laboral debido a Seguridad y Enfermedad pagada: Lo que necesitan saber los empleados

Las nuevas enmiendas a la Ley de Licencia Devengada por Enfermedad y Seguridad (Earned Safe and Sick Time Act) de la ciudad de Nueva York (Ley de Pago por Ausencia Laboral debido a Seguridad y Enfermedad (Paid Safe and Sick Leave Law)), entran en vigencia a partir del 30 de septiembre de 2020 y el 1 de enero de 2021. Si trabaja tiempo parcial o tiempo completo en una empresa de cualquier tamaño, o en una organización sin fines de lucro en la ciudad de Nueva York, o si trabaja en una casa de la ciudad de Nueva York como trabajador del hogar, lea esta hoja de datos¹ para comprender los derechos del empleado. Según la Ley, los empleados cubiertos tienen el derecho de usar la ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad para:

- la salud, incluyendo la atención médica y el tratamiento de ellos mismos o un familiar; y
- la seguridad, incluyendo buscar asistencia o tomar otras medidas de seguridad si el empleado o un familiar podrían ser víctimas de cualquier acto o amenaza de violencia doméstica, contacto sexual no deseado, acoso o trata de personas.

Empleados cubiertos/no cubiertos por la Ley

Cubiertos	No cubiertos
<ul style="list-style-type: none"> • Empleados a tiempo completo • Empleados a tiempo parcial • Trabajadores del hogar • Empleados de programas de trabajos transicionales • Empleados que son familiares pero no propietarios • Empleados que viven fuera de la ciudad de Nueva York 	<ul style="list-style-type: none"> • Estudiantes en programas de estudio de trabajo federal • Empleados cuyo trabajo es compensado por programas de becas calificadas • Empleados de agencias gubernamentales • Terapeutas físicos, terapeutas ocupacionales, patólogos de lenguaje del habla, audiólogos autorizados por el Departamento de Educación del Estado de Nueva York (si los llaman para asignaciones de trabajo voluntarias, determinan sus propios horarios laborales, tienen la capacidad de rechazar o aceptar cualquier asignación que se les remita y se les paga un sueldo por hora promedio que sea al menos cuatro veces el sueldo mínimo federal) • Contratistas independientes que no cumplan la definición de un empleado bajo la Ley laboral del Estado de Nueva York • Participantes en los Programas de experiencia laboral (WEP) • Ciertos empleados sujetos a un acuerdo de negociación colectiva

Nota: Si su empleador tiene una política existente que permite que los empleados usen una ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad, la política debe cumplir o superar los requisitos de la Ley.

Aviso de los derechos de los empleados

Si usted es un empleado cubierto, su empleador debe darle un Aviso por escrito de su derecho a la ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad. Usted tiene derecho a recibir el Aviso en inglés y en su idioma principal si está disponible una traducción en el sitio web de DCWP nyc.gov/workers. **Conserve una copia del Aviso que recibe.** Su empleador también debe publicar el Aviso en el lugar de trabajo en un área que sea visible y accesible para los empleados.

Duración de la Ausencia Laboral debido a Seguridad y Enfermedad

Cantidad de empleados que trabajan para el empleador	Ingresos anuales del empleador	Cantidad de ausencias por año calendario*	Ausencias pagadas o no pagadas
De 1 a 4	Menos de \$1 millón	Hasta 40 horas	Sin pagar
	vigente a partir del 1/1/2021: \$1 millón o más	Hasta 40 horas	Pagado
5 o más empleados por un empleador privado o sin fines de lucro O vigente a partir del 9/30/2020: 1 o más trabajadores del hogar empleados por el empleador del grupo familiar	N/A	Hasta 40 horas	Pagado
vigente a partir del 1/1/2021: 100 o más empleados por un empleador privado o sin fines de lucro o empleador de trabajadores del hogar	N/A	Hasta 56 horas	Pagado

*Nota: "Año calendario" significa cualquier período de tiempo de 12 meses consecutivos y regulares determinados por un empleador. El Aviso de los Derechos de los empleados debe decir el año calendario del empleador.

Si a su empleador se le pide dar una ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad *pagada*, debe recibir el pago de tarifa por hora regular y no menos del sueldo mínimo actual.

Uso y acumulación de la Ausencia Laboral debido a Seguridad y Enfermedad

Usted:

- Acumula ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad tan pronto como empieza a trabajar. La tasa mínima de acumulación es 1 hora por cada 30 horas trabajadas.
- Puede usar la ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad inmediatamente a partir del momento que la acumule.
- Debe recibir documentación por escrito del empleador cada período de pago que muestre cuánto de la ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad ha usado, acumulado y ha dejado de usar.

¹ Tenga en cuenta la fecha en la parte de atrás. El Departamento de Protección al Consumidor y al Trabajador (DCWP) de la ciudad de Nueva York actualizará esta hoja según sea apropiado. Revise nyc.gov/workers para obtener actualizaciones.

Excepción: Si está cubierto por un acuerdo de negociación colectiva que estaba vigente el 1 de abril de 2014, usted comenzará a acumular ausencia laboral debido a seguridad y empleo según la Ley empezando la fecha en que expira el acuerdo.

Motivos aceptables para usar la ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad

Puede usar la ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad para tener tiempo de descanso del trabajo cuando:

- Tiene una enfermedad mental o física, lesión o condición médica de salud; necesita obtener un diagnóstico médico, atención médica o tratamiento de su enfermedad física o mental, lesión o condición médica; necesita recibir atención médica preventiva.
- Debe cuidar de un familiar que necesita un diagnóstico médico, atención médica o tratamiento de una enfermedad física o mental, lesión o condición médica de salud, o que necesita recibir atención médica preventiva.
- La empresa de su empleador cierra debido a una emergencia de salud pública o usted necesita cuidar de un menor debido a que la escuela o el proveedor de cuidado infantil cerraron como consecuencia de una emergencia de salud pública.
- Usted o un familiar pueden ser víctimas de cualquier acto o amenaza de violencia doméstica, contacto sexual no deseado, acoso o trata de personas, y necesita tomar medidas necesarias para restaurar la seguridad o salud física, psicológica o económica suya o la de sus familiares o para proteger a aquellos que se relacionan o trabajan con usted, incluyendo:
 - Obtener servicios de refugios de violencia doméstica, centros de crisis por violación u otro programa de servicios.
 - Participar en una planificación de seguridad, reubicación o toma de otras medidas para proteger su seguridad o la de sus familiares, incluyendo la inscripción de menores en una nueva escuela.
 - Reunirse con un abogado o un proveedor de servicios sociales para obtener información y asesoramiento en relación con custodias, visitas, asuntos matrimoniales, órdenes de protección, inmigración, vivienda, discriminación en el empleo, la vivienda, o créditos al consumidor.
 - Presentar una denuncia por incidentes domésticos ante las autoridades correspondientes o una reunión con la fiscalía del distrito.

La Ley reconoce a las siguientes personas como “familiares”:

- Cualquier persona cuya relación cercana con el empleado sea equivalente a la de un familiar
- Hijos (biológicos, adoptados, de crianza temporal; menores en guarda legal; menores de un empleado en lugar de los padres)
- Nietos
- Cónyuges
- Pareja doméstica
- Padres
- Abuelos
- Hijos o padres del cónyuge o pareja doméstica del empleado
- Hermanos (incluyendo los medios hermanos, hermanos adoptados o hermanastros).
- Cualquier otra persona relacionada con el empleado por lazos sanguíneos

Aviso anticipado

Si la necesidad es previsible, su empleador puede pedirle que avise con siete días de anticipación sobre su intención de usar la ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad. Si la necesidad es imprevisible, el empleador puede pedirle que avise tan pronto como sea posible (tiempo razonable). El empleador puede pedirle que dé una verificación por escrito que utilizó la ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad.

Documentación

El empleador puede pedirle documentación razonable si utiliza más de tres días laborables consecutivos por ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad. El empleador puede pedirle:

- una nota firmada por un proveedor de atención médica autorizado por ausencia por enfermedad; o
- documentación de un proveedor de servicio social, proveedor de servicio legal, miembro del clero o carta notariada escrita por usted indicando que necesita la ausencia laboral debido a seguridad.

Es posible que el empleador no pida que la documentación especifique el motivo por el que utilizó la ausencia laboral debido a seguridad o enfermedad. Otras leyes podrían necesitar la revelación de esta información.

Su empleador debe reembolsarlo por:

- cargos cobrados por los proveedores de atención médica para darle la documentación necesaria por la ausencia laboral debido a enfermedad; y
- todos los gastos y costos razonables para obtener la documentación necesaria por la ausencia laboral debido a seguridad.

Ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad no usada

Puede transferir hasta 40 horas (o, si aplica, 56 horas a partir del 1 de enero de 2021) de la ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad al siguiente año calendario. Sin embargo, el empleador solo está obligado a dejarlo usar hasta 40 (o 56) horas de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad por año calendario.

Represalias

El empleador no puede tomar represalias en su contra por pedir o usar la ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad. Las represalias incluyen cualquier amenaza, medida disciplinaria, despido, degradación de categoría, suspensión o reducción de sus horas de trabajo, o cualquier otra medida laboral en su contra debido al ejercicio o intento de ejercer cualquier derecho garantizado por la Ley, que incluye acciones relacionadas con el estatus migratorio percibido o la autorización laboral.

Quejas

Puede presentar una queja ante DCWP. Para obtener el formulario de quejas, visite nyc.gov/workers o comuníquese con el 311 (212-NEW-YORK fuera de la Ciudad de Nueva York).

Actualizado el 11/20/2020



¿Tiene alguna pregunta? Para obtener más información o comunicarse con DCWP:

- Visite nyc.gov/workers para conocer la ley y las preguntas frecuentes
- Correo electrónico PSSL@dcwp.nyc.gov
- Llame al 311 (212-NEW-YORK fuera de la Ciudad de Nueva York) y diga “Paid Safe and Sick Leave” (Pago por ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad).