

Ausencia Laboral debido a Seguridad y Enfermedad pagada

Lo que necesitan saber los empleadores

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 usted es un empleador privado o sin fines de lucro en la ciudad de Nueva York o si da trabajo a trabajadores del hogar en la ciudad de Nueva York, lea esta hoja de datos¹ para comprender las responsabilidades del empleador. 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 seguridad², 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.

Todos los empleadores privados y sin fines de lucro y los empleadores de trabajadores del hogar deben dar ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad

Cantidad de empleados	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.

Si se le pide dar una ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad *pagada*, debe pagar a los empleados la tarifa por hora regular y no menos del sueldo mínimo actual.

Si 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.

Empleados que no están cubiertos por la Ley

No tiene que dar ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad a los siguientes empleados:

- 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
- Ciertos empleados sujetos a un acuerdo de negociación colectiva³

Aviso de los derechos de los empleados

Debe dar a cada empleado cubierto un Aviso por escrito de sus derechos a la ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad, incluyendo uso y acumulación de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad, el derecho a presentar una queja y el derecho a no recibir represalias. El Aviso debe decir las fechas de principio y finalización de su año calendario. Los empleados tienen derecho a recibir el Aviso en inglés y en sus idiomas principales si está disponible una traducción en el sitio web de DCWP nyc.gov/workers. Usted también debe publicar el Aviso en el lugar de trabajo en un área que sea visible y accesible para los empleados.

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.

² Las disposiciones de ausencia laboral debido a seguridad entraron en vigencia el 5 de mayo de 2018. Los empleadores no necesitan dar *más* tiempo de permiso para ausencia laboral debido a seguridad; en vez de eso los empleadores deben permitir que los empleados usen la ausencia laboral acumulada para fines de ausencia laboral debido a seguridad.

³ Empleados que no están cubiertos si el acuerdo expresamente renuncia a las disposiciones de la Ley y da beneficios comparables. Sin embargo, para los empleados en las industrias de la construcción o abarrotados, cubiertos por un acuerdo de negociación colectiva, la Ley no aplica si el acuerdo renuncia expresamente a las disposiciones de la Ley.

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

Usted debe:

- Permitir a los empleados cubiertos acumular ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad tan pronto como empiezan a trabajar. La tasa mínima de acumulación es 1 hora por cada 30 horas trabajadas.
- Permitir a los empleados usar la ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad inmediatamente a partir del momento que la acumule.
- Dar a los empleados documentación por escrito de cada período de pago que muestre cuánto de la ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad han usado, acumulado y han dejado de usar.

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

Mantenimiento de registro

Debe guardar y mantener expedientes que documenten el cumplimiento de la Ley al menos durante tres años. Debe mantener confidencial cualquier información relacionada con el motivo del empleado para usar la ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad a menos que el empleado le permita revelarla o la ley lo exija así. Debe poner en disponibilidad los expedientes al Departamento de Protección al Consumidor y al Trabajador de la Ciudad de Nueva York (DCWP) según el aviso en un momento acordado.

Aviso anticipado

Si la necesidad es previsible, usted puede pedirle que avise con siete días de anticipación sobre la intención del empleado de usar la ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad. Si la necesidad es imprevisible, usted puede pedirle a un empleado que avise tan pronto como sea posible (tiempo razonable).

Documentación

Usted puede pedirle documentación razonable si un empleado utiliza más de tres días laborables consecutivos por ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad. Usted 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 el empleado indicando que necesita la ausencia laboral debido a seguridad.

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

Usted debe reembolsar a los empleados 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

Un empleado 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, usted solo está obligado a dejar que un empleado use hasta 40 (o 56) horas de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad por año calendario.

Puede decidir, pero no es necesario, pagar a un empleado por la ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad no usada al final del año calendario. Los empleados no pueden transferir la ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad si recibieron pago por la ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad. Y da al empleado una cantidad de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad pagada que cumpla o supere las obligaciones de la Ley para el nuevo año calendario el primer día del nuevo año calendario.

Represalias

Usted no puede tomar represalias en contra de los empleados 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 las horas de trabajo del empleado, o cualquier otra medida laboral en contra de un empleado debido al ejercicio o intento de ejercer cualquier derecho garantizado por la Ley, que incluye acciones relacionadas para el estatus migratorio percibido o la autorización laboral.

Quejas

Si un empleado presenta una queja ante DCWP, DCWP puede comunicarse con usted para pedirle respuesta por escrito. Debe responder a DCWP en un plazo de 14 días o algunas veces antes dependiendo de las denuncias. DCWP trabajará con usted para resolver la queja.

Aviso de la investigación

Si recibe un aviso de investigación, dé toda la información y documentos pedidos. Si no lo hace puede tomarse como una infracción de la Ley y puede tener como resultado multas además de otras sanciones civiles y compensación por otras infracciones posibles. Si no muestra los expedientes puede afectar de forma negativa su caso si se llegara a un procedimiento en el tribunal administrativo de la ciudad. Tendrá la oportunidad de resolver cualquier infracción sin un juicio o puede comparecer ante un juez imparcial en el tribunal administrativo de la Ciudad.

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
- Use el Chat en vivo, disponible en nyc.gov/BusinessToolbox
- 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).