



Bill de Blasio  
Mayor

Department of  
Consumer Affairs

Julie Menin  
Commissioner

SPANISH

## PAGO POR AUSENCIA LABORAL DEBIDO A ENFERMEDAD: LO QUE LOS EMPLEADORES DEBEN SABER

Ciertos empleadores deben cumplir con la Ley de Pago por Ausencia Laboral debido a Enfermedad (Paid Sick Leave Law) de la Ciudad de Nueva York a partir del 1 de abril del 2014. De acuerdo con la ley, los empleados cubiertos tienen derecho a usar un permiso de ausencia laboral debido a enfermedad para el cuidado y tratamiento de ellos mismos o de un miembro de su familia.

El Departamento de Asuntos del Consumidor (Department of Consumer Affairs, DCA) preparó esta hoja para ofrecer a los empleadores una guía acerca de sus responsabilidades según la ley. El Departamento actualizará la hoja según sea apropiado. Tome en cuenta la fecha en la parte inferior de la página. Para leer la ley y las preguntas frecuentes acerca de la misma, visite [nyc.gov/PaidSickLeave](http://nyc.gov/PaidSickLeave).

### EMPLEADORES QUE DEBEN OFRECER PAGO POR AUSENCIA LABORAL DEBIDO A ENFERMEDAD

Cantidad de empleados	Tiempo de permiso de ausencia laboral debido a enfermedad por año calendario	Ausencia laboral por enfermedad pagada o no pagada	Tarifa de pago
5 o más <i>Deben trabajar más de 80 horas en un año calendario*</i>	Hasta 40 horas	Pagado	Tarifa por hora regular, pero no menos de \$8 por hora (salario mínimo)
1-4 <i>Debe trabajar más de 80 horas en un año calendario</i>	Hasta 40 horas	No pagado	No aplica
1 o más trabajadores domésticos <i>Debe trabajar más de 80 horas por año calendario y haber estado empleado por el mismo empleador al menos 1 año</i>	2 días	Pagado	Tarifa por hora regular, pero no menos de \$8 por hora (salario mínimo)

\*Nota: "Año calendario" significa cualquier período de tiempo regular y consecutivo de 12 meses determinado por un empleador.

**Nota:** Si usted tiene una política vigente que permite que los empleados usen el permiso de ausencia laboral debido a enfermedad, su política debe cumplir o satisfacer los requisitos de la ley.

### EMPLEADORES CUYOS EMPLEADOS NO ESTÁN CUBIERTOS POR LA LEY

La ley no cubre a los empleados que trabajan 80 horas o menos en un año calendario; a los estudiantes en los programas federales de trabajo y estudio; a empleados cuyo trabajo es compensado a través de programas de becas elegibles; a empleados de entidades gubernamentales; a fisioterapeutas, terapeutas ocupacionales, patólogos del habla y lenguaje, audiólogos que estén certificados por el Departamento de Educación del Estado de Nueva York, si llaman para pedir, voluntariamente, asignaciones de trabajo, si elaboran su propio horario de trabajo, si tienen la posibilidad de rechazar o aceptar cualquier asignación que se les remita y si reciben como pago un salario por hora promedio, que es por lo menos cuatro veces el salario mínimo federal; a contratistas independientes que no satisfacen la definición de un empleado según la [Ley de Trabajo del Estado de Nueva York](#); a participantes de Programas de capacitación laboral; a ciertos empleados sujetos a acuerdos de negociación colectiva. En el caso de acuerdos de negociación colectiva, los empleados no están cubiertos por la ley si el acuerdo expresamente anula las cláusulas de la ley y ofrece beneficios comparables. Sin embargo, para los empleados en la industria de la construcción o supermercados y tiendas de conveniencia que están cubiertos por un acuerdo de negociación colectiva, la ley no aplica si el acuerdo expresamente anula las cláusulas de la ley. Para informarse más sobre los acuerdos de negociación colectiva, lea las Preguntas frecuentes en [nyc.gov/PaidSickLeave](http://nyc.gov/PaidSickLeave).

### AVISO DE DERECHOS LABORALES

Empleado	Fecha en que se debe entregar el aviso escrito al empleado
Nuevo <i>Contratado por primera vez en o después del 1 de abril de 2014</i>	Primer día de empleo
Existente <i>Ya trabaja para el empleador antes del 1 de abril de 2014</i>	1 de mayo de 2014

Debe proporcionarles a cada empleado un aviso escrito del derecho del empleado a un permiso de ausencia laboral debido a enfermedad, incluyendo la acumulación y el uso del permiso de ausencia, el derecho a presentar un reclamo y el derecho a estar libre de represalias. El aviso debe indicar su año calendario, incluidas la fecha de inicio y fecha final. Los empleados tienen derecho a recibir este aviso en inglés y, si está disponible en el sitio web de DCA, en su idioma natal. El aviso está disponible en [nyc.gov/PaidSickLeave](http://nyc.gov/PaidSickLeave).

## ACUMULACIÓN Y USO DEL PERMISO DE AUSENCIA LABORAL DEBIDO A ENFERMEDAD: FECHAS IMPORTANTES

	Tasa de acumulación	Fecha en que comienza la acumulación	Fecha en que el permiso de ausencia laboral debido a enfermedad está disponible para su uso
<b>Empleado</b>	1 hora por cada 30 horas trabajadas	1 de abril de 2014 (Empleado existente)	30 de julio de 2014 (Empleado existente)
		Primer día de empleo (Empleado nuevo)	120 días después del primer día de empleo (Empleado nuevo)
<b>Trabajador doméstico</b>	2 días después de 1 año en el trabajo	El DCA ofrece una guía en <a href="http://nyc.gov/PaidSickLeave">nyc.gov/PaidSickLeave</a>	El DCA ofrece una guía en <a href="http://nyc.gov/PaidSickLeave">nyc.gov/PaidSickLeave</a>

*Excepción:* Si un empleado está cubierto por un acuerdo de negociación colectiva que entra en vigencia el 1 de abril de 2014, el empleado empezará a acumular horas de permiso de ausencia laboral debido a enfermedad según la ley de la Ciudad, a partir de la fecha en que finalice el acuerdo.

### MANTENIMIENTO DE REGISTROS

Usted debe mantener y conservar registros que documenten el cumplimiento de la ley por lo menos durante tres años. Debe mantener cualquier información de salud en forma confidencial, a menos que el empleado le permita divulgarla o la divulgación sea un requisito legal. Debe poner los registros a disponibilidad del DCA al recibir una notificación a una hora del día acordada.

### AVISO ANTICIPADO

Si la necesidad es previsible, usted puede solicitar que un empleado le informe con siete días de anticipación sobre la intención de usar el permiso de ausencia laboral debido a enfermedad. Si la necesidad es imprevisible, usted puede solicitarle a un empleado que le notifique tan pronto como sea posible (tiempo razonable).

### DOCUMENTACIÓN

Usted puede requerir documentación de parte de un proveedor certificado de cuidado de la salud en caso de que un empleado necesite más de tres días consecutivos de permiso de ausencia laboral debido a enfermedad. La Ley de Pago por Ausencia Laboral debido a Enfermedad prohíbe que usted solicite que los proveedores de cuidado de la salud especifiquen el motivo médico de la ausencia laboral. Otras leyes podrían requerir la divulgación del mismo. Usted puede pedirle a un empleado que le proporcione un comprobante escrito que muestre que el empleado usó el permiso de ausencia laboral debido a enfermedad por motivos de enfermedad.

### PERMISO DE AUSENCIA LABORAL DEBIDO A ENFERMEDAD NO USADO

Un empleado puede transferir hasta 40 horas de ausencia laboral debido a enfermedad al siguiente año calendario. Sin embargo, usted solo está obligado a dejar que un empleado use hasta 40 horas de ausencia laboral debido a enfermedad por año calendario. Usted puede decidir—pero no se le exige—a pagar a un empleado por las horas no usadas de ausencia laboral debido a enfermedad al final del año calendario. Los empleados no pueden transferir las horas de permiso de ausencia laboral debido a enfermedad si usted les paga por las horas no usadas Y ADEMÁS, usted le da al empleado un monto por ausencia laboral debido a enfermedad que satisface o excede los requisitos de la ley para el nuevo año calendario en el primer día del nuevo año calendario.

### REPRESALIAS

Usted no puede tomar represalias contra los empleados por solicitar o usar el permiso de ausencia laboral debido a enfermedad. Las represalias incluyen cualquier amenaza, medida disciplinaria, despido, degradación de puesto, suspensión o reducción de las horas de trabajo de un empleado, ni ninguna otra medida laboral adversa en contra de un empleado que ejerce o intenta ejercer cualquier derecho garantizado por la ley.

### QUEJAS

Si un empleado presenta una queja ante el DCA, el DCA se comunicará con usted por correo para obtener una respuesta por escrito. Usted debe responder al DCA dentro de un plazo de 30 días. El DCA trabajará con usted y el empleado para resolver la queja. También le ayudaremos a cumplir con la ley.

### AVISO DE VIOLACIÓN

Si usted recibe un aviso de violación, tendrá la oportunidad de resolver la violación sin una audiencia, o puede comparecer ante un juez imparcial en el Tribunal de Adjudicaciones del DCA.

**Nota:** Todos los empleadores deben cumplir con la ley a partir del 1 de abril de 2014. Hasta el 1 de octubre de 2014, los siguientes empleadores tendrán la oportunidad de asegurar el cumplimiento sin una sanción y la primera violación antes del 1 de octubre de 2014 no se tomará en cuenta para estos empleadores:

- Empleadores con 1 a 19 empleados
- Empresas manufactureras que aparecen en los sectores 31, 32 o 33 del Sistema de Clasificación de la Industria de Norte América (North American Industry Classification System, NAICS) del Departamento de Trabajo de EE. UU. Para ver la lista completa, visite [http://www.bls.gov/oes/current/naics2\\_31-33.htm](http://www.bls.gov/oes/current/naics2_31-33.htm)

### ¿Tiene alguna pregunta? ¿Desea asistir a una capacitación para entender mejor la ley?

Llame al **311** (212-NEW-YORK fuera de la Ciudad de Nueva York) y solicite información acerca de la Ley de Pago por Ausencia Laboral debido a Enfermedad