

*Esta publicación está actualizada e incluye información al 21 de marzo.
Consulte también nyc.gov/workers.*

Información importante para empleadores y empleados:

Actualización sobre las leyes laborales mientras la Ciudad de Nueva York busca detener la propagación del nuevo coronavirus (COVID-19)

Creada por el Departamento de Protección al Consumidor y al Trabajador (Department of Consumer and Worker Protection, DCWP) de la Ciudad de Nueva York, esta publicación incluye un resumen de las leyes laborales de la ciudad para empleadores y empleados mientras se afronta el impacto del COVID-19 en el lugar de trabajo.

También hay leyes laborales estatales y federales que rigen en los lugares de trabajo en la ciudad de Nueva York. Esta publicación incluye algunas actualizaciones en secciones pertinentes. Consulte ny.gov/COVIDpaysickleave y dol.gov/agencies/whd/pandemic para obtener más información.

Esta publicación también incluye información importante sobre los recursos del estado y de la ciudad para las empresas y los trabajadores.

Discriminar y tomar represalias es ilegal.

Los trabajadores en la ciudad de Nueva York tienen derechos sin importar su situación migratoria. Según las leyes de la ciudad de Nueva York, es ilegal:

- Despedir o exigir que un empleado permanezca en autocuarentena o que no vaya a trabajar solo por su raza o su país de origen.
- Tomar represalias contra los empleados que ejerzan, o busquen ejercer, sus derechos en el lugar de trabajo, como utilizar la ausencia laboral debido a enfermedad, pedir el pago de primas o cambiar el horario de trabajo. Las represalias incluyen cualquier amenaza, medida disciplinaria, despido, degradación, suspensión o reducción de horas o cualquier otra medida laboral negativa.

Ley de Pago por Ausencia Laboral Debido a Seguridad y Enfermedad de la Ciudad de Nueva York

La ley cubre a los empleados de empresas u organizaciones sin fines de lucro de cualquier tamaño en la ciudad de Nueva York, incluyendo:

- empleados a tiempo parcial
- empleados a tiempo completo
- empleados temporales
- empleados por jornal y "a disposición"
- empleados indocumentados
- empleados que son familiares pero no dueños
- empleados que viven fuera de la ciudad de Nueva York pero trabajan en la ciudad de Nueva York
- empleados que tienen responsabilidades de supervisión

Los empleados pueden comenzar a utilizar la ausencia laboral debido a enfermedad 120 días después de su primer día de empleo.

Según la ley:

- Los empleados tienen hasta 40 horas (5 días) de ausencia laboral debido a enfermedad cada año calendario.
 - En las empresas que tienen 5 o más empleados, la ausencia laboral *se paga*.
 - En las empresas que tienen menos de 5 empleados, la ausencia laboral *no se paga*.
- Los empleados pueden usar la ausencia laboral debido a enfermedad para ellos mismos o para un familiar, que incluye a cualquier persona cuya relación cercana con el empleado sea equivalente a la de un familiar, y pueden usar todas sus horas acumuladas de una sola vez.
- Los empleados *no* necesitan encontrar a alguien que cubra su turno para poder utilizar la ausencia laboral debido a enfermedad.
- Los empleados pueden usar la ausencia laboral debido a enfermedad para ellos mismos o para un familiar por motivos de diagnóstico, atención, o tratamiento por una enfermedad, lesión o condición de salud, o para recibir atención médica preventiva (por ejemplo, quedarse en casa para observar síntomas del COVID-19). Ejemplos de motivos aceptables para utilizar la ausencia laboral debido a enfermedad:
 - El empleado se siente enfermo o muestra síntomas de COVID-19.
 - El empleado se somete a una prueba de detección de gripe o COVID-19.
 - El empleado está en cuarentena, lo que también puede estar cubierto por leyes estatales o federales, o decide aislarse con fines preventivos.
 - El empleado está cuidando a un familiar según una orden de cuarentena obligatoria o preventiva.
- Los empleados pueden utilizar la ausencia laboral debido a enfermedad cuando un funcionario público **cierra** el negocio temporalmente por una emergencia de salud pública. Los empleados pueden utilizar la ausencia laboral debido a enfermedad que tengan *acumulada* para cubrir el período durante el que el lugar de trabajo esté cerrado temporalmente, hasta 40 horas.
- Los empleados pueden utilizar la ausencia laboral debido a enfermedad cuando un funcionario público **cierra** la escuela de su hijo o el proveedor de cuidado infantil no puede prestar servicios por una emergencia de salud pública.
- Los empleadores *no pueden* exigir que los empleados presenten documentación médica, a menos que se hayan ausentado durante *más de 3 días consecutivos*.

El 12 de marzo, el alcalde Bill de Blasio declaró un estado de emergencia en relación con el coronavirus.

El 15 de marzo, el alcalde de Blasio decidió cerrar las escuelas públicas desde el 16 de marzo hasta el 20 de abril.

El 16 de marzo, el alcalde de Blasio firmó un [decreto ejecutivo](#) con nuevas restricciones que cierran o limitan las operaciones de ciertos negocios, como gimnasios, clubes nocturnos, cines, pequeños teatros, salas de conciertos y centros para adultos mayores.

El 20 de marzo, el gobernador Andrew M. Cuomo firmó un [decreto ejecutivo](#), que entró en vigencia el 22 de marzo a las 8:00 p. m., en el que exigió que los trabajadores no esenciales de Nueva York permanezcan en sus casas.

Visite nyc.gov/coronavirus o envíe un mensaje de texto* con la palabra **COVID** al **692-692** para recibir actualizaciones oficiales.

*Se pueden aplicar tarifas de mensajes y datos. Consulte a su proveedor de servicios.

El DCWP anima a los empleadores a tomar más medidas para proteger a todos los empleados, a los clientes y al público:

- **Darles ausencias laborales adicionales a los empleados si es necesario.**
 - Las leyes de la ciudad de Nueva York establecen un límite para las ausencias laborales debido a enfermedad, pero el DCWP recomienda a los empleadores que permitan que los empleados tengan ausencias laborales adicionales, según sea necesario, por enfermedad, cuarentena u otros fines relacionados con el COVID-19.
 - Es posible que un empleador ya ofrezca más de 40 horas de ausencia laboral debido a enfermedad, lo que es una herramienta importante para detener la propagación del COVID-19.
 - Si los empleadores aún no ofrecen ausencias laborales debido a enfermedad adicionales, cualquier ausencia adicional se puede pagar o no.
- **Exigir que los empleados que se sientan enfermos o tengan síntomas de COVID-19 permanezcan en sus casas y aclarar que no se aplicarán sanciones por quedarse en casa.**
 - Es posible que los empleados necesiten usar más que las 40 horas de ausencia laboral debido a enfermedad que establece la ley, y deberán quedarse en sus casas hasta que sea seguro regresar, con la garantía de que no perderán su trabajo.
 - Exigir que los empleados enfermos permanezcan en sus casas ayudará a prevenir la propagación del COVID-19.

Abajo se muestra una descripción general de las leyes federales, estatales y de la ciudad relacionadas con el COVID-19.

Ley	Cantidad de empleados	Cantidad de ausencia laboral debido a enfermedad	Tarifa por la ausencia laboral debido a enfermedad	Motivos aceptables para usar la ausencia laboral debido a enfermedad	
Ley de Pago por Ausencia Laboral Debido a Seguridad y Enfermedad de la Ciudad de Nueva York† Visite el sitio web de la Ciudad de Nueva York para obtener más información.	5 o más	Hasta 40 horas	Se paga: <ul style="list-style-type: none"> Tarifa por hora habitual pero no inferior al sueldo mínimo actual 	<ul style="list-style-type: none"> Diagnóstico, atención o tratamiento por una enfermedad, lesión o condición de salud o para recibir atención médica preventiva para el empleado o un familiar Cuando un funcionario público cierra el lugar de trabajo del empleado o la escuela del hijo del empleado o el proveedor de cuidado infantil no puede prestar servicios por una emergencia de salud pública 	
	De 1 a 4	Hasta 40 horas	No se paga		
Ausencia laboral remunerada debido a emergencia por el COVID-19 del estado de Nueva York Vigente a partir del 18 de marzo de 2020 Visite el sitio web del estado de Nueva York para obtener más información.	De 1 a 10	Duración de la cuarentena o el aislamiento	<i>Si los ingresos del negocio fueron inferiores a \$1 millón el año anterior:</i> <ul style="list-style-type: none"> No se paga (todos los días) <i>Si los ingresos del negocio fueron superiores a \$1 millón el año anterior:</i> <ul style="list-style-type: none"> Se paga (al menos 5 días) No se paga (días restantes) 	<ul style="list-style-type: none"> Cuarentena o aislamiento exigidos por el Gobierno* <p><i>*Cuando las leyes federales y estatales sobre la cuarentena obligatoria se superpongan, se aplicará la ley federal. La ley estatal se aplica en la medida en que les dé a los empleados más beneficios que aquellos permitidos por la ley federal.</i></p> <p><i>Nota: Los empleados pueden utilizar la ausencia familiar remunerada o los beneficios por discapacidad después de usar la ausencia laboral debido a enfermedad por la cuarentena o el aislamiento obligatorios.</i></p> <p><i>La ausencia laboral debido a enfermedad remunerada establecida en la ley estatal se suma a la ausencia laboral debido a enfermedad acumulada de los empleados según la ley de la ciudad.</i></p>	
	De 11 a 99	Duración de la cuarentena o el aislamiento	<ul style="list-style-type: none"> Se paga (al menos 5 días) No se paga (días restantes) 		
	Más de 100	Duración de la cuarentena o el aislamiento	<ul style="list-style-type: none"> Se paga (al menos 14 días) 		
Ley federal de respuesta al coronavirus "las familias primero"Λ Vigente a partir del 2 de abril de 2020 <i>Aunque la ley federal cubra a una empresa, no debilita los requisitos de las leyes estatales y de la ciudad, que podrían ofrecerles a los empleados más derechos o mejores beneficios.</i> Visite el sitio web del Departamento de Trabajo de EE. UU. (Department of Labor, DOL) para obtener más información.	Hasta 500* <i>*El DOL de EE. UU. puede emitir reglamentos que eximan a algunos empleadores con 50 empleados o menos.</i>	Empleados a tiempo completo: <ul style="list-style-type: none"> 2 semanas (80 horas) 	Tarifa habitual hasta: <ul style="list-style-type: none"> \$511 por día y \$5,110 en total 	<ul style="list-style-type: none"> Cuarentena o aislamiento obligatorios Autocuarentena recomendada por el médico Diagnóstico médico por síntomas del COVID-19 	
		Empleados a tiempo parcial: <ul style="list-style-type: none"> Cantidad equivalente a las horas promedio trabajadas en un período de 2 semanas 			2/3 de la tarifa habitual hasta: <ul style="list-style-type: none"> \$200 por día y \$2,000 en total
		Empleados a tiempo completo: <ul style="list-style-type: none"> 2 semanas (80 horas) 			
		Empleados a tiempo parcial: <ul style="list-style-type: none"> Cantidad equivalente a las horas promedio trabajadas en un período de 2 semanas 			
				<ul style="list-style-type: none"> Cuidado de un familiar por cuarentena obligatoria o recomendada por el médico Cuidado de hijos por cierre de escuelas o centros de cuidado infantil o porque el proveedor de cuidado infantil no está disponible por el COVID-19 Cualquier otra condición sustancialmente similar según lo que especifiquen las agencias federales pertinentes 	

† Los empleados pueden ser elegibles para 2 días más de ausencia laboral no pagada según la [Ley de Cambio Temporal de Horarios](#) de la Ciudad de Nueva York.

Λ Los empleados pueden ser elegibles para la licencia extendida pagada o no pagada según la Ley de Licencia Familiar y Médica (Family and Medical Leave Act, FMLA).

Ley de Cambio Temporal de Horarios de la Ciudad de Nueva York

Según la ley:

- Los empleados pueden pedir que se hagan cambios temporales en sus horarios por determinados acontecimientos personales dos veces por año, por un total máximo de 2 días.
 - *El cambio temporal de horarios puede incluir trabajar de forma remota, llegar al trabajo más tarde e irse más tarde, o utilizar la ausencia laboral no pagada a corto plazo.*
- Estos 2 días son adicionales a la ausencia laboral debido a enfermedad del empleado.
- La ausencia por un cambio temporal de horarios puede ser pagada o no pagada.

Los acontecimientos personales incluyen:

- Cuidar a un menor o a una persona que requiere cuidados.
- Asistir a un procedimiento judicial para recibir beneficios esenciales.
- Utilizar la ausencia para los usos aceptables de ausencia laboral debido a enfermedad, incluida la cuarentena.

Ejemplo de uso aceptable del cambio temporal de horarios:

- El empleado debe cuidar a un niño porque su escuela o guardería cerró a causa del COVID-19.

El DCWP recomienda a los empleadores:

- **Permitir que los empleados utilicen cambios temporales de horarios adicionales, si es necesario.**

Ley de Semana Laboral Justa de la Ciudad de Nueva York

Según la ley, los empleadores de tiendas y restaurantes de comida rápida deben darles a los trabajadores una notificación anticipada de los horarios laborales, incluidos los cambios de horarios. Los empleadores de restaurantes de comida rápida deben pagar una prima por ciertos cambios de horarios.

Si los empleadores no están seguros de si la ley cubre su empresa, visite nyc.gov/workers.

Nota:

El 12 de marzo, el alcalde de Blasio declaró un estado de emergencia con restricciones y directrices para los establecimientos.

El 16 de marzo, el alcalde de Blasio firmó un [decreto ejecutivo](#) con nuevas restricciones que cierran o limitan las operaciones de ciertos negocios.

El 20 de marzo, el gobernador Andrew M. Cuomo firmó un [decreto ejecutivo](#), que entró en vigencia el 22 de marzo a las 8:00 p. m., en el que exigió que los trabajadores no esenciales de Nueva York permanezcan en sus casas.

Información para EMPLEADORES DE RESTAURANTES DE COMIDA RÁPIDA + EMPLEADOS sobre los cambios de horarios y el pago de primas

Por ley, si la empresa permanece abierta, incluso con operaciones limitadas como solo servicio de entrega/para llevar, los empleados deben recibir el pago de primas por los cambios de horarios.

Los empleadores deben pagar primas a los trabajadores por los cambios de horarios con un aviso con menos de 14 días de antelación en las siguientes situaciones:

- Usted le pide a un empleado que cubra el turno de un compañero de trabajo enfermo, y el empleado acepta.
- Usted permanece abierto para el servicio de entrega/para llevar y le pide a un empleado que trabaje turnos diferentes u horas adicionales, incluso si la ciudad o el estado declaran un estado de emergencia.
- Usted cancela turnos programados o reduce la cantidad o las horas del personal que trabaja turnos programados, incluso si hay poco movimiento en el negocio.

Los empleadores *no* tienen la obligación de pagar las primas de los trabajadores en estas situaciones:

- Un empleado solicita quedarse en su casa y no ir a trabajar porque está enfermo o en cuarentena.
- La ciudad o el estado declaran un estado de emergencia que obliga a **cerrar** el negocio.
- Dos empleados intercambian turnos voluntariamente porque uno de ellos está enfermo o en cuarentena.

Información para EMPLEADORES DE TIENDAS + EMPLEADOS sobre los cambios de horarios

Los empleadores no pueden:

- Exigir que un empleado trabaje horas adicionales o cubra el turno de un compañero de trabajo enfermo con un aviso con menos de 72 horas de antelación salvo que el empleado dé su consentimiento por escrito.
 - El empleado que cubre al compañero de trabajo gana su tarifa por hora habitual por las horas adicionales.
- Cancelar el turno de un empleado o reducir las horas de un empleado con un aviso con menos de 72 horas de antelación salvo que el empleado dé su consentimiento por escrito.

Los empleadores pueden:

- Asignar turnos según sea necesario sin requerir el consentimiento del empleado con un aviso con más de 72 horas de antelación.
- Pedirles a los empleados que se ofrezcan voluntariamente para cubrir el turno de un compañero de trabajo enfermo, siempre y cuando obtengan el consentimiento por escrito de los empleados que acepten trabajar.
- Cancelar turnos o reducir horas, según sea necesario, con un aviso con menos de 72 horas de antelación cuando la ciudad o el estado declaran un estado de emergencia que los obliga a **cerrar** el negocio.

Ley Trabajo Independiente no significa Gratis de la Ciudad de Nueva York

Según la ley:

- Todos los contratos por un valor de \$800 deben hacerse por escrito. El contrato por escrito debe detallar el trabajo que harán los trabajadores independientes; el pago del trabajo; y la fecha de pago a los trabajadores independientes. Los trabajadores independientes y las partes contratantes deben conservar una copia del contrato escrito.
- Es ilegal que las partes contratantes sancionen, amenacen, incluyan en listas negras o disuadan de alguna otra manera a los trabajadores independientes de ejercer sus derechos según la ley.
- Las partes contratantes deben pagar a los trabajadores independientes por todo el trabajo hecho. Los trabajadores independientes deben recibir el pago en o antes de la fecha indicada en el contrato. Si el contrato no incluye una fecha de pago, las partes contratantes deben pagar a los trabajadores independientes dentro de los 30 días después de que los trabajadores independientes completan el trabajo.

Quejas de los trabajadores y cumplimiento en medio de un estado de emergencia y decretos ejecutivos aplicables

El DCWP:

- Seguirá haciendo cumplir las leyes laborales de la Ciudad de Nueva York.
- Dará prioridad a las quejas de los trabajadores que informen impactos inmediatos sobre su capacidad de generar ingresos, como reducciones de horario de último momento o incumplimiento del pago de la ausencia laboral debido a enfermedad.
- Dará prioridad a resoluciones rápidas que indemnicen a los trabajadores, teniendo en cuenta la buena fe, la capacidad de respuesta y las consideraciones comerciales legítimas de los empleadores.

Para obtener más información:

- Llame al **311**. Diga “Paid Safe and Sick Leave” (pago de ausencia laboral por enfermedad y seguridad) o “Fair Workweek” (semana justa).
- Correo electrónico OLPS@dca.nyc.gov
- Visite nyc.gov/workers

Para presentar una queja laboral:

- Llame al **311**. Diga “Paid Safe and Sick Leave” (pago de ausencia laboral por enfermedad y seguridad) o “Fair Workweek” (semana justa).
- Correo electrónico OLPS@dca.nyc.gov
- Visite nyc.gov/workers

Otros beneficios y apoyo del estado y de la ciudad de Nueva York

Beneficios por desempleo

Si perdió su empleo, puede reclamar beneficios del seguro de desempleo.

El estado de Nueva York ha eximido el período de espera de 7 días para los beneficios del seguro de desempleo para las personas que no están trabajando a causa de cierres o cuarentenas por el coronavirus.

Visite nyc.gov/coronavirus para ver recursos sobre desempleo, incluidos:

[Preguntas frecuentes sobre beneficios por desempleo y seguro médico](#)

[Más información y recursos para personas desempleadas por el COVID-19](#)

Para obtener más información o presentar una solicitud:

- Visite labor.ny.gov.
- Llame al 1-888-209-8124 (inglés); 1-888-469-7365 (todos los demás idiomas).

Cupones de alimentos y Asistencia en efectivo de la ciudad de Nueva York

Visite ACCESS HRA (a069-access.nyc.gov) para solicitar:

- Programa de Asistencia Nutricional Suplementaria (Supplemental Nutrition Assistance Program, SNAP/cupones de alimentos).
- Asistencia en efectivo.

Asistencia financiera para pequeñas empresas

La asistencia incluye:

- **Préstamos con bajos intereses:** Las empresas con menos de 100 empleados que han tenido disminuciones en las ventas del 25 % o más serán elegibles para recibir préstamos sin intereses de hasta \$75 000 para ayudarlas a mitigar las pérdidas de ganancias.
- **Subvenciones para retención de empleados:** Las empresas pequeñas con menos de 5 empleados serán elegibles para recibir una subvención para cubrir el 40 % de los costos de nómina durante dos meses para ayudarlas a retener a los empleados.

Para obtener más información:

- Visite nyc.gov/SBS