

# LA LEY DE PAGO POR AUSENCIA LABORAL DEBIDO A ENFERMEDAD DE LA CIUDAD DE NUEVA YORK

## RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS DEL EMPLEADOR



NUEVA YORK  
**TRABAJA  
MEJOR**  
*con*  
**EL PAGO  
POR AUSENCIA  
LABORAL  
POR ENFERMEDAD**



# EL DEPARTAMENTO DE ASUNTOS DEL CONSUMIDOR (DEPARTMENT OF CONSUMER AFFAIRS, DCA) SE ENCARGA DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE PAGO POR AUSENCIA LABORAL DEBIDO A ENFERMEDAD (PAID SICK LEAVE LAW) DE LA CIUDAD DE NUEVA YORK.

Según la ley:

- Si usted es un empleador con o sin fines de lucro que tiene cinco o más empleados, debe proporcionar la ausencia laboral por enfermedad pagada. Si tiene cuatro o menos empleados, también debe proporcionar la ausencia laboral por enfermedad, pero no está obligado a pagarla.
- Usted debe dar a cada empleado el requerido Aviso de los derechos del empleado en inglés y en el idioma primario del empleado, si está disponible en el sitio web del DCA.

Desde que la ley entró en vigencia el 1 de abril de 2014, el DCA ha trabajado con las empresas para resolver las preguntas y mediar en las quejas. Esta guía ofrece las respuestas a las preguntas más frecuentes de los empleadores para ayudarle a comprender mejor la ley.

## P. ¿CUÁLES DE MIS EMPLEADOS ESTÁN CUBIERTOS POR LA LEY DE PAGO POR AUSENCIA LABORAL DEBIDO A ENFERMEDAD?

- R. La mayoría de los empleados que trabajan en la Ciudad de Nueva York están cubiertos por la Ley de Pago por Ausencia Laboral debido a Enfermedad. *Aun si su empresa está ubicada fuera de la Ciudad de Nueva York, debe proporcionar la ausencia laboral debido a enfermedad a los empleados que trabajan más de 80 horas por año calendario en la Ciudad de Nueva York.* La ley cubre a los trabajadores de tiempo completo, medio tiempo, temporales, por día, programa de trabajos de transición e indocumentados. También cubre a los trabajadores que viven fuera de la Ciudad de Nueva York pero que trabajan en la Ciudad de Nueva York. Recoger o entregar en la Ciudad de Nueva York se considera realizar un trabajo en la Ciudad de Nueva York.

Si usted no está seguro de qué sucede con los empleados cubiertos por un acuerdo de negociación colectiva, comuníquese con el sindicato. También puede visitar [nyc.gov/PaidSickLeave](http://nyc.gov/PaidSickLeave) para ver las preguntas frecuentes que cubren los acuerdos de negociación colectiva.

## CONSEJO

Debe pagar la ausencia laboral por enfermedad no más tarde del siguiente período de nómina regular después de que el empleado utilizó la ausencia laboral debido a enfermedad, a menos que usted haya pedido y no haya recibido la documentación requerida.



## P. ¿CUÁNTOS DÍAS DE AUSENCIA LABORAL DEBIDO A ENFERMEDAD TENGO QUE DAR A MIS EMPLEADOS CADA AÑO?

- R. Usted debe proporcionar a los empleados cada año hasta 40 horas de ausencia laboral debido a enfermedad. Los empleados deben ganar, o acumular, por lo menos una hora de ausencia laboral por enfermedad por cada 30 horas trabajadas, hasta un máximo de 40 horas de ausencia laboral por enfermedad cada año. La tasa de acumulación y la cantidad de ausencia laboral por enfermedad es igual para todos los empleados, incluidos los empleados de tiempo completo y medio tiempo. El tiempo de ausencia laboral por enfermedad sin usar hasta un máximo de 40 horas se puede trasladar al siguiente año calendario. Concentrar al principio la ausencia laboral por enfermedad puede liberarlo de tener que llevar un control de las acumulaciones de ausencias laborales debido a enfermedad de sus empleados. Si prefiere hacer esto, asegúrese de que el primer día del calendario cada empleado tenga disponibles por lo menos 40 horas de cada año calendario.



## CONSEJO

Si emplea a un trabajador doméstico que ha trabajado con usted durante más de un año, debe proporcionarle el pago por ausencia laboral debido a enfermedad. Los trabajadores domésticos tienen hasta dos días de pago por ausencia laboral debido a enfermedad cada año. Esto es adicional al máximo de tres días de descanso pagado al que tienen derecho según la Ley de Trabajo (Labor Law) del Estado de Nueva York.

## P. MI EMPLEADO SE AUSENTÓ DEBIDO A QUE ESTABA ENFERMO PERO NO TIENE NOTA DE UN MÉDICO. ¿PUEDO EXIGIR UNA NOTA?

- R. Usted *no puede* requerirle al empleado que proporcione la documentación de parte de un proveedor de atención médica autorizado hasta que utilice como ausencia laboral debido a enfermedad más de tres días laborales consecutivos. Si usted requiere la documentación de un proveedor de atención médica tal como lo permite la ley, no puede exigir que la documentación especifique la naturaleza de la enfermedad o condición del empleado. El empleado tiene un mínimo de siete días después de regresar a trabajar para producir la documentación.

Usted *puede* requerir al empleado que le dé una declaración firmada indicando que la ausencia fue por un propósito autorizado según la Ley. Visite [nyc.gov/PaidSickLeave](https://nyc.gov/PaidSickLeave) para obtener un formulario modelo que pueda proporcionar a sus empleados.

**P. ¿CUÁNTA ANTICIPACIÓN PUEDO REQUERIR SI UN EMPLEADO NECESITA TOMAR UN DÍA POR ENFERMEDAD? ¿PUEDO DENEGAR ALGUNA VEZ UNA SOLICITUD?**

**R.** Si un empleado sabe con anticipación que necesitará la ausencia laboral debido a enfermedad, usted puede solicitar un aviso hasta con siete días de anticipación, siempre que tenga políticas por escrito que haya entregado a sus empleados que incluyan este requisito. Si la necesidad de ausencia laboral por enfermedad es imprevisible, puede solicitarle a un empleado que le notifique tan pronto como sea posible de manera razonable. Nuevamente, debe tener políticas de ausencia laboral por enfermedad por escrito que incluyan este requisito. Si un empleado no cumple con las políticas por escrito de aviso que usted distribuyó, puede denegar el uso de ausencia laboral por enfermedad siempre que sea razonable el aviso requerido según las circunstancias.

Si desea orientación sobre las políticas de ausencia laboral debido a enfermedad así como formularios modelo, puede encontrarlos en [nyc.gov/PaidSickLeave](https://nyc.gov/PaidSickLeave).



**CONSEJO** Usted no puede requerir a un empleado que divulgue ninguna información de salud. Debe mantener confidencial la información de salud de un empleado o de un miembro de la familia del empleado obtenida únicamente debido a esta Ley a menos que el empleado permita la divulgación o la ley exija la divulgación.



## CONSEJO

El DCA desarrolló una herramienta fácil de usar para ayudarle a mantener el control de las horas trabajadas por los empleados y la ausencia laboral por enfermedad utilizada para calcular automáticamente las acumulaciones y el traslado de ausencia laboral por enfermedad al final del año. Descargue la Herramienta de control de tiempo de ausencia laboral por enfermedad de nuestro sitio web.

### **P. YA PROPORCIONÉ LOS DÍAS DE VACACIONES. ¿ESO CUENTA?**

- R.** Para cumplir con la Ley de Pago por Ausencia Laboral debido a Enfermedad, si usted proporciona el permiso de ausencia personal o las vacaciones de sus empleados, no tiene que proporcionar tiempo adicional por ausencia laboral debido a enfermedad siempre que sus políticas cumplan con los requisitos mínimos de la Ley y no impongan ninguna restricción adicional en el uso de la ausencia laboral debido a enfermedad. Esto significa que el permiso de ausencia existente de sus empleados se obtiene a la misma velocidad y se puede utilizar por los mismos motivos autorizados, incluidos el cuidado y tratamiento de todos los miembros de la familia definidos según la Ley.

Si un empleado ya acumuló el permiso de ausencia según una política de ausencia que estaba en existencia antes de la fecha de vigencia de la Ley de Pago por Ausencia Laboral debido a Enfermedad, esas acumulaciones aún pueden estar sujetas a los requisitos de la Ley de Trabajo del Estado de Nueva York, § 198-c, relacionada con los complementos de salarios y beneficios. Si necesita orientación adicional relacionada con las políticas de permiso de ausencia según la Ley de Trabajo del Estado de Nueva York, comuníquese con la División de Normas Laborales del Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York (New York State Department of Labor, Division of Labor Standards).

### **P. ¿PUEDO DISCIPLINAR A UN EMPLEADO QUE USA INDEBIDAMENTE LA AUSENCIA LABORAL DEBIDO A ENFERMEDAD?**

- R.** Sí, pero solamente si un empleado utiliza la ausencia laboral debido a enfermedad para un fin que no sea los establecidos en la Ley.



**CONSEJO** Aun si sus políticas de ausencia cumplen con los requisitos de la Ley de Pago por Ausencia Laboral debido a Enfermedad, usted todavía tiene que proporcionar a los empleados el Aviso de los derechos del empleado requerido. Puede entregar personalmente el aviso a cada empleado, incluidos los documentos de nueva contratación, o puede enviarlo por correo regular o correo electrónico. Guardar las copias firmadas del aviso o el aviso de recepción del correo electrónico es una buena forma de documentar que le dio a los empleados el aviso requerido.

## P. ¿CUÁLES SON LAS POSIBLES SEÑALES DE USO INDEBIDO DE LA AUSENCIA LABORAL DEBIDO A ENFERMEDAD?

- R. Los indicios de usar la ausencia laboral debido a enfermedad para fines que no son los descritos en la Ley incluyen, entre otros:
- Uso repetido de la ausencia laboral debido a enfermedad no programada en o cerca de fines de semana, días libres programados con regularidad, feriados, vacaciones o día de pago.
  - Tomar el permiso de ausencia cuando se ha negado otro tipo de ausencia.
  - Un patrón de tomar la ausencia en días en que el empleado está programado para trabajar un turno o realizar obligaciones percibidas como indeseables.

La evidencia de que un empleado participó en una actividad que no concuerda con que el empleado estuviera enfermo o que hubiera usado la ausencia laboral debido a enfermedad para una cita médica preventiva también indica el uso indebido de la ausencia laboral debido a enfermedad.

## LAS REPRESALIAS Y LA INTERFERENCIA SON CONTRA LA LEY.

Es ilegal interferir con las investigaciones o tener represalias contra los empleados que ejercen sus derechos según la Ley de Pago por Ausencia Laboral debido a Enfermedad. Si el DCA determina que tuvo represalias contra un empleado, usted puede ser responsable no solo del sueldo y beneficios perdidos por el empleado y multas del DCA sino que también puede tener que tomar ciertas medidas, que incluyen volver a contratar a un empleado que fue despedido ilegalmente.

## ¿TIENE ALGUNA PREGUNTA?

Comuníquese con el DCA de las siguientes maneras:

- Visite [nyc.gov/PaidSickLeave](https://nyc.gov/PaidSickLeave). Puede obtener el Aviso de los derechos del empleado requerido y la hoja de información para empleadores en 26 idiomas, la Ley de Pago por Ausencia Laboral debido a Enfermedad y las Reglas, además de obtener información sobre eventos para el empleador.
- Visítenos en el 42 Broadway, 11 piso, en Manhattan.
- Llame al 311 y pida que le transfieran al DCA para obtener información sobre el pago por ausencia laboral debido a enfermedad para el empleador.
- Envíenos un correo electrónico a [paid sickleave@dca.nyc.gov](mailto:paid sickleave@dca.nyc.gov). Para su conveniencia, podemos tener también una “charla en vivo” con usted por medio de la computadora en [nyc.gov/BusinessToolbox](https://nyc.gov/BusinessToolbox).



Bill de Blasio  
Mayor

### Consumer Affairs

Lorelei Salas  
Commissioner



@NYCDCA #PAIDSICKLEAVE



Printed on 30%  
post consumer  
recycled paper

07/2016