



## REGLAS PARA LAS POLÍTICAS DE AUSENCIA LABORAL DEBIDO A ENFERMEDAD

La política de ausencia laboral por enfermedad de un empleador debe cumplir o exceder los requisitos de la Ley de Pago por Ausencia Laboral debido a Enfermedad. Además de proveer a los empleados la Notificación de derechos de los empleados en inglés y, cuando corresponda, en su lengua materna, los empleadores que decidan requerir alguna de las siguientes opciones deben incluir dicho requerimiento por escrito en sus políticas de ausencia laboral por enfermedad:

1. **Incremento mínimo diario.** Los empleadores pueden establecer una cantidad mínima de ausencia laboral por enfermedad, que no exceda las cuatro horas, que los empleados deben utilizar en un día. Se debe notificar a los empleados sobre este incremento mínimo diario, por escrito, en la política de ausencia laboral por enfermedad del empleador.
2. **Requisito de notificación previa.** Los empleadores pueden requerir que un empleado notifique con hasta siete días de anticipación, por escrito, su necesidad de utilizar la ausencia laboral por enfermedad por razones previsibles. Si la necesidad de la ausencia laboral por enfermedad no se puede prever, el empleador puede requerir que se notifique tan pronto como sea posible. Los procedimientos para que los empleados realicen la notificación deben estar incluidos, por escrito, en la política de ausencia laboral por enfermedad del empleador.
3. **Requisito de certificado médico.** Los empleadores pueden requerir que un empleado suministre el certificado de un médico con licencia solo después de haber usado más de tres días consecutivos de ausencia laboral por enfermedad y no menos de siete días después de que el empleado se reincorpore al trabajo. Este certificado puede confirmar:
  - La necesidad de la cantidad de tiempo de ausencia laboral por enfermedad utilizado
  - Que el permiso de ausencia laboral por enfermedad se utilizó para fines autorizados por la ley

Los empleadores también deben incluir por escrito, en sus políticas de permiso de ausencia laboral por enfermedad, las consecuencias en caso de que un empleado no suministre dicho certificado médico, según se requiere, después de reincorporarse al trabajo.

4. **Requisito de verificación de los empleados.** Los empleadores pueden requerir que los empleados confirmen el uso del permiso de ausencia laboral por enfermedad por alguno de los fines autorizados bajo la Ley de Pago por Ausencia Laboral debido a Enfermedad. Las políticas escritas de permiso de ausencia laboral por enfermedad de un empleador deben incluir procedimientos para la verificación de los empleados, incluso los formularios necesarios. (En el sitio web de Ausencia Laboral debido a Enfermedad del Departamento de Asuntos del Consumidor, [nyc.gov/PaidSickLeave](http://nyc.gov/PaidSickLeave), se incluye un modelo del formulario).
5. **Anticipación.** Si los empleadores deciden anticipar el permiso de ausencia laboral por enfermedad para que todos los empleados comiencen el año calendario con 40 horas de ausencia laboral por enfermedad, deben incluirlo, por escrito, en su política de permiso de ausencia laboral por enfermedad.
6. **Pago de la ausencia laboral debido a enfermedad no utilizada.** La política de pago de un empleador (si corresponde) debe estar incluida, por escrito, en la política de la ausencia laboral por enfermedad. Los empleadores pueden pagar hasta 40 horas de ausencia laboral por enfermedad no utilizada al final del año calendario solo si el empleador anticipó 40 horas de ausencia laboral por enfermedad al comienzo del nuevo año calendario. Los empleadores también pueden pagar la ausencia laboral por enfermedad no utilizada al terminar el empleo de un empleado. Los empleadores no están autorizados a pagar la ausencia laboral por enfermedad tal como se acumule, ya que esto dejaría a los empleados sin la oportunidad de ausentarse del trabajo para cuidar de sí mismos o de sus familiares.
7. **Donación de la ausencia laboral debido a enfermedad no utilizada.** Los empleadores que permitan a los empleados donar su tiempo de ausencia laboral por enfermedad no utilizado a otros empleados deben incluir los procedimientos por los cuales se puede hacer, por escrito, en sus políticas de permiso de ausencia laboral por enfermedad.
8. **Nota sobre otras políticas de ausencia.** Si un empleador ofrece a los empleados tiempo libre para otros fines, como vacaciones o ausencia personal, el mismo no tiene que dar tiempo adicional para la ausencia laboral por enfermedad, si los empleados pueden utilizar ese tiempo para la ausencia laboral por enfermedad y las políticas del empleador cumplen con los demás requisitos de la Ley de Pago por Ausencia Laboral debido a Enfermedad. Los empleadores en esta situación aún deben suministrar a los empleados la Notificación de derechos de los empleados y podrían también adjuntar una nota que explique cómo los empleados pueden utilizar su tiempo libre para la ausencia laboral por enfermedad.