



Actualizaciones sobre los derechos de los trabajadores en Nueva York en medio de COVID-19

Perdí mi trabajo, me han cortado las horas o me han puesto en licencia no remunerada como resultado del Coronavirus (COVID-19):

¿Soy elegible para beneficios de desempleo?

Seguro de desempleo

Algunos trabajadores que han perdido todas o parte de sus horas de trabajo y tienen una autorización válida de empleo pueden presentar un reclamo para beneficios del Seguro de Desempleo (UI) ante el Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York (NYSDOL). Los empleados que pierden la mayor parte o todo sus salarios porque su empleador reduce las horas de trabajo o está cerrado temporalmente o permanentemente debido a COVID-19 o una orden de cuarentena, pueden solicitar inmediatamente el Seguro de Desempleo.

- ¿Cómo sé si soy elegible para desempleo?

El Seguro de Desempleo proporciona ingresos temporales para los trabajadores elegibles que pierden sus empleos sin culpa propia, han trabajado durante suficiente tiempo y han ganado suficientes salarios en los últimos 18 meses, y están disponibles para trabajar. Parte de estar disponible para el trabajo es demostrar que tiene una autorización de trabajo válida ahora y que tiene una autorización de trabajo válida cuando estuvo trabajando durante los últimos 18 meses. El Departamento de Trabajo decide si califica para los beneficios y establece su nivel de beneficios basado en la información de empleo que usted pone en su solicitud.

Si usted es indocumentado, pero está autorizado a trabajar, debe ser evaluado para la elegibilidad. Por ejemplo, los concesionarios de DACA son elegibles para desempleo si actualmente están autorizados para trabajar. Si los permisos de trabajo expiran o se rescinden, ya no serían elegibles.

- ¿Qué pasa si soy un trabajador de gig o contratista independiente?

La Ley federal de Ayuda, Alivio y Seguridad Económica (CARES, por sus otras recientemente pasadas por coronavirus) ha ampliado la asistencia de desempleo para incluir a algunos trabajadores que históricamente han sido excluidos del seguro de desempleo estatal regular.

Asistencia para el desempleo por pandemia

La Asistencia para el Desempleo por Pandemia (PUA) proporciona hasta 39 semanas de beneficios de asistencia por desempleo a los trabajadores que no son elegibles para seguro de desempleo estatal regular o que han agotado sus beneficios de desempleo estatal, incluyendo:

- Trabajadores por cuenta propia
- Contratistas independientes
- Freelancers
- Trabajadores que buscan trabajo a tiempo parcial
- Trabajadores cuyos ingresos no son lo suficientemente altos como para calificar para los beneficios de seguro de desempleo estatal

Para ser elegibles, las personas deben tener una autorización de trabajo válida.

El programa PUA expirará el 31 de diciembre de 2020.

- Creo que soy elegible para seguro de desempleo o PUA. ¿Cómo solicito?

Puede solicitar en línea o por teléfono. Si desea solicitar en línea, puede crear una cuenta y aplicar:

- En inglés: https://labor.ny.gov/ui/how_to_file_claim.shtm.
- En español: labor.ny.gov/signin.

Aquí hay instrucciones paso a paso sobre cómo aplicar en línea:

<https://maketheroadny.org/seguro-de-desempleo-y-covid-19/>

Puede solicitar por teléfono al (888) 209-8124. Si necesita asistencia en el idioma que no sea inglés y español, debe solicitarlo por teléfono. Para mejorar el proceso de solicitud por teléfono, el NYSDOL está pidiendo a las personas que llamen en ciertos días y horas:

Lunes (8am - 7:30pm): apellidos que comienzan con las letras A-F

Martes (8am - 7:30pm): apellidos que comienzan con las letras G-N

Miércoles (8am - 7:30pm): apellidos que comienzan con las letras O-Z

Si se pierde el día, puede llamar de jueves a domingo:

Jueves : 8am - 7:30pm

Viernes: 8am - 6pm

Sábado y domingo: 7:30am - 8pm

Los trabajadores tienen que esperar 7 días después de su último día de trabajo antes de solicitar los beneficios del Seguro de Desempleo. El estado de Nueva York está renunciando actualmente al período de espera de 7 días para las personas que están sin trabajo debido a

cierres o cuarentenas de Coronavirus y está encouraging trabajadores para solicitar seguro de desempleo de inmediato.

- He solicitado. ¿Y ahora qué?

Debe continuar "certificando" con el NYSDOL cada semana que está listo y disponible para trabajar. Según la NYSDOL, mientras que los trabajadores deben participar activamente en la búsqueda de work para recibir beneficios semanales, este requisito debe ser algo relajado debido a COVID-19.

Si ha solicitado en línea, debe iniciar sesión en su cuenta cada semana y certificar en línea. Si solicitó por teléfono, llame al (888)-581-5812 para certificar sus beneficencias semanales. Debe certificarse semanalmente incluso si su solicitud aún no ha sido aprobada.

Si el NYSDOL descubre que usted es elegible y aprueba su solicitud, puede recibir hasta 26 semanas de beneficios de desempleo semanales. La Ley federal careS también proporciona 13 semanas adicionales de beneficios de seguro de desempleo que estarán disponibles después de que alguien agote todos sus beneficios regulares de seguro de desempleo del estado (de hasta 26 semanas).

La Ley CARES también ha aumentado el monto de beneficios calculado habitual con \$600 adicionales por semana en compensación desde el 27 de marzo de 2020 hasta el 31 de julio de 2020.

- ¿Recibir beneficios de seguro de desempleo se considera un cargo público?

No, los beneficios de seguro de desempleo no se consideran un beneficio público que sería relevante en una determinación de cargo público. A diferencia de los beneficios de cargos públicos como SNAP (sellos de alimentos) o asistencia en efectivo, los beneficios de seguro de desempleo se consideran beneficios "ganados" que usted se convierte en elegible después de haber trabajado durante un cierto período de tiempo, entre otros requisitos de elegibilidad.

No soy elegible para seguro de desempleo. ¿Hay alguna otra asistencia financiera disponible?

MRNY y otras organizaciones en la ciudad de Nueva York y el estado de Nueva York están exigiendo que la ciudad y el estado establezcan fondos para apoyar a las familias trabajadoras que sufren pérdidas económicas debido al coronavirus, especialmente los indocumentados y otros trabajadores que no son elegibles para el seguro de desempleo.

Otros reemplazos salariales o alivio de emergencia

En algunas industrias, los miembros de la comunidad y las organizaciones han establecido fondos especiales para el apoyo de additional. La información está disponible aquí:

<https://documentedny.com/2020/04/07/fondos-para-inmigrantes-afectados-por-coronavirus/>

Me ofrecieron un trabajo que paga menos que el salario mínimo, en efectivo y/o donde puedo estar expuesto al Coronavirus, pero realmente necesito el dinero. ¿Qué debo hacer?

Esta es una decisión personal que solo tú puedes tomar, sopesando la salud potencial y los riesgos contra las necesidades de tu familia.

Soy un trabajador esencial y todavía se espera que vaya a trabajar:

¿Puedo tomarme un tiempo libre del trabajo para cuidarme si me siento mal o necesito cuidar de un familiar enfermo?

Muchos trabajadores en el estado de Nueva York tienen derecho a licencia pagada para cuidar de sí mismos o de un miembro de la familia. Si se siente enfermo y necesita tomarse un tiempo libre del trabajo, o un miembro de la familia se siente enfermo y necesita tomarse un tiempo libre del trabajo para cuidarlos, es posible que tenga derecho a una cierta cantidad de licencia por enfermedad pagada. La cantidad de licencia por enfermedad pagada a la que tiene derecho depende de dónde trabaje en el estado de Nueva York.

Además, el estado de Nueva York y el gobierno federal de los Estados Unidos han aprobado cada uno sus propias leyes de licencia por enfermedad de emergencia que proporcionan tiempo de enfermedad pagado del delito a los trabajadores que necesitan tomarse un tiempo libre por razones relacionadas con COVID-19. Consulte las páginas 9-13 a continuación para obtener más información sobre estos beneficios adicionales.

Nueva York: Licencia pagada por enfermedad y seguridad

La mayoría de los trabajadores en NYC tienen derecho a la hora enferma. Si trabaja en Nueva York por más de 80 horas al año, puede ganar hasta 40 horas de licencia para cuidar de sí mismo o de cualquier persona que considere familiar. Puede comenzar a usar su tiempo de enfermedad 120 días después de su primer día de empleo. Puedes usar tu tiempo para quedarte en casa si tú o un miembro de la familia está enfermo, o para ir a citas médicas. Si su empleador tiene cinco o más *paid* empleados, usted tiene derecho a una licencia pagada. Si su empleador tiene menos de cinco empleados, usted tiene derecho a una licencia *sin goce de sueldo*.

Las trabajadoras domésticas en Nueva York que han trabajado (i) para el mismo empleador durante al menos un año, y (ii) trabajaron más de 80 horas en un año para ese empleador, tienen derecho a dos días pagados de licencia por enfermedad cada año. (Estos se suman a los hasta tres días de descanso por año al que tienen derecho los trabajadores domésticos en virtud de la Carta de Derechos de los Trabajadores Domésticos.)

Los empleados pueden usar licencia segura y por enfermedad para tomar tiempo libre del trabajo cuando el negocio de su empleador cierra temporalmente debido a una emergencia de salud pública como COVID-19, o necesitan cuidar a un niño cuyo maestro escolar o proveedor de cuidado infantil cerró debido a una emergencia de salud pública. NYC está interpretando esta ley para significar que los empleados pueden usar su licencia por enfermedad si su lugar de trabajo o escuelas de niños o cuidado de niños cierran temporalmente como resultado de la orden ejecutiva del 16 de mayo que cerró las escuelas y muchas empresas. Sin embargo, los empleados también deben seguir siendo empleados por la empresa cuando reclaman la licencia, lo que puede impedir que muchos trabajadores reclamen este importante beneficio.

Su empleador no puede negarse a permitirle usar el tiempo de enfermedad que ha ganado, castigarlo por solicitar o usar el tiempo de enfermedad ganado, o hacerle encontrar un trabajador de reemplazo antes de permitirle usar su tiempo de enfermedad. Su empleador no puede requerir documentación médica para usar su tiempo de enfermedad si está tomando tres días consecutivos de trabajo o menos.

Los trabajadores tienen derecho a licencia por enfermedad pagada en la ciudad de Nueva York, independientemente de su estatus migratorio.

Para obtener más información o para informar de un problema, llame al 311.

Sólo los trabajadores clasificados como "empleados" tienen derecho a días de enfermedad remunerados. Pero incluso si su empleador lo llama un contratista independiente o le paga fuera de los libros, es posible que aún pueda reclamar este beneficio.

Condado de Westchester: Ley de Licencia por Enfermedad Ganada

La mayoría de los trabajadores de Westchester tienen derecho a la enfermedad. Si trabajas en Westchester durante más de 80 horas al año, puedes ganar hasta 40 horas de licencia para cuidarte a ti mismo o a cualquier persona que consideres familiar. Puede comenzar a usar su tiempo de enfermedad 90 días después de su primer día de empleo (a menos que su empleador le permita usarlo antes). Los trabajadores de Westchester comenzaron a adquirir tiempo por enfermedad pagado bajo la ley el 10 de julio de 2019 (o en su primer día de empleo, si es más tarde). Puede usar su tiempo para quedarse en casa si usted o un miembro del amablemente está enfermo, o para ir a citas médicas.

Puede utilizar su tiempo para cuidar de sí mismo o de un miembro de su familia cuando las autoridades de salud pública determinen que su presencia o la de su familiar en la comunidad podría poner en peligro la salud de las personas debido a su exposición a una enfermedad transmisible, independientemente de si realmente ha contraído la enfermedad.

También puede usar su tiempo si la guardería de su hijo o la escuela primaria o secundaria está cerrada debido a una emergencia de salud pública.

Usted puede usar su tiempo de licencia si su lugar de trabajo está cerrado por orden de un funcionario público debido a una emergencia de salud pública.

Si su empleador tiene cinco o más *paid* empleados, usted tiene derecho a una licencia pagada. Si su empleador tiene menos de cinco empleados, usted tiene una licencia sin *goce de sueldo*.

Las trabajadoras domésticas en Westchester que han trabajado (i) para el mismo empleador durante al menos un año, y (ii) trabajaron más de 80 horas en un año para ese empleador, tienen derecho a dos días pagados de licencia por enfermedad cada año. (Estos están en adición hasta tres días de descanso pagados al año a los que tienen derecho las trabajadoras domésticas en virtud de la Carta de Derechos para Trabajadores Domésticos.)

Su empleador no puede negarse a permitirle usar el tiempo de enfermedad que ha ganado, castigarlo por solicitar o usar su tiempo de enfermedad ganado, o hacer que encuentre un trabajador de reemplazo antes de permitirle usar su tiempo de enfermedad. Su empleador no puede requerir documentación médica para usar su tiempo de enfermedad si está tomando tres días consecutivos de trabajo o menos.

Los trabajadores tienen derecho a una licencia por enfermedad en Westchester independientemente de su estatus migratorio.

Sólo los trabajadores clasificados como "empleados" tienen derecho a días de enfermedad remunerados. Pero incluso si su empleador lo llama un contratista independiente o le paga fuera de los libros, es posible que aún pueda reclamar este beneficio.

Para obtener más información, consulta:

<https://humanrights.westchestergov.com/resources/earned-sick-leave-law>

Para reportar un problema, llame al Departamento de Asuntos del Consumidor Al (914) 995-2155 o llame a la oficina de Make the Road en Westchester al (914) 948-8466 para obtener ayuda para presentar una reclamación.

Long Island y resto del estado de Nueva York: Incapacidad temporal y licencia familiar pagada

Seguro de Incapacidad Temporal (TDI)

Los trabajadores que sufren lesiones o enfermedades que no surgieron de o en el curso del trabajo pueden tener derecho a seguro de discapacidad temporal (TDI). La Incapacidad Temporal, que también se llama Incapacidad a Corto Plazo, es un programa del estado de Nueva York que proporciona beneficios semanales en efectivo para reemplazar parcialmente los salarios perdidos si usted no puede trabajar. Usted puede ser elegible para la TDI si usted es portador de una enfermedad, como COVID-19, pero no muestra ningún síntoma. Sin embargo, usted debe ser un son el cuidado de un profesional médico para aplicar. Los beneficios por discapacidad están cubiertos a través de la compañía de seguro de beneficios de discapacidad de su your empleador, o su empleador puede estar autoasegurado.

Los beneficios en efectivo son el 50 por ciento de su salario semanal promedio para las ocho semanas trabajadas, hasta un máximo de \$170 por semana. Los beneficios se pagan por un máximo de 26 semanas de discapacidad durante cualquier período de 52 semanas consecutivas. No puede cobrar beneficios por discapacidad y beneficios de licencia familiar pagada al mismo tiempo. El total de licencia por discapacidad conmutada y la licencia familiar pagada en cualquier período de 52 semanas no pueden exceder las 26 semanas.

Los trabajadores deben estar empleados o estar desempleados recientemente para solicitarlo. Los trabajadores son elegibles para TDI independientemente de su estatus migratorio.

Para obtener más información o para presentar una reclamación, vaya a <http://www.wcb.ny.gov/content/main/offthejob/db-overview.jsp> o llame al (877) 632-4996 de lunes a viernes de 8:30 a.m. a 4:30 p.m.

NOTA: hay límites asociados con la recepción de compensación de trabajadores y prestaciones de desempleo al mismo tiempo. Usted debe consultar con un abogado si esta situación se aplica a usted.

Licencia familiar pagada por el estado de Nueva York

Algunos trabajadores que necesitan tomar licencia para cuidar a un miembro de la familia que está gravemente enfermo con una enfermedad o condición mental o física que requiere atención hospitalaria o tratamiento continuo por parte de un proveedor de salud pueden ser atribuidos a la Licencia Familiar Pagada (PFL, por sus) por parte del estado de Nueva York. La licencia familiar pagada es un programa del estado de Nueva York que proporciona a los empleados un porcentaje de su salario cuando se toman un tiempo libre del trabajo para cuidar a un miembro de la familia enfermo con una condición de salud grave o un recién nacido. Esta ley no proporciona licencia pagada a un trabajador n empleado para recuperarse de su propia

condición de salud grave, aunque el trabajador puede ser elegible para el Seguro de Incapacidad Temporal (ver más abajo). Las enfermedades ordinarias, como la gripe, el resfriado, el malestar estomacal o el dolor de oído, no están cubiertas a menos que se desarrollen complicaciones o se necesite atención hospitalaria.

La mayoría de los empleados en el sector privado en Nueva York, independientemente de su ciudadanía o estatus migratorio, tienen derecho a pagar tiempo libre para cuidar de un miembro de la familia gravemente enfermo (hijo, padre, suegro, cónyuge, pareja doméstica, nieto o padre) bajo la ley de licencia familiar pagada del estado de Nueva York. Los trabajadores elegibles que trabajan más de 20 horas a la semana pueden comenzar a recibir beneficios seis meses después de su fecha de inicio. Aquellos que trabajan menos de 20 horas por semana necesitan trabajar durante 175 días para calificar.

En 2020, los empleados en NY pueden obtener el 60% de su salario semanal promedio, hasta un máximo de \$840.70, por hasta 10 semanas. En 2021, los trabajadores podrán obtener el 67% de su salario semanal promedio hasta por 12 semanas. La ley de la PFL también protege los derechos de los trabajadores a regresar al trabajo después de tomar licencia, los protege de represalias por tomar o pedir licencia, y se aplica a todos los trabajadores independientemente de su estatus migratorio. Los trabajadores pagan por el tiempo de licencia a través de deducciones de nómina hechas a la compañía de seguros del empleador, y los trabajadores solicitan a la compañía de seguros cuando necesitan tomar la licencia.

Los trabajadores pueden usar licencia familiar pagada si necesitan quedarse en casa del trabajo para cuidar de un miembro de la familia que está enfermo con COVID-19, que califica como una condición de salud grave. Al igual que con los días de enfermedad remunerados, sin embargo, los trabajadores deben estar actualmente empleados para ser cubiertos, lo que significa que los trabajadores que ya están despedidos no podrán reclamar esta prestación.

Sólo los trabajadores clasificados como "empleados" tienen derecho a vacaciones familiares remuneradas. Pero incluso si su empleador lo llama un contratista independiente o le paga fuera de los libros, es posible que aún pueda reclamar este beneficio.

Para solicitar una licencia familiar pagada, los trabajadores deben dejar un formulario de solicitud. Los formularios están disponibles aquí:

https://paidfamilyleave.ny.gov/forms?f%5B0%5D=filter_term%3A1061. Para obtener más información, visite <https://paidfamilyleave.ny.gov/> o llame a la línea de ayuda de licencia familiar pagada al (844) 337-6303 de lunes a viernes de 8:30 a.m. a 4:30 p.m.

¿Puedo tomarme un tiempo libre del trabajo si tengo síntomas DE COVID-19 o he dado positivo para COVID-19, o no puedo cuidar de alguien que se ha enfermado debido a COVID-19?

Sí. El gobierno de los Estados Unidos y el estado de Nueva York aprobaron leyes de emergencia que proporcionan licencia por enfermedad relacionada con COVID-19 de emergencia que proporcionan tiempo de licencia adicional para los trabajadores sujetos a ciertos requisitos.

Licencia por enfermedad pagada por emergencia federal

La Ley Federal de Respuesta al Coronavirus (FFCRA, por sus seres) recientemente aprobada para las Primeras Familias (FFCRA, por sus seno) ofrece una licencia adicional relacionada con COVID-19 para empleados en lugares de trabajo con menos de 500 empleados. Estas disposiciones expiran el 31 de diciembre de 2020. Los empleadores de los proveedores de atención médica o los servicios de emergencia no tienen que proporcionar a sus empleados esta licencia por enfermedad ional addit.

Los empleados a tiempo completo para empleadores con menos de 500 empleados tienen derecho inmediatamente a 80 horas de licencia por enfermedad pagada (o el equivalente al número promedio de horas durante dos semanas para los empleados a tiempo parcial) por las siguientes razones:

Y pagado a la tarifa regular del empleado (o el salario mínimo estatal o local, lo que sea más alto), con un máximo de \$511/día y \$5,110 en total:

- El empleado está sujeto a una orden federal, estatal o local de cuarentena o aislamiento relacionada con COVID-19.
- El employee ha sido aconsejado por un proveedor de atención médica para la auto-cuarentena debido a preocupaciones relacionadas con COVID-19.
- El empleado está experimentando síntomas de COVID-19 y buscando un diagnóstico médico.

Y pagado a la tarifa regular del empleado (o el salario mínimo estatal o local, lo que sea más alto), con un máximo de \$200/ día y \$2,000 en total:

- El empleado está cuidando a una persona que está sujeta a una orden federal, estatal o local de cuarentena o aislamiento relacionada con COVID-19 o ha sido aconsejada por un proveedor de atención médica para auto-cuarentena debido a preocupaciones relacionadas con COVID-19.
- El empleado está cuidando a un niño si la escuela o lugar de cuidado ha sido cerrado debido a COVID-19, o el proveedor del niño no está disponible debido a COVID-19.

Las disposiciones sobre licencia por enfermedad pagada establecen que después de la primera jornada laboral (o parte de la misma) que un empleado recibe enfermo pagado, un empleador puede requerir que el empleado siga procedimientos de notificación razonables para continuar recibiendo la licencia por enfermedad pagada. Esta licencia por enfermedad pagada es adicional a cualquier pago por enfermedad ya proporcionado al trabajador bajo la ley estatal o municipal, o bajo la política del empleador.

NOTA: los trabajadores que son legítimamente contratistas independientes o trabajadores por cuenta propia pueden tomar los mismos pagos enumerados anteriormente que los créditos fiscales si no pueden realizar sus servicios comerciales regulares o el comercio.

Protección del empleo

La Ley proporciona cierta protección laboral. Para los empleados de empleadores con 25 o más empleados, el FMLA requiere que un empleado sea restaurado al mismo o equivalente puesto después de la licencia. Este requisito no se aplica a un empleador con menos de 25 employees si la posición del empleado ya no existe debido a condiciones económicas u otros cambios en las operaciones del empleador que afectan al empleo y son causados por la crisis de salud pública durante el período de licencia.

Los empleadores deben hacer esfuerzos razonables para restaurar al empleado al mismo o un puesto equivalente, y si los esfuerzos razonables fallan, el empleador debe hacer esfuerzos para comunicarse con el empleado y restablecer al empleado si un puesto equivalente está disponible dentro de un período de un año begi que se encuentra en la fecha anterior de(a) la fecha en que la necesidad calificada relacionada con una emergencia de salud pública concluye, o (b) la fecha que es 12 semanas después de la fecha en que el empleado comenzó la licencia.

Requisitos de aviso

Todos los empleadores con 500 empleados o menos están obligados a publicar la siguiente notificación informando a sus empleados de sus derechos bajo esta nueva ley: https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/posters/FFCRA_Poster_WH1422_Non-Federal.pdf. El USDOL no ha exigido que los avisos se publiquen en el idioma principal del empleado, pero está en proceso de traducir el aviso a otros idiomas.

Todavía estoy trabajando, pero necesito tomarme un tiempo libre para cuidar de mis hijos, porque su escuela está cerrada.

Además de la licencia por enfermedad pagada proporcionada anteriormente, usted puede ser elegible para licencia familiar pagada adicional si la escuela o guardería de su hijo fue cerrada debido a COVID-19.

FFCRA Permiso familiar pagado

Los empleados a tiempo completo para empleadores con menos de 500 empleados¹ tienen derecho inmediatamente a 80 horas de licencia por enfermedad pagada (o el equivalente al número promedio de horas durante dos semanas para los empleados a tiempo parcial) con el fin de cuidar a su hijo si:

- la escuela o el lugar de cuidado del niño ha sido cerrado debido a COVID-19, O
- el proveedor de cuidado infantil del niño no está disponible debido a las precauciones de COVID-19.

Los empleados tienen derecho a 80 horas a la tarifa regular del empleado (o al estado o mínimo local wage, lo que sea mayor), con un máximo de \$200/día y \$2,000 en total.

Los empleados que han estado empleados durante al menos 30 días y no pueden trabajar desde casa pueden tener 10 semanas adicionales de licencia pagada para cuidar de su hijo menor de edad, si se ha cerrado la escuela primaria o la escuela secundaria del niño o el lugar de atención, o si el proveedor de cuidado infantil no está disponible, debido a una "emergencia de salud pública". Una emergencia de salud pública significa una emergencia con respecto a COVID-19 declarada por una autoridad federal, estatal o local..

Los empleadores deben proporcionar una licencia pagada a 2/3 de la tasa de pago regular del empleado, con un máximo de \$200/día y \$10,000 en la licencia pagada total. Los empleadores no pueden requerir que un empleado use otra licencia pagada antes de que el empleado use la licencia por enfermedad pagada disponibles en la Ley.

Los empleados que deseen tomar esta licencia deben proporcionar al empleador "aviso de licencia como sea posible".

Las protecciones de trabajo y los requisitos de aviso explicados anteriormente en la página 10 también se aplican aquí.

Licencia por enfermedad pagada por emergencia del estado de Nueva York

La ley de emergencia de licencia por enfermedad relacionada con la cuarentena de emergencia del estado de Nueva York proporciona licencia por enfermedad *adicional* a los trabajadores si el trabajador o su hijo menor de edad dependiente está sujeto a una orden obligatoria o preventiva emitida por el gobierno de cuarentena o aislamiento debido a COVID-19, y el trabajador no puede trabajar durante la cuarentena o el aislamiento (por ejemplo, por el acceso

¹ Nota: Los empleadores con 50 empleados o menos no tienen que proporcionar a sus empleados esta licencia adicional si hacerlo "pondría en peligro la viabilidad de su negocio".

remoto). Los trabajadores que fueron puestos en cuarentena como resultado de ciertos viajes no laborales a ciertos países no son elegibles para esta licencia. Todos los empleados cubiertos están protegidos contra represalias por el uso de la ley y tienen derecho, bajo la ley, a volver a sus trabajos de permiso sin compromiso.

Los trabajadores que están sujetos a una orden obligatoria o preventiva y no pueden trabajar son inmediatamente elegibles para el pago por enfermedad de emergencia y PFL especial, y pueden ser elegibles para la TDI especial (ver más abajo). Los trabajadores cuyo hijo menor de edad es sujeto a un pedido sólo son elegibles para el pago por enfermedad de emergencia y PFL especial (ver gráficos en el Apéndice a continuación en las Páginas 17-18).

El tiempo de enfermedad de emergencia y el pago bajo esta ley para los empleados afectados por COVID-19 que están sujetos a obligatorio o preventivo orders de cuarentena o aislamiento depende del tamaño del empleador:

Los empleadores con 10 o menos empleados y un ingreso neto inferior a \$1 millón proporcionarán a sus trabajadores:

- Protección del empleo durante la orden de cuarentena
- Acceso garantizado a licencia familiar pagada y beneficios por discapacidad (incapacidad a corto plazo) durante el período de cuarentena, incluyendo reemplazo salarial para sus salarios de hasta \$150,000.

Los empleadores con 11-99 empleados y empleadores con 10 o menos empleados y un ingreso neto superior a \$1 millón proporcionarán a sus trabajadores:

- Al menos 5 días de licencia por enfermedad pagada
- Protección del empleo durante la orden de cuarentena
- Acceso garantizado a la licencia familiar Paid y beneficios por discapacidad (incapacidad a corto plazo) durante el período de cuarentena, incluido el reemplazo salarial de sus salarios de hasta \$150,000.

Los empleadores con 100 o más empleados, así como todos los empleadores públicos (independientemente del número de employees), proporcionarán a sus trabajadores:

- Al menos 14 días de licencia por enfermedad pagada
- Protección garantizada del trabajo durante la orden de cuarentena

Si usted está en cuarentena pero está trabajando desde casa, no califica para estos beneficios.

Usted puede ser elegible para licencia adicional bajo licencia familiar pagada deNYS y beneficios por discapacidad.

Para obtener más información, llame a la línea directa del coronavirus (COVID-19) al (888) 364-3065 o visite

<https://www.governor.ny.gov/paid-sick-leave-covid-19-impacted-new-yorkers/emergency-covid-19-paid-sick-leave>.

Puede presentar una queja ante el Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York (NYS DOL) al <https://labor.ny.gov/workerprotection/laborstandards/coronavirus-complaints.shtm>.

Mi lugar de trabajo cerrado, pero tenía días de enfermedad u otro tiempo de pago acumulado. ¿Cómo me aseguro de que me paguen en su totalidad?

Los trabajadores que tienen derecho a licencia por enfermedad en virtud de las leyes locales pueden utilizar su licencia por enfermedad cuando están enfermos y siguen empleados. Sin embargo, no tienen derecho a que se les pague una licencia sin usar cuando abandonen su trabajo, a menos que su convenio colectivo u otro contrato de trabajo les dé ese derecho.

Si un empleador debe pagar a los trabajadores su tiempo de vacaciones no utilizados, pago de vacaciones, bonos o PTO en la separación depende de los términos de la política del empleador. Si un empleado ha ganado tiempo de vacaciones y el empleador no tiene una política de pérdida por escrito (declarando que el trabajador renuncia al derecho a vacaciones cuando deja el trabajo) entonces el empleador debe pagar al empleado por el tiempo de vacaciones acumuladas. Si el empleador nunca prometió proporcionar a los trabajadores vacaciones u otros suplementos salariales, no están obligados por ley a pagarles. Un trabajador puede presentar una reclamación por suplementos salariales no pagados ante el Departamento de Trabajo de New York State.

Sigo trabajando, pero mi empleador ha reducido mis horas o me está obligando a tomar una licencia sin goce de sueldo. ¿Hay algo que pueda hacer?

Usted puede ser elegible para beneficios de seguro de desempleo. Consulte las páginas 1-3 para obtener más información sobre elegibilidad y cómo solicitar.

Me lesioné en el trabajo o creo que he contratado COVID-19 de alguien en el trabajo. ¿Hay algo que pueda hacer?

Compensación al Trabajador

Los trabajadores que se lesionan o enferman como resultado directo de su trabajo tienen derecho al seguro de compensación de los trabajadores, que cubre la atención médica relacionada con la lesión o enfermedad y proporciona reemplazo salarial parcial por cualquier trabajo perdido. Los trabajadores empleados en un centro de salud probablemente son elegibles para la compensación de los trabajadores si contraen COVID-19 en el job.

NOTA: hay limitaciones asociadas con la recepción de compensación de trabajadores y beneficios de desempleo al mismo tiempo. Usted debe consultar con un abogado si esta situación se aplica a usted.

Mi empleador me está haciendo venir a trabajar y amenazando con despedir a los trabajadores si no lo hacemos. ¿Qué debo hacer?

Los trabajadores que están enfermos o cuidando a familiares enfermos pueden tener derecho a licencia por enfermedad, véase más arriba. Los trabajadores despedidos por tomar una licencia por enfermedad protegida pueden tener derecho a presentar una reclamación por represalias ilegales contra sus empleadores.

No existe una protección legal actual que proporcione permisos a los trabajadores que no están enfermos, pero que tienen miedo de tener contacto con compañeros de trabajo o clientes potencialmente enfermos. Usted debe considerar hablar con sus compañeros de trabajo acerca de qué tipos de equipo de seguridad u otros protections sienten que necesita, y ir juntos para pedirle a su empleador que haga los cambios que usted siente que necesita.

Los empleadores tienen prohibido disparar, suspender o tomar represalias en su contra por plantear o reportar preocupaciones sobre riesgos para la seguridad o la salud. Puede obtener más información sobre cómo presentar una queja contra su empleador ante la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA, por sus) aquí: <https://www.whistleblowers.gov/>.

Si tengo una discapacidad, ¿se requiere que mi empleador me proporcione adaptaciones razonables relacionadas con Coronavirus?

Se prohíbe a los empleadores discriminar a los trabajadores sobre la base de una discapacidad. Los trabajadores que tienen una discapacidad, como un sistema inmunitario comprometido, pueden tener derecho a una adaptación razonable, como el teletrabajo, las horas flexibles o reducidas, o en algunos casos las vacaciones no remuneradas. Las complicaciones del coronavirus, como la neumonía, pueden considerarse una discapacidad; usted debe hablar con su empleador acerca de hacer cambios en sus deberes laborales que le permitirían continuar trabajando, o tomarse un tiempo libre.

Para obtener más información, visite o llame a:

Nueva York: Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York

Westchester: División de Derechos Humanos de NYS

Long Island & Rest of State: NYS Division of Human Rights

Si tengo Coronavirus, ¿puede mi empleador informar a otros acerca de mi afección?

No. A su empleador se le prohíbe compartir su información médica. Por lo general, un empleador no puede preguntarle acerca de su condition o solicitar documentación médica a

menos que esté mostrando síntomas relacionados con COVID-19 como fiebre, escalofríos, tos o dificultad para respirar o el empleador tiene buenas razones para creer que su condición representa una amenaza directa para la seguridad de sí mismos, otros empleados o el público en general.

¿Cómo puedo denunciar las quejas relacionadas con COVID-19?

Si cree que un empleador está violando las leyes laborales relacionadas con COVID-19, llame al 311 y diga "Licencia segura y por enfermedad pagada" o visite nyc.gov/workers.

Si se encuentra en la mentira de haber sido objeto de alguna de las situaciones enumeradas a continuación, puede presentar una queja ante el Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York (NYSDOL) en

<https://labor.ny.gov/workerprotection/laborstandards/coronavirus-complaints.shtm>

- Te están obligando a trabajar en un negocio no esencial
- Usted sabe acerca de un negocio que no es esencial y está operando
- Sin embargo, se le está obligando a trabajar para un negocio esencial:
 - No se realiza una función esencial
 - Su empleador le está haciendo reportarse a un lugar de trabajo cuando su trabajo podría ser realizado en casa
 - Su empleador no está siguiendo los mandatos de salud y seguridad
 - Usted está particularmente asustado porque tiene más de 70 años y /o tiene una enfermedad subyacente.
- Su empleador no le ha pagado los salarios adeudados por horas trabajadas, el pago por enfermedad ganado o el tiempo pagado def
- Su empleador lo ha amenazado o despedido por razones relacionadas con COVID-19
- Usted califica para la licencia por enfermedad pagada COVID-19 y su empleador se niega a pagarla
- Su empleador lo está obligando a trabajar cuando usted está enfermo

¿Quién recibirá los pagos directos en efectivo del paquete de estímulo?

Los solicitantes de impuestos individuales y aquellos que presentan conjuntamente números de seguro social son elegibles para reembolsos directos en efectivo bajo el estímulo económico, incluyendo

- \$1200 por cada adulto
- \$500 por cada niño dependiente

Para ser elegibles, los solicitantes individuales y los que presentan conjuntamente deben tener SSN válidos (Con excepción para los cónyuges que presentan conjuntamente cuando al menos un cónyuge estuvo en las fuerzas armadas el año fiscal pasado y al menos un cónyuge tiene un SSN válido).

También debe ser ciudadano estadounidense o residente permanente (tener una tarjeta verde), o cumplir con lo que se llama la "prueba de presencia sustancial". Las personas que han estado viviendo en los Estados Unidos durante los últimos 3 años probablemente pasarán la prueba. Si ha pasado mucho tiempo fuera de los EE. UU. en los últimos 3 años, vaya a <https://www.irs.gov/individuals/international/contribuyentes/prueba-de-presencia-sustancial> para ver si pasa la prueba.

Los niños reclamados como dependientes del reembolso de \$500 deben tener SSN válidos.

Hijos y cónyuges con SSN incluidos en la presentación de impuestos de un contribuyente que presenta un ITIN no son elegibles para el pago en efectivo.

El pago de estímulo es un crédito fiscal y no se tiene en cuenta a efectos de una determinación de cargo público.

Apéndice

Licencia por enfermedad pagada por emergencia del estado de Nueva York

Tamaño del empleador privado	Licencia por enfermedad	Seguro Especial de Incapacidad Temporal (TDI)	Beneficios de Licencia Familiar Pagada Especial (PFL, por sus n.o)
10 o menos empleados (con ingresos anuales netos inferiores a \$1 millón en el último año fiscal)	<i>Licencia por enfermedad no remunerada durante la duración de la orden de cuarentena/aislamiento</i>	Puede solicitar beneficios especiales de TDI durante la duración de la cuarentena/aislamiento	Puede solicitar beneficios especiales de PFL para la duración de la cuarentena/aislamiento
11 - 99 empleados (y empleadores con 10 o menos empleados con ingresos anuales netos de más de \$1 millón)	5 días de licencia por enfermedad <i>pagada</i> , seguido de una licencia por enfermedad no <i>remunerada</i> durante el resto de la duración de la orden de cuarentena/aislamiento licencia por enfermedad durante el resto de la duración de la cuarentena	Puede solicitar beneficios especiales de TDI durante la duración de la cuarentena/aislamiento	Puede solicitar beneficios especiales de PFL durante la cuarentena/aislamiento
100 o más empleados	14 días de licencia <i>por</i> enfermedad pagada durante la cuarentena/isolati bajo pedido		

Elegibilidad para los beneficios especiales de TDI y PFL:

		Beneficios de Licencia Familiar Pagada Especial (PFL, por sus n.o)	Seguro Especial de Incapacidad Temporal (TDI)
Trabajadores sujetos a una orden de cuarentena o aislamiento emitida por el gobierno debido a COVID-19 que no pueden trabajar como resultado de la orden	Elegible <i>para</i> los beneficios de TDI y PFL <i>simultáneamente</i> , per o los trabajadores que son elegibles para PSL de emergencia deben agotar el PSL de emergencia antes de usar los beneficios de TDI/PFL	Beneficios de PFL disponibles al 100% de pago hasta \$840.70/semana máximo	Para los trabajadores que ganan más de \$840.70/semana, los beneficios de TDI estarán disponibles <i>además de los beneficios de PFL</i> al 100% del salario por la diferencia entre los beneficios de TDI y el salario total, hasta un máximo de \$2,043.92/semana* * No hay período de espera para TDI
Trabajadores que necesitan licencia para atender a un niño menor de edad dependiente que está sujeto a una orden de cuarentena emitida por el gobierno aislamiento debido a COVID-19	Elegible sólo para beneficios de PFL de emergencia	Beneficios de PFL disponibles al 100% de pago hasta un monto máximo de \$840.70/semana	
Todos los trabajadores calificados que actualmente están cubiertos para TDI y PFL, incluyendo trabajadores por cuenta propia que han optado por la cobertura mediante la compra de una póliza y son elegibles para beneficios	Elegible para beneficios especiales de TDI y PFL		

[Última actualización: 4/29/20]