



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

Revisado Mayo 2021

Perdí mi trabajo, han reducido mis horas o me han suspendido temporalmente sin remuneración como resultado del Coronavirus (COVID-19), ¿Soy candidato a obtener beneficios de desempleo?

Seguro de Desempleo

El Seguro de Desempleo proporciona ingresos temporales para los trabajadores elegibles que hayan perdido total o parcialmente algunas de sus horas de trabajo y tengan autorización de trabajo válida y vigente. Los trabajadores elegibles que pierden la mayoría o la totalidad de sus salarios porque su empleador les ha reducido las horas de trabajo o está cerrado, temporal o permanentemente, debido a COVID-19 o a una orden de cuarentena, pueden inmediatamente presentar una solicitud de beneficios de Seguro de Desempleo (UI) ante el Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York (NYSDOL).

- **¿Cómo sé si soy elegible para obtener UI?**

En términos generales, los trabajadores son elegibles para UI si perdieron su trabajo por causas no imputables al trabajador, han trabajado el tiempo suficiente y han ganado los salarios suficientes en los últimos 18 meses, y están disponibles para trabajar. Estar disponible para el trabajo incluye demostrar que usted tiene una autorización de trabajo válida y vigente, y que ha contado con una autorización de trabajo válida durante los últimos 18 meses de trabajo. El NYSDOL decidirá si usted califica para los beneficios de UI y establece el monto de beneficios que obtendrá, basándose en la información sobre el trabajo que realizó y que puso en su solicitud.

Si usted es indocumentado pero está autorizado a trabajar, NYSDOL debe determinar su elegibilidad. Por ejemplo, los beneficiarios del programa DACA son elegibles para UI si actualmente están autorizados para trabajar. Sin embargo, si el permiso de trabajo de un beneficiario DACA ha expirado o es rescindido, el beneficiario ya no sería elegible para la UI.

- **¿Soy elegible para beneficios de desempleo si soy trabajador de aplicaciones (como Uber, Lyft, Grubhub, etc.) [en inglés, “gig worker”] o contratista independiente?**

El gobierno federal ha proporcionado fondos de emergencia para ampliar la ayuda de desempleo durante la pandemia de COVID-19 para incluir a algunos trabajadores que históricamente han

sido excluidos del seguro de desempleo ofrecido por el estado. Los trabajadores que reúnan los requisitos para este programa financiado con fondos federales recibirán Asistencia para el Desempleo por Pandemia (PUA).

Programa de Compensación por Desempleo de Emergencia pandémica y Asistencia por Desempleo Pandémico

El Programa de Compensación de Emergencia por Desempleo por Pandemia (PEUC) y el Programa de Beneficios Extendidos (EB) ampliaron los beneficios recibidos por desempleo para cubrir aquellos que están o han recibido Seguro de Desempleo regular. Después de que un trabajador ha agotado 26 semanas de beneficios regulares del Seguro de Desempleo, el PEUC proporciona hasta 53 semanas de beneficios adicionales hasta la semana del 5 de septiembre de 2021. Una vez que el trabajador haya agotado los beneficios de PEUC, puede recibir EB, que actualmente proporciona hasta otras 20 semanas de beneficios adicionales, hasta la semana del 5 de septiembre de 2021. El número de semanas disponibles de EB puede cambiar según las normas federales dado que depende de la tasa de desempleo de Nueva York. Por lo anterior, un trabajador puede ser elegible para recibir hasta 99 semanas de beneficios. Sin embargo, cualquier persona que realice su solicitud en, o después del 7 de septiembre de 2020, sólo será elegible para recibir 26 semanas de Seguro de Desempleo regular y hasta 20 semanas de EB para un total de hasta 46 semanas de beneficios.

A través del Plan de Rescate Americano, en adición a los beneficios regulares del Seguro de Desempleo, se pagarán \$300 adicionales a las solicitudes elegibles para las semanas que terminan el 3 de enero de 2021 hasta el 5 de septiembre de 2021.

La Asistencia para el Desempleo por Pandemia (PUA) está disponible para los trabajadores que no son elegibles para el Seguro de Desempleo regular, incluyendo:

- Trabajadores independientes
- Contratistas independientes
- Trabajador Autónomo
- Trabajadores cuyos ingresos no son lo suficientemente altos o que tienen un historial de trabajo insuficiente para calificar para los beneficios estatales de UI
- Las personas diagnosticadas con COVID-19 o que tengan síntomas de COVID-19 y estén buscando un diagnóstico;
- Personas que viven con un integrante del hogar que ha sido diagnosticado con COVID-19;
- Proporcionar atención a un familiar o familiar diagnosticado con COVID-19;
- Cuidador primario de un niño que no puede asistir a la escuela o a un centro de cuidado infantil por razones relacionadas con COVID-19 (esto incluye a los niños que están aprendiendo a distancia).

Los destinatarios de PUA no son elegibles para PUEC o EB. Sin embargo, los beneficiarios de PUA pueden recibir hasta 79 semanas de beneficios dependiendo de cuándo presentan su solicitud hasta la semana que termina el 5 de septiembre de 2021.

A través del Plan de Rescate Americano, los beneficiarios de PUA también recibirán \$300 beneficios adicionales hasta la semana que termina el 5 de septiembre de 2021. Para ser elegibles, las personas deberán tener una autorización de trabajo válida y vigente. Las personas que puedan llevar a cabo “teletrabajo” o trabajar desde casa, y las que reciben licencia por enfermedad pagada u otros beneficios de licencia pagada no son elegibles para estos beneficios de asistencia por desempleo.

- **Creo que soy elegible para UI o PUA. ¿Cómo puedo solicitar?**

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

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

Aquí están instrucciones paso a paso sobre cómo solicitar en línea: <https://maketheroadny.org/seguero-de-desempleo-y-covid-19/>

El NYSDOL también ha proporcionado instrucciones en video sobre cómo crear una cuenta y solicitar en línea en español: https://www.youtube.com/watch?v=Ajy0KrDXvOA&ab_channel=NYSLabor

Puede solicitar por teléfono al (888) 209-8124, de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 7:30 p.m. Si necesita ayuda en cualquier idioma que no sea inglés y español, debe solicitarlo por teléfono.

Usualmente, los trabajadores tendrían que esperar 7 días después de su último día de trabajo antes de solicitar beneficios de Seguro de Desempleo. Sin embargo, el Estado de Nueva York ha establecido que no será necesario cumplir con el período de espera de 7 días para las personas que estén sin trabajo debido a cierres de coronavirus o cuarentenas y está exhortando a los trabajadores que son residentes o trabajan en aquél Estado de solicitar la UI (o Seguro de Desempleo) de forma inmediata.

- **He solicitado el Seguro de Desempleo. ¿Y ahora qué?**

Usted debe continuar “certificando” ante el NYSDOL, de forma semanal, indicando que usted continúa listo y disponible para trabajar pero que aún no consigue trabajo. Según el NYSDOL, los trabajadores deben participar activamente en la búsqueda de trabajo para poder recibir beneficios semanales, sin embargo, este requisito será un poco más laxo debido a COVID-19.

Si usted realizó su solicitud en línea, deberá iniciar sesión en su cuenta cada semana y certificar en línea. Si usted realizó su solicitud por teléfono, llame al (888)-581-5812 para certificar sus beneficios semanales. Si usted a solicitado o ha sido determinado como elegible para PUA, puede llamar al (833) 324-0366 para certificar (tenga en cuenta que esto es sólo para los solicitantes de PUA). Usted necesita certificar semanalmente incluso si su solicitud aún no ha sido aprobada.

Si el NYSDOL determina que usted es elegible y aprueba su solicitud para el Seguro de Desempleo Regular, usted puede recibir la Compensación de Desempleo de Emergencia por Pandemia (PEUC) y los Beneficios Extendidos (EB). Si realizó su solicitud de desempleo antes del 7 de septiembre de 2020, puede recibir hasta 99 semanas de beneficios de PEUC/EB hasta el 5 de septiembre de 2021. Si, en otro caso, realizó su solicitud el 7 de septiembre de 2020 o después, puede recibir hasta 46 semanas de beneficios de PEUC/EB hasta el 5 de septiembre de 2021.

Por otro lado, si usted no es elegible para el Seguro de Desempleo Regular, usted podría ser elegible para la Asistencia de Desempleo Pandémico (PUA). Si NYSDOL aprueba su solicitud para PUA, usted puede recibir hasta 79 semanas de beneficios semanales de desempleo hasta el 5 de septiembre de 2021.

Cualquier persona que reciba el Seguro de Desempleo regular o PUA también recibirá \$300 beneficios semanales adicionales hasta el 5 de septiembre de 2021.

- **¿Cuáles son las preguntas sobre la certificación?**

Cuando reclame beneficios semanales, se le harán preguntas acerca de la semana que acaba de terminar, entre las que se incluirán:

Pregunta 1: Durante la semana de (la FECHA que corresponda cuando llame), ¿rehusó alguna oferta de trabajo o referencia?

Pregunta 2: ¿Cuántos días trabajó, incluido el trabajo por cuenta propia, durante la semana que terminó (la FECHA que corresponda cuando llame)?

En caso de que usted haya trabajado algún día, entonces se le preguntará: Excluyendo cualquier ganancia de autoempleo, ¿Ganó más de \$504?

Pregunta 3: ¿Cuántos días no estuvo preparado, dispuesto y capacitado para trabajar?

Pregunta 4: ¿Cuántos días le adeudan de días de vacaciones? O en caso que haya recibido el pago de vacaciones, ¿cuántos días le pagaron?

Pregunta 5: ¿Cuántos días le adeudan de días de festivos? O en caso que haya recibido el pago de sus festivos, ¿cuántos días le pagaron?

Pregunta 6: ¿Ha vuelto a trabajar?

- **¿Qué sucede si no certifico por una semana?**

Si usted no certifica por una semana, es probable que no reciba beneficios de desempleo por ese período.

- **¿Puedo hacer que un amigo/familiar me certifique?**

El NYSDOL aconseja que los solicitantes no den a nadie – incluyendo a los miembros de su familia – acceso a su PIN, ID y contraseña de NY.gov, o tarjeta de débito, y no permitan que nadie reclame beneficios de parte del solicitante. Esto puede considerarse un fraude. La única excepción es si alguien no puede ingresar su propia información debido a una discapacidad o problema de idioma.

- **¿Puedo continuar certificando si dejo NYS?**

Usted no puede reclamar beneficios por ningún período que esté fuera de los Estados Unidos, Canadá, Puerto Rico o las Islas Vírgenes. No trate de certificar beneficios desde fuera de estos países o territorios. Esto conducirá a que su reclamación sea congelada y puede retrasar sus pagos. Además, no haga que otra persona certifique a nombre de usted mientras viaja fuera del país. Esto es fraude y puede conducir a sanciones severas.

- **Si tiene dificultades continuas para solicitar, certificar o no recibir beneficios, puede:**

- Póngase en contacto con el TCC (Centro de Reclamaciones Telefónicas) Directamente por correo electrónico a la dirección laborUI800@labor.ny.gov para los SSN (número de seguro social) cuyos últimos cuatro dígitos sean 0000 hasta 4499, o a UI830@labor.ny.gov para los SSN de 4500 hasta 9999, o a cualquiera en caso de que no cuente con SSN. Dicho correo electrónico debe contar con las siguientes palabras clave en el asunto del correo: con el nombre y el apellido y los últimos 4 dígitos de SSN en la línea de asunto, **O bien** el SSN completo en el cuerpo del correo electrónico, o por último, sin nombres **PERO** nunca el SSN completo en la línea de asunto. Además el mencionado correo electrónico debe contener una breve descripción de su problema en el cuerpo del correo
- Si no obtiene una respuesta de parte del TCC, trate de contactar con el Abogado del Solicitante, Danny Lee al (855) 528-5618 o al Danny.lee@labor.ny.gov

- **¿Cuántas semanas de UI/PUA recibiré?**

- Si solicitó beneficios de Seguro de Desempleo:

- Los Beneficios Regulares de Seguro de Desempleo (UI) son 26 semanas de asistencia financiera temporal.
- La Compensación de Desempleo de Emergencia por Pandemia (PEUC) proporciona hasta 53 semanas de beneficios adicionales hasta la semana de beneficios que termina el 5 de septiembre de 2021.
- Después de que un trabajador haya agotado los beneficios de PEUC, puede recibir EB, que actualmente puede proporcionar hasta otras 20 semanas de beneficios adicionales, que también se pagarán hasta la semana de beneficios del 5 de

septiembre de 2021. El número de semanas disponibles de EB puede cambiar, según las normas federales, dado que depende de la tasa de desempleo de Nueva York.

- Como resultado, un trabajador puede ser elegible para recibir hasta 99 semanas de beneficios. Sin embargo, las personas que soliciten en o después del 7 de septiembre de 2020, sólo serán elegibles para recibir 26 semanas de Seguro de Desempleo regular y hasta 20 semanas de EB para un total de hasta 46 semanas de beneficios.

- Si solicitó Asistencia por Desempleo Pandémico (PUA)

- Los beneficiarios de PUA pueden recibir hasta 79 semanas de beneficios dependiendo de cuando presenten su solicitud hasta la semana que termina el 5 de septiembre de 2021. A través del Plan de Rescate Americano, los beneficiarios de PUA también recibirán \$300 beneficios adicionales hasta la semana que termina el 5 de septiembre de 2021.

- **¿Pueden los no ciudadanos recibir UI o PUA?**

Sí. Si usted es residente permanente o tiene autorización de trabajo (por ejemplo DACA) durante el periodo de que se trate y continua teniendo autorización de trabajo, usted puede ser elegible para el UI regular.

En el pasado, los titulares de H1B visas (y otros que tienen autorización de trabajo vinculada a un empleador en particular) han sido considerados como no disponibles para trabajar y, por ende, no son elegibles. Posiblemente podría decirse que este tipo de personas pueden considerarse disponibles para trabajar si han sido temporalmente separados de sus funciones (*furloughed*). Si tiene preguntas sobre su elegibilidad, por favor consulte a un abogado de inmigración.

- **¿La solicitud de UI o PUA me hará un “cargo público”?**

No, los beneficios de UI no se consideran un beneficio público que sería relevante en una determinación de cargos públicos para las personas que se encuentran ajustado o solicitando su estatus migratorio. Si quiere saber más sobre esta modificación, le recomendamos hablar con un abogado de inmigración para saber más sobre dicha modificación.

- **Recibí una carta de el NYSDOL pidiéndome documentación de mi autorización de trabajo. ¿Qué debo hacer?**

Debe responder lo antes posible. Según las instrucciones de la carta, debe proporcionar copias fotográficas o escaneos de sus documentos de autorización de trabajo ya sea por correo de EE.UU., o a través de un mensaje seguro enviado a través de su cuenta de ny.gov.

La documentación necesaria incluye su tarjeta de seguridad social (anverso y reverso) y su documento de autorización de empleo vigente (“EAD” o tarjeta de autorización de trabajo). Los residentes permanentes legales no necesitan tarjetas de autorización de trabajo y pueden usar su tarjeta de residencia permanente vigente o caducada (“tarjeta verde” o “green card”).

A continuación, se muestra una lista de estatus migratorios comunes para no ciudadanos, incluyendo si dicho estatus incluye una autorización de trabajo. Esta lista no es exhaustiva. En caso de duda, debe hablar con su abogado o defensor de inmigración sobre si su estatus le da derecho a obtener autorización de trabajo.

- **siempre autorizado para trabajar:**
 - Residentes permanentes legales: Los residentes permanentes siempre están autorizados para trabajar, incluso cuando su tarjeta ha caducado. La única excepción es si han perdido su estatus de residencia (por ejemplo, porque obtuvieron el estatus a través del matrimonio, pero se divorciaron poco después), pero todavía tienen su tarjeta vencida o no vencida.
 - Asilados: Los asilados se refieren a aquellos a los que se les ha concedido asilo, y se les autoriza automáticamente el trabajo, a diferencia de aquellos cuya solicitud está pendiente.
 - Receptores de visa T y U: Los titulares de visa T o U son autorizados automáticamente para trabajar.
- **Normalmente Trabajo autorizado (cuando el reclamante también tiene una EAD no vencida):**
 - Receptores de DACA
 - Destinatarios de TPS
 - *Solicitantes de asilo*
 - *Solicitantes de visa U y T*
- **Posiblemente trabajo autorizado/debe consultar con el abogado de inmigración:**
 - Quienes haya solicitado VAWA por sí mismos
 - Solicitante SIJS
 - Otros en Procedimiento de Ajuste de Estatus

Si no sabe si usted está autorizado para trabajar o no tiene un EAD válido o no caducado, consulte a un abogado.

- **Mi tarjeta de autorización de trabajo ha caducado. ¿Afectará eso mi elegibilidad para recibir beneficios?**

Sí. Esto probablemente afectará su elegibilidad para recibir beneficios.

Primero, para ser considerado elegible para UI y/o PUA, usted debe haber trabajado con una autorización de trabajo válida por lo menos por una parte de su “período base” (aproximadamente, por un período de 15 meses antes de su solicitud).

En segundo lugar, para completar la certificación semanal de sus beneficios de IU, debe tener una autorización de trabajo válida en el momento de completar la certificación. Si su autorización de trabajo expira durante el período de su reclamación, usted ya no tendrá derecho a beneficios hasta que se renueve. Consulte a continuación para obtener más información sobre el efecto de las solicitudes de renovación en la elegibilidad.

- **¿Soy elegible para beneficios mientras mi autorización de trabajo está pendiente de renovación?**
 - Depende de su estado migratorio actual, y cuando usted volvió a aplicar. Consulte a continuación algunas situaciones comunes:
 - Si usted trabajó sin autorización durante todo su período base, y sólo recibió autorización de trabajo después de que se quedó desempleado, usted no será elegible para UI o PUA.
 - Si su tarjeta de autorización de trabajo ha caducado, pero usted ha enviado una solicitud de renovación oportunamente, su autorización de trabajo se extiende automáticamente por 6 meses y usted será elegible para obtener beneficios. Una solicitud de renovación oportuna ocurre cuando se tiene una notificación de recibo, Formulario I-797 de USCIS, con fecha anterior a la expiración de su antigua tarjeta de autorización de trabajo. Si la fecha en notificación de recibo de la I-797 es después de la expiración de la antigua tarjeta de autorización de trabajo, usted no recibirá una extensión automática.
 - Si su tarjeta de autorización de trabajo ha caducado, pero ha enviado una solicitud de renovación y ha sido aprobada, usted será elegible para beneficios a partir de la fecha de la aprobación. Es probable que reciba la notificación de recibo, I-797, antes de recibir la tarjeta en sí. Esto es suficiente para demostrar la autorización de trabajo.
 - La notificación de recibo de la I-797 no es suficiente para mostrar la autorización de trabajo, necesita la tarjeta de autorización de trabajo (EAD).
- **Yo certifiqué para beneficios mientras mi tarjeta de autorización de trabajo estaba vencida y el NYSDOL me ha dicho que yo no era elegible, ¿qué debo hacer?**

Cuando un solicitante reclama beneficios por los cuales no era elegible, el NYSDOL emitirá una determinación por escrito sobre su elegibilidad, y requerirá que el reclamante pague de vuelta los beneficios de UI que le pagó. Si usted cree que el NYSDOL emitió esta determinación por error, usted puede solicitar una audiencia.

Si la determinación no fue un error, entonces usted tendrá que pagar de vuelta los beneficios de UI que le pagó.

La determinación no es una indicación de que se hayan presentado cargos penales, ni tampoco la misma es una resolución de un asunto penal. Asimismo, el riesgo de que se inicie un procedimiento penal es increíblemente bajo y cercano a cero para quienes cometieron un error de buena fe y están dispuestos a entrar en un plan de pago con el NYSDOL. Por lo tanto, este error en particular no debería afectar las futuras solicitudes de inmigración. Como siempre, consulte a su abogado de inmigración para obtener consejos que sean más específicos para su situación.

- **Solicitó beneficios usando documentos falsos, ¿qué debo hacer?**

Si aún no ha recibido beneficios, le recomendamos que envíe un mensaje seguro a el NYSDOL indicando que no desea continuar con su solicitud de beneficios. No responda al intento del NYSDOL de recoger documentación adicional de usted (por ejemplo, copias de sus documentos de autorización de trabajo). Le recomendamos que no certifique los beneficios.

Si ya ha recibido beneficios, deje inmediatamente de certificar sus beneficios semanales. Usted debe informar a el NYSDOL vía un mensaje seguro que usted solicitó y certificó equivocadamente los beneficios para los cuales usted no era elegible, y declarar que usted desea pagar de vuelta los beneficios. Si usted responde proactivamente al error y está de acuerdo con un plan de pago, es poco probable que el NYSDOL emita sanciones.

Sin embargo, dependiendo de sus respuestas al cuestionario inicial, esto podría afectar negativamente las futuras solicitudes de inmigración. En particular, alegar falsamente ser ciudadano de los Estados Unidos, o usar la tarjeta de seguridad social de otra persona o documentos de autorización de trabajo se consideran violaciones graves. Usted *debe* revelar esto a su abogado de inmigración para que él o ella pueda aconsejarle sobre cómo proceder.

- **¿Cómo puedo terminar mi reclamación de beneficios de UI cuando regreso al trabajo a tiempo completo?**

Usted no necesita notificar a NYSDOL cuando regrese al trabajo. Simplemente deje de reclamar beneficios.

Si sólo ha vuelto a trabajar temporalmente y más tarde desea “reabrir” su reclamación, puede volver a su cuenta y comenzar a reclamar beneficios de nuevo. Su reclamación permanecerá activa durante un año.

- **Me acabo de enterar que podría haber sido elegible a principios de este año cuando estaba desempleado o había perdido ingresos. Ahora estoy trabajando de nuevo. ¿Puedo solicitar la UIB/PUA de forma retroactiva?**

Lamentablemente, no. Para ser elegible para la UIB y PUA usted debe estar actualmente desempleado.

- **¿Qué pasa si he regresado al trabajo, pero en una base limitada, como uno a dos días a la semana?**

El método de Nueva York para calcular las prestaciones parciales de desempleo ha sido durante mucho tiempo excepcionalmente injusto, sin embargo, dicha política está empezando a cambiar a partir de enero de 2021. La política de Nueva York ha sido ignorar el número de horas trabajadas y la cantidad ganada en una semana, y mirar solamente cuántos días el reclamante ha realizado *cualquier* trabajado. Para cada uno de dichos días en que el solicitante ha realizado cualquier trabajo remunerado, los beneficios de IU se reducen en un 25%, de modo que hacer incluso media hora de trabajo en cada uno de los cuatro días reduciría los beneficios de IU para esa semana a cero.

El Gobernador Cuomo firmó una orden ejecutiva, efectiva el 18 de enero de 2021, que va a cambiar la política de IU parcial del estado. A partir del 24 de enero de 2021, los solicitantes que no ganen más de \$504 (la tasa máxima semanal de beneficios básicos) en una semana tendrán sus beneficios reducidos en etapas según cuántas *horas* trabajan: 0% de descuento para 0-4 horas, 25% de descuento para quienes trabajan entre más 4 a 10 horas semanales, 50% de descuento para quienes trabajan entre más de 10 a 20 horas semanales y 75% de descuento para quienes trabajan entre más de 20 a 30 horas. Los reclamantes tendrán beneficios reducidos en un 100% por cualquier semana en la que ganen más de \$504 o trabajan más de 30 horas. El reclamante debe todavía certificar en base a los días trabajados, y por lo tanto debe consultar una tabla de conversión: 0-4 hrs = 0 días, 4+ a 10 hrs = 1 días, 10+ a 20 hrs = 2 días, 20+ a 30 hrs = 3 días, 30+ hrs = no certificar para esa semana.

DOL ha agregado el UI parcial (con preguntas y respuestas a su página sobre beneficios bajo la Ley CARES extendida

<https://dol.ny.gov/system/files/documents/2021/01/p803.pdf>

Véase

también <https://www.governor/news/governor-cuomo-announces-proposal-boost-partial-unemployment-benefits-part-2021-state-state>.

- **¿Qué pasa si mi empleador me ha dado una oferta para volver al trabajo? ¿Puedo rechazar y seguir calificando para UI?**

Depende de cómo se haya comunicado la oferta para volver al trabajo. Para obtener una guía completa sobre cómo y cuándo puede rechazar una oferta de trabajo y aún calificar para beneficios de UI, consulte el Manual ALJ aquí:

<https://uiappeals.ny.gov/system/files/documents/2020/01/part-2-chapter-3.pdf>

Hay varios elementos que deben satisfacerse para que la negativa pueda descalificar a un solicitante para recibir prestaciones de desempleo. Los elementos se enumeran a continuación.

- ¿Hubo una oferta de empleo de buena fe?
- ¿Se ha rechazado la oferta?
- ¿Tenía el solicitante causa justificada para negarse?

Oferta de empleo de buena fe

Para que la negativa de aceptar la oferta descalifique al solicitante, el solicitante debe haber recibido una oferta de empleo de buena fe. Existe una oferta de buena fe cuando ésta establece el puesto disponible y una fecha de inicio, el salario que se pagará, la ubicación y obligaciones laborales específicas. La oferta, además, no debe encontrarse sujeta a alguna condición y no puede ser una mera idea o un ejercicio hipotético.

Rechazo

Para que la negativa de aceptar la oferta descalifique al solicitante de recibir beneficios de UI, el solicitante debe rechazar la oferta de trabajo en forma expresa. Un rechazo efectivamente comunicado satisface claramente este elemento pero lo que cuenta como rechazo no siempre es tan obvio. Hay muchas resoluciones de la Junta de Apelaciones que establecen que un solicitante ha rechazado una oferta incluso en situaciones menos claras, por ejemplo: falta de respuesta oportuna a una oferta; la participación en conversaciones donde se discutan preocupaciones acerca de un trabajo potencial; y aceptación de una oferta de trabajo, pero sin que el solicitante se presente a trabajar. Para obtener información más detallada acerca de estos rechazos menos obvios, consulte el Manual ALJ, pág.

94-96 <https://uiappeals.ny.gov/system/files/documents/2020/01/part-2-chapter-3.pdf>

Causa Justificada

El solicitante puede rechazar una oferta de empleo de buena fe sin que esa negativa lo descalifique para recibir beneficios de UI si el reclamante tenía causa justificada para negarse.

COVID-19: Un solicitante puede tener buenas razones para rechazar una oferta de trabajo si teme, genuina y razonablemente, basados en hechos específicos, si su empleador no cuenta con las medidas de seguridad suficientes para mantener a sus empleados seguros durante la pandemia de COVID-19, o que el regreso al trabajo agravaría una condición de salud específica. Para demostrar que un solicitante tenía causa justificada para rechazar una oferta, es aconsejable recopilar pruebas que muestren que el solicitante tomó la diligencia debida para conocer más acerca de la posición ofrecida, incluyendo la

búsqueda de asesoría médica relacionada con las posibles obligaciones laborales, los esfuerzos para mitigar el riesgo con el empleador y la búsqueda de información sobre ciertas condiciones de salud que pueden hacer que la posición potencial sea especialmente perjudicial para la salud del solicitante.

Por lo general, no existe causa justificada de rechazo si la negativa se hace sobre la base de preocupaciones de seguridad más generales relacionadas con la pandemia de COVID-19.

El DOL ha publicado una guía sobre el regreso al trabajo durante la pandemia de COVID-19 aquí: <https://www.labor.ny.gov/ui/pdfs/returning-to-work-and-UI.pdf>

Viajes: Puede existir causa justificada de rechazo cuando se le ofrece a un solicitante un trabajo que requiere viajar más de una hora por medios privados o una hora y media en transporte público.

También puede existir una buena causa de rechazo cuando no se dispone de transporte.

Salarios: No se requiere que el solicitante acepte una posición sustancialmente menos favorable que el salario que existe para trabajos similares en la localidad. “sustancialmente menos” se entiende como una diferencia superior al 10% por debajo del salario de referencia en la localidad. Los solicitantes no pueden rechazar un trabajo debido a la insatisfacción con el salario siempre que el trabajo cumpla con los requisitos salariales vigentes. El hecho de que el salario existente sea inferior al obtenido anteriormente no constituye por sí solo una causa justificada de rechazo.

- **¿Cuáles son los requisitos de búsqueda de trabajo relacionados con las prestaciones de desempleo?**

Como parte del requisito de que un solicitante esté listo, dispuesto y en condiciones de trabajar, la Ley de seguro de desempleo incluye el requisito de que los solicitantes realicen esfuerzos sistemáticos y sostenidos para encontrar trabajo y mantengan pruebas de dichos esfuerzos. Si el NYSDOL considera que un solicitante no está involucrado en una búsqueda de trabajo, no está disponible para trabajar y, por lo tanto, no es elegible para recibir beneficios.

¿Qué significa realizar esfuerzos sistemáticos y sostenidos para encontrar trabajo?

Las regulaciones requieren por lo menos tres actividades de búsqueda de trabajo por semana, incluyendo por lo menos una de las actividades numeradas 1-5 abajo.

1. Utilizar los recursos de empleo disponibles en el Centro de Carreras (dependiente del NYSDOL), como:
 - a. Reunión con asesores;
 - b. Recibir información sobre el mercado de trabajo;
 - c. Participar en una evaluación de habilidades;

- d. Participar en talleres;
 - e. Obtener y realizar un seguimiento con los empleadores sobre referencias de trabajo y coincidencias de trabajo;
2. Visitar un sitio de trabajo y completar una solicitud en persona;
 3. Presentar una solicitud y/o currículum en respuesta a una publicación;
 4. Asistir a seminarios de búsqueda de empleo, reuniones de trabajo en red, ferias de trabajo o talleres de empleo;
 5. Entrevistas con empleadores potenciales;
 6. Solicitar empleo con empleadores anteriores;
 7. Registro y seguimiento de fuentes de empleo privadas;
 8. Utilizar sistemas telefónicos, de Internet o de correspondencia de trabajos para hacer citas para entrevistas de trabajo;
 9. Solicitar o registrarse para y tomar exámenes de la Administración Pública (CIVIL SERVICE).

Requisitos de búsqueda de prueba de trabajo

Los solicitantes deberán mantener registros que incluyan:

- Información de contacto de empleadores potenciales contactados;
- Las fechas, los métodos de contacto utilizados y los resultados de los acercamientos;
- Búsqueda de puesto o lugar de trabajo;
- Fecha, ubicación y descripción de otros esfuerzos de búsqueda de trabajo.

Los solicitantes pueden conservar esta información por su cuenta o ingresar la información en el sitio web de NYSDOL usando la aplicación “JobZone”. Los solicitantes que mantienen sus propios registros deben conservar la información durante al menos un año y estar preparados para una auditoría sobre dicha búsqueda.

Si un solicitante no puede demostrar que ha estado realizando una búsqueda sistemática y sostenida de trabajo, se puede determinar, por parte del NYSDOL, que el reclamante no es elegible para recibir beneficios y debe pagar de vuelta los beneficios recibidos.

- *Búsqueda de trabajo y PUA*

Los requisitos de búsqueda de trabajo no se incluyen en la Ley CARES ni en las regulaciones de la PUA. Aunque el NYSDOL no ha renunciado explícitamente a los requisitos de búsqueda de trabajo para los solicitantes que reciben PUA, se asume que los requisitos se han relajado significativamente. De hecho, varios de los grupos de elegibilidad que califican para PUA requieren indisponibilidad para el trabajo, es decir, si el reclamante tiene COVID o es el cuidador primario de niños que no asisten a la escuela.

*Si un solicitante está recibiendo PUA y de otra manera está listo, dispuesto y disponible para trabajar, para mayor precaución, es aconsejable que el reclamante también cumpla con los requisitos de búsqueda de trabajo para las prestaciones tradicionales de desempleo.

- **Recibí una Solicitud de Reconsideración. ¿Qué debo hacer?**

A menudo, los ingresos no están respaldados por documentos fiscales y la solicitud de prestaciones por desempleo es insuficiente para captar todos los salarios o ingresos de los empleados. Esto podría suceder por una variedad de razones pero, comúnmente, esto sucede porque el solicitante no ha pagado los impuestos.

Una solicitud de reconsideración es una oportunidad para que un solicitante complemente sus ganancias reportadas, lo que puede aumentar la tasa de beneficios del solicitante. La solicitud de reconsideración generalmente llega después de que un solicitante ha sido aprobado para beneficios de desempleo (UI o PUA) y tiene una determinación de beneficios monetarios (MBD). Esta determinación incluirá la tasa de beneficio semanal aprobada, así como los ingresos para apoyar esa determinación de la tasa. Si las ganancias/salarios citados coinciden con las ganancias/salarios reales de los reclamantes durante el período citado, no se necesita respuesta alguna. Sin embargo, si las ganancias/salarios citados son inexactos (en muchas ocasiones son menos que las ganancias/salarios reales), un reclamante debe presentar una solicitud para reconsideración pidiendo un nuevo cálculo de la tasa de beneficios semanales.

Las solicitudes de reconsideración son bastante sencillas. Incluyen un gráfico para que los reclamantes documenten las ganancias por trimestre. Los reclamantes deben llenar esas casillas en el gráfico con sus ingresos por trimestre de la forma más específica posible. Los reclamantes deberían hacer todo lo posible para apoyar esas cifras con documentos físicos (es decir, formularios W2s, 1099s, estados de ingresos, talones de pago, etc.). Si un reclamante sólo tiene información sobre sus ganancias anuales, puede ser aconsejable que el cliente divida esas ganancias anuales por cuatro para obtener una cantidad de ganancia trimestral estimada.

*Tenga en cuenta que los solicitantes de PUA a menudo reciben una solicitud de reconsideración en el correo como parte del proceso, dado que los PUA MBDS se basan en todas las ganancias del reclamante, en lugar de sólo los salarios de los empleados. Muchos receptores de PUA recibieron MBDS de “\$”, “\$0” o “\$182” (la tasa mínima de beneficios semanales de PUA) al principio de esta pandemia de COVID-19. En esas circunstancias, siempre que el reclamante tuviera ingresos del año calendario anterior, es aconsejable que solicite una reconsideración de la tasa de beneficios semanales, ya que la solicitud de reconsideración puede ser la primera oportunidad del reclamante de informar a el NYSDOL de las ganancias no notificadas anteriormente.

- **No soy elegible para UI. ¿Hay alguna otra ayuda financiera disponible?**

Make the Road New York (MRNY) y otras organizaciones a través de la ciudad de Nueva York y el estado de Nueva York exigieron que el estado establezca y financie un nuevo programa para apoyar a las familias trabajadoras que sufren pérdida económica debido al Coronavirus pero que

no califican para UI o PUA, especialmente a los trabajadores indocumentados, las personas que salen de prisión, y otros que están excluidos de los programas de beneficios existentes. Esta campaña fue un éxito y el Congreso del Estado de Nueva York pasó este beneficio. Esperamos que el NYS DOL abra las solicitudes a fines del verano de 202. Puede obtener más información en este enlace: <https://fundexcludedworkers.org/>

[Les recomendamos que se informen de los requisitos y, si no lo han hecho obtengan, cuanto antes, un ITIN de la Administración del Seguro Social y declaren sus impuestos por 2020.](#)

- **Otros sustitutos salariales o ayuda de emergencia**

Los miembros de la comunidad, las organizaciones comunitarias y las fundaciones han establecido fondos especiales para apoyo adicional a los trabajadores de algunas industrias así como de otros que necesitan asistencia adicional. La información está disponible aquí: <https://documentedny.com/2020/04/21/guia-de-ayudas-para-inmigrantes-durante-la-pandemia/>

Si usted no está trabajando y no es elegible para la UIB y otros beneficios públicos, hay otras maneras de conectarse con los recursos de su comunidad. Las siguientes organizaciones y programas en toda la ciudad brindan asistencia a los neoyorquinos y no requieren prueba de autorización de trabajo o estatus migratorio.

Programas de paracaídas y DE REINES: (A través de Caridades Católicas de Brooklyn y Queens y el Programa Homebase de NYC)- 718-722-6001
<https://www1.nyc.gov/site/hra/help/homebase.page>

Entrega de alimentos en el hogar de emergencia
(gratis): <https://www1.nyc.gov/assets/dsny/contact/services/COVID-19FoodAssistance.shtml>

Bancos de alimentos en la ciudad de Nueva York durante COVID-19:
<https://www.foodbanknyc.org/covid-19/>

Programa de hotel de aislamiento gratuito: 1-844-692-4692 (Los proveedores de atención médica no pueden y no le preguntarán sobre su estado de inmigración o número de Seguro Social. Su información no se recopila).
<https://www1.nyc.gov/site/helpnownyc/get-help/covid-19-hotel-program.page>

Ayuda mutua: - Una red de grupos de vecindarios que proporcionan una variedad de recursos y lo conectan con sus vecinos. Encuentre su grupo local de ayuda mutua aquí: <https://mutualaid.nyc/>

Fondos en efectivo para trabajadores de servicios:

Estipendio de comestibles de la Coalición de Trabajadores del Servicio: <https://www.serviceworkerscoalition.org/new-page>

Fondo de Ayuda de Emergencia para Trabajadores de Restaurantes:

Inglés: <https://form.southernsmoke.org/smoke/application/>

Español: <https://form.southernsmoke.org/smoke/application/spanish/>

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

Esta es una decisión personal que sólo usted puede tomar, considerando los riesgos potenciales de salud y otros riesgos contra las necesidades de su familia.

Si usted acepta un trabajo que trabaja para un empleador que paga menos que el salario mínimo o que otra manera parece abusivo, usted debe saber que usted no renuncia a ninguno de sus derechos solo porque usted aceptó el trabajo y aceptó lo que pagan. Puede aprender sobre los derechos y prepararse para tomar medidas más adelante, incluso si no cree que puede hacerlo ahora.

Usted debe saber que los empleadores están legalmente obligados a pagar a la mayoría de los trabajadores en la Ciudad de Nueva York *por lo menos* \$15 por hora, y debe pagar por lo menos \$14 por hora a los trabajadores en Westchester y Long Island. Los empleadores también deben pagar horas extras a una tasa de una y media veces su salario regular de pago por todas las horas de trabajo en exceso de 40 en una semana. Los empleadores deben pagarle el salario prometido o el salario mínimo (el que sea más alto) por todas las horas trabajadas, incluyendo si usted trabaja antes y/o después de su turno programado.

Usted debe registrar sus horas de trabajo y de su pago, en un calendario, en un cuaderno, y guardar textos y cualquier registro de trabajo que su empleador le dé, en caso de que luego decida tomar medidas para remediar la violación de su empleador. En el estado de Nueva York, usted tiene seis años desde el momento de la violación de pago para presentar una reclamación, pero generalmente, cuanto antes pueda tomar medidas, mejor.

Si usted siente que su empleador no está cumpliendo con la ley, puede hablar con sus compañeros de trabajo sobre ello y/o hablar con un abogado que le puede dar consejos sobre sus derechos legales y remedios. Es ilegal que su empleador tome represalias contra usted - al despedirlo, cortar sus horas, o amenazarlo - por hablar sobre sus derechos o presentar una demanda en su contra. Los empleadores pueden enfrentar sanciones adicionales si toman represalias contra los trabajadores.

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

¿Puedo tomar tiempo libre del trabajo para cuidarme si me siento enfermo o necesito cuidar de un miembro de la familia enfermo?

Estado de Nueva York: Licencia pagada por enfermedad

Muchos trabajadores en el estado de Nueva York tienen derecho a licencia pagada por enfermedad para cuidar de sí mismos o de un miembro de la familia. Si usted se siente enfermo y necesita tomar tiempo fuera del trabajo, o un miembro de la familia se siente enfermo y usted necesita tomar tiempo fuera del trabajo para cuidar de ellos, usted puede tener derecho a una cierta cantidad de licencia pagada por enfermedad. También puede usar el tiempo de enfermedad pagado por el estado si necesita tomar licencia porque está bajo una orden de cuarentena o aislamiento obligatoria o preventiva debido a COVID-19.

La elegibilidad para, la cantidad a la que tiene derecho, y si la licencia debe ser pagada o no, depende del tamaño de su empleador y otros hechos:

- Si su empleador tiene 4 o menos trabajadores y un ingreso neto de \$1 millón o menos: Usted tiene el derecho de ganar hasta 40 horas de licencia asegurada por enfermedad *sin goce de sueldo* por año
- Si su empleador tiene 4 o menos trabajadores y un ingreso neto de más de \$1 millones: Usted tiene el derecho de ganar hasta 40 horas de licencia pagada por enfermedad al año
- Si su empleador tiene 5-99 trabajadores: Usted tiene derecho a ganar hasta 40 horas de licencia pagada por enfermedad al año
- Si su empleador tiene 100 o más trabajadores: Usted tiene derecho a ganar hasta 56 horas de licencia pagada por enfermedad al año

Si su empleador no proporciona la licencia pagada de enfermedad requerida, usted puede [presentar una queja](#) ante el Departamento de Trabajo del 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 adicional pagado por enfermedad a los trabajadores que necesitan tomar tiempo libre por razones relacionadas con COVID-19. Consulte a continuación para obtener más información sobre estos beneficios adicionales.

Ciudad de Nueva York: Licencia por enfermedad remunerada

La mayoría de los trabajadores en la ciudad de Nueva York tienen derecho a tiempo por enfermedad. Si trabaja en NYC, puede obtener hasta 56 horas por año de licencia para cuidar de sí mismo o de cualquier persona que considere familiar. Usted puede comenzar a usar su tiempo de enfermedad tan pronto como usted lo obtenga. Usted puede usar su tiempo para quedarse en casa si usted o un miembro de su familia está enfermo, o para ir a citas médicas.

Las reglas de la Ciudad de Nueva York sobre cuánto tiempo de licencia tiene derecho y si debe ser o no remunerado siguen las reglas del estado. Consulte la sección anterior.

Los trabajadores domésticos en la ciudad de Nueva York que trabajan en un hogar o residencia y son empleados por un individuo o un hogar para proporcionar (i) cuidado para un niño, (ii)

compañía para una persona enferma, convaleciente o anciana, (iii) limpieza, (iv) o cualquier otro servicio doméstico, obtienen hasta 40 horas de licencia pagada por enfermedad cada año.¹

Los empleados pueden tomar una licencia asegurada 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 bien si necesitan cuidar a un niño cuya escuela o proveedor de cuidado infantil haya cerrado debido a la emergencia por salud pública. NYC está interpretando como que los empleados pueden usar su licencia por enfermedad si su lugar de trabajo o las escuelas de niños o guarderías se cierran temporalmente como resultado de la orden ejecutiva del 16 de mayo que cierra las escuelas y muchos negocios. Sin embargo, los empleados también deben seguir siendo empleados por la empresa cuando reclamen dicha licencia, lo que puede impedir que muchos trabajadores reclamen este importante beneficio.

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

Condado de Westchester: Ley de licencia por enfermedad ganada

La mayoría de los trabajadores en Westchester tienen derecho a tiempo de enfermedad a través de una ley del condado que se aprobó en octubre de 2018, y comenzó a contar tiempo de enfermedad remunerado bajo la ley el 10 de julio de 2019 (o en su primer día de empleo, si es sucedió más tarde).

Cuando la ley de licencia remunerada por enfermedad entró en vigor, “derogó” la ley de licencia remunerada por enfermedad de Westchester. Con ello, los empleados en Westchester sólo pueden reclamar la protección de la ley estatal, ver arriba. No obstante, es posible que algunos trabajadores de Westchester puedan presentar reclamaciones por violaciones a la ley del condado que hayan tenido lugar en 2019 o 2020. Por favor consulte a un abogado si cree que este puede ser el caso en su situación.

Los defensores creen, sin embargo, que los trabajadores domésticos en Westchester todavía pueden reclamar la protección de la ley del condado si han trabajado (i) para el mismo empleador por lo menos un año, y (ii) trabajado más de 80 horas al año para ese empleador, tienen derecho a dos días pagados de licencia por enfermedad cada año. (Estos son además de los hasta tres días de descanso pagados por año a los que tienen derecho los trabajadores domésticos en virtud de la Declaración de Derechos de los Trabajadores Domésticos.)

Para obtener más información, consulte: <https://humanrights.westchestergov.com/resources/earned-sick-leave-law>

¹ Tenga en cuenta que la Declaración de Derechos de los Trabajadores Domésticos del Estado de Nueva York otorga a los trabajadores domésticos el derecho a tres días de descanso pagados por año. Si usted es un trabajador doméstico y su empleador no le permite usar sus tres días de descanso pagados por año por todas las mismas razones y bajo todas las mismas condiciones que la ley de licencia por enfermedad ganada establece (por ejemplo, si su empleador le da tiempo libre pagado en las fechas *elegidas* por el empleador), entonces usted debe obtener licencia por enfermedad *además* de los tres días de descanso pagados.

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

Tenga en cuenta lo siguiente acerca de las leyes de días de enfermedad pagados por el estado de Nueva York, la ciudad de Nueva York y el condado de Westchester:

Los trabajadores tienen derecho a una licencia por enfermedad remunerada independientemente de su condición de inmigración.

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

Sólo los trabajadores clasificados como “empleados” tienen derecho a obtener días de enfermedad pagados. Pero incluso si usted es considerado por su empleador como un contratista independiente o le paga fuera de los libros, usted todavía puede reclamar este beneficio: Su arreglo de trabajo, y no el nombre que su empleador le da, determina si usted es considerado un empleado cubierto bajo la ley.

Los trabajadores deben estar actualmente empleados para reclamar tiempo de enfermedad pagado, lo que significa que los trabajadores que ya son despedidos en el momento en que se enferman o bien se enferme un miembro de la familia no podrán reclamar este beneficio.

Otros programas de permiso remunerado: Incapacidad temporal y permiso familiar remunerado

Seguro de Discapacidad Temporal (TDI)

Los trabajadores que sufren lesiones o enfermedades que no se originaron en o en el curso del trabajo pueden tener derecho al Seguro de Discapacidad Temporal (TDI). Discapacidad Temporal, que también se llama Discapacidad 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 TDI si es portador de una enfermedad, como COVID-19, pero no muestra ningún síntoma. Sin embargo, usted debe estar bajo el cuidado de un profesional médico para aplicar. Los beneficios por incapacidad son cubiertos a través de la compañía de seguros de beneficios por incapacidad de su empleador, o su empleador puede estar autoasegurado.

Los beneficios en efectivo son el 50 por ciento de su salario promedio semanal durante las últimas ocho semanas trabajadas, hasta un máximo de \$170 por semana. Los beneficios se pagan por un máximo de 26 semanas de incapacidad durante cualquier período de 52 semanas consecutivas. Usted no puede cobrar beneficios por incapacidad y beneficios de licencia familiar

pagada al mismo tiempo. La ausencia total combinada por incapacidad y la ausencia familiar pagada en cualquier período de 52 semanas no podrá exceder de 26 semanas.

Los trabajadores deben estar empleados o desempleados recientemente para solicitar. Los trabajadores son elegibles para TDI sin importar su estatus migratorio.

Para más información o para presentar una reclamación, visite <http://www.web.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: Existen límites asociados a recibir al mismo tiempo prestaciones de indemnización y desempleo de los trabajadores. Usted debe consultar con un abogado si esta situación se aplica a usted.

Permiso Familiar Pagado 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 tener derecho al permiso familiar remunerado (PFL) del estado de Nueva York. El permiso familiar remunerado es un programa del estado de Nueva York que proporciona a los empleados un porcentaje de su sueldo cuando toman tiempo libre de trabajo para cuidar a un miembro de la familia enfermo con una condición de salud grave o un recién nacido. Esta ley no proporciona permiso pagado a un trabajador para recuperarse de su propia condición de salud seria, aunque el trabajador puede ser elegible para el Seguro de Discapacidad Temporal (ver arriba). Las enfermedades comunes, como la gripe, un resfriado, un malestar estomacal o un dolor de oído, no están cubiertas a menos que se desarrollen complicaciones o se necesite atención hospitalaria.

La mayoría de los empleados del sector privado en Nueva York, independientemente de su ciudadanía o estado migratorio, tienen derecho a tiempo libre pagado para cuidar a un miembro de la familia gravemente enfermo (hijo, padre, suegros, cónyuge, pareja, nieto, o abuelo) bajo la ley de licencia familiar pagada del estado de Nueva York. Los trabajadores elegibles que trabajan 20 horas o más por 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 por 175 días para calificar.

En 2021, los empleados de NY podrán obtener el 67% de su salario semanal medio, hasta un máximo de \$971,61 por semana, por un máximo de 12 semanas. La ley 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 sin importar su estatus migratorio. Los trabajadores pagan 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 a un miembro de la familia que está enfermo con COVID-19, que califica como una

condición de salud sería. Sin embargo, al igual que con los días de enfermedad remunerados, los trabajadores deben estar actualmente empleados para ser cubiertos, lo que significa que los trabajadores que ya hayan sido despedidos no podrán reclamar este beneficio.

Normalmente, sólo los trabajadores clasificados como “empleados” tienen derecho a una licencia familiar remunerada. Pero incluso si usted es considerado por su empleador como un contratista independiente o le paga fuera de los libros, usted todavía puede reclamar este beneficio. Los trabajadores autónomos también pueden optar por tener esta cobertura; para obtener más información,

consulte <https://www.abetterbalance.org/family-leave-works-new-york/self-employed/>.

Para solicitar una licencia familiar pagada, los trabajadores deben llenar 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 para el Permiso Familiar Pagado al (844) 337-6303 de lunes a viernes de 8:30 a.m. a 4:30 p.m.

¿Puedo tomar tiempo fuera del trabajo si tengo síntomas de COVID-19 o he dado positivo para COVID-19, o tengo que 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 que proporcionan tiempo de licencia adicional para los trabajadores sujeto a ciertos requisitos.

Permiso por enfermedad pagado por emergencia federal

Desde el 1 de abril de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020, la Ley federal de Familias Primera Respuesta al Coronavirus (Families First Coronavirus Response Act) (FFCRA) proporcionó licencias adicionales relacionadas con COVID-19 para empleados en lugares de trabajo con menos de 500 empleados. La licencia de FFCRA fue un beneficio adicional a las protecciones de licencia por enfermedad pagadas por el estado y la ciudad. Los empleadores de proveedores de atención médica o de emergencia no tienen que proporcionar a sus empleados esta licencia adicional por enfermedad. El gobierno federal ha permitido a los empleadores elegir si extienden los beneficios de FFCRA a sus empleados por tres meses adicionales después del 31 de diciembre de 2020. Debido a que el gobierno federal proporciona a los empleadores un incentivo financiero para proporcionar licencia FFCA, algunos empleadores optaron por hacerlo voluntariamente, incluso aun cuando la obligación de hacerlo expiró el 31 de diciembre de 2020.

Empleados de tiempo completo en oficinas públicas (sin importar su tamaño) así como empleadores privados con menos de 500 empleados, comenzando inmediatamente el 1 de abril de 2020, con derecho a 80 horas de baja por enfermedad pagada (o el equivalente del número de horas promedio durante dos semanas para empleados a tiempo parcial) por las siguientes razones:

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

- El empleado está sujeto a una orden de cuarentena o aislamiento federal, estatal o local relacionada con COVID-19.
- Un proveedor de atención médica ha aconsejado al empleado que se ponga en cuarentena por motivos de preocupación relacionados con COVID-19.
- El empleado está experimentando síntomas de COVID-19 y buscando un diagnóstico médico.

Y pagado a $\frac{2}{3}$ de la tarifa regular del empleado (o $\frac{2}{3}$ del salario mínimo estatal o local, el que sea más alto), con un máximo de \$200/ día y un total de \$2.000:

- El empleado está cuidando a una persona que está sujeta a una orden de cuarentena o aislamiento federal, estatal o local relacionada con COVID-19 o ha sido aconsejada por un proveedor de atención médica a la auto-cuarentena debido a preocupaciones relacionadas con COVID-19.
- El empleado está cuidando a un niño si una escuela o lugar de cuidado ha sido cerrado debido a COVID-19, o el proveedor de cuidado infantil del niño no está disponible debido al coronavirus.²

Las disposiciones de licencia por enfermedad pagada establecen que después del primer día de trabajo (o parte del mismo) que un empleado recibe licencia por enfermedad pagada, el empleador puede requerir que el empleado siga procedimientos razonables de notificación para continuar recibiendo la licencia por enfermedad pagada. Esta licencia pagada por enfermedad *se suma a* cualquier salario por enfermedad ya proporcionado al trabajador bajo la ley estatal o municipal, o bajo la política del empleador.

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

Protección del empleo

La ley proporciona cierta protección al empleo. Para los empleados que trabajen para empleadores con 25 o más empleados, la FMLA requiere que el empleado sea restaurado a la misma posición o equivalente después de la licencia. Este requisito no se aplica a un empleador con menos de 25 empleados 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.

² Es posible que no se disponga de licencia pagada por enfermedad para los cierres de escuelas/guarderías debido al coronavirus cuando el empleador tiene menos de 50 empleados y cree que está exento dado que proporcionar una licencia adicional pondría en peligro la viabilidad de la empresa.

Los empleadores deben hacer esfuerzos razonables para restaurar al empleado a la misma posición o a una posición equivalente, y si los esfuerzos razonables fallan, el empleador debe hacer esfuerzos para contactar al empleado y reinstaurar al empleado si una posición equivalente está disponible dentro de un período de un año a partir de (a) la fecha en que la necesidad relacionada con la emergencia de salud pública concluye, o (b) la fecha que sea 12 semanas después de la fecha en que el empleado comenzó la licencia.

La FFCRA hace ilegal que los empleadores puedan despedir, descender o tomar represalias contra los empleados por tomar licencia bajo el programa. Los empleados tienen derecho a seguir recibiendo su seguro de salud mientras toman licencia FFCRA bajo los mismos términos que cuando estaban trabajando.

*Favor de notar que aunque el programa FFCRA expiró, usted puede todavía tener una demanda bajo la ley si su empleador negó los beneficios cuando usted era elegible o tomó represalias contra usted por tomar tiempo de licencia bajo el programa.

Requisitos de aviso

Todas las agencias públicas y empleadores privados con 500 empleados o menos están obligados a enviar por correo físico o enviar por correo electrónico el siguiente aviso 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 aviso debe estar en un lugar en las instalaciones de trabajo que sea visible para todos los empleados. Los empleadores también pueden satisfacer este requisito mediante la publicación de la notificación en un sitio web para proporcionar información a todos los empleados o por correo físico o correo electrónico a todos los empleados. El USDOL no ha requerido 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 tomar tiempo libre para cuidar de mis hijos, porque su escuela está cerrada.

Además de la licencia por enfermedad pagada arriba, usted puede ser elegible para una licencia familiar pagada adicional si la escuela o el centro de cuidado infantil de su hijo estuvo cerrado debido a COVID-19.

Licencia Familiar Pagada FFCRA

En virtud de la FFCRA, del 1 de abril al 31 de diciembre de 2020, los empleados a tiempo completo de las agencias públicas (independientemente del tamaño)³, así como los empleadores privados con menos de 500 empleados, tenían derecho a 80 horas de baja por enfermedad pagada

³ La mayoría de los empleados de las agencias públicas federales no son elegibles para licencia familiar pagada bajo la FFCRA, pero son elegibles para tiempo de enfermedad pagado de emergencia.

(o el equivalente al promedio de horas durante dos semanas para los empleados a tiempo parcial) para cuidar a su hijo si:⁴

- La escuela o lugar de cuidado del niño fue cerrado debido a COVID-19, o
- El proveedor de cuidado infantil del niño no estaba disponible debido a las precauciones de COVID-19.

Los empleados tenían derecho a 80 horas a $\frac{2}{3}$ de la tarifa regular del empleado (o $\frac{2}{3}$ del salario mínimo estatal o local, el que sea más alto), con un máximo de \$200/ día y un total de \$2.000.

Los empleados que han estado empleados durante al menos 30 días y no pueden trabajar desde casa y la escuela primaria o secundaria o el lugar de atención de su hijo ha sido cerrado, o su proveedor de cuidado de niños no está disponible, debido a una “emergencia de salud pública” puede ser elegible para 10 semanas adicionales de licencia pagada⁵ para cuidar a su hijo menor. 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 $\frac{2}{3}$ la tasa regular de pago del empleado, con un máximo de \$200/día y \$10.000 en total de licencia pagada. Los empleadores no pueden exigir a un empleado que use otra licencia pagada antes de usar la licencia pagada por enfermedad disponible bajo la Ley.

Si el empleado es capaz de hacer algún trabajo durante este tiempo, puede tomar la licencia familiar pagada de emergencia en una “base intermitente” si su empleador lo permite. Tomar licencia en una base intermitente significa que el empleado recibirá el pago completo de su empleador por el tiempo que pueden trabajar y recibir $\frac{2}{3}$ paga por el tiempo que necesitan para cuidar de su hijo. Si el menor está en un horario de asistencia híbrido (por ejemplo, aprendizaje remoto desde casa los martes y jueves y en persona aprendiendo los lunes, miércoles, viernes), el empleado puede tomar una licencia familiar pagada de emergencia durante los días o horas en que el niño debe aprender de forma remota sin solicitar el permiso del empleador.

Los empleados que deseen tomar esta licencia deben proporcionar al empleador un “aviso de licencia según sea factible”. En otras palabras, un empleador puede requerir que los empleados sigan sus procedimientos de aviso para tomar una licencia familiar pagada de emergencia.

CONSIDERE que, aunque la obligación de los empleadores de pagar licencias familiares pagadas bajo la FFCRA expiró el 31 de diciembre de 2020, el gobierno federal permitió que los empleadores proporcionaran voluntariamente este beneficio a los empleados por tres meses adicionales, hasta el 31 de marzo de 2021.

⁴ Es posible que la licencia pagada por enfermedad o la licencia familiar bajo la FFCRA no estén disponibles para los cierres de escuelas/guarderías debido al coronavirus cuando el empleador tiene menos de 50 empleados y cree que está exento porque proporcionar una licencia adicional pondría en peligro la viabilidad de la empresa.

⁵ NOTA: El Departamento de Trabajo ha tomado la posición de que usted puede no ser elegible para una licencia familiar pagada de emergencia si usted ya ha tomado 12 semanas de licencia familiar regular bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA) durante los últimos 12 meses. Además, si usted toma una licencia familiar pagada de emergencia debido a un cierre de escuela o cuidado de niños bajo la FFCRA, esto puede contar contra sus 12 semanas de ausencia FMLA para otros propósitos dentro del próximo año.

Permiso por enfermedad pagado por emergencia en el estado de Nueva York

NOTA: Usted no tiene derecho a una ausencia por enfermedad pagada por emergencia del estado de Nueva York (NYSEPSL) si usted es elegible para una licencia federal pagada bajo el FFCRA y los beneficios del NYSEPSL no son mayores.

La ley de emergencia del Estado de Nueva York sobre el permiso por enfermedad remunerado proporciona permisos por enfermedad adicionales a los trabajadores si el trabajador o su hijo menor dependiente está sujeto a una orden de cuarentena o aislamiento obligatoria o preventiva emitida por el gobierno debido a COVID-19 (el trabajador y/o el niño han dado positivo o han estado expuestos a alguien infectado con COVID), y el trabajador no puede trabajar durante la cuarentena o el aislamiento (como podría ser por acceso 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 usar la ley y tienen derecho bajo la ley a regresar a sus trabajos después de la licencia.

Los trabajadores que están sujetos a una orden obligatoria o cautelar y que no pueden trabajar son inmediatamente elegibles para el pago por enfermedad de emergencia y PFL especial, y pueden ser elegibles para TDI especial (ver abajo). Los trabajadores cuyo hijo menor dependiente está sujeto a una orden sólo son elegibles para el pago por enfermedad de emergencia y PFL especial (ver tablas en el Apéndice abajo en las páginas **30-31**).

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

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

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

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

- Al menos 5 días de licencia pagada por enfermedad
- Protección del trabajo durante la duración de la orden de cuarentena
- Acceso garantizado a la licencia familiar pagada y a los beneficios por incapacidad (discapacidad a corto plazo) durante el período de cuarentena, incluyendo el reemplazo salarial por sus sueldos hasta por \$150.000.

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

- Al menos 14 días de licencia pagada por enfermedad

- Protección garantizada del trabajo durante la duración de 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 los beneficios de ausencia familiar pagada por NYS y de incapacidad.

Para obtener más información, llame a la línea directa de 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>.

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

Mi lugar de trabajo estaba cerrado, pero tenía días de enfermedad u otro tiempo de ausencia pagado acumulado. ¿Cómo puedo asegurarme de que me pagan por completo?

Los trabajadores que tienen derecho a licencia por enfermedad en virtud de la legislación local pueden utilizar su licencia por enfermedad cuando están enfermos siempre que todavía están empleados. Sin embargo, no tienen derecho a que se les pague una licencia no utilizada cuando abandonen su trabajo, a menos que su convenio de negociación colectiva u otro contrato de empleo les conceda ese derecho.

El hecho de que un empleador deba pagar a los trabajadores el tiempo de vacaciones, el pago de vacaciones, las primas u otro PTO no utilizados en caso de 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 renuncia por escrito (estableciendo que el trabajador renuncia al derecho de vacaciones cuando deja el trabajo) entonces el empleador debe pagar al empleado por el tiempo de vacaciones acumulado. Si el empleador nunca prometió proporcionar a los trabajadores vacaciones u otros suplementos salariales, no están obligados por ley a pagarlos. Un trabajador puede presentar una reclamación por suplementos salariales no remunerados ante el Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York.

Todavía estoy trabajando pero mi empleador ha reducido mis horas o me está obligando a tomar licencia no remunerada. ¿Hay algo que pueda hacer?

Usted puede ser elegible para beneficios de Seguro de Desempleo. Consulte la sección de la UIB anterior para obtener más información sobre la elegibilidad y cómo solicitar la solicitud.

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

Compensación a los trabajadores

Los trabajadores lesionados o enfermos como resultado directo de su trabajo tienen derecho a un seguro de compensación de trabajadores, que cubre la atención médica relacionada con la lesión o enfermedad y proporciona un reemplazo parcial de salario por cualquier trabajo perdido. Los trabajadores que solicitan beneficios de compensación para trabajadores por enfermedad relacionada con COVID pueden tener dificultades para probar que se han contagiado de COVID por el trabajo. Los trabajadores empleados en un centro de salud y que contrataron a COVID en el trabajo tienen más probabilidades de demostrar su elegibilidad que otros trabajadores, pero deben consultar a un abogado para solicitar asistencia.

NOTA: Existen limitaciones asociadas a recibir al mismo tiempo prestaciones de compensación y desempleo de los trabajadores. Usted debe consultar con un abogado si esta situación se aplica a usted.

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

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

Actualmente no existe ninguna protección legal que preponga permisos para los trabajadores que no están enfermos, pero que temen el contacto con compañeros o clientes potencialmente enfermos. Usted debe considerar hablar con sus compañeros de trabajo sobre qué tipos de equipo de seguridad u otras protecciones usted siente que usted necesita, e ir juntos para pedir a su empleador que haga los cambios que usted siente que son necesarios.

A los empleadores se les prohíbe despedir, suspender o tomar represalias de otra manera contra usted por plantear o reportar preocupaciones acerca de peligros para la seguridad o la salud. Usted puede aprender más acerca de presentar una queja contra su empleador ante la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) aquí: <https://www.whistleblowers.gov/>. Si su empleador toma represalias contra usted por unirse a sus compañeros de trabajo para hacer una queja colectiva o de grupo o protesta por preocupaciones relacionadas con COVID, también puede reclamar la protección de la Ley Nacional de Relaciones Laborales y presentar una queja ante la Junta Nacional de Relaciones Laborales, véase <https://www.nlr.gov/>.

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

Se prohíbe a los empleadores discriminar a los trabajadores por motivos de discapacidad. Los trabajadores que tienen una discapacidad, como un sistema inmunológico comprometido, pueden tener derecho a un acomodo razonable, como teletrabajo, horas flexibles o reducidas, o en algunos casos, licencia no remunerada. Las complicaciones del coronavirus, como la neumonía,

pueden considerarse una discapacidad; debe hablar con su empleador acerca de hacer cambios en sus obligaciones laborales que le permitan continuar trabajando o tomarse tiempo libre.

Para obtener más información, visite o llame a:

Ciudad de Nueva York: Comisión de Derechos Humanos de Nueva York, ([\(212\) 306-7450](tel:2123067450))

Westchester: División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York, ([\(718\) 741-8400](tel:7187418400)), o la Comisión de Derechos Humanos del condado de Westchester, ([\(914\) 995-7710](tel:9149957710))

Long Island & Resto del Estado: División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York

Si tengo Coronavirus, ¿puede mi empleador contarle a otros acerca de mi condición?

Su empleador tiene prohibido compartir su información médica. Generalmente, un empleador no puede preguntarle acerca de su condición o solicitar documentación médica a menos que usted esté mostrando síntomas relacionados con COVID-19 tales como fiebre, escalofríos, tos o falta de aliento o el empleador tiene causas justificadas para creer que su condición plantea una amenaza directa a la seguridad de sí mismo, de otros empleados o del público en general.

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

Han existido tres rondas de cheques de estímulo:

(1) CAREs Act (2020)

Los declarantes de impuestos individuales y aquellos que declaren conjuntamente con un número válidos de la seguridad social son elegibles para reembolsos directos en efectivo bajo el estímulo económico incluyendo

- \$1.200 por cada adulto
- \$500 para cada niño dependiente

Para ser elegible, los declarantes individuales y aquellos que presentan conjuntamente deben tener SSNs válidos. (Con excepción de los cónyuges que declaran 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-taxpayers/substantial-presence-test> para ver si aprueba la prueba.

Los niños considerados como dependientes para el estímulo de \$500 deben tener SSN válidos.

Los hijos y cónyuges con SSN incluidos en la declaración de impuestos de un contribuyente con ITIN no son elegibles para el pago en efectivo.

(2) CAA (Consolidated Appropriations Act de 2021)

Los individuos que son elegibles para este beneficio recibieron o recibirán \$600 por persona o \$1.200 por cada pareja, dependiendo si realizan una declaración conjunta de impuestos o no. Adicionalmente, pueden recibir hasta \$600 por cada dependiente (niño, niña o adolescente).

Pueden recibirlo residentes estadounidenses que tengan tarjeta verde o ciudadanos que no son dependientes de alguien en su declaración de impuestos y que hayan recibido hasta \$75.000 por persona o \$150.000 por pareja, dependiendo si realizan una declaración conjunta de impuestos o no. Para quienes ganan más, el pago puede reducirse.

Puede revisar la elegibilidad y las preguntas frecuentes en el siguiente enlace:

<https://www.irs.gov/es/newsroom/treasury-and-irs-begin-delivering-second-round-of-economic-impact-payments-to-millions-of-americans>

(3) American Rescue Plan Act

El tercer monto del Pago de impacto económico es:

- \$1.400 por cada adulto y \$2.800 para personas casadas que presentan una declaración conjunta si ambos cónyuges tienen un número de Seguro Social válido o si uno de los cónyuges tiene un número de Seguro Social válido y el otro cónyuge era miembro activo de las Fuerzas Armadas de EE.UU. en cualquier momento del año tributario.
- \$1,400 por cada dependiente (niño, niña o adolescente).

Similar al pagos anterior se es elegible si es ciudadano de los EE. UU. o extranjero residente de EE. UU. (y su cónyuge si presentan una declaración conjunta) y no son dependientes de otro contribuyente. El ingreso conjunto no debe superar \$150.000 si está casado y presenta una declaración conjunta o si presenta como viudo/a calificado, \$112.500 si presenta la declaración como jefe de familia o \$75,000 para personas elegibles que usen cualquier otro estado civil para efectos de la declaración.

Puede obtener mayor información en este enlace:

<https://www.irs.gov/es/coronavirus/third-economic-impact-payment>

APÉNDICE

Permiso por enfermedad pagado por emergencia en el estado de Nueva York

Tamaño del empleador privado	licencia por enfermedad	Seguro de Discapacidad Temporal Especial (TDI)	Beneficios de licencia especial familiar pagada (PFL)
10 empleados o menos (con ingresos anuales netos inferiores a \$1 millón en el último año fiscal)	Baja por enfermedad <i>no remunerada</i> por la duración de la orden de cuarentena/aislamiento	Puede solicitar beneficios especiales de TDI por la duración de la cuarentena/aislamiento	Puede solicitar beneficios especiales de PFL por la duración de la cuarentena/aislamiento
11 - 99 empleados (y empleadores con 10 o menos empleados con ingresos netos anuales de más de \$1 millón)	5 días de baja por enfermedad remunerada, seguidos de baja por enfermedad <i>no remunerada</i> durante el resto de la duración de la orden de cuarentena/aislamiento	Puede solicitar beneficios especiales de TDI por la duración de la cuarentena/aislamiento	Puede solicitar beneficios especiales de PFL por la duración de la cuarentena/aislamiento
100 o más empleados y todos los empleados públicos	14 días de baja por enfermedad pagada durante la orden de cuarentena/aislamiento		

Elegibilidad para los beneficios especiales de TDI y PFL:

		Beneficios de licencia especial familiar pagada (PFL)	Seguro de Discapacidad Temporal Especial (TDI)
Trabajadores sujetos a orden de cuarentena o aislamiento emitida por el gobierno	Elegible <i>para los beneficios de TDI y PFL simultáneamente,</i>	Beneficios de PFL disponibles al 60% de pago, hasta \$840,70/semana	Los beneficios de TDI estarán disponibles <i>además de los beneficios de</i>

debido a COVID-19 que no pueden trabajar como resultado de la orden	pero los trabajadores que son elegibles para PSL de emergencia deben agotar el PSL de emergencia antes de usar los beneficios de TDI/PFL	como máximo	<i>PFL</i> al 100% de la paga por la diferencia entre los beneficios de TDI y el pago total, hasta un máximo de \$2.043,92/semana* * No hay período de espera para TDI
Trabajadores que necesitan licencia para atender a un menor dependiente que está sujeto a una orden de cuarentena o aislamiento emitida por el gobierno debido a COVID-19	Elegible para beneficios de PFL de emergencia solamente	Beneficios de PFL disponibles al 60% del pago, hasta una cantidad máxima de \$840,70/semana	
Todos los trabajadores con una necesidad cubierta que actualmente están cubiertos para TDI y PFL, incluyendo los trabajadores autónomos que han optado por la cobertura comprando una póliza y son elegibles para beneficios	Elegible para beneficios especiales de TDI y PFL		

Este documento fue actualizado por última vez el 3/31/21. La información aquí es general y no constituye asesoramiento jurídico. Si tiene preguntas legales, por favor contacte a un abogado.

Agradecimientos

Gracias a los miembros de Citywide Immigrant Legal Empowerment Collaborative (CILEC) hacen The Road New York, Catholic Migration Services, y TakeRoot Justice, y a A BETTER Balance, por actualizar esta guía Conozca sus Derechos.