



Bill de Blasio
Mayor

Consumer
Affairs

Lorelei Salas
Commissioner

SPANISH

NOTIFICACIÓN DE DERECHOS DE LOS EMPLEADOS

Según la Ley de Licencia Ganada por Enfermedad y Seguridad (Earned Safe and Sick Time Act) de la ciudad de Nueva York (Ley de Pago por Ausencia Laboral Debido a Seguridad y Enfermedad [Paid Safe and Sick Leave Law]), algunos empleados tienen derecho a recibir un permiso de ausencia laboral por motivos de seguridad y enfermedad. Para conocer qué empleados están cubiertos por la ley, visite nyc.gov/PaidSickLeave.

Los empleados que trabajan para empleadores que tienen cinco o más empleados, y que trabajan más de 80 horas en un año calendario en la ciudad de Nueva York, tienen derecho a recibir un permiso de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad *pagado*. Los empleados que trabajan para empleadores que tienen menos de cinco empleados tienen derecho a recibir un permiso de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad *no pagado*.

Los empleados que trabajen para empleadores que deben dar permisos de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad, deben recibir esta notificación por escrito de su empleador cuando comiencen el empleo o, a más tardar, el 4 de junio de 2018, lo que ocurra más tarde.

USTED TIENE DERECHO A LA AUSENCIA LABORAL DEBIDO A SEGURIDAD, que puede utilizar para buscar asistencia o tomar otras medidas de seguridad si usted o un familiar son víctimas de cualquier acto o amenaza de violencia doméstica, contacto sexual no deseado, acoso o tráfico de personas.

USTED TIENE DERECHO A LA AUSENCIA LABORAL DEBIDO A ENFERMEDAD, que puede usar para su atención y tratamiento, o los de un familiar.

CANTIDAD DE AUSENCIAS LABORALES DEBIDO A SEGURIDAD Y ENFERMEDAD:

- Su empleador debe darle hasta un total de 40 horas de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad por año calendario. Puede usar la ausencia acumulada con fines relacionados a la seguridad o una enfermedad. El año calendario de su empleador es:

Inicio del año calendario: _____ Fin del año calendario: _____

TASA DE ACUMULACIÓN:

- Usted acumula 1 hora de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad por cada 30 horas trabajadas, hasta un máximo de 40 horas de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad por año calendario.

FECHA EN QUE SE INICIA LA ACUMULACIÓN:

Puede empezar a acumular ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad a partir del 1 de abril de 2014 o el primer día de empleo, lo que ocurra más tarde.

Excepción: Si está cubierto por un acuerdo de negociación colectiva que estaba vigente el 1 de abril de 2014, según la ley de la ciudad, usted comenzará a acumular horas de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad a partir de la fecha en que finalice el acuerdo.

FECHA EN LA QUE SE PUEDE UTILIZAR LA AUSENCIA LABORAL DEBIDO A SEGURIDAD Y ENFERMEDAD:

- Puede empezar a utilizar la ausencia laboral debido a enfermedad a partir del 30 de julio de 2014 o 120 días después del comienzo de su empleo, lo que ocurra más tarde.
- Puede empezar a utilizar la ausencia laboral debido a seguridad a partir del 5 de mayo de 2018 o 120 días después del comienzo de su empleo, lo que ocurra más tarde.

MOTIVOS ACEPTABLES PARA UTILIZAR LA AUSENCIA LABORAL DEBIDO A SEGURIDAD Y ENFERMEDAD:

Puede utilizar la ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad en los siguientes casos:

- Tiene una enfermedad mental o física, una lesión o afección de salud; necesita obtener un diagnóstico médico, atención o tratamiento de su enfermedad física o mental, lesión o afección; necesita recibir atención médica preventiva.
- Debe cuidar de un familiar que necesita un diagnóstico médico, atención o tratamiento de una enfermedad física o mental, lesión o afección de salud, o que necesita recibir atención médica preventiva.
- La empresa de su empleador cierra debido a una emergencia de salud pública o usted necesita cuidar de un menor debido a que su escuela cerró o su proveedor de cuidado infantil no está prestando servicios como consecuencia de una emergencia de salud pública.
- Usted o un familiar son víctimas de cualquier acto o amenaza de violencia doméstica, contacto sexual no deseado, acoso o tráfico de personas, y necesita realizar acciones necesarias para restaurar su seguridad o salud física, psicológica o económica o la de sus familiares o para proteger a aquellos que se relacionan o trabajan con usted. Esto incluye lo siguiente:
 - Obtención de servicios de refugios de violencia doméstica, centros de crisis por violación u otro programa de servicios.
 - Participación en una planificación de seguridad, reubicación o toma de otras medidas para proteger su seguridad o la de sus familiares, lo que incluye la inscripción de menores en una nueva escuela.

- Reunión con un abogado o un proveedor de servicios sociales para obtener información y asesoramiento en relación con custodias, visitas, asuntos matrimoniales, órdenes de protección, inmigración, vivienda, discriminación en el empleo, la vivienda, o créditos al consumidor.
- Presentación de una denuncia judicial por incidentes domésticos o una reunión con la fiscalía del distrito.

FAMILIARES:

La ley reconoce a las siguientes personas como “familiares”:

- Cualquier persona cuya relación cercana con el empleado sea equivalente a la de un familiar.
- Hijos (biológicos, adoptados, de crianza; menores en guarda legal; menores a cargo de un empleado que sustituye a los padres).
- Nietos.
- Cónyuges.
- Parejas de hecho.
- Padres.
- Abuelos.
- Hijos o padres del cónyuge o pareja de hecho del empleado.
- Hermanos (incluidos los medios hermanos, hermanos adoptados o hermanastros).
- Cualquier otra persona relacionada al empleador por lazos sanguíneos.

NOTIFICACIÓN ANTICIPADA:

Si la necesidad es previsible, su empleador puede solicitarle que le notifique con siete días de anticipación sobre su intención de utilizar su ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad. Si la necesidad es imprevisible, su empleador puede solicitarle que le notifique su ausencia tan pronto como sea posible.

DOCUMENTACIÓN:

Su empleador puede solicitarle documentación si usted utiliza más de tres días de trabajo consecutivos en concepto de ausencia laboral debido a seguridad o enfermedad. La Ley de Pago por Ausencia Laboral Debido a Seguridad y Enfermedad les prohíbe a los empleadores solicitar al proveedor de atención médica que especifique el motivo médico de la ausencia laboral debido a enfermedad o solicitar documentación de la ausencia laboral debido a seguridad en la que se especifiquen los detalles de cualquier acto o amenaza de violencia doméstica, contacto sexual no deseado, acoso o tráfico de personas. Otras leyes podrían requerir la divulgación de esta información.

AUSENCIA LABORAL DEBIDO A SEGURIDAD Y ENFERMEDAD NO USADA:

Hasta 40 horas de ausencias laborales debido a seguridad y enfermedad pueden trasladarse al próximo año calendario. Sin embargo, su empleador solo está obligado a dejarlo usar hasta un total de 40 horas de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad por año calendario.

TIENE DERECHO A NO RECIBIR REPRESALIAS DE SU EMPLEADOR POR UTILIZAR LA AUSENCIA LABORAL DEBIDO A SEGURIDAD Y ENFERMEDAD.

Su empleador no puede tomar represalias en su contra por los siguientes motivos:

- Solicitar y utilizar la ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad.
- Presentar una denuncia por supuestas violaciones de la ley ante el Departamento de Asuntos del Consumidor (Department of Consumer Affairs, DCA).
- Comunicarse con cualquier persona, incluso con compañeros de trabajo, respecto de cualquier violación de la ley.
- Participar en un procedimiento legal relacionado con una supuesta violación de la ley.
- Informar a otra persona sobre sus posibles derechos.

Las represalias incluyen cualquier amenaza, medida disciplinaria, despido, degradación de categoría, suspensión o reducción de sus horas de trabajo, o cualquier otra medida laboral en su contra debido al ejercicio o intento de ejercer cualquier derecho garantizado por la ley.

TIENE DERECHO A PRESENTAR UNA DENUNCIA.

Puede presentar una denuncia ante el DCA. Para obtener el formulario de denuncia, visite nyc.gov/PaidSickLeave o llame al 311 (212-NEW-YORK fuera de la ciudad de Nueva York).

El DCA realizará una investigación e intentará resolver su denuncia. El DCA mantendrá su identidad confidencial, a menos que la divulgación sea necesaria para realizar la investigación, resolver la denuncia o sea requerida por la ley.

Conserve una copia de esta notificación y todos los documentos que muestren la cantidad de ausencias laborales debido a seguridad y enfermedad devengadas y utilizadas.

Nota: La Ley de Licencia Ganada por Enfermedad y Seguridad establece los requisitos mínimos para la ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad. Las políticas de ausencia laboral de su empleador ya podrían cumplir los requerimientos de la ley o excederlos.

Usted tiene derecho a que le den esta notificación en inglés y, si está disponible en el sitio web del DCA, en su lengua materna.

Para obtener más información, incluidas las preguntas frecuentes, visite nyc.gov/PaidSickLeave o llame al 311 y pida información sobre el Pago de Ausencia Laboral debido a Seguridad y Enfermedad.