

Aviso de derechos de los empleados: ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad

Si trabaja a tiempo parcial o tiempo completo en una empresa de cualquier tamaño o en una organización sin fines de lucro en la ciudad de Nueva York o si trabaja en una casa de la ciudad de Nueva York como trabajador doméstico, tiene derecho a la ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad para cuidar de usted mismo o de cualquier persona que considere parte de su grupo familiar. Tiene este derecho independientemente de su estado migratorio. Su empleador debe darle este aviso explicando sus derechos.

Duración de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad:

- Todos los empleadores deben dar hasta **40 horas** de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad cada año calendario.

A partir del 1 de enero de 2021:

- Los empleadores con 100 empleados o más** deben dar hasta **56 horas** de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad cada año calendario.

El año calendario de su empleador es: _____ a _____
Primer mes Último mes

Usted gana la ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad a razón de **1 hora por cada 30 horas trabajadas**.

Tiene derecho de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad **PAGADA** si:

- Su empleador tiene 5 empleados o más.
- Su empleador tiene menos de 5 empleados pero un ingreso neto de \$1 millón o más. *(Fecha de entrada en vigor 1 de enero de 2021)*
- Trabaja en la casa de alguien como empleada doméstica; por ejemplo, niñera, ama de llaves o acompañante. *Nota: La ley cubre a 1 o más trabajadores domésticos que trabajan en una casa.*

Tiene derecho de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad **NO PAGADA** si:

- Su empleador tiene menos de 5 empleados y un ingreso neto de menos de \$1 millón.

Puede transferir la ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad no usada al próximo año calendario.

Uso de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad:

- Úsela para su salud, incluso para recibir atención médica o para recuperarse de una enfermedad o lesión.
- Úsela para cuidar a un familiar que está enfermo o tiene una cita médica.
- Úsela cuando su trabajo o la escuela de su hijo cierren debido a una emergencia médica pública.
- Úsela para su seguridad o para la seguridad de un familiar por violencia doméstica, contacto sexual no deseado, acecho o trata de personas.

Su empleador puede exigirle que avise con antelación el uso planificado de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad; por ejemplo, para asistir a una cita médica programada o una audiencia judicial. No es necesario que avise con antelación el uso inesperado de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad; por ejemplo, una enfermedad repentina o una emergencia médica.

Tiene derecho a la privacidad. No es necesario que le dé a su empleador información sobre por qué usó la ausencia laboral debido a seguridad o enfermedad.

Si usa más de tres días laborales seguidos de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad, su empleador puede exigir documentación. Su empleador debe reembolsarle las tarifas que pague por la documentación requerida. La documentación *no* debe incluir la información de su situación médica ni personal privada.

Revelaciones exigidas por escrito sobre la ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad:

Su empleador debe:

- Darle una política de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad por escrito que explique cómo usar sus beneficios.
- Decirle cuánto de ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad usó y cuánto le queda en cada período de pago.

Sin represalias:

Es ilegal castigar o despedir a los empleados por pedir o usar la ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad o por denunciar violaciones.

NYC
Eric L. Adams
Mayor

Consumer and Worker Protection
Vilda Vera Mayuga
Commissioner

Comuníquese con Protección al Consumidor y al Trabajador para obtener más información o para presentar una queja.
Visite nyc.gov/workers | Llame a 311 y pregunte por la "Ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad"
También puede hacer un aviso ANÓNIMO.

REV. 10/21/2020

Tiene derecho a cambios provisionales en su horario de trabajo

De acuerdo a la Ley de cambios provisionales en el horario de NYC (Ciudad de Nueva York), los empleados contemplados tienen derecho a cambios provisionales en su horario de trabajo para ciertos "eventos personales". Los empleadores deben colocar este aviso en un lugar en el que sea fácilmente visible al trabajador en cada lugar de trabajo de NYC.

Empleados contemplados en la ley

Todos los empleados que trabajan más de 80 horas por año calendario en NYC y que han estado empleados por su empleador 120 o más días

La ley se aplica independientemente de su estado de inmigración.

Empleados NO contemplados en la ley

- Empleados del gobierno
- Ciertos empleados sujetos a un acuerdo de negociación colectiva
- Ciertos empleados en la industria del entretenimiento, televisión y cine

Los empleadores no pueden sancionar, penalizar, tomar represalias ni tomar acción contra los empleados que podrían detenerlos o disuadirlos de ejercitar sus derechos de acuerdo a la ley. Los trabajadores deben inmediatamente contactar a OLPs sobre la represalia. Vea a continuación.

Definiciones

Evento personal

Un "evento personal" puede ser cualquier de los siguientes:

- La necesidad de cuidar de un niño menor de 18 años de edad
- La necesidad de cuidar a una persona que "precisa cuidado", es decir, una persona con una discapacidad que es un familiar o miembro del hogar y depende de usted para el cuidado médico o para cumplir con las necesidades de la vida diaria
- La necesidad de asistir a un procedimiento legal o audiencia para beneficios públicos del que el empleado, un miembro de la familia, un menor de edad del empleado o una persona que precisa cuidados que es familiar o miembro del hogar del empleado sea una parte
- Cualquier otra razón para la cual el empleado podría usar la licencia conforme a la Ley de Licencia por Enfermedad y Seguridad Remunerada de NYC

Cambio provisional

Un "cambio provisional" significa un ajuste a su horario habitual. Esto puede incluir: uso de la licencia a corto plazo no remunerada, tiempo libre remunerado, trabajar de manera remota o intercambio o traslado de horas de trabajo.

Sus derechos

Cambio provisional al horario de trabajo hasta dos (2) ocasiones cada año calendario

El cambio debe ser para satisfacer una *evento personal*. Vea las definiciones. Su empleador debe otorgar las solicitudes hasta:

- Dos (2) ocasiones separadas, cada una con un total de un (1) día hábil O
- Una (1) ocasión de hasta dos (2) días hábiles

Libertad de no ser sometido a represalia por solicitudes de cambios de horario adicionales

Puede solicitar cambios adicionales a su horario. Los empleadores no tienen que otorgar solicitudes adicionales; sin embargo, ellos no pueden tomar represalias contra usted.

Habilidad de proponer tipo de cambio provisional

Puede proponer el tiempo de *cambio provisional* que quisiera cuando lo solicite. Vea las definiciones.

Su empleador debe:

- Aprobar su propuesta. O
- Proporcionar una licencia sin pago.

Su empleador podría:

- Ofrecerle la habilidad de usar el tiempo libre remunerado.
Nota: La ley no requiere que los empleadores ofrezcan tiempo libre remunerado, y usted no tiene que aceptar dicha oferta.

Su empleador NO puede:

- Exigirle que use su licencia generada conforme a la Ley de Licencia por Enfermedad y Seguridad Generada de NYC para un cambio provisional de horario.

Si necesita un cambio provisional de su horario de trabajo:

Tan pronto como se entere de que necesitará un cambio provisional de horario, solicítelo a su empleador o supervisor directo ya sea de manera oral o escrita. Su solicitud debe incluir la fecha del cambio, que el cambio se debe a un evento personal y proponer el tipo de cambio provisional que desea (por ejemplo, trabajar desde casa), salvo que quisiera usar su licencia sin remuneración.

- Su empleador debe responder inmediatamente.
- Si solicita el cambio de horario de manera oral (por ejemplo, en persona o por teléfono)**, debe presentar una solicitud por escrito a más tardar el segundo día hábil después de su regreso al trabajo. Incluya en la solicitud por escrito, la fecha del cambio provisional del horario y que el cambio se debe a un evento personal. Su empleador debe proporcionar una solicitud por escrito dentro de los 14 días. *Si usted no presenta una solicitud por escrito, no se le exige a su empleador que responda de manera escrita, pero no puede negarle su solicitud debido a que usted no entregó una solicitud por escrito.*
- Asegúrese de mantener todos sus horarios y cualquier comunicación con su empleador sobre el horario.

Presentar una queja

La Oficina de la División de Políticas y Estándares de Trabajo (Office of Labor Policy & Standards, OLPs) del Departamento de Asuntos del consumidor (Department of Consumer Affairs, DCA) hace cumplir la Ley de Cambios Provisionales en el Horario de NYC y otras leyes del lugar de trabajo de NYC.

Para presentar una queja con OLPs, visite nyc.gov/dca o llame al 311 (212-NEW-YORK (212-639-9675) fuera de la Ciudad de Nueva York) y pida que le comuniquen con los encargados de "Ley de Cambios Provisionales en el Horario". OLPs llevará a cabo una investigación y tratará de resolver su queja. **OLPs mantendrá su identidad confidencial, a menos que la divulgación sea necesaria para completar la investigación o lo exija la ley.**

También puede presentar una acción en el tribunal. Sin embargo, no puede tener una queja con OLPs y un reclamo en el tribunal al mismo tiempo.

Comuníquese con OLPs

Visite: nyc.gov/dca, correo electrónico: olps@dca.nyc.gov, o llame al 311 (212-NEW-YORK (212-639-9675) fuera de la Ciudad de Nueva York) y pida que le comuniquen con los encargados de "Ley de Cambios Provisionales en el Horario".

NYC
Bill de Blasio
Alcalde

Asuntos del consumidor
Lorelei Salas
Comisionada

Tiene derecho a que le den este aviso en inglés y, si está disponible en el sitio web de DCA, en el idioma primario de por lo menos el 5 % de los trabajadores en su lugar de trabajo.

REV. 07/2018

AVISO

ACOMODACIONES EN EL TRABAJO RELATIVAS AL EMBARAZO

La Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York requiere que todos los empleadores con cuatro o más empleados o uno o más trabajadores doméstico ofrezcan acomodaciones razonables a sus empleadas/os relativas al embarazo y el nacimiento de un bebé y las condiciones médicas relacionadas con estas etapas de la vida para que puedan continuar trabajando y/o regresar al trabajo rápidamente y que al mismo tiempo estos empleados disfruten de un embarazo saludable. Los empleadores están obligados a proporcionar un aviso por escrito sobre los derechos de los empleados según la Ley. Este documento puede usarse para satisfacer ese requerimiento. Como tal, este aviso debe publicarse en el lugar de trabajo.

EMPLEADORES

Proporcione una política clara y un protocolo para que los empleados soliciten una acomodación razonable. Trabaje con su empleada/o embarazada/o para que establezcan un acuerdo inmediato sobre una acomodación razonable que:

- Valore las contribuciones de la/el empleada/o al lugar de trabajo
- Ayude a la/al empleada/o a satisfacer los requisitos esenciales de su trabajo
- Permita a la/al empleada/o seguir trabajando la mayor parte del tiempo que le sea posible
- Sea apropiado para el/la empleada/o y no causa dificultades excesivas en su lugar de trabajo

Ignorar una solicitud de acomodación razonable, tomarse mucho tiempo para responder, castigar o despedir a su empleado (a) después de que ha hecho la solicitud puede exponerlo a tener que pagar daños emocionales y sanciones civiles. Los empleadores tienen prohibido pedir pruebas de embarazo y solo pueden solicitar una nota médica cuando las acomodaciones solicitadas por la/el empleada (o) implican tiempo fuera del lugar de trabajo y cuando esto no esté prohibidos por leyes locales, estatales o federales, incluida la Ley de Horas de Enfermedad Ganados de Nueva York (NYC Earned Sick Time Act).

NYC.gov/HumanRights or call **212-416-0197**
Facebook, Instagram, Twitter, YouTube @NYCCHR

NYC Comisión de Derechos Humanos

AVISO SOBRE LA LEY PARA DETENER EL ACOSO SEXUAL

Todos los empleadores deben proporcionar un aviso por escrito sobre los derechos de los empleados de conformidad con la Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York mediante un afiche exhibido y una hoja de información distribuida a cada empleado en el momento de la contratación. Este documento cumple con el requisito del afiche.

La Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York

La Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York, una de las leyes más rigurosas contra la discriminación del país, protege a todas las personas contra la discriminación debido al género, lo que incluye el acoso sexual en el lugar de trabajo, la vivienda y espacios públicos, como tiendas y restaurantes. Quienes infrinjan esta ley pueden ser responsables de sanciones civiles de hasta \$250,000 en el caso de una infracción intencionada. La Comisión también puede evaluar concederle a la víctima una indemnización por daños y perjuicios debido a angustia emocional y otros recursos, exigirle al infractor asistir a una capacitación y ordenar otras medidas, como servicio comunitario.

El Acoso Sexual Según la Ley

El acoso sexual, una forma de discriminación en función del género, es el comportamiento físico o verbal no deseado en relación con el género de una persona.

Algunos Ejemplos de Acoso Sexual

- Tocar a los empleados o clientes de manera inapropiada.
- Amenazar o actuar de manera adversa luego de que una persona rechaza una insinuación sexual.
- Hacer comentarios lascivos o sexuales sobre el aspecto, cuerpo o la forma de vestir de una persona.
- Condicionar ascensos u otras oportunidades en función de favores sexuales.
- Mostrar imágenes, dibujos o grafitis pornográficos en computadoras, correos electrónicos, teléfonos celulares, tableros de anuncios, etc.
- Hacer comentarios sexistas o despectivos en función del género.

La Ley Prohíbe Represalias

Es contrario a la ley que un empleador tome medidas en su contra por oponerse o expresarse en contra del acoso sexual en el lugar de trabajo. La Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York prohíbe a los empleadores tomar represalias o discriminar "de cualquier forma a una persona" por oponerse a una práctica discriminatoria ilegal. Las represalias pueden manifestarse a través de acciones directas, como descensos o despidos, o a través de comportamientos más sutiles, como un aumento en la carga de trabajo o la transferencia a un lugar menos deseable. La Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York protege contra las represalias a las personas que creen de buena fe que el comportamiento de su empleador es ilegal, incluso si resultan estar equivocadas.

Denuncie el Acoso Sexual

Si cree que es víctima de acoso sexual, infórmele lo antes posible a un gerente, al representant de igualdad de oportunidades laborales de su lugar de trabajo o al Departamento de Recursos Humanos.

Denuncie el acoso sexual ante la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York. Llame al 212-416-0197 o visite [NYC.gov/HumanRights](http://nyc.gov/HumanRights) para saber cómo presentar una queja o denunciar un acto de discriminación. Usted puede presentar una queja de forma anónima.

Recursos del Gobierno Estatal y Federal

El acoso sexual también es ilegal en virtud de la ley estatal y federal.

Para presentar una queja ante la División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York, visite el sitio web de la División en www.dhr.ny.gov.

Para presentar cargos ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) de los EE. UU., visite el sitio web de la EEOC en www.eeoc.gov.

Facebook · Instagram · Twitter · YouTube @NYCCHR
NYC.gov/DerechosHumanos

NYC
Bill de Blasio
Alcalde

Comisión de Derechos Humanos
CARMELYN P. MALALIS
Presidenta/Comisionada