

HOJA INFORMATIVA:

Conozca sus derechos: Ley de Seguro por Discapacidad Temporal en Nueva York

Muchos neoyorquinos no reciben permiso de ausencia por largo plazo con paga en su trabajo cuando se encuentran seriamente enfermos, lesionados, embarazadas, o por haber recién dado a luz. El programa de seguro por discapacidad temporal (o TDI por sus siglas en inglés) en el estado de Nueva York proporciona pagos regulares a algunas personas quienes no pueden temporalmente trabajar, incluyendo aquellas con discapacidades relacionadas con el embarazo y aquellos trabajadores que necesitan tiempo para recuperarse después de un parto.

Esta hoja informativa presenta solo los mínimos requisitos de la ley—su empleador podría ir mas allá de estos requisitos.

¿Estoy protegida?

Para ser protegida por TDI, usted debería:

- Estar empleada en el estado de Nueva York (no importa donde viva), y
- Haber trabajado para su empleador por 4 o más semanas consecutivas si es empleada de tiempo completo o por los menos 25 días si es empleada de tiempo parcial.

Sin embargo, existen excepciones dentro de la ley que excluirían a muchos empleadores y empleados. Por ejemplo, la ley no cubre miembros del clero o aquellos que trabajan en una capacidad de enseñanza en una institución educativa. Para una lista completa de las excepciones, visite www.wcb.ny.gov/content/main/offthejob/WhoCovered_DB.jsp (en inglés).

Ciertas trabajadoras del hogar también son protegidas por TDI. Para más información sobre las trabajadoras del hogar y TDI, visite www.wcb.ny.gov/content/main/DisabilityBenefits/CoverageSituations/domesticWorkers.jsp (en inglés).

¿Qué cubre la definición de discapacidad?

Para coleccionar pagos de TDI, usted debe de estar en una posición de no poder trabajar a causa de una lesión o enfermedad que ocurrió “fuera del trabajo”. Esto es diferente a la Compensación para Trabajadores, que protege a las personas que sufrieron lesiones o alguna enfermedad como resultado directo de su trabajo.

TDI también protege discapacidades relacionadas con el embarazo o complicaciones. Por ejemplo, usted está protegida si es no puede trabajar a causa de una condición médica relacionada con su embarazo. También puede recibir TDI para recuperarse del parto, tanto vaginal como por cesárea.

¿Cuáles beneficios puedo recibir?

Para los trabajadores que son protegidos, TDI proporciona pagos en efectivo que son iguales a la mitad del promedio del salario semanal de un trabajador, hasta un máximo de \$170 por semana. TDI *no* cubre las facturas médicas o cualquier otro gasto más allá de esos pagos.

¿Cuándo puedo empezar a recibir los beneficios?

Usted puede solicitar TDI apenas esté incapacitada. Sin embargo, a causa de un periodo de espera reglamentario, usted no será elegible para recibir los pagos de beneficio durante la primera semana de su discapacidad. Para recibir sus beneficios completos, usted debe de enviar su reclamo dentro de 30 días de haberse incapacitado.

Apenas envíe su reclamo, podría haber demora adicional antes de que llegue su primer pago. Después de esto, los beneficios se pagarán cada dos semanas.

¿Por cuánto tiempo puedo recibir los beneficios?

Usted puede recibir TDI hasta 26 semanas en un año o para un “periodo de discapacidad” particular. Sin embargo, solo puede recibir TDI durante el tiempo en que esta discapacitada.

Entendemos por la Oficina de Beneficios por Discapacidad (Disability Benefits Bureau en inglés), que dirige TDI, que los aseguradores generalmente consideran a una persona discapacitada por seis semanas después de un parto vaginal y ocho semanas después de un parto por cesárea. Con un embarazo saludable, también podría ser considerada discapacitada por unas cuantas semanas antes de su fecha de parto si su doctor considera necesario que usted no vaya al trabajo. Recuerde que para todos los beneficios de TDI, hay un periodo de espera de una semana donde no hay pago.

No puede recibir TDI durante periodos en que está trabajando con pago para cualquier empleador, aunque esté trabajando desde la casa o trabajando horas reducidas.

¿Cómo solicitó los beneficios?

Si actualmente tiene empleo, necesita completar un [formulario DB-450](#).

- Llène y firme Parte A.
- Su doctor u otro proveedor de cuidado médico debe de completar y firmar Parte B para comprobar su discapacidad. Usted solo puede recibir TDI si está bajo el cuidado de un proveedor apropiado de cuidado médico.

Envíe este formulario a su empleador o, si su empleador le dirige a hacer esto, a la compañía de seguro por discapacidad de su empleador.

¿Qué pasa si no tengo empleo?

Si anteriormente tenía protección como empleada y su desempleo empezó menos de 26 semanas antes de que se incapacitara, usted podría recibir TDI mientras no tiene empleo.

- Si tenía empleo por menos de cuatro semanas antes de que empezará su discapacidad, envíe su reclamo a su antiguo empleador o a su compañía de seguros (el mismo proceso como si estuviera aun con empleo).
- Si no tenía empleo por más de cuatro semanas, pero menos de 26 semanas, antes de que empezara su discapacidad:
 - Necesita completar un [formulario DB-300](#) (*en inglés*).
 - Llène y firme Parte A.
 - Su doctor u otro proveedor de cuidado médico debe de completar y firmar Parte B para comprobar su discapacidad.
 - Envíe este formulario por correo a: Workers' Compensation Board, Disability Benefits Bureau, 328 State Street, Schenectady, NY 12305.
- Si no tenía empleo por más de 26 semanas antes de que se incapacitara, uno no es generalmente elegible para TDI.
- Debe de enviar su reclamo dentro de 30 días de haberse incapacitado.

¿Puedo recibir seguro por desempleo (UI por sus siglas en inglés) y TDI a la misma vez?

No. Según la ley, no puede tener reclamos para TDI y UI a la misma vez. Para poder recibir TDI, usted debe de estar en una posición de un no poder trabajar a causa de una discapacidad (incluyendo por embarazo); para poder recibir UI, usted debe estar lista, dispuesta y capaz de trabajar.

Ya que los beneficios de UI son generalmente más generosos que los beneficios de TDI, podría serle beneficioso regresar a UI apenas se encuentre lista, dispuesta y capaz de trabajar otra vez. Si no tiene empleo, asegúrese de hablar con su doctor sobre el deseo que tiene para regresar al trabajo apenas usted pueda antes de que él o ella preparen la documentación para el TDI.

¿Está mi empleador bajo la obligación de preservar mi puesto de trabajo?

No. Su empleador no tiene que mantener abierto su puesto para cuando regrese (también conocido como “protección de trabajo”) mientras usted está recibiendo TDI. Técnicamente su empleador no está permitido despedirle o castigarle solo *porque* usted recibió pagos de TDI, pero como la ley de TDI no contiene protección de trabajos podría ser extremadamente difícil comprobar que usted fue despedido o que sufrió represalias porque recibió pagos de TDI.

Sin embargo, su empleador *podría* ser requerido a mantener su trabajo hasta 12 semanas si usted califica para el permiso bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica, que es federal.

¿Cómo son diferente TDI y la Ley de Ausencia Familiar y Médica (o FMLA por sus siglas en inglés)?

La FMLA es una ley federal que otorga el derecho legal hasta 12 semanas de ausencia sin pago con protección de trabajo cuando uno está gravemente enfermo, cuidado a algún familiar que está gravemente enfermo, o cuidando a un recién nacido. *Sin embargo, muchos trabajadores, incluyendo la mayoría de trabajadores de tiempo parcial y aquellos cuyos empleadores tienen menos de 50 empleados, no son protegidos bajo la FMLA.*

Si califica para ausencia según la FMLA, usted podría recibir pagos de TDI mientras tiene una ausencia sin paga bajo FMLA por su propia enfermedad, incapacidad a causa de embarazo, o por recuperación de un parto. Su empleador podría requerir que la ausencia bajo FMLA y TDI corran a la vez. Con algunas excepciones muy limitadas, su empleador *tiene* que mantener su trabajo mientras usted está fuera por ausencia bajo FMLA (aunque también esté recibiendo TDI), pero solo hasta las 12 semanas que cubre FMLA.

Para más información sobre FMLA, visite abetterbalance.org/web/fmla (*en inglés*).

¿Cuáles otras protecciones legales tengo?

- Si usted está embarazada o acaba de dar a luz, usted podría tener derecho a protecciones y arreglos en su lugar de trabajo, bajo leyes estatales y federales. Para más información sobre sus derechos legales, visite babygate.abetterbalance.org/new-york/ (*en inglés*).
- Si trabaja en la ciudad de Nueva York, hay leyes adicionales que podrían protegerle.
 - Podría ser elegible para hasta cuarenta horas al año de ausencia con paga bajo [la Ley de Pago de Días de Enfermedad](#) (también conocida como la Ley de Pago por Ausencia Laboral debido a Enfermedad).
 - Podría tener derecho a protecciones en su lugar de empleo bajo [la Ley de Equidad en la ciudad de Nueva York para Trabajadoras Embarazadas](#).

¿Dónde puedo conseguir más información?

- Disability Benefits Bureau de Workers’ Compensation Board administra la ley.
 - Visite www.wcb.ny.gov/content/main/offthejob/IntroToLaw_DB.jsp (*en inglés*).
 - Llámelos (en inglés) a (518) 462-8881 o gratis a (800) 353-3092. Para asistencia en español, llámelos a (877) 632-4996.
- Llame a la línea directa de asesoramiento legal gratuito de A Better Balance a (212) 430-5982, en inglés y español.

Esta guía fue diseñada para asistirle a entender sus derechos básicos bajo el programa de Seguro por Discapacidad Temporal. No cubre todos los aspectos de la ley y no constituye consejo legal. Es posible que otras leyes o provisiones o reglas adicionales de TDI que no se describen arriba podrían ser aplicadas a sus circunstancias específicas.