

## **CONOZCA SUS DERECHOS: Beneficios y licencias de COVID-19 para trabajadores domésticos en el estado de Nueva York**

Esta hoja informativa de Preguntas Más Frecuentes cubre derechos que podrían aplicar a trabajadores domésticos, personas quienes trabajen en los hogares de otros (por ejemplo, niñeras o trabajadores de limpieza), en el estado de Nueva York. Si usted trabaja en el estado de Nueva York para una agencia de empleo de servicios domésticos, o usted no es un trabajador doméstico, por favor consulte nuestras Preguntas Más Frecuentes [aquí](#) (en inglés).

Hay un mínimo de **TRES** posibles fuentes de licencia por enfermedad pagada para cuidar de sí mismo y de sus seres queridos si usted es un trabajador doméstico en Nueva York que está empleado actualmente. Es posible que trabajadores domésticos en el estado de Nueva York sean elegibles para una cobertura de emergencia de licencia pagada por enfermedad federal *o* estatal—sin embargo, la mayor parte de trabajadores domésticos son probablemente cubiertos solo por la ley federal. Si usted trabaja en la ciudad de Nueva York o el Condado de Westchester, es posible que *también* sea elegible para una licencia pagada por enfermedad bajo leyes locales que se puedan usar además de la licencia de emergencia estatal o federal. Trabajadores elegibles son cubiertos por cada de las tres leyes **sin importar su estatus migratorio**.

Si usted está desempleado, es posible que sea elegible para beneficios del seguro de desempleo, los cuales han sido expandidos durante esta crisis.

La Pregunta #1 cubre las tres leyes que cubren los beneficios por enfermedad durante la crisis de COVID-19. Las preguntas restantes son preguntas frecuentes sobre situaciones individuales.

### **1) ¿Cuáles son las tres leyes que me podrían dar una licencia por enfermedad durante esta emergencia de salud pública?**

#### **Posibles fuentes de cobertura de licencia por enfermedad:**

##### **A. Ley Federal Familias Primero de Respuesta al Coronavirus (FFCRA, por sus siglas en inglés)**

FFCRA otorga 80 horas de licencia pagada por enfermedad, para toda una serie de propósitos\* relacionados con el coronavirus, a empleados a tiempo completo (y una cantidad de tiempo prorrateado a empleados a tiempo parcial). Si usted no puede ir a trabajar porque está cuidando a su hijo o hija debido a que su escuela o centro de cuidado infantil ha cerrado o su proveedor de cuidado infantil no está disponible debido al coronavirus, la ley también provee hasta 12 semanas de licencia familiar de emergencia, de las cuales 10 tienen que ser pagadas.

Como un trabajador doméstico, usted probablemente está cubierto por la FFCRA. Trabajadores elegibles son cubiertos **sin importar su estatus migratorio**.

*Usted no es elegible* para esta licencia y estos beneficios si:

- Usted trabaja para una agencia grande con 500 o más empleados.
- Usted es un proveedor de servicios médicos (por ejemplo, usted es un trabajador de cuidado de salud en el hogar) y su empleador ha optado por excluirle de los requisitos de la licencia pagada por enfermedad de emergencia o la licencia familiar de emergencia.
- Es posible que usted no sea elegible para **una licencia pagada por enfermedad de emergencia por cierres de escuelas/centros de cuidado infantil o una licencia familiar por cierres de escuelas/centros de cuidado infantil, o si no hay cuidado infantil disponible, debido al coronavirus**, si usted trabaja para una agencia pequeña con menos de 50 empleados.

**\* Propósitos cubiertos por FFCRA:**

- 1) El empleado está sujeto a una orden de cuarentena o aislamiento federal, estatal o local en relación con el coronavirus;
- 2) El empleado ha sido instruido por un proveedor de servicios de salud a ponerse en cuarentena debido a preocupaciones relacionadas con el coronavirus;
- 3) El empleado muestra síntomas de coronavirus y está en busca de un diagnóstico médico;
- 4) El empleado está cuidando a un individuo (nota: por regulación, “individuo” significa un familiar inmediato del trabajador, alguien con quien el trabajador comparte un hogar u otra persona similar con quien tenga una relación que crea una expectativa de que cuidaría a la persona si esta recibiera una orden de ponerse en cuarentena o se pusiera en cuarentena por su cuenta) que está sujeto a una orden de cuarentena o aislamiento federal, estatal o local en relación con el coronavirus o que ha sido aconsejado por un proveedor de servicios de salud a ponerse en cuarentena debido a preocupaciones relacionadas con el coronavirus;
- 5) El empleado está cuidando a un hijo o una hija porque la escuela o el centro de cuidado infantil ha cerrado debido al coronavirus, o el proveedor de cuidado infantil del hijo o la hija no está disponible debido al coronavirus (nota: “hijo o hija” incluye a hijos biológicos, de cuidado temporal o adoptados; hijastros; los hijos de su pareja de hecho; pupilos legales o hijos con quienes se tenga una relación *in loco parentis* que sean menores de 18 años o que tengan 18 años o más pero sin la capacidad de cuidarse a sí mismos debido a discapacidades mentales o físicas – *in loco parentis* se refiere a alguien que actúa o tiene intención de actuar como madre o padre, sin el requisito de una relación legal o biológica); o
- 6) El empleado tiene cualquier otra condición significativamente similar especificada por el secretario de Salud y Servicios Humanos, en consulta con el secretario del Trabajo y el secretario del Tesoro.

Sin embargo, es importante notar que si usted NO ES elegible para licencia por enfermedad federal por FFCRA y tiene una orden de cuarentena o aislamiento debido a COVID-19, usted podría ser elegible para licencia por enfermedad de emergencia del Estado de Nueva York, descrito a continuación.

**Headquarters**

40 Worth Street, 10<sup>th</sup> Floor  
New York, NY 10013  
tel: 212.430.5982

info@abetterbalance.org  
abetterbalance.org

**Southern Office**

2301 21<sup>st</sup> Avenue South, Suite 355  
Nashville, TN 37212  
tel: 615.915.2417

## **B. Leyes de Licencia Ganada por Enfermedad y Seguridad de la Ciudad de Nueva York y el Condado de Westchester**

Es posible que usted sea elegible para tiempo de enfermedad si trabaja en la ciudad de Nueva York o el Condado de Westchester por lo menos 80 horas en un año en uno de esos dos lugares. Estas leyes aplican si usted es un trabajador a tiempo completo o a tiempo parcial. Tanto la ley de tiempo de enfermedad de la Ciudad de Nueva York como la ley de tiempo de enfermedad del Condado de Westchester dejan claro que usted puede usar la licencia por enfermedad si, como resultado de una emergencia de salud pública, su negocio cierra, o la escuela o el centro de cuidado infantil de su hijo cierran. En la Ciudad de Nueva York y el Condado de Westchester, trabajadores elegibles son cubiertos **sin importar su estatus migratorio**.

Además, la ley de tiempo de enfermedad del Condado de Westchester permite que el tiempo de enfermedad se use cuando las autoridades de salud pública determinen que la presencia suya o la de un familiar suyo en la comunidad podría poner en riesgo la salud de otros por exposición a una enfermedad contagiosa, sin importar si usted o su familiar haya contraído la enfermedad contagiosa o no. Usted puede obtener más información sobre la ley de licencia por enfermedad de la ciudad de Nueva York [aquí](#). Usted puede obtener más información sobre la ley de licencia por enfermedad del Condado de Westchester [aquí](#).

**La cantidad de tiempo de enfermedad que usted tiene depende de dónde usted trabaje. Para trabajadores domésticos quienes trabajen para una familia o un hogar, hay reglas especiales que se aplican.**

- En la **ciudad de Nueva York**, trabajadores domésticos tienen derecho a 2 días de enfermedad pagados en el primer aniversario de trabajo con un empleador y dos días de enfermedad pagados cada aniversario siguiente.
- En el **Condado de Westchester**, trabajadores domésticos ganan **1 hora** de tiempo por enfermedad por cada **7 días** trabajados, hasta un total de **40 horas** por año. Mientras que usted empieza a acumular tiempo de enfermedad en cuanto inicia su empleo, no puede usar su tiempo de enfermedad hasta 90 días después de su primer día de trabajo.

Las reglas especiales para los trabajadores domésticos bajo las leyes de la ciudad de Nueva York y el Condado de Westchester se aplican a trabajadores que trabajan directamente para una familia o un hogar, ofreciendo servicios tales como cuidado infantil, cuidado de una persona mayor, discapacitada, o enferma, o tareas domésticas.

Trabajadores domésticos **también** están cubiertos bajo la Carta de Derechos de los Trabajadores Domésticos del Estado de Nueva York, que es una ley estatal que les otorga hasta 3 adicionales “días de descanso” pagados que puedan ser disponibles para uso cuando enfermo. Usted puede conseguir más información sobre la Carta de Derecho de los Trabajadores Domésticos [aquí](#).

**Bajo estas leyes locales de licencia pagada por enfermedad, trabajadores domésticos quienes trabajen para una agencia podrían tener derechos distintos para tiempo de enfermedad. Si usted trabaja para una agencia:**

- En la ciudad de Nueva York y el Condado de Westchester, usted gana 1 hora de tiempo de enfermedad por cada 30 horas trabajadas, hasta un máximo de 40 horas por año. Mientras usted empieza a acumular tiempo de enfermedad en cuanto inicia su empleo:
  - En la ciudad de New York, usted no puede usarlo hasta 120 días después de su primer día de trabajo.
  - En el Condado de Westchester, usted no puede usarlo hasta 90 días después de su primer día de trabajo.
- Si su lugar de empleo tiene **5 o más trabajadores**, su empleador debe de pagarle sus días libre. Si su lugar de empleo tiene **menos de 5 trabajadores**, su tiempo de enfermedad no tiene que ser pagado—pero usted no puede ser despedido o disciplinado por tomarlo.

**C. Licencia por Enfermedad de Emergencia del Estado de Nueva York**

La mayoría de trabajadores domésticos serán cubiertos por la FFCRA (vea Sección A anteriormente), pero no serán elegibles para licencia bajo la ley de Licencia por Enfermedad de Emergencia del Estado de Nueva York. Sin embargo, si usted no es elegible para licencia de FFCRA—tal como si usted es un trabajador de salud en el hogar con un empleador que reclama una exención bajo la ley o usted trabaja para una agencia con 500 o más empleados—usted podría ser elegible para licencia y beneficios bajo Licencia por Enfermedad de Emergencia si usted califica para una orden **obligatoria o preventiva** de cuarentena o aislamiento por el estado de Nueva York, el departamento de salud, una junta local de salud, o agencia gubernamental autorizada para emitir tal orden debido a COVID-19. Normalmente, estas órdenes están disponibles a personas quienes hayan dado positivo o tengan síntomas de COVID-19.

Para más información sobre la Ley de Licencia por Enfermedad de Emergencia del Estado de Nueva York, vea Sección B de nuestras Preguntas Más Frecuentes [aquí](#) (en inglés). Bajo la ley de Licencia por Enfermedad de Emergencia del Estado de Nueva York, trabajadores elegibles reciben beneficios a través de permiso familiar pagado especial/seguro de discapacidad temporal especial o directamente de su empleador (o una combinación de ambos).

**Trabajadores domésticos *podrían* ser elegibles para seguro de discapacidad temporal o beneficios de permiso familiar pagado especiales, pero son sujetos a reglas de elegibilidad especiales.** Si usted no califica para estos beneficios, usted podría ser elegible para tiempo libre sin paga.

- Si usted trabaja directamente para una familia o un hogar:
  - Para ser elegible, usted debe trabajar **por lo menos 40 horas por semana para un solo empleador.**

**Headquarters**

40 Worth Street, 10<sup>th</sup> Floor  
New York, NY 10013  
tel: 212.430.5982

info@abetterbalance.org  
abetterbalance.org

**Southern Office**

2301 21<sup>st</sup> Avenue South, Suite 355  
Nashville, TN 37212  
tel: 615.915.2417

- Si usted **no** trabaja 40 horas por semana para un solo empleador—por ejemplo, si usted trabaja 20 horas por semana en un hogar y 20 horas por semana en otro hogar—usted **no es automáticamente cubierto**. Sin embargo, su empleador siempre puede elegir proveerle cobertura.
- Si usted trabaja a través de una agencia, tal como una agencia de servicios de limpieza o una agencia de cuidado en el hogar, usted probablemente es cubierto bajo la ley, sin importar cuantas horas usted trabaje por semana.
- Trabajadores elegibles podrían recibir beneficios especiales de seguro por discapacidad temporal o permiso familiar pagado **independientemente de estatus migratorio**.

**Para más información sobre elegibilidad para beneficios especiales de seguro por discapacidad temporal o permiso familiar pagado, por favor llámenos al 1-833-633-3222.**

PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE ESTOS DERECHOS

**1) Actualmente, no puedo ir a trabajar porque tengo síntomas de coronavirus y estoy en busca de un diagnóstico o he recibido una orden del gobierno o un consejo de un proveedor de servicios médicos de ponerme en cuarentena. ¿Qué puedo hacer para tener ingresos mientras no esté trabajando?**

**FFCRA:** Si usted trabaja en un hogar pero no trabaja para una agencia o si usted trabaja para una agencia con menos de 500 empleados (y las exenciones de los proveedores de servicios médicos no aplican a usted), usted puede recibir 80 horas (10 días laborales de 8 horas) de licencia pagada por enfermedad de emergencia por parte de su empleador si usted trabaja tiempo completo, sin importar cuándo haya empezado a trabajar allí. Si usted trabaja a tiempo parcial para un empleador que califica, puede recibir una cantidad proporcional de tiempo según el promedio de horas que trabaja en un período de dos semanas, sin importar cuándo haya empezado a trabajar allí. Usted tiene que recibir 100% de su paga regular.

**Tiempo Pagado de Enfermedad y Seguridad de NYC y el Condado de Westchester:** Ambas leyes de tiempo de enfermedad dan a los trabajadores tiempo de enfermedad para recuperarse de una enfermedad o lesión física/mental, buscar tratamiento médico o cuidar a un familiar enfermo. Por lo tanto, si usted presenta síntomas o está en busca de un diagnóstico médico, tiene derecho a usar su tiempo de enfermedad. Sin embargo, si usted es elegible para licencia pagada por enfermedad bajo el FFCRA, puede tomarse esa licencia por enfermedad primero porque esa licencia no reemplaza el tiempo de enfermedad al que, de cualquier otra forma, usted tiene derecho, y además es posible que usted después necesite su tiempo de enfermedad regular o para otros propósitos.

- **Si usted trabaja directamente para una familia o hogar:**
  - En la **ciudad de Nueva York**, usted tiene derecho a 2 días de enfermedad pagados en el primer aniversario de trabajar con su empleador y 2 días de enfermedad pagados cada aniversario siguiente.
  - En el **Condado de Westchester**, usted gana **1 hora** de tiempo de enfermedad por cada **7 días** trabajados, hasta **40 horas** por año.
- **Si usted trabaja para una agencia**, en la ciudad de Nueva York o el Condado de Westchester, usted gana hasta 40 horas de tiempo por enfermedad en un año (ganadas a una tasa de una hora por cada 30 horas trabajadas).

**Licencia por Enfermedad de Emergencia del Estado de Nueva York:** Si usted no es elegible para permiso FFCRA—tal como si usted es un trabajador de salud en el hogar con un empleador que reclama una exención bajo la ley o usted trabaja para una agencia con 500 o más empleados—usted podría ser elegible para beneficios bajo la ley de Licencia por Enfermedad de Emergencia del Estado de Nueva York. Para más información sobre la ley de Licencia por Enfermedad de Emergencia del Estado de Nueva York, vea [aquí](#) (en inglés).

**2) Actualmente, no puedo ir a trabajar porque estoy cuidando a mi niño cuya escuela o el centro de cuidado infantil cerró por la crisis de salud pública relacionada con el coronavirus, o cuyo proveedor de cuidado infantil no está disponible debido al coronavirus. ¿Qué puedo hacer para tener ingresos mientras no esté trabajando?**

**FFCRA:** Si usted califica para FFCRA (como mencionado anteriormente, generalmente **si usted trabaja en el hogar de alguien** pero no trabaja para una agencia o **si usted trabaja para una agencia con menos de 500 empleados**, y exenciones de proveedores de servicios médicos no se aplican a usted), puede usar la licencia pagada por enfermedad de emergencia (80 horas si usted es un trabajador a tiempo completo, o la cantidad de tiempo e ingresos que usted normalmente trabaja en un período de dos semanas si es un empleado a tiempo parcial). Para estos propósitos, usted tiene que recibir 2/3 de su paga regular.

- **Si usted trabaja para una agencia con menos de 50 empleados**, para estos propósitos, su empleador *puede* excluirle de recibir tiempo por enfermedad si satisfacen criterios específicos bajo la ley.

**Si usted lleva empleado por lo menos 30 días por su empleador**, entonces es posible que también tenga derecho a un máximo de 12 semanas de **licencia familiar pagada de emergencia** para estos propósitos. Sin embargo, los primeros diez días de la licencia familiar pagada de emergencia no tienen que pagársele. Durante estos diez días, usted puede optar por usar su tiempo pagado de enfermedad de emergencia, como se describió anteriormente, o lo que haya acumulado de vacaciones, tiempo personal, licencia de emergencia por enfermedad o licencia

**Headquarters**

40 Worth Street, 10<sup>th</sup> Floor  
New York, NY 10013  
tel: 212.430.5982

info@abetterbalance.org  
abetterbalance.org

**Southern Office**

2301 21<sup>st</sup> Avenue South, Suite 355  
Nashville, TN 37212  
tel: 615.915.2417

médica, para propósitos de tener ingresos. Después, usted tiene que recibir una paga de no menos de 2/3 de su paga regular según la cantidad de horas que, de cualquier otra forma, tendría normalmente programadas en su horario.

Si usted puede trabajar un poco durante este tiempo y su empleador está de acuerdo, usted puede tomarse la *licencia familiar pagada de emergencia de forma intermitente*, lo que significa que puede recibir su paga completa por parte de su empleador por el tiempo que pueda trabajar, pero recibir 2/3 de su paga por el tiempo que necesite para cuidar a su hijo. Por ejemplo, si usted trabaja como una niñera a tiempo completo y la escuela o lugar de cuidado infantil de su hijo está cerrado, pero usted tiene alguien quien puede cuidar de su hijo por 3 días a la semana, usted podría acordar con su empleador un horario de licencia intermitente donde usted trabaja 3 días por semana (y recibe su paga completa), y toma licencia los otros 2 días de la semana (y recibe 2/3 de su paga regular).

Sin embargo, si la escuela de su hijo tiene un horario de asistencia híbrido en el que su hijo solo puede ir a la escuela físicamente a determinados tiempos y debe asistir remotamente para otros (por ejemplo, su hijo asiste a la escuela virtualmente los lunes, miércoles y viernes, pero solo puede ir a la escuela físicamente los martes y jueves), tomar licencia sólo por tiempos que su hijo debe asistir remotamente no se considera licencia intermitente. En esas circunstancias, usted puede tomar la licencia FFCRA para las veces que su hijo deba asistir a la escuela remotamente, mientras continúa trabajando regularmente cuando su hijo está asistiendo a la escuela en persona, sin necesidad del permiso de su empleador.

**Tiempo de Enfermedad y Seguridad de NYC y el Condado de Westchester: Tanto la ley de Tiempo de Enfermedad y Seguridad de NYC y la ley de tiempo de enfermedad del Condado de Westchester les otorgan a los trabajadores el derecho a ganarse y usar tiempo por enfermedad para una variedad de propósitos, estén o no relacionados con el coronavirus, que incluyen cuando la escuela/el centro de cuidado infantil del hijo de un trabajador cierra debido a una emergencia pública. **Vea Pregunta #1 para una explicación de tiempo por enfermedad que es disponible a trabajadores domésticos en la ciudad de Nueva York y el Condado de Westchester.** Si usted califica para licencia bajo ambos el FFCRA y la ley Tiempo de Enfermedad y Seguridad de NYC o el Condado de Westchester, usted tendrá que decidir si desea usar el FFCRA primero (que le ofrecerá 2/3 de su paga regular pero no requiere agotar sus otros beneficios de permiso por enfermedad), o si desea usar tiempo por enfermedad de NYC o el Condado de Westchester primero que le ofrecerá paga completa, pero para un periodo más corto. Dependiendo de sus circunstancias, es posible que usted pueda tomarse licencia bajo ambas leyes secuencialmente. No hay ningún requisito que le exija que use el tiempo de enfermedad al que tiene derecho bajo la ley local antes de acceder a la licencia nueva de FFCRA para el coronavirus. Puede buscar más información sobre estas leyes permanentes de tiempo pagado de enfermedad [aquí](#) y [aquí](#).**

**Headquarters**

40 Worth Street, 10<sup>th</sup> Floor  
New York, NY 10013  
tel: 212.430.5982

info@abetterbalance.org  
abetterbalance.org

**Southern Office**

2301 21<sup>st</sup> Avenue South, Suite 355  
Nashville, TN 37212  
tel: 615.915.2417

**Licencia por Enfermedad de Emergencia del Estado de Nueva York:** En la mayoría de los casos de cierre escolar, la Licencia por Enfermedad de Emergencia del Estado de Nueva York no estará disponible porque es necesario que haya una **orden obligatoria o preventiva de cuarentena o aislamiento personal y específica** para el niño que usted esté cuidando. Sin embargo, si hay una orden así dirigida a su hijo y usted no es elegible para beneficios de FFCRA, *es posible* que usted sea elegible para beneficios de [licencia familiar pagada](#) (no beneficios especiales de TDI; página de internet en inglés).

- **Si usted trabaja directamente para una familia o un hogar**, usted es elegible para licencia familiar pagada si usted trabaja un mínimo de **40 horas por semana para un solo empleador** (o si su empleador elige ofrecerle cobertura) y usted lleva empleado por su empleador un mínimo de 26 semanas consecutivas.
- **Si usted trabaja para una agencia**, usted es elegible para licencia familiar pagada si usted lleva empleado por su empleador un mínimo de 26 semanas consecutivas *o*, si usted trabaja menos de 20 horas por semana, si lleva empleado por su empleador un mínimo de 175 días.

**3) Actualmente, no puedo ir a trabajar porque necesito cuidar a alguien que ha sido ordenado por el gobierno o aconsejado por un proveedor de servicios médicos a ponerse en cuarentena por el coronavirus. ¿Qué puedo hacer para tener ingresos mientras no esté trabajando?**

**FFCRA:** Usted puede usar su licencia pagada por enfermedad de emergencia (80 horas para empleados a tiempo completo; el promedio de horas trabajadas durante un período de dos semanas para empleados a tiempo parcial) por este propósito a una tasa de 2/3 de su paga regular.

Usted puede tomarse un tiempo de enfermedad por esta disposición para cuidar a un familiar inmediato, alguien con quien usted comparte un hogar o alguien similar cuya relación crea la expectativa de que usted cuidaría a esa persona si esa persona fuera puesta en cuarentena o se pusiera en cuarentena a sí misma.

**Tiempo Pagado de Enfermedad y Seguridad de NYC:** Usted puede usar su tiempo pagado de enfermedad regular para cuidar a un **familiar (hija, hijo, esposo/esposa, pareja de hecho, madre, padre, madre o padre de su esposo/esposa o pareja de hecho, hija o hijo de su esposo/esposa o pareja de hecho, nieta, nieto, abuela, abuelo, hermana, hermano, alguien relacionado a usted por sangre o alguien cuya relación con usted sea como una relación de familia)** que necesite un diagnóstico médico, cuidado o tratamiento por una enfermedad mental o física, una lesión o condición de salud, o que necesite atención médica preventiva. Usted también puede usar este tiempo para cuidar a un familiar quien este bajo orden de ponerse en cuarentena.

Vea Pregunta #1 para una explicación sobre tiempo por enfermedad que es disponible a trabajadores domésticos en la ciudad de Nueva York.

**Tiempo Pagado de Enfermedad y Seguridad del Condado de Westchester:** Usted puede usar la licencia pagada por enfermedad para cuidar a un familiar (**hija, hijo, esposa, esposo, pareja de hecho, madre, padre, madre o padre de su esposo o pareja de hecho, hija o hijo de su esposo/esposa o pareja de hecho, nieta, nieto, abuela, abuelo, hermana, hermano, ciertos familiares de sangre o matrimonio, un esposo previo o una pareja de hecho previa, otra madre o padre del niño con quien usted comparte su crianza, y ciertas parejas actuales o previas**) cuya presencia en la comunidad representa un riesgo a la salud pública por la exposición a una enfermedad contagiosa (sin importar si ese individuo ha contraído la enfermedad o no). Vea Pregunta #1 para una explicación sobre permiso por enfermedad que es disponible para trabajadores domésticos en el Condado de Westchester.

**Licencia por Enfermedad de Emergencia/Licencia Familiar Pagada Especial del Estado de Nueva York:** Si usted no es elegible para licencia de FFCRA—tal como si usted es un trabajador de salud en el hogar con un empleador que reclama una exención bajo la ley o usted trabaja para una agencia con 500 o más empleados—usted podría ser elegible para beneficios bajo la ley de Licencia por Enfermedad de Emergencia del Estado de Nueva York **pero solo si** usted necesita cuidar de un niño menor dependiente quien es personalmente sujeto a una orden de cuarentena o aislamiento debido a COVID-19. Para más información sobre la ley de Licencia por Enfermedad de Emergencia del Estado de Nueva York, vea [aquí](#) (en inglés).

**Licencia Familiar Pagada de No Emergencia del Estado de Nueva York** podría estar disponible si el individuo que usted está cuidando es un **familiar (hija, hijo, madre, padre, suegra, suegro, esposa, esposo, pareja de hecho, nieta, nieto, abuela, o abuelo)**. La Ley de Licencia Familiar Pagada de Nueva York le garantiza a trabajadores cubiertos tiempo libre para, entre otras cosas, cuidar a un familiar seriamente enfermo. [Un diagnóstico de COVID-19 es una condición seria de salud](#) (en inglés) bajo la Ley de Licencia Familiar Pagada. Conforme a esto, si un familiar recibe un diagnóstico de COVID-19, un empleado cubierto puede tomarse una Licencia Familiar Pagada de Nueva York para cuidarle.

- **Si usted trabaja directamente para una familia o hogar**, usted está cubierto solamente si usted trabaja un mínimo de **40 horas por semana para un solo empleador** (o si su empleador elige ofrecerle cobertura).
- **Si usted trabaja para una agencia**, usted es cubierto si trabaja a tiempo completo o tiempo parcial.

Para más información sobre Licencia Familiar Pagada del Estado de Nueva York, vea [aquí](#).

**Headquarters**

40 Worth Street, 10<sup>th</sup> Floor  
New York, NY 10013  
tel: 212.430.5982

info@abetterbalance.org  
abetterbalance.org

**Southern Office**

2301 21<sup>st</sup> Avenue South, Suite 355  
Nashville, TN 37212  
tel: 615.915.2417

**4) Soy una persona inmunocomprometida, pero no estoy enferma. Recibí una orden de mi médico de ponerme en cuarentena. ¿Soy elegible para alguna licencia o algún beneficio?**

**FFCRA:** Usted puede usar la licencia pagada por enfermedad de emergencia bajo FFCRA si un proveedor de servicios médicos le ha aconsejado que se ponga en cuarentena porque está particularmente vulnerable al coronavirus y no puede ir a trabajar mientras está en cuarentena. Además, si usted tiene miedo de ir a trabajar porque tiene una discapacidad (diversidad funcional) y posiblemente está en mayor riesgo que otras personas, visite esta página sobre la [Ley para Estadounidenses con Discapacidades](#) (en inglés) para más información.

**Tiempo de Enfermedad y Seguridad de NYC:** Si, usted puede usar su tiempo de enfermedad cuando usted está en cuarentena o aislamiento o se pusiera en cuarentena a sí misma.

**Tiempo de Enfermedad del Condado de Westchester:** Sí, usted puede usar su tiempo de enfermedad cuando una autoridad de salud pública determine que su presencia en la comunidad presenta un riesgo a la salud pública por exposición a una enfermedad contagiosa (sin importar si usted ha contraído la enfermedad o no).

**Licencia por Enfermedad de Emergencia del Estado de Nueva York:** No está disponible para este propósito.

**5) ¿Si no soy ciudadano de los E.U., son mis derechos bajo cualquiera de estas leyes afectado?**

No. Sus derechos a licencia y beneficios no son afectados por su status migratoria bajo el FFCRA, Tiempo Pagado de Enfermedad y Seguridad de la ciudad de Nueva York y el Condado de Westchester, o Licencia por Enfermedad de Emergencia del Estado de Nueva York.

**6) Mi empleador no me paga formalmente. ¿Puedo tomar licencia bajo estas leyes?**

Sí, usted es elegible para licencia pagada bajo el FFCRA y Tiempo Pagado de Enfermedad y Seguridad de la ciudad de Nueva York y el Condado de Westchester, aunque no le pagan formalmente—asumiendo que usted por lo demás sea elegible como explicado en las Secciones A y B anteriormente. Mientras usted esté tomando su licencia, su empleador le pagará directamente.

Si usted no es elegible para licencia FFCRA—tal como si usted es un trabajador de salud en el hogar—usted podría ser elegible para beneficios bajo la ley de Licencia por Enfermedad de Emergencia del Estado de Nueva York, aunque no le pagan formalmente. Si este es su caso, por favor de llamarnos para más información al 1-833-633-3222.

**Headquarters**

40 Worth Street, 10<sup>th</sup> Floor  
New York, NY 10013  
tel: 212.430.5982

info@abetterbalance.org  
abetterbalance.org

**Southern Office**

2301 21<sup>st</sup> Avenue South, Suite 355  
Nashville, TN 37212  
tel: 615.915.2417

**7) No soy elegible para FFCRA, pero si califico para beneficios bajo la Ley de Licencia por Enfermedad de Emergencia del Estado de Nueva York. ¿Cuánto tiempo por enfermedad de emergencia puedo usar?**

Usted tiene derecho bajo la Ley Licencia por Enfermedad de Emergencia del Estado de Nueva York por la duración de su orden de cuarentena/aislamiento, pero la forma en que usted puede acceder a la licencia por enfermedad de emergencia y para cuánto dinero usted es elegible depende del tamaño o la naturaleza de su empleador:

- Si usted **trabaja en un hogar y no está empleado por una agencia** o si usted **trabaja para una agencia con 10 o menos empleados**, usted puede solicitar beneficios de discapacidad temporal y de permiso familiar pagado que se hacen pagadero en su primer día completo de cuarentena o aislamiento sin paga. Aunque su empleador no tiene obligación de pagarle, usted puede tomarse permiso por enfermedad sin paga por el tiempo de su orden de cuarentena o aislamiento, independientemente de la cantidad de horas que trabaje por semana.
  - Sin embargo, como se mencionó anteriormente en la Sección C, trabajadores domésticos que no trabajen para una agencia pueden recibir beneficios de discapacidad temporal y permiso familiar pagado solamente si usted trabaja un **mínimo de 40 horas por semana para un solo empleador**.
- Si usted **trabaja para una agencia con 11 a 99 empleados**, usted puede tomar licencia pagada por enfermedad por un período de 5 días calendarios, seguido por licencia por enfermedad sin paga para el tiempo restante de su orden de cuarentena/aislamiento. Si su cuarentena o aislamiento dura más de 5 días, usted puede solicitar beneficios de discapacidad temporal y permiso familiar pagado que son pagaderos en el primer día completo de cuarentena o aislamiento sin paga.
- Si usted **trabaja para una agencia con 100 o más empleados**, usted puede tomar licencia por enfermedad que es pagada por su empleador por un periodo de 14 días calendarios durante su orden de cuarentena/aislamiento.

**Si su niño menor es legible para una orden obligatoria o preventiva de cuarentena o aislamiento y usted no puede trabajar porque necesita cuidarlos**, usted puede solicitar beneficios especiales de permiso familiar pagado durante la cuarentena o aislamiento.

NOTA: Si usted es un trabajador doméstico y no trabaja para una agencia, usted es elegible para beneficios de discapacidad y permiso familiar solamente si trabaja un mínimo de **40 horas por semana para un solo empleador** (o si su empleador elige proveerle cobertura). Si este es su caso, por favor de llamarnos para más información al 1-833-633-3222.

## 8) ¿Me pagarán de forma diferente si trabajo a tiempo parcial?

**FFCRA:** Los empleados a tiempo parcial recibirán paga por el tiempo de enfermedad de emergencia según la cantidad de horas promedio que trabajan en un período de dos semanas. Es posible que los empleados a tiempo parcial o los empleados con horarios irregulares reciban paga por una licencia familiar de emergencia según la cantidad promedio de horas trabajadas en el período de seis meses previos a la licencia. Si usted no trabajó durante este período de seis meses, entonces es posible que le paguen una licencia familiar de emergencia con base en una expectativa razonable según el promedio de la cantidad de horas en la contratación que usted trabajaría normalmente como empleado.

**Tiempo de Enfermedad y Seguridad de NYC y el Condado de Westchester:** Cuando usa su tiempo de enfermedad, recibirá la misma tasa de pago que normalmente gana.

- **Si usted trabaja directamente para una familia o un hogar:**
  - En la **ciudad de Nueva York**, usted tiene derecho a 2 días de enfermedad pagados en el primer aniversario de trabajar con su empleador y 2 días de enfermedad pagados cada aniversario siguiente.
  - En el **Condado de Westchester County**, usted gana **1 hora** de tiempo de enfermedad por cada **7 días** trabajados, hasta **40 horas** por año.
- **Si usted trabaja para una agencia**, sea en la ciudad de Nueva York o el Condado de Westchester, usted gana hasta 40 horas de tiempo de enfermedad en un año (acumulado a una hora por cada 30 horas trabajadas).

**Licencia por Enfermedad de Emergencia del Estado de Nueva York:** Si usted no es elegible para permiso de FFCRA—tal como si usted es un trabajador de salud en el hogar con un empleador que reclame una exención bajo la ley o usted trabaja para una agencia con 500 o más empleados—usted podría ser elegible para beneficios bajo la ley de Licencia por Enfermedad de Emergencia del Estado de Nueva York. Para más información sobre la ley de Licencia por Enfermedad de Emergencia del Estado de Nueva York, vea [aquí](#) (en inglés).

- Sin embargo, **si usted trabaja en un hogar y no es empleado por una agencia**, usted es elegible para beneficios de discapacidad temporal y permiso familiar pagado solamente si usted trabaja un mínimo de **40 horas por semana para un solo empleador** (o si u empleador elige proveerle cobertura).

## 9) ¿Mi empleo está seguro si uso estos beneficios?

Bajo todas estas leyes, usted tiene derecho a volver a su empleo y está protegido contra cualquier tipo de represalia después de haberse tomado una licencia por enfermedad de emergencia o haber recibido beneficios especiales de incapacidad o licencia familiar pagada. Usted también tiene derecho a una continuación de su seguro médico provisto por su empleador mientras esté de

licencia bajo cualquiera de estas leyes. Cualquier licencia que se tome bajo todas estas leyes no debe contar como una ausencia que pueda conllevar o resultar en disciplina, despido, democión o cualquier otra acción adversa.

**FFCRA:** Si usted usa la licencia familiar pagada de emergencia para cuidar de su niño cuya escuela o lugar de cuidado infantil esté cerrado o proveedor de cuidado infantil no esté disponible debido a COVID-19, reglas especiales aplican.

- **Si usted trabaja en un hogar (pero no es empleado por una agencia) o si usted trabaja para una agencia con menos de 25 empleados**, existe una exención limitada al derecho de que se le devuelva su posición, pero no a la protección contra represalias o el derecho a la continuación de su seguro médico. Vea [aquí](#) para más información.
- **Si usted trabaja para una agencia con mínimo 25 empleados**, entonces su empleador debe devolverle su posición o una posición equivalente con beneficios, pago y otros términos/condiciones laborales también equivalentes.

### 10) ¿Tengo que usar la licencia ganada por enfermedad o la licencia pagada que he acumulado por separado del tiempo de enfermedad de emergencia por coronavirus antes de usar FFCRA o la Licencia por Enfermedad de Emergencia del Estado de Nueva York?

**FFCRA:** Su empleador no le puede obligar a usar su tiempo libre pagado (PTO, por sus siglas en inglés), licencia anual acumulada u otro tipo de tiempo de enfermedad antes de usar cualquier tipo de tiempo de enfermedad de emergencia bajo la ley. Además, su empleador no puede requerir que usted busque un reemplazo para cubrir las horas durante las que usted use su licencia. Sin embargo, usted debe saber que si usa licencia *familiar* de emergencia bajo FFCRA (el tiempo extendido para una pérdida de cuidado infantil debido a coronavirus), su empleador *puede* requerirle que use su licencia por enfermedad acumulada u otro tipo de licencia pagada simultáneamente (al mismo tiempo) que su licencia familiar de emergencia bajo FFCRA.

**Licencia por Enfermedad de Emergencia del Estado de Nueva York:** Si usted no es elegible para licencia bajo FFCRA—tal como si usted es un trabajador de salud en el hogar o usted trabaja para una agencia con 500 o más empleados—usted podría ser elegible para beneficios bajo la ley de Licencia por Enfermedad de Emergencia del Estado de Nueva York. Si usted es elegible para licencia y beneficios bajo la ley de Licencia por Enfermedad de Emergencia del Estado de Nueva York, usted *no* está requerido a usar su tiempo por enfermedad acumulada u otro tipo de licencia pagada acumulada que su empleador ofrezca antes de usar licencia de emergencia. Para más información sobre la ley de Licencia por Enfermedad de Emergencia del Estado de Nueva York, vea [aquí](#) (en inglés).

## 11) ¿Cuándo puedo empezar a usar mi licencia por enfermedad?

**FFCRA:** A partir del 1 de abril, 2020, la licencia por enfermedad pagada de emergencia está disponible para su uso inmediato, sin importar cuánto tiempo lleve trabajando para su empleador. Los beneficios de licencia familiar pagada y licencia médica no se pueden usar hasta y a menos que usted lleve 30 días trabajando para su empleador.

**Tiempo de Enfermedad y Seguridad de NYC:** Trabajadores domésticos ganan 2 días de tiempo de enfermedad en su primero aniversario de inicio de trabajo con su empleador y 2 días de enfermedad con paga cada aniversario siguiente. Si usted sabe por anticipación que necesitará tiempo por enfermedad, su empleador puede requerir que usted se lo informe con hasta 7 días de anticipación. De lo contrario, a usted se le puede requerir que le informe a su empleador tan pronto como sea posible. Si usted usa tiempo de enfermedad por más de 3 días laborales corridos, su empleador puede requerir una nota médica. La nota no necesita dar detalles sobre su estado de salud—solamente decir su necesidad para el tiempo de enfermedad tomado.

**Tiempo de Enfermedad del Condado de Westchester:** Trabajadores domésticos pueden empezar a acumular tiempo de enfermedad inmediatamente en una relación de 1 hora de tiempo de enfermedad por cada 7 días trabajados, pero usted no puede usar sino hasta 90 días después de la fecha del inicio de su empleo. Si usted usa tiempo de enfermedad por más de 3 días laborales corridos, es posible que su empleador requiera una nota médica. La nota no necesita dar detalles sobre su estado de salud—solamente decir su necesidad para el tiempo de enfermedad tomado.

Sin embargo, **si usted trabaja para una agencia en la ciudad de Nueva York o el Condado de Westchester**, bajo cualquier ley, usted puede ganarse 1 hora de tiempo de enfermedad por cada 30 horas trabajadas, hasta un máximo de 40 horas por año. Además:

- **Si usted trabaja en la ciudad de Nueva York**, usted no puede usar su tiempo de enfermedad sino hasta 120 días después de la fecha del inicio de su empleo.
- **Si usted trabaja para el Condado de Westchester**, usted no puede usar su tiempo sino hasta 90 días después de la fecha del inicio de su empleo.

**Licencia por Enfermedad de Emergencia del Estado de Nueva York:** A partir del 18 de marzo, la licencia por enfermedad pagada de emergencia y la licencia familiar especial o los beneficios especiales de seguro de incapacidad temporal están disponibles inmediatamente si usted califica. Si usted no es elegible para licencia bajo FFCRA—tal como si usted es un trabajador de salud en el hogar o usted trabaja para una agencia con 500 o más empleados—usted podría ser elegible para beneficios bajo Licencia por Enfermedad de Emergencia del Estado de Nueva York. Para más información sobre la ley de Licencia por Enfermedad de Emergencia del Estado de Nueva York, vea [aquí](#) (en inglés).

**Headquarters**

40 Worth Street, 10<sup>th</sup> Floor  
New York, NY 10013  
tel: 212.430.5982

info@abetterbalance.org  
abetterbalance.org

**Southern Office**

2301 21<sup>st</sup> Avenue South, Suite 355  
Nashville, TN 37212  
tel: 615.915.2417

## 12) Trabajo por cuenta propia, ¿soy elegible para licencias y beneficios en Nueva York?

Algunos trabajadores domésticos, tal como ciertos proveedores de servicios de limpieza, podrían ser empleados por cuenta propia. Sin embargo, usted debe saber que los negocios y los empleadores a veces dicen que las personas son contratistas independientes cuando realmente son empleados bajo la ley. Si esta es su situación, es posible que usted califique para protecciones como empleado bajo otras leyes. Para más información, vea la orientación del Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York [aquí](#) (en inglés).

**FFCRA:** Es posible que usted sea elegible para un crédito tributario por una cantidad igual al 100% de una “cantidad de licencia por enfermedad equivalente” (o 67% para cuidado familiar, donde solamente 2/3 de la compensación están disponibles) o una “cantidad de licencia familiar equivalente” basada en los días en que usted no pudo trabajar por las razones descritas anteriormente, conforme a unos ciertos límites máximos y otras condiciones.

También es posible que usted sea elegible para la Asistencia de Desempleo por la Pandemia bajo la Ley CARES (por sus siglas en inglés). Véase más información a continuación.

**Licencia por Enfermedad de Emergencia del Estado de Nueva York:** Como un empleado por cuenta propia, usted puede recibir beneficios especiales de incapacidad y licencia familiar pagada si compró una póliza con seguro de incapacidad temporal y licencia familiar pagada incluidos. Sin embargo, si usted no optó por este programa, no estará cubierto para beneficios de licencia familiar pagada hasta que haya tenido el seguro por dos años, a menos que se haya convertido en trabajador por cuenta propia recientemente (en las últimas 26 semanas); recuerde que este período de espera no aplica a los beneficios de incapacidad.

Es posible que usted también sea elegible para beneficios de desempleo a través del [Departamento del Trabajo de NY](#) (en inglés) y la Ley CARES (véase más información a continuación).

## 13) Perdí mi trabajo por el coronavirus. ¿Qué puedo hacer?

Si usted perdió su trabajo por COVID-19, es posible que sea elegible para el seguro de [desempleo estatal](#) o los beneficios bajo la [Ley CARES \(Asistencia, Alivio y Seguridad Económica por Coronavirus\)](#). **Desafortunadamente, los trabajadores que no tienen autorización de trabajo generalmente no son elegibles para el seguro de desempleo, incluso si usted perdió su trabajo debido a COVID-19.** La Ley CARES incluye varias disposiciones relacionadas con beneficios de desempleo que pagará el gobierno federal:

**Headquarters**

40 Worth Street, 10<sup>th</sup> Floor  
New York, NY 10013  
tel: 212.430.5982

info@abetterbalance.org  
abetterbalance.org

**Southern Office**

2301 21<sup>st</sup> Avenue South, Suite 355  
Nashville, TN 37212  
tel: 615.915.2417

- **Compensación por Desempleo de Emergencia Pandémica (PEUC, por sus siglas en inglés):** Sujeto a ciertos requisitos, los empleados pueden recibir hasta 13 semanas de beneficios adicionales bajo el programa del seguro de desempleo de su estado, después de agotar los beneficios de su seguro de desempleo regular.
- **Asistencia de Desempleo por la Pandemia (PUA, por sus siglas en inglés):** Sujeto a ciertos requisitos, los empleados que no sean elegibles para el seguro de desempleo regular serán elegibles para beneficios especiales hasta un máximo de 39 semanas (contando incluso las semanas en las que el trabajador reciba beneficios de desempleo regular o de PEUC). Estos beneficios cubrirán a los empleados que no puedan trabajar por una de [varias razones específicamente relacionadas con el coronavirus](#). PUA también proveerá beneficios a quienes estén desempleados o no puedan encontrar trabajo y no califiquen para el seguro de desempleo regular porque son trabajadores autónomos, están en busca de empleo a tiempo parcial, tienen un historial laboral insuficiente o no califican por cualquier otra razón. Estos beneficios cubrirán el período del 27 de enero, 2020 al 31 de diciembre, 2020 y se pueden pagar retroactivamente (aunque los \$600 por semana adicionales bajo PUC no están disponibles para ningún empleado hasta el 27 de marzo).
- **Compensación de Desempleo por la Pandemia (PUC, por sus siglas en inglés):** Los trabajadores que reciban beneficios del seguro de desempleo regular (incluyendo a PEUC) o de PUA pueden recibir **\$600 adicionales** por semana, además de la cantidad regular de su beneficio del 27 de marzo, 2020 al 31 de julio, 2020.

#### 14) ¿Cómo puedo radicar una queja si creo que mis derechos han sido violados?

**FFCRA:** Usted puede radicar una queja con el Departamento del Trabajo de Estados Unidos. Diferentes procedimientos pueden aplicar en caso de empleados gubernamentales. Si su empleador tiene más de 50 empleados, es posible que usted también pueda radicar una demanda si sus derechos a la licencia familiar pagada de emergencia han sido violados.

**Ley de Tiempo Ganado de Enfermedad y Seguridad de NYC:** Usted tiene dos años a partir del momento en que ocurra una violación de la ley para ejercer sus derechos bajo la Ley de Tiempo Ganado de Enfermedad y Seguridad de NYC a través de la radicación de una queja con el Departamento de Protección al Consumidor y el Trabajador de la Ciudad de Nueva York.

**Ley de Licencia Ganada por Enfermedad del Condado de Westchester:** Usted tiene dos años a partir del momento en que ocurra una violación de la ley para ejercer sus derechos bajo la Ley de Licencia Ganada por Enfermedad del Condado de Westchester a través de la radicación de una queja con el Departamento de Protección al Consumidor del Condado de Westchester.

**Ley de Licencia por Enfermedad de Emergencia del Estado de Nueva York:** Si usted cree que su empleador ha violado sus derechos bajo la Ley de Licencia por Enfermedad de Emergencia del Estado de Nueva York, puede radicar una queja con el Departamento del

**Headquarters**

40 Worth Street, 10<sup>th</sup> Floor  
New York, NY 10013  
tel: 212.430.5982

info@abetterbalance.org  
abetterbalance.org

**Southern Office**

2301 21<sup>st</sup> Avenue South, Suite 355  
Nashville, TN 37212  
tel: 615.915.2417

Trabajo del Estado de Nueva York. Si usted cree que una compañía aseguradora le ha negado erróneamente su reclamación de beneficios de la licencia familiar pagada especiales, puede objetar esa denegación a través de un proceso de arbitraje.

**Todos los empleados cubiertos están protegidos contra ser despedidos o disciplinados por usar su licencia de enfermedad de emergencia o sus beneficios especiales de incapacidad o licencia familiar pagada.** Si usted tiene un problema—o quiere más información—comuníquese con la clínica legal **gratuita** de A Better Balance llamando al **1-833-633-3222**.

*Por favor, tenga en cuenta que esta hoja informativa no representa un resumen exhaustivo de la ley de licencia pagada por enfermedad de emergencia y no constituye ningún tipo de asesoría legal. Es posible que otras disposiciones adicionales no descritas en esta hoja informativa apliquen a las circunstancias específicas de un trabajador o la categoría de su empleo.*