



## **Ley de Familias Trabajadoras Saludables de Maryland - 2018**

### **Preguntas frecuentes para la nueva ley de días de enfermedad y seguridad pagados**

#### **¿Cuándo entra en vigencia la Ley de Familias Trabajadoras Saludables (HWFA)?**

La HWFA se convirtió en ley el 11 de febrero de 2018. Ese día, los empleados cubiertos comienzan a obtener un permiso.

#### **¿Qué hace esta ley?**

HWFA les permite a los trabajadores de Maryland obtener permisos por enfermedad y/o seguridad pagados o no pagados. HWFA no es una política de tiempo libre pagado (PTO), sino una ley que permitirá a los trabajadores cuidar su salud y seguridad y la de los miembros de su familia.

#### **¿HWFA se aplica a todos los trabajadores de Maryland?**

HWFA tiene ciertas limitaciones y no se aplica a todos los trabajadores de Maryland. Específicamente, HWFA no se aplica a lo siguiente: trabajadores agrícolas; agentes inmobiliarios; trabajadores menores de 18 años; trabajadores empleados por una agencia de servicios temporales para proporcionar servicios de personal temporal a otra persona; trabajadores directamente empleados por una agencia de empleo para proporcionar servicios a tiempo parcial o temporales a otra persona; trabajadores que trabajan regularmente menos de 12 horas a la semana; los trabajadores de la industria de la construcción cubiertos por un acuerdo de negociación colectiva que renuncie a la licencia por enfermedad y seguridad en términos claros y sin ambigüedades; .

#### **¿Qué trabajadores reciben pago y que trabajadores no reciben pago por su tiempo de enfermedad y seguridad?**

- Aquellos que trabajan para empleadores que tienen 15 o más empleados pueden obtener días de enfermedad pagados por enfermedad y seguridad.
- Aquellos que trabajan para empleadores que tienen 14 empleados o menos pueden obtener días NO pagados por enfermedad y seguridad

#### **¿Cuál es la diferencia entre permiso por enfermedad y permiso por seguridad?**

El permiso por enfermedad es el tiempo utilizado para cuidar una enfermedad y/o cuidado preventivo. El permiso seguro es el tiempo utilizado para abordar una situación en la que la seguridad está en riesgo, como la violencia doméstica, la agresión sexual o el acoso. Ambos tipos de permiso están permitidos

#### **¿Qué tan pronto puede un empleado usar el tiempo de enfermedad y seguridad?**

Los empleados cubiertos comienzan a obtener un permiso de ausencia el 11 de febrero. Los empleadores pueden exigir a los nuevos empleados que esperen 106 días antes de que puedan usar su permiso devengado, aunque comienzan a acumularlo tan pronto como comienzan a trabajar. Sin embargo, los empleadores pueden optar por permitir que sus empleados accedan a su licencia laboral en cualquier momento antes del período de espera de 106 días.

#### **¿Cómo impacta HWFA a las empresas que ya ofrecen días de enfermedad a sus empleados?**

El negocio puede continuar con su actual política de tiempo libre pagado, siempre que la póliza cumpla con los requisitos mínimos de tiempo de la ley (hasta 40 horas por año) y les permita a los trabajadores utilizar el tiempo libre por enfermedad y seguridad.



### **¿Cuánto tiempo de enfermedad y seguridad ganan los empleados?**

Los empleados ganan una hora de permiso por cada 30 horas de trabajo, y el empleador puede limitar el permiso hasta 40 horas en un año. La HWFA les permite a los empleadores limitar el total de el permiso acumulado, incluido el tiempo transferido de un año anterior, a 64 horas. Del mismo modo, se permite a los empleadores limitar el uso de la licencia por enfermedad y segura obtenida a las 64 horas por año. Los empleadores pueden optar por ser más generosos en la cantidad de permiso que pueden obtener los empleados.

### **¿Qué sucede si un empleado no usa el tiempo que ganó en ese año?**

Con algunas excepciones, los empleados generalmente pueden llevar el resto de tiempo no utilizado al año siguiente. Sin embargo, HWFA les permite a los empleadores limitar la cantidad de permiso transferido a 40 horas, incluso si un empleado tiene más de 40 horas ganadas y no utilizadas al final del año. Los empleadores pueden elegir ser más generosos en la cantidad de vacaciones que pueden ser transferidas. Los empleadores no están obligados a permitir el "traspaso" si: ellos proveen a sus empleados con 40 horas al principio del año; o, el empleador es una unidad gubernamental o una organización sin fines de lucro y el empleado está trabajando de conformidad con una donativo de un año que no está sujeta a renovación.

### **¿Cuánto tiempo puede usar un trabajador en algún momento?**

Un empleador puede exigir a un trabajador que tome un permiso en un incremento de tiempo que no exceda las cuatro horas.

### **¿Puede mi empleador pedir pruebas de que estaba enfermo o de que tome tiempo libre relacionado con violencia doméstica o acoso?**

Los empleadores podrían solicitar una prueba: después de que un empleado se haya ausentado por dos turnos consecutivos; o si el empleado aceptó proporcionar la verificación en el momento de la contratación y usa el permiso entre los 107 y 120 días de empleo. Los empleadores no están obligados a solicitar la verificación, ni están obligados a solicitar una prueba escrita.

### **¿Puede un empleador negar mi permiso por enfermedad?**

Los empleadores pueden negar una solicitud de permiso si el empleado no proporcionó un aviso tan pronto como sea posible y / o no cumplió con los requisitos de notificación del empleador. Los empleadores privados con licencia según el Título 7 o el Título 10 del Artículo general de salud que brindan servicios a personas discapacitadas o mentalmente enfermas pueden denegar una solicitud de licencia si la solicitud del empleado podría causar una interrupción en los servicios a la persona que recibe la atención.

### **¿Los empleadores tienen que notificar a sus empleados sobre esta nueva ley?**

Sí. Los empleadores deben notificar a sus empleados si pueden obtener un permiso bajo HWFA por medio de un aviso. El aviso debe incluir una declaración de cómo se acumula el tiempo de enfermedad y seguridad, los fines para los cuales se puede usar el permiso, los fines para los cuales no se puede usar el permiso, una declaración de que el empleador no tomará represalias en contra de los empleados que usen el permiso y una advertencia de que las quejas hechas de mala fe por los empleados pueden ser castigadas por la ley.

### **¿Los empleadores deben informar a los empleados cuánto tiempo han ganado?**

Sí. HWFA establece que los empleadores deben proporcionar una declaración por escrito al empleado con respecto a la cantidad de tiempo de enfermedad y seguridad que se obtiene y que está disponible para su uso por parte del empleado. Esta declaración se debe proporcionar al empleado en el momento en que el empleado recibe su pago. La notificación puede hacerse a través de una página de internet.

### **¿Qué puede hacer un trabajador si cree que su empleador no está siguiendo esta nueva ley?**

Los empleados que creen que su empleador violó la HWFA, pueden presentar una queja ante el Departamento de Trabajo, Licencias y Regulación (DLLR) de Maryland. <https://www.dllr.state.md.us/forms/paidleavecomplaint.doc> o puede llamar al 410-767-2241