

### Sick Leave Comparison Chart

Ley de Permiso Pagado	Maryland HWFA (Ley de Familias Trabajadores Saludables)	Emergency Paid Sick Leave Act (Ley de Permiso Pagado por Enfermedad de Emergencia)	Emergency FMLA Expansion (Expansión del permiso médico familiar de emergencia)
Ley estatal o federal	Estatal	Federal	Federal
Número de empleados	1	Menos de 500	Menos de 500
Tipo de enfermedad	Cualquier enfermedad	Incapacidad para trabajar relacionada con el COVID-19	Incapacidad para trabajar relacionada con el COVID-19
Compensación	Tarifa normal si empleador tiene 15 empleados o más. Sin pago si 14 empleados o menos.	Máximo \$511 al día para cuidar a si mismo. Máximo \$200 al día para cuidar a otro.	Máximo \$200 al día.
¿Cuándo está disponible?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Después de los primeros 106 días de trabajar</li> <li>Empleado puede acumular 1 hora de permiso por cada 30 horas trabajadas, hasta 40 horas por año (5 días)</li> <li>Empleadores pueden limitar el uso a 80 horas (10 días)</li> </ul>	Inmediatamente, sin importar del tiempo empleado en este trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Empleado haya trabajado allí por 30 días naturales <b>y</b></li> <li>Empleado no puede trabajar ni teletrabajar debido a una necesidad de cuidar a un hijo/a de menor edad, si la escuela o guardería ha cerrado o el proveedor de cuidado infantil no está disponible debido a emergencia de salud pública.</li> </ul>
Período de beneficios	Duración de empleo	Máximo 3 meses entre al 19 de enero del 2020 y 1 año después de la promulgación de la ley	Efectivo hasta el 31 de diciembre del 2020

<p><b>Quien no está cubierto</b></p>	<p>Trabajadores agrícolas; agentes inmobiliarios; trabajadores de menor edad; trabajadores empleados por una agencia temporal para proporcionar servicios de personal temporal a otra; trabajadores empleados directamente por una agencia de empleo para proporcionar servicios temporales o de tiempo parcial a otra; trabajadores que trabajan <i>habitualmente menos de 12 horas</i> a la semana; trabajadores de la industria de la construcción cubiertos por un convenio colectivo que renuncia a la licencia por enfermedad y seguridad en términos claros y sin ambigüedades; trabajadores de guardia en la industria de servicios humanos o de salud que pueden rechazar o aceptar un turno, no se les garantiza que serán llamados a trabajar y no están empleados por una agencia de empleo temporal.</p>	<p>Secretario del Departamento de Trabajo puede eximir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proveedores de servicios de salud</li> <li>• Respondedores de urgencia</li> <li>• Pequeña empresa con <i>menos de 50</i> empleados, cuando proveer permiso por enfermedad para que un empleado puede cuidar a un niño cuya escuela o guardería ha cerrado debido al COVID-19 pondría el negocio en peligro.</li> </ul>	<p>Secretario del Departamento de Trabajo puede eximir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proveedores de servicios de salud</li> <li>• Respondedores de urgencia</li> <li>• Pequeña empresa con <i>menos de 50</i> empleados, cuando proveer permiso por enfermedad para que un empleado puede cuidar a un niño cuya escuela o guardería ha cerrado debido al COVID-19 pondría el negocio en peligro.</li> </ul>
--------------------------------------	---	---	---

<p><b>Derechos de los empleados</b></p>	<p>Empeados pueden presentar una denuncia sobre violaciones de sus derechos bajo la HWFA.</p> <p>Haga clic <a href="#">aquí</a> para acceder el formulario de denuncia.</p>	<p>Empleador <b>NO PUEDE</b> exigir que un empleado agote otro permiso pagado (como permiso bajo la MHWFA) antes de usar el permiso de emergencia.</p> <p>Además, es ilegal que cualquier empleador despida, sancione o de cualquier otra manera discrimine a cualquier empleado que se tome una licencia de conformidad con esta Ley o que haya presentado alguna queja o haya instituido o provocado que se inicie cualquier procedimiento bajo o relacionado con esta Ley. (incluyendo un proceso que busca la aplicación de esta Ley), o ha testificado o está a punto de testificar en dicho proceso.</p>	<p>El empleado tiene protección para regresar a su puesto restaurado o trabajo equivalente (para más información, consulte las FAQs).</p>
<p><b>Como solicitar los beneficios</b></p>	<p>Envíe una solicitud al empleador</p>	<p>Por teléfono, internet, o correo.</p>	