

## **Permiso por Enfermedad con Goce de Sueldo en California: Preguntas Frecuentes**

El presente documento contiene respuestas a las preguntas frecuentes que surgen acerca de la nueva ley de Permiso por Enfermedad con Goce de Sueldo de California (AB 1522, vigente a partir del 1º de enero de 2015 y su modificación en AB 304, efectiva el 13 de julio de 2015).

El Departamento de Relaciones Industriales o DIR (por *Department of Industrial Relations*) ha actualizado la lista de Preguntas Frecuentes que fuera originalmente publicada en febrero de 2015 para reflejar los nuevos requerimientos según el proyecto de ley AB 304. Este documento más reciente también aclara respuestas anteriores que fueran proporcionadas a preguntas recibidas de parte del público.

### **Elegibilidad para el permiso por enfermedad con goce de sueldo bajo la nueva ley**

#### **1. ¿Cuándo entra en vigencia la nueva ley?**

La nueva ley del estado acerca del permiso por enfermedad entró en vigencia el 1º de enero de 2015. Sin embargo, el derecho a comenzar a acumular y tomar el permiso por enfermedad bajo esta ley no entró en vigencia sino hasta el 1º de julio de 2015. Tenga en cuenta que muchos empleadores ya contaban con políticas de permiso por enfermedad vigentes para empleados cubiertos antes de que la nueva ley fuera adoptada. Si esas políticas de permiso por enfermedad ya satisfacían los requerimientos de la nueva ley, es posible que no haya habido ningún cambio en los derechos del empleado de acumular y tomar permiso por enfermedad como resultado de la nueva ley.

#### **2. ¿Cómo califico para el permiso por enfermedad con goce de sueldo?**

Para calificar para el permiso por enfermedad, un empleado debe:

- Trabajar para el mismo empleador, a partir del 1º de enero de 2015, durante al menos 30 días en un año en California y
- Satisfacer un período de empleo de 90 días (similar a un período de prueba) antes de tomar cualquier permiso por enfermedad.

#### **3. ¿Qué sucede si trabajo menos de 30 días en California dentro del período de un año?**

Si usted trabaja menos de 30 días de calendario en un año para el mismo empleador en California, entonces usted no tiene derecho al permiso por

enfermedad con goce de sueldo bajo esta nueva ley.

**4. ¿Qué sucede si trabajo más de 30 días en California en un año pero menos de 90 días?**

El período de 90 días de calendario funciona como un período de prueba. Si usted trabaja menos de 90 días para su empleador, usted no tiene derecho a tomarse permiso por enfermedad con goce de sueldo.

**5. ¿Cuándo tengo derecho a tomarme permiso por enfermedad con goce de sueldo?**

Un empleado que califique comienza a acumular permiso por enfermedad con goce de sueldo a partir del 1º de julio de 2015 o, si es contratado después de esa fecha, el primer día de empleo. Un empleado tiene derecho a utilizar (tomarse) permiso por enfermedad con goce de sueldo a partir del día número 90 de empleo.

**6. ¿Por qué la ley entra en vigencia el 1º de enero de 2015 si yo no comienzo a acumular permiso hasta el 1º de julio de 2015?**

La diferencia de fechas depende de las fechas de vigencia generales de la nueva legislación (el 1º de enero luego de la promulgación de la ley) y de la manera en que la ley fue redactada, haciendo que algunas de sus disposiciones se hicieran operativas en una fecha especificada (1º de julio de 2015). Tanto el período de calificación que determina cuáles empleados son elegibles para permiso por enfermedad con goce de sueldo como el período de calificación para la notificación del empleado que exige la sección 2810.5 del Código Laboral entraron en vigencia el 1º de enero de 2015; sin embargo, la ley dispuso que el derecho de los empleados de acumular y tomarse permiso por enfermedad no comenzara hasta el 1º de julio de 2015.

**7. ¿El permiso por enfermedad con goce de sueldo se aplica a todos los empleados que trabajan en California?**

Todos los empleados que trabajan al menos 30 días para el mismo empleador en California dentro del período de un año, incluyendo empleados de tiempo parcial, por día y temporarios, están amparados por esta nueva ley con algunas excepciones específicas. Los empleados exentos de la ley de permiso por enfermedad con goce de sueldo incluyen:

- Proveedores de Servicios de Apoyo en el Hogar o IHSS (por *In-Home Supportive Service*) de financiamiento público.
- Empleados cubiertos por contratos de negociación colectivos con disposiciones específicas.
- Individuos empleados por una compañía aérea, como la tripulación de cabina o el personal de vuelo, si reciben tiempo libre de compensación que sea al menos equivalente a los requerimientos de la nueva ley.
- Receptores de anualidad retirados que trabajan para entidades gubernamentales.

**8. ¿Qué sucede si soy empleado de una agencia de empleos?**

Los empleados de una agencia de empleos están amparados por la nueva ley. Por lo tanto, más allá de quién sea el empleador o co-empleador, se deberá proporcionar permiso por enfermedad con goce de sueldo a los empleados que califiquen.

**Manera en la cual los empleados que califican acumulan y utilizan el permiso por enfermedad con goce de sueldo**

**9. Si califico, ¿cuánto tiempo de permiso por enfermedad con goce de sueldo puedo usar y cobrar?**

Esto depende del tipo de plan que su empleador decida ofrecerle para cumplir con la nueva ley. Algunos empleadores ya tienen políticas acerca del tiempo pagado no trabajado o de los permisos por enfermedad que cumplen con los requerimientos de la nueva ley; y para los empleados que están cubiertos por esos planes existentes, la cantidad de permiso por enfermedad que tengan derecho a usar no cambiará. En términos generales, la ley les exige a los empleadores que les proporcionen a los empleados y les permitan usar al menos 24 horas o tres días de permiso por enfermedad con goce de sueldo por año.

Los empleadores que adopten nuevas políticas para dar cumplimiento a la ley pueden elegir si adoptan una política “*acumulativa*” o una política “*no acumulativa/ por adelantado*”.

Una política *acumulativa* es una política en la cual los empleados van ganando permiso por enfermedad con el paso del tiempo y el tiempo acumulado se transfiere cada año de empleo. En términos generales (y sujeto a algunas excepciones), los empleados que se encuentran bajo un plan acumulativo deben ganar por lo menos una hora de permiso por enfermedad con goce de sueldo por cada 30 horas de trabajo (esquema 1:30). Aunque los empleadores pueden adoptar o mantener otros tipos de esquemas de acumulación, como resultado del esquema el empleado debe tener por lo menos 24 horas acumuladas de permiso por enfermedad o de tiempo pagado no trabajado al cumplir 120 días de calendario como empleado.

Aunque los empleados pueden acumular más de tres días de permiso por enfermedad con goce de sueldo bajo el esquema de una hora por cada 30 horas trabajadas (o bajo un estándar de acumulación alternativo) según un método acumulativo, la ley les permite a los empleadores limitar el **uso** que hace el empleado del permiso por enfermedad a 24 horas o a tres días por año. La ley también le permite al empleador limitar la cantidad de permiso total por enfermedad con goce de sueldo acumulada a no más de 48 horas o seis días.

Una política *no acumulativa/ por adelantado* pone inmediatamente a disposición al comienzo de un período de todo un año la cantidad total de permiso por enfermedad para el año, excepto por contrataciones iniciales en las que el permiso debe estar disponible a partir del día número 120 de empleo. El empleador debe proporcionar por lo menos 24 horas o tres días de permiso por enfermedad con goce de sueldo por año y la totalidad de este permiso debe estar disponible para el uso del empleado desde el comienzo de cada año de empleo, año calendario o período de

12 meses. Nota: el empleador determina la manera en que se calcula el año, si sigue un año calendario típico, un año fiscal u otro período de 12 meses).

Finalmente, la ley permite que ciertos tipos de políticas de permiso por enfermedad existentes sean “derechos adquiridos” si la política existía antes del 1º de enero de 2015. Se considera que estas políticas cumplen con la nueva ley si:

- La acumulación consta de no menos de un día o de 8 horas de permiso por enfermedad con goce de sueldo o de tiempo pagado no trabajado acumulado dentro de un período de tres meses de empleo por año y
- El empleado era elegible para ganar al menos tres días o 24 horas de permiso por enfermedad con goce de sueldo o de tiempo pagado no trabajado dentro de un período de 9 meses de empleo.

Cualquier modificación que se haga a una política de derechos adquiridos acerca del permiso por enfermedad o del tiempo pagado no trabajado anulará su calificación como política de derechos adquiridos y el empleador deberá cumplir con las exigencias de la nueva ley.

#### 10. **¿Cómo se mide el año?**

Como el permiso por enfermedad con goce de sueldo se acumula comenzando el 1º de julio de 2015, o el primer día de empleo si la persona fue contratada después del 1º de julio de 2015, el período de 12 meses variará por fecha de contratación para aquellos empleados que hayan sido contratados después del 1º de julio de 2015. Por lo tanto, la medición se hará principalmente según la fecha aniversario del empleado.

#### 11. **¿Puede mi empleador proporcionarme o anticiparme permiso por enfermedad con goce de sueldo antes de que yo acumule suficiente tiempo de permiso pagada o antes de cumplir con el requerimiento de tener 90 días de empleo?**

Sí. Un empleador puede elegir adelantarle un permiso por enfermedad a un empleado antes de que la haya acumulado, pero el empleador no está obligado a hacerlo según esta ley.

#### 12. **¿Por qué la ley me permite acumular más tiempo del que podría usar en un año?**

*Acumulación, transferencia y uso* son todos conceptos distintos.

*Acumulación:* La acumulación de permiso por enfermedad con goce de sueldo se basa en la cantidad de horas que un empleado trabaja.

*Transferencia:* Es la cantidad de permiso por enfermedad con goce de sueldo que se transfiere de un año al año siguiente; podría estar sujeta a un tope si el empleador establece una política de topes.

*Uso:* El uso del permiso por enfermedad con goce de sueldo podría estar limitado a 3 días o a 24 horas por año.

**13. ¿Qué sucede si soy un empleado estacional y sólo trabajo 60 días un año pero regreso al mismo empleador dentro del plazo de un año y trabajo otros 60 días?**

La ley de permiso por enfermedad con goce de sueldo exige que el permiso por enfermedad que usted tenga acumulada y sin utilizar le sea restaurado si usted regresa al mismo empleador dentro de los 12 meses desde su última separación.

Nota: Un empleador no está obligado a restaurar tiempo pagado no trabajado o PTO (por *paid time off*) previamente acumulado y sin utilizar si se proporcionó permiso por enfermedad de conformidad con una política de PTO que cubría el permiso por enfermedad que fue pagado o abonada al empleado al finalizar el empleo anterior con ese empleador.

**14. ¿Qué sucede si yo regreso a trabajar para el mismo empleador después de más de un año?**

La ley de permiso por enfermedad con goce de sueldo no exige que le restauren el permiso por enfermedad que usted tenga acumulada.

**15. Si yo trabajo tiempo parcial, seis horas por día, tengo acumuladas 24 horas de permiso por enfermedad con goce de sueldo y me tomo tres días por enfermedad con goce de sueldo, ¿puede mi empleador negarse a que yo pueda tomarme más permiso por enfermedad durante ese mismo año?**

Dependerá de los hechos, pero en términos generales la respuesta es no. El estatuto establece que un empleador puede limitar la cantidad de permiso por enfermedad a 24 horas o a tres días por año. Como usted trabaja 6 horas por día, usted sólo ha usado 18 de sus 24 horas. Usted tiene todavía 6 horas para tomarse y cobrar durante el año porque un empleador debe permitirle a un empleado que use por lo menos tres días o 24 horas, lo que sea mayor (Consultar la [Carta de Opinión de la DLSE](#) 2015.08.07).

**Las políticas de los empleadores pueden proporcionar más permiso por enfermedad con goce de sueldo, pero nunca menos**

**16. ¿Qué sucede cuando un empleador tiene su propio plan de Tiempo Pagado no Trabajado o PTO?**

La nueva ley establece requerimientos mínimos para el permiso por enfermedad con goce de sueldo, pero un empleador puede proporcionar permiso por enfermedad a través de su propio plan existente de permiso por enfermedad o de tiempo pagado no trabajado. También puede establecer diferentes planes para diferentes categorías de trabajadores. Cada plan debe satisfacer los requerimientos de acumulación, transferencia y uso que establece la nueva ley. En términos generales, los requerimientos mínimos según la nueva ley son que un empleador debe proporcionar por lo menos 24 horas o tres días de permiso por enfermedad con goce de sueldo por año. Por ejemplo, un plan de tiempo pagado no trabajado o PTO que los empleados puedan utilizar para los mismos fines que el permiso por

enfermedad con goce de sueldo y que cumpla con todos los requerimientos mínimos aplicables de la nueva ley, podría continuar utilizándose.

En términos generales, la nueva ley establece que, para el caso de empleadores que adopten un plan de acumulación para el permiso por enfermedad con goce de sueldo, los empleados deben acumular por lo menos 1 hora de permiso por enfermedad con goce de sueldo por cada 30 horas de trabajo. Un empleador podría usar un método de acumulación diferente, siempre y cuando la acumulación sea de manera regular y como resultado el empleado no tenga menos de 24 horas de permiso por enfermedad o de tiempo pagado no trabajado acumulado al cumplir 120 días de calendario como empleado, o en cada año calendario o en cada período de 12 meses.

La ley también tiene una cláusula “de exención por derechos adquiridos”, que les permite a los empleadores que cuentan con políticas de permiso por enfermedad con goce de sueldo o con políticas para tiempo pagado no trabajado vigentes antes del 1º de enero de 2015 conservar esas políticas y considerarlos en cumplimiento siempre y cuando cumplan con los siguientes requisitos:

- La acumulación consta de no menos de un día o de 8 horas de permiso por enfermedad con goce de sueldo o de tiempo pagado no trabajado acumulado dentro de un período de tres meses de empleo por año y
- El empleado era elegible para ganar al menos tres días o 24 horas de permiso por enfermedad con goce de sueldo o de tiempo pagado no trabajado dentro de un período de 9 meses de empleo.

El permiso por enfermedad o el permiso anual que se les proporciona a los empleados gubernamentales de conformidad ya sea con ciertas disposiciones del Código de Gobierno o de un memorando de entendimiento cumplen con los requerimientos de acumulación.

**17. ¿Cómo hace un empleador para satisfacer la disposición de depositar la cantidad total de permiso en mi cuenta de permiso bajo la alternativa del método por “pago anticipado” (o avanzado) de proporcionar el permiso por enfermedad con goce de sueldo?**

La ley establece que un empleador no está obligado a tener una política de acumulación o de transferencia de permiso por enfermedad con goce de sueldo si se le proporciona a cada empleado la “cantidad total de permiso” al comienzo de cada año de empleo, año calendario o período de 12 meses. La “cantidad total del permiso” que un empleador debe proporcionar bajo esta disposición es de por lo menos 24 horas o de tres días de permiso por enfermedad con goce de sueldo.

Para el caso de contrataciones iniciales, sin embargo, el empleado debe aún cumplir con el requerimiento de contar con 90 días de empleo antes de poder tomarse cualquier permiso por enfermedad con goce de sueldo.

**18. Bajo el método acumulativo, ¿puedo transferir de un año al año siguiente permiso por enfermedad que no haya utilizado?**

Sí, pero un empleador podría limitar o poner un tope de 6 días o de 48 horas a la cantidad total de permiso por enfermedad que un empleado pueda acumular.

**19. Mi empleador proporciona tiempo pagado no trabajado (PTO) que yo puedo utilizar para vacaciones o por enfermedad. ¿Mi empleador deberá darme permiso adicional por enfermedad?**

No, siempre y cuando su empleador le proporcione el mínimo de por lo menos 24 horas o tres días por año de permiso pagado que pueda utilizar para atención médica y que cumpla con otros requerimientos de la ley.

**20. Mi compañía ofrece tiempo no trabajado sin límite. ¿De qué manera me afecta la nueva ley?**

La mayoría de los empleadores que cuentan con esta nueva pero creciente política no hacen un seguimiento de cuánto tiempo se toman los empleados o los motivos por los que lo toman. A pesar de que la nueva ley exige que los empleadores controlen de manera separada la acumulación de permiso por enfermedad y su uso, en el caso de los empleadores que tienen planes de tiempo pagado no trabajado ilimitado, la notificación, el talón de pago detallado o la declaración separada por escrito que se entregue junto con el pago de los salarios satisface este requerimiento indicando que el permiso por enfermedad con goce de sueldo es "ilimitada".

**Motivos por los que un empleado puede tomarse permiso por enfermedad con goce de sueldo**

**21. ¿Para qué puedo utilizar el permiso por enfermedad con goce de sueldo?**

Usted puede tomarse permiso por enfermedad con goce de sueldo para usted mismo o para un miembro de la familia, para atención preventiva o de diagnóstico, cuidado o tratamiento de una condición médica existente o por motivos especificados si usted es víctima de violencia doméstica, abuso sexual o acoso.

- Los miembros de la familia incluyen a padres, hijos, cónyuge, compañero doméstico registrado, abuelos, nietos y hermanos.
- Los cuidados preventivos incluirían controles anuales y vacunas antigripales.

El empleado puede decidir cuánto permiso por enfermedad con goce de sueldo desea usar (por ejemplo, si usted desea tomarse un día completo, o solamente parte de un día). Su empleador podría solicitarle que se tome un mínimo de al menos dos horas de permiso por enfermedad de una vez, pero más allá de eso la determinación de cuánto tiempo se necesita queda a cargo del empleado.

**22. ¿Tengo que notificarle a mi empleador antes de tomarme permiso por enfermedad?**

El empleado debe notificarle al empleador por anticipado si planea usar permiso por enfermedad, como podría ser el caso con las visitas programadas al médico. Si la necesidad es imprevisible, el empleado sólo necesita notificarlo tan pronto como sea posible en la práctica, como podría ocurrir en el caso de una enfermedad inesperada o una emergencia médica.

### **Pago y seguimiento de permiso ganado y utilizado**

#### **23. Cuando yo tome permiso por enfermedad con goce de sueldo, ¿se me pagará como normalmente sucede para el período de pago aplicable?**

La nueva ley exige que un empleador le proporcione el pago por el permiso por enfermedad que tome un empleado a más tardar el día de pago del siguiente período regular de cálculo de nómina después de que se tomó el permiso por enfermedad. Esto no evita que un empleador haga ajustes en el pago para el mismo período de nómina en el que se usó el permiso, pero le permite al empleador retrasar el ajuste hasta el siguiente cálculo de nómina. Por ejemplo, si usted no checó tarjeta para un turno de trabajo y por lo tanto no recibió el pago correspondiente a ese turno pero usó su permiso por enfermedad con goce de sueldo, su empleador debería pagarle a más tardar el siguiente período de pago y contabilizarlo en el talón de pago o en una declaración de salario detallada aparte para ese siguiente período regular de pago.

#### **24. ¿Cuánto se me pagará?**

Eso depende de si usted es un empleado “exento” o “no exento”. Para los empleados no exentos, usted recibirá el pago de su tarifa regular o normal por hora (no como horas extra) por la cantidad de tiempo utilizado como permiso por enfermedad con goce de sueldo. Por ejemplo, si usted utilizó dos horas de permiso por enfermedad con goce de sueldo para asistir a una cita médica, a usted se le pagará por esas dos horas a la misma tarifa por hora (no como horas extra) que usted hubiera ganado si hubiera estado trabajando.

Para determinar la tarifa de pago, el empleador puede:

- Calcular su tarifa de pago regular (no como horas extra) para la semana laboral en la que usted usó el permiso por enfermedad con goce de sueldo, ya sea que usted haya o no realmente trabajado horas extra en esa semana laboral. En términos generales, esto habitualmente se hace dividiendo su remuneración total sin horas extra por el total de horas regulares (no extra) trabajadas; o
- Dividir el total de su remuneración por los 90 días anteriores (excluyendo el pago de prima por horas extra) por el número total de horas no extra trabajadas en los períodos de pago completos de los 90 días previos de empleo.

Para los empleados exentos, el permiso por enfermedad con goce de sueldo se calcula de la misma manera que el empleador calcula los salarios para otras formas de permiso pagada (por ejemplo, pago por vacaciones o tiempo pagado no trabajado).

#### **25. ¿Cómo puedo saber cuánto permiso por enfermedad tengo acumulada?**

Los empleadores deben informar la cantidad de días de permiso por enfermedad que usted tiene disponibles en el talón de pago o en un documento emitido el mismo día que su cheque de pago. Si un empleador proporciona permiso por enfermedad con goce de sueldo ilimitado o tiempo pagado no trabajado ilimitado, el empleador

podría indicar "ilimitado" en su talón de pago o en otro documento el mismo día de sus salarios.

Los empleadores también deben conservar durante tres años los registros que muestren cuántos días de permiso por enfermedad con goce de sueldo usted ganó y utilizó. Esta información puede almacenarse en documentos que estén disponibles a los empleados electrónicamente.

**26. ¿Debe mi empleador documentar el motivo por el cual utilicé permiso por enfermedad con goce de sueldo?**

La ley establece que un empleador no está obligado a investigar o registrar los motivos por los que un empleado hace uso del permiso por enfermedad con goce de sueldo o del tiempo pagado no trabajado.

**27. ¿Cómo se integra la nueva ley con las ordenanzas locales acerca del permiso por enfermedad?**

Si los empleados están sujetos a ordenanzas locales de permiso por enfermedad, el empleador debe cumplir tanto con las leyes locales como con las de California, que podrían diferir en algunos aspectos. El empleador debe otorgar el permiso o el beneficio que resulte más generoso para el empleado.

**28. ¿Qué sucede si trabajo según un esquema de trabajo alternativo de cuatro días de 10 horas y uso permiso por enfermedad con goce de sueldo. ¿Cuánto me deberían pagar?**

La ley de permiso por enfermedad con goce de sueldo les permite a los empleados decidir cuánto tiempo de permiso pagado tomar, sujeto a la posibilidad de su empleador de establecer un mínimo de dos horas.

Por ejemplo, si un empleado ha acumulado diez horas, este empleado puede solicitar que le paguen por diez horas. Si el empleado decide tomarse menos tiempo que 10 horas para su permiso por enfermedad con goce de sueldo, entonces se le pagará por la cantidad de horas que haya elegido tomarse. Tenga en cuenta que los empleados deben tomarse un mínimo de dos horas cuando eligen usar su permiso por enfermedad si el empleador establece un mínimo de dos horas.

Si un empleado que tiene un esquema de trabajo alternativo está enfermo durante tres días y ha acumulado sólo 24 horas de permiso por enfermedad con goce de sueldo, el empleador pagará por las 24 horas acumuladas. Sin embargo, si el empleado ha acumulado 30 horas de permiso por enfermedad con goce de sueldo se le debe pagar la totalidad de las 30 horas o de tres días de trabajo (ver [Carta de Opinión de la DLSE](#) 2015.08.07).

**29. ¿Tengo derecho de cobrar mis días por enfermedad sin utilizar, como sucede con los de vacaciones y con el tiempo pagado no trabajado?**

No, no a menos que la política de su empleador disponga un pago de beneficios. Si usted deja su trabajo y vuelve a ser contratado por el mismo empleador dentro de un período de 12 meses, usted puede reclamar (restablecer) lo que había acumulado en concepto de permiso por enfermedad con goce de sueldo siempre y

cuando no haya sido pagada de conformidad con alguna política de tiempo pagado no trabajado que hubiera al momento de finalizar el empleo.

### **Información que debe ser presentada a los empleados**

#### **30. ¿Cómo me enteraré acerca de mis derechos a que mi empleador me pague permiso por enfermedad con goce de sueldo?**

A partir del 1º de enero de 2015, los empleadores deben mostrar un [póster](#) en un lugar visible del lugar de trabajo.

Esta publicación en el lugar de trabajo debe contener la siguiente información:

- Que un empleado tiene derecho a acumular, solicitar y usar días por enfermedad con goce de sueldo;
- La cantidad de días por enfermedad proporcionados y los términos de uso de los días por enfermedad con goce de sueldo;
- Que se prohíbe el uso de represalias o de discriminación contra un empleado que solicite días por enfermedad con goce de sueldo o utilice días por enfermedad con goce de sueldo o ambos; y
- Que un empleado tiene el derecho, por esta ley, de presentar una queja ante el Comisionado Laboral contra un empleador que tome represalias o haga discriminación contra un empleado.

La nueva ley requería que el Comisionado Laboral desarrolle dicho póster y el mismo ahora se encuentra disponible en el sitio web del Comisionado Laboral.

Después del 1º de enero de 2015, los empleadores deben proporcionarles a la mayoría de los empleados una Notificación para el Empleado individualizada (según lo requiere la sección 2810.5 del Código Laboral) que incluya información acerca del permiso por enfermedad con goce de sueldo. Para los empleados contratados después del 1º de enero de 2015, se debe usar un formulario revisado de [Notificación para el Empleado](#) de la Oficina del Comisionado Laboral. Para los empleados contratados antes del 1º de enero 2015, el empleador debe proporcionarle una Notificación para el Empleado revisada o informarle de algún otro modo a cada empleado acerca del permiso por enfermedad con goce de sueldo utilizando cualquiera de los métodos alternativos especificados en la sección 2810.5(b) del Código Laboral.

Las disposiciones acerca de la Notificación para el Empleado que establece la sección 2810.5 del Código Laboral no se aplican a los empleados exentos, a la mayoría de los empleados gubernamentales ni a empleados cubiertos por un acuerdo de negociación colectivo vigente que cumpla con ciertas especificaciones.

#### **31. ¿Cómo sabré si la política de mi empleador tiene términos diferentes a la ley de permiso por enfermedad con goce de sueldo?**

La ley estatal que provee el permiso por enfermedad con goce de sueldo crea estándares *mínimos* para el permiso por enfermedad. Los empleadores pueden utilizar sus políticas existentes siempre que dicha política satisfaga los

requerimientos mínimos de la ley. El formulario revisado de [Notificación para el Empleado](#) incluye un casillero para informarle al empleado acerca de la política existente acerca del tiempo pagado no trabajado y del permiso por enfermedad con goce de sueldo que satisface o excede los requerimientos de la nueva ley.

Para evitar la desinformación o los malentendidos acerca de la política del permiso por enfermedad con goce de sueldo y de tiempo pagado no trabajado que tiene un empleador, se alienta a los empleadores a asegurarse que sus empleados estén plenamente conscientes de los términos y condiciones de su política. Aunque los requerimientos de notificación del artículo 2810.5 del Código Laboral no se aplican a los empleados que están exentos del pago de horas extra, los empleados que están exentos del pago de horas extra están cubiertos por esta nueva ley de permiso por enfermedad con goce de sueldo.

**32. ¿Debe mi empleador emitir nuevas notificaciones a los empleados que fueron contratados con anterioridad al 1º de enero de 2015?**

En general, sí. A menos que no aplique el requerimiento de notificación del artículo 2810.5 del Código Laboral (los empleados exentos, los empleados públicos y los empleados cubiertos por ciertos acuerdos colectivos de negociación quedan excluidos) o si el permiso por enfermedad con goce de sueldo no aplica según alguna de las excepciones establecidas en la sección 245.5(a) del Código Laboral, un empleador debe notificarles a todos los empleados contratados antes del 1º de enero de 2015 acerca de los cambios en los términos y condiciones de empleo que se relacionen con el permiso por enfermedad con goce de sueldo dentro de los 7 días del cambio real. Podría utilizarse una [Notificación para el Empleado](#) revisada para notificarles individualmente a estos empleados existentes a menos que el empleador elija algún método alternativo autorizado.

**33. Si yo ya trabajo bajo una política existente de permiso pagado o de permiso por enfermedad que está por escrito y mi empleador declara que cumple con la nueva ley y que no se modificará a causa de esta ley, ¿aún recibiré notificación individual?**

A pesar de que una política existente para el permiso por enfermedad con goce de sueldo o para el tiempo pagado no trabajado posiblemente esté ya satisfaciendo los requerimientos mínimos de la ley (y esta política podría ya haberle sido proporcionada previamente a un empleado o figurar en un manual de políticas del empleador disponible para los empleados), los empleadores deben proporcionar algún tipo de notificación acerca de los derechos del empleado bajo la nueva ley.

La Oficina del Comisionado Laboral les ha aconsejado a los empleadores que es mejor práctica proporcionarles a los empleados existentes una notificación individual que contenga la información acerca de la nueva ley de permiso por enfermedad con goce de sueldo del [formulario de notificación revisado de la DLSE](#).

Ya sea que un empleador elija usar el formulario revisado de la DLSE u otro tipo de documento escrito, dicha notificación debe contener información acerca de los derechos que tiene el empleado bajo esta nueva ley de permiso por enfermedad con goce de sueldo y lo ideal sería que incluyera detalles acerca de cómo el empleador tiene intención de cumplir con los requerimientos de la nueva ley para el empleado en particular. Por ejemplo, la mejor práctica recomendada sería proporcionar una

declaración por escrito que sea entregada al empleado donde se haga referencia o se resuma la política existente del empleador acerca del permiso por enfermedad con goce de sueldo y que contenga los puntos de información como se especifica en el formulario de notificación revisado que se le entrega a cada empleado.