

LA LEY DE FAMILIAS SALUDABLES TRABAJADORES DE MARYLAND

Preguntas Frecuentes

I. Aplicabilidad y Elegibilidad.....	1
II. Cálculo del Umbral de 15 Empleados	4
III. Requisitos para la Acumulación y Seguimiento de la Licencia por Enfermedad	6
Cuadro de Acumulación de Empleado Hipotético	10
IV. Usos Permitidos de la Licencia Acreditada por Enfermedad y Seguridad	12
V. Verificación por Parte del Empleador del Uso de la Licencia por Enfermedad.....	13
VI. Requisito de Reemplazo.....	14
VII. Categorías Específicas de Empleados	14

Estas preguntas frecuentes constituyen respuestas preliminares a preguntas sobre la Ley de Familias Saludables Trabajadoras de Maryland y están sujetas a cambios. Sírvase tener en cuenta que el departamento no puede proporcionar asesoramiento legal sobre políticas de licencias laborales específicas o exenciones para empleados contempladas de conformidad con la ley. Estas Preguntas Frecuentes son para fines informativos y tienen el propósito de brindar orientación general a los empleadores y empleados sobre los requisitos de la ley. Si tiene preguntas o comentarios sobre estas Preguntas Frecuentes póngase en contacto con small.business@maryland.gov.

I. Aplicabilidad y Elegibilidad

1. ¿Cuándo tiene que empezar un empleador a cumplir con la Ley de Familias Saludables Trabajadoras de Maryland?

Los empleadores deberán empezar a cumplir con la Ley de Familias Saludables Trabajadoras de Maryland a partir del 11 de Febrero de 2018.

2. ¿Por qué motivo la ley dice que entró en vigencia el 1 de enero de 2018 pero la orientación dice que entró en vigencia el 11 de febrero de 2018?

NUEVO Proyecto de Ley 1 de la Cámara, la Ley de Familias Saludables Trabajadoras de Maryland, se incorporó durante la sesión de 2017 de la Asamblea General de Maryland. Tal como se redactó, el proyecto de ley entró en vigencia el 1 de enero de 2018. La Asamblea General votó para aprobar el proyecto de ley pero el Gobernador lo vetó. Cuando la Asamblea General retornó a sesionar en enero de 2018, votó para rechazar el veto del Gobernador. La ley entró en vigencia 30 días después que la Asamblea General votó para rechazar el veto.

3. ¿Qué empleadores están obligados a proporcionar licencia acreditada por enfermedad y seguridad?

Todos los empleadores con empleados cuya ubicación de trabajo principal está en Maryland, tienen la obligación de proporcionar la licencia acreditada por enfermedad y seguridad, sin importar en qué lugar está ubicado el empleador. Los empleadores que cuentan con 15 o más empleados, están obligados a proporcionar licencia acreditada pagada por enfermedad y seguridad. Los empleadores con 14 o menos empleados están obligados a proporcionar la licencia acreditada no pagada por enfermedad y seguridad.

4. ¿Quién tiene derecho a acumular licencia por enfermedad y seguridad?

Todos los empleados cuya ubicación de trabajo principal se encuentre en Maryland tienen derecho a acumular licencia por enfermedad y seguridad, a menos que estén exonerados de cobertura de conformidad con la ley.

5. ¿Cómo se acumula la licencia?

La licencia se acumula a razón de una hora por cada treinta horas de trabajo del empleado. Un empleador no tiene el derecho a acumular la licencia por enfermedad y seguridad durante (1) un periodo de pago de 2 semanas en el cual el empleado trabajó menos de 24 horas en total; (2) un periodo de pago de 1 semana si el empleado trabajó menos de un total combinado de 24 horas en el período actual y en el período inmediatamente anterior; o (3) un período de pago en el cual al empleado se le paga dos veces por mes y trabajó menos de 26 horas en el período de pago. Las horas de licencia estipuladas de conformidad con la ley es la cantidad mínima de horas que un empleado tiene derecho a ganar y acumular. Un empleador puede proporcionar mayores licencias a sus empleados.

6. ¿Cuál es la cantidad máxima de licencia que un empleado puede acumular y transferir?

Un empleado tiene derecho a acumular 40 horas de licencia por enfermedad y seguridad en un año sin importar la cantidad de horas trabajadas. Un empleado tiene derecho a transferir hasta 40

horas de licencia acreditada y acumulada pero no usada por enfermedad y seguridad de un año al otro, a menos que proporcione al empleado más de 64 horas del total de licencia acumulada. Además, si el empleador otorga la cantidad total de licencia por enfermedad y seguridad al inicio del año, el empleador puede elegir no permitir la transferencia de la licencia no utilizada.

7. ¿Algunos de los empleados están exonerados de acumular licencia por enfermedad y seguridad acreditada?

Los siguientes tipos de empleados están exentos de cumplir con las obligaciones estipuladas por ley:

1. Empleados que trabajan regularmente menos de 12 horas por semana;
2. Ciertos contratistas independientes;
3. Ciertos brokers y vendedores de bienes raíces asociados;
4. Personas menores de 18 años antes del inicio del año;
5. Personas empleadas en el sector agrario en ciertas operaciones agrícolas tal como se define en la Sección §5-403 de los Procedimientos Judiciales del Código Comentado de Maryland;
6. Ciertos trabajadores de la construcción cubiertos por un acuerdo de negociación colectiva;
7. Ciertos empleados que trabajan en función de la necesidad en una industria de salud o de servicios sociales; y,
8. Ciertos empleados de una agencia de servicios temporales.

8. ¿La Ley de Familias Saludables Trabajadoras de Maryland excluye las facultades de las leyes locales de licencia pagada del condado?

La Ley excluye las facultades de las leyes locales de licencia pagada por enfermedad y seguridad promulgadas en o después de 1 de enero de 2017. El Condado de Montgomery fue el único que promulgó una ley de enfermedad y seguridad antes del 1 de enero de 2017.

9. ¿Qué es la exención de la industria de la construcción y quién está cubierto por ella?

REVISADO Si un empleado está contratado en la industria de la construcción y está cubierto por un acuerdo de buena fe de negociación colectiva, celebrado en o después del 1 de junio de 2017, el empleado está cubierto bajo la ley de licencia por enfermedad y seguridad a la que se ha hecho acreedor a menos que el acuerdo de negociación colectiva contenga disposiciones en las que en forma clara y expresa se renuncie a los requisitos de la ley de licencia acreditada por enfermedad y seguridad. Las partes del acuerdo de negociación colectiva tendrán que determinar el proceso apropiado para incluir el tenor de la renuncia requerida en el acuerdo. Considerando

el significado de la palabra «construcción», la ley no define «construcción» por lo que el Departamento consideraría a las partes del acuerdo de negociación colectiva, así como también el significado regular del término «construcción». La ley sí dispone que los siguientes tipos de empleados no se consideren empleados de la industria de la construcción: (1) guardianes; (2) limpiadores de edificios; (3) agentes de seguridad del edificio; (4) conserjes; (5) porteros del edificio; (6) personas de mantenimiento; y (7) encargados del edificio.

10. Si se celebró un acuerdo de negociación colectiva antes del 1 de junio de 2017, ¿es aplicable la ley a los empleados cubiertos por ese acuerdo?

NUEVO No. La ley dispone que la licencia acumulada por enfermedad y seguridad no será aplicable a ningún acuerdo de buena fe de negociación colectiva que se haya celebrado antes del 1 de junio de 2017 para la duración del término contractual excluyendo cualquier extensión, opciones para extender o renovaciones del término del acuerdo original.

II. Cálculo del Umbral de 15 Empleados

1. ¿Un empleador incluye empleados a tiempo completo, a tiempo parcial, temporales y estacionales en el cálculo del umbral de 15 empleados?

Sí. Un empleador tiene que incluir a todos los empleados al determinar si el empleador ha cumplido el umbral de 15 empleados, incluyendo los empleados a tiempo completo, tiempo parcial, temporales y estacionales. Todos los empleados que trabajan en Maryland están incluidos en la determinación del umbral sin importar si ellos serían elegibles para recibir los beneficios de la licencia de enfermedad y seguridad social de conformidad con la ley.

2. Si un empleado tiene menos de 18 años y no está obligado por la ley a recibir la licencia pagada por enfermedad y seguridad, ¿sigue contando para el umbral de empleados?

Sí. A pesar de que no se exige que un empleador proporcione licencia por enfermedad y seguridad a los empleados menores de 18 años, el empleador deberá incluirlos en la determinación del umbral.

3. Al calcular el umbral de 15 empleados, ¿un empleador incluye empleados que trabajan en Maryland así como también los empleados que el empleador utiliza en otros estados?

El administrador tomará en cuenta solo aquellos empleados que trabajan en Maryland. Se considerará a todos los empleados del empleador que trabajen en Maryland para determinar el umbral de 15 empleados, incluyendo los empleados que trabajan a tiempo parcial, los estacionales y temporales.

4. **¿Corresponde esta ley a un empleador con sede fuera del estado y que tiene empleados que trabajan en Maryland? ¿Qué sucede con un empleador de Maryland que tiene empleados que viven y trabajan en otro estado?**

La ley es aplicable a los empleadores con empleados cuya ubicación laboral principal se encuentre en Maryland, a pesar de que el empleador esté ubicado fuera del estado. Los empleados cuya ubicación principal de trabajo sea en Maryland, tienen derecho a la licencia acumulada de conformidad con la Ley. Si una compañía de Maryland tiene un empleado que vive y trabaja exclusivamente en otro estado, el empleador podría, pero no estaría obligado a conceder la licencia por enfermedad y seguridad a ese empleado.

5. **Si un empleador tiene varios negocios en el Estado, ¿se considera cada compañía en forma separada en el cálculo del umbral de 15 empleados?**

El Administrador sugiere que un empleador haga la consulta a un asesor financiero o legal con respecto a si cada entidad de negocio se consideraría un empleador separado. Si el Administrador ha recibido una queja que requirió la consideración de este tema, el Administrador debe tomar en cuenta si cada entidad se considera como un empleador separado para otros propósitos legales que incluyan impuestos, seguro de desempleo y cobertura de indemnización por accidentes de trabajo, así como la relación entre las entidades.

6. **¿Cómo calcula un empleador la cantidad promedio de empleados?**

Al determinar si el empleador debe proporcionar licencia acreditada pagada o no pagada por enfermedad y seguridad, el empleador deberá calcular la cantidad promedio mensual de personal empleado por el empleador durante el año inmediatamente anterior. Un empleador tomaría la cantidad total de empleados que trabaja en cada mes del año anterior, sumaría las cantidades y las dividiría entre 12.

7. **¿Qué pasa si la cantidad de empleados de un empleador ha fluctuado alrededor de 15? ¿Cómo llega el empleador a una determinación? Por ejemplo, ¿qué sucede si la cantidad de empleados en el año inmediatamente anterior es 13, pero durante el siguiente año la cantidad de empleados aumenta a 16?**

La ley dispone que la cantidad de empleados se determine «calculando la cantidad promedio mensual de empleados utilizados por el empleador en el año inmediatamente anterior». También se incluyen en este cálculo los empleados temporales, a tiempo parcial y estacionales, aun cuando no tendrían el derecho de otra manera a recibir beneficios de conformidad con la ley. Una vez que un empleador establece su año inmediatamente anterior y calcula la cantidad promedio de empleados, si hay menos de 15 empleados en ese año, los empleados acumularían licencia no pagada por enfermedad y seguridad para ese año aun si posteriormente la cantidad de empleados excede el umbral de 15 empleados en ese año.

8. ¿Los funcionarios de una sociedad anónima limitada se consideran empleados para los fines de determinar la cantidad umbral de empleados?

El Administrador sugiere que el empleador haga la consulta a un asesor financiero o legal con respecto a este tema. El hecho de que los funcionarios de una sociedad anónima limitada se consideren empleados, dependerá muy probablemente del tratamiento que se les proporcione como empleados para otros fines legales. Por ejemplo, si se les da un tratamiento como empleados para los fines de impuestos, seguro de desempleo y cobertura de indemnización por accidentes de trabajo, entonces es muy probable que se le considere empleados para los fines de esta ley.

9. Si un empleador emplea menos de 15 empleados, ¿están ellos exentos de los requerimientos de esta ley?

Si la cantidad de promedio mensual de empleados del empleador para el año anterior es menor a 15, el empleador puede, pero no se le exige que proporcione licencia pagada por enfermedad y seguridad. Sin embargo, si se exige al empleador que proporcione licencia **no pagada** por enfermedad y seguridad y que siga los mismos requisitos de seguimiento y notificación que los empleadores con 15 o más empleados deberán seguir.

III. Requisitos de Acumulación y Seguimiento de la Licencia por Enfermedad

1. ¿Puede un empleador concentrar las licencias acreditadas por enfermedad y seguridad al inicio del año, y si es así, ¿qué implicaría esto para la transferencia de las licencias remanentes? ¿Qué sucede si un empleador no concentra al inicio del año las licencias acreditadas por enfermedad y seguridad?

Un empleador puede elegir otorgar cuarenta (40) horas de licencia pagada/no pagada al inicio del año. El empleador determina cuando se inicia y finaliza un año. Si un empleador concentra las licencias al inicio del año, el empleador puede establecer una política por medio de la cual no se le permite al empleado transferir la licencia no utilizada al final del año. Alternativamente, un empleado puede acumular la licencia obtenida por enfermedad y seguridad a razón de por lo menos una hora por cada 30 horas que el empleado trabaje. De conformidad con el último enfoque, los empleados pueden transferir la licencia acreditada por enfermedad y seguridad hasta un máximo de 40 horas y hasta una cantidad total acumulada de 64 horas.

2. ¿Puede un empleador disponer de diferentes métodos de acumulación para diferentes tipos de empleados?

REVISADO Sí. Un empleador podría concentrar la licencia en los empleados a tiempo completo, pero disponer que los empleados a tiempo parcial se hagan acreedores a la licencia

sobre una base de acumulación. El Departamento recomienda que dicha política esté por escrito, que sea comunicada en forma clara a los empleados y que se aplique en forma consistente con respecto a cada tipo de empleado.

3. Si un empleador ya tiene una política de licencias pagadas para el tiempo vacacional, por ejemplo, ¿esa licencia cuenta para la licencia acreditada por enfermedad y seguridad?

Si un empleador cuenta con una política de licencias que proporciona beneficios de licencia equivalentes a o mayores que aquellos proporcionados de conformidad con la licencia acreditada por enfermedad y seguridad, el empleador no necesita proporcionar una licencia adicional. El Administrador recomienda hacer la consulta a un asesor legal o financiero para asegurar que la política del empleador proporcione beneficios que sean iguales a o mayores que aquellos que se proporcionan de conformidad con la ley. Si un empleador tiene una póliza que proporciona licencia pagada que es igual a o mayor que la que dispone la ley, el Administrador sugiere que el empleador se refiera a la licencia como «Tiempo pagado sin trabajar - «PTO» y que cuente con una política por escrito que comunique claramente a los empleados que se les permite usar el Tiempo pagado sin trabajar (PTO), para cualquiera de las razones y bajo las mismas condiciones que se estipulan en la ley de licencia acreditada por enfermedad y seguridad. También se sugiere, que el empleador avise a los empleados que no proporcionará ninguna licencia adicional sobre y más allá de lo que se proporciona, asumiendo que iguale o supere cualquier otra licencia que les pudiera corresponder a los empleados de conformidad con la ley de licencia acreditada por enfermedad y seguridad.

4. De conformidad con la ley de licencia acreditada por enfermedad y seguridad, es posible que no se requiera que un empleador permita a los empleados usar más de 64 horas de licencia acreditada por enfermedad y seguridad en un año. Si un empleador proporciona a los empleados en la actualidad, 10 días de tiempo sin trabajar pagado, ¿puede el empleador limitar el uso por parte del empleado del tiempo sin trabajar de conformidad con la ley de licencia acreditada por enfermedad y seguridad a 40 horas o ¿deberá un empleador elevar eso a 64 horas?

Si un empleador cuenta con una política de tiempo pagado sin trabajar en una cantidad igual a o mayor que la licencia que de otra manera le correspondería a un empleado de conformidad con la ley, el empleador no necesita proporcionar una licencia adicional. De acuerdo con la ley, si un empleador «concentra» la licencia acreditada por enfermedad y seguridad, no es necesario que el empleador permita al empleado transferir la licencia. Si un empleador proporciona más licencia que la requerida de otra manera por la ley (10 días en este ejemplo), siempre que los empleados tengan por lo menos 40 horas de esa licencia disponible para uso inmediato al inicio del año bajo las mismas condiciones que las estipuladas en la ley, el empleador puede limitar el uso de cualquier licencia pagada restante que supere las 40 horas, de conformidad con las políticas del empleador sobre el uso de la licencia.

5. **Si los empleados trabajan un promedio de 9 horas por día, ¿está obligado un empleador a compensar al empleado por la cantidad de horas que ellos hubieran trabajado en el día?**

De conformidad con la ley, un empleado acumula una hora de licencia por enfermedad y seguridad por cada 30 horas que trabaje el empleado. A menos que un empleador «concentré» la licencia al inicio del año, un empleado solo puede usar la cantidad de horas de la licencia por enfermedad y seguridad que el empleado haya acumulado. Por lo tanto, si a un empleado solo se le han acreditado 4 horas de licencia por enfermedad y seguridad, el empleado solo tiene derecho a usar 4 horas de licencia sin tomar en cuenta la cantidad de horas establecidas en el día de trabajo. Si un empleador tiene un día de trabajo de 9 horas y el empleado ha acumulado 9 o más horas de licencia por enfermedad y seguridad, el empleado podría usar la licencia para la duración del turno.

6. **Sin un empleador solo tiene empleados quienes trabajar una cantidad limitada de horas, ¿ellos tienen derecho para acumular licencia por enfermedad y seguridad?**

Los empleados a tiempo parcial cuentan en el umbral de 15 empleados para determinar si los empleados tienen derecho a una licencia pagada o no pagada por enfermedad y seguridad. Con referencia a la acumulación, un empleador no está obligado a proporcionar licencia por enfermedad y seguridad para los empleados que trabajan menos de 12 horas por semana. Adicionalmente, un empleador no está obligado a proporcionar licencia por enfermedad y seguridad durante (1) un período de 2 semanas de pago en el cual el empleado trabajó menos de 24 horas en total; (2) un período de pago de 1 semana si el empleado trabajó menos de un total combinado de 24 horas en el periodo actual e inmediatamente anterior; o (3) un periodo de pago en el cual al empleado se le paga dos veces por mes y trabajó menos de 26 horas en el periodo de pago.

7. **¿Puede un empleador contar los días feriados pagados a cuenta de la licencia acreditada por enfermedad y seguridad? ¿Un empleado acumula licencia acreditada por enfermedad y seguridad mientras usa Tiempo pagado sin trabajar?**

NUEVO En general, si el negocio de un empleador no funciona en ciertos días feriados y el empleador proporciona tiempo pagado sin trabajar para esos días feriados, el empleador no puede deducir esas horas de días feriados de una licencia acreditada por enfermedad y seguridad. Si el negocio de un empleador funciona en los días feriados y los empleados pueden trabajar o se espera que trabajen en el día feriado, el empleador puede hacer una deducción de la acumulación de licencia del empleado, si el empleado usa licencia acreditada por enfermedad y seguridad en lugar de trabajar en el día feriado. Ya sea que un empleado acumule licencia por enfermedad y seguridad mientras se encuentre usando tiempo pagado sin trabajar, depende de la política del empleador. La ley no exige que un empleado acumule licencia por enfermedad y seguridad mientras está usando tiempo pagado sin trabajar.

8. ¿Qué significa trabaja “regularmente” menos de 12 horas por semana y qué sucede en las semanas en las que el empleado trabaja menos de 12 horas?

REVISADO La ley no define “regularmente”. Mientras la palabra no esté definida en la ley, el Administrador sugiere usar el significado común de la palabra que es «normal o habitual». Por lo tanto, un empleado que trabaja normalmente o habitualmente menos de 12 horas por semana, no estaría cubierto por la ley. Si un empleado trabaja normalmente o habitualmente 12 o más horas por semana, pero el empleado trabaja menos de 12 horas en una semana sola, esas horas en la semana sola seguirían contando a cuenta de acumulación de licencia de enfermedad y seguridad del empleado.

9. Un empleado elegible para recibir licencia acreditada por enfermedad y seguridad, acumula licencia a razón de una hora por cada 30 horas trabajadas. ¿Todas las horas necesitan trabajarse en Maryland?

Las horas no necesitan trabajarse en un lugar específico a fin de que el empleado sea elegible para acumular una licencia. Si el empleador tiene empleados en varios estados, la ley solo se aplicaría a empleados cuya ubicación principal de trabajo es Maryland. Un empleado cuya ubicación principal de trabajo se encuentra en Maryland, pero realiza algún trabajo fuera del Estado, tendría derecho a licencia acumulada para el tiempo que trabajó en otros estados.

10. ¿Qué sucede con los empleados estacionales? ¿Están cubiertos por la ley?

Los empleados estacionales están incluidos para determinar si un empleador ha llegado al umbral de 15 empleados. Asumiendo que cumplan todos los demás requerimientos de la ley, los empleados estacionales tendrían derecho a acumular la licencia a razón de una hora por cada treinta horas trabajadas. Sin embargo, en virtud de la ley, no se exige que un empleador permita a un empleado usar cualquier licencia acumulada en los primeros 106 días (15 semanas) de empleo. Si un empleador reincorpora a un empleado dentro de las 37 semanas de haber dejado de trabajar, el empleado tiene derecho a que se restablezca cualquier licencia acreditada y no utilizada por enfermedad.

11. ¿Existe un método sugerido para determinar la cantidad de horas acreditadas por empleado?

El empleador puede usar cualquier método siempre el empleador cumpla con la ley. A continuación, se presenta un cuadro de horas hipotéticas trabajadas por empleado y la cantidad de horas de licencia pagada por enfermedad que se acumularía en el mismo periodo.

Cuadro de Acumulación Hipotética por Empleado

Día	Semana	12 Horas	15 Horas	20 Horas	30 Horas	40 Horas
7	1	0.4	0.5	0.7	1.0	1.3
35	5	2.0	2.5	3.3	5.0	6.7
70	10	4.0	5.0	6.7	10.0	13.3
105	15	6.0	7.5	10.0	15.0	20.0
140	20	8.0	10.0	13.3	20.0	26.7
175	25	10.0	12.5	16.7	25.0	33.3
210	30	12.0	15.0	20.0	30.0	40.0
245	35	14.0	17.5	23.3	35.0	40.0
280	40	16.0	20.0	26.7	40.0	40.0
315	45	18.0	22.5	30.0	40.0	40.0
365	52	20.8	26.0	34.7	40.0	40.0

12. ¿Cuáles son los requerimientos para hacer un seguimiento de licencia acreditada por enfermedad y seguridad?

La ley no requiere que un empleador haga el seguimiento de la licencia de un empleado en una forma específica. Se requiere que un empleador proporcione a cada empleado un informe de la licencia pagada y no pagada utilizada y disponible con cada periodo de pago. Este requerimiento puede satisfacerse por medio de un sistema en línea al cual tienen acceso los empleados.

Asimismo, si un empleado presenta una queja, el empleador debe poder demostrar al Administrador cuántas horas ha trabajado el empleado, cuánta licencia por enfermedad y seguridad ha acumulado y cuánta licencia por enfermedad y seguridad se le permitió usar.

13. ¿Cómo maneja un empleador la acumulación de licencia acreditada por enfermedad y seguridad si el empleador concentra la licencia al inicio del año y no se ha contratado al empleado al inicio del año de beneficios designado?

NUEVO Si el año de beneficios de un empleador empieza el 1 de enero y el empleador concentra la licencia acreditada por enfermedad y seguridad en esa fecha para un empleado que ha sido contratado en cualquier otra fecha durante el año, el empleador necesitará asegurar que el empleado se haga acreedor a licencia por enfermedad y seguridad en una cantidad igual o mayor

que la licencia proporcionada de conformidad con la ley de licencia acreditada por enfermedad y seguridad hasta el inicio del siguiente año de beneficios.

14. ¿Cuenta la licencia acreditada por enfermedad y seguridad para la cantidad por prestaciones suplementarias en un proyecto de salarios predominante de Maryland? ¿Qué sucede en un proyecto de Davis Bacon?

NUEVO La licencia pagada por enfermedad y seguridad, al igual que otra licencia pagada como tiempo de vacaciones, puede acreditarse a cuenta del requerimiento de beneficios de prestaciones suplementarias en un proyecto de salarios predominante de Maryland. La licencia no pagada por enfermedad y seguridad no se acreditaría a cuenta del requerimiento de beneficios por prestaciones suplementarias. En términos de la Ley Davis Bacon, el Administrador sugiere que un empleador se ponga en contacto con el Departamento de Trabajo de EE. UU, ya que se trata de la agencia que administra la ley Davis Bacon.

15. Si un empleado está desempeñando labores en un proyecto de salarios predominante de Maryland, a qué tasa se debe compensar al empleado cuando use una licencia acreditada por enfermedad y seguridad.

NUEVO La licencia acreditada por enfermedad y seguridad, al igual que otros beneficios pagados de prestaciones suplementarias, debe compensarse a la tasa estándar de pago del empleado. Un empleador debe compensar a un empleado por la licencia acreditada por enfermedad y seguridad a la misma tasa con la que el empleador compensa a los empleados para otros beneficios por prestaciones suplementarias.

16. ¿Puede un empleador tener una política que disponga que se compense a un empleado por cualquier licencia acreditada no utilizada por enfermedad y seguridad al final del año, en lugar de permitir que el empleado la transfiera al siguiente año?

La ley dispone que un empleado puede transferir el saldo de la licencia acreditada por enfermedad y seguridad al siguiente año (sujeta a la limitación de que un empleado no puede acumular en ningún momento un total mayor de 64 horas). En base a este lenguaje, un empleador estaría requerido a brindarle a un empleado la opción de transferir el saldo de la licencia acreditada por enfermedad y seguridad, o compensar el saldo de la licencia acreditada no utilizada por enfermedad y seguridad al final del año.

17. ¿Cuál es la relación entre la Ley de Familias Saludables Trabajadoras de Maryland y la Ley de Licencia Médica Familiar?

La Ley de Familias Saludables Trabajadoras no afecta los derechos de un empleado de conformidad con la Ley de Licencia Médica Familiar (FMLA). La FMLA es una ley federal que no administra el Departamento. Para preguntas relacionadas con el FMLA, un empleado o un

empleador puede desear ponerse en contacto con el Departamento de Trabajo de EE. UU o con un asesor legal.

IV. Usos Permitidos de la Licencia Acreditada por Enfermedad y Seguridad

1. ¿Cuándo pueden los empleados empezar a usar la licencia acreditada por enfermedad y seguridad?

Para los empleados que han estado trabajando por lo menos 106 días antes del 11 de febrero de 2018, ellos pueden usar la licencia a medida que se acumula. Los empleados que están trabajando menos de 106 días antes del 11 de febrero de 2018, así como también los nuevos empleados contratados en o después del 11 de febrero de 2018, deberán esperar 106 días a partir de su fecha de contratación para empezar a usar la licencia acreditada por enfermedad y seguridad.

2. ¿En qué incrementos puede un empleado usar la licencia acreditada por enfermedad y seguridad?

La ley estipula que un empleador puede establecer un incremento mínimo para el uso de la licencia pero que ese incremento no puede superar las 4 horas. De esta forma, un empleador puede permitir a un empleado usar la licencia en cualquier incremento siempre que el empleador no cuente con una política que requiera que los empleados usen la licencia en incrementos mayores de cuatro horas.

3. ¿Para qué puede un empleado usar la licencia acreditada por enfermedad y seguridad?

La licencia acreditada por enfermedad y seguridad puede usarse para lo siguiente:

1. Para cuidar o para tratar una enfermedad mental o física, lesión o estado de salud del empleado;
2. A fin de obtener atención médica preventiva para el empleado o para un miembro de la familia del empleado;
3. Para cuidar a un miembro de la familia con una enfermedad mental o física, lesión o estado de salud;
4. Para licencia por maternidad o paternidad; o
5. Para una ausencia debida a violencia doméstica, agresión sexual, o acoso cometido contra el empleado o un miembro de la familia del empleado bajo ciertas circunstancias.

V. Verificación por Parte del Empleador del Uso de la Licencia por Enfermedad y Seguridad

1. **¿Cuándo puede un empleador requerir la verificación del uso por parte de un empleado de la licencia acreditada por enfermedad y seguridad?**

Un empleador puede requerir la verificación para uso de la licencia acreditada por enfermedad y seguridad si el empleado (1) usó la licencia por enfermedad y seguridad para más de dos turnos consecutivos programados o (2) el empleado usó la licencia durante el período entre los primeros 107 y 120 días calendario de empleo y el empleado y el empleador acordaron realizar la verificación al momento de la contratación. Se requiere que un empleado proporcione aviso razonablemente anticipado del uso de la licencia si es previsible. Si la necesidad para usar la licencia no es previsible, entonces el empleado proporcionará aviso tan pronto como le sea factible hacerlo. Se permite que un empleador deniegue una solicitud para tomar la licencia acreditada por enfermedad y seguridad si el empleado no cumple con proporcionar el aviso, y la ausencia del empleado será motivo de un perjuicio para el empleador.

2. **¿Un empleado tiene que dar aviso antes de usar una licencia acreditada por enfermedad y seguridad? ¿Puede un empleador denegar un pedido para usar una licencia acreditada por enfermedad y seguridad?**

NUEVO Si la necesidad de un empleado para usar la licencia por enfermedad y seguridad es previsible, el empleador puede requerir que el empleado proporcione un aviso razonablemente anticipado de no más de 7 días antes de la fecha en la que el empleado tenga intenciones de usar la licencia. Si la necesidad de usar la licencia no es previsible, el empleado proporcionará el aviso tan pronto como le sea factible hacerlo. Un empleador puede denegar una solicitud para usar una licencia por enfermedad y seguridad si el empleado no cumplió con proporcionar el aviso y la ausencia del empleado causará un perjuicio al empleador.

3. **¿Qué sucede si un empleado usa la licencia acreditada en los primeros 107 y 120 días calendario de empleo, el empleador solicita una verificación y el empleado no cumple con proporcionar la documentación solicitada?**

La ley estipula que un empleador puede requerir que un empleado proporcione una verificación si el empleado desea usar la licencia entre los primeros 107 y 120 días de que el empleado esté contratado por el empleador, si el empleado acordó al momento de la contratación, proporcionar la verificación bajo las condiciones mutuamente acordadas. La ley dispone además que si se cumple con estos requerimientos y un empleado se niega a proporcionar la verificación, el empleador puede rechazar una solicitud subsiguiente para usar la licencia «por la misma razón». Si el Administrador recibe una queja, el Administrador tendría que considerar los hechos del caso particular para determinar si la solicitud para usar la licencia fue «por la misma razón».

4. **Si un empleado tiene un sistema de puntos de asistencia para situaciones que involucran suspensiones y tardanzas, ¿qué efecto tiene la licencia acreditada por enfermedad y seguridad sobre dicha política?**

La ley de licencia acreditada por enfermedad y seguridad establece que un empleador no puede aplicar una política de control de ausencia al uso de una licencia acreditada por enfermedad y seguridad, si esta puede llevar a o resultar en que se tome una acción negativa contra el empleado. Después que un empleado haya agotado toda la licencia que él o ella tiene derecho a usar de conformidad con la ley de licencia acreditada por enfermedad o seguridad, un empleador podría entonces aplicar sus políticas de asistencia normal a cualquier ausencia ocurrida después de haberse agotado la licencia.

VI. Requisitos Para la Recontratación

1. **¿Qué sucede con la licencia acreditada por enfermedad y seguridad de un empleado que deja de trabajar, pero después se le vuelve a contratar?**

La ley exige que, si un empleado deja de trabajar menos de 37 semanas y vuelve a trabajar para el empleador, el empleador tiene que restablecer cualquier licencia acreditada pero no usada por enfermedad y seguridad (ya sea pagada o no pagada).

2. **Para un empleador que ofrece tiempo pagado sin trabajar, ¿cómo determina el empleador la parte de tiempo pagado sin trabajar que se consideró licencia por enfermedad con las vacaciones o una licencia personal cuando se vuelve a contratar al empleado?**

Si un empleador vuelve a contratar a un empleado dentro de las 37 semanas de haber dejado de trabajar, el empleador puede satisfacer este requerimiento reincorporando cualquier tiempo pagado sin trabajar no utilizado que el empleado haya tenido disponible al momento de dejar de trabajar, asumiendo que la cantidad de tiempo pagado sin trabajar es equivalente o mayor a la cantidad de licencia a la que el empleado tendría derecho de conformidad con la Ley, a menos que el empleador haya ya pagado al empleado por toda la licencia acreditada pero no utilizada al momento de la separación.

VII. Categorías específicas de los empleados

1. **¿Cómo proporciona un empleador licencia acreditada por enfermedad y seguridad para los empleados que trabajan solo por una comisión, quienes normalmente no son elegibles para recibir tiempo pagado sin trabajar?**

Los empleados contratados solo a comisión, no están exentos de la ley de licencia acreditada por enfermedad y seguridad. La ley estipula que un empleador no necesita modificar la política existente de licencia pagada, si esta no reduce la remuneración del empleado por una ausencia

debida a una licencia acreditada por enfermedad o seguridad. Si un empleado no incurriera en pérdida de alguna remuneración como resultado de ausencias por razones permitidas de conformidad con la ley y estas se permiten para usar la licencia acreditada por enfermedad o seguridad por las razones estipuladas en la ley, es posible que un empleador no tenga que modificar su política. Sin embargo, un empleador puede desear hacer una consulta con un asesor legal o financiero para asegurar que el empleador tenga documentación adecuada para demostrar que a un empleado solo a comisión, se le proporcionó una licencia acreditada de seguridad y por enfermedad que fue equivalente a o mayor que la requerida de conformidad con la ley y no se incurrió en una reducción en el pago. Alternativamente, un empleador con empleados solo a comisión, podría atribuir un pago promedio por hora a cada empleado en base a las comisiones acreditadas durante un periodo de tiempo fijo (por ejemplo, los seis meses anteriores) y pagar al empleado a la tasa por ausencias debido al uso de la licencia por enfermedad y seguridad.

- 2. Si un restaurante no tiene establecidos turnos y se envía a los empleados a su casa cuando el negocio está lento, ¿cómo determina la cantidad de horas que debe pagarle a alguien que toma la licencia cuando no tienen horas fijas de trabajo?**

Si un empleado de un restaurante solicita tomar una licencia acreditada por enfermedad y seguridad y no desea trabajar un turno equivalente en el mismo o siguiente período de pago, el empleador deberá pagarle al empleado el salario mínimo actual por las horas en las que el empleado desea usar la licencia acreditada por enfermedad y seguridad. Si el empleador del restaurante no tiene turnos regulares y envía a los empleados a casa cuando el trabajo disminuye, el Departamento sugiere que el empleador consulte con un asesor para desarrollar una política razonable para los empleados a propina que desean usar una licencia acreditada y acumulada por enfermedad y seguridad durante un turno regularmente programado. Por ejemplo, el empleador podría establecer una política en la que considerará la cantidad promedio de horas trabajadas por el empleado para cada turno en el período precedente de pago. De esta forma, un empleado tendría derecho a usar la cantidad promedio de horas por turno que haya trabajado en el período de pago precedente, asumiendo que el empleado haya acumulado una cantidad suficiente de horas de licencia por enfermedad y seguridad. El Departamento sugiere que tal política se establezca por escrito y se comunique en forma clara a los empleados.