



La mayoría de los empleados de New Jersey tienen derecho a tomar una licencia pagada por enfermedad para:

- Cuidar de una lesión o problema de salud mental o física, ya sea propio o de un miembro familiar
- Llevar a cabo los procesos necesarios en caso de una agresión sexual o doméstica contra el empleado o un familiar del empleado
- Asistir a una reunión, conferencia o evento escolar de un hijo
- Cuidar de un hijo si la escuela o guardería está cerrada debido a una epidemia o emergencia de salud pública

Esta ficha se actualizará a medida que haya información adicional disponible. Consulte la fecha de revisión al pie de la página. Para más detalles o para leer la ley y las normas propuestas, visite mysickdays.nj.gov.

Nota: Si su empleador ya cuenta con una norma de licencia por enfermedad que permita a los empleados usar estos permisos, esa norma debe cumplir o exceder los requerimientos de la ley.

¿QUIÉN ESTÁ CUBIERTO POR LA LEY?

Los empleadores deben proporcionar licencias por enfermedad a los empleados de tiempo parcial y completo. No es necesario que los empleadores proporcionen permisos por enfermedad a los siguientes empleados:

- Individuos empleados en la industria de construcción bajo un contrato sindical
- Empleados del sector de salud, que laboren por día (conocido como empleados “per diem”)
- Empleados públicos que reciban licencias por enfermedad a la tasa de paga completa, bajo cualquier otra ley o norma de New Jersey
- Contratistas independientes que no califiquen como empleados, según la definición de la ley de New Jersey

NOTIFICACIÓN SOBRE DERECHOS DEL EMPLEADO

El empleador debe proporcionar a los empleados una notificación por escrito de su derecho a recibir una licencia por enfermedad. Usted tiene derecho a recibir esta notificación en inglés y, si está disponible en la página web del NJDOL, también en su idioma nativo. Conserve una copia de la notificación; puede descargarla en mysickdays.nj.gov.

ACUMULACIÓN Y USO DEL LICENCIA POR ENFERMEDAD

Usted acumula 1 hora de permiso por enfermedad por cada 30 horas trabajadas, hasta un máximo de 40 horas de licencia por año de beneficios. Por ejemplo, si usted trabaja 40 horas por semana, en 4 semanas habrá obtenido 5.33 horas de licencia por enfermedad. Alternativamente, su empleador puede proporcionarle 40 horas anticipadas de licencia por enfermedad. El “año de beneficios” se refiere a todo periodo regular de 12 meses consecutivos, determinado por su empleador. En la notificación sobre derechos de los empleados debe establecerse el año de beneficios.

Con el consentimiento de su empleador, puede trabajar horas adicionales para compensar las horas de trabajo perdidas, en lugar de usar la licencia por enfermedad. Sin embargo, su empleador no puede solicitarle que lo haga ni que use una licencia por enfermedad.

Como condición para autorizar la licencia, su empleador no puede solicitarle que busque un trabajador de reemplazo para cubrir sus horas laborales mientras usted está usando una licencia por enfermedad. Conserve una copia de todos los documentos que muestren la cantidad y uso de las licencias acumuladas por enfermedad.

PAGO DE LICENCIAS POR ENFERMEDAD

Su tasa de pago por una licencia corresponderá a su tasa regular por hora, pero no podrá ser menor al salario mínimo estatal.

Si su paga fluctúa, si usted tiene uno o más trabajos del mismo empleador, si se le paga por trabajo realizado o si su paga incluye propinas, alimentación o alojamiento, su tasa de pago por una licencia por enfermedad se calcula sumando todas sus ganancias, excluyendo el pago de horas extras, durante los últimos siete días. Se divide esa suma entre el total de horas trabajadas durante ese periodo de siete días. Si su paga es por comisión, ya sea salario base más comisión o sólo comisión, la tasa de pago de su licencia por enfermedad corresponderá al salario base por hora o al salario mínimo estatal, lo que sea mayor.

DEFINICIÓN DE FAMILIARES

La ley reconoce a los siguientes individuos como familiares, para los fines relacionados al uso de una licencia por enfermedad

- Hijo/a (biológico, adoptado o de crianza, hijastro, guardián legal, hijo/a de una pareja doméstica o resultado de unión libre)
- Nieto/a
- Hermano/a
- Cónyuge
- Pareja de hecho o pareja por unión civil
- Padres
- Abuelo/a
- Hermano/a, pareja doméstica o pareja de unión civil del padre o abuelos de un empleado
- Hermanos del cónyuge, concubino o pareja de unión civil de un empleado
- Cualquier otra persona con relación consanguínea con el empleado
- Cualquier persona cuya relación cercana con el empleado sea equivalente a la familia

AGRESIÓN SEXUAL O DOMÉSTICA

Si usted o un familiar ha sido víctima de agresión sexual o doméstica, puede usar una licencia por enfermedad para el tratamiento, asesoramiento o preparación de procesos legales inherente a este caso.

NOTIFICACIÓN ANTICIPADA

Si es posible anticipar la necesidad de tomar una licencia por enfermedad, su empleador podría exigir la proporción de una notificación con hasta siete días de anticipación a la fecha en que usted pretende tomar la licencia. Si esta necesidad no es previsible, su empleador podría solicitar la notificación pertinente cuando resulte práctico hacerlo.

DOCUMENTACIÓN

Su empleador puede solicitar la proporción de documentos razonables si usted utiliza una licencia por enfermedad por tres o más días laborales consecutivos o durante ciertas fechas especificadas por el empleador.

LICENCIAS POR ENFERMEDAD NO USADAS

Usted puede traspasar al siguiente año de beneficios hasta 40 horas de licencia por enfermedad no usadas. Sin embargo, su empleador únicamente puede permitirle usar hasta 40 horas de licencia por año de beneficios. Alternativamente, su empleador puede ofrecerle pagar por las licencias por enfermedad que usted haya acumulada y no usada, una vez culminado el año de beneficios.

REPRESALIAS

Su empleador no puede tomar represalias en su contra por solicitar o usar una licencia por enfermedad ni por presentar una queja ante el NJDOL, comunicarse con cualquier persona para informar una violación de la ley, participar en una investigación relacionada con una supuesta violación de la ley o informar a otra persona acerca de sus potenciales derechos según la ley. Las represalias incluyen amenazas, acciones disciplinarias, degradación de categoría, suspensión o reducción de horas laborales; así como cualquier otra acción adversa en su contra por ejercer o intentar ejercer algún derecho garantizado por la ley.

QUEJAS

- Presente una queja en línea. Visite nj.gov/labor, haga clic en Wage / Hour (Salarios y Horarios), y luego en File a Wage Claim (Presentar una Queja por Salarios).
- Descargue un formulario de quejas en mysickdays.nj.gov.
- Contacte al NJDOL por email escribiendo a wage.hour@dol.nj.gov o llame al 609-292-2305 entre las 8:30 a.m. y 4 p.m. Los usuarios de TTY pueden contactar a este departamento a través del Relé de NJ: 7-1-1.

