El tiempo de enfermedad ganado en Massachusetts
Preguntas frecuentes

Estas preguntas frecuentes se basan en la Ley del Tiempo de Enfermedad Ganado (Earned Sick Time o EST) de Massachusetts, M.G.L. c. 149, § 148C, y sus reglamentos complementarios, 940 CMR 33.00.

La Ley del Tiempo de enfermedad ganado establece una serie de requisitos mínimos; los empleadores pueden optar por ofrecer políticas más generosas.

Índice

Sección 1: Introducción, aplicación y elegibilidad 2
Subsección A: Introducción 2
Subsección B: Empleados con derecho a tiempo de enfermedad ganado 2
Subsección C: ¿Cuáles empleadores deben proporcionar tiempo de enfermedad ganado? 4
Sección 2: Tiempo de enfermedad ganado pagado frente a tiempo de enfermedad ganado no remunerado 5
Sección 3: Normativa general 6
Subsección A: ¿Cómo se acumula el tiempo de enfermedad ganado? 6
Subsección B: Traspaso de horas de un año al siguiente 7
Subsección C: Usos permitidos del tiempo de enfermedad ganado 8
Subsección D: Pago del tiempo de enfermedad ganado 9
Sección 4: Aplicación de la ley sobre el tiempo de enfermedad ganado 11
Sección 5: Utilización de otras políticas de tiempo libre pagado (PTO) 14
Sección 6: Requisitos y opciones de notificación para los empleados de que utilicen el tiempo de enfermedad ganado 16
Sección 7: Requisitos de documentación y opciones para los empleadores 17
Sección 8: Obligaciones de registro y divulgación para los empleadores 18
Sección 9: Prohibición de represalias 19
Sección 10: Infracciones 19
Sección 11: Información adicional (www.mass.gov/ago/earnedsicktime) 20

Sección 1: Introducción, aplicación y admisión

Subsección A: Introducción

P: ¿Cuándo tienen los empleadores que empezar a cumplir con la ley?
P: Todos los empleadores han de empezar a cumplir con la ley del tiempo de enfermedad a partir del 1.º de julio de 2015.

Algunos empleadores que ya ofrecen licencia por enfermedad con paga o tiempo libre pagado pueden mantener esas pólizas en vigor hasta el 31 de diciembre de 2015, siempre que cumplan los requisitos de la disposición de puerto seguro del Procurador General (sección 33.03 del reglamento).

Q. ¿Qué hace la Ley del tiempo por enfermedad ganado?
A. La ley da derecho a los empleados de Massachusetts a acumular hasta 40 horas al año de licencia por enfermedad para atender ciertas necesidades personales y familiares. El número de horas a las que tiene derecho un empleado está relacionado con el número de horas trabajadas. Un empleado tendría derecho a 40 horas de licencia por enfermedad al año si trabajara las horas suficientes para acumular 40 horas de tiempo de enfermedad ganado.

Todos los empleadores deben proporcionar tiempo de enfermedad ganado, pero solo los empleadores de 11 o más empleados deben proporcionar tiempo de enfermedad ganado que sea pagado. Los empleadores más pequeños también deben proporcionar tiempo de enfermedad ganado, pero puede ser no remunerado.

P: ¿Dónde puedo encontrar más información sobre la ley?
R: La página web del Procurador General tiene más información sobre la ley y los reglamentos: www.mass.gov/ago/earnedsicktime.

Subsección B: Empleados con derecho a tiempo de enfermedad ganado

P: ¿Qué empleados pueden optar al tiempo de enfermedad ganado?
R: La mayoría de los empleados que trabajan en Massachusetts son elegibles, incluidos los empleados a tiempo completo, a tiempo parcial, estacionales, por días y temporales. Para ser elegible, **el lugar de trabajo principal** de un empleado debe estar en Massachusetts.

P: ¿Hay algún empleado exento del tiempo de enfermedad ganado?
R: Hay varios tipos de trabajadores que no tienen derecho a tiempo de enfermedad ganado en virtud de la ley:

1) 1) un empleado del gobierno de los Estados Unidos;
2) un estudiante que asista a una institución pública o privada de enseñanza superior en Massachusetts y que esté:
   a. participando en un programa federal de trabajo y estudio o en un programa de ayuda financiera o de becas sustancialmente similar;
   b. que preste servicios de apoyo a los residentes de una residencia, dormitorio, edificio de apartamentos u otra residencia similar gestionada por la institución en la que el estudiante esté matriculado a cambio de una exención o reducción de los gastos de alojamiento, manutención, matrícula u otros gastos relacionados con la educación; o
   c. exentos del impuesto de la Ley Federal de Contribuciones al Seguro (FICA) de conformidad con 26 U.S.C. §
3) 3121(6)(10); un estudiante en edad escolar conforme a 20 U.S.C. § 1400 y siguientes, la Ley de Educación para Personas con Discapacidades (IDEA); o bien
4) un cliente adulto que participe en un programa autorizado de Massachusetts y realice tareas laborales dentro

del entorno del programa como parte de una formación educativa o profesional de buena fe.

P: ¿Se aplica esta ley a los contratistas independientes?
R: No. Los contratistas independientes debidamente clasificados no son empleados.

Determinar si alguien es un empleado o un contratista independiente depende de varios factores. Estos factores incluyen el grado de supervisión, dirección y control que el empleador tiene sobre los servicios que se prestan. Los trabajadores pueden cumplir el estándar legal para ser clasificados como empleados, pero su empleador puede clasificarlos erróneamente como contratistas independientes y negarles indebidamente el acceso al tiempo de enfermedad ganado y a otros beneficios.

Para obtener más información, visite: http://www.mass.gov/ ago/doing-business-in-massachusetts/workplace rights/worker-classification/independent-contractor.html.

P: ¿Se aplica la ley a los empleados municipales?
R: No. Los empleados de una ciudad o municipio, así como los empleadores públicos locales no incluidos en el término ciudades y municipios, como los comités escolares, incluidas las escuelas regionales y las colaboraciones educativas, no tienen derecho al tiempo de enfermedad ganado. Los municipios pueden, de acuerdo con la constitución estatal, optar por acogerse a la ley.

P: ¿Se aplica la ley a los empleados del estado?
R: Sí.

P:¿Tienen derecho los empleados sin ánimo de lucro al tiempo de enfermedad ganado?
R: Sí.

P:¿Tienen derecho los empleados sindicados al tiempo de enfermedad ganado?
R: Sí.

P:¿Tienen derecho los trabajadores domésticos al tiempo de enfermedad ganado?
R: Sí.

P:¿Tienen derecho los trabajadores remunerados por día al tiempo de enfermedad ganado?
R: Sí.

P:¿Tienen derecho los empleados del condado al tiempo de enfermedad ganado?
R: Sí.

P: ¿Existe una cantidad mínima de horas que deben trabajarse para que un empleado tenga derecho al tiempo por enfermedad ganado?
R: No. Los empleados que trabajan muy pocas horas simplemente acumularán el tiempo más despacio.

P: ¿Cómo puedo saber si mi **lugar de trabajo principal está en Massachusetts?**
R: Para la mayoría de los empleados, el lugar donde realizan la mayor parte de su trabajo para su empleador es su lugar de trabajo principal.

1) Si el empleado pasa horas de trabajo viajando fuera de Massachusetts (haciendo entregas, participando en ventas, etc.) pero regresa regularmente a una base de operaciones en Massachusetts antes de reanudar un nuevo programa de viajes, Massachusetts es el lugar principal de trabajo.
2) Si un empleado cambia constantemente de lugar de trabajo, el lugar de trabajo principal puede determinarse evaluando el estado en el que el empleado pasó la mayor parte de su tiempo de trabajo durante el año de beneficios anterior. En el caso de los nuevos empleados, los empleadores deben realizar

una evaluación razonable del lugar de trabajo principal.

3) Si un empleado “teletrabaja” mediante un acuerdo con su empleador a un lugar de trabajo de Massachusetts, Massachusetts es el lugar principal de trabajo, aunque el empleado no pase físicamente esas horas de teletrabajo en Massachusetts.
4) No es necesario que el empleado pase el 50% de su tiempo de trabajo en Massachusetts para que éste sea su lugar de trabajo principal.
5) Si un empleado se traslada permanentemente a Massachusetts, el lugar de trabajo principal del empleado pasará a ser Massachusetts en la primera fecha de trabajo real en Massachusetts.

P: **¿Qué ocurre si un empleado se desplaza entre lugares de trabajo con la frecuencia suficiente como para que el empleador no pueda determinar un lugar de trabajo principal, por ejemplo, en el sector de la construcción? ¿Cómo debe determinar el empleador el lugar de trabajo principal?**

R: El "lugar de trabajo principal" de dicho empleado para un año de beneficios será el estado en el que el empleado haya trabajado más horas durante el año de beneficios anterior de doce meses. Si el empleado no trabajó para el empleador durante el año de prestaciones anterior y el empleador no puede determinar de otro modo un lugar de trabajo principal, entonces el empleador solo tiene que permitir que el empleado acumule tiempo de enfermedad ganado por las horas trabajadas en Massachusetts.

P: Si **un empleado no vive en Massachusetts, ¿podría optar a devengar tiempo por enfermedad?**
R: Sí, si Massachusetts es su principal lugar de trabajo.

Subsección C: ¿Cuáles empleadores deben proporcionar tiempo de enfermedad ganado?

P: ¿Qué empleadores tienen que proporcionar tiempo de enfermedad ganado??
R: Casi todos los empleadores de Massachusetts deben ofrecer a sus empleados la posibilidad de acumular y utilizar el tiempo de enfermedad ganado.

Los únicos empleadores que no están obligados a proporcionar tiempo de enfermedad ganado son el gobierno de los Estados Unidos, las ciudades y municipios de Massachusetts y algunos otros empleadores públicos locales, como los comités escolares, incluidas las escuelas regionales y las colaboraciones educativas.

P: ¿Qué ocurre con el tiempo de enfermedad ganado de un empleado si su empleador vende la empresa?
R: Si un empleador vende su empresa o ésta es adquirida por otra empresa, el empleado conservará y podrá utilizar todo el tiempo de enfermedad acumulado. Si el empleador sucesor tiene menos de once empleados, y el empleador anterior tenía once o más empleados, el empleado tiene derecho a utilizar y ser compensado por el tiempo de enfermedad no utilizado acumulado mientras trabajaba para el empleador anterior, hasta que dicho tiempo de enfermedad se agote.

P: ¿Los empleadores con sede fuera de Massachusetts tienen que proporcionar tiempo de enfermedad ganado?
R: Si un empleador tiene un empleado o empleados con un lugar principal de trabajo en Massachusetts, entonces el empleador debe proporcionar al empleado o empleados tiempo de enfermedad ganado.

P: ¿Tienen los empleadores con menos de 50 trabajadores que proporcionar tiempo de enfermedad ganado?
R: Todos los empleadores, independientemente del número de empleados, deben proporcionar tiempo de enfermedad ganado.

P: ¿Tiene un empleador que proporcionar tiempo de enfermedad ganado a los empleados que

también trabajan para otros empleadores?
R: Sí. Cada empleador debe ofrecer a cada empleado la posibilidad de acumular y utilizar hasta 40 horas de tiempo de enfermedad ganado en un año de beneficios.

P: ¿Tienen los comités escolares que proporcionar tiempo de enfermedad ganado? ¿Y los comités escolares regionales? R: No, a efectos de la ley de tiempo de enfermedad ganado, los comités escolares son una excepción al término "empleador" y no tienen que proporcionar tiempo de enfermedad a menos que la ley de tiempo de enfermedad ganado sea aceptada por votación o por apropiación.

Sección 2: Tiempo de enfermedad ganado remunerado frente a tiempo de enfermedad ganado no remunerado

P: ¿Hay que remunerar el tiempo de enfermedad ganado?
R: El tamaño del empleador determina si debe pagarse la licencia por enfermedad devengada. Si un empleador tiene 11 o más empleados, entonces el tiempo de enfermedad ganado DEBE ser remunerado. Si un empleador tiene 10 o menos empleados, entonces el tiempo de enfermedad ganado PUEDE no ser remunerado.

P: ¿Cómo se determina el tamaño del empleador?
R: Los empleadores deben contabilizar a todos los empleados que trabajan a cambio de una remuneración a tiempo completo, parcial, estacional, por días o temporal. Esto incluye a los empleados en otros estados o países. Los propietarios y directivos que figuren en la nómina de la compañía cuentan como empleados a efectos de esta normativa.

Los empleadores determinarán si el empleador tiene 11 o más empleados contando el número de empleados, incluidos los empleados a tiempo completo, a tiempo parcial, estacionales y temporales, en nómina durante cada período de pago del año de beneficio y dividiéndolo por el número de períodos de pago. Si el empleador tiene períodos de pago sin nadie en nómina, el número de empleados contabilizados para ese período de pago es cero.

P: ¿Con qué frecuencia debe un empleador determinar el tamaño de su empresa?
R: Una vez al año.

P: Si algunos empleados no viven en Massachusetts, ¿cuentan para el número de empleados?
R: Sí, no importa dónde viva el empleado. A la hora de determinar el tamaño de la empresa, los empleadores deben contar a todos los empleados en todos los lugares.

P: Si soy un nuevo empleador, **¿cómo calculo el tamaño de mi nueva compañía?**
R: El empleador debe utilizar un cálculo en tiempo real de los empleados en el primer año, reconociendo que un empleador no está obligado a proporcionar licencia por enfermedad remunerada hasta que el número de empleados sea de 11 o más.

P: Si el empleador tiene varias sedes, ¿todos los empleados cuentan para determinar el número de empleados?
R: Depende de la relación entre las entidades, incluido su funcionamiento y si los empleados son intercambiables.

P: ¿Quién es el empleador de un "trabajador temporal"?
R: Los empleados proporcionados a un empleador por una empresa de trabajo temporal y pagados por la empresa de trabajo temporal cuentan como empleados tanto de la empresa de trabajo temporal como del empleador a efectos de determinar el tamaño del empleador.

P: Si un empleador recurre a una Organización Profesional de Empleadores ("PEO", por sus siglas en inglés), ¿los empleados cubiertos por el acuerdo PEO cuentan para el tamaño del empleador?
R: Cuando exista una relación de PEO entre un empleador y una PEO, el recuento de empleados incluirá a todos los empleados, incluidos los cubiertos por un acuerdo de PEO.

Sección 3: Normativa general

Subsección A: ¿Cómo se acumula el tiempo de enfermedad ganado?

P: ¿Cómo ganan los empleados el tiempo de enfermedad ganado?
R: Los empleadores tienen varias opciones para proporcionar a sus empleados tiempo de enfermedad ganado. Los empleados pueden acumular tiempo a medida que trabajan o se les puede proporcionar una suma global mensual o anual.

P: Si el tiempo de enfermedad ganado se basa en el número de horas trabajadas, ¿a qué ritmo se acumula?
R: Se acumula una hora de tiempo de enfermedad ganado por cada 30 horas trabajadas. En otras palabras: los empleadores deben permitir que los empleados acumulen a un ritmo no inferior a 1 hora ganada por cada 30 horas trabajadas.

P: Si los empleadores proporcionan el tiempo de enfermedad ganado en un pago único cada mes o año, ¿cuánto tiempo de enfermedad ganado debe darse a los empleados?
R: La cantidad debe ser el equivalente a no menos de 1 hora de tiempo de enfermedad ganado por cada 30 horas trabajadas. Para más opciones sobre los horarios de tiempo de enfermedad ganado, consulte la "Sección 5: Utilización de otras políticas de tiempo libre remunerado (PTO) en su lugar".

P: ¿Cuánto tiempo de enfermedad ganado tienen los empleados?
R: Se debe permitir a un empleado acumular 40 horas por año de beneficios si trabaja suficientes horas. Por ejemplo, un empleado que acumule horas tendría que trabajar 1.200 horas para acumular 40 horas de enfermedad devengadas. Los empleados deben poder utilizar hasta 40 horas al año para fines autorizados si han acumulado ese tiempo.

P: ¿Cuándo empieza a acumular un empleado?
R: Los empleados comienzan a acumular el tiempo de enfermedad ganado en su primera fecha de trabajo efectivo.

P: ¿Qué horas cuentan para la acumulación?
R: Todas las horas trabajadas por un empleado, incluidas las horas extraordinarias y las horas trabajadas fuera de Massachusetts, cuentan para la acumulación de tiempo de enfermedad ganado.

Ejemplo: Si un empleado de una compañía de catering ubicada en Massachusetts trabaja 900 horas en Massachusetts y 150 horas en otros estados, ese empleado ganará tiempo de enfermedad por las 1.050 horas trabajadas para la compañía.

P: ¿Acumulan los empleados tiempo de enfermedad ganado mientras están de vacaciones u otro permiso?
R: No. Los empleados solo tienen derecho a acumular tiempo de enfermedad ganado por las horas realmente trabajadas.

Subsección B: Traspaso de horas de un año al siguiente

P: ¿Cuántas horas de tiempo de enfermedad ganado puede trasladar un empleado de un año al siguiente?
R: El método por el que un empleado gana tiempo de enfermedad determina si un empleador debe permitir el traspaso del tiempo de enfermedad ganado no utilizado.

Política del empleador	Obligación de prórroga del empleador
El empleado dispone de tiempo de enfermedad ganado mediante acumulación.	El empleado debe poder trasladar a al menos 40 horas de tiempo de enfermedad ganado no utilizado al año siguiente.
El empleado recibe tiempo de enfermedad ganado en un Asignación a tanto alzado de al menos 40 horas al inicio de cada *año de prestación.*	El empleador *no está* obligado a permitir que un empleado pasar el tiempo de enfermedad ganado no utilizado al siguiente año.
El trabajador recibe el tiempo de enfermedad ganado en una asignación global al principio de cada *mes*.	El empleador *está* obligado a permitir que un empleado trasladar al año siguiente al menos 40 horas de tiempo de enfermedad ganado no utilizado.
Se abona al empleado el tiempo de enfermedad ganado no utilizado al final del año de beneficio (lo que no es obligatorio pero los empleadores pueden optar por hacerlo).	Si el empleador opta por abonar al trabajador el tiempo de enfermedad ganado no utilizado, se aplicarán las siguientes normas: • Si paga 16 horas o más: debe proporcionar 16 horas de licencia por enfermedad no remuneradas hasta que el empleado acumule nuevas horas ganadas, que deben sustituir a las no remuneradas a medida que se acumulen. • Si paga menos de 16 horas debe proporcionar una cantidad de tiempo por enfermedad no pagado equivalente a la cantidad pagada hasta que el empleado acumule nuevo tiempo pagado, que debe sustituir el tiempo no pagado a medida que se acumula.

P. Si un empleado traslada 40 horas de licencia por enfermedad no utilizadas a un nuevo año de beneficios, ¿puede utilizar 80 horas de licencia por enfermedad en el siguiente año de beneficios?
A. No. Los empleadores solo están obligados a permitir que los trabajadores utilicen hasta 40 horas de tiempo de enfermedad ganado por año de beneficio.

Los empleadores pueden limitar la cantidad de horas de enfermedad devengadas a 40 horas, independientemente de las horas adicionales trabajadas por un empleado. Una vez que un empleado posee un banco de 40 horas de tiempo de enfermedad ganado no utilizado, el empleador puede optar por retrasar la acumulación ulterior hasta que el empleado reduzca el banco de tiempo de enfermedad ganado por debajo de las 40 horas.

Ejemplo: Un empleado gana 40 horas de tiempo de enfermedad ganado en el año 1 y transfiere estas 40 horas al año 2. Este empleado comienza el año 2 con 40 horas y en el año 2 utiliza la totalidad de esas 40 horas y gana otras 40 horas. Durante el año 2, el empleador puede limitar la cantidad de horas que el empleado utiliza a 40 horas.

Subsección C: Usos permitidos del tiempo de enfermedad ganado

P: ¿Cuándo puede un empleado empezar a utilizar el tiempo de enfermedad ganado?
R: Un empleado puede empezar a utilizar el tiempo de enfermedad ganado el 90.º día natural después de que el empleado empiece a trabajar para el empleador.

Ejemplo: La primera fecha de trabajo efectivo de Jasper como vendedor en una tienda es el 1 de octubre de 2016. Jasper podrá utilizar el tiempo de enfermedad ganado 90 días después, es decir, el 30 de diciembre de 2016.

P: ¿Para qué se puede utilizar el tiempo de enfermedad ganado?
R: El tiempo de enfermedad ganado puede utilizarse para cuidar del hijo, cónyuge, padre o madre de un empleado que padezca una enfermedad física o mental, una lesión o una afección médica que requiera cuidados a domicilio, diagnóstico o cuidados médicos profesionales o cuidados médicos preventivos.

El tiempo de enfermedad ganado puede utilizarse para atender enfermedades físicas o mentales, lesiones o afecciones médicas propias del empleado que requieran atención domiciliaria, diagnóstico o atención médica profesional o atención médica preventiva.

El tiempo de enfermedad ganado puede utilizarse para acudir a una cita médica rutinaria o a una cita médica rutinaria del hijo, cónyuge, padre o madre del empleado.

El tiempo de enfermedad ganado puede utilizarse para hacer frente a los efectos psicológicos, físicos o legales de la violencia doméstica.

El tiempo de enfermedad ganado se puede utilizar para abordar las necesidades de salud física y mental del propio empleado y las de su cónyuge, si el empleado o su cónyuge experimentan una pérdida de embarazo o un fracaso de la reproducción asistida, la adopción o la gestación subrogada.

El tiempo de enfermedad ganado puede utilizarse para ir y volver de una cita, una farmacia u otro lugar relacionado con el propósito para el que se tomó el tiempo.

P: ¿Qué es la "atención médica preventiva"?
R: La atención médica preventiva suele ser una atención médica rutinaria que incluye revisiones, chequeos y asesoramiento al paciente para prevenir enfermedades, dolencias u otros problemas de salud. Para ver ejemplos de atención médica preventiva, visite HealthCare.gov: https://www.healthcare.gov/ what-are-my-preventive-care-benefits/.

P: ¿A quién se considera menor según la ley?
Un menor incluye a un hijo biológico, adoptado o acogido, así como a un hijastro, a un menor bajo tutela legal o a un menor para el que un empleado haya asumido las responsabilidades de la paternidad.

P: ¿Pueden los empleados utilizar el tiempo de enfermedad ganado para la atención médica de sus hijos adultos?
R: Sí.

P: ¿Se puede contabilizar el uso del tiempo de enfermedad ganado por parte de un empleado a efectos de las vacaciones en virtud de otras leyes?
R: Sí. El uso por parte de un empleado del tiempo de enfermedad ganado puede contabilizarse como licencia concurrente en virtud de la legislación federal o estatal, como la Ley de Licencia Médica Familiar **(FMLA).**

Los empleados pueden optar por utilizar, o los empleadores pueden obligar a los empleados a utilizar, el

tiempo de enfermedad ganado para recibir una paga cuando se tomen otro permiso autorizado por ley que, de otro modo, no sería remunerado.

P: ¿Cuándo puede un empleado con dietas o de guardia utilizar el tiempo de enfermedad ganado?
Los empleados por días o de guardia pueden utilizar el tiempo de enfermedad ganado solo por las horas que han sido programados para trabajar. Estar "programado para trabajar" no incluye los turnos para los que se ha pedido a un empleado que esté disponible o de guardia, a menos que el empleado esté obligado a permanecer de guardia en las instalaciones del empleador.

Subsección D: Pago del tiempo de enfermedad ganado

P: Si se paga el tiempo de enfermedad ganado, ¿cuál es la remuneración?
R: En general, los trabajadores deben cobrar lo que habrían ganado si hubieran trabajado en vez de utilizar el tiempo de enfermedad ganado. A los trabajadores por horas se les debe pagar su tarifa horaria regular. Las horas de licencia por enfermedad no se pagan a precio de horas extraordinarias o de prima. Para determinar la tarifa adecuada de pago del tiempo de enfermedad ganado para los empleados que no trabajan por horas, lea la definición de "misma tarifa horaria" en la normativa final.

P: Si un empleado está programado para trabajar horas extraordinarias y llama para decir que está enfermo, ¿recibe el empleado la tarifa por horas extraordinarias?
R: No. Los trabajadores que utilizan el tiempo de enfermedad ganado no cobran horas extraordinarias, pero sí acumulan tiempo de enfermedad ganado cuando trabajan horas extraordinarias.

P: Si un empleado de tiendas a por menor está programado para trabajar el domingo y llama para decir que está enfermo, ¿recibe el empleado la tarifa de prima dominical?
R: No. Los trabajadores que utilizan el tiempo de enfermedad ganado no reciben las tarifas superiores, pero sí acumulan tiempo de enfermedad ganado cuando trabajan en domingo.

P: ¿Cuál es la remuneración de los empleados que reciben un salario?
R: En el caso de empleados a los que se paga un salario, la misma tarifa horaria significa el salario del empleado en el período de pago anterior dividido por el total de horas trabajadas en el período de pago anterior del empleado. Para determinar el total de horas trabajadas durante el período de pago, se supondrá que los empleados ejecutivos, administrativos y profesionales, y los demás empleados no exentos, trabajan 40 horas en cada semana, a menos que su semana laboral normal sea inferior a 40 horas, en cuyo caso se acumulará el tiempo de enfermedad ganado y se calculará la misma tarifa horaria en función de la semana laboral normal del empleado.

P: ¿Cuál es la tarifa salarial para los empleados que cobran por proyecto o por honorarios?
R: Para los empleados pagados por proyecto o por honorarios, la misma tarifa horaria significa un cálculo razonable de los salarios u honorarios que el empleado habría recibido por el trabajo por proyecto, servicio, o parte del mismo, si el empleado hubiera trabajado. Independientemente de la base utilizada, la misma tarifa horaria no será inferior al salario mínimo efectivo según M.G.L. c. 151, § 1, en su caso.

P: ¿Cuál es el salario de los empleados que trabajan a comisión?
R: Los empleados pagados a comisión (ya sea salario base más comisión o solo comisión) deben cobrar el salario base o el salario mínimo efectivo, el mayor de los dos, según M.G.L. c. 151, § 1.

P: ¿Cuál es la tasa salarial de los trabajadores de restaurantes que obtienen sus ingresos de las propinas?
R: Los empleados cuyo salario se base en propinas o gratificaciones deben cobrar al menos el salario mínimo de Massachusetts. Los empleados no tienen derecho a las propinas o gratificaciones pérdidas durante el uso del tiempo de enfermedad ganado.

Independientemente de la medida utilizada, un empleado no puede cobrar menos del salario mínimo estatal:

Efectivo	Salario mínimo	Efectivo	Salario mínimo
1 de enero de 2019	$12.00 por hora	1 de enero de 2020	$12.75 por hora
1 de enero de 2022	$14.25 por hora	1 de enero de 2023	$15.00 por hora

Encontrará más información sobre el salario mínimo aquí: https: /www.mass.gov/guides/pay-and-recordkeeping.

P: ¿Cuál es la cuantía de la remuneración de los asalariados que perciben distintas retribuciones por hora de trabajo del mismo empleador?

R: Los empleadores pueden elegir uno de estos métodos:

1) el salario que el empleado habría percibido por las horas que, de no haber utilizado el tiempo de enfermedad ganado, habría trabajado; o bien
2) la tasa combinada, determinada tomando la media ponderada de todas las tasas regulares de pago durante el período de pago anterior, mes, trimestre u otro período de tiempo establecido que el empleador utiliza habitualmente para calcular las tasas combinadas para fines similares.

Cualquiera que sea el método elegido por el empleador para determinar la misma tarifa horaria, (a) o (b) arriba, el empleador debe utilizar un método coherente para cada empleado a lo largo de un año de beneficio.

P: ¿Cuándo debe cobrar un empleado después de haber utilizado el tiempo de enfermedad ganado?

R: Cuando se utilice, el tiempo de enfermedad ganado y pagado debe abonarse en el mismo horario en que se pagan los salarios regulares. Los empleadores no pueden retrasar la compensación a los empleados por el tiempo de enfermedad ganado.

P: ¿Están obligados los empleadores a pagar a los empleados el tiempo de enfermedad ganado no utilizado en el momento del despido o del cese de la relación laboral?

R: No. Los empleadores no están obligados a pagar el tiempo de enfermedad ganado no utilizado cuando un empleado se marcha, pero pueden hacerlo voluntariamente.

Los empleadores que utilicen una política de vacaciones para cumplir los requisitos de la ley de tiempo de enfermedad ganado deben tener en cuenta que la ley de Massachusetts obliga a que las vacaciones no utilizadas se traten como cualquier otro salario. Los empleados deben recibir el pago de todas las vacaciones ganadas al finalizar la relación laboral. Puede obtener más información aquí: http://www.mass.gov/ago/doing-business-in-massachusetts/workplace-rights/leave-time/vacation.html

P: ¿Puede un empleador pagar a un empleado el tiempo no utilizado a final de año?

R: Sí. Se permite a un empleador ofrecer a un empleado el pago de hasta 40 horas de tiempo de enfermedad ganado no utilizado al final del año de beneficio.

Los empleadores que paguen 16 horas o más deben proporcionar 16 horas de licencia por enfermedad no remuneradas hasta que el empleado acumule nuevo tiempo pagado, que debe sustituir al tiempo no remunerado a medida que se acumula.

Los empleadores que paguen menos de 16 horas deben proporcionar una cantidad de tiempo por enfermedad no remunerado equivalente a la cantidad pagada hasta que el empleado acumule nuevo tiempo remunerado, que debe sustituir al tiempo no remunerado a medida que se acumula.

P: ¿Puede un empleado acordar con un empleador que se le pague el tiempo de enfermedad ganado según se vaya acumulando en vez de solo al final del año de beneficio?

R: No.

P: ¿Pueden los empleados donar su tiempo de enfermedad ganado a un compañero que haya agotado su tiempo de enfermedad ganado?
R: La ley no obliga a los empleadores a permitir la donación del tiempo de enfermedad ganado. Un empleador puede tener una política en vigor que permita a los empleados donar tiempo de enfermedad ganado. Un empleador no puede obligar a los empleados a donar tiempo de enfermedad ganado.

Sección 4: Aplicación de la ley sobre el tiempo de enfermedad ganado

P: ¿Cuál es el "año de beneficio" para el seguimiento de la acumulación, el uso y el traspaso del tiempo de enfermedad ganado?
R: Cualquier período de tiempo consecutivo de 12 meses, determinado por un empleador.

P: ¿Pueden las políticas de licencia por enfermedad de un empleador diferir de lo que obliga la ley?
R: La ley establece unos requisitos mínimos. Un empleador está autorizado a tener una política que sea ***más*** generosa. Por ejemplo, un empleador puede permitir que los empleados ganen o utilicen más tiempo de licencia por enfermedad de lo que la ley obliga, dar a los empleados más de 40 horas de licencia por enfermedad por adelantado al principio del año de beneficios o permitir que los empleados utilicen el tiempo de licencia por enfermedad antes de que se haya acumulado.

P: ¿Pueden los empleadores ofrecer pólizas diferentes a las distintas categorías de empleados?
R: Sí. La ley establece los requisitos mínimos y los empleadores pueden tener políticas más generosas. Los empleadores pueden tener políticas diferentes para las distintas categorías de empleados siempre que se cumplan los requisitos mínimos para todos los empleados.

P: ¿Puede un empleado trabajar horas o turnos adicionales en lugar de utilizar el tiempo de enfermedad ganado?
R: Sí, pero solo si tanto el empleador como el empleado están de acuerdo con este acuerdo. Si, al asumir horas adicionales, el empleado trabaja más de 40 horas en una semana, entonces se le debe pagar el exceso de horas.

P: Si un empleado hace uso de la licencia por enfermedad, ¿puede el empleador obligarle a buscar un sustituto?
R: No. Un empleador nunca puede obligar a un empleado a buscar un sustituto.

P: Si un empleado deja al empleador y luego regresa, ¿qué ocurre con el tiempo de enfermedad ganado no utilizado por el empleado?
R: Un empleado conserva el derecho a utilizar cualquier licencia por enfermedad acumulada tras una interrupción del servicio, voluntaria o no, hasta un año a partir de la última fecha de trabajo si el empleado vuelve a trabajar.

Interrupción del servicio		
Duración de la Interrupción del servicio	**Obligación del empleador**	**Empleado Tiempo de enfermedad ganado**
Cuatro meses o menos.	El empleador debe restituir todo el tiempo de enfermedad ganado anteriormente.	Todo el tiempo de enfermedad ganado anteriormente se reintegra al empleado.

Más de cuatro meses y hasta 12 meses.	*Si el empleado hubiera acumulado 10 o más horas* de enfermedad ganado antes de la interrupción del servicio, el empleador debe restituir el tiempo de enfermedad ganado.	Todo el tiempo de enfermedad ganado anteriormente se reintegra al empleado.
	Si el empleado hubiera acumulado menos de 10 horas de tiempo de enfermedad ganado antes de la interrupción del servicio, el empleado no tiene derecho a la reincorporación de ningún Tiempo de enfermedad ganado.	El empleado tiene un saldo cero de tiempo de enfermedad ganado el primer día de reincorporación.
Más de 12 meses.	El empleado no tiene derecho a la reincorporación de ningún tiempo de enfermedad ganado no utilizado, independientemente de las cantidades acumuladas.	El empleado tiene un saldo cero de tiempo de enfermedad ganado el primer día de su recontratación.

Ejemplo: Un empleado ha acumulado 20 horas de tiempo de enfermedad ganado y luego se toma un año sabático no remunerado durante 11 meses. Cuando el empleado se reincorpore a su puesto de trabajo, transcurridos 11 meses desde la fecha en que trabajó por última vez para el empleador, tendrá derecho a utilizar las 20 horas de licencia por enfermedad acumuladas antes del año sabático.

P: Si un empleado deja de trabajar para el empleador y luego regresa, ¿cuándo empieza a acumular tiempo de enfermedad ganado?
R: Si un empleado regresa en un plazo de 12 meses, entonces podrá acumular inmediatamente el tiempo de enfermedad ganado. Si el empleado regresa más de 12 meses después, entonces podría ser tratado como un nuevo empleado, y tendría que esperar 90 días antes de poder acceder al tiempo de enfermedad ganado acumulado.

P: Si un empleado es trasladado a otra división o ubicación del mismo empleador en Massachusetts, ¿tiene derecho el empleado al tiempo de enfermedad ganado que se acumuló en la ubicación anterior?
R: Sí. El empleado conserva y puede utilizar todo el tiempo de enfermedad ganado anteriormente.

P: Si un trabajador temporal es contratado en un puesto fijo por la misma compañía, ¿el trabajador temporal puede conservar su tiempo acumulado? ¿Necesita el trabajador temporal reiniciar el período de carencia de 90 días?
R: Un trabajador temporal es un empleado conjunto de la empresa de trabajo temporal y de la compañía cliente. Si la empresa de trabajo temporal paga al trabajador temporal, entonces el tiempo acumulado se aplica solo mientras el trabajador temporal es empleado de la empresa de trabajo temporal, y el trabajador temporal no conserva el tiempo acumulado una vez finalizado ese empleo. Sin embargo, el trabajador temporal no necesita reiniciar el período de carencia de 90 días.

P: ¿Qué incrementos de tiempo de permiso puede tomarse un empleado?
R: La menor cantidad de tiempo por enfermedad que puede utilizar un empleado es de una hora. Para usos superiores a una hora, los empleados pueden utilizar el tiempo de enfermedad ganado en incrementos de una hora o en el menor incremento que el sistema de nóminas del empleador utilice para contabilizar las ausencias o el uso de otro tiempo. Sin embargo, si la ausencia de un empleado en el trabajo a una hora determinada obliga al empleador a contratar a un sustituto y el empleador lo hace, el empleador puede obligar al empleado que utiliza el tiempo de enfermedad a tomar hasta un turno completo de tiempo de enfermedad ganado.

P: ¿Puede un empleador establecer cantidades mínimas de tiempo para el uso del tiempo de enfermedad ganado?
R: No. Las políticas del empleador que obligan, por ejemplo, a un empleado a coger la licencia por enfermedad en un bloque de tiempo de cuatro u ocho horas no están permitidas.

P: ¿Y si un empleador contrata a un sustituto?
R: Si un empleador contrata a un sustituto para suplir al empleado que utiliza el tiempo de enfermedad ganado, entonces el empleador puede obligar al empleado a utilizar un número de horas igual al que trabaja el sustituto, hasta un turno completo de tiempo de enfermedad ganado.

Si el empleado carece de tiempo de enfermedad ganado suficiente para cubrir ese tiempo fuera del trabajo, el empleador debe proporcionarle un permiso no retribuido protegido por el puesto de trabajo suficiente para compensar la diferencia en ese turno.

P: ¿Puede un empleado utilizar el tiempo de enfermedad ganado antes de haberlo acumulado?
R: Los empleadores pueden disponer que los empleados utilicen el tiempo de enfermedad ganado antes de acumularlo y que los empleadores cuenten el uso contra la acumulación futura.

Sección 5: Utilización de otras políticas de tiempo libre pagado (PTO)

P: ¿Pueden otras políticas de tiempo libre remunerado (PTO) satisfacer la obligación del empleador de proporcionar tiempo de enfermedad ganado?
R: Sí, siempre que los empleados puedan utilizar el PTO (como tiempo de vacaciones o permiso personal) para los mismos fines y con los mismos derechos que podrían utilizar el tiempo de enfermedad ganado.

Un empleador puede sustituir un plan existente siempre que los empleados:

1) acumulen a razón de al menos una hora de PTO por cada 30 horas trabajadas;
2) puedan utilizar hasta 40 horas al año de PTO;
3) obtengan remuneración por al menos la cantidad que sería obligatoria por tiempo de enfermedad ganado;
4) puedan utilizar el PTO para los mismos fines que el tiempo de enfermedad ganado;
5) reciban un aviso de sus derechos conforme a la ley; y
6) reciban las mismas protecciones laborales.

Tenga en cuenta que las partes de ciertos contratos de trabajo que estaban en vigor el 1.º de julio de 2015 (por ejemplo, los convenios colectivos o los programas o planes de beneficios laborales) pueden tener obligaciones adicionales. Nada en la respuesta (arriba) permite por sí mismo que dichas partes modifiquen unilateralmente un plan existente para satisfacer los requisitos de tiempo de enfermedad ganado.

P: Si un empleador ya ofrece un banco singular de tiempo libre retribuido al año, ¿debe tener ahora dos políticas de permisos separadas? ¿Una para el tiempo de enfermedad ganado y otra para otros tipos de permisos?
R: La ley no obliga a los empleadores a tener políticas de licencias separadas. Sin embargo, los empleadores deben tener directrices claras para garantizar que sus empleados puedan acumular y utilizar el tiempo de enfermedad de forma coherente con las cantidades y los fines articulados en la ley de tiempo de enfermedad ganado.

P: Si un empleado agota todo su tiempo libre remunerado, ¿tiene el empleador que proporcionarle tiempo adicional si el empleado se enferma?
R: Los empleadores que proporcionan 40 horas o más de tiempo libre remunerado que también puede utilizarse como tiempo de enfermedad ganado no están obligados a proporcionar tiempo adicional de

licencia por enfermedad a los empleados que utilicen su tiempo para otros fines y tengan necesidad de licencia por enfermedad más adelante en el año. Los empleadores deben notificar a los empleados que no se les proporcionará tiempo adicional.

P: Si un empleador tiene una mezcla de empleados a tiempo completo, a tiempo parcial, estacionales o por días, ¿puede tener políticas de permisos diferentes para cada uno?
R: Sí. Los empleadores pueden tener diferentes políticas de permisos para diferentes grupos de empleados, siempre y cuando todos los empleados puedan utilizar al menos la misma cantidad de tiempo, para los mismos fines, en las mismas condiciones y con las mismas protecciones laborales previstas en la ley.

P: Si un empleado se enferma en mitad de sus vacaciones, ¿puede utilizar el tiempo de enfermedad ganado?
R: No. El empleado estaba de vacaciones y no estaba programado para trabajar.

P: No quiero hacer un seguimiento de la acumulación, ¿puedo proporcionar una cantidad global de tiempo de enfermedad ganado?
R: Sí. Los empleadores que prefieran no hacer un seguimiento de la acumulación de tiempo de enfermedad ganado a lo largo del año de beneficios pueden utilizar los siguientes calendarios para proporcionar sumas globales de licencia por enfermedad o tiempo libre remunerado a sus empleados. Los empleadores que utilicen estos calendarios cumplirán la normativa, aunque las horas de un empleado varíen de una semana a otra. Los empleadores pueden acelerar la acumulación o aumentar las horas si así lo desean. Los empleados que acumulen tiempo de enfermedad ganado en estos horarios tendrán derecho a acumular su tiempo de enfermedad ganado hasta 40 horas y la acumulación podrá retrasarse mientras el empleado mantenga un banco de 40 horas sin utilizar.

Asignaciones aceptables de cantidades globales en función de las horas trabajadas

N.º medio de horas trabajadas a la semana	Al empleado se le proporciona este número de horas al mes, como suma global, para ser utilizadas como Tiempo de enfermedad ganado		Se proporcionará al empleado esta cantidad de Tiempo de enfermedad ganado durante este número de meses
37.5-40 horas	8 horas	por mes	5 meses
30 horas	5 horas	por mes	8 meses
24 horas	4 horas	por mes	10 meses
20horas	4 horas	por mes	9 meses
16 horas	3 horas	por mes	10 meses
10 horas	2 horas	por mes	10 meses
5 horas	1 hora	por mes	10 meses

P: ¿Qué ocurre si quiero utilizar las cantidades a tanto alzado mensuales, pero mis empleados trabajan una media de 50 horas semanales o más?
R: Los empleadores pueden proporcionar una suma global al inicio del año de beneficios. También pueden proporcionar un tiempo de enfermedad ganado según un calendario más generoso.

P: ¿Cuándo tengo que aportar estas cantidades a tanto alzado?
R: Los empleadores que proporcionan tiempo de enfermedad ganado mensualmente deben tener una política uniforme para todos los empleados.

P: Si un empleador que ofrece más tiempo de enfermedad ganado del obligatorio por ley cambia su política, ¿puede ese empleador quitar días de enfermedad que un empleado ya ha ganado?

R: No, un empleador que ofrezca más tiempo de enfermedad ganado del obligatorio por ley puede hacer un cambio prospectivo para reducirlo a la cantidad mínima obligatoria, pero ese cambio no puede hacerse con carácter retroactivo si un empleado ya ha "ganado" (acumulado) ese tiempo. Un empleador puede impedir que los trabajadores acumulen más tiempo en el futuro, pero debe permitir que los empleados utilicen el tiempo por enfermedad que ya han ganado.

Sección 6: Requisitos y opciones de notificación para los empleados de que utilicen el tiempo de enfermedad ganado

P: ¿Es necesario que los empleados avisen a sus empleadores antes de utilizar el tiempo de enfermedad ganado?
R: Sí. El empleado debe hacer un esfuerzo de buena fe para notificar la necesidad con antelación al uso del tiempo de enfermedad ganado.

P: ¿Tiene un empleado que hacer referencia al "Tiempo de enfermedad ganado" para poder utilizar el tiempo de enfermedad ganado?
R: No. Un empleado no necesita hacer referencia a la ley o al término "tiempo de enfermedad ganado" a su empleador para poder utilizar el tiempo de enfermedad ganado.

P: ¿Qué tipo de sistema de notificación puede utilizar un empleador?
R: Razonables. El preaviso razonable puede incluir el cumplimiento del sistema de notificación razonable del empleador que el empleado utiliza habitualmente para comunicarse con el empleador en caso de ausencias o para solicitar un permiso. Si un empleador no dispone de una política y un procedimiento para proporcionar un aviso razonable, deberá establecer dicha política o procedimiento, preferiblemente por escrito. La política o procedimiento deberá permitir al empleado proporcionar efectivamente un preaviso razonable de forma que pueda documentarse.

P: ¿Puede un empleador exigir un preaviso sobre un uso preprogramado del tiempo de enfermedad ganado como un chequeo anual?
R: Sí, los empleadores pueden exigir un preaviso de hasta siete días si el empleado tiene previsto tomarse un tiempo libre para utilizar el tiempo de enfermedad ganado.

P: ¿Qué preaviso puede exigir un empleador para las ausencias de varios días?
R: Si un empleado utiliza varios días de enfermedad ganados (más de uno), el empleador puede exigir una notificación a diario del empleado o de su sustituto (por ejemplo, el cónyuge, un miembro adulto de la familia u otra persona responsable), a menos que las circunstancias hagan inviable dicha notificación.

P: ¿Puede un empleador exigir a sus empleados una verificación por escrito posterior a la utilización?
R: Sí, los empleadores pueden obligar a los empleados a presentar una verificación por escrito de que han utilizado el tiempo de enfermedad ganado para fines permitidos después de haber utilizado cualquier cantidad de tiempo. Puede encontrar un formulario de ejemplo en la página web del Procurador General sobre el Tiempo de enfermedad ganado (www.mass.gov/ago/earnedsicktime).

En ningún caso, sin embargo, puede un empleador solicitar documentación médica adicional o de otro tipo a un empleado que justifique la necesidad de utilizar el tiempo de enfermedad ganado hasta que el empleado utilice más de 24 horas consecutivas o 3 días de tiempo de enfermedad ganado.

P: ¿Se puede sancionar a un empleado por utilizar fraudulentamente el tiempo de enfermedad ganado?
R: Si un empleado está cometiendo fraude o abuso al participar en una actividad que no es coherente con los fines permitidos para el tiempo de enfermedad ganado (por ejemplo, estar enfermo, cuidar a un miembro de la

familia enfermo) o al mostrar un patrón de tomar el tiempo de enfermedad ganado en los días en que el empleado está programado para realizar tareas percibidas como indeseables, un empleador puede disciplinar al empleado por mal uso del tiempo de enfermedad ganado.

No se puede sancionar a un empleado por utilizar el tiempo de enfermedad ganado para fines permitidos cuando se siguen todas las demás normas. Consulte la sección "represalias" de este documento para obtener más información.

Sección 7: Requisitos de documentación y opciones para los empleadores

P: ¿Puede un empleador obligar a un empleado a proporcionar documentación escrita, como una nota del médico, cuando el empleado utiliza el tiempo de enfermedad ganado?
R: Depende.
Un empleador puede exigir documentación escrita si: (1) el empleado se ausenta del trabajo durante más de24 horas de trabajo programadas consecutivamente; (2) el empleado se ausenta durante tres días de trabajo programados consecutivamente; (3) la ausencia del empleado se produce en las dos semanas anteriores al último día de trabajo programado de un empleado antes de la finalización de su empleo, excepto en el caso de los trabajadores temporales; o (4) la ausencia del empleado se produce después de cuatro ausencias imprevisibles e indocumentadas en un período de tres meses.

P: ¿Existe algún tipo de documentación obligatoria para los trabajadores adolescentes?
R: Sí. Un empleador puede solicitar documentación a un empleado de 17 años o menos, si se producen tres ausencias imprevisibles e indocumentadas en un período de tres meses.

P: ¿Qué tipo de documentación puede exigir un empleador?
R: Si el empleado se ausenta por motivos médicos, el empleador puede exigir una declaración de un proveedor de atención médica que acredite que la ausencia se debió a un motivo cubierto por la ley. Un empleado que no tenga un proveedor de atención médica puede firmar una declaración escrita de que el tiempo de enfermedad ganado fue necesario por un motivo cubierto por la ley.
La Procuraduría General ofrece un modelo de declaración en su página web www.mass.gov/ago/earnedsicktime que los empleadores pueden utilizar como guía.

Un empleador ***nunca*** puede exigir más información sobre los detalles de una afección médica.

P: ¿Qué ocurre si un empleado se ausenta del trabajo debido a la violencia doméstica?
R: Si el empleado se ausenta del trabajo debido a la violencia doméstica, el empleador debe aceptar cualquiera de los siguientes documentos:

1) una orden de alejamiento o un documento judicial;
2) un registro policial que documente el abuso;
3) documentación que acredite que el autor del maltrato ha sido condenado por uno o más de los delitos enumerados en M.G.L. c. 265 cuando la víctima era un miembro de la familia o de la unidad familiar;
4) documentación médica del abuso;
5) una declaración proporcionada por un consejero, trabajador social, trabajador sanitario, miembro del clero, trabajador de un centro de acogida, defensor legal u otro profesional que haya ayudado al empleado a hacer frente a los efectos del abuso en él o en su familia; o bien
6) una declaración escrita y firmada del empleado que atestigüe el abuso.

Un empleador ***nunca puede*** exigir más información sobre los detalles de la violencia doméstica.

P: **Trabajo en una industria que obliga al empleado a certificar que está lo suficientemente sano como para volver al trabajo. ¿Puedo seguir pidiéndole la documentación?**
R: Un empleador puede exigir a un empleado que proporcione un certificado de aptitud para el trabajo, una autorización para trabajar u otra documentación de un proveedor médico antes de que un empleado regrese al trabajo después de una ausencia durante la cual se utilizó el tiempo de enfermedad ganado si dicha certificación es habitualmente obligatoria y coherente con la práctica de la industria o los requisitos de seguridad estatales y federales y existen preocupaciones razonables de seguridad con respecto a la capacidad del empleado para realizar sus tareas. "Preocupaciones razonables de seguridad" significa una creencia razonable de riesgo significativo de daño al empleado o a otros.

P: ¿Cuánto tiempo tiene un empleado para presentar la documentación?
R: Los empleadores pueden exigir a los empleados que presenten la documentación obligatoria en los siete días siguientes al disfrute del tiempo de enfermedad ganado, a menos que, por causa justificada, un empleado necesite más tiempo para presentar dicha documentación.

P: ¿Puede un empleador retrasar la compensación a un empleado por el tiempo de enfermedad ganado pagado hasta que el empleador reciba la documentación?
R: No. Sin embargo, si un empleado no cumple sin justificación razonable con los requisitos de documentación del empleador, éste puede recuperar la suma abonada en concepto de tiempo de enfermedad ganado de su salario futuro, como pago en exceso. Los empleados deben ser advertidos de esta práctica.

P: ¿Qué ocurre si un empleado no aporta la documentación para el uso del tiempo de enfermedad ganado no remunerado?
R: El empleador puede denegar el uso futuro de un número equivalente de horas de tiempo de enfermedad ganado hasta que se aporte la documentación.

Sección 8: Obligaciones de registro y divulgación para los empleadores

P: ¿Tiene un empleador que incluir el tiempo de enfermedad ganado y su uso en la nómina de un empleado?
R: No. Los empleadores no están obligados a facilitar información sobre el tiempo de enfermedad ganado en las nóminas.

P: ¿Tiene el empleador que dar acceso a los empleados a sus propios registros de tiempo de enfermedad ganado?
R: Sí.

P: ¿Tienen los empleadores que llevar un registro de las bajas por enfermedad que ganan y utilizan los empleados?
R: Si la política de un empleador prevé un tiempo de enfermedad ganado que se separa de cualquier otro tiempo libre, sí, los empleadores tienen que mantener registros del tiempo de enfermedad que los empleados acumulan y utilizan durante al menos tres años.

Si un empleador proporciona tiempo libre a sus empleados bajo una política de tiempo libre remunerado, vacaciones u otra que cumpla con la Ley del Tiempo de enfermedad ganado, el empleador no está obligado a realizar un seguimiento y mantener un registro separado sobre la acumulación y el uso del tiempo de enfermedad ganado.

P: ¿Tienen los empleadores que publicar un aviso sobre los derechos de tiempo de enfermedad ganado para sus empleados?

R: Sí, los empleadores deben colocar un aviso de la Ley del Tiempo de enfermedad ganado donde sea probable que los empleados lo vean y en los idiomas que hablen los empleados. El cartel puede descargarse aquí en varios idiomas: www.mass.gov/ago/earnedsicktime.

P: ¿Los empleadores tienen que dar una copia de este aviso o una copia de la política del empleador a los empleados?

R: Sí. Los empleadores deben entregar una copia impresa o electrónica de este aviso a todos los empleados que reúnan los requisitos, o incluir la política del empleador sobre el tiempo de enfermedad ganado o la política del empleador sobre los permisos remunerados sustitutos permitidos en cualquier manual o guía del empleado.

P: ¿Qué otra información sobre el tiempo de enfermedad ganado tiene que dar los empleadores a los trabajadores?

R: Los empleadores deben notificar por escrito a todos los empleados con al menos 30 días de antelación si el tiempo de enfermedad ganado va a cambiar de remunerado a no remunerado, o de no remunerado a remunerado, basándose en un cambio de tamaño del empleador.

Sección 9: Prohibición de represalias

P: ¿Puede un empleador tomar represalias contra un empleado por utilizar el tiempo de enfermedad ganado?

R: No. Las represalias son ilegales. Un empleador no puede tomar represalias contra un empleado por ejercer o intentar ejercer los derechos que le otorga la ley, entre los que se incluyen: solicitar y utilizar el tiempo de enfermedad ganado; presentar una denuncia por supuestas violaciones de la ley; comunicarse con cualquier persona, incluidos los compañeros de trabajo, sobre cualquier violación de la ley; participar en una acción administrativa o judicial relativa a una supuesta violación de la ley; o informar a otra persona sobre los posibles derechos de esa persona.

P: ¿Qué constituye una represalia?

R: Las represalias incluyen cualquier amenaza, disciplina, despido, descenso de categoría, suspensión o reducción de las horas de trabajo, o cualquier otra acción laboral adversa contra cualquier empleado por ejercer o intentar ejercer cualquier derecho garantizado por la ley.

P: ¿Protege la ley a un empleado frente a las represalias si éste denuncia por error, pero de buena fe, una infracción?

R: Sí.

P: ¿Y las políticas de asistencia basadas en recompensas?

R: Las políticas de asistencia que recompensan a los empleados por su buena asistencia y los incentivos de pago de días festivos que proporcionan una compensación extra por acudir a trabajar los días inmediatamente anteriores y posteriores a un día festivo son permisibles siempre que los empleados no estén sujetos a ninguna acción adversa por ejercer sus derechos bajo la ley del tiempo de enfermedad ganado y sus reglamentos.

La incapacidad de un empleado para obtener una recompensa por buena asistencia o para recibir un incentivo de pago de vacaciones basado en una ausencia del empleado que ocasione el uso del tiempo de enfermedad ganado no constituirá una acción adversa ni una interferencia con los derechos de un empleado.

Sección 10: Infracciones

P: ¿Cómo se aplicarán la Ley del Tiempo de enfermedad ganado y los reglamentos?
R: La ley otorga al Procurador General la facultad de acudir a los tribunales para poner fin a una infracción. También otorga al Procurador General la capacidad de emitir citaciones civiles contra los empleadores.

P: ¿Pueden los empleados presentar una queja?
R: Los empleados pueden presentar una queja ante la Procuraduría General. El formulario de denuncia está disponible en línea en www.mass.gov/ago haciendo clic en "presentar una denuncia", o llamando al (617) 727-3465.

P: ¿Pueden los empleados demandar a sus empleadores?
R: Los empleados deben presentar primero una denuncia ante la Fiscalía General, antes de poder presentar una demanda privada ante los tribunales. A continuación, los empleados deben esperar 90 días tras la presentación de la denuncia ante la Fiscalía General antes de presentarla ante los tribunales, o recibir el permiso de la Procuraduría General para proceder con una demanda privada antes de que expire el período de 90 días. Para ello, los empleados deben solicitar un derecho de acción privada a la Procuraduría General. Los empleados necesitarán una prueba de haber presentado la denuncia ante la Fiscalía General para poder iniciar una demanda.

P: ¿Preguntará la Fiscalía General a un empleado sobre su situación migratoria o su derecho legal a trabajar?
R: No. Todos los trabajadores de Massachusetts tienen derecho a las protecciones de la ley de tiempo de enfermedad ganado. La Fiscalía General nunca preguntará sobre el estatus migratorio.

Sección 11: Información adicional (www.mass.gov/ago/earnedsicktime)

Reglamentos finales: Reglamentos redactados por la Fiscalía General para proporcionar orientación sobre los derechos y responsabilidades de los empleados y empleadores en virtud de la Ley del Tiempo de enfermedad ganado.

Modelo de política: Un ejemplo de política de Tiempo de enfermedad ganado para empleadores.

Modelo de formulario de verificación: Un modelo de formulario que los empleadores pueden utilizar para pedir a los empleados que verifiquen el uso que hacen del tiempo de enfermedad ganado.

Aviso sobre los derechos de los empleados: Se puede descargar en inglés, portugués, español, ruso, italiano, criollo haitiano, vietnamita, laosiano y chino (a partir de agosto de 2015).