

Licencia Pagada por Enfermedad en NJ

Guía para *Pequeñas Empresas*



Es la ley en Nueva Jersey!
myworkrights.nj.gov

Un mensaje para las pequeñas empresas

Tener días de enfermedad pagados mantiene a sus empleados saludables y comprometidos en el trabajo.

En Nueva Jersey, la Licencia Pagada por Enfermedad aplica a todas las empresas, grandes o pequeñas. Sabemos que seguir las reglas puede ser complicado y esta guía puede ayudarle a entenderlas. Queremos que tanto empleados como empleadores se beneficien de la ley de Licencia Pagada por Enfermedad.

Unámonos para asegurarnos de que cada trabajador en Nueva Jersey sea tratado de manera justa y cada negocio pueda seguir las reglas.

QUÉ

CUBRE ESTA GUÍA

• Quién está cubierto bajo la ley	2
• Cuándo los empleados pueden usar su Licencia Pagada por Enfermedad.....	2
• Cómo los empleados acumulan su tiempo de enfermedad	3
• Cómo funciona la Licencia Pagada por Enfermedad con las políticas de Tiempo Libre Pagado (PTO)	4
• Cómo mantener informados a sus empleados sobre sus derechos.....	5
• Qué sucede cuando un empleado toma su tiempo de enfermedad	6
• Cómo calcular el pago por Licencia Pagada por Enfermedad	7
• Cómo crear su política de Licencia Pagada por Enfermedad	8
• Información sobre clasificación errónea de trabajadores, represalias, sanciones para empleadores y auditorías del NJDOL.....	9 - 12
• Definiciones Clave Glosario	13 - 14
• Más recursos.....	15

Busque las **palabras resaltadas**, indican términos cuya definición puede encontrar en el glosario.

Aviso Legal: Esta guía es solo para fines informativos. Por favor, visite nuestro sitio web para obtener información completa, formularios y preguntas frecuentes sobre la Ley de Licencia Pagada por Enfermedad de Nueva Jersey: mysickdays.nj.gov





LO BÁSICO

Las personas propietarias de empresas de todos tamaños deben proporcionar Licencia Pagada por Enfermedad a casi todos los empleados.

La mayoría de empleados están cubiertos

- **No importa cuánto trabajen:** empleados de tiempo completo, tiempo parcial, estacionales y temporales
- **No importa cómo se les pague:** incluye salario, por hora, en efectivo, por pieza, etc.
- **Independientemente de su estatus migratorio:** La Licencia Pagada por Enfermedad de NJ y todas las leyes de salario y horas aplican a todos los trabajadores cubiertos, sin importar su estatus migratorio.

Hay muy pocas exenciones para trabajadores

Los empleados ganan 1 hora de Licencia Pagada por Enfermedad por cada 30 horas trabajadas, hasta un máximo de 40 horas de licencia por **año de beneficios.**

También tiene la opción de proporcionar a sus empleados 40 horas de Licencia Pagada por Enfermedad desde el principio.

Los empleados pueden usar el tiempo por enfermedad para las horas que estaban programados para trabajar.



ES PARA MÁS QUE SOLO CUANDO SE ESTÁ ENFERMO

Los empleados pueden usar la Licencia Pagada por Enfermedad para:

- Condiciones de salud física o mental
- Cuidar a un **ser querido**
- Atención de bienestar (por ejemplo, chequeos y vacunaciones)
- Conferencias, reuniones y otros eventos relacionados con la escuela, cuando un miembro del personal escolar solicita su asistencia
- Afrontar la violencia doméstica/sexual o cuidar a un ser querido que es víctima/sobreviviente
- Usos especiales de salud pública
 - Cierres escolares durante una emergencia de salud pública
 - Cuarentena basada en el consejo de un proveedor de atención médica o autoridad de salud pública



CÓMO

LOS EMPLEADOS ACUMULAN SU TIEMPO DE ENFERMEDAD

- **Licencia acumulada:** Este es un método para calcular cuánto tiempo de licencia tienen los empleados. Los empleados ganan, o “acumulan”, 1 hora de licencia por enfermedad por cada 30 horas trabajadas, hasta un máximo de 40 horas por año de beneficios.
- **Licencia avanzada:** Usted puede proporcionar a sus empleados 40 horas de licencia por adelantado para que las tomen más tarde. Así no tiene que seguir el rastro de cuánto tiempo de licencia acumulan. Tendría que mantener otros registros.
- Puede adelantar parte del tiempo de licencia a sus empleados y hacer que acumulen el resto.
- Puede hacer que los nuevos empleados **esperen hasta 120 días calendario** antes de que puedan usar la Licencia Pagada por Enfermedad, pero comienzan a acumularla de inmediato.
- Puede tener diferentes métodos para que los empleados ganen su tiempo de enfermedad cuando haya razones para hacerlo. Por ejemplo, podría adelantar la licencia por enfermedad a los empleados de tiempo completo pero hacer que los empleados de tiempo parcial acumulen su tiempo de enfermedad. Es recomendable documentar claramente la razón para mantener la equidad.
- En cualquier caso, debe cumplir con los requisitos mínimos de la ley y proporcionar a los empleados al menos una hora de licencia por enfermedad por cada 30 horas trabajadas, hasta 40 horas por año de beneficios.



TENGA EN CUENTA:

LICENCIA PAGADA POR ENFERMEDAD Y POLÍTICAS DE PTO

Usted puede usar una política de **Tiempo Libre Pagado (PTO)** existente para cumplir con la ley de Licencia Pagada por Enfermedad, siempre y cuando cumpla o supere los requisitos básicos de la ley. Por ejemplo, su empleado/a debe poder usar PTO para cualquiera de las razones permitidas por la ley de Licencia Pagada por Enfermedad, tener los mismos requisitos de aviso y documentación, etc.



Por ejemplo, no puede usar su política de PTO para cumplir con los requisitos de la ley de Licencia Pagada por Enfermedad si:

- Su empleado/a no puede usar PTO para conferencias, reuniones u otros eventos relacionados con la escuela, cuando un miembro del personal escolar solicita su asistencia.
- Usted requiere que su empleado/a dé aviso previo para usar PTO por problemas de salud inesperados (como despertar con fiebre).
- Su empleado/a tiene que encontrar cobertura para usar PTO.

Puede tener diferentes políticas para la Licencia Pagada por Enfermedad y otros tipos de PTO, como días de vacaciones, licencia administrativa o tiempo adicional por enfermedad más allá de las 40 horas requeridas por año. Si las cuenta por separado, solo la política de Licencia Pagada por Enfermedad necesita seguir todos los requisitos de la ley de Licencia Pagada por Enfermedad.

Si no separa la Licencia Pagada por Enfermedad del PTO (Tiempo Libre Pagado), entonces todo el PTO debe tratarse como Licencia Pagada por Enfermedad, incluso si es más de 40 horas.

Tenga en cuenta que no puede obligar a un empleado a utilizar la Licencia Pagada por Enfermedad antes de que utilice los beneficios de Licencia Familiar u Médica Pagada de NJ (también conocidos como Seguro de Incapacidad Temporal y Licencia Familiar).

Aprenda más en myleavebenefits.nj.gov/employerkit

MANTENGA

INFORMADOS A LOS EMPLEADOS

Usted debe compartir el “Aviso de Derechos de los Empleados sobre la Licencia Pagada por Enfermedad de NJ” con sus empleados.

Este aviso ofrece un resumen de los derechos que tienen los empleados bajo la ley de Licencia Pagada por Enfermedad de NJ y los aspectos básicos de la ley.

Puede encontrar el aviso en línea (nj.gov/labor/posters).

- **Coloque el aviso de licencia por enfermedad** en un lugar visible para todos, como en salas de descanso o áreas comunes. También puede compartirlo por correo electrónico o publicarlo en un sitio web para empleados.



- Dé a cada empleado/a una **copia escrita** del aviso cuando contrate a nuevos empleados y cuando ellos lo soliciten.
- **Mantenga registros** que demuestren que entregó el aviso a los empleados, como copias firmadas o recibos de correo electrónico.
- Debe proporcionar el aviso en el **idioma principal del empleado/a** si está disponible en el sitio web del NJDOL. Tenemos varios idiomas en nuestro sitio web.



Descárguelo aquí: nj.gov/labor/posters



CUANDO

SU EMPLEADO/A TOMA LICENCIA

- **Recuerde a sus empleados** sobre la política de Licencia Pagada por Enfermedad.
- Siga los requisitos de notificación **permitidos para empleados**.



- **Para licencia planificada**, como para una cita médica, puede pedir a los empleados que le informen con hasta siete días de anticipación. Asegúrese de que su política indique claramente este requisito. La Licencia Pagada por Enfermedad se considera planificada o previsible cuando un empleado puede saber razonablemente de antemano que la necesitará.
- **Para licencia no planificada**, como despertarse enfermo/a, los empleados deben informarle tan pronto como sea posible. La Licencia Pagada por Enfermedad se considera no planificada o “imprevisible” cuando un empleado no sabe de antemano que la necesitará.
- Mantenga **confidencial** la razón de su licencia.
- **Usted es responsable de organizar la cobertura**. No puede exigir a los empleados que encuentren a alguien para cubrir su turno.
- Puede solicitar **documentación razonable** a un empleado si toma licencia por tres o más días consecutivos y durante **periodo de suspensión temporal del uso de la licencia pagada por enfermedad**.
- Pague a los empleados su **tarifa normal** durante el **mismo período de pago** cuando usen la Licencia Pagada por Enfermedad.
- No penalice a los empleados por usar su Licencia Pagada por Enfermedad o por preguntar sobre sus derechos. La **represalia está en contra de la ley**.



CALCULANDO

LA TARIFA NORMAL DE PAGO

Pague a los empleados a su tarifa regular por hora. Este pago debe cumplir o superar **el salario mínimo** estatal.



Para empleados con pago no estándar, calcule el pago por licencia por enfermedad sumando sus ingresos totales (excluyendo horas extra) de los últimos siete días trabajados y dividiendo por el total de horas trabajadas durante esos días.

Estas reglas aplican cuando:

- El pago del empleado/a varía.
- El empleado/a tiene múltiples trabajos en su empresa.
- El empleado/a es pagado/a por pieza (trabajo por pieza).
- El pago del empleado/a incluye propinas, comida o alojamiento.

Para empleados pagados por comisión, use ya sea su salario base por hora o el salario mínimo estatal, el que sea más alto.

LICENCIA POR ENFERMEDAD

NO UTILIZADA

No puede exigir a un empleado/a que “use o pierda” su Licencia Pagada por Enfermedad. Debe permitir que los empleados lleven hasta 40 horas de licencia por enfermedad no utilizada al siguiente año de beneficios. Solo está obligado/a a permitirles usar hasta 40 horas de licencia por año de beneficios, sin importar cuánto tiempo hayan acumulado y llevado.

Además, tiene la opción de pagar a los empleados por su Licencia Pagada por Enfermedad no utilizada al final del año de beneficios.

Si un empleado/a ya no trabaja para usted, la ley no requiere que pague la licencia por enfermedad no utilizada.

TRANSFERENCIAS DE EMPLEADOS, RECONTRATACIONES Y EMPLEADORES SUCESORES

- Los empleados transferidos a otra ubicación comercial del mismo empleador dentro de NJ conservan su licencia por enfermedad.
- Si el empleado/a se va y es recontratado/a dentro de seis meses, conserva su licencia por enfermedad.
- Si un nuevo empleador se hace cargo del negocio, debe mantener la licencia por enfermedad del predecesor.



SU POLÍTICA DE LICENCIA PAGADA POR ENFERMEDAD

- **Punto de contacto:** Decida a quién deben informar los empleados cuando necesiten tomar licencia por enfermedad.
- **Acumulación de licencia:** Determine si los empleados ganarán licencia con el tiempo o si la proporcionará toda de una vez.



- **Año de beneficios:** Establezca cuál será el **año de beneficios** para el seguimiento de la licencia.
- **Periodo de suspensión temporal del uso de la licencia pagada por enfermedad:** Decida si tendrá uno y comunique estos periodos claramente a los empleados.
- **Requisitos de notificación para empleados:** Establezca las reglas sobre cómo los empleados deben notificarle sobre la licencia planificada.
- **Seguimiento de licencia:** Planifique cómo monitoreará y registrará el uso de la Licencia Pagada por Enfermedad.
- **Método de pago:** Decida la manera en que pagará a los empleados por su Licencia Pagada por Enfermedad.
- **Incrementos de licencia:** Defina los incrementos de licencia que los empleados pueden tomar. Puede ser media hora, hora, medio día, etc. Puede ser como máximo un día completo de trabajo.
- **Período de espera:** Determine si habrá un período de espera antes de que los empleados puedan usar la licencia por enfermedad, hasta un máximo de 120 días calendario.
- **Licencia no utilizada:** Decida si los empleados llevarán la licencia por enfermedad al siguiente año o si la pagará.
- **Integración con PTO:** Si tiene una política de Tiempo Libre Pagado, decida si la Licencia Pagada por Enfermedad se tratará por separado o se combinará. Esta elección puede afectar sus prácticas de mantenimiento de registros.

Recomendamos incluir su política de Licencia Pagada por Enfermedad en un manual para empleados, aunque no se requiere un manual.



MANTENIMIENTO DE REGISTROS

Las personas propietarias de empresas deben mantener registros que documenten el cumplimiento de la Ley de Licencia Pagada por Enfermedad durante los últimos cinco años.

Los registros deben incluir:

- horas trabajadas por el empleado/a
- tiempo de enfermedad acumulado/adelantado
- uso, pago y traslado del tiempo de enfermedad

Recuerde: Estos registros deben mantenerse independientemente de cómo se le pague al empleado/a, incluso en efectivo.

Las personas propietarias de empresas deben proporcionar al NJDOL acceso a estos registros cuando se solicite.

¡Mantener registros precisos y detallados es esencial para cumplir con la Ley de Licencia Pagada por Enfermedad!

TRABAJAR CON

SERVICIOS DE NÓMINA



Puede trabajar con un servicio de nómina, como una empresa de nómina, un contador o un tenedor de libros, para ayudar a crear hojas de tiempo, informes de nómina y hacer seguimiento de la Licencia Pagada por Enfermedad.

Sin embargo, como persona propietaria, siempre es **su responsabilidad cumplir** con la ley.

Los servicios de apoyo de nómina se basan en la información de sus registros. Es importante hacer un seguimiento preciso de las horas y el pago de sus empleados desde el principio.

Asegúrese de que su servicio de apoyo de nómina comprenda las leyes de Nueva Jersey.



SALARIO Y HORAS

AUDITORÍAS DE

- El NJDOL hace cumplir la Ley de Licencia Pagada por Enfermedad. El NJDOL debe abordar las violaciones de la ley cuando ocurren.
- Las auditorías son raras y generalmente no anunciadas. La mejor manera de prepararse es mantener siempre registros completos y precisos.
- **Recordatorio:** Debe mantener 5 años de registros de Licencia Pagada por Enfermedad.
- Durante una auditoría, el NJDOL revisará sus registros de tiempo y nómina para verificar el cumplimiento.
- Es su responsabilidad mantener registros completos, no del empleado/a.
- Si el NJDOL encuentra violaciones o si no coopera, podría tener que pagar salarios atrasados a los empleados, multas y honorarios.



REPRESALIAS

No puede castigar a los empleados por:

- usar licencia por enfermedad
- presentar una queja
- hablar sobre sus derechos

Castigos como amenazas, despidos, reducción de horas u otras acciones negativas pueden llevar a multas y sanciones. Es importante crear un ambiente laboral donde los empleados se sientan seguros para usar sus derechos sin temor.

Esta ley incluye una “presunción refutable”. Si un empleado/a informa un problema al NJDOL o habla sobre sus derechos y experimenta acciones laborales negativas dentro de los 90 días, el NJDOL asume que es represalia. Usted tendría que demostrar que no lo fue. Asegúrese de que cualquier acción tomada durante este tiempo esté bien documentada y justificada.



Protecciones especiales para trabajadores inmigrantes

Si divulga o amenaza con divulgar el estatus migratorio de un empleado/a para encubrir violaciones, podría enfrentar sanciones severas. Para más información, visite nj.gov/labor/immigrants.

COMPRENSIÓN DE

LOS EMPLEADOS Y LOS CONTRATISTAS INDEPENDIENTES (TRABAJADORES 1099)

- En Nueva Jersey, la mayoría de los trabajadores están cubiertos por la Ley de Licencia Pagada por Enfermedad de NJ.
- Sin embargo, la ley no cubre a los contratistas independientes.
- A los contratistas independientes a veces se les llama “trabajadores 1099”. Ese término proviene del nombre de un formulario utilizado para presentar impuestos.
- Para decidir correctamente si alguien es un contratista independiente, debe usar la **“Prueba ABC”, que está definida en la ley de NJ**, para verificar si cumplen con todos los requisitos.
- Si el trabajador no cumple con todos los requisitos, no puede clasificarlo como contratista independiente.



¿Qué es “Clasificación Incorrecta”?

- La “clasificación incorrecta” ocurre cuando un empleador trata erróneamente a un empleado/a como un contratista independiente.
- No puede llamar a alguien contratista independiente simplemente porque le da un formulario 1099. Necesita revisar primero la prueba ABC para asegurarse de que el trabajador realmente sea independiente según la ley.
- Otro tipo de clasificación incorrecta es cuando paga a un empleado/a “en efectivo fuera de los libros” y no realiza las deducciones de nómina adecuadas, como para el Seguro de Desempleo y el Seguro por Incapacidad Temporal (vea nj.gov/labor/ea)
- La clasificación incorrecta priva a los trabajadores de derechos básicos, protecciones y beneficios garantizados a los empleados.
- La clasificación incorrecta es ilegal, y existen sanciones graves por esta práctica.



VIOLACIONES DE LA LICENCIA PAGADA POR ENFERMEDAD Y CLASIFICACIÓN INCORRECTA

Licencia Pagada por Enfermedad

- **Multas:** Violar la ley puede llevar a multas de entre \$100 y \$1,000. Las sanciones aumentan por reincidencias. Si a un empleado/a no se le otorga la Licencia Pagada por Enfermedad que debe recibir, según lo descrito en la ley, cada semana en que esto ocurra y cada empleado/a afectado/a cuenta como una violación separada.
- Hay sanciones adicionales si usted toma represalias.
- **Consideraciones para Multas:** Al decidir las multas, el NJDOL considera factores como la gravedad de la violación, el comportamiento pasado, su intención, el tamaño de su negocio y otros detalles relevantes.

Clasificación Incorrecta

- **Compensación:** Si usted debe salarios a un trabajador clasificado incorrectamente, debe pagarle los salarios no pagados, y podría tener que pagar hasta el doble del monto adeudado como compensación adicional en daños liquidados.
- **Sanciones Financieras:** Esta es una penalización pagada al trabajador de hasta el 5% de su ingreso bruto del año pasado.
- **Multas:** Hasta \$250 por trabajador clasificado incorrectamente por la primera violación, y \$1,000 por violaciones adicionales.
- **Consecuencias Adicionales:** Estas pueden incluir órdenes de detener el trabajo, pérdida de licencias operativas y multas y tarifas estatales adicionales.





DEFINICIONES CLAVE

Cuando se trata de la Ley de Licencia Pagada por Enfermedad de NJ, es importante conocer estas palabras y conceptos.

Prueba ABC: Según la ley de NJ, un trabajador debe ser considerado empleado/a a menos que se cumplan todas las siguientes circunstancias:

- El trabajador ha sido, y seguirá siendo, independiente. No está controlado/a ni dirigido/a por el negocio al realizar su trabajo, tanto según el contrato como en la realidad.
- El trabajo que realiza no forma parte de las actividades regulares del negocio, o se realiza fuera de las ubicaciones habituales del negocio.
- El trabajador generalmente trabaja en un oficio, ocupación, profesión o negocio por su cuenta, independientemente del negocio para el que está trabajando.

Licencia acumulada: Este es un método para calcular cuánto tiempo de licencia tienen los empleados. Los empleados ganan, o “acumulan”, 1 hora de licencia por enfermedad por cada 30 horas trabajadas, hasta 40 horas por año de beneficios.

Licencia avanzada: Usted puede proporcionar a los empleados 40 horas de licencia por adelantado para que las tomen más tarde.

Año de beneficios: Un período de 12 meses para que cada empleado/a acumule y use la licencia por enfermedad. El empleador determina el año de beneficios, que es cuando comienza y termina este período de 12 meses.

Periodo de suspensión temporal del uso de la licencia pagada por enfermedad:

Períodos predefinidos de alta demanda comercial donde los empleadores pueden prohibir a los empleados usar tiempo de enfermedad planificado. Esto es solo para períodos de alta demanda comercial o eventos especiales donde un empleado/a que tome tiempo de enfermedad planificado causaría una interrupción severa. Debe proporcionar aviso a sus empleados sobre los periodos de suspensión temporal del uso de la licencia pagada por enfermedad con anticipación. Un ejemplo de un período de alta demanda para una pequeña empresa podría ser el Día de San Valentín para una floristería, cuando hay un aumento previsible en clientes cada año. Un evento especial para empresas que fabrican y venden productos podría ser un lanzamiento de producto.

Miembro de la familia/ser querido: Un trabajador puede cuidar de cualquier persona que considere familia.

La ley establece que “**familia**” incluye:

- Hijos/as (biológicos/as, adoptados/as y de acogida)
- Padres
- Cónyuges y parejas
- Hermanos/as
- Nietos/as
- Abuelos/as



- Familia elegida
- Personas relacionadas por sangre, matrimonio o vínculos cercanos
- Cualquier persona cuya relación cercana sea equivalente a la familia

Salario mínimo: El salario mínimo para la mayoría de los trabajadores de Nueva Jersey ha superado los \$15. Empresas con menos de seis empleados tienen una tarifa diferente. Obtenga más información en nj.gov/labor/minwage.

Tiempo Libre Pagado (PTO): Este es un término general que se refiere a la política del empleador para que los empleados tomen tiempo libre por vacaciones, tiempo personal, enfermedad, etc.

Presunciones refutables: Si un empleado/a informa una violación o discute sus derechos y experimenta acciones laborales adversas dentro de los 90 días, el Departamento de Trabajo de NJ asume que es represalia. Como empleador, debe demostrar que la acción no fue retaliatoria.

Documentación razonable: Puede requerir documentación cuando un empleado/a toma licencia por 3 o más días consecutivos. Lo que consideramos documentación razonable en situaciones específicas está definido en la ley. Esto podría incluir notas de un proveedor médico, escuela, etc.

Represalias: Acciones laborales adversas como resultado de que los empleados ejerzan su derecho a la Licencia Pagada por Enfermedad. Viene en muchas formas, incluyendo despido, acción disciplinaria, reducción de salario o horas.

Período de espera: Usted puede requerir que las nuevas contrataciones esperen hasta 120 días calendario antes de que puedan comenzar a usar su licencia.

Trabajadores Exceptos: Muy pocos trabajadores no están cubiertos bajo la ley.

Ellos son:

- Personas empleadas en la industria de la construcción bajo un contrato sindical
- Ciertos empleados de atención médica por día
- Empleados públicos que reciben licencia por enfermedad con pago completo bajo cualquier otra ley o norma de NJ
- Contratistas independientes clasificados correctamente que no cumplen con la definición de empleado/a según la ley de NJ (la "Prueba ABC")



¡ESTAMOS AQUÍ PARA AYUDARLO/A

Envíe un correo electrónico a wage.hour@dol.nj.gov con sus preguntas.

Obtenga más información y encuentre preguntas frecuentes para empleadores: mysickdays.nj.gov



MÁS RECURSOS PARA EMPLEADORES



Webinar sobre Licencia Pagada por Enfermedad: nj.gov/labor/webinars



Otras leyes y programas: myworkrights.nj.gov/employers



Necesita ayuda con el personal? Aprenda sobre nuestros representantes de servicios empresariales que pueden ayudarlo/a a conectarse con programas de contratación y capacitación: nj.gov/labor/business

