Los permisos por enfermedad con sueldo en San Francisco

YOUR LEGAL RIGHTS

El 7 de noviembre del 2006, los votantes de San Francisco aprobaron la ley conocida como Measure F, la cual dispuso el pago de permisos por enfermedad con sueldo cuando el empleado tuviera que atender su propia salud o la de algún miembro de su familia. Esta medida entró en vigor el 5 de febrero del 2007. Esta hoja informativa explica dicha ley y cómo se aplica a los empleados que trabajan en San Francisco.

1. ¿Está obligado mi empleador a darme un permiso por enfermedad con sueldo?

   A partir del 5 de febrero del 2007, si usted labora en la ciudad y condado de San Francisco, se le debe otorgar permisos por enfermedad con sueldo. Usted tiene derecho al permiso por enfermedad incluso si trabaja de medio tiempo o tiempo completo, independientemente del tamaño de la entidad para quien trabaje. Usted tiene derecho a recibir el permiso por enfermedad con sueldo, incluso si vive fuera de San Francisco o si las oficinas centrales de su empleador tienen su sede fuera de San Francisco.

   Excepciones:

   1. Los empleados que no están cubiertos por el contrato colectivo de trabajo de su sindicato (unión) posiblemente no queden incluidos si por ley el sindicato a acordado renunciar a este requisito;
   2. Los empleadores que ya tengan una política de permisos con sueldo (bajo la cual usted puede tomar un permiso con sueldo durante al menos la cantidad de horas que requiere la ordenanza) no serán afectados por esta nueva ley.

2. ¿A cuántos días de permiso por enfermedad con sueldo tengo derecho?

   Usted generalmente recibe una hora de permiso por enfermedad con sueldo por cada treinta horas trabajadas. Sin embargo, cuando comienza un trabajo nuevo, no se le comenzará a pagar por el permiso por enfermedad hasta que haya cumplido al menos tres meses en el trabajo.

   Si usted trabaja para una organización que tenga diez o más empleados, puede acumular hasta 9 días (72 horas) de permiso por enfermedad con sueldo. Sin embargo, para negocios con menos de diez empleados, lo máximo que se le puede pagar por permiso por enfermedad son 5 días (40 horas). Usted puede transferir los días de permiso por enfermedad de un año a otro, pero la acumulación de permisos por enfermedad con goce de sueldo se detiene cuando alcanza un máximo de 72 horas (o 40 horas para pequeñas empresas). Usted no tiene derecho a que se le pague por las horas de permiso por enfermedad que no haya utilizado cuando termine su empleo.

3. ¿Para qué puedo utilizar mis horas de permiso por enfermedad con sueldo?

   El permiso por enfermedad se puede utilizar para varios asuntos relacionados con la salud de usted y de su familia. Usted puede utilizar el permiso por enfermedad para faltar al trabajo a causa de una enfermedad o lesión o para acudir a una consulta o examen médico. También puede utilizar el permiso por enfermedad para ayudar o proporcionar cuidado a uno de sus padres, tutores legales, hermanos, hijos, cónyuges, abuelos o a su compañero doméstico registrado. Bajo esta ley, los hijos y los padres incluyen a los hijastros, hijos adoptivos e hijos de crianza (*foster children)* y a los padrastros, padres adoptivos y padres de crianza (*foster parents)*.

   Si usted no tiene cónyuge ni compañero doméstico registrado, también puede designar a una persona adicional cuyo cuidado requiera que usted tome un permiso por enfermedad. Antes de comenzar a acumular horas de permiso por enfermedad, su empleador debe ofrecerle la oportunidad de designar a la persona que podría requerir que usted le proporcione cuidado. Su empleador le debe dar al menos diez días para elegir a esa persona. Una vez que usted haya elegido a esa persona, usted puede utilizar sus horas de permiso por enfermedad para cuidar a esa persona al igual que cuidaría a otros miembros de su familia como se describió anteriormente. Sin embargo, una vez que usted elija a esa persona, su empleador no tiene que dejarle cambiar a la persona hasta que haya pasado un año desde la fecha en que usted designó por primera vez a esa persona.

4.

¿Puede mi empleador impedir que tome un permiso por enfermedad con sueldo?

Un requisito importante para tomarse un permiso por enfermedad con sueldo es que debe darle a su empleador un aviso "razonable" que va a tomarse el permiso. Por ejemplo, es posible que su empleador no tenga la obligación de concederle un permiso por enfermedad con derecho a sueldo si usted llama a su supervisor después del inicio de su turno para decir que no va a llegar a trabajar debido a una consulta médica que había programado tres meses antes. Sin embargo, si usted o un miembro de su familia se enferma de repente, su empleador debe permitirle que se tome un permiso por enfermedad siempre y cuando usted notifique a su empleador en un plazo razonable poco después de darse cuenta que no va a poder ir a trabajar.

Si usted avisa en un tiempo razonable, la ley especifica que su empleador no puede obligarle a encontrar a alguien que lo reemplace durante las horas que usted tome el permiso por enfermedad. Su empleador también puede tomar las medidas "razonables" para verificar que su permiso por enfermedad sea válido, pero no puede tomar medidas que no sean razonables. Por ejemplo, su empleador puede pedirle una constancia médica sobre la enfermedad de un miembro de su familia.

5.

¿Se me puede despedir o disciplinar por tomarme un permiso por enfermedad con sueldo?

No. La ley especifica que si usted acumula horas de permiso con sueldo y hace uso de ellas con un motivo válido, su empleador no puede castigarle por hacerlo. Por ejemplo, su empleador no puede contar su permiso por enfermedad con sueldo como una falta que resulte en que se tomen medidas disciplinarias en su contra, ni que se le descienda, suspenda o despida. La ley también especifica que no se le puede despedir ni se pueden tomar medidas disciplinarias en su contra por el hecho que usted defienda sus derechos legales al permiso por enfermedad.

6.

¿Qué debo hacer si mi empleador viola la ley?

Si su empleador no le autoriza el permiso por enfermedad, primero debe notificar a su empleador de cuáles son sus derechos bajo la ley. Si su empleador se rehúsa a cumplir, puede notificar a la Oficina de Cumplimento de Normas Laborales de San Francisco (*San Francisco Office of Labor Standards Enforcement)*. Dicha agencia puede otorgarle los pagos que se le deben por las horas que faltó a causa del permiso por enfermedad. También puede garantizar que su empleador le otorgue permisos por enfermedad en el futuro y puede sancionar a su empleador por haber quebrantado la ley. Por último, si se le despide por tomarse un permiso por enfermedad, la agencia puede ordenar que lo vuelvan a contratar. Usted también puede presentar una demanda ante el tribunal para hacer que se respeten sus derechos.

Si desea más información acerca de sus derechos laborales, llame a: The Workers' Rights Clinic
(El taller sobre los derechos de los trabajadores).

Nota Legal

El propósito de esta hoja informativa es proporcionar información correcta y general acerca de sus derechos legales respecto al empleo en California. Sin embargo, las leyes y procedimientos legales están sujetas a su modificación frecuente y a interpretaciones distintas, por lo que Legal Aid Society–Employment Law Center no puede garantizar que la información que contiene esta hoja informativa esté actualizada, ni se hace responsable de cualquier uso que se le dé. No se confíe de esta información sin consultar a un abogado o la agencia correspondiente acerca de sus derechos en su situación particular.