



Las siguientes páginas contienen información específica para los empleados que viven y/o trabajan en el área descrita. Los estados que se incluyen en este documento son: California, Connecticut, Illinois, Maryland, Massachusetts, Nueva Jersey, Nueva York, Tennessee y Oregon.

California	49
Connecticut	52
Illinois.....	53
Maryland	53
Massachusetts	53
Nueva Jersey	54
Nueva Jersey	60
Tennessee	62
Oregon.....	62

Suplemento de leyes locales y estatales California

Ley de derechos de familia de California

La Ley de derechos de familia de California de 1993 (“CFRA” por sus siglas en inglés) estipula un permiso para ausentarse por motivos familiares y médicos bastante similar al que estipula la Ley de Ausencia Familiar y Médica federal. El permiso de la CFRA se cumplirá simultáneamente con el de la FMLA.

Aun cuando usted no sea elegible para la CFRA o la FMLA, si está incapacitada por motivo de embarazo, parto o padecimientos relacionados, puede ser elegible para un permiso sin goce de sueldo para ausentarse por incapacidad por embarazo hasta por 4 meses, dependiendo de su período de incapacidad real. Si usted es elegible para un permiso de CFRA, puede que también sea elegible para el permiso para ausentarse por incapacidad por embarazo y también por el nacimiento de su bebé. Debe notificar al gerente de recursos humanos si tiene alguna pregunta o si cree que puede ser elegible para un permiso para ausentarse por motivos familiares, médicos o por incapacidad por embarazo.

Además, bajo la Ley de Ausencia Familiar de California, si usted se ausenta para cuidar a un hijo, cónyuge, padre o pareja que tenga una enfermedad grave o para crear un vínculo afectivo con un niño después de su nacimiento o adopción, puede que tenga derecho a los beneficios de reemplazo parcial de salario. Si tiene alguna pregunta, quiere obtener información adicional o cree que puede tener derecho a recibir beneficios conforme a la Ley de Ausencia Familiar de California, debe comunicarse con su gerente de Recursos Humanos.

Derechos de ausencia por enfermedad en California

Un empleado puede usar los derechos de ausencia por enfermedad con goce de sueldo a partir del 90º día de empleo con Dent Wizard y después que el empleado ha trabajado para Dent Wizard en California durante 30 días o más en un año y el permiso de ausencia por enfermedad se necesita en días que el empleado tiene programado trabajar en California. La ausencia por enfermedad se puede usar para diagnóstico, atención o tratamiento de una enfermedad existente, para hacer frente a un caso de violencia doméstica o agresión sexual o para el cuidado preventivo del empleado o de un miembro calificado de la familia del empleado. Un miembro calificado de la familia del empleado incluye:

- 1) el cónyuge
- 2) una pareja registrada
- 3) un hijo, sin importar la edad, (incluye hijos biológicos, adoptivos, de crianza temporal, hijastros o en custodia legal);
- 4) los padres del empleado o del cónyuge o pareja registrada del empleado, incluyendo padres biológicos, adoptivos, de crianza, padrastro o madrastra;
- 5) abuelos;
- 6) nietos; o
- 7) hermanos.

Tiempo libre pagado

A partir del 1 de julio de 2015, esta política de Tiempo libre pagado (Paid Time Off o “PTO”) reemplazará las políticas anteriores de la Compañía sobre las Vacaciones. El PTO no se considerará tiempo trabajado a fin de calcular las horas extras para los empleados no exentos.

Empleados de tiempo completo: Para 2015, todos los días por enfermedad y vacaciones acumulados antes del 1 de julio de 2015 se convertirán en días de PTO. A los empleados con más de 30 días de servicio para el 1 de julio de 2015 se les acreditará como mínimo 3 días de PTO. Todos los empleados continuarán acumulando 1 día por cada mes completo de empleo (0 1.5 días para los que tienen más de 5 años en el empleo) hasta que alcancen su beneficio máximo de PTO para 2015 (10 días para los empleados con 5 años o menos de empleo, 15 días para los empleados con más de 5 años de empleo). Los empleados contratados después del 1 de julio de 2015 acumularán PTO como se explica abajo. A partir del 1 de enero de 2016, los empleados de tiempo completo recibirán PTO según la siguiente tabla:

- Primeros 5 años de empleo: Cada 1^{ro} de enero, se le acreditarán 3 días de PTO y continuará acumulando 1 día por cada mes completo de empleo, con un máximo de 10 días para ese año. EL PTO que no se use se transferirá al año siguiente, pero en todo momento, el límite máximo de su PTO es de 15 días.
- Empleados nuevos: se acreditará 1 día de PTO por cada mes completo de empleo hasta que termine el año o haya acumulado 10 días. El PTO acumulado se puede usar como se describe abajo después de 90 días de empleo. El 1^{ro} de enero después de su fecha de contratación, se le acreditará el PTO como se describe arriba.
- Empleados con 5 años de empleo o más: Cada 1^{ro} de enero, se la acreditarán 3 días de PTO. Se acumularán 1.5 días adicionales por cada mes completo de empleo hasta alcanzar un límite anual máximo de 15 días de PTO. EL PTO que no se use se transferirá al año siguiente, pero en todo momento, el límite máximo de su PTO es de 15 días.

Las solicitudes para usar el PTO deben presentarse como mínimo treinta (30) días antes de la fecha en que desea usar el tiempo. Si necesita el PTO para hacer frente a un asunto de violencia doméstica o agresión sexual, o para tratamiento médico suyo o de un miembro calificado de la familia, como el cónyuge/pareja registrada, hijos, nietos, padres, abuelos o hermanos, debe avisar con anticipación si se puede prever; si no se puede prever, debe avisar lo antes posible. Con excepción de los empleados nuevos como se describe antes, el PTO se puede tomar en cualquier momento después de haberlo acumulado. Otras consideraciones de PTO incluyen:

- Un día festivo de la Compañía que cae dentro del tiempo de PTO se considerará como día festivo y no como PTO. Este tiempo de PTO se puede tomar en otro momento que se apruebe.
- Los requerimientos del trabajo siempre irán por encima de los horarios de vacaciones, a menos que la ley disponga lo contrario, como en caso de enfermedad /tratamiento médico o la necesidad de hacer frente a un asunto de violencia doméstica o agresión sexual.
- La antigüedad se tomará en cuenta en caso de que hubiera conflicto con los horarios de vacaciones, a menos que la ley disponga lo contrario, como en caso de enfermedad /tratamiento médico o la necesidad de hacer frente a un asunto de violencia doméstica o agresión sexual.

El pago en lugar del PTO en cualquier momento se proporcionará únicamente según el criterio de la Compañía cuando la Gerencia lo apruebe con anticipación y al cesar el empleo bajo ciertas condiciones o como lo exija la ley.

El PTO disponible estará identificado en el estado detallado adjunto al pago del sueldo del empleado o en un documento separado que acompañe el estado detallado del sueldo.

Empleados de medio tiempo: Los empleados acumularán 1 hora de PTO por cada 30 horas trabajadas a partir de la fecha de contratación. El PTO no se puede usar antes de trabajar 90 días. EL PTO que no se use se transferirá al año siguiente, pero en todo momento, el límite máximo de su PTO es de 120 horas.

Oakland, California

De acuerdo con la Medida FF y las Sección 5.29.030 del Código Municipal de Oakland, todos los empleadores tienen que proporcionar permisos de ausencia por enfermedad con goce de sueldo a todo empleado (medio tiempo, tiempo completo y temporales) que trabajan un mínimo de dos (2) horas dentro de los límites geográficos de la Ciudad de Oakland. Los empleados comienzan a acumular horas para ausencia por enfermedad el 2 de marzo de 2015 para los empleados que trabajaban para un empleador en o antes de esa fecha. Los empleados contratados después del 2 de marzo de 2015 comienzan a acumular horas para ausencia por enfermedad después de noventa (90) días de trabajo. Los empleados acumulan una (1) hora de ausencia por enfermedad por cada treinta (30) horas trabajadas en la Ciudad de Oakland. Los empleados de empleadores para los cuales trabajan por compensación menos de diez (10) personas (incluyendo empleados de tiempo completo, medio tiempo y temporales) durante cualquier semana pueden tener hasta cuarenta (40) horas acumuladas de ausencia por enfermedad con goce de sueldo en cualquier momento. Los empleados de otros empleadores pueden tener hasta setenta y dos (72) horas acumuladas de ausencia por enfermedad en cualquier momento. Los empleadores pueden proporcionar beneficios de ausencia por enfermedad mayores de los estipulados en la Sección 5.92.030. Las horas acumuladas de ausencia por enfermedad se transferirán de un año a otro, pero no se pagan al momento de cesar el empleo. Los empleados pueden usar sus horas acumuladas de ausencia por enfermedad para su propio cuidado médico o para ayudar o cuidar a un miembro de la familia o persona designada.

Conforme a la Sección 5.92 y ss., los empleados que hacen valer sus derechos sobre la ausencia por enfermedad están protegidos contra represalias. Los empleados pueden presentar una demanda civil contra sus empleadores por cualquier violación a esta ley y pueden buscar compensaciones en forma de pagos retroactivos, restablecimiento y/o medidas precautorias. Los empleados también pueden presentar una queja ante la División de Contratos y Cumplimiento de la Ciudad. La Ciudad investigará las posibles violaciones y tendrá acceso a los registros de nómina. Los empleadores que violen la Sección 5.92 y ss. estarán sujetos a sanciones civiles por cada violación hasta un máximo de \$1,000.00 por violación.

Si tiene alguna pregunta, necesita información adicional o piensa que no le han pagado correctamente, por favor, comuníquese con su empleador o con la División de Contratos y Cumplimiento de la Ciudad de Oakland a:

Contracts and Compliance

250 Frank H. Ogawa Plaza, Suite 3341, 3rd Floor

Oakland, CA 94612

Teléfono: 510-238-6258

Correo electrónico: minwageinfor@oaklandnet.com

Conforme al Código Municipal de Oakland § 5.92.030, los empleados que trabajan más de dos (2) horas dentro de los límites geográficos de la ciudad de Oakland pueden tener derecho a una mejora en la ausencia por enfermedad con goce de sueldo a partir del 2 de marzo de 2015. Comuníquese con Recursos Humanos para obtener información adicional si piensa que puede ser elegible.

Connecticut

Aunque usted no sea elegible para la FMLA, puede que sea elegible para un permiso de ausencia familiar sin goce de sueldo hasta por 16 semanas de trabajo en un período rotativo de 24 meses de acuerdo con la Ley de Ausencia Familiar y Médica de Connecticut (“CFMLA”) si ha trabajado para la Compañía como mínimo 12 meses y ha trabajado por lo menos 1,000 horas durante los 12 meses anteriores a la ausencia. Esta ausencia se puede tomar por el nacimiento de un hijo o hija, la ubicación de un hijo o hija en adopción o en cuidado temporal, para cuidar a su cónyuge, hijos o padres con una enfermedad grave, por enfermedad grave propia o para ser donante de órgano o médula ósea. Muchos de los derechos y obligaciones relacionados con la FMLA aplican también bajo la CFMLA, incluyendo entre otros las políticas descritas antes relacionadas con la solicitud y uso de un permiso de FMLA, certificado médico, beneficios durante una FMLA y regresar de la FMLA. Una ausencia bajo la CFMLA debe tomarse simultáneamente con una ausencia bajo la FMLA. Debe notificar al Gerente de Recursos Humanos si tiene alguna pregunta o si cree que puede ser elegible para un permiso para ausentarse por motivos familiares o médicos.

Illinois

Ley para la igualdad de las mujeres embarazadas en Illinois

La Ley para la igualdad de las mujeres embarazadas (Pregnancy Fairness Law) de Illinois protege a las mujeres de la discriminación por motivo de embarazo y además puede darles derecho a adaptaciones razonables necesarias para realizar el trabajo que tiene una empleada o el que busca una solicitante. Debe notificar al Gerente de Recursos Humanos si tiene alguna pregunta sobre la ley de Illinois para las mujeres embarazadas.

Maryland

Dent Wizard analizará junto con cualquier empleada embarazada todos los medios posibles para proporcionarle adaptaciones razonables, incluyendo: cambiar las tareas de la empleada, cambiar las horas de trabajo de la empleada, reubicar la zona de trabajo de la empleada, proporcionarle ayuda mecánica o eléctrica, transferir a la empleada a un puesto menos extenuante o menos peligroso o darle un permiso de ausencia. Es posible que las empleadas tengan que presentar un certificado de su proveedor de cuidados de salud relacionado con la recomendación médica de una adaptación razonable en la misma proporción que se exige un certificado para otros tipos de incapacidad temporal.

Massachusetts

Ley de ausencia por enfermedad con goce de sueldo de Massachusetts

En Massachusetts, los empleados que trabajan para empleadores que tienen once o más empleados pueden ganar y usar hasta 40 horas de tiempo por enfermedad con goce de sueldo por año calendario.

Un empleado puede usar el tiempo acumulado para enfermedad si necesita ausentarse para (1) atender una enfermedad física o mental, lesión o padecimiento que afecte al empleado o a los hijos, cónyuge, padre o madre del empleado o padre o madre de su cónyuge; (2) asistir a citas médicas de seguimiento del empleado o de los hijos, cónyuge, padre o madre del empleado o padre o madre de su cónyuge; o (3) hacer frente a los efectos de la violencia doméstica en el empleado o en un hijo dependiente del empleado. Los empleados ganarán una hora de tiempo de enfermedad por cada 30 horas trabajadas y comenzarán a acumular esas horas en la fecha de contratación o el 1 de julio de 2015, lo que ocurra después. Los empleados pueden comenzar a usar el tiempo por enfermedad acumulado a partir del 90º día después de su contratación.

Un empleado podrá transferir hasta 40 horas de tiempo por enfermedad no utilizado al siguiente año calendario, pero no puede usar más de 40 horas en un año calendario. A ningún empleado se le pagará por el tiempo por enfermedad acumulado y no utilizado al finalizar su empleo. Si un empleado se ausenta del trabajo por un motivo elegible para el tiempo ganado por enfermedad, pero acuerda con Dent Wizard que trabajará la misma cantidad de horas o turnos en el mismo período de nómina o en el siguiente, el empleado no tendrá que usar el tiempo ganado por enfermedad para cubrir el tiempo de ausencia y Dent Wizard no tendrá que pagar por ese tiempo de ausencia. A ningún empleado se le exigirá trabajar horas adicionales para compensar por el tiempo de ausencia ni buscar un trabajador de reemplazo cuando se usa tiempo por enfermedad con goce de sueldo.

Los empleados tendrán que presentar un certificado que demuestre la necesidad de tomar tiempo por enfermedad si el empleado usa el tiempo por enfermedad por más de 24 horas consecutivas de trabajo programado. Dent Wizard no puede retrasar el uso o el pago de tiempo ganado por enfermedad porque no haya recibido el certificado. Los empleados tienen que hacer un esfuerzo honesto para notificar a Dent Wizard con anticipación sobre la necesidad de usar el tiempo por enfermedad si esa necesidad se puede prever. Está estrictamente prohibido tomar represalias contra un empleado o interferir en el ejercicio de su derecho a tener tiempo ganado por enfermedad, así como las represalias contra un empleado por apoyar a otro en el ejercicio de dichos derechos.

Nueva Jersey

La ley de Nueva Jersey estipula hasta seis (6) semanas de beneficio del Seguro por Ausencia Familiar. Los beneficios se pagan a los empleados cubiertos ya sea por parte del Plan del Estado de Nueva Jersey o de un plan privado aprobado proporcionado por el empleador para:

- Crear vínculo con un hijo durante los primeros 12 meses después de su nacimiento, si la persona cubierta o la pareja en unión libre o pareja en matrimonio civil de la persona cubierta es el padre o la madre biológica del niño, o los primeros 12 meses después de la ubicación del niño en adopción con la persona cubierta.
- Cuidar a un miembro de la familia con una enfermedad grave demostrada por un certificado de un proveedor de cuidados de salud. Se pueden presentar reclamaciones por seis semanas consecutivas, por semanas intermitentes o por 42 días intermitentes durante un período de 12 meses a partir de la primera fecha de la reclamación. Miembros de la familia quiere decir hijos, cónyuge, pareja en unión libre, pareja en matrimonio civil, padre o madre de una persona cubierta. Hijo quiere decir un hijo biológico, adoptado o en cuidado temporal, hijastro o en custodia legal de una persona cubierta, hijo de la pareja en unión libre de la persona cubierta o hijo de la persona en matrimonio civil de la persona cubierta, que tenga menos de 19 años o, si tiene 19 años o más, que sea incapaz de cuidarse a sí mismo debido a un impedimento físico o mental.

Jersey City, Nueva Jersey

El Consejo Municipal de Jersey City aprobó el Decreto de Jersey City sobre licencias por enfermedad acumuladas (Earned Sick Time Ordinance, "JCESTO") que exige a todos los negocios locales que operan en Jersey City con 10 o más empleados que proporcionen todos los años hasta 5 días por enfermedad con goce de sueldo a sus empleados y que las compañías con menos empleados proporcionen 5 días por enfermedad sin goce de sueldo. Los empleados pueden acumular una hora de tiempo por enfermedad por cada 30 horas trabajadas, con un máximo de 40 horas (o cinco días) al año.

Si tiene alguna inquietud sobre su tiempo por enfermedad, puede llamar al Departamento de Salud y Servicios Humanos de Jersey City al (201) 547-6800, donde pueden ayudarlo. O puede presentar una queja ante el Tribunal Municipal de Jersey City.

Newark, Nueva Jersey

Los decretos de Newark, Nueva Jersey, exigen a los empleadores privados que llevan a cabo negocios en Newark con 10 o más empleados en Newark que proporcionen a los empleados 40 horas al año de ausencia por enfermedad con goce de sueldo. Los empleadores privados que llevan a cabo negocios en Newark con menos de 10 empleados en Newark tienen que proporcionar 24 horas al año de ausencia por enfermedad con goce de sueldo.

Los empleados acumulan una hora de tiempo por enfermedad con goce de sueldo por cada 30 horas trabajadas, hasta un máximo de 24 o 40 horas (dependiendo del tamaño de la empresa), a partir del primer día de trabajo del empleado. Sin embargo, los empleados no tienen derecho a usar el tiempo acumulado hasta su 90º día de trabajo. Hasta 40 horas del tiempo acumulado por enfermedad se transferirán al siguiente año calendario, pero las empresas no están obligadas a permitir que los empleados usen más de 40 horas de tiempo acumulado por enfermedad en un año.

Se prohíbe a las empresas interferir, restringir o negar el ejercer o intentar ejercer cualquier derecho protegido por el Decreto. Además, se prohíbe a las empresas tomar represalias contra los empleados por ejercer sus derechos bajo el Decreto. Los empleados pueden presentar una acción ante el tribunal municipal si piensan que sus derechos bajo este decreto se han violado.

East Orange, Nueva Jersey

Los decretos de Newark, Nueva Jersey, exigen a los empleadores privados que llevan a cabo negocios en Newark con 10 o más empleados en Newark que proporcionen a los empleados 40 horas al año de ausencia por enfermedad con goce de sueldo. Los empleadores privados que llevan a cabo negocios en East Orange con menos de 10 empleados en East Orange tienen que proporcionar 24 horas al año de ausencia por enfermedad con goce de sueldo.

Los empleados acumulan una hora de tiempo por enfermedad con goce de sueldo por cada 30 horas trabajadas, hasta un máximo de 24 o 40 horas (dependiendo del tamaño de la empresa), a partir del primer día de trabajo del empleado. Sin embargo, los empleados no tienen derecho a usar el tiempo acumulado hasta su 90º día de trabajo. Hasta 40 horas del tiempo acumulado por enfermedad se transferirán al siguiente año calendario, pero las empresas no están obligadas a permitir que los empleados usen más de 40 horas de tiempo acumulado por enfermedad en un año.

Se prohíbe a las empresas interferir, restringir o negar el ejercer o intentar ejercer cualquier derecho protegido por el Decreto. Además, se prohíbe a las empresas tomar represalias contra los empleados por ejercer sus derechos bajo el Decreto. Los empleados pueden presentar una acción ante el tribunal municipal si piensan que sus derechos bajo este decreto se han violado.

Irvington, Nueva Jersey

Los decretos de Irvington, Nueva Jersey, exigen a los empleadores privados que llevan a cabo negocios en Irvington con 10 o más empleados en Irvington que proporcionen a los empleados 40 horas al año de ausencia por enfermedad con goce de sueldo. Los empleadores privados que llevan a cabo negocios en Irvington con menos de 10 empleados en Irvington tienen que proporcionar 24 horas al año de ausencia por enfermedad con goce de sueldo.

Los empleados acumulan una hora de tiempo por enfermedad con goce de sueldo por cada 30 horas trabajadas, hasta un máximo de 24 o 40 horas (dependiendo del tamaño de la empresa), a partir del primer día de trabajo del empleado. Sin embargo, los empleados no tienen derecho a usar el tiempo acumulado hasta su 90º día de trabajo. Hasta 40 horas del tiempo acumulado por enfermedad se transferirán al siguiente año calendario, pero las empresas no están obligadas a permitir que los empleados usen más de 40 horas de tiempo acumulado por enfermedad en un año.

Se prohíbe a las empresas interferir, restringir o negar el ejercer o intentar ejercer cualquier derecho protegido por el Decreto. Además, se prohíbe a las empresas tomar represalias contra los empleados por ejercer sus derechos bajo el Decreto. Los empleados pueden presentar una acción ante el tribunal municipal si piensan que sus derechos bajo este decreto se han violado.

Montclair, Nueva Jersey

Los decretos de Montclair, Nueva Jersey, exigen a los empleadores privados que llevan a cabo negocios en Montclair con 10 o más empleados en Montclair que proporcionen a los empleados 40 horas al año de ausencia por enfermedad con goce de sueldo. Los empleadores privados que llevan a cabo negocios en Montclair con menos de 10 empleados en Montclair tienen que proporcionar 24 horas al año de ausencia por enfermedad con goce de sueldo.

Los empleados acumulan una hora de tiempo por enfermedad con goce de sueldo por cada 30 horas trabajadas, hasta un máximo de 24 o 40 horas (dependiendo del tamaño de la empresa), a partir del primer día de trabajo del empleado. Sin embargo, los empleados no tienen derecho a usar el tiempo acumulado hasta su 90º día de trabajo. Hasta 40 horas del tiempo acumulado por enfermedad se transferirán al siguiente año calendario, pero las empresas no están obligadas a permitir que los empleados usen más de 40 horas de tiempo acumulado por enfermedad en un año.

Se prohíbe a las empresas interferir, restringir o negar el ejercer o intentar ejercer cualquier derecho protegido por el Decreto. Además, se prohíbe a las empresas tomar represalias contra los empleados por ejercer sus derechos bajo el Decreto. Los empleados pueden presentar una acción ante el tribunal municipal si piensan que sus derechos bajo este decreto se han violado.

Passaic, Nueva Jersey

Los decretos de Passaic, Nueva Jersey, exigen a los empleadores privados que llevan a cabo negocios en Passaic con 10 o más empleados en Passaic que proporcionen a los empleados 40 horas al año de ausencia por enfermedad con goce de sueldo. Los empleadores privados que llevan a cabo negocios en Passaic con menos de 10 empleados en Passaic tienen que proporcionar 24 horas al año de ausencia por enfermedad con goce de sueldo.

Los empleados acumulan una hora de tiempo por enfermedad con goce de sueldo por cada 30 horas trabajadas, hasta un máximo de 24 o 40 horas (dependiendo del tamaño de la empresa), a partir del primer día de trabajo del empleado. Sin embargo, los empleados no tienen derecho a usar el tiempo acumulado hasta su 90º día de trabajo. Hasta 40 horas del tiempo acumulado por enfermedad se transferirán al siguiente año calendario, pero las empresas no están obligadas a permitir que los empleados usen más de 40 horas de tiempo acumulado por enfermedad en un año.

Se prohíbe a las empresas interferir, restringir o negar el ejercer o intentar ejercer cualquier derecho protegido por el Decreto. Además, se prohíbe a las empresas tomar represalias contra los empleados por ejercer sus derechos bajo el Decreto. Los empleados pueden presentar una acción ante el tribunal municipal si piensan que sus derechos bajo este decreto se han violado.

Paterson, Nueva Jersey

Los decretos de Paterson, Nueva Jersey, exigen a los empleadores privados que llevan a cabo negocios en Paterson con 10 o más empleados en Paterson que proporcionen a los empleados 40 horas al año de ausencia por enfermedad con goce de sueldo. Los empleadores privados que llevan a cabo negocios en Paterson con menos de 10 empleados en Paterson tienen que proporcionar 24 horas al año de ausencia por enfermedad con goce de sueldo.

Los empleados acumulan una hora de tiempo por enfermedad con goce de sueldo por cada 30 horas trabajadas, hasta un máximo de 24 o 40 horas (dependiendo del tamaño de la empresa), a partir del primer día de trabajo del empleado. Sin embargo, los empleados no tienen derecho a usar el tiempo acumulado hasta su 90º día de trabajo. Hasta 40 horas del tiempo acumulado por enfermedad se transferirán al siguiente año calendario, pero las empresas no están obligadas a permitir que los empleados usen más de 40 horas de tiempo acumulado por enfermedad en un año.

Se prohíbe a las empresas interferir, restringir o negar el ejercer o intentar ejercer cualquier derecho protegido por el Decreto. Además, se prohíbe a las empresas tomar represalias contra los empleados por ejercer sus derechos bajo el Decreto. Los empleados pueden presentar una acción ante el tribunal municipal si piensan que sus derechos bajo este decreto se han violado.

Trenton, Nueva Jersey

Los decretos de Trenton, Nueva Jersey, exigen a los empleadores privados que llevan a cabo negocios en Trenton con 10 o más empleados en Trenton que proporcionen a los empleados 40 horas al año de ausencia por enfermedad con goce de sueldo. Los empleadores privados que llevan a cabo negocios en Trenton con menos de 10 empleados en Trenton tienen que proporcionar 24 horas al año de ausencia por enfermedad con goce de sueldo.

Los empleados acumulan una hora de tiempo por enfermedad con goce de sueldo por cada 30 horas trabajadas, hasta un máximo de 24 o 40 horas (dependiendo del tamaño de la empresa), a partir del primer día de trabajo del empleado. Sin embargo, los empleados no tienen derecho a usar el tiempo acumulado hasta su 90º día de trabajo. Hasta 40 horas del tiempo acumulado por enfermedad se transferirán al siguiente año calendario, pero las empresas no están obligadas a permitir que los empleados usen más de 40 horas de tiempo acumulado por enfermedad en un año.

Se prohíbe a las empresas interferir, restringir o negar el ejercer o intentar ejercer cualquier derecho protegido por el Decreto. Además, se prohíbe a las empresas tomar represalias contra los empleados por ejercer sus derechos bajo el Decreto. Los empleados pueden presentar una acción ante el tribunal municipal si piensan que sus derechos bajo este decreto se han violado.

Bloomfield, Nueva Jersey

Los decretos de Bloomfield, Nueva Jersey, exigen a los empleadores privados que llevan a cabo negocios en Bloomfield con 10 o más empleados en Bloomfield que proporcionen a los empleados 40 horas al año de ausencia por enfermedad con goce de sueldo. Los empleadores privados que llevan a cabo negocios en Bloomfield con menos de 10 empleados en Bloomfield tienen que proporcionar 24 horas al año de ausencia por enfermedad con goce de sueldo.

Los empleados acumulan una hora de tiempo por enfermedad con goce de sueldo por cada 30 horas trabajadas, hasta un máximo de 24 o 40 horas (dependiendo del tamaño de la empresa), a partir del primer día de trabajo del empleado. Sin embargo, los empleados no tienen derecho a usar el tiempo acumulado hasta su 90º día de trabajo. Hasta 40 horas del tiempo acumulado por enfermedad se transferirán al siguiente año calendario, pero las empresas no están obligadas a permitir que los empleados usen más de 40 horas de tiempo acumulado por enfermedad en un año.

Se prohíbe a las empresas interferir, restringir o negar el ejercer o intentar ejercer cualquier derecho protegido por el Decreto. Además, se prohíbe a las empresas tomar represalias contra los empleados por ejercer sus derechos bajo el Decreto. Los empleados pueden presentar una acción ante el tribunal municipal si piensan que sus derechos bajo este decreto se han violado.

Nueva York

Guías

Relacionadas con los derechos de las madres lactantes a la extracción de la leche materna en el lugar de trabajo

La Sección 206-c de la Ley Laboral del Estado de Nueva York (State Labor Law) estipula lo siguiente:

Derecho de las madres lactantes a la extracción de la leche materna: Un empleador proporcionará períodos de descanso razonables con goce de sueldo o permitirá que una empleada use sus períodos de descanso con goce de sueldo o períodos de comida todos los días para extraerse la leche materna para su bebé hasta por tres años luego del nacimiento del bebé. El empleador hará los esfuerzos razonables para proporcionar una habitación u otro lugar, cerca del área de trabajo, donde una empleada pueda extraerse la leche materna en privado. Ningún empleador podrá discriminar de ninguna manera contra una empleada que decida extraerse la leche materna en el lugar de trabajo.

Ciudad de Nueva York, Nueva York

Los empleados que son contratados para trabajar más de 80 horas en un año calendario en la Ciudad de Nueva York tendrán derecho a un máximo de 40 horas de ausencia por enfermedad con goce de sueldo. Los empleados elegibles acumularán una hora por cada 30 horas trabajadas hasta un máximo de 40 horas por año calendario para el permiso de ausencia por enfermedad.

Usted comenzará a acumular tiempo para la ausencia por enfermedad el 1 de abril de 2014 o en su primer día de trabajo, lo que ocurra más tarde.

- Usted puede comenzar a usar el permiso de ausencia por enfermedad el 30 de julio de 2014 o 120 días después de comenzar a trabajar, lo que ocurra más tarde.

MOTIVOS ACEPTABLES PARA USAR EL PERMISO DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD:

Usted puede usar el permiso de ausencia por enfermedad cuando:

- Usted tiene una enfermedad física o mental, lesión o padecimiento; necesita obtener un diagnóstico médico, atención o tratamiento por su enfermedad física o mental, lesión o padecimiento; necesita obtener cuidado preventivo.
- Usted tiene que cuidar a un miembro de la familia que necesita diagnóstico, atención o tratamiento por una enfermedad física o mental, lesión o padecimiento, o necesita cuidado preventivo.
- El negocio de su empleador cierra debido a una emergencia de salud pública o usted necesita cuidar a un niño cuya escuela o proveedor de cuidado infantil cerró debido a una emergencia de salud pública.

MIEMBROS DE LA FAMILIA:

La ley reconoce a las siguientes personas como miembros de la familia:

- Hijos (biológicos, adoptados o de crianza temporal; en custodia legal; hijos de un empleado que ocupa el lugar de un padre)
- Nietos
- Cónyuge
- Pareja en unión libre
- Padres
- Abuelos
- Hijos o padres del cónyuge o pareja de un empleado
- Hermanos (incluyendo medios hermanos, hermanos por adopción o hermanastros)

AVISO CON ANTICIPACIÓN:

Si la necesidad se puede prever, usted debe avisar con siete días de anticipación sobre su intención de usar el permiso de ausencia por enfermedad. Si la necesidad no se puede prever, debe avisar tan pronto sea posible.

DOCUMENTACIÓN

Si usa más de tres días consecutivos de trabajo como ausencia por enfermedad, debe presentar documentación de un proveedor de cuidados de salud con licencia. La Ley de permiso de ausencia por enfermedad con goce de sueldo (Paid Sick Leave Law) prohíbe que los empleadores exijan al proveedor de cuidados de salud que especifiquen la razón médica de la ausencia por enfermedad.

AUSENCIA POR ENFERMEDAD NO UTILIZADA:

Se pueden transferir hasta 40 horas de ausencia por enfermedad no utilizadas al siguiente año calendario.

Se prohíben las represalias por:

- Solicitar y usar un permiso de ausencia por enfermedad.
- Presentar una queja por supuestas violaciones a la ley ante el DCA.
- Comunicarse con cualquier persona, incluyendo compañeros de trabajo, sobre cualquier violación a la ley.
- Participar en un procedimiento judicial relacionado con una supuesta violación a la ley.
- Informar a otra persona sobre los posibles derechos de esa persona.

Las represalias incluyen cualquier amenaza, disciplina, despido, descenso, suspensión o reducción de sus horas o cualquier otra medida de empleo desfavorable para usted por ejercer o intentar ejercer cualquier derecho garantizado por ley.

Tennessee

Ley de ausencia por maternidad de Tennessee

De acuerdo con la Ley de ausencia por maternidad (Maternity Leave Law) de Tennessee, una empleada que ha estado trabajando tiempo completo un mínimo de 12 meses consecutivos puede ser elegible para una ausencia por maternidad sin goce de sueldo hasta de 4 meses por embarazo, parto y lactancia del bebé. Una ausencia bajo la Ley de ausencia por maternidad de Tennessee debe tomarse simultáneamente con una ausencia bajo la FMLA. Debe notificar al Gerente de Recursos Humanos si tiene alguna pregunta o si cree que puede ser elegible para un permiso de ausencia por maternidad o de otra índole.

Eugene, Oregon

Cualquier empleado que trabaje dentro de los límites de la ciudad de Eugene, Oregon, acumulará horas para ausentarse por enfermedad con goce de sueldo. El lugar donde trabaja el empleado determina cuándo acumulará el tiempo para el permiso de ausencia con goce de sueldo.

Cualquier empleado que trabaja 240 horas o más dentro de los límites de la ciudad de Eugene recibirá 40 horas al año de permiso de ausencia por enfermedad con goce de sueldo. Las horas del permiso de ausencia por enfermedad no utilizadas no se transferirán al siguiente año calendario.

El permiso de ausencia por enfermedad se puede usar por los siguientes motivos:

- Diagnóstico, atención o tratamiento de una enfermedad física o mental, lesión o padecimiento, incluyendo cuidado preventivo, del empleado o de un miembro de la familia del empleado;
- Tiempo libre relacionado con violencia doméstica, acoso, agresión sexual o acecho;
- Tiempo libre necesario por cierre de trabajo, escuela o centro de cuidado infantil; y
- Ausencias causadas porque un empleado sea excluido del lugar de trabajo por motivos de salud.

Los empleados no pueden usar el tiempo por enfermedad hasta haber trabajado un mínimo de 90 días. Los empleados tienen que trabajar un mínimo de 240 horas dentro de los límites de la ciudad antes de que se les permita usar las 40 horas de ausencia por enfermedad con goce de sueldo.

