

Permisos por enfermedad pagados

Consecuencias de la Iniciativa 1433



La Iniciativa 1433, que fue aprobada por los votantes de Washington en otoño de 2016, contiene cuatro cambios principales a la ley estatal:

- **exige que los empleadores brinden permisos por enfermedad pagados** a la mayoría de los trabajadores a partir del 1.º de enero de 2018
- **aumenta el salario mínimo** a lo largo de los siguientes años
- **garantiza que se concedan propinas y cargos por servicio** al personal según corresponda
- **protege a los empleados de represalias** por el uso legítimo de sus derechos bajo los requisitos de salario mínimo y la Ley de Normas de Empleo.

Requisitos

A partir del 1.º de enero de 2018, los empleadores de Washington están obligados a proporcionar permisos por enfermedad pagados a la mayoría de sus empleados.

Inscríbase para recibir actualizaciones sobre las nuevas reglas, capacitación para empleadores y más en:
www.Lni.wa.gov/Main/Listservs/WRWageHour.asp

Acumulación

- Bajo la ley, los empleados deben acumular permisos por enfermedad pagados a una tasa mínima de una hora por cada 40 horas trabajadas. Esto incluye a los trabajadores de temporada y de tiempo parcial.
- Los permisos por enfermedad pagados deberán pagarse a los trabajadores según su remuneración horaria normal.
- Los empleados tienen derecho a utilizar los permisos por enfermedad pagados acumulados a partir del 90.º día calendario posterior al inicio de su contratación.

- Los permisos por enfermedad pagados que no se utilicen y que equivalgan a 40 horas o menos deberán pasarse al siguiente año.
- Los empleadores están autorizados a proporcionar a sus empleados políticas de transferencia y acumulación más generosas.

Uso

Los empleados pueden utilizar los permisos por enfermedad pagados:

- para cuidar de sí mismos o de sus familiares
- cuando su lugar de trabajo o la escuela o el lugar de cuidado de sus hijos se cierre por un funcionario público o por cualquier razón relacionada con la salud
- para las ausencias que reúnen los requisitos para un permiso en virtud de la Ley de Permisos por Violencia Doméstica del estado.

Los empleadores pueden permitir a los trabajadores utilizar los permisos por enfermedad pagados para propósitos adicionales.

Qué empleados son elegibles

Los empleadores deben proporcionar permisos pagados por enfermedad a casi todos sus trabajadores. Hay algunas excepciones que incluyen doctores, abogados o dentistas. La ley de permisos por enfermedad pagados también excluye a la mayoría de administradores ejecutivos a los que se paga un salario y que supervisan al menos dos empleados de tiempo completo. Para mayor información visite: www.Lni.wa.gov/WorkplaceRights/Files/Policias/ESA1.pdf.

Recursos en línea para empleadores

Los empleadores y los trabajadores pueden buscar mayor información sobre los permisos por enfermedad pagados y otros cambios establecidos por la Iniciativa 1433 en: www.Lni.wa.gov/SickLeave.

Nuevo cartel obligatorio de L&I para el lugar de trabajo

El pasado noviembre, los empleadores recibieron por correo el cartel actualizado *Sus derechos como trabajador*. El cartel incluye información sobre los nuevos requisitos de permisos por enfermedad pagados, salario mínimo y protección para empleados contra represalias. Los empleadores deben colocar el cartel en un lugar visible y accesible en su lugar de trabajo. El cartel está disponible en línea en estos idiomas: camboyano, chino (simplificado y tradicional), inglés/español, coreano, ruso, somalí y vietnamita. Vaya a www.Lni.wa.gov/RequiredPosters.

Salario mínimo

- El salario mínimo es \$11.50 por hora en 2018.
- El salario mínimo se aplica a todos los trabajos, incluidos aquellos relacionados con la agricultura.
- Los empleadores deben pagar a los trabajadores de 16 años y mayores por lo menos \$11.50 por hora en 2018.

Los empleadores están autorizados a pagar el 85 % del salario mínimo a los trabajadores menores de 16 años. Para 2018, esto equivale a \$9.75 por hora.

Tenga en cuenta que: Seattle, Tacoma y la ciudad de SeaTac actualmente tienen salarios mínimos más altos. La tarifa local se aplica si es mayor que la tarifa del salario mínimo del estado.

La iniciativa no cambia los requisitos de pago del tiempo extra.

- La iniciativa establece las tarifas de salario mínimo futuras.
- El salario mínimo aumentará anualmente durante los siguientes dos años: \$12 en 2019 y \$13.50 en 2020.
- A partir del 1.º de enero de 2021, L&I calculará los aumentos al salario mínimo por medio de una fórmula ligada a la tasa de inflación (con base en el Índice Federal de Precios al Consumidor para Trabajadores de Salario Urbano y Personal Administrativo [Consumer Price Index for Urban Wage Earners and Clerical Workers, CPI-W]: www.bls.gov/data).

Cargos por servicio y propinas

La iniciativa establece que los empleadores deben pagar a los empleados:

- todas las propinas y gratificaciones; y
- todos los cargos por servicio según se definen en la Sección 49.46.160 del Código Revisado de Washington (Revised Code of Washington, RCW), a excepción de aquellos que se consideran no pagaderos a los trabajadores que prestan servicio al cliente.

Como recordatorio, las propinas y los cargos por servicio que se paguen a un empleado no pueden tomarse en cuenta para satisfacer el requisito del salario mínimo estatal.

Protección contra represalias

La nueva ley protege a los empleados de represalias por el uso legítimo de sus derechos bajo los requisitos de salario mínimo y la Ley de Normas de Empleo. Esto incluye presentar una queja por salarios no pagados, uso legítimo de los permisos por enfermedad pagados o hacer uso de derechos protegidos.

¿Tiene alguna pregunta?

Para obtener más información, visite www.Lni.wa.gov/SickLeave o comuníquese al Programa de Normas de Empleo de L&I por teléfono (1-866-219-7321) o por correo electrónico (esgeneral@Lni.wa.gov).

Otros derechos de los trabajadores vienen en 2019–20

A partir de 2020, Washington será el quinto estado en el país en ofrecer beneficios de ausencias pagadas por motivos familiares y médicos a los trabajadores. El programa será financiado con las primas pagadas por trabajadores y muchos empleadores y será administrado por el Departamento de Seguridad en el Empleo (ESD).

El programa de seguro permitirá que los trabajadores tomen las ausencias necesarias por la llegada de un bebé a su familia, si sufren una enfermedad o lesión seria inesperada o necesitan cuidar a un pariente enfermo. Según la legislatura, el pago de primas empezará el 1.º de enero de 2019 y los beneficios se podrán tomar a partir del 1.º de enero de 2020.