



POLÍTICA ADMINISTRATIVA
ESTADO DE WASHINGTON
DEPARTAMENTO DE LABOR E INDUSTRIAS
NORMAS DE EMPLEO

TÍTULO: PERMISOS POR ENFERMEDAD PAGADOS – NÚMERO: ES.B.1
PREGUNTAS FRECUENTES

EXPEDIDO: 6/5/2020
MODIFICADO: 12/7/2021
12/19/2024

CAPÍTULO: [RCW 49.46](#)
[WAC 296-128](#)

VER TAMBIÉN: [ES.A.1,](#)
[ES.A.9.1,](#)
[ES.A.9.8,](#)
[ES.A.13,](#)
[ES.B.3,](#)
[ES.C.2.](#)

DESCARGO DE RESPONSABILIDAD DE LA POLÍTICA ADMINISTRATIVA

La presente política está diseñada para ofrecer información general acerca de las opiniones actuales del Departamento de Labor e Industrias sobre el asunto cubierto. Esta política está diseñada para servir como guía para la interpretación y aplicación de los estatutos, las reglamentaciones y las políticas pertinentes, y podría no ser aplicable a todas las situaciones. Esta política no reemplaza a las normas aplicables del RCW o WAC. Si se requieren aclaraciones adicionales, deberá consultarse al gerente del Programa de Normas de Empleo.

Este documento está vigente a partir de su fecha de impresión y sustituye a todas las interpretaciones y directrices previas. Pueden ocurrir cambios después de la fecha de impresión debido a legislación, reglas administrativas o procedimientos judiciales subsecuentes. Se recomienda que el usuario notifique al gerente de programa de Normas de Empleo para proporcionar o recibir información actualizada. Este documento seguirá vigente hasta que sea rescindido, modificado o revocado por el director del Departamento de Labor e Industrias o su delegado.

PROPÓSITO DEL PRESENTE DOCUMENTO

El propósito de la presente política administrativa es responder a preguntas frecuentes sobre los requisitos de los permisos por enfermedad pagados de Washington. Para ver más información sobre las fuentes a las que se hace referencia en la presente política, haga clic en los enlaces provistos.

Los empleadores que deseen utilizar otros tipos de programas de permiso para cumplir con los requisitos de permisos por enfermedad pagados del estado (como tiempo de descanso pagado) deben asegurarse de que dichos programas de permisos cumplan o excedan todos los requisitos mínimos enumerados en [RCW 49.46](#) y [WAC 296-128](#).

Para recibir aclaraciones adicionales, llame al Programa de Normas de Empleo del Departamento de Labor e Industrias al teléfono 1-866-219-7321.

ÍNDICE

Oprima **Ctrl** y haga **clic** con el ratón en cualquier sección para ir directamente a ese tema.

[Sección 1: Preguntas sobre los derechos del empleado y el cumplimiento general](#)

[Sección 2: Registros obligatorios](#)

[Sección 3: Notificaciones e informes del empleador para los empleados](#)

[Sección 4: Acumulación](#)

[Sección 5: Uso](#)

[Sección 6: Aviso razonable para el uso de permisos por enfermedad pagados por parte de un empleado](#)

[Sección 7: Verificación para ausencias que excedan de tres días](#)

[Sección 8: Salario](#)

[Sección 9: Pago de permisos por enfermedad pagados](#)

[Sección 10: Separación y reincorporación](#)

[Sección 11: Programas de tiempo de descanso pagado \(PTO\)](#)

[Sección 12: Proporcionar por adelantado](#)

[Sección 13: Ausencias no cubiertas por permisos por enfermedad pagados](#)

[Sección 14: Interacción con otras leyes estatales y federales sobre permisos](#)

SECCIÓN 1. PREGUNTAS SOBRE LOS DERECHOS DEL EMPLEADO Y EL CUMPLIMIENTO GENERAL

A. ¿Cuándo entraron en vigor los requisitos estatales de los permisos por enfermedad pagados?

El 8 de noviembre de 2016, los votantes de Washington aprobaron la [Iniciativa núm. 1433](#) (I-1433). I-1433, en parte, ordena que los empleadores concedan permisos por enfermedad pagados a sus empleados. Los requisitos estatales de los permisos por enfermedad pagados entraron en vigor el **1 de enero de 2018**.

B. ¿Todos los empleadores están obligados a brindar permisos por enfermedad pagados?

Todos los empleadores que realizan actividades comerciales en Washington con trabajadores que cumplen con la definición de "empleado" en [RCW 49.46.010\(3\)](#) están obligados a brindar permisos por enfermedad pagados a dichos empleados, sin importar el tamaño de la empresa del empleador. Consulte la **sección 1.C** y la **sección 1.D** para ver más información.

C. ¿Todos los trabajadores de Washington tienen derecho a recibir permisos por enfermedad pagados de sus empleadores?

La mayoría de los trabajadores de Washington tienen derecho a las protecciones de los permisos por enfermedad pagados del estado, aunque algunos trabajadores pueden estar exentos debido a las funciones y los requisitos de sus trabajos. El texto de la ley sobre permisos por enfermedad pagados del estado se incorporó al [capítulo 49.46 del RCW](#), que es la Ley del Salario Mínimo (MWA, por sus siglas en inglés). La MWA describe numerosos requisitos para los empleadores y derechos de los empleados, que incluyen el salario mínimo estatal, las horas extra, las propinas, los cargos por servicio y los permisos por enfermedad pagados. *Consulte el [capítulo 49.46 del RCW](#).*

La definición preexistente de "empleado" en la MWA se aplica a las disposiciones de la ley sobre los permisos por enfermedad pagados. Consulte [RCW 49.46.010\(3\)](#). Los trabajadores que no cumplen con la definición de "empleado" no tienen derecho a las protecciones de la MWA, incluidos los permisos por enfermedad pagados. Consulte [RCW 49.46.010\(3\)\(a\)-\(p\)](#). Para ver más información sobre los trabajadores que están exentos de la MWA, consulte [RCW 49.46.010\(3\)\(a\)-\(p\)](#) y la política administrativa [ES.A.1](#). La aplicación de esas exenciones se basa en datos específicos y debe analizarse detenidamente para cada caso en particular. Tome en cuenta que el estatus de trabajador a tiempo completo, a tiempo parcial, temporal o por temporada de un empleado no es un factor pertinente para determinar su situación como trabajador exento.

D. ¿Hay otros trabajadores que no tengan derecho a permisos por enfermedad pagados, además de los que están exentos conforme a [RCW 49.46.010\(3\)\(a\)-\(p\)](#)?

Sí, los trabajadores que sean empleados genuinos del gobierno federal, ciertos contratistas federales, los trabajadores de tribus soberanas con reconocimiento federal que desempeñen trabajo en tierras tribales y los contratistas independientes genuinos por lo general no tienen derecho a las protecciones estatales de los permisos por enfermedad pagados. La determinación de si un trabajador es un contratista independiente genuino para los fines de la MWA depende de las realidades económicas de la relación laboral. Para ver más información sobre el estatus de contratista independiente, consulte la política administrativa [ES.A.14](#). Quienes tengan preguntas acerca de los contratistas federales, los empleados federales y las tribus soberanas con reconocimiento federal pueden consultar a la [División de Salarios y Horas del Departamento de Trabajo de EE. UU.](#)

E. ¿Qué ocurre si un empleado trabaja en Washington y uno o más estados adicionales, o si trabaja fuera del estado para un empleador de Washington?

La MWA rige a los empleadores que tienen actividades comerciales en Washington y a los empleadores que contratan a empleados situados en Washington. Un empleado que trabaja en Washington y en uno o más estados adicionales, o que trabaja fuera del estado para un empleador de Washington, puede tener derecho a las protecciones de los permisos por enfermedad pagados del estado si se considera que el empleado es un empleado "situado en Washington". Para ver más información sobre el estándar de situación en Washington, consulte la política administrativa [ES.A.13](#).

F. ¿Todos los trabajadores que están exentos de los requisitos de horas extra del estado están exentos también de los permisos por enfermedad pagados?

No, solamente algunos trabajadores están exentos de todos los requisitos de la Ley del Salario Mínimo (MWA). Los trabajadores que no cumplen con la definición de "empleado" no tienen derecho a las protecciones de la MWA, incluidos los permisos por enfermedad pagados. Consulte [RCW 49.46.010\(3\)\(a\)-\(p\)](#). Otros trabajadores pueden estar exentos de los requisitos de horas extra del estado, pero aún tener derecho a permisos por enfermedad pagados. Consulte [RCW 49.46.130](#). Consulte también la política administrativa [ES.A.8.1](#) para ver más información sobre los requisitos de pago de horas extra. Para que un trabajador esté exento de la ley de permisos por enfermedad pagados, tendría que cumplir con una de las exenciones previstas en [RCW 49.46.010\(3\)](#), o bien ser uno de los trabajadores enumerados en la **sección 1.D** de esta política.

G. ¿Los trabajadores que reciben su pago como asalariados están exentos de los permisos por enfermedad pagados?

No, no todos los trabajadores asalariados están exentos. Solamente ciertos trabajadores que reciben su compensación como asalariados pueden estar exentos, dependiendo de su compensación y sus funciones laborales. Consulte [RCW 49.46.010\(3\)\(c\)](#) y [WAC 296-128-500 a -540](#). Estas exenciones se aplican a los trabajadores empleados para funciones genuinamente ejecutivas, administrativas o profesionales. Para ver más información sobre las exenciones para empleados ejecutivos, administrativos y profesionales, consulte las políticas administrativas [ES.A.9.1](#) a [ES.A.9.8](#).

H. ¿Puede un acuerdo de negociación colectiva incluir la renuncia a los requisitos estatales de permisos por enfermedad pagados?

No, cualquier acuerdo entre un empleado y un empleador que provea al empleado menos de lo que se ordena en la [Ley del Salario Mínimo](#) es ilegal. Consulte [RCW 49.46.090](#). Esta limitación se aplica a los acuerdos de negociación colectiva que provean a los empleados menos de lo que les confieren los requisitos estatales de permisos por enfermedad pagados. Consulte [RCW 49.46.090\(1\)](#).

I. ¿Puede un empleador "pagar en efectivo" los permisos por enfermedad pagados acumulados y no utilizados de un empleado durante su período de empleo?

Pagos en efectivo rutinarios: Los empleadores no pueden pagar en efectivo de manera rutinaria los permisos por enfermedad pagados acumulados y no utilizados de un empleado durante su período de empleo. La intención de la ley sobre permisos por enfermedad pagados aprobada por los votantes es que "los empleadores provean a los empleados permisos por enfermedad pagados para cuidar de su propia salud y la de sus familias". Consulte [RCW 49.46.005](#). Los empleadores no pueden pagar en efectivo los permisos por enfermedad pagados acumulados y no utilizados de un empleado de manera rutinaria, porque eso le conferiría al empleado menos de lo que le corresponde conforme a [RCW 49.46](#). Consulte [RCW 49.46.090](#). Sin embargo, un empleador puede pagar en efectivo los permisos por enfermedad pagados acumulados y no utilizados de un empleado al final del "año" (conforme a la definición de [WAC 296-128-620\(6\)](#)) para los saldos que excedan de las 40 horas que pueden transferirse al siguiente año conforme a [RCW 49.46.210\(1\)\(j\)](#).

Pagos en efectivo por separación: Los empleadores pueden decidir pagar en efectivo los permisos por enfermedad pagados acumulados cuando el empleado deje su trabajo, pero no están obligados a hacerlo, a menos que el empleador y el empleado trabajen en la industria de la construcción. Los empleadores en la industria de la construcción deben pagar en efectivo los permisos por enfermedad pagados después de la separación de un trabajador de la construcción que haya estado empleado por menos de 90 días. Consulte [RCW 49.46.210\(1\)\(k\)](#), [WAC 296-128-690](#) y la [política administrativa ES.B.3](#).

Algunos trabajadores de la construcción pueden estar sujetos a un acuerdo de negociación colectiva que contemple el pago de los permisos por enfermedad pagados acumulados antes de que el empleado los use. Esas estructuras alternativas de pago no se consideran como pagos en efectivo y los permisos pagados con esos métodos deben mantener todas las protecciones de [RCW 49.46.200](#) a [49.46.830](#) y cumplir con todas las reglas aplicables a los permisos por enfermedad pagados, incluido [WAC 296-128-760](#). Consulte [RCW 49.46.180](#) y la **sección 1.L** de esta política para ver más información.

J. ¿Un empleador puede ofrecer un programa de permisos por enfermedad pagados que exceda los requisitos de la ley?

Sí, los empleadores pueden tener políticas más generosas de permisos por enfermedad pagados o permitir el uso de permisos por enfermedad pagados para fines adicionales. Consulte [RCW 49.46.210\(1\)\(e\)](#).

K. ¿Los empleadores que ofrezcan un programa más generoso de permisos por enfermedad pagados están obligados a cumplir las normas estatales sobre permisos por enfermedad pagados?

Los empleadores pueden ofrecer un programa de permisos por enfermedad pagados más generoso que el ordenado por la Ley del Salario Mínimo (MWA). Si un empleador no aclara cuáles horas están protegidas por la MWA, y cuáles no lo están, el departamento aplicará las protecciones de la ley de permisos por enfermedad pagados a todas las horas de permiso acumuladas en esa reserva.

EJEMPLO K-1: Un empleador ha decidido ofrecer permisos por enfermedad pagados a sus empleados a razón de una hora de permiso por enfermedad pagado acumulada por cada 25 horas de trabajo. El empleador no diferencia entre el permiso concedido para cumplir con los requisitos estatales mínimos de permisos por enfermedad pagados y el permiso adicional acumulado conforme a su política más generosa. Dado que un empleado no podría diferenciar entre el permiso ordenado por el estado y el permiso más generoso provisto por su empleador, todas las horas de permiso acumulado en esa reserva de permisos están protegidas por la ley.

Un empleador puede aplicar sus propias normas a todos los permisos que sean más generosos que el permiso ordenado por el estado, pero solamente si el empleador registra los permisos por separado y les indica a sus empleados cuáles permisos han acumulado conforme a la ley estatal y cuáles son más generosos y exentos de las leyes estatales.

EJEMPLO K-2: Un empleador ha decidido conceder permisos por enfermedad pagados adicionales a sus empleados, superiores a lo que ordena la ley estatal. El empleador mantiene un programa de permisos por enfermedad pagados que cumple con todas las leyes estatales y que se acumula a razón de una hora de permiso por enfermedad pagado por cada 40 horas trabajadas. El empleador también mantiene una reserva separada de permisos por enfermedad pagados que concede un día adicional de permisos por enfermedad pagados a los empleados al principio de cada mes. Mientras los empleados puedan diferenciar claramente entre las dos reservas de permisos por enfermedad pagados, la reserva separada de permisos por enfermedad pagados que provee un día adicional de permiso no está sujeta a las leyes que rigen a los permisos por enfermedad pagados.

L. ¿En qué difieren los requisitos de los permisos por enfermedad pagados para los oficios de la construcción?

Los empleadores en la industria de la construcción, como se definen en RCW 49.46.210, deben pagar en efectivo los permisos por enfermedad cuando un trabajador de la construcción se separe de su empleo en menos de 90 días. Consulte [RCW 49.46.210\(1\)\(k\)](#), [WAC 296-128-690](#),

[WAC 296-128-765](#) y la [política administrativa ES.B.3](#). Este requisito no se aplica a los demás trabajadores empleados por un empleador en la industria de la construcción.

[RCW 49.46.180](#) también permite que los trabajadores de la construcción reciban el pago de los permisos por enfermedad antes de que los trabajadores utilicen sus permisos acumulados, pero la reserva de permisos debe seguir disponible para usarse de manera protegida después de su pago. Para que esta práctica sea permisible, las partes deben acordar la práctica en un acuerdo de negociación colectiva y el sindicato firmante del acuerdo de negociación colectiva debe ser un programa sindicalizado de referencias conforme a [RCW 50.20.010](#) y [WAC 192-210-110](#). El acuerdo aún debe cumplir con todos los demás requisitos de RCW [49.46.200](#) a [49.46.830](#), y todas las reglas aplicables a los permisos por enfermedad pagados. Consulte [WAC 296-128-760](#).

SECCIÓN 2. REGISTROS OBLIGATORIOS

A. ¿Qué registros deben conservar los empleadores sobre los permisos por enfermedad pagados?

Los empleadores deben conservar los siguientes registros de los empleados:

- Permisos por enfermedad pagados acumulados en cada mes.
- Todos los permisos por enfermedad pagados no utilizados que estén disponibles.
- Fecha de inicio del empleo.
- Todas las fechas de separación del empleo, según la definición de [WAC 296-128-600\(15\)](#).
- Los permisos por enfermedad pagados que se le paguen en efectivo a un trabajador de la construcción después de su separación del empleo.
- Las reducciones en los permisos por enfermedad pagados cada mes, que incluyen, entre otras: permisos por enfermedad pagados utilizados, permisos por enfermedad pagados donados a un compañero de trabajo mediante un programa de permisos compartidos y permisos por enfermedad pagados que no se transfieran al final del "año" (según la definición de [WAC 296-128-620\(6\)](#)). Consulte [WAC 296-128-010\(11\)-\(18\)](#).

B. ¿Durante cuánto tiempo deben conservar los empleadores sus registros de permisos por enfermedad pagados?

Los empleadores deben conservar dichos registros por lo menos durante tres años. Consulte [WAC 296-128-020](#). Si un empleador incumple deliberadamente su obligación de mantener los registros de permisos por enfermedad pagados, el departamento puede aplicar una multa civil a ese empleador. Consulte [WAC 296-128-830\(3\)](#).

C. ¿Qué registros referentes al programa o la política de permisos por enfermedad pagados de un empleador deben informarse al Departamento de Labor e Industrias?

Los empleadores no tienen que entregar registros de permisos por enfermedad pagados al departamento, a menos que este se los solicite como parte de una investigación o auditoría.

D. ¿Los empleadores están obligados a informar sus horas de permisos por enfermedad pagados para efectos del Seguro Industrial (seguro de compensación para trabajadores)?

No, los empleadores solo deben informar y pagar las primas por las horas reales trabajadas. Consulte [WAC 296-17-31021](#).

SECCIÓN 3. NOTIFICACIONES E INFORMES DEL EMPLEADOR PARA LOS EMPLEADOS

¿Cuáles son los requisitos de notificación para que los empleadores informen a sus empleados sobre los permisos por enfermedad pagados?

Los empleadores están obligados a entregar dos notificaciones específicas para informar a sus empleados sobre los permisos por enfermedad pagados. Consulte [WAC 296-128-755](#). Los requisitos de notificación son:

1. Los empleadores deben entregar una **notificación única** a un empleado sobre su derecho a recibir permisos por enfermedad pagados. Esta notificación debe estar en forma escrita o electrónica y debe entregarse a los empleados en la fecha de inicio de su empleo. Consulte [WAC 296-128-755\(1\)](#). Esta notificación única debe incluir la siguiente información:

- A. El derecho del empleado a recibir permisos por enfermedad pagados.
- B. La tasa a la que un empleado acumulará permisos por enfermedad pagados.
- C. Los fines autorizados para los que un empleado puede usar sus permisos por enfermedad pagados acumulados (que se muestran en [RCW 49.46.210\(1\)\(b\) y \(c\)](#)).
- D. Que el empleador tiene prohibido tomar represalias contra el empleado por usar legalmente sus permisos por enfermedad pagados y ejercer los derechos que le confiere el [capítulo 49.46 del RCW](#).
- E. La intención del empleador de utilizar un programa de tiempo de descanso pagado (PTO) para cumplir los requisitos de [RCW 49.46.210](#) (si corresponde).

Nota: El departamento ha elaborado un modelo de formulario de notificación única. Está disponible en el sitio web del departamento, en el siguiente enlace: <https://lni.wa.gov/workers-rights/leave/paid-sick-leave/implementing-a-paid-sick-leave-policy>

2. Los empleadores deben entregar notificaciones continuas, **por lo menos cada mes**, en las que se detalle a cada empleado la cantidad de permisos por enfermedad pagados que ha acumulado y utilizado desde que se le entregó la notificación anterior, todas las demás reducciones en el saldo de los permisos por enfermedad pagados desde la notificación anterior y los permisos por enfermedad pagados que tiene disponibles. Esta notificación debe entregarse de manera escrita o electrónica. Consulte [RCW 49.46.210\(1\)\(i\)](#) y [WAC 296-128-755\(2\)](#).

Nota: Los empleadores pueden cumplir este requisito si entregan la notificación en un estado de cuenta o recibo de nómina, mientras dicha notificación contenga la información antes mencionada. Consulte [RCW 49.46.210\(1\)\(i\)](#) y [WAC 296-128-755\(2\)](#). [WAC 296-128-755\(2\)](#) también ordena que los empleadores notifiquen a los trabajadores de la construcción cubiertos por un acuerdo de negociación colectiva sobre la cantidad de permisos por enfermedad pagados que se paguen antes de usarse, como se permite en [RCW 49.46.180](#). Esta notificación puede incluirse junto con las otras notificaciones obligatorias.

B. ¿Los requisitos de notificación son diferentes para los empleadores que proporcionan por adelantado los permisos por enfermedad pagados?

Sí. Consulte la **sección 12.G** de esta política para ver más información.

C. ¿Hay otros requisitos de notificación de los permisos por enfermedad pagados, adicionales a los descritos en las secciones 3.A y 3.B?

Sí, además de los requisitos de notificación descritos en la **sección 3.A** y la **sección 3.B**, los empleadores deben publicar en el lugar de trabajo el cartel "Sus derechos como trabajador" que distribuye el departamento. Dicho cartel debe exhibirse en todos los lugares de trabajo del empleador, en espacios a los que todos los empleados tengan acceso fácil.

Para solicitar un cartel "Sus derechos como trabajador", comuníquese con el departamento o visite la página de *Formularios y publicaciones* del departamento en el siguiente enlace: <https://lni.wa.gov/forms-publications/search>.

SECCIÓN 4. ACUMULACIÓN

A. ¿Cuál es la tasa obligatoria de acumulación de permisos por enfermedad pagados para los empleados?

Los empleados deben acumular por lo menos una hora de permiso por enfermedad pagado por cada 40 horas de trabajo, considerando todas las "horas trabajadas". Consulte [RCW 49.46.210\(1\)\(a\)](#) y [WAC 296-128-620\(1\)](#).

B. ¿Cuál es la definición de "horas trabajadas"?

El término **horas trabajadas** se define como "todas las horas durante las que el empleado está autorizado u obligado por el empleador a estar de servicio en las instalaciones del empleador o en un lugar de trabajo determinado". Consulte [WAC 296-126-002\(8\)](#); [WAC 296-128-600\(12\)](#). Esto incluye a las horas trabajadas y las horas extra. Para ver más información sobre las horas trabajadas, consulte la política administrativa [ES.C.2](#).

C. ¿Hay algún límite para la cantidad de horas de permiso por enfermedad pagado que un empleado puede acumular?

No, no hay límite en la cantidad de horas de permiso por enfermedad pagado que un empleado puede acumular. Los empleados deben acumular permisos por enfermedad pagados por todas las "horas trabajadas". Consulte [RCW 49.46.210\(1\)\(a\)](#) y [WAC 296-128-620\(1\)](#).

D. ¿La acumulación de permiso por enfermedad pagado depende del período en el que se trabajen las horas?

No, el permiso por enfermedad pagado se acumula constantemente, tomando en cuenta todas las "horas trabajadas". No hay un período establecido (por ejemplo: diario, semanal, mensual, etc.) en el que deban desempeñarse las "horas trabajadas" para que un empleado acumule permiso por enfermedad pagado. Una vez que un empleado cumpla 40 horas de trabajo, debe acumular por lo menos una hora de permiso por enfermedad pagado. Consulte [RCW 49.46.210\(1\)\(a\)](#) y [WAC 296-128-620\(1\)](#).

E. ¿Los empleados acumulan permiso por enfermedad pagado por las horas en las que no desempeñan trabajo o mientras están en un permiso?

No, los empleados solo tienen derecho a acumular permiso por enfermedad pagado por las "horas trabajadas". Los empleadores no están obligados a permitir que los empleados acumulen permiso por enfermedad pagado por horas que se les paguen mientras no trabajan, pero pueden decidir hacerlo como parte de una política de permisos más generosa. Consulte [WAC 296-128-620\(3\)](#).

EJEMPLO E-1: Los empleadores no están obligados a permitir que los empleados acumulen permiso por enfermedad pagado durante las vacaciones, el tiempo de descanso pagado (PTO) o mientras utilizan un permiso por enfermedad pagado.

F. ¿Pueden los empleadores definir un "año" para efectos de la acumulación y la transferencia de permisos al año siguiente?

Sí, los empleadores pueden definir un "año" para efectos de la acumulación y la transferencia al año siguiente de los permisos por enfermedad pagados. La definición predeterminada de "año" es el año calendario, excepto cuando el empleador incluya una definición diferente en una de sus políticas o en un acuerdo de negociación colectiva.

Un **año** puede ser definido por el empleador como un "año calendario, año fiscal, año de beneficios, año de empleo o cualquier otro período fijo de doce meses consecutivos, establecido por un empleador en una política o un acuerdo de negociación colectiva, que se utilice en el curso ordinario de los negocios del empleador con el fin de calcular salarios y beneficios". [WAC 296-128-620\(6\)](#).

G. Si un empleado ha acumulado permiso por enfermedad pagado no utilizado al final del año, ¿cuánto permiso por enfermedad pagado puede transferir al año siguiente?

Si un empleado tiene permiso por enfermedad pagado acumulado y no utilizado al final del año, los saldos de permiso por enfermedad pagado de 40 años o menos deben transferirse al año siguiente. Consulte [RCW 49.46.210\(1\)\(j\)](#) y [WAC 296-128-620\(4\)](#) y [\(5\)](#). Los empleadores pueden permitir una transferencia más generosa.

El departamento recomienda que los empleadores notifiquen a sus empleados que la transferencia está limitada a 40 horas por año, a menos que el empleador decida permitir una transferencia más generosa.

Nota: [WAC 296-128-755\(2\)](#) ordena que los empleadores documenten todas las reducciones en los saldos de permisos por enfermedad pagados como parte de su

obligación de notificación continua. **Consulte la sección 3.A.2.** Si un empleador reduce horas de la reserva de permiso por enfermedad de un empleado debido a las prácticas de transferencia del empleador, este debe registrar la reducción y notificarla al empleado.

EJEMPLO G-1: Un empleado acumula y no utiliza 52 horas de permiso por enfermedad pagado en 2018. El empleador limita la transferencia del permiso por enfermedad pagado acumulado y no utilizado del empleado a 40 horas. El empleado comienza 2019 con 40 horas de permiso por enfermedad pagado. Durante 2019, el empleado acumula 52 horas de permiso por enfermedad pagado, adicionales al permiso por enfermedad pagado acumulado y no utilizado que se transfirió de 2018. Si el empleado no utiliza permisos por enfermedad pagados en 2019, tendría un saldo de 92 horas de permisos por enfermedad pagados al final de 2019. El empleador puede decidir limitar la transferencia del permiso por enfermedad pagado acumulado y no utilizado del empleado a 40 horas para el año siguiente. Si el empleador decidió limitar la transferencia del empleado en este ejemplo, el empleado perdería 52 horas de permiso por enfermedad pagado no utilizado y comenzaría 2020 con 40 horas de permiso por enfermedad pagado en su reserva de permisos.

H. ¿Los empleados siguen acumulando permisos por enfermedad pagados si transfieren permisos por enfermedad pagados acumulados y no utilizados del año anterior?

Sí, la acumulación de permisos por enfermedad pagados en el año siguiente es adicional a las horas de permiso por enfermedad pagado transferidas del año anterior. *Consulte [WAC 296-128-620\(4\)](#).*

EJEMPLO H-1: Un empleado transfiere 40 horas de permiso por enfermedad pagado acumulado y no utilizado de 2018 a 2019. Durante la primera semana de 2019, el empleado trabaja 40 horas y acumula una hora de permiso por enfermedad pagado. La hora de permiso por enfermedad pagado es adicional a las 40 horas de permiso por enfermedad pagado acumulado y no utilizado que se transfirió de 2018. Eso significa que el empleado tendría un saldo de 41 horas de permiso por enfermedad pagado. La hora adicional de permiso por enfermedad pagado acumulado debe estar disponible para usarse de conformidad con el período de pago establecido o el sistema de gestión de registro de permisos del empleador, a más tardar un mes después de su acumulación. *Consulte [WAC 296-128-630\(3\)](#).*

SECCIÓN 5. USO

A. ¿Cuándo puede usar un empleado sus permisos por enfermedad pagados acumulados para los fines autorizados que se indican en [RCW 49.46.210\(1\)\(b\) y \(c\)](#)?

Los empleados tienen derecho a usar sus permisos por enfermedad pagados acumulados para cualquiera de los fines autorizados que se explican en [RCW 49.46.210\(1\)\(b\) y \(c\)](#) a partir del 90.º día calendario posterior al "inicio de su empleo". *Consulte [RCW 49.46.210\(1\)\(d\)](#) y [WAC 296-128-630\(2\) y \(3\)](#).* El "inicio de su empleo" se define como: "a más tardar el inicio del primer día en el que el empleado está autorizado u obligado por el empleador a estar de servicio en las instalaciones del empleador o en un lugar de trabajo determinado". [WAC 296-128-600\(2\)](#).

B. Una vez que un empleado es elegible para utilizar sus permisos por enfermedad pagados acumulados, ¿cuándo debe el empleador poner a disposición de los empleados los permisos por enfermedad pagados acumulados para que los usen durante su empleo?

Los empleadores deben poner los permisos por enfermedad pagados acumulados a disposición de los empleados para usarlos de manera congruente con sus períodos de pago establecidos o su sistema de gestión de registros de permisos, pero el plazo no debe exceder de un mes desde la fecha de acumulación. [WAC 296-128-630\(3\)](#).

C. ¿Los empleados tienen derecho a utilizar sus permisos por enfermedad pagados durante períodos de tiempo en los que el empleado no está obligado a trabajar?

No, un empleado debe estar obligado a trabajar para tener derecho a utilizar sus permisos por enfermedad pagados acumulados y no utilizados. Los empleados están "obligados a trabajar" cuando exista una expectativa razonable de asistencia a un turno de trabajo.

EJEMPLO C-1: Los turnos programados regularmente de un trabajador son de lunes a viernes, de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. El trabajador nunca desempeña trabajo fuera de su turno regular programado. Este trabajador no está obligado a trabajar los fines de semana, y no tendría derecho a utilizar un permiso por enfermedad pagado durante el fin de semana.

EJEMPLO C-2: Un distrito escolar tiene una lista de 10 maestros sustitutos a los que puede llamar cada vez que un maestro se enferma. Dichos sustitutos están en libertad de rechazar una oferta para trabajar como sustitutos sin repercusiones, y el empleador está en libertad de avanzar en la lista y llamar a otros sustitutos disponibles para cubrir el turno de un maestro ausente. Si un sustituto rechaza la asignación cuando se le llama por primera vez, dicho sustituto no está "obligado" a trabajar, ya que el sustituto no creó una expectativa razonable de asistencia. Sin embargo, si el sustituto acepta el encargo (por cualquier período de tiempo), creando así una expectativa razonable de asistencia, el sustituto estaría "obligado" a trabajar y, por lo tanto, tendría derecho a usar sus permisos por enfermedad pagados acumulados y no utilizados, en caso de que tenga necesidad de usar un permiso por enfermedad pagado después de que acepte el trabajo de maestro.

Los empleados que se encuentran en un permiso pagado o no pagado durante una ausencia, como quienes están en vacaciones programadas, permiso familiar y médico pagado estatal (PFMLA, por sus siglas en inglés), permiso conforme a la Ley de Permisos Familiares y Médicos federal o permisos conforme al seguro de compensación para trabajadores, tienen derecho a tomar permisos por enfermedad pagados para un fin autorizado, ya que existiría la expectativa de que trabajarán durante la ausencia. Los empleados que ya están tomando vacaciones programadas, pero que posteriormente necesitan un permiso por enfermedad pagado para un fin autorizado, pueden sustituir su permiso por enfermedad pagado estatal para cubrir ese fin autorizado. En estas circunstancias, el empleador puede exigir comprobantes, sujeto a las limitaciones que se establecen en [RCW 49.46.210\(1\)\(g\)](#) y [WAC 296-128-660](#). Para ver más información sobre los requisitos de verificación, consulte la **SECCIÓN 7** de esta política.

D. ¿Pueden los empleadores exigir que los empleados utilicen sus permisos por enfermedad pagados acumulados, o deducir permisos por enfermedad pagados del saldo de un empleado, sin la autorización del empleado?

No, el empleado tiene derecho a decidir si utiliza sus permisos por enfermedad pagados acumulados y no utilizados para los fines autorizados en [RCW 49.46.210\(1\)\(b\) y \(c\)](#). Los empleadores no pueden exigir que un empleado utilice permisos por enfermedad pagados acumulados y no utilizados. Si un empleado se toma tiempo libre para un fin que estaría autorizado conforme a la ley de permisos por enfermedad pagados, pero decide no utilizar sus permisos por enfermedad pagados acumulados y no utilizados para ese período, el empleador no puede exigir que el empleado utilice sus permisos por enfermedad pagados acumulados y no utilizados para cubrir la ausencia. En esas circunstancias, la ausencia del empleado no está sujeta a las protecciones de la Ley del Salario Mínimo ([Capítulo 49.46 del RCW](#)), y el empleado podría ser objeto de medidas disciplinarias debido a la ausencia.

E. ¿Cómo puede saber un empleador si un empleado pretende utilizar un permiso por enfermedad pagado?

Los empleadores deben proporcionar a los empleados políticas u otras directrices en las que se describan las expectativas respecto a la manera en que un empleado debe informar sobre su intención de utilizar un permiso por enfermedad pagado, y debe administrar dichas políticas de manera congruente. Si existe alguna ambigüedad acerca de si un empleado pretende utilizar un permiso por enfermedad pagado, el departamento recomienda que los empleadores obtengan la confirmación del empleado de que quería utilizar horas de permiso por enfermedad pagado para cubrir su ausencia. Por ejemplo, si un empleado deja un mensaje o mensaje de texto en el que no solicita con claridad un permiso por enfermedad pagado, el empleador puede pedir posteriormente al empleado que confirme su solicitud de permiso por enfermedad pagado con una declaración más clara en la que el empleado exprese que solicita un permiso por enfermedad pagado.

Los empleadores pueden implementar una política de avisos con antelación razonable que exija que los empleados den aviso de manera oportuna de su intención de utilizar un permiso por enfermedad pagado acumulado para cubrir una ausencia. Para ver más información sobre los avisos con antelación razonable para que un empleado use sus permisos por enfermedad pagados, consulte la **SECCIÓN 6** de esta política.

F. ¿Puede un empleador adoptar un programa de incentivos que recompense a los empleados por no utilizar sus permisos por enfermedad pagados acumulados?

No, un programa de incentivos que tome en cuenta el uso legal de permisos por enfermedad pagados como factor para determinar el derecho de un empleado a recibir un beneficio adicional se consideraría como una forma de represalia por el uso legal de los permisos por enfermedad pagados del empleado. El uso legal de permisos por enfermedad pagados significa que un empleado tiene permisos por enfermedad pagados acumulados y no utilizados, y los utiliza para los fines autorizados en [RCW 49.46.210\(1\)\(b\) y \(c\)](#). Por ejemplo, los programas que consideran el uso legal de permisos por enfermedad pagados como un factor que impide al empleado recibir un bono o una recompensa restringirían ilegalmente el derecho del empleado a utilizar sus permisos por enfermedad pagados acumulados. Consulte [WAC 296-128-770\(1\)](#).

Nota: [WAC 296-128-770\(1\)](#) no impide que los empleadores adopten una política o una disposición del acuerdo de negociación colectiva que permita a los

empleados cobrar en efectivo los permisos remanentes que excedan del límite de transferencia de 40 horas al final del año o al separarse de su empleo, o convertir el permiso remanente que exceda del límite de transferencia de 40 horas en otros beneficios, como vacaciones o tiempo de descanso pagado.

G. ¿Cuáles son los fines autorizados para los que un empleado puede utilizar permisos por enfermedad pagados acumulados?

Un empleado puede utilizar permisos por enfermedad pagados acumulados y no utilizados para los siguientes fines autorizados, que se describen en [RCW 49.46.210\(1\)\(b\) y \(c\)](#):

1. Para cuidar de sí mismo o de un miembro de su familia por los siguientes motivos: enfermedad física o mental, una lesión o una afección médica del conductor; para satisfacer la necesidad del empleado o su familiar de obtener un diagnóstico, atención o tratamiento médico por una enfermedad física o mental, una lesión o una afección médica; o si el empleado o su familiar necesita atención médica preventiva.

2. Cuando un funcionario público cierre un local o haga una declaración de emergencia. Cuando el lugar de trabajo de un empleado, o la escuela o el lugar de cuidado infantil de sus hijos, hayan sido cerrados por un funcionario público por cualquier motivo relacionado con la salud y, a partir del 1 de enero de 2025, por una declaración de emergencia de un gobierno u organismo local o estatal o del gobierno federal.

Nota: Un cierre debido a las condiciones meteorológicas no es un fin autorizado para usar permisos por enfermedad pagados, a menos que el empleador lo permita.

3. Cuando un empleado sea elegible para un permiso conforme al capítulo [49.76 del RCW](#), la Ley de Permisos por Violencia Doméstica. Para ver más información sobre la Ley de Permisos por Violencia Doméstica, consulte la siguiente página web: <https://lni.wa.gov/workers-rights/leave/domestic-violence-leave>

H. ¿Cuál es la definición de "miembro de la familia"?

A partir del 1 de enero de 2025:

Miembro de la familia ([RCW 49.46.210\(2\)](#)) se define como un hijo, hija, nieto, nieta, abuelo, abuela, padre, madre, hermano, hermana o cónyuge de un empleado, y también incluye a cualquier persona que habite regularmente en el hogar del empleado o que tenga una relación con el empleado en la que exista la expectativa de que el empleado cuide de la persona y esa persona depende del empleado. "Miembro de la familia" incluye a todas las personas que residan regularmente en el hogar del empleado, con la excepción de que no incluye a una persona que simplemente reside en el mismo hogar, sin la expectativa de que el empleado cuide de la persona.

1. Un hijo o una hija, incluidos: hijos biológicos, adoptados o de cuidado de crianza, hijastros, los cónyuges de los hijos y menores de edad para quienes el empleado sea el padre sustituto, la madre sustituta, el tutor legal o un padre o madre de hecho, sin importar la edad ni la situación de dependencia;

2. Un **padre** o una **madre**, incluidos: padres biológicos, adoptivos, de hecho o de cuidado de crianza, padrastros o tutores legales de un empleado o del cónyuge del empleado, o una persona que fungió como el padre sustituto o la madre sustituta del empleado cuando este era menor de edad;
3. Un **cónyuge**, incluidos: el esposo o la esposa, según corresponda, o la pareja doméstica registrada;
4. Un **abuelo** o una **abuela**, incluidos: los padres de los padres del empleado;
5. Un **nieto** o una **nieta**, incluidos: los hijos de los hijos del empleado; o
6. Un **hermano** o una **hermana**.

Los empleadores pueden decidir permitir que los empleados utilicen sus permisos por enfermedad pagados para fines más generosos que los que ordena la ley, lo que incluye una interpretación más generosa de "miembro de la familia".

Nota: [RCW 49.46.210\(2\)](#) cubre a los miembros de la familia sin importar su edad.

I. ¿Hay algún límite para la cantidad de horas de permiso por enfermedad pagado acumulado que un empleado puede utilizar?

No, no hay límite en la cantidad de horas de permiso por enfermedad pagado acumulado y no utilizado que un empleado puede utilizar. Si un empleado tiene permisos por enfermedad pagados acumulados y no utilizados y necesita usarlos para uno de los fines autorizados que se describen en [RCW 49.46.210\(1\)\(b\) y \(c\)](#), debe permitirse que el empleado lo haga. Consulte [WAC 296-128-630\(1\)](#). Tome en cuenta que los empleadores no pueden exigir comprobantes de que el uso de un permiso por enfermedad pagado de un empleado es para un fin autorizado por [RCW 49.46.210\(1\)\(b\) y \(c\)](#) hasta que la ausencia del empleado exceda de tres días. Consulte [WAC 296-128-600\(1\)](#) y la **sección 7** de esta política para ver más información.

J. ¿En qué intervalos se pueden usar los permisos por enfermedad pagados de los empleados?

Los empleadores deben permitir que los empleados utilicen sus permisos por enfermedad pagados en intervalos congruentes con el período de pago establecido por el empleador o con su sistema de gestión de registro de permisos, pero el intervalo no debe ser mayor de una hora. Consulte [WAC 296-128-630\(4\)](#).

EJEMPLO J-1: Si la práctica normal de un empleador es registrar los períodos de trabajo, para efectos del pago de compensación, en intervalos de 15 minutos, entonces el empleador debe permitir que sus empleados utilicen permisos por enfermedad pagados en intervalos de 15 minutos.

Nota: Los empleadores pueden solicitar una modificación de los intervalos obligatorios de uso, si pueden establecer una causa justificada. Para demostrar una causa justificada, el empleador debe demostrar que el cumplimiento con los intervalos obligatorios de uso no es viable, y que la modificación solicitada no tendrá efectos perjudiciales significativos para la salud, la seguridad y el bienestar de los empleados en cuestión. Para ver más información sobre las modificaciones, consulte [WAC 296-128-640](#). Para solicitar una modificación, el empleador

puede seguir las instrucciones en el formulario de solicitud de modificación:
<https://lni.wa.gov/forms-publications/F700-196-000.pdf>.

SECCIÓN 6. AVISO RAZONABLE PARA EL USO DE PERMISOS POR ENFERMEDAD PAGADOS POR PARTE DE UN EMPLEADO

A. ¿Puede un empleador exigir que los empleados den aviso con una antelación razonable de su intención de usar un permiso por enfermedad pagado?

Sí, mientras dicho aviso no interfiera con el uso legal del permiso por enfermedad pagado del empleado. Consulte [RCW 49.46.210\(1\)\(f\)](#). Si un empleador exige que sus empleados den aviso con antelación razonable para usar sus permisos por enfermedad pagados, el empleador debe tener una política por escrito o un acuerdo de negociación colectiva en donde se describan los requisitos que el empleado debe cumplir para dar aviso. Consulte [WAC 296-128-650\(3\)](#).

El departamento ha elaborado un modelo de política de avisos con antelación razonable y formularios para el uso del empleador, que están disponibles en el sitio web del departamento en el siguiente enlace: <https://lni.wa.gov/workers-rights/leave/paid-sick-leave/implementing-a-paid-sick-leave-policy>

B. ¿Qué parámetros de aviso con antelación razonable puede establecer un empleador en su política?

Si un empleador exige que sus empleados den aviso con una antelación razonable de una ausencia del trabajo para un fin autorizado por [RCW 49.46.210\(1\)\(b\)](#), el empleador debe cumplir todos los requisitos siguientes:

1. Si la necesidad del permiso por enfermedad pagado es **previsible**, el empleador puede exigir un aviso con antelación razonable al empleado. Salvo cuando el empleador permita dar aviso con menos antelación, el empleado debe dar aviso por lo menos 10 días antes de usar el permiso por enfermedad pagado, o bien con la mayor antelación posible. Consulte [WAC 296-128-650\(1\)\(a\)](#).

"Previsible" se refiere a situaciones en las que los empleados saben que utilizarán un permiso por enfermedad pagado para un fin autorizado por lo menos 10 días antes de usarlo. Algunos ejemplos son citas médicas programadas y operaciones planeadas previamente.

2. Si la necesidad del permiso por enfermedad pagado es **imprevisible**, el empleador también puede optar por exigir un aviso al empleado. Si el empleador decide exigir el aviso, puede exigir que el empleado le entregue un aviso al empleador lo antes posible, antes del inicio previsto de su turno, excepto cuando no sea posible hacerlo. En caso de que no sea posible que un empleado dé aviso con antelación a su empleador, otra persona puede dar aviso al empleador en nombre del empleado. Consulte [WAC 296-128-650\(1\)\(b\)](#).

"Imprevisible" se refiere a situaciones en las que el empleado no sabe, al menos con 10 días de antelación, que tendrá necesidad de usar un permiso por enfermedad pagado. Algunos ejemplos son: cuando un empleado se enferma mientras está en el trabajo, cuando un empleado se enferma una hora antes del inicio de su turno o cuando el hijo

de un empleado se enferma en la escuela y el empleado utiliza su permiso por enfermedad para salir del trabajo y cuidar a su hijo enfermo.

Si un empleador exige que sus empleados den aviso con una antelación razonable de sus ausencias del trabajo en las que utilicen un permiso por enfermedad pagado para un fin autorizado por la Ley de Permisos por Violencia Doméstica ([RCW 49.46.210\(1\)\(c\)](#)) y el [capítulo 49.76 del RCW](#)), dichos requisitos de aviso con antelación razonable deben cumplir con las disposiciones descritas en [WAC 296-135-060](#). Consulte [WAC 296-128-650\(2\)](#).

C. ¿Qué ocurre si un empleador tiene una política legal de avisos con antelación razonable y el empleado no la cumple?

Si un empleado incumple con dar el aviso previo que exige la política legal de avisos con antelación razonable, y el empleado posteriormente solicita usar un permiso por enfermedad pagado para un fin autorizado para cubrir dicha ausencia, el empleado puede ser objeto de medidas disciplinarias por no dar aviso con antelación razonable. Sin embargo, en estas circunstancias el empleador no puede denegar el uso de un permiso por enfermedad pagado si es para un fin autorizado. Consulte la **sección 5** para ver más información sobre el derecho de un empleado a utilizar sus permisos por enfermedad pagados acumulados y no utilizados.

SECCIÓN 7. VERIFICACIÓN

A. ¿Un empleador puede solicitar comprobantes cuando un empleado use un permiso por enfermedad pagado?

Sí, un empleador puede solicitar comprobantes si la ausencia del empleado excede de tres días. Esto se refiere a "ausencias que excedan de tres días consecutivos en los que un empleado está obligado a trabajar". Consulte [WAC 296-128-600](#). Si un empleador exige comprobantes, estos deben entregarse al empleador en un plazo razonable, durante o después de la ausencia. Las exigencias de comprobantes del empleador no pueden provocar cargas o gastos excesivos para el empleado, ni pueden exceder los requisitos de privacidad y verificación que establece la ley. Consulte [RCW 49.46.210\(1\)\(g\)](#) y [WAC 296-128-660](#).

Si un empleador exige comprobantes para utilizar un permiso por enfermedad pagado en los términos de [RCW 49.46.210\(1\)\(b\) y \(c\)](#), el empleador debe tener una política por escrito o un acuerdo de negociación colectiva en donde se describan dichos requisitos. Antes de exigir que el empleado entregue comprobantes, el empleador debe notificar al empleado sobre dicha política o acuerdo, incluido el derecho del empleado a declarar que el requisito de verificación provoca una carga o un gasto excesivo para el empleado. Los empleadores deben poner esta información a disposición de los empleados.

El departamento recomienda que los empleadores conserven copias de todos los comprobantes recibidos para utilizar permisos por enfermedad pagados. Dichos comprobantes pueden guardarse en los expedientes de personal, en bases de datos de permisos o en otra parte, de conformidad con las prácticas de la compañía. Una copia de los comprobantes podría ayudar en caso de que en el futuro se apliquen medidas disciplinarias o existan desacuerdos respecto al uso de permisos por enfermedad pagados. Los empleadores deben cumplir con todas las leyes aplicables de privacidad médica cuando guarden los comprobantes.

El departamento ha elaborado un modelo de política de verificación y formularios que los empleadores pueden utilizar, y que está disponible en el sitio web del departamento en el siguiente enlace: <https://lni.wa.gov/workers-rights/leave/paid-sick-leave/implementing-a-paid-sick-leave-policy>

B. ¿Qué significa "ausencias que excedan de tres días"?

"Ausencias que excedan de tres días" se refiere a ausencias que excedan de tres días consecutivos en los que un empleado está obligado a trabajar. Consulte [WAC 296-128-600\(1\)](#). Incluyen a ausencias de días parciales que excedan de tres días consecutivos de trabajo. Los días en los que el empleado no estaba obligado a trabajar (por ejemplo, sus días libres programados) no se incluyen al determinar las "ausencias que excedan de tres días". Los empleadores no pueden exigir comprobantes a un empleado hasta que sus ausencias excedan de tres días.

EJEMPLO B-1: Un empleado tiene trabajo programado los días lunes, miércoles y viernes, y utiliza un permiso por enfermedad pagado para cada uno de esos tres días. Si el empleado vuelve a utilizar un permiso por enfermedad pagado para el lunes siguiente, tendría ausencias que exceden de tres días. Lo mismo ocurriría si el empleado tomó un permiso solamente por una parte de esos tres días.

C. ¿Qué tipos de comprobantes puede exigir un empleador a sus empleados por ausencias que excedan de tres días?

En el caso de ausencias que excedan de tres días, el empleador puede exigir que sus empleados entreguen comprobantes que establezcan o confirmen que el empleado utilizó su permiso por enfermedad pagado para un fin autorizado. Dicho requisito no puede provocar cargas o gastos excesivos para el empleado, ni puede exceder los requisitos de privacidad y verificación que establece la ley. Si un empleador exige comprobantes de que el uso del permiso por enfermedad pagado es para un fin autorizado por la Ley de Permisos por Violencia Doméstica ([capítulo 49.76 del RCW](#)), dichos requisitos de exigencia de comprobantes deben cumplir con las disposiciones descritas en [WAC 296-135-070](#).

Si un empleador exige que un empleado entregue comprobantes de un proveedor de servicios de cuidado de la salud en los que se identifique la necesidad de utilizar un permiso por enfermedad pagado para un fin autorizado por [RCW 49.46.210 \(1\)\(b\) y \(c\)](#), el empleador no debe exigir que la información provista explique la naturaleza de la afección. Si el empleador recibe información médica sobre el empleado o alguno de sus familiares, el empleador debe tratar dicha información de manera confidencial, de conformidad con las leyes de privacidad aplicables.

D. Si un empleador exige comprobantes, ¿cuál es un "plazo razonable" para que el empleado suministre dichos comprobantes?

Si un empleador exige comprobantes de que el uso de un permiso por enfermedad pagado es para un fin autorizado, el empleador puede optar por exigir que el empleado entregue comprobantes en un plazo razonable, durante el permiso o después de él. Cuando el empleado utilice un permiso por enfermedad pagado en los términos de [RCW 49.46.210\(1\)\(b\)](#), un "plazo razonable" es un período de tiempo definido en una política por escrito o un acuerdo de negociación colectiva, pero no puede ser menor a diez días calendario después del primer día en que el empleado utilice un permiso por enfermedad pagado. Consulte [WAC 296-128-660\(5\)](#).

Cuando el empleado utilice un permiso por enfermedad pagado para un fin autorizado en los términos de la Ley de Permisos por Violencia Doméstica ([RCW 49.46.210\(1\)\(c\)](#)) y el [capítulo 49.76 del RCW](#)), los requisitos de un "plazo razonable" se establecen en [WAC 296-135-060](#).

E. ¿Qué es un comprobante que provoca "una carga o un gasto excesivos"?

Los comprobantes exigidos por el empleador no pueden provocar cargas o gastos excesivos para el empleado. La determinación de que la exigencia de comprobantes del empleador provoca una carga o un gasto excesivo depende de las circunstancias de cada caso, por lo que debe analizarse en cada caso específico. Si un empleador exige comprobantes y el empleado prevé que la exigencia le provocará una carga o gasto excesivo, debe permitirse que el empleado entregue una explicación verbal o escrita en la que explique:

1. Que el uso del empleado de un permiso por enfermedad pagado fue para un fin autorizado por [RCW 49.46.210\(1\)\(b\) y \(c\)](#); y
2. La manera en que la exigencia de comprobantes provoca una carga o un gasto excesivo para el empleado.

El empleador debe tomar en cuenta la explicación del empleado antes de solicitar comprobantes adicionales. En un plazo de 10 días calendario de que el empleado explique la carga o el gasto excesivos, el empleador debe hacer un esfuerzo razonable para identificar y ofrecer alternativas para que el empleado cumpla con la exigencia de comprobantes del empleador de una manera que no provoque una carga o un gasto excesivo para el empleado. Un esfuerzo razonable del empleador para identificar y ofrecer alternativas podría ser, entre otros:

1. Aceptar una explicación oral o escrita del empleado como un comprobante que cumple con la exigencia de verificación del empleador; o
2. Mitigar los gastos cubiertos por el empleado para obtener comprobantes médicos.

Si el empleador y el empleado no están de acuerdo respecto a si la exigencia de verificación del empleador provoca una carga o un gasto excesivo para el empleado, las partes pueden llamar al Programa de Normas de Empleo del Departamento de Labor e Industrias al teléfono 1-866-219-7321.

SECCIÓN 8. SALARIO

A. ¿Qué salario deben pagarles los empleadores a los empleados que utilicen un permiso por enfermedad pagado?

Por cada hora utilizada de permiso por enfermedad pagado, el empleado debe recibir como pago el importe mayor entre el salario mínimo por hora establecido en [RCW 49.46.020](#) o la "compensación normal por hora" del empleado. Consulte [RCW 49.46.210\(1\)\(i\)](#), [WAC 296-128-600\(13\)](#) y [WAC 296-128-670\(1\)](#).

B. ¿Cuál es la definición de "compensación normal por hora"?

Compensación normal por hora significa "el salario por hora que un empleado habría ganado por el tiempo durante el que el empleado utilizó un permiso por enfermedad pagado. En el caso de los empleados que utilicen un permiso por enfermedad pagado para horas que habrían sido horas extra en caso de haberlas trabajado, los empleadores no están obligados a aplicar las normas sobre horas extra a la compensación normal por hora del empleado. La compensación normal por hora no incluye propinas, gratificaciones, cargos por servicio, pago de días feriados u otras primas, excepto cuando el empleador o un acuerdo de negociación colectiva permitan tomar en cuenta esos conceptos. Sin embargo, cuando la compensación normal por hora de un empleado es un salario diferencial, es decir, un salario diferente pagado por el mismo trabajo en condiciones diferentes (por ejemplo, un turno nocturno), el salario diferencial no es una prima". Consulte [WAC 296-128-600\(13\)](#) y la política administrativa [ES.B.2](#).

SECCIÓN 9. PAGO DE PERMISOS POR ENFERMEDAD PAGADOS

A. ¿Cuándo deben pagar los empleadores por el uso de permisos por enfermedad pagados?

Los empleadores deben pagar los permisos por enfermedad pagados a los empleados a más tardar en el día de pago que corresponda al período de pago en el que el empleado utilizó el permiso por enfermedad pagado, a menos que se exijan comprobantes para "ausencias que excedan de tres días". Consulte [WAC 296-128-680](#). Si el empleador exige comprobantes para ausencias que excedan de tres días, en los términos de una política del empleador o de un acuerdo de negociación colectiva, el permiso por enfermedad pagado debe pagarse al empleado a más tardar en el día de pago correspondiente al período de pago durante el que el empleado entregue los comprobantes al empleador.

EJEMPLO A-1: El empleador de Marie tiene un período de pago quincenal. Marie recibe los días 10 el pago de las horas trabajadas durante los días 16 a 31 del mes anterior, y recibe los días 25 el pago de las horas trabajadas durante los días 1 al 15 del mes en curso. Marie tomó un permiso por enfermedad en sus días de trabajo obligatorios del 12 al 15, una ausencia que excedió de tres días. El empleador de Marie tiene una política de verificación legal, y Marie le entrega sus comprobantes a su empleador el día 22. El empleador debe pagarle a Marie el permiso por enfermedad pagado utilizado a más tardar en la fecha de pago correspondiente al período de pago en el que ella entregó sus comprobantes al empleador, es decir, el día 10 del mes próximo.

B. ¿Pueden los empleadores y los empleados decidir de mutuo acuerdo que se reembolsarán los pagos y las horas de un permiso por enfermedad pagado cuando se haga un pago erróneo de permiso por enfermedad pagado?

Sí cuando se hace un pago erróneo o accidental de horas de permiso por enfermedad pagado los empleadores y empleados pueden ponerse de acuerdo para remediar la situación, deduciendo el pago erróneo del permiso por enfermedad pagado del cheque de pago del empleado y restableciendo las horas correspondientes a la reserva de permisos por enfermedad pagados del empleado. Todos los acuerdos en este sentido deben hacerse por escrito y cumplir con las condiciones de [WAC 296-126-028](#) (para una deducción del pago de salarios) o de [WAC 296-126-025](#) (para el último cheque de pago). Los pagos erróneos de permisos por enfermedad pagados incluyen a las situaciones en las que un empleador interpreta por error la notificación de ausencia de un empleado como una solicitud de usar

horas de permiso por enfermedad pagado y deduce las horas de permiso por enfermedad pagado de la reserva del empleado debido al malentendido.

EJEMPLO B-1: Una mañana, un empleado se despierta enfermo y no se siente apto para trabajar. Le envía un mensaje de texto a su jefe y le informa que no se siente bien y que se quedará en casa ese día. El empleador interpreta el mensaje de texto como una solicitud para usar sus horas de permiso por enfermedad pagado. El empleador deduce las horas de permiso por enfermedad pagado de la reserva del empleado para cubrir el turno de ausencia, y aplica un pago al siguiente cheque de pago del empleado. Después de notar el pago, el empleador descubre que se dedujeron horas de permiso por enfermedad pagado de su reserva de permisos. El empleado le solicita a su empleador que restablezca sus horas de permiso por enfermedad pagado. Tanto el empleado como el empleador firman un acuerdo para deducir el pago del permiso por enfermedad pagado del siguiente cheque de pago del empleado y para restablecer las horas de permiso por enfermedad pagado que se usaron por error a la reserva de permisos por enfermedad pagados del empleado.

Nota: Todos los acuerdos para deducir pagos correspondientes al pago de permisos por enfermedad pagados deben hacerse por escrito y de mutuo acuerdo. Los empleadores no pueden intentar recuperar de manera unilateral los pagos hechos a un empleado por permisos por enfermedad pagados. Consulte [WAC 296-126-028](#) o [WAC 296-126-025](#) para ver orientación sobre las deducciones autorizadas a los cheques de pago.

C. ¿Qué remedios hay disponibles para los empleados cuando el departamento investigue infracciones relacionadas con los permisos por enfermedad pagados?

Si un empleado presenta una queja al departamento en la que alega que su empleador no le proporcionó permisos por enfermedad pagados conforme a lo ordenado en [RCW 49.46.200](#) y [49.46.210](#), el departamento investigará la queja como una presunta infracción de una obligación de pago de salarios conforme a la Ley de Pago de Salarios. Consulte [RCW 49.48.082](#)(12). El departamento tiene facultades para ordenar remedios adicionales cuando su investigación determine que el empleado no le brindó al empleado la acumulación, el uso o la transferencia del permiso por enfermedad pagado. Consulte [WAC 296-128-810](#). Los remedios que pueden ordenarse después de dichas determinaciones dependen de si el empleado sigue trabajando para el mismo empleador.

Cuando la investigación del departamento determine que el empleador no le brindó al empleado la acumulación, el uso o la transferencia del permiso por enfermedad pagado y el empleado *aún trabaje* para el mismo empleador, el empleado puede optar por:

- (a) Recibir acceso al saldo total de horas acumuladas de permiso por enfermedad pagado que el empleador retuvo ilegalmente durante el período de incumplimiento; o
- (b) Recibir un pago del empleador, usando su compensación por hora normal, por cada hora de permiso por enfermedad pagado que el empleado habría utilizado o que se *esperaría razonablemente que hubiera usado*, lo que sea mayor, durante el período de incumplimiento. Consulte la política administrativa [ES.B.2](#) para ver más información sobre el cálculo de la compensación normal por hora de un empleado. El empleado recibirá acceso al saldo total de horas acumuladas de permiso por enfermedad pagado

que el empleador retuvo ilegalmente, menos el número de horas de permiso por enfermedad pagado que se le pagaron al empleado.

Cuando la investigación del departamento determine que el empleador no le brindó al empleado la acumulación, el uso o la transferencia del permiso por enfermedad pagado y el empleado *ya no trabaje* para el mismo empleador, el empleado puede optar por:

- (a) Recibir un pago del empleador, usando su compensación por hora normal, por todas las horas de permiso por enfermedad pagado que habría acumulado durante el período de incumplimiento;
- (b) Recibir el restablecimiento del saldo de horas de permiso por enfermedad pagado que habría acumulado durante el período de incumplimiento, en previsión de que el empleado sea recontratado antes de que transcurran 12 meses de separación; o
- (c) Recibir una combinación de pago y restablecimiento de horas del empleador por todas las horas de permiso por enfermedad pagado que habría acumulado durante el período de incumplimiento.

SECCIÓN 10. SEPARACIÓN Y REINCORPORACIÓN

A. ¿Los empleadores están obligados a pagar el permiso por enfermedad pagado acumulado y no utilizado cuando los empleados se separen de su empleo?

Los trabajadores de la construcción deben recibir el pago de sus permisos por enfermedad pagados acumulados y no utilizados si se separan de su empleo antes de cumplir 90 días de trabajo. Estos requisitos se aplican a los trabajadores de la construcción y a los empleadores en la industria de la construcción, según las definiciones de [RCW 49.46.210](#) y [WAC 296-128-600](#). Consulte [WAC 296-128-690](#) y la [política administrativa ES.B.3](#) para ver más información.

Fuera de la industria de la construcción, por lo general los empleadores no están obligados a ofrecer al empleado un reembolso monetario, ni ninguna otra forma de reembolso, por cualquier parte de su permiso por enfermedad pagado acumulado y no utilizado en caso de separación del empleo, pero los empleadores pueden decidir hacerlo. Consulte [RCW 49.46.210\(1\)\(k\)](#) y [WAC 296-128-690\(1\) y \(2\)](#). La separación del empleo se define como "el final del último día en el que el empleador autoriza o exige que un empleado desempeñe sus funciones en las instalaciones del empleador o en un lugar de trabajo designado". Consulte [WAC 296-128-600\(15\)](#).

Si un empleador decide reembolsar a un empleado cualquier parte de su permiso por enfermedad pagado acumulado en el momento en que el empleado se separa de su empleo, todos los términos del reembolso deben ser definidos de común acuerdo y por escrito por el empleador y el empleado, excepto cuando el derecho a dicho reembolso se establezca en otra parte de las leyes estatales o en un acuerdo de negociación colectiva. Consulte [WAC 296-128-690\(2\)](#).

B. ¿Qué ocurre con el permiso por enfermedad pagado si un empleado es recontratado por el mismo empleador?

Si un empleado es recontratado por el mismo antes de que transcurran 12 meses de su separación, ya sea en el mismo lugar de trabajo o en uno diferente, el empleador debe restablecer todo el permiso por enfermedad pagado acumulado y no utilizado durante el período de empleo anterior, si no se pagó en efectivo al momento de la separación. *Consulte [RCW 49.46.210\(1\)\(k\)](#), [WAC 296-128-690\(2\)\(b\)](#), y [WAC 296-128-760](#) a [-765](#).*

Si el período de tiempo durante el que un empleado se separa de su empleo se extiende hasta el siguiente "año" (según la definición de [WAC 296-128-620\(6\)](#)), el empleador no estará obligado a restablecer más de 40 horas del permiso por enfermedad pagado acumulado y no utilizado del empleado.

C. ¿Los empleados están obligados a esperar 90 días calendario adicionales para usar su permiso por enfermedad pagado acumulado y no utilizado si son recontratados antes de que transcurran 12 meses de su separación?

No, si un empleado es recontratado antes de que transcurran 12 meses de la separación (ya sea en el mismo lugar de trabajo del empleador o en uno diferente) y el empleado cumplió previamente con su período de 90 días, deberá tener acceso de inmediato a su permiso por enfermedad pagado restablecido. Si el empleado aún no había cumplido los 90 días de trabajo antes de la separación, los días calendario de empleo durante el año anterior deben contarse para determinar el derecho del empleado a utilizar su permiso por enfermedad pagado acumulado y no utilizado. *Consulte [RCW 49.46.210\(1\)\(k\)](#) y [WAC 296-128-690\(3\)](#) y [WAC 296-128-760](#) a [-765](#).*

EJEMPLO C-1: Un empleado tiene 80 días calendario de trabajo con un empleador antes de separarse del empleo. El empleador recontrata al empleado antes de que transcurran 12 meses de la separación. El empleado tendría derecho a utilizar su permiso por enfermedad pagado acumulado después de 10 días calendario de empleo.

EJEMPLO C-2: Un empleado tiene 30 días calendario de empleo con un empleador agrícola en junio, durante la cosecha de fresas. El empleado regresa a trabajar a fines de agosto, durante 25 días, para la cosecha de manzanas. El empleado regresa a trabajar en la cosecha de fresas en junio siguiente y trabaja 35 días. Cuando el empleado regrese a trabajar en la cosecha de manzanas en agosto, habrá cumplido el requisito de 90 días de empleo y tendrá derecho a utilizar su permiso por enfermedad pagado acumulado.

SECCIÓN 11. PROGRAMAS DE TIEMPO DE DESCANSO PAGADO (PTO)

A. ¿Cuáles son los requisitos para un empleador que decide ofrecer el permiso por enfermedad pagado en forma de un programa o una política de tiempo de descanso pagado (PTO, por sus siglas en inglés)?

Un programa de tiempo de descanso pagado es un programa que combina más de un tipo de permiso, incluidos todos los permisos por enfermedad pagados, en una sola reserva de permisos (es decir, un programa que combina las vacaciones, u otras formas de permiso discrecional, en una sola reserva junto con el permiso por enfermedad pagado).

Un empleador que ofrezca permiso por enfermedad pagado a sus empleados en forma de un programa o una política de tiempo de descanso pagado (PTO) debe asegurarse de que su programa o política de PTO cumpla o exceda todos los requisitos de [RCW 49.46.200](#), [RCW](#)

[49.46.210](#) y [todas las reglas aplicables](#). Dichos programas deben establecerse mediante una política por escrito o un acuerdo de negociación colectiva en donde se establezca que se han cumplido todos los requisitos. Consulte [WAC 296-128-700](#).

Los requisitos mínimos para los programas de PTO que pretendan satisfacer las obligaciones estatales sobre permisos por enfermedad pagados incluyen, entre otros los siguientes:

1. Los empleados deben acumular el permiso de PTO por lo menos a razón de una hora por cada 40 horas trabajadas;
2. El pago por el permiso de PTO debe hacerse usando la compensación normal por hora del empleado;
3. Los empleadores deben transferir por lo menos 40 horas de permiso de PTO no utilizado al "año" siguiente (según la definición de [WAC 296-128-620\(6\)](#));
4. Los empleados deben poder obtener acceso a su permiso de PTO para todos los fines autorizados por [RCW 49.46.210\(1\)\(b\) y \(c\)](#);
5. Los empleadores deben cumplir todos los requisitos sobre notificación y conservación de registros que se indican en [WAC 296-128-010](#) y [WAC 296-128-7655](#); y
6. Los empleadores deben notificar a los empleados su intención de utilizar el programa de PTO para cumplir las obligaciones de permiso por enfermedad pagado que les confiere [RCW 49.46.210](#).

B. ¿Puede un empleador implementar sus propias normas para el uso de PTO de un empleado si este lo usa para otro fin (por ejemplo, vacaciones) distinto a los fines autorizados en [RCW 49.46.210\(1\)\(b\) y \(c\)](#)?

Sí, si un empleado decide utilizar un permiso de PTO para un fin distinto a los autorizados en [RCW 49.46.210\(1\)\(b\) y \(c\)](#), el empleador puede exigir que el empleado utilice el permiso de conformidad con sus propias políticas. Por ejemplo, si el empleador tiene una política que ordena que el empleado dé aviso con 30 días de antelación antes de usar un permiso de PTO para tomar vacaciones, el empleador puede condicionar el uso del permiso de PTO para vacaciones a la presentación del aviso exigido, o bien aplicar medidas disciplinarias al empleado por incumplir la política de notificación.

Los empleadores que decidan implementar sus propias normas cuando se utiliza un permiso de PTO para fines distintos a los autorizados en [RCW 49.46.210\(1\)\(b\) y \(c\)](#) deben describir todos los requisitos aplicables al uso de permiso de PTO en una política por escrito o en un acuerdo de negociación colectiva.

Nota: Si un empleado utiliza PTO como permiso por enfermedad pagado para un fin autorizado en [RCW 49.46.210\(1\)\(b\) y \(c\)](#), se aplicarán todas las protecciones de la ley y los reglamentos aplicables.

C. ¿Un empleador está obligado a proveer PTO adicional a un empleado en caso de que el empleado utilice todo su permiso para fines distintos a los autorizados en [RCW 49.46.210\(1\)\(b\) y \(c\)](#) y posteriormente se enferme?

No. Si un empleado decide utilizar un permiso de PTO para fines distintos a los autorizados por [RCW 49.46.210\(1\)\(b\) y \(c\)](#), y posteriormente necesita utilizar un permiso por enfermedad pagado cuando ya no tiene permiso de PTO disponible, el empleador no está obligado a brindar permiso de PTO adicional al empleado, mientras el programa de PTO del empleador cumpla o exceda las disposiciones de [RCW 49.46.200](#) y [49.46.210](#), así como todas las reglas aplicables.

EJEMPLO C-1: Un empleado utiliza todas sus reservas disponibles de permiso de PTO para tomar vacaciones. Después de que el empleado regresa al trabajo, se enferma y avisa que no podrá acudir a trabajar. Si el empleador cumplió su obligación de brindar PTO conforme a las leyes sobre permisos por enfermedad pagados, el empleador no tiene la obligación de ofrecer un permiso por enfermedad pagado adicional al empleado para cubrir su ausencia.

D. ¿Puede un empleador incluir una cantidad más generosa de PTO (permiso que exceda de los requisitos de acumulación) que no esté sujeta a los requisitos del permiso por enfermedad pagado estatal en la misma reserva de permisos que el permiso por enfermedad pagado estatal, de conformidad con [RCW 49.46.200](#) y [RCW 49.46.210](#), y con todas las reglas aplicables?

Sí, asumiendo que se cumplan las condiciones siguientes:

- El permiso por enfermedad cumple con todos los requisitos de [WAC 296-128-700\(1\)](#) sin importar si se ofrecen permisos más generosos en la política del empleador o en el acuerdo de negociación colectiva.
- El permiso por enfermedad pagado se registra por separado.
- El empleado no está obligado a utilizar sus permisos protegidos para fines más generosos (fines no autorizados por [RCW 49.46.210](#) (1)(b) y (c), como vacaciones) antes de poder utilizar el permiso de PTO más generoso para fines más generosos.
- Si no existe una política que incentive al empleado para que utilice su permiso protegido para fines más generosos (fines no autorizados por [RCW 49.46.210](#) (1)(b) y (c), como vacaciones) antes de poder utilizar el permiso de PTO más generoso para fines más generosos.

E. ¿Cómo se aplican los requisitos a quienes trabajan en la industria de la construcción?

A partir del 1 de enero de 2024, si un empleador utiliza un programa de PTO para cumplir o exceder las disposiciones de [RCW 49.46.200](#) y [49.46.210](#) para trabajadores de la construcción, el saldo de PTO debe pagarse a los trabajadores de la construcción calificados que estén cubiertos por [RCW 49.46.210](#) (1)(l) después de su separación del empleo. Los pagos pueden hacerse a un fideicomiso sindical, con lo que se mantiene el uso de los permisos y aún se cumplen los requisitos de [RCW 49.46.200](#) y [49.46.210](#).

Sección 12. PROPORCIONAR POR ADELANTADO

A. ¿Los empleadores deben adoptar una política de proporcionar por adelantado los permisos a fin de proporcionar por adelantado los permisos por enfermedad pagados?

Sí, los empleadores que decidan proporcionar por adelantado los permisos por enfermedad pagados, o usar otros tipos de programas de permisos para satisfacer los requisitos estatales referentes al permiso por enfermedad pagado (por ejemplo, tiempo de descanso pagado), deben tener una política por escrito o un acuerdo de negociación colectiva que describa los requisitos para utilizar los permisos por enfermedad pagados proporcionados por adelantado, y deben poner dicha política o acuerdo a disposición de todos los empleados. Consulte [WAC 296-128-730\(2\)](#) y [WAC 296-128-730\(4\)](#). La política o el acuerdo de negociación colectiva debe describir la manera en la que el empleador proporciona por adelantado el permiso por enfermedad pagado antes de que se cumplan los requisitos de acumulación establecidos en [RCW 49.46.210\(1\)\(a\)](#), y debe explicar que el permiso proporcionado por adelantado está destinado a cubrir la acumulación proyectada del empleado, sobre la base de las horas de trabajo del empleado durante el período al que corresponde el permiso adelantado.

Nota: Un empleado que permita que un empleado tenga saldos negativos de permisos por enfermedad pagados (es decir, que permita que el empleado utilice permisos por enfermedad pagados que aún no ha acumulado) está proporcionando el permiso por adelantado al empleado. Por lo tanto, el empleador debe cumplir con los requisitos de notificación para proporcionar permisos por enfermedad pagados por adelantado a un empleado (que se detallan más adelante, en la pregunta **12.G** de esta sección). Consulte [WAC 296-128-730\(1\)](#).

El departamento ha elaborado un ejemplo de política para proporcionar permisos por adelantado que los empleadores pueden utilizar, y que está disponible en el sitio web del departamento en el siguiente enlace: <https://lni.wa.gov/workers-rights/leave/paid-sick-leave/implementing-a-paid-sick-leave-policy>

B. ¿Cuánto permiso por enfermedad pagado debe proporcionar el empleador por adelantado?

Si un empleador proporciona permisos por enfermedad pagados por adelantado, debe hacer un cálculo razonable para determinar la cantidad de permiso por enfermedad pagado que se prevé que el empleado acumulará durante el período de tiempo para el que se adelanta el permiso por enfermedad pagado. Por ejemplo, si el empleador decide proporcionar permiso por adelantado de manera anual a un trabajador a tiempo completo, el empleador proporcionaría por adelantado la cantidad que el empleador prevé que el empleado acumularía durante todo el año. Los empleados tienen derecho a acumular por lo menos una hora de permiso por enfermedad pagado por cada 40 horas trabajadas. Consulte [RCW 49.46.210\(1\)\(a\)](#). Por lo tanto, un trabajador a tiempo completo que trabaje 40 horas a la semana, sin recibir otros tipos de tiempo libre, acumularía por lo menos 52 horas de permiso por enfermedad pagado durante el transcurso del año. En esas circunstancias, un cálculo razonable sería proporcionar por adelantado por lo menos 52 horas de permiso.

C. ¿Cuál es un período aceptable para proporcionar permiso por enfermedad pagado por adelantado?

De conformidad con los requisitos de transferencia de permisos al año siguiente ([RCW 49.46.210\(1\)\(j\)](#)), los empleadores solamente pueden proporcionar permisos por adelantado para períodos de un año o menos. La política por escrito o el acuerdo de negociación colectiva aplicable debe identificar el período para el que se proporcionan los permisos por adelantado.

Los empleadores no pueden transferir un saldo negativo de permiso por enfermedad pagado, o de tiempo de descanso pagado destinado a cumplir con los requisitos del permiso por enfermedad pagado, de un año o período identificado por el empleador al siguiente.

D. ¿Qué debe hacer un empleador si no proporciona por adelantado suficientes horas de permiso por enfermedad pagado?

Si un empleador proporciona permiso por enfermedad pagado por adelantado a un empleado, pero el permiso por enfermedad pagado que se adelanta es menor a la cantidad a la que el empleado tenía derecho, el empleador debe corregir la diferencia lo antes posible, a más tardar 30 días después de identificar la discrepancia. Consulte [WAC 296-128-730\(3\)\(b\)](#).

E. ¿Puede un empleador solicitar que un empleado haga un reembolso durante el transcurso de su empleo si el empleador le proporciona permiso por enfermedad pagado por adelantado y el empleado utiliza ese permiso antes de haberlo acumulado?

No, el empleador no puede pedir un reembolso al empleado en el transcurso de su empleo si el empleado recibe y utiliza más permiso por enfermedad pagado por adelantado del que habría tenido derecho a acumular si no se le hubiera proporcionado por adelantado. Consulte [WAC 296-128-730\(3\)\(a\)](#).

F. Si un empleado deja su empleo, ¿puede un empleador hacer una deducción a su último cheque de pago si el empleado utilizó más permiso por enfermedad pagado del que habría acumulado si no se le hubiera proporcionado por adelantado?

No, a menos que exista un acuerdo específico con el empleado en el que se permita la deducción. Las deducciones al último salario del empleado también deben cumplir los requisitos indicados en [RCW 49.48.010](#) y [WAC 296-126-025](#). Consulte [WAC 296-128-730\(5\)](#).

G. ¿Cuáles son los requisitos de notificación para proporcionar permiso por enfermedad pagado por adelantado?

El empleador debe tener una política por escrito o un acuerdo de negociación colectiva que explique los requisitos para utilizar permisos por enfermedad pagados adelantados, y debe notificar dicha política o acuerdo a los empleados antes de proporcionarles permisos por enfermedad pagados por adelantado. Consulte [WAC 296-128-730\(4\)](#). Antes de que termine el período para el que se proporcionó el permiso por adelantado, los empleadores también deben entregar a los empleados una notificación, de manera escrita o electrónica, que demuestre que la cantidad de permiso por enfermedad pagado que se le proporcionó por adelantado era equivalente por lo menos a una hora de permiso por enfermedad pagado por cada 40 horas trabajadas.

El departamento ha elaborado un modelo de formulario de notificación para proporcionar permisos por adelantado que los empleadores pueden utilizar, y que está disponible en el sitio web del departamento en el siguiente enlace: <https://lni.wa.gov/workers-rights/leave/paid-sick-leave/implementing-a-paid-sick-leave-policy>

H. Si un empleador proporcionó permiso por enfermedad pagado por adelantado a un trabajador de la construcción que se separó de su empleo antes de cumplir 90 días de trabajo, ¿el empleador debe pagar en efectivo todo el saldo del permiso por enfermedad pagado por adelantado?

Si un empleador proporciona permiso por enfermedad pagado por adelantado a un trabajador de la construcción de conformidad con [RCW 49.46.210 \(1\)\(l\)](#) y el trabajador de la construcción deja su empleo, el empleador debe pagar todo el saldo del permiso proporcionado por adelantado que esté en la reserva del trabajador de la construcción, a menos que el empleador pueda hacer un cálculo razonable para determinar la cantidad de permiso por enfermedad pagado no utilizado que el empleado acumuló durante el período al que correspondía el permiso por enfermedad pagado que se adelantó, de manera congruente con el requisito de acumulación establecido en [RCW 49.46.210 \(1\)\(a\)](#). Consulte [WAC 296-128-730\(6\)](#) y la [política administrativa ES.B.3](#).

SECCIÓN 13. AUSENCIAS NO CUBIERTAS POR PERMISOS POR ENFERMEDAD PAGADOS

A. Si un empleado no tiene suficientes horas acumuladas de permiso por enfermedad pagado para cubrir una ausencia, ¿la totalidad de la ausencia está sujeta a las protecciones de la ley?

No, la totalidad de la ausencia solamente estaría sujeta a las protecciones de la ley si el empleado tiene suficiente permiso por enfermedad pagado acumulado para cubrir toda la ausencia. Las protecciones estatales para los permisos por enfermedad pagados solamente se aplican cuando un empleado utiliza su permiso por enfermedad pagado acumulado para un fin autorizado. Si un empleado no tiene suficiente permiso por enfermedad pagado para cubrir la totalidad de la ausencia, el empleador puede aplicar sus propias reglas al período de ausencia que no sea cubierto por el permiso por enfermedad pagado disponible.

EJEMPLO A-1: Un empleado tiene trabajo regular programado en turnos de 8 horas. Un día, el empleado determina que está enfermo y que no podrá trabajar. El empleado decide utilizar sus horas de permiso por enfermedad pagado para cubrir la mayor cantidad posible de la ausencia. El empleado solamente tiene cuatro horas de permiso por enfermedad pagado en su reserva. Las primeras cuatro horas de ausencia del empleado están protegidas por la ley; el empleado no puede ser objeto de medidas disciplinarias por las primeras cuatro horas de esta ausencia. Sin embargo, la ley que rige los permisos por enfermedad pagados no protege a las últimas cuatro horas de ausencia del empleado. El empleador puede aplicar sus políticas de asistencia o disciplinarias referentes a las ausencias no protegidas a las cuatro horas no protegidas.

B. ¿Qué puede hacer un empleador si puede demostrar que el uso que hizo un empleado de un permiso por enfermedad pagado no fue para un fin autorizado por [RCW 49.46.210\(1\)\(b\) y \(c\)](#)?

Si un empleador puede demostrar que el uso que hizo un empleado de su permiso por enfermedad pagado no fue para un fin autorizado por [RCW 49.46.210\(1\)\(b\) y \(c\)](#), el empleador puede denegar el pago de esas horas. El empleador puede retener el pago de las horas de

permiso utilizadas, pero no puede deducir también las horas de la reserva de permiso por enfermedad pagado del empleado. Consulte [WAC 296-128-750\(1\)](#).

EJEMPLO B-1: Un empleador recibe información de un empleado que indica que uno de sus compañeros de trabajo podría estar haciendo mal uso de sus permisos por enfermedad pagados. Ese empleado le proporciona al empleador capturas de pantalla de publicaciones de las redes sociales del compañero de trabajo, en las que este aparece en un parque de diversiones mientras utiliza un permiso por enfermedad pagado. Las capturas de pantalla muestran que el empleado le preguntó al compañero de trabajo si estaba usando un permiso por enfermedad pagado, y el compañero de trabajo le respondió que "en realidad no estaba enfermo" y que "solamente necesitaba un día para relajarse". Después de recibir esa documentación, el empleador puede denegar el pago del permiso por enfermedad pagado. Para cumplir con la ley, el empleador debe notificar al empleado que se denegó el pago solicitado del permiso por enfermedad pagado. Si el empleado sostiene que su uso del permiso por enfermedad pagado fue para un fin autorizado, puede presentar una queja al departamento.

Nota: En caso de que se reciba una queja por la denegación del pago del permiso por enfermedad pagado, el departamento examinará todas las evidencias pertinentes para hacer una determinación. Dichas evidencias pueden incluir mensajes de texto, correos electrónicos, notas escritas sobre conversaciones, declaraciones de testigos, publicaciones en redes sociales u otros documentos que pueden ser pertinentes para la decisión del empleado de denegar el pago.

SECCIÓN 14. INTERACCIÓN CON OTRAS LEYES ESTATALES Y FEDERALES SOBRE PERMISOS

A. ¿Cómo interactúa la ley estatal sobre permisos por enfermedad pagados con otras leyes sobre permisos, como la Ley de Cuidado Familiar, la Ley de Discapacidad por Embarazo, la Ley de Permisos Familiares y Médicos estatal (PFMLA, por sus siglas en inglés) y la Ley de Permisos Familiares y Médicos federal (FMLA, por sus siglas en inglés)?

Es posible que se apliquen las protecciones de más de una ley al uso del permiso por enfermedad de un empleado, cuando se cumplan las condiciones de las otras leyes. Si se aplican las disposiciones de una o más de las leyes, las protecciones y los beneficios de las leyes se aplican simultáneamente y se aplicaría la disposición o las disposiciones más favorables.

B. ¿Puede un empleador exigir que un empleado utilice un permiso por enfermedad pagado del estado de Washington mientras está en un permiso conforme a la FMLA?

No, el empleado tiene derecho a decidir si utiliza sus permisos por enfermedad pagados acumulados y no utilizados para los fines autorizados en [RCW 49.46.210\(1\)\(b\) y \(c\)](#). Consulte [RCW 49.46.210\(1\)\(b\)](#) ("El empleado está *autorizado* para utilizar permiso por enfermedad pagado por las siguientes razones...")(énfasis añadido); consulte también [RCW 49.46.210\(1\)\(c\)](#). Si un empleado se toma tiempo libre para un fin que estaría autorizado, pero decide no utilizar sus permisos por enfermedad pagados acumulados y no utilizados para ese

período, el empleador no puede exigir que el empleado utilice sus permisos por enfermedad pagados acumulados y no utilizados para cubrir la ausencia.

La FMLA incluye una cláusula de ahorro que permite que las leyes estatales y locales ofrezcan derechos a permisos familiares o médicos que sean superiores a los provistos por la FMLA. Consulte [29 CFR § 825.701\(a\)](#). Los empleadores no pueden exigir que un empleado utilice sus permisos por enfermedad pagados acumulados y no utilizados, incluso si el empleador decide designar un período de permiso como un permiso FMLA de conformidad con la ley federal FMLA. Quienes tengan preguntas acerca de la designación de un permiso FMLA y su interacción con las leyes estatales y locales pueden dirigir sus preguntas al [Departamento de Trabajo de Estados Unidos](#).

C. ¿En qué se diferencia el Programa de Permisos Familiares y Médicos Pagados (PFMLA) del permiso por enfermedad pagado estatal?

El programa PFMLA provee el beneficio de permisos pagados a los empleados elegibles utilizando un fondo administrado por el estado. A diferencia del permiso por enfermedad pagado estatal, el permiso PFMLA no es provisto directamente por su empleador, y el Departamento de Seguridad del Empleo administra y vigila este programa, y no el Departamento de Labor e Industrias.

El permiso PFMLA se provee para los siguientes fines:

- Permisos necesarios debido a una afección médica grave del propio empleado (recuperación o tratamiento para su propia afección o lesión grave).
- Tiempo necesario para cuidar a un miembro de la familia calificado que padezca una afección grave.
- Permiso para formar lazos después del nacimiento o la colocación de un hijo.
- Ciertos eventos habilitantes relacionados con las fuerzas militares.

Consulte [RCW 50A.05.010\(23\)](#) (definición de "afección médica grave") y [RCW 50A.05.010\(10\)](#) (definición de "permiso familiar").

Los empleados son elegibles si han trabajado por lo menos 820 horas para empleadores de Washington en su período habilitante, que son los primeros 4 o los últimos 4 de los 5 trimestres calendario concluidos más recientes. Consulte [RCW 50A.05.010\(21\)](#) (definición de "período habilitante"). Para ser elegibles, los empleados también deben entregar una certificación de la afección médica grave expedida por un proveedor de cuidado de la salud. Consulte [WAC 192-610-015](#) y [WAC 192-610-020](#).

Los permisos PFMLA están disponibles para los siguientes períodos:

- Hasta 12 semanas por año de reclamos por su propia afección médica grave;
- Hasta 12 semanas por año de reclamos para cuidar a un miembro de la familia que padezca una afección médica grave; y
- Hasta 16 semanas combinadas por año de reclamos si a una persona le suceden eventos que la habilitan para permisos tanto familiares como médicos; o

- Hasta 18 semanas si una empleada padece una afección médica grave con un embarazo que provoca discapacidad.

El beneficio pagado es un beneficio calculado hasta del 90% de su salario, con un beneficio máximo que se ajusta anualmente. Consulte [RCW 50A.15.020](#). Por ejemplo, en 2025 el beneficio máximo será de \$1,542 por semana.

Los permisos PFMLA se aplican de manera simultánea con los permisos provistos por la ley FMLA federal. Para obtener más información sobre la manera en que la PFMLA interactúa con otros tipos de permisos, comuníquese con el Departamento de Seguridad del Empleo al teléfono (833) 717- 2273 o en el sitio web [paidleave.wa.gov](#).

D. ¿Un empleado puede utilizar un permiso por enfermedad pagado para una ausencia cubierta por el seguro de compensación para trabajadores?

Sí, los beneficios del seguro de compensación para trabajadores y los permisos por enfermedad pagados son derechos legales separados que pueden usarse de manera simultánea si un empleado cumple con los requisitos para tener derecho a ambos. Una lesión o enfermedad ocupacional que provoque una discapacidad suficiente para autorizar el pago de beneficios por discapacidad total temporal probablemente será una afección que permitiría usar un permiso por enfermedad pagado conforme a las disposiciones de [RCW 49.46.210\(1\)\(b\) y \(c\)](#). Por lo tanto, los empleados también pueden recibir un permiso por enfermedad pagado mientras reciben beneficios del seguro de compensación para trabajadores, pero los empleadores no pueden exigir que los empleados utilicen permisos por enfermedad pagados acumulados.