



## POLÍTICA ADMINISTRATIVA

### ESTADO DE WASHINGTON DEPARTAMENTO DE LABOR E INDUSTRIAS NORMAS DE EMPLEO

**TÍTULO: PERMISOS POR ENFERMEDAD PAGADOS:  
PREGUNTAS FRECUENTES**

**NÚMERO ES.B.1**

**EMITIDO: 5 DE JUNIO DE 2020  
REVISADO: 7 DE DICIEMBRE DE 2021**

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

**CONSULTE TAMBIÉN: [ES.A.1](#),  
[ES.A.9.1](#),  
[ES.A.9.8](#),  
[ES.A.13](#),  
[ES.C.2](#).**

#### AVISO LEGAL DE LA POLÍTICA ADMINISTRATIVA

Esta política está diseñada para proporcionar información general respecto a las opiniones actuales del Departamento de Labor e Industrias (Department of Labor & Industries, L&I) sobre el tema en cuestión. Esta política se diseñó como una guía para la interpretación y aplicación de los estatutos, los reglamentos y las políticas pertinentes, y es posible que no pueda aplicarse en todas las situaciones. Esta política no reemplaza las normas pertinentes del Código Revisado de Washington (Revised Code of Washington, RCW) o del Código Administrativo de Washington (Washington Administrative Code, WAC). Si se requiere alguna aclaración adicional, se debe consultar al administrador del programa de normas de empleo.

Este documento está vigente a partir de la fecha de impresión y reemplaza todas las interpretaciones y pautas anteriores. Es posible que ocurran cambios después de la fecha de impresión debido a una legislación, regla administrativa o procedimientos judiciales posteriores. Se recomienda al usuario pedir al administrador del programa de normas de empleo que proporcione o reciba información actualizada. Este documento permanecerá vigente hasta que el director del Departamento de Labor e Industrias o la persona que este designe lo revoque, modifique o retire.

#### **OBJETIVO DE ESTE DOCUMENTO**

El objetivo de esta política administrativa es responder a las preguntas frecuentes sobre los requisitos de permisos por enfermedad pagados de Washington. Para obtener más información sobre los recursos a los que se hace referencia en esta política, haga clic en los enlaces que se proporcionan.

Los empleadores que tengan la intención de usar otros programas de permisos para cumplir los requisitos de permisos por enfermedad pagados del estado, por ejemplo, tiempo de descanso pagado (Paid Time Off, PTO), deben asegurarse de que dichos programas de permisos cumplan o superen los requisitos mínimos mencionados en el [RCW 49.46](#) y el [WAC 296-128](#).

Si desea obtener aclaraciones adicionales, comuníquese con el Programa de normas de empleo del Departamento de Labor e Industrias al 1-866-219-7321.

## **ÍNDICE**

Haga **Ctrl + Clic** en la sección correspondiente para saltar a ese tema.

[Sección 1: Derechos del trabajador y preguntas generales sobre el cumplimiento](#)

[Sección 2: Registros requeridos](#)

[Sección 3: Notificación al empleador e informe a los trabajadores](#)

[Sección 4: Acumulación](#)

[Sección 5: Uso](#)

[Sección 6: Notificación razonable para el uso del permiso por enfermedad pagado del trabajador](#)

[Sección 7: Verificación de ausencias mayores a tres días](#)

[Sección 8: Tarifa de pago](#)

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

[Sección 10: Separación y restablecimiento](#)

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

[Sección 12: Proporcionando permisos por enfermedad pagados por adelantado](#)

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

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

## **SECCIÓN 1. DERECHOS DEL TRABAJADOR Y PREGUNTAS GENERALES SOBRE EL CUMPLIMIENTO**

### **A. ¿Cuándo entraron en vigor los requisitos de permisos por enfermedad pagados del estado?**

El 8 de noviembre de 2016, los votantes de Washington aprobaron la [Propuesta de ley por iniciativa n.º 1433](#) (I-1433). En parte, I-1433 requiere que los empleadores proporcionen permisos por enfermedad pagados a sus trabajadores. Los requisitos de permisos por enfermedad pagados del estado entraron en vigor el **1.º de enero de 2018**.

### **B. ¿Todos los empleadores están obligados a proporcionar permisos por enfermedad pagados?**

Todos los empleadores que hagan negocios en Washington con trabajadores que cumplan la definición de “empleado” en el [RCW 49.46.010\(3\)](#) están obligados a proporcionar permisos por enfermedad pagados a dichos trabajadores, sin importar el tamaño del negocio del empleador. Consulte la **sección 1.C y sección 1.D** para obtener más información.

### **C. ¿Todos los trabajadores en Washington tienen derecho a recibir permisos por enfermedad pagados por parte de su empleador?**

La mayoría de los trabajadores en Washington tienen derecho a las protecciones de permisos por enfermedad pagados del estado, aunque algunos trabajadores podrían estar exentos según sus deberes y requisitos de trabajo. La redacción de la ley de permisos por enfermedad pagados se incluye en el [capítulo 49.46 del RCW](#): Ley de Salario Mínimo (Minimum Wage Act, MWA). La MWA aborda varios requisitos para los empleadores y derechos de los trabajadores, incluido el salario mínimo del estado, las horas extras, las propinas, los cargos por servicio y los permisos por enfermedad pagados. *Consulte el [capítulo 49.46 del RCW](#).*

La definición de “empleado” que existe en la MWA se aplica a las disposiciones de la ley de permisos por enfermedad pagados. *Consulte el [RCW 49.46.010\(3\)](#)*. Los trabajadores que no cumplen la definición de “empleado” no tienen derecho a las protecciones de la MWA, incluidos los permisos por enfermedad pagados. *Consulte el [RCW 49.46.010\(3\)\(a\)-\(p\)](#)*. Para obtener más información sobre trabajadores exentos de la MWA, *consulte el [RCW 49.46.010\(3\)\(a\)-\(p\)](#) y la Política administrativa [ES.A.1](#)*. La aplicación de estas exenciones depende de los hechos y debe analizarse cuidadosamente caso por caso. Tenga en cuenta que el estado de un trabajador como empleado a tiempo completo, a tiempo parcial, temporal o por temporada no es un factor relevante para determinar el estado exento de un trabajador.

**D. ¿Hay otros trabajadores que no tienen derecho a permisos por enfermedad pagados además de aquellos exentos en el [RCW 49.46.010\(3\)\(a\)-\(p\)](#)?**

Sí, los trabajadores que son empleados de buena fe del gobierno federal, ciertos contratistas federales, trabajadores de tribus soberanas reconocidas por el gobierno federal que realizan trabajos en tierras tribales y contratistas independientes de buena fe generalmente no tienen derecho a las protecciones de permisos por enfermedad pagados del estado. El hecho de que un trabajador sea un contratista independiente de buena fe para los fines de la MWA depende de las realidades económicas de la relación laboral. Se recomienda que las personas que tengan preguntas sobre los contratistas federales, trabajadores federales y tribus soberanas reconocidas federalmente se comuniquen con la División de Salario y Horas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos ([U.S Department of Labor, Wage and Hour Division](#)).

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

La MWA regula a los empleadores que hacen negocios en Washington y a los empleadores que contratan trabajadores con sede en Washington. Es posible que un trabajador que trabaja en Washington y en uno o más estados, o que trabaja fuera del estado para un empleador de Washington tenga derecho a las protecciones de permisos por enfermedad pagados si el trabajador está considerado un trabajador con “sede en Washington”. Para obtener más información sobre los estándares de empleados con sede en Washington, *consulte la Política administrativa [ES.A.13](#)*.

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

No, solo ciertos trabajadores están exentos de todos los requisitos de la Ley del Salario Mínimo. Los trabajadores que no cumplen la definición de “empleado” no tienen derecho a las protecciones de la MWA, incluidos los permisos por enfermedad pagados. *Consulte el [RCW 49.46.010\(3\)\(a\)-\(p\)](#)*. Otros trabajadores podrían estar exentos de los requisitos de horas extras del estado, pero aún tener derecho a los permisos por enfermedad pagados. *Consulte el [RCW 49.46.130](#)*. *Consulte también la Política administrativa [ES.A.8.1](#)* para obtener más información sobre los requisitos de pago por horas extras. Para que un trabajador esté exento de la ley de permisos por enfermedad pagados, el trabajador tendría que cumplir una de las exenciones dispuestas en el [RCW 49.46.010\(3\)](#), o ser uno de los trabajadores indicados en la lista de la **sección 1.D** de esta política.

**G. ¿Están exentos de los permisos por enfermedad pagados los trabajadores que reciben un pago de base salarial?**

No, no todos los trabajadores asalariados están exentos. Solo ciertos trabajadores que reciben pago de base salarial podrían estar exentos, dependiendo de su compensación y deberes en el trabajo. Consulte el [RCW 49.46.010\(3\)\(c\)](#) y el [WAC 296-128-500 al -540](#). Estas exenciones se aplican a los trabajadores de buena fe en capacidad ejecutiva, administrativa o profesional (executive, administrative, professional, "EAP"). Para obtener más información sobre las exenciones de EAP, consulte las políticas administrativas [ES.A.9.1](#) a [ES.A.9.8](#).

#### **H. ¿Puede un acuerdo de negociación colectiva renunciar los requisitos de permisos por enfermedad pagados del estado?**

No, cualquier acuerdo entre el trabajador y el empleador que proporcione al trabajador menos de lo que se indica en la [Ley del Salario Mínimo](#) es ilegal. Consulte el [RCW 49.46.090](#). Esta limitación se aplica a los acuerdos de negociación colectivas (collective bargaining agreements, CBA) que proporcionen a los trabajadores menos de lo que la ley indica bajo los requisitos estatales de permisos por enfermedad pagados. Consulte el [RCW 49.46.090\(1\)](#).

#### **I. ¿Puede un empleador "liquidar" los permisos por enfermedad pagados acumulados y disponibles de un trabajador durante el empleo continuo?**

Los empleadores no pueden liquidar rutinariamente los permisos por enfermedad pagados acumulados y disponibles de un trabajador durante el empleo continuo. La intención de la ley de permisos por enfermedad pagados aprobada por los votantes es que "los empleadores proporcionen permisos por enfermedad pagados a los trabajadores para cuidar su salud y la de sus familias". Consulte el [RCW 49.46.005](#). Un empleador no puede liquidar los permisos por enfermedad pagados acumulados y disponibles de un trabajador porque eso proporcionaría al trabajador menos de lo que le corresponde conforme al [RCW 49.46](#). Consulte el [RCW 49.46.090](#). Sin embargo, un empleador puede liquidar los permisos por enfermedad pagados acumulados y disponibles de un trabajador al final del "año" (según se define en el [WAC 296-128-620\(6\)](#)) para los saldos que superen el requisito de transferencia de 40 horas indicado en el [RCW 49.46.210\(1\)\(j\)](#). Un empleador también puede optar por liquidar los permisos por enfermedad pagados al momento de separación del empleo, pero, por lo general, el empleador no está obligado a hacerlo. Consulte el [RCW 49.46.210\(1\)\(k\)](#) y [WAC 296-128-690\(1\)](#).

Algunos trabajadores de la construcción podrían estar sujetos a un CBA que proporcione pago por acumulaciones de permisos por enfermedad pagados antes de que el trabajador los use. Estas estructuras de pago alternativas no se consideran una liquidación y los permisos pagados por dichos métodos aún deben retener todas las protecciones del [RCW 49.46.200](#) al [49.46.830](#), y todas las reglas de permisos por enfermedad pagados aplicables. Consulte la **sección 1.L** de esta política para obtener más información.

#### **J. ¿Puede un empleador ofrecer un programa de permisos por enfermedad pagados que exceda los requisitos de la ley?**

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

## **K. ¿Los empleadores que proporcionan un programa de permisos por enfermedad pagados más generoso están obligados a seguir las normas de permisos por enfermedad pagados del estado?**

Los empleadores pueden proporcionar un programa de permisos por enfermedad pagados más generoso que lo requerido por la MWA. Si el empleador no define qué horas están protegidas de acuerdo con la MWA y qué horas no lo están, el departamento aplicará las protecciones de la ley de permisos por enfermedad pagados a todas las horas de permisos acumuladas en esa reserva de permisos.

**Ejemplo:** Un empleador eligió proporcionar permisos por enfermedad pagados a una tasa de una hora de permiso por enfermedad pagado acumulado por cada 25 horas trabajadas. El empleador no distingue entre el permiso proporcionado para cumplir los requisitos mínimos de permisos por enfermedad pagados del estado y los permisos adicionales acumulados bajo su política más generosa. Como el trabajador no podría diferenciar entre los permisos requeridos por el estado y los permisos más generosos que proporcionó su empleador, todas las horas de permiso acumuladas en esa reserva de permisos están protegidas por la ley.

Un empleador puede aplicar sus propios estándares a cualquier permiso que sea más generoso que los permisos requeridos por el estado, pero solo si el empleador registra los permisos por separado y muestra a sus trabajadores qué permisos acumularon bajo la ley estatal y qué permisos son más generosos y no están sujetos a las leyes estatales.

**Ejemplo:** Un empleador eligió proporcionar a sus trabajadores permisos por enfermedad pagados más allá de lo que exige la ley estatal. El empleador mantiene un programa de permisos por enfermedad pagados que cumple todas las leyes estatales aplicables y que se acumula a una tarifa 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 proporciona un día adicional de permisos por enfermedad pagados a los trabajadores al inicio de cada mes. Siempre y cuando los trabajadores puedan diferenciar claramente entre las dos reservas de permisos por enfermedad pagados, la reserva separada de permisos por enfermedad pagados que proporciona un día adicional de permisos por enfermedad pagados no está sujeta a las leyes de permisos por enfermedad pagados.

## **L. ¿En qué difieren los requisitos de permisos por enfermedad pagados para los trabajos de construcción?**

El [RCW 49.46.180](#) permite que los trabajadores de la construcción reciban pago por permisos por enfermedad antes de usar los permisos acumulados, pero los permisos acumulados deben permanecer disponibles para uso protegido después del pago. Para que esta práctica se autorice, las partes deben estar de acuerdo con esta práctica en un acuerdo de negociación colectiva y el sindicato signatario del acuerdo de negociación colectiva debe ser un programa sindical de referencia aprobado conforme al [RCW 50.20.010](#) y al [WAC 192-210-110](#). El acuerdo también debe cumplir los otros requisitos del RCW [49.46.200](#) al [49.46.830](#), y todas las reglas de permisos por enfermedad pagados aplicables.

## **SECCIÓN 2. REGISTROS REQUERIDOS**

### **A. ¿Qué registros deben mantener los empleadores en relación con los permisos por enfermedad pagados?**

Los empleadores deben mantener los siguientes registros para los empleados:

- Acumulaciones de permisos por enfermedad pagados de cada mes;
- Cualquier permiso por enfermedad pagado que no se haya usado y esté disponible;
- Fecha de comienzo del empleo;
- Reducciones de permisos por enfermedad pagados cada mes, que incluye, entre otros: permisos por enfermedad pagados que se han usado, permisos por enfermedad pagados donados a un compañero de trabajo a través de un programa de permisos compartidos y permisos por enfermedad pagados no transferidos al final del “año” (como se define en el [WAC 296-128-620\(6\)](#)). Consulte el [WAC 296-128-010\(12\)-\(14\)](#).

### **B. ¿Cuánto tiempo deben los empleadores conservar los registros de permisos por enfermedad pagados?**

Los empleadores deben conservar dichos registros durante al menos tres años. Consulte el [WAC 296-128-020](#). Si un empleador deliberadamente no conserva los registros de permisos por enfermedad pagados, el departamento puede emitir una multa civil a ese empleador. Consulte el [WAC 296-128-830\(3\)](#).

### **C. ¿Qué registros se deben informar al Departamento de Labor e Industrias en relación al programa o política de permisos por enfermedad pagados de un empleador?**

Los empleadores no necesitan proporcionar registros de permisos por enfermedad pagados al departamento a menos que el departamento los solicite como parte de una investigación o auditoría.

### **D. ¿Están obligados los empleadores a informar las horas de permisos por enfermedad pagados para fines del seguro industrial (compensación para trabajadores)?**

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

## **SECCIÓN 3. NOTIFICACIÓN DEL EMPLEADOR E INFORME A LOS TRABAJADORES**

### **A. ¿Cuáles son los requisitos de notificación para que los empleadores informen a sus trabajadores sobre los permisos por enfermedad pagados?**

Los empleadores deben proporcionar dos notificaciones específicas para informar a sus trabajadores sobre los permisos por enfermedad pagados. Consulte el [WAC 296-128-760](#). Los requisitos de notificación son:

1. Los empleadores deben proporcionar **una notificación por única vez** a un trabajador respecto a su derecho a permisos por enfermedad pagados. Esta notificación debe hacerse por escrito o en formato electrónico y se les debe proporcionar a los

trabajadores en la fecha del inicio de su empleo. Para los trabajadores contratados antes del **1.º de enero de 2018**, los empleadores deberían haber proporcionado esta notificación antes del **1.º de marzo de 2018**. Consulte el [WAC 296-128-760\(1\)](#). Esta notificación por única vez debe proporcionar la siguiente información:

- A. El derecho del trabajador a los permisos por enfermedad pagados;
- B. La tarifa con la que el trabajador acumulará permisos por enfermedad pagados;
- C. Los fines autorizados para los que un trabajador puede usar sus permisos por enfermedad pagados acumulados (mencionados en el [RCW 49.46.210\(1\)\(b\) y \(c\)](#)), y
- D. Que se prohíbe que el empleador tome represalias contra el trabajador por usar legalmente sus permisos por enfermedad pagados y todos los derechos establecidos por el [Capítulo 49.46 del RCW](#).

**Nota:** El departamento desarrolló un ejemplo del formulario para la 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 proporcionar una notificación continua, **al menos una vez al mes**, en la que se aclare a cada trabajador la cantidad de permisos por enfermedad pagados que el trabajador ha acumulado y utilizado desde que se le proporcionó la última notificación, cualquier otra reducción en el saldo de permisos por enfermedad pagados desde la última notificación y cualquier permiso por enfermedad pagado disponible para usar. Esta notificación debe proporcionarse por escrito o en formato electrónico. Consulte el [RCW 49.46.210\(1\)\(i\)](#) y el [WAC 296-128-760\(2\)](#).

**Nota:** Los empleadores pueden cumplir este requisito proporcionando dicha notificación en una declaración de pago o talón de pago, siempre y cuando la notificación incluya la información mencionada directamente arriba. Consulte el [RCW 49.46.210\(1\)\(i\)](#) y el [WAC 296-128-760\(2\)](#).

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

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

**C. ¿Hay algún otro requisito de notificación de permisos por enfermedad pagados además de los mencionados en la sección 3.A y 3.B?**

Sí, además de los requisitos de notificación mencionados en la **sección 3.A** y la **sección 3.B**, los empleadores deben colocar en el lugar de trabajo el cartel "Sus derechos como trabajador" ("Your Rights as a Worker") emitido por el departamento. Se debe exhibir este cartel en cada una de las ubicaciones comerciales del empleador, en áreas de fácil acceso para todos los trabajadores.

Para solicitar un cartel de “Sus derechos como trabajador”, comuníquese con el departamento o visite la página de *Formularios y publicaciones (Forms and Publications)* del departamento por medio del siguiente enlace: <https://lni.wa.gov/forms-publications/search>.

#### **SECCIÓN 4. ACUMULACIÓN**

##### **A. ¿Cuál es la tarifa requerida que los trabajadores deben acumular de permisos por enfermedades pagados?**

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

##### **B. ¿Cuál es la definición de “horas trabajadas”?**

**Las horas trabajadas** se definen como “todas las horas que el empleador ha autorizado o requerido que el empleado cumpla funciones en el local o en un sitio prescrito de trabajo del empleador”. Consulte el [WAC 296-126-002\(8\)](#); [WAC 296-128-600\(9\)](#). Esto incluye las horas trabajadas que son horas extras. Para obtener más información sobre las horas trabajadas, consulte la Política Administrativa [ES.C.2](#).

##### **C. ¿Existe un límite para la cantidad de horas de permisos por enfermedad pagados que un trabajador puede acumular?**

No, no existe un límite para la cantidad de horas de permisos por enfermedad pagados que un trabajador puede acumular. Los trabajadores deben acumular permisos por enfermedad pagados por todas las “horas trabajadas”. Consulte el [RCW 49.46.210\(1\)\(a\)](#) y el [WAC 296-128-620\(1\)](#).

##### **D. ¿La acumulación de permisos por enfermedad pagados depende del periodo en el que se trabajan las horas?**

No, los permisos por enfermedad pagados se acumulan continuamente con base en todas las “horas trabajadas”. No hay un plazo establecido (por ejemplo: diariamente, semanalmente, mensualmente, etc.) en el que se deban realizar las “horas trabajadas” para que un trabajador acumule permisos por enfermedad pagados. Cuando el trabajador alcanza la hora 40 de trabajo realizado, debe acumular por lo menos una hora de permisos por enfermedad pagados. Consulte el [RCW 49.46.210\(1\)\(a\)](#) y el [WAC 296-128-620\(1\)](#).

##### **E. ¿Los trabajadores acumulan permisos por enfermedad pagados por las horas en las que no están realizando ningún trabajo o mientras usan su permiso?**

No, los trabajadores solo tienen derecho a acumular permisos por enfermedad pagados por las “horas trabajadas”. Los empleadores no están obligados a permitir que los trabajadores acumulen permisos por enfermedad pagados por las horas pagadas cuando no están trabajando, pero pueden elegir hacerlo como parte de una política de permisos más generosa. Consulte el [WAC 296-128-620\(3\)](#).

**Ejemplo:** Los empleadores no están obligados a permitir que los trabajadores acumulen permisos por enfermedad pagados durante las vacaciones, tiempo de descanso pagado (PTO) o mientras usan los permisos por enfermedad pagados.



## F. ¿Pueden los empleadores definir “año” para fines de acumulación y transferencia?

Sí, un empleador puede definir “año” para fines de acumulación y transferencia. La definición predeterminada de “año” es un año calendario, a menos que el empleador proporcione una definición diferente en su política o en un acuerdo de negociación colectiva.

El empleador puede definir **año** como un “año calendario, año fiscal, año de beneficios, año de empleo o cualquier otro periodo fijo de doce meses consecutivos establecido por una política de empleador o un CBA y que se usa en el curso ordinario de los negocios del empleador con el propósito de calcular salarios y beneficios”. [WAC 296-128-620\(6\)](#).

## G. Si un trabajador tiene permisos por enfermedad pagados acumulados y disponibles al final del año, ¿cuántos permisos por enfermedad pagados puede transferir el trabajador al año siguiente?

Si un trabajador tiene permisos por enfermedad pagados acumulados y disponibles al final del año, se deben transferir los saldos de permisos por enfermedad pagados de 40 horas o menos al año siguiente. Consulte el [RCW 49.46.210\(1\)\(i\)](#) y el [WAC 296-128-620\(4\) y \(5\)](#). Los empleadores podrían permitir una transferencia más generosa.

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

**Nota:** El [WAC 296-128-760\(2\)](#) requiere que un empleador documente todas las reducciones de los saldos de permisos por enfermedad pagados como parte del requisito de notificación continua. Consulte la **sección 3.A.2**. Si un empleador reduce las horas en la reserva de permisos por enfermedad de un trabajador debido a su práctica de transferencia, el empleador debe registrar la reducción y notificar al trabajador.

**Ejemplo:** Un trabajador acumula y no usa 52 horas de permisos por enfermedad pagados en 2018. El empleador limita la transferencia de permisos por enfermedad pagados acumulados y disponibles del trabajador a 40 horas. Al comenzar el 2019, el trabajador tiene 40 horas de permisos por enfermedad pagados. Durante el 2019, el trabajador acumula 52 horas de permisos por enfermedad pagados, además de los permisos por enfermedad pagados acumulados y disponibles que se transfirieron de 2018. Si el trabajador no usa ningún permiso por enfermedad pagado en 2019, el trabajador tendría un saldo de permisos por enfermedad pagados de 92 horas al final de 2019. El empleador puede elegir limitar la transferencia de permisos por enfermedad pagados acumulados y disponibles del trabajador a 40 horas al siguiente año. Si el empleador elige limitar la transferencia del trabajador en este ejemplo, el trabajador perdería 52 horas de sus permisos por enfermedad pagados disponibles y tendría 40 horas de permisos por enfermedad pagados en su reserva de permisos al comenzar el 2020.

## **H. ¿Los trabajadores siguen acumulando permisos por enfermedad pagados si transfieren estos permisos acumulados y disponibles del año anterior?**

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

**Ejemplo:** Un trabajador transfiere más de 40 horas de permisos por enfermedad pagados acumulados y disponibles 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 se suma a las 40 horas de permisos por enfermedad pagados acumulados y disponibles que se transfirieron del 2018. Esto significa que el trabajador tendría un saldo de 41 horas de permisos por enfermedad pagados. La hora adicional acumulada de permisos por enfermedad pagados debe estar disponible para su uso de manera consistente con el intervalo de pago establecido por el empleador o el sistema de gestión de registros de permisos, pero, a más tardar un mes después de la acumulación. *Consulte el [WAC 296-128-630\(3\)](#).*

## **SECCIÓN 5. USO**

### **A. ¿Cuándo tiene derecho el trabajador a usar los permisos por enfermedad pagados acumulados para los fines autorizados mencionados en el [RCW 49.46.210\(1\)\(b\) y \(c\)](#)?**

Un trabajador tiene derecho a usar los permisos por enfermedad pagados acumulados para cualquiera de los fines autorizados mencionados en el [RCW 49.46.210\(1\)\(b\) y \(c\)](#) a partir del 90.º día calendario posterior al “comienzo de su empleo”. *Consulte el [RCW 49.46.210\(1\)\(d\)](#) y el [WAC 296-128-630\(2\) y \(3\)](#).* “El comienzo de su empleo” se define como “a más tardar al comienzo del primer día en el que el empleador autoriza o exige al trabajador que cumpla funciones en el local o en un sitio prescrito de trabajo del empleador”. [WAC 296-128-600\(2\)](#).

### **B. Una vez que un trabajador es elegible para usar los permisos por enfermedad pagados acumulados, ¿cuándo debe el empleador poner a disposición de los trabajadores las acumulaciones de permisos por enfermedad pagados para su uso durante el empleo continuo?**

Los empleadores deben poner a disposición de los trabajadores las acumulaciones de permisos por enfermedad pagados para que las utilicen de manera consistente con los intervalos de pago establecidos por el empleador o el sistema de gestión de registros de permisos, pero no pueden exceder un mes después de la fecha de acumulación. [WAC 296-128-630\(3\)](#).

### **C. ¿Los trabajadores tienen derecho a usar los permisos por enfermedad pagados durante los periodos en los que no están obligados a trabajar?**

No, un trabajador debe estar obligado a trabajar para tener derecho al uso de sus permisos por enfermedad pagados acumulados y disponibles. Un trabajador se considera “obligado a trabajar” cuando existe una expectativa razonable de presentarse para un turno de trabajo.

**Ejemplo 1:** Los turnos regulares programados de un trabajador son de lunes a viernes, de 8:00 a. m. a 5:00 p. m. Este trabajador nunca realiza trabajo fuera del turno regular programado. Dicho trabajador no está obligado a trabajar los fines de semana y no tendría derecho al uso de permisos por enfermedad pagados los fines de semana.

**Ejemplo 2:** Un distrito escolar tiene una lista de 10 maestros suplentes a quienes puede llamar cada vez que un maestro se enferma. Dichos sustitutos son libres de rechazar una oferta para sustituir cuando se les llame, sin consecuencias negativas, y el empleador tiene la libertad de bajar en la lista y llamar al próximo sustituto disponible para cubrir el turno de un maestro ausente. Si un sustituto rechaza la asignación cuando se le llama por primera vez, entonces 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 puesto (por cualquier plazo de tiempo), creando una expectativa razonable de asistencia, entonces el sustituto estaría “obligado” a trabajar y, por lo tanto, tiene derecho al uso de los permisos por enfermedad pagados acumulados y disponibles en caso de que surja la necesidad de usar los permisos por enfermedad pagados después de que el sustituto acepta la asignación como maestro.

**D. ¿Pueden los empleadores exigir a un trabajador que use sus permisos por enfermedad pagados acumulados o deducir los permisos por enfermedad pagados del saldo del trabajador sin su autorización?**

No, el trabajador tiene derecho a elegir usar los permisos por enfermedad pagados acumulados y disponibles para los fines autorizados en el [RCW 49.46.210\(1\)\(b\) y \(c\)](#). Un empleador no puede exigir que un trabajador use los permisos por enfermedad pagados acumulados y disponibles. Si un trabajador toma un tiempo libre para lo que de otro modo sería un fin autorizado según la ley de permisos por enfermedad pagados, pero no elige usar sus permisos por enfermedad pagados acumulados y disponibles durante ese tiempo, el empleador no puede exigir que el trabajador use sus permisos por enfermedad pagados acumulados y disponibles para cubrir esta ausencia. En dichas circunstancias, la ausencia del trabajador no está sujeta a las protecciones de la MWA ([capítulo 49.46 del RCW](#)) y el trabajador podría estar sujeto a medidas disciplinarias por la ausencia.

**E. ¿Cómo sabe el empleador si un trabajador tiene la intención de usar sus permisos por enfermedad pagados?**

Los empleadores deben proporcionar a los trabajadores políticas u otras pautas que describan las expectativas para informar cuando un trabajador tiene la intención de usar los permisos por enfermedad pagados y administrar estas políticas de manera consistente. Si existe alguna ambigüedad en cuanto a si un trabajador tiene la intención de usar sus permisos por enfermedad pagados, el departamento recomienda que los empleadores obtengan una confirmación del trabajador que indique que desea usar sus horas de permisos por enfermedad pagados para cubrir la ausencia. Por ejemplo, si un trabajador deja un mensaje de voz o de texto en donde no solicita claramente permisos por enfermedad pagados, el empleador puede pedir posteriormente que el trabajador confirme la solicitud de permisos por enfermedad pagados mediante una declaración más clara donde se indique que el trabajador solicitó permisos por enfermedad pagados.

Los empleadores pueden implementar una política de notificación razonable que exija que los trabajadores notifiquen de manera oportuna cuando elijan usar los permisos por enfermedad pagados acumulados para cubrir una ausencia. Para obtener más información sobre la

notificación razonable para el uso de permisos por enfermedad pagados de un trabajador, consulte la **SECCIÓN 6** de esta política.

**F. ¿Puede un empleador adoptar un programa basado en incentivos que recompense a los trabajadores por no usar sus permisos por enfermedad pagados acumulados?**

No, un programa basado en incentivos que cuente el uso legal de los permisos por enfermedad pagados como un factor para determinar el derecho de un trabajador a un beneficio adicional se considera una forma de represalia por el uso legal de los permisos por enfermedad pagados de un trabajador. El uso legal de los permisos por enfermedad pagados significa que un trabajador tiene permisos por enfermedad pagados acumulados y disponibles y los usa para uno de los fines autorizados en el [RCW 49.46.210\(1\)\(b\) y \(c\)](#). Por ejemplo, los programas que cuenten el uso legal de los permisos por enfermedad pagados como un factor para descalificar a un trabajador de una bonificación o recompensa restringirían ilegalmente el derecho de un trabajador a usar los permisos por enfermedad pagados acumulados. *Consulte el [WAC 296-128-770\(1\)](#).*

**Nota:** El [WAC 296-128-770\(1\)](#) no impide que los empleadores adopten una política o disposición de un CBA que permita a los trabajadores liquidar cualquier permiso restante por encima del requisito de transferencia de 40 horas al final del año, o al momento de la separación, o convertir los permisos restantes por encima del requisito de transferencia de 40 horas en otros beneficios, como vacaciones o PTO.

**G. ¿Cuáles son los fines autorizados por los cuales un trabajador puede usar sus permisos por enfermedad pagados acumulados?**

Un trabajador puede usar los permisos por enfermedad pagados acumulados y disponibles para los siguientes fines autorizados en el [RCW 49.46.210\(1\)\(b\) y \(c\)](#):

**1. Para cuidar de sí mismo o a un "miembro de la familia"** por alguno de los siguientes motivos: enfermedad mental o física, lesión o condición de salud; para adaptarse a la necesidad de diagnóstico médico, atención o tratamiento de una enfermedad mental o física, lesión o condición de salud del empleado o de un miembro de su familia; o para la necesidad de atención médica preventiva del empleado o de un miembro de su familia.

**2. Cuando el lugar de trabajo del trabajador o la escuela o el lugar de cuidado de los hijos del trabajador se haya cerrado por orden de un funcionario público por cualquier motivo relacionado con la salud.**

**Nota:** Un cierre debido a condiciones climáticas no se considera un fin autorizado para usar los permisos por enfermedad pagados, a menos que el empleador lo permita.

**3. Cuando un trabajador califique para un permiso conforme al capítulo [49.76 del RCW](#), Ley de Permiso por Violencia Doméstica (Domestic Violence Leave Act).**

Para obtener más información sobre la Ley de Permiso 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 familia”?

**Miembro de familia** ([RCW 49.46.210\(2\)](#)) se define como:

1. los **hijos**, ya sea los hijos biológicos, adoptivos o entenados, hijastros o un hijo a quien el trabajador cuida en lugar de los padres, de quien es tutor legal o padre de hecho, independientemente de su edad o situación de dependencia;
2. los **padres**, ya sea los padres biológicos, adoptivos, de hecho o padres sustitutos, padrastros o tutor legal del trabajador o el cónyuge o pareja doméstica registrada del trabajador, o la persona que lo cuidó en lugar de los padres cuando el trabajador era menor de edad;
3. un **cónyuge**;
4. una **pareja doméstica registrada**;
5. los **abuelos**;
6. los **nietos**, o
7. los **hermanos**.

Los empleadores pueden permitir a los trabajadores usar los permisos por enfermedad pagados para fines más generosos que los que exige la ley, lo que incluye una interpretación más amplia de “miembro de familia.”

**Nota:** El [RCW 49.46.210\(2\)](#) cubre a los miembros de familia, independientemente de la edad.

## I. ¿Existe un límite en la cantidad de horas de permisos por enfermedad pagados que un trabajador puede usar?

No, no existe un límite en la cantidad de horas acumuladas y disponibles de permisos por enfermedad pagados que un trabajador puede usar. Si un trabajador tiene permisos por enfermedad pagados acumulados y disponibles y necesita usarlos para uno de los fines autorizados mencionados en el [RCW 49.46.210\(1\)\(b\) y \(c\)](#), se le debe permitir que los use. Consulte [el WAC 296-128-630\(1\)](#). Tenga en cuenta que el empleador no puede solicitar verificación de que un trabajador haya usado sus permisos por enfermedad pagados para uno de los fines autorizados bajo el [RCW 49.46.210\(1\)\(b\) y \(c\)](#) hasta que la ausencia del trabajador supere los tres días. Consulte [el WAC 296-128-600\(1\)](#) y la **sección 7** de esta política a continuación para obtener más información.

## J. ¿En qué incrementos pueden los trabajadores usar los permisos por enfermedad pagados?

Los empleadores deben permitir a los trabajadores usar sus permisos por enfermedad pagados en incrementos, de acuerdo con el intervalo de pago establecido o con el sistema de gestión de registros de permisos del empleador, sin que supere una hora. Consulte [el WAC 296-128-630\(4\)](#).

**Por ejemplo:** Si la práctica normal del empleador consiste en monitorear los incrementos de trabajo para los fines de compensación en incrementos de 15 minutos, entonces el empleador debe permitir que los trabajadores usen sus permisos por enfermedad pagados en incrementos de 15 minutos.

**Nota:** Los empleadores pueden solicitar una modificación a los incrementos de uso requeridos, si el empleador puede establecer una "buena causa". Una demostración de buena causa requiere que el empleador demuestre que no es impráctico cumplir con los incrementos requeridos de uso, y que la modificación solicitada no tendrá un efecto perjudicial significativo en la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores involucrados. Para obtener más información sobre las modificaciones, consulte el [WAC 296-128-640](#). Un empleador puede solicitar una modificación siguiendo las instrucciones del formulario de solicitud de modificaciones: <https://lni.wa.gov/forms-publications/F700-196-000.pdf>.

## **SECCIÓN 6. NOTIFICACIÓN RAZONABLE PARA EL USO DE PERMISOS POR ENFERMEDAD PAGADOS DEL TRABAJADOR**

### **a. ¿Puede un empleador exigir a los trabajadores que notifiquen con una anticipación razonable su intención de usar los permisos por enfermedad pagados?**

Sí, siempre y cuando dicha notificación no interfiera con el uso legal de los permisos por enfermedad pagados del trabajador. Consulte el [RCW 49.46.210\(1\)\(f\)](#). Si un empleador exige que sus trabajadores proporcionen una notificación razonable para el uso de los permisos por enfermedad pagados, el empleador debe contar con una política escrita o un acuerdo de negociación colectiva en el que se indiquen los requisitos que debe cumplir el trabajador para dar ese aviso. Consulte el [296-128-650\(3\)](#).

El departamento ha desarrollado un ejemplo de política para la notificación razonable y formularios para uso de los empleadores, los cuales están disponibles en el enlace del sitio web del departamento: <https://lni.wa.gov/workers-rights/leave/paid-sick-leave/implementing-a-paid-sick-leave-policy>

### **B. ¿Qué parámetros razonables de notificación puede establecer el empleador a través de su política?**

Si un empleador exige que sus trabajadores den una notificación razonable de su ausencia del trabajo para fines autorizados conforme al [RCW 49.46.210\(1\)\(b\)](#), el empleador debe seguir todos los siguientes requisitos:

1. Si la necesidad de usar permisos por enfermedad pagados **se anticipa**, el empleador puede exigir una notificación con anticipación por parte del trabajador. A menos que el empleador permita una notificación con menor anticipación, el trabajador debe proporcionar una notificación al menos 10 días antes, o tan pronto como sea posible, del uso de permisos por enfermedad pagados. Consulte el [WAC 296-128-650\(1\)\(a\)](#).

El término "se anticipa" se refiere a situaciones en las que los trabajadores saben que usarán sus permisos por enfermedad pagados para un fin autorizado, al menos 10 días antes de usarlos. Algunos ejemplos incluyen citas médicas programadas y cirugías planeadas con anticipación.

2. Si la necesidad de usar permisos por enfermedad pagados **no se anticipa**, el empleador también puede exigir que el trabajador lo notifique. Si el empleador exige una notificación, se le puede requerir al trabajador que lo notifique lo antes posible antes de comenzar su turno, a menos que no sea posible. En caso de que no sea posible que un trabajador notifique a su empleador, otra persona puede dar la notificación al empleador en nombre del trabajador. *Consulte el [WAC 296-128-650\(1\)\(b\)](#).*

El término “no se anticipa” se refiere a situaciones en las que el trabajador no sabe, al menos 10 días antes, que surgirá la necesidad de usar los permisos por enfermedad pagados. Algunos ejemplos incluyen, entre otros: cuando un trabajador se enferma mientras está en el trabajo, cuando un trabajador se enferma una hora antes de que comience su turno; o cuando el hijo del trabajador se enferma en la escuela y el trabajador usa sus permisos por enfermedad pagados para cuidar a su hijo enfermo.

Si un empleador les exige a los trabajadores una notificación razonable por una ausencia del trabajo para usar los permisos por enfermedad pagados para un fin autorizado, conforme a la Ley de Permiso por Violencia Doméstica ([RCW 49.46.210\(1\)\(c\)](#) y [capítulo 49.76 del RCW](#)), cualquiera de dichos requerimientos de notificación razonable deben cumplir las disposiciones establecidas en el [WAC 296-135-060](#). *Consulte el [WAC 296-128-650\(2\)](#).*

### **C. ¿Qué sucede si un empleador cuenta con una política de notificación razonable legal y el trabajador no la sigue?**

Si un trabajador no proporciona una notificación, como lo exige la política de notificación razonable legal del empleador, y el trabajador solicita posteriormente el uso de permisos por enfermedad pagados debido a un fin autorizado para cubrir la ausencia, el trabajador podría estar sujeto a acciones disciplinarias por no avisar con una anticipación razonable. No obstante, en este caso, el empleador no puede rechazar el uso de permisos por enfermedad pagados si se trata de un propósito autorizado. Consulte la **sección 5** para obtener más información sobre los derechos del trabajador para usar sus permisos por enfermedad pagados acumulados y disponibles.

## **SECCIÓN 7. VERIFICACIÓN**

### **A. ¿Puede el empleador solicitar la verificación del uso de permisos por enfermedad pagados del trabajador?**

Sí, un empleador puede solicitar la verificación si la ausencia del trabajador excede los tres días. Esto se refiere a “las ausencias que excedan tres días consecutivos en los que el trabajador debe trabajar”. *Consulte el [WAC 296-128-600](#).* Si un empleador requiere una verificación, debe proporcionarse al empleador dentro de un plazo de tiempo razonable durante o después de la ausencia. Los requisitos de verificación del empleador no pueden ocasionar una carga o gasto irrazonable para el trabajador, y no pueden superar los requisitos de privacidad o verificación que disponga la ley. *Consulte el [RCW 49.46.210\(1\)\(g\)](#) y [WAC 296-128-660](#).*

Si un empleador requiere que se verifique el uso de permisos por enfermedad pagados conforme al [RCW 49.46.210\(1\)\(b\) y \(c\)](#), el empleador debe contar con una política escrita o un acuerdo de negociación colectiva que indique tales requisitos. El empleador debe notificar al trabajador de dicha política o acuerdo, incluido el derecho del trabajador a afirmar que el requisito

de verificación representa una carga o un gasto irrazonable para el trabajador, antes de exigir que el trabajador proporcione la verificación. El empleador debe hacer que esta información esté fácilmente disponible para todos los trabajadores.

El departamento recomienda que el empleador conserve una copia de todas las verificaciones recibidas por el uso de los permisos por enfermedad pagados. Tales documentos de verificación pueden guardarse en los archivos de personal, las bases de datos de permisos o en cualquier lugar de conformidad con las prácticas de la compañía. Las copias de los materiales de verificación pueden ser útiles en las futuras disputas o desacuerdos sobre el uso de permisos por enfermedad pagados. Los empleadores deben seguir todas las leyes de confidencialidad médicas aplicables respecto al almacenamiento de los documentos de verificación.

El departamento desarrolló un ejemplo de política para la notificación razonable y formularios que los empleadores pueden usar, los cuales están disponibles en el enlace del sitio web del departamento: <https://lni.wa.gov/workers-rights/leave/paid-sick-leave/implementing-a-paid-sick-leave-policy>

### **B. ¿Qué significa “ausencias que excedan tres días”?**

“Ausencias que excedan tres días” se refiere a las ausencias que superen los tres días consecutivos en los que el trabajador debe trabajar. *Consulte el [WAC 296-128-600\(1\)](#)*. Se incluyen las ausencias de día parcial que superen los tres días consecutivos de trabajo obligatorio. No se incluyen los días en los que el trabajador no estaba obligado a trabajar (p. ej., días libres programados) para determinar “las ausencias que exceden tres días”. El empleador no puede exigir la verificación del trabajador hasta que las ausencias excedan tres días.

**Ejemplo:** Un trabajador está programado para trabajar el lunes, miércoles y viernes, por lo que usa permisos por enfermedad pagados para cada uno de esos tres días. Si el trabajador usa nuevamente sus permisos por enfermedad pagados el siguiente lunes, sus ausencias excederán los tres días. Este también sería el caso si el trabajador usara sus permisos solo para una parte de esos tres días.

### **C. ¿Qué tipo de verificación puede exigir el empleador que sus trabajadores proporcionen para las ausencias que excedan tres días?**

Para las ausencias que superen los tres días, el empleador puede exigir que los trabajadores proporcionen evidencia que establezca o confirme que el trabajador ha usado sus permisos por enfermedad pagados para un fin autorizado. Dicho requisito no puede ocasionar una carga o gasto irrazonable para el trabajador, y no pueden superar los requisitos de privacidad o verificación que disponga la ley. Si un empleador exige que se verifique que el uso de permisos por enfermedad pagados es para un fin autorizado conforme a la Ley de Permiso por Violencia Doméstica ([capítulo 49.76 del RCW](#)), cualquiera de dichos requerimientos de notificación deben cumplir las disposiciones establecidas en el [WAC 296-135-070](#).

Si un empleador exige que el trabajador proporcione la verificación de un proveedor de atención médica para determinar que se necesita usar los permisos por enfermedad pagados para un propósito autorizado conforme al [RCW 49.46.210 \(1\)\(b\) y \(c\)](#), el empleador no debe requerir que la información presentada explique la naturaleza de la condición. Si el empleador obtiene cualquier tipo de información de salud sobre un trabajador, o un miembro de su familia,



el empleador debe tratar esa información de manera confidencial, de conformidad con las leyes de privacidad aplicables.

**D. Si un empleador requiere una verificación, ¿cuál es el “periodo de tiempo razonable” para que el trabajador pueda proporcionarla?**

Si un empleador requiere verificación que el uso de permisos por enfermedad pagados es para un fin autorizado, el empleador puede exigir que el trabajador proporcione la verificación dentro de un periodo de tiempo razonable durante o después de que se use el permiso. Respecto al uso de permisos por enfermedad pagados por parte del trabajador, bajo el [RCW 49.46.210\(1\)\(b\)](#) un “periodo de tiempo razonable” se refiere a un periodo de tiempo definido en la política escrita o en el acuerdo de negociación colectiva, que no sea menos de diez días calendario después del primer día durante el cual el trabajador usa los permisos por enfermedad pagados. Consulte el [WAC 296-128-660\(5\)](#). Con relación al uso de permisos por enfermedad pagados del trabajador para un fin autorizado conforme a la Ley de Permiso por Violencia Doméstica ([RCW 49.46.210\[1\]\[c\]](#) y [capítulo 49.76 del RCW](#)), los requisitos del “periodo de tiempo razonable” se establecen en el [WAC 296-135-060](#).

**E. ¿Qué significa que la verificación causa una “carga o gasto no razonable”?**

La verificación que requiere el empleador no puede ocasionar una carga o gasto irrazonable para el trabajador. Si los requisitos de verificación del empleador ocasionan una carga o gasto irrazonable depende de cada caso en particular; por lo tanto, se debe analizar cada caso específico. Si un empleador requiere una verificación, y el trabajador anticipa que dicho requisito ocasionará una carga o gasto irrazonable, se le debe permitir al trabajador que brinde una explicación oral o escrita que describa:

1. Que el trabajador usó sus permisos por enfermedad pagados para un fin autorizado conforme al [RCW 49.46.210\(1\)\(b\) y \(c\)](#); y
2. De qué manera el requerimiento de verificación del empleador ocasiona una carga o gasto irrazonable para el trabajador.

El empleador debe considerar la explicación del trabajador antes de solicitar una verificación adicional. Dentro de los 10 días calendario desde que el trabajador haya dado su explicación sobre la carga o el gasto irrazonable, el empleador debe hacer un esfuerzo razonable para identificar y ofrecer alternativas al trabajador para que cumpla el requisito de verificación de forma que no ocasione una carga o un gasto para el trabajador. Un esfuerzo razonable del empleador para identificar y ofrecer alternativas podría incluir, entre otros, lo siguiente:

1. Aceptar una explicación oral o escrita del trabajador como forma de verificación, siempre que cumpla el requisito de verificación del empleador; o
2. Mitigar los gastos de bolsillo del trabajador relacionados con obtener la verificación médica.

Si el empleador y el trabajador no están de acuerdo respecto a si el requisito de verificación del empleador ocasiona una carga o un gasto irrazonable para el trabajador, ambas partes pueden comunicarse con el Programa de Normas de Empleo (Employment Standards Program) del Departamento de Labor e Industrias al 1-866-219-7321.

## **SECCIÓN 8: TARIFA DE PAGO**

### **A. ¿Cuál es la tarifa de pago que los empleadores deben proporcionar a los trabajadores que usan permisos por enfermedad pagados?**

Por cada hora de permisos por enfermedad pagados usados, se le debe pagar al trabajador la tarifa mayor del salario mínimo por hora establecido en el [RCW 49.46.020](#), o la “compensación por hora normal” del trabajador. Consulte el [RCW 49.46.210\(1\)\(i\)](#), [WAC 296-128-600\(10\)](#) y el [WAC 296-128-670\(1\)](#).

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

“La **compensación por hora normal** es “la tarifa por hora que el trabajador hubiera ganado por el tiempo durante el cual el trabajador usó sus permisos por enfermedad pagados”. [WAC 296-128-600\(10\)](#).

## **SECCIÓN 9: PAGO DE PERMISOS POR ENFERMEDAD PAGADOS**

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

El empleador debe pagar los permisos por enfermedad pagados al trabajador a más tardar el día de pago del periodo de pago durante el cual el trabajador usó el permiso por enfermedad pagado, a menos que se exija la verificación de las “ausencias que superen los tres días”. Consulte el [WAC 296-128-680](#). Si el empleador requiere una verificación para las ausencias que superen los tres días, conforme a la política del empleador o el acuerdo de negociación colectiva, los permisos por enfermedad pagados se deben pagar al trabajador a más tardar el día de pago del periodo de pago durante el cual el trabajador le proporcione la verificación al empleador.

**Ejemplo:** El empleador de Marie maneja un programa de pagos bimestral. A Marie se le paga el día 10 por las horas que trabajó el mes anterior, del 16 al 31, y se le paga el día 25 por las horas trabajadas durante el mes actual, del 1 al 15. Marie usó su permiso por enfermedad en los días que debía trabajar, del 12 al 15, y su ausencia superó los tres días. El empleador de Marie cuenta con una política que cumple con los requisitos de verificación, y Marie le entrega a su empleador la verificación el día 22. El empleador debe pagarle a Marie los permisos por enfermedad pagados que utilizó a más tardar en la fecha de pago del periodo de pago en el cual ella proporcionó la verificación al empleador, el día 10 del siguiente mes.

### **B. ¿Pueden los empleadores y los trabajadores acordar mutuamente reembolsar los pagos y horas de permisos por enfermedad pagados si ocurrió un error en el pago de permisos por enfermedad pagados?**

Sí, si se pagan errónea o accidentalmente las horas de permisos por enfermedad pagados, los empleadores y trabajadores pueden acordar mutuamente remediar la situación deduciendo el pago erróneo de los permisos por enfermedad pagados del cheque del trabajador y recuperando las horas correspondientes a la reserva de permisos por enfermedad pagados del trabajador. Todos los acuerdos deben realizarse por escrito y cumplir las condiciones que se

establecen en el [WAC 296-126-028](#) (respecto a una deducción del pago continuo) o el [WAC 296-126-025](#) (respecto a los cheques de pago finales). El pago erróneo de permisos por enfermedad pagados abarca situaciones en las cuales un empleador malinterpreta la notificación que da el trabajador indicando que estará ausente como una solicitud para usar las horas de permisos por enfermedad pagados, y deduce las horas de permisos por enfermedad pagados de la reserva de horas del trabajador debido al malentendido.

**Ejemplo:** Un trabajador se despierta por la mañana y se siente demasiado enfermo para ir a trabajar. Le manda un mensaje de texto a su jefe diciéndole 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 las horas de permisos por enfermedad pagados. El empleador deduce las horas de permisos por enfermedad pagados de la reserva del trabajador para cubrir el turno perdido y aplica un pago en el siguiente cheque del trabajador. Después de darse cuenta del pago, el trabajador nota que se restaron horas de su reserva de permisos por enfermedad pagados. El trabajador le pide a su empleador que devuelva las horas de permisos por enfermedad pagados. El trabajador y el empleador firman un acuerdo para deducir el pago de permisos por enfermedad pagados del siguiente cheque del trabajador y devolver las horas usadas por error a la reserva de permisos por enfermedad pagados del trabajador.

**Nota:** Todos los acuerdos para deducir los pagos correspondientes a los permisos por enfermedad pagados deben realizarse por escrito y acordarse mutuamente. El empleador no puede intentar recuperar, de manera unilateral, los pagos realizados por los permisos por enfermedad pagados de un trabajador. *Consulte el* [WAC 296-126-028](#) o el [WAC 296-126-025](#) para obtener orientación acerca de las deducciones autorizadas de los cheques de pago.

## **SECCIÓN 10. SEPARACIÓN Y RESTABLECIMIENTO**

### **A. ¿Los empleadores están obligados a pagar los permisos por enfermedad pagados acumulados y disponibles cuando los trabajadores abandonan el empleo?**

No, el empleador no está obligado a proporcionar un reembolso financiero, ni ningún tipo de reembolso, al trabajador por alguna parte de sus permisos por enfermedad pagados acumulados y disponibles en el caso de que se produzca una separación del empleo, aunque tiene la opción de hacerlo. *Consulte el* [RCW 49.46.210\(1\)\(k\)](#) y el [WAC 296-128-690\(1\) y \(2\)](#). Separación del empleo se define como “el final del último día en el que el empleador ha autorizado o requerido que el empleado cumpla funciones en el local o en un sitio prescrito de trabajo del empleador”. *Consulte el* [WAC 296-128-600\(12\)](#).

Si un empleador elige reembolsar a un trabajador cualquier parte de sus permisos por enfermedad pagados acumulados y disponibles en el momento de la separación del empleo, tanto el empleador como el trabajador deben acordar por escrito mutuamente los términos del reembolso, a menos que el derecho a recibir ese reembolso se establezca en otra parte de la ley estatal o por medio de un acuerdo de negociación colectiva. *Consulte el* [WAC 296-128-690\(2\)](#).

### **B. ¿Qué sucede con los permisos por enfermedad pagados no usados si el mismo empleador contrata nuevamente al mismo trabajador?**

Si el mismo empleador vuelve a contratar a un trabajador dentro de 12 meses después de la separación, ya sea en la misma ubicación comercial del empleador, o en otra, el empleador debe restablecer los permisos por enfermedad pagados acumulados y disponibles del periodo anterior del empleo que no se liquidaron al momento de la separación. *Consulte el [RCW 49.46.210\(1\)\(k\)](#) y el [WAC 296-128-690\(2\)\(b\)](#).*

Si el periodo de tiempo en que el trabajador se separa del empleo se extiende hasta el “año” siguiente (como se define en el [WAC 296-128-620\(6\)](#)), no se requiere que el empleador restablezca más de 40 horas de permisos por enfermedad pagados acumulados y disponibles del trabajador.

**C. ¿Los trabajadores tienen que esperar 90 días calendario adicionales para usar su reserva de permisos por enfermedad pagados acumulados y disponibles si se les volvió a contratar dentro de los 12 meses después de la fecha de separación?**

No, si se vuelve a contratar a un trabajador dentro de 12 meses después de la separación (ya sea en la misma ubicación comercial del empleador u otra) y el trabajador cumplió previamente el periodo de 90 días, los permisos por enfermedad pagados restablecidos deben quedar disponibles de inmediato. Si el trabajador no alcanzó los 90 días de empleo antes de la separación, deberán contarse los días calendario de empleo del año anterior para determinar si el trabajador tiene derecho a usar sus permisos por enfermedad pagados acumulados y disponibles. *Consulte el [RCW 49.46.210\(1\)\(k\)](#) y el [WAC 296-128-690\(3\)](#).*

**Ejemplo 1:** Un trabajador ha trabajado 80 días calendario con un empleador antes de separarse del empleo. El empleador vuelve a contratar al trabajador dentro de los 12 meses de la separación. El trabajador tendría derecho a usar cualquier permiso por enfermedad pagado acumulado después de los 10 días calendario de trabajo.

**Ejemplo 2:** Un trabajador ha trabajado 30 días calendario con un empleador agrícola en junio durante la cosecha de fresas. El trabajador regresa a trabajar a finales de agosto durante 25 días para la cosecha de manzanas. El trabajador vuelve a trabajar para la cosecha de fresas al siguiente junio y trabaja durante 35 días. Cuando el trabajador vuelve a trabajar en la cosecha de manzanas en agosto, habrá reunido el requisito de trabajo de 90 días y tendrá derecho a usar sus permisos por enfermedad pagados acumulados.

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

**A. ¿Cuáles son los requisitos que tiene que seguir el empleador si decide proporcionar permisos por enfermedad pagados en forma de un programa o política de tiempo de descanso pagado (PTO)?**

Si un empleador proporciona permisos por enfermedad pagados a sus trabajadores en forma de un programa o política de tiempo de descanso pagado (PTO), debe asegurarse de que su programa o política de PTO cumpla o supere todos los requisitos indicados en el [RCW 49.46.200](#), [RCW 49.46.210](#), así como [todos los reglamentos vigentes](#). Dichos programas deben establecerse a través de una política por escrito o un acuerdo de negociación colectiva que establezca que se cumplieron todos los requisitos. *Consulte el [WAC 296-128-700](#).*

Los requisitos mínimos para los programas de PTO destinados a satisfacer los requisitos estatales de permisos por enfermedad pagados incluyen entre otros:

1. Los trabajadores deben acumular permisos de PTO a una tarifa no menos de una hora por cada 40 horas trabajadas.
2. El pago por permisos de PTO deben pagarse a los trabajadores según su compensación por hora normal.
3. Los empleadores deben transferir al menos 40 horas de permisos de PTO disponibles al siguiente “año” (como se define en el [WAC 296-128-620\(6\)](#)).
4. Los trabajadores deben tener acceso a los permisos de PTO por cualquier fin autorizado conforme al [RCW 49.46.210\(1\)\(b\) y \(c\)](#).
5. Los empleadores deben cumplir todos los requisitos respecto al mantenimiento de registros y notificación al empleador que se mencionan en el [WAC 296-128-010](#) y el [WAC 296-128-760](#).

**B. ¿Puede un empleador implementar sus propias normas sobre el uso de PTO del trabajador, si este los usa para un fin que no sea un fin autorizado (p. ej., vacaciones) según se menciona en el [RCW 49.46.210\(1\)\(b\) y \(c\)](#)?**

Sí, si un trabajador decide usar el permiso de PTO para fines distintos a los autorizados según el [RCW 49.46.210\(1\)\(b\) y \(c\)](#), el empleador puede exigir que el trabajador use el permiso sujeto a las políticas del empleador. Por ejemplo, si el empleador tiene una política que exige que el trabajador proporcione una notificación con 30 días de anticipación antes de usar el permiso de PTO para las vacaciones programadas, el empleador puede condicionar el uso de permisos de PTO para las vacaciones a la presentación de la notificación requerida, o aplicar medidas disciplinarias al trabajador por no cumplir la política de notificación.

Si un empleador decide implementar sus propias normas sobre el uso de permisos de PTO para un fin no autorizado, según lo establecido en el [RCW 49.46.210\(1\)\(b\) y \(c\)](#), deben describir cualquier requisito que corresponda al uso de permisos de PTO en una política escrita o un acuerdo de negociación colectiva.

**Nota:** Si un trabajador usa el PTO para un fin autorizado de permisos por enfermedad pagados que se autoriza en el [RCW 49.46.210\(1\)\(b\) y \(c\)](#), entonces se aplicarán todas las protecciones de la ley y reglas correspondientes.

**C. ¿El empleador está obligado a proporcionar permisos de PTO adicionales a un trabajador si este ha usado todos sus permisos para otros fines que no sean los autorizados según se describe en el [RCW 49.46.210\(1\)\(b\) y \(c\)](#), y el trabajador se enferma?**

No, si un trabajador decide usar permisos de PTO para fines que no sean los autorizados indicados en el [RCW 49.46.210\(1\)\(b\) y \(c\)](#), y después necesita usar los permisos por enfermedad pagados cuando ya no tiene más permisos de PTO disponibles, el empleador no está obligado a proporcionar más permisos de PTO al trabajador, siempre y cuando el

programa de PTO del empleador cumpla o supere las disposiciones del [RCW 49.46.200](#) y [49.46.210](#) y todas las reglas aplicables.

**Ejemplo:** Un trabajador ha usado todos los permisos de PTO disponibles de su reserva para irse de vacaciones. Cuando el trabajador regresa a trabajar, se enferma y avisa que se encuentra enfermo. Si el empleador cumplió su obligación de proporcionar PTO de acuerdo con las leyes de permisos por enfermedad pagados, el empleador no está obligado a proporcionar permisos por enfermedad pagados adicionales al trabajador para cubrir la ausencia.

## **Sección 12. PROPORCIONANDO PERMISOS POR ENFERMEDAD PAGADOS POR ADELANTADO**

### **A. ¿Debe un empleador adoptar una política de permisos por adelantado a fin de proporcionar permisos por enfermedad pagados por adelantado?**

Sí, los empleadores que decidan proporcionar permisos por enfermedad pagados por adelantado, o usar otros tipos de programas de permisos para satisfacer los requisitos estatales de permisos por enfermedad pagados (p. ej., tiempo de descanso pagado), deben tener una política escrita o un acuerdo de negociación colectiva donde se aborden los requisitos sobre el uso de los permisos por enfermedad pagados por adelantado, y deben poner dicha política o CBA a disposición de todos los trabajadores. *Consulte el* [WAC 296-128-730\(2\)](#) y el [WAC 296-128-730\(4\)](#). Esta política o CBA debe describir la manera en que el empleador proporcionará los permisos por enfermedad pagados por adelantado antes de aplicar el requisito de acumulación establecido en el [RCW 49.46.210\(1\)\(a\)](#), y explicar que los permisos por adelantado están destinados a cubrir la acumulación proyectada del trabajador en base a las horas que ha trabajado el empleado durante el periodo de permisos por adelantado.

**Nota:** Cuando un empleador permite que un trabajador entre en “saldos negativos” de permisos por enfermedad pagados (p. ej., en el caso en el que no se han acumulado permisos por enfermedad pagados y el empleador permite que el trabajador los use con la condición de que trabajará horas adicionales para compensar la diferencia) eso se considera proporcionar permisos por enfermedad pagados por adelantado al trabajador. En este caso, el empleador debe cumplir con los requisitos de notificación sobre proporcionar permisos por enfermedad pagados por adelantado a un trabajador (detallados en el punto **12.G** de esta sección a continuación).

El departamento desarrolló un ejemplo de política para proporcionar permisos por enfermedad pagados por adelantado para el uso de los empleadores, el cual está disponible en el enlace del sitio web del departamento: <https://lni.wa.gov/workers-rights/leave/paid-sick-leave/implementing-a-paid-sick-leave-policy>

### **B. ¿Cuántas horas de permisos por enfermedad pagados debe proporcionar el empleador por adelantado?**

Si un empleador proporciona por adelantado los permisos por enfermedad pagados, debe usar un cálculo razonable para determinar el monto de permisos por enfermedad pagados que se anticipa que el trabajador acumule durante el periodo de tiempo por el cual se proporcionan permisos por enfermedad pagados por adelantado. Por ejemplo, si el empleador decide proporcionar los permisos por adelantado de forma anual para un trabajador a tiempo completo, el empleador deberá proporcionar por adelantado el monto que anticipa que el

trabajador acumulará durante todo el año. Un trabajador tiene derecho a acumular por lo menos una hora de permisos por enfermedad pagados por cada 40 horas trabajadas. *Consulte el [RCW 49.46.210\(1\)\(a\)](#)*. Por lo tanto, un trabajador a tiempo completo que trabaja 40 horas a la semana sin tomar ningún descanso acumularía, como mínimo, 52 horas de permisos por enfermedad pagados durante el transcurso del año. Bajo estas circunstancias, un cálculo de 52 horas mínimas de permisos por adelantado sería razonable.

**C. ¿Cuál sería un periodo de tiempo razonable para proporcionar por adelantado los permisos por enfermedad pagados?**

De acuerdo con los requisitos de transferencia anual ([RCW 49.46.210\(1\)\(j\)](#)), los empleadores solo pueden adelantar los permisos por periodos de un año o menos. La política escrita o el acuerdo de negociación colectiva aplicable debe identificar el periodo de tiempo que cubren los permisos adelantados.

**D. ¿Qué debe hacer el empleador si no proporciona por adelantado suficientes horas de permisos por enfermedad pagados?**

Si un empleador proporciona permisos por enfermedad pagados por adelantado a un trabajador, pero los permisos por enfermedad pagados por adelantado son inferiores al monto que el trabajador tenía derecho a acumular, el empleador deberá corregir la diferencia tan pronto como sea posible, pero a más tardar 30 días después de identificar la discrepancia. *Consulte el [WAC 296-128-730\(3\)\(b\)](#)*.

**E. ¿Puede un empleador pedir un reembolso al trabajador durante el empleo continuo si el empleador le proporciona permisos por enfermedad pagados por adelantado y el trabajador los usa antes de tener permisos acumulados?**

No, el empleador tiene prohibido pedir un reembolso al trabajador durante el transcurso del empleo continuo si el trabajador recibe y usa más permisos por enfermedad pagados por adelantado que el trabajador habría tenido derecho a acumular si no fuera por los permisos por adelantado. *Consulte el [WAC 296-128-730\(3\)\(a\)](#)*.

**F. Si el trabajador se separa del empleo ¿puede el empleador deducir del cheque de pago final del trabajador por haber usado más permisos por enfermedad pagados de los que habría acumulado si no fuera por los permisos por adelantado?**

No, a menos que se haya establecido un acuerdo específico con el trabajador que permita la deducción. Además, las deducciones al pago final del trabajador deben reunir los requisitos que se mencionan en el [RCW 49.48.010](#) y el [WAC 296-126-025](#). *Consulte el [WAC 296-128-730\(5\)](#)*.

**G. ¿Cuáles son los requisitos de notificación para proporcionar permisos por enfermedad pagados por adelantado?**

El empleador debe contar con una política escrita o un acuerdo de negociación colectiva que aborde los requisitos sobre el uso de permisos por enfermedad pagados por adelantado, y debe notificar a los trabajadores sobre dicha política o acuerdo antes de proporcionar por adelantado los permisos por enfermedad pagados. *Consulte el [WAC 296-128-730\(4\)](#)*. Antes de finalizar el periodo que cubre los permisos por adelantado, los empleadores también deben notificar a los trabajadores por medio de un documento escrito o digital que muestre que la cantidad de permisos por enfermedad pagados por adelantado del trabajador fue al menos

equivalente a la tarifa de acumulación de una hora de permisos por enfermedad pagados por cada 40 horas trabajadas.

El departamento desarrolló un ejemplo de formularios para la notificación de permisos por adelantado para los empleadores, los cuales están disponibles en el enlace del sitio web del departamento:

<https://lni.wa.gov/workers-rights/leave/paid-sick-leave/implementing-a-paid-sick-leave-policy>

### **SECCIÓN 13. AUSENCIAS NO CUBIERTAS POR PERMISOS POR ENFERMEDAD PAGADOS**

#### **A. Si un trabajador no tiene suficientes horas acumuladas de permisos por enfermedad pagados disponibles para cubrir una ausencia, ¿la totalidad de la ausencia está sujeta a las protecciones de la ley?**

No, la totalidad de la ausencia solo estaría sujeta a las protecciones de la ley si el trabajador acumuló suficientes permisos por enfermedad pagados para cubrir la ausencia completa. Las protecciones estatales de permisos por enfermedad pagados solo se aplican cuando un trabajador usa sus permisos por enfermedad pagados acumulados para un fin autorizado. Si un trabajador no tiene suficientes permisos por enfermedad pagados para cubrir toda la ausencia, el empleador puede aplicar sus propias reglas para el periodo de la ausencia que no cubran los permisos por enfermedad pagados disponibles.

**Ejemplo:** Un trabajador está programado regularmente para trabajar turnos de 8 horas. El trabajador determina un día que está enfermo y que no podrá ir a trabajar. El trabajador decide usar sus horas de permiso por enfermedad pagado para cubrir la ausencia en la medida de lo posible. El trabajador solo tiene cuatro horas en su reserva de horas de permisos por enfermedad pagados. Las primeras cuatro horas de la ausencia del trabajador están protegidas por la ley; no se le puede tomar medidas disciplinarias al trabajador por las primeras cuatro horas de ausencia. No obstante, la ley de permisos por enfermedad pagados no protege las últimas cuatro horas de la ausencia del trabajador. El empleador puede aplicar sus políticas de asistencia o medidas disciplinarias sobre las ausencias sin protección a las cuatro horas no protegidas.

#### **B. ¿Qué puede hacer un empleador si logra demostrar que el trabajador no usó sus permisos por enfermedad pagados para un fin autorizado, según se menciona en el [RCW 49.46.210\(1\)\(b\) y \(c\)](#)?**

Si un empleador puede demostrar que el trabajador no usó sus permisos por enfermedad pagados para un fin autorizado, según se menciona en el [RCW 49.46.210\(1\)\(b\) y \(c\)](#), entonces el empleador podrá negar el pago de esas horas. El empleador puede retener el pago de las horas de los permisos usados, pero no puede deducir esas horas de la reserva de permisos por enfermedad pagados disponibles del trabajador. *Consulte el [WAC 296-128-750\(1\)](#).*

**Ejemplo:** Un trabajador le informa al empleador que uno de sus compañeros de trabajo posiblemente esté usando incorrectamente los permisos por enfermedad pagados. El trabajador le proporciona al empleador capturas de pantalla de publicaciones en las redes sociales de su compañero de trabajo en un parque de diversiones durante las horas de permisos por enfermedad pagados. Las capturas de pantalla demuestran que



el trabajador le preguntó a su compañero de trabajo sobre el uso de sus permisos por enfermedad pagados y el compañero de trabajo respondió que “en realidad no estaba enfermo” y que “solo necesitaba un día para relajarse”. Después de recibir esta documentación, el empleador puede rechazar el pago de permisos por enfermedad pagados. Para actuar conforme a la ley, el empleador debe notificar al trabajador de que se rechazó su solicitud de pago de permisos por enfermedad pagados. Si el trabajador sostiene que usó los permisos por enfermedad pagados para un fin autorizado, el trabajador puede presentar una queja ante el departamento.

**Nota:** En caso de una queja por el pago rechazado de permisos por enfermedad pagados, el departamento analizará toda la evidencia pertinente para tomar una decisión. Dicha evidencia abarca desde mensajes de texto, correos electrónicos, notas de conversaciones escritas, declaraciones de testigos, publicaciones en redes sociales o cualquier otra documentación que sea relevante para la decisión que tomó el empleador de rechazar el pago.

## **SECCIÓN 14. INTERACCIÓN CON OTRAS LEYES DE PERMISOS ESTATALES Y FEDERALES**

### **A. ¿Cómo interactúa la ley estatal de permisos por enfermedad pagados con otras leyes de permisos, como la Ley de Atención Familiar (Family Care Act), la Ley de Incapacidad por Embarazo (Pregnancy Disability Act) y la Ley Federal de Licencia Médica y Familiar (Family and Medical Leave Act, FMLA)?**

Es posible que se apliquen protecciones de más de una ley para el uso de permisos por enfermedad del trabajador, siempre que cumpla con las condiciones de las demás leyes. Si corresponde aplicar las disposiciones de una o más de las leyes, las protecciones y los beneficios de las leyes funcionarán de manera concurrente, y se aplicaría la disposición o disposiciones más favorables.

### **B. ¿Puede el empleador exigir a un trabajador que use permisos por enfermedad pagados del estado de Washington mientras está usando FMLA?**

No, el trabajador tiene derecho a elegir si usa los permisos por enfermedad pagados acumulados y disponibles para los fines autorizados en el [RCW 49.46.210\(1\)\(b\) y \(c\)](#). Consulte el [RCW 49.46.210\(1\)\(b\)](#) (“Un trabajador está *autorizado* a usar los permisos por enfermedad pagados por las siguientes razones...”)(énfasis añadido); *consulte también el* [RCW 49.46.210\(1\)\(c\)](#). Si un trabajador toma un tiempo libre para lo que de otro modo sería un fin autorizado, pero no elige usar sus permisos por enfermedad pagados acumulados y disponibles durante ese tiempo, el empleador no puede exigirle al trabajador que use los permisos por enfermedad acumulados y disponibles para cubrir esta ausencia.

La FMLA tiene una cláusula de ahorros que permite a las leyes estatales y locales proporcionar mayores derechos de permisos familiares o médicos que los que dispone la FMLA. Consulte el [Código de Regulaciones Federales \(Code of Federal Regulations, CFR\) 29, § 825.701\(a\)](#). Un empleador no puede exigir a un trabajador que use sus permisos por enfermedad pagados acumulados y disponibles, incluso si el empleador decide designar un periodo de permiso como FMLA, conforme a las leyes federales de FMLA. Si tiene preguntas sobre la asignación de

permisos de FMLA y cómo interactúa con las leyes estatales y locales puede dirigirlas al [Departamento del Trabajo de los Estados Unidos](#).

**C. ¿Puede un trabajador usar los permisos por enfermedad pagados para una ausencia cubierta por la compensación para los trabajadores?**

Sí, los beneficios de compensación para los trabajadores y los permisos por enfermedad pagados son derechos legales separados que pueden usarse de forma concurrente si el trabajador califica para ambos beneficios. Una lesión o enfermedad ocupacional que provoque una discapacidad suficiente como para autorizar el pago de los beneficios por discapacidad total temporal es probablemente una condición que permitirá el uso de permisos por enfermedad pagados conforme a las disposiciones del [RCW 49.46.210\(1\)\(b\) y \(c\)](#). Como resultado, el trabajador también puede recibir permisos por enfermedad pagados mientras recibe los beneficios de compensación para los trabajadores, pero el empleador no puede exigir al trabajador que use los permisos por enfermedad pagados.