

Jaci Carroll Staffing cumple con los requisitos de la ley de Baja por Enfermedad Remunerada de Connecticut proporcionando hasta 40 horas de baja por enfermedad remunerada por año de beneficios a los empleados que reúnan los requisitos. Los siguientes parámetros para la política de toda la empresa describe la acumulación de los empleados y el uso de la licencia por enfermedad pagada.

Empleados cubiertos

Todos los empleados están cubiertos por la ley de baja por enfermedad retribuida, incluidos los empleados a tiempo completo, a tiempo parcial, por días, temporales, por horas y asalariados exentos, excepto:

- Los empleados estacionales, es decir, aquellos que sólo trabajan 120 días o menos al año.
- Los empleados que pertenezcan a organizaciones de trabajadores del sector de la construcción que formen parte de un plan de salud multiempresarial mantenido en virtud de uno o varios convenios colectivos entre una o varias organizaciones de trabajadores del sector de la construcción y el empleador.

Información Básica

Para los empleados actuales, la baja por enfermedad retribuida comienza a acumularse el 1 de enero de 2025. Cualquier empleado contratado después del 1 de enero de 2025 empezará a acumular la baja por enfermedad retribuida en su primer día de trabajo.

La acumulación se realiza a razón de 1 hora de baja por enfermedad retribuida por cada 30 horas trabajadas, hasta un máximo de 40 horas por año de prestación.

El “**año de prestaciones**” es el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

Un empleado tendrá derecho a utilizar el permiso por enfermedad retribuido acumulado 120 días naturales después de su fecha de contratación.

Los empleados podrán utilizar el permiso por enfermedad retribuido acumulado en incrementos de 1 hora.

Traspaso

Si un empleado no ha utilizado todas las horas de baja por enfermedad acumuladas en el año de prestaciones en curso, puede transferir hasta 40 horas acumuladas no utilizadas del año de prestaciones en curso al año de prestaciones siguiente; O bien, se facilitará a cada empleado el derecho del año siguiente al inicio del año de prestaciones.

Uso del Permiso

(1) Un empleado puede utilizar la baja por enfermedad retribuida para su propia enfermedad, lesión o estado de salud, el diagnóstico médico, cuidado o tratamiento de su enfermedad mental o física, lesión o estado de salud; cuidados médicos preventivos; o jornada de bienestar de salud mental.

(2) El trabajador podrá hacer uso de la baja por enfermedad retribuida por: enfermedad, lesión o problema de salud de un familiar; diagnóstico, cuidado o tratamiento médico de una enfermedad, lesión o problema de salud mental o físico; o cuidados médicos preventivos.

(3) El trabajador podrá hacer uso del permiso por enfermedad retribuido en caso de cierre, por orden de un funcionario público, debido a una emergencia de salud pública, del centro de trabajo de la empresa o del centro escolar o asistencial de un familiar.

(4) Un empleado podrá hacer uso de la baja por enfermedad retribuida cuando una autoridad sanitaria, el empleador del empleado o del familiar del empleado, o un proveedor de asistencia sanitaria determine que el empleado o el familiar del empleado supone un riesgo para la salud de los demás debido a la exposición a una enfermedad transmisible.

(5) Un empleado podrá hacer uso de la baja por enfermedad retribuida si el empleado o un familiar suyo es víctima de violencia familiar o agresión sexual: para recibir atención médica o asesoramiento psicológico o de otro tipo, por lesión o discapacidad física o psicológica, para obtener servicios de una organización de servicios para víctimas, para trasladarse debido a dicha violencia familiar o agresión sexual, para participar en cualquier procedimiento civil o penal relacionado con dicha violencia familiar o agresión sexual o derivado de ella.

"Familiar": cónyuge, hermano/a, hijo/a, abuelo/a, nieto/a o padre/madre de un empleado, o una persona emparentada con el empleado por consanguinidad o afinidad cuya estrecha relación el empleado pueda demostrar que es equivalente a esas relaciones familiares.

La Paga

Los empleados cobrarán por el uso de la baja por enfermedad una retribución igual a la mayor de las dos siguientes: (a) el salario semanal base o la retribución por hora base del empleado, según proceda (excluida la compensación por incentivos, como las primas), o (b) el salario mínimo aplicable en vigor para el período retributivo durante el cual el empleado haya utilizado la baja por enfermedad retribuida.

Aviso y Documentación

Aunque los empleados no están obligados a notificar con antelación antes de utilizar la licencia por enfermedad pagada, sí solicitamos que los empleados notifiquen a Jaci Carroll tan pronto como sea posible, cuando sea necesario, utilizar la licencia por enfermedad pagada. Por lo general, Jaci Carroll no exigirá que un empleado proporcione documentación que demuestre que el permiso por enfermedad retribuido se está tomando por un motivo cubierto por la ley de permiso por enfermedad retribuido. No obstante lo anterior, hay ocasiones en las que se requerirá notificación y documentación si la(s) ausencia(s) del empleado se debe(n) a una razón que califica bajo una ley estatal o federal aplicable, incluyendo el CT Family and Medical Leave Act (CTFMLA). La baja por enfermedad remunerada y la CTFMLA pueden ser concurrentes y, en tal caso, tanto el empleado como el empleador deben cumplir los requisitos de la CTFMLA. Jaci Carroll también puede requerir que el empleado proporcione una nota de aptitud para el trabajo de su proveedor médico antes de permitir que un empleado regrese al trabajo después de una licencia médica. Cualquier abuso o uso indebido de la baja por enfermedad retribuida podrá dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido.

Separación

En el momento de la separación del servicio no se abonarán las bajas por enfermedad acumuladas y no utilizadas.

Prohibición de Represalias o Discriminación

Se prohíben las represalias personales o la discriminación porque el empleado: solicite o utilice la baja por enfermedad retribuida de acuerdo con la ley; o de acuerdo con esta política de baja por enfermedad retribuida, según sea el caso; o presente una queja ante el Departamento de Trabajo de CT alegando que el empleador ha infringido la ley.

Denuncia

Cualquier empleado agraviado por una violación de las disposiciones de la ley puede presentar una queja ante el Departamento de Trabajo de CT. Los empleados pueden presentar una queja en el Departamento de Trabajo de CT.

página web: https://portal.ct.gov/dol/divisions/wage-and-workplace-standards/wagecomplaint?language=en_US