

DEPARTAMENTO DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS  
OFICINA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES  
DONNA LEVITT, GERENTE



## ***Ordenanza de Licencia por enfermedad con goce de sueldo de San Francisco - Hoja informativa***

**A partir del 5 de febrero de 2007, todos los empleadores deberán proveer una licencia por enfermedad con goce de sueldo a cada empleado que realice trabajos en San Francisco.**

### Empleadores y Empleados

Un empleado es toda persona que realiza trabajos en San Francisco, incluyendo trabajos de media jornada o trabajos temporales, para un empleador. Un empleador es toda persona, conforme la definición del artículo 18 del Código de Trabajo de California, que directa o indirectamente emplea o ejerce control sobre los salarios, horas o condiciones laborales de un empleado.

### Acumulación de Licencia por enfermedad con goce de sueldo

- Para los empleados que trabajaron para un empleador en o antes del 5 de febrero de 2007, la licencia por enfermedad con goce de sueldo comienza a acumularse en esa fecha. Para los empleados contratados por un empleador con posterioridad al día 5 de febrero de 2007, la licencia por enfermedad con goce de sueldo comienza a acumularse 90 días después del primer día de trabajo del empleado.
- Por cada 30 horas trabajadas, el empleado acumula una hora de licencia por enfermedad con goce de sueldo. La licencia por enfermedad con goce de sueldo se acumula solamente en aumentos de una hora, no en fracciones de una hora.
- Para los empleados de empleadores que cuentan con menos de 10 personas (que incluye a los trabajadores de jornada completa, media jornada y trabajadores temporales) que trabajan por compensación durante una semana determinada, existe un límite de 40 horas de licencia por enfermedad con goce de sueldo acumulada. Para los empleados de otros empleadores, existe un límite de 72 horas de licencia por enfermedad con goce de sueldo acumulada. La licencia por enfermedad con goce de sueldo acumulada del empleado no tiene vencimiento. Se acumula de un año a otro.
- Si un empleador tiene una política de licencia con goce de sueldo, como por ejemplo una política de tiempo libre con goce de sueldo, esto da una cantidad de licencia con goce de sueldo a disposición de los empleados que puede ser utilizada para los mismos propósitos que la licencia por enfermedad con goce de sueldo de acuerdo con la ley y que es suficiente para reunir los requisitos de acumulación conforme a ley, no es necesario que el empleador suministre licencia por enfermedad con goce de sueldo adicional.
- Toda o cualquier porción de los requisitos pertinentes no se aplican para todos los empleados cubiertos por un convenio colectivo de trabajo de buena fe, en la medida que los requisitos de la ley estén expresamente renunciados en el contrato colectivo de trabajo en términos claros y sin ambigüedades.

### Uso de Licencia por enfermedad con goce de sueldo

- Un empleado puede usar la licencia por enfermedad con goce de sueldo no solamente cuando esté enfermo, lesionado o con el objetivo de recibir un tratamiento, cuidado o diagnóstico médico, sino también cuando necesite ayudar o cuidar a un familiar o persona designada (planteado a continuación) cuando estén enfermos, lesionados o que estén recibiendo tratamiento, cuidado o diagnóstico médico.
- Si un empleado no tiene cónyuge o concubino registrado, el empleado puede designar a una persona para quien el empleado puede utilizar la licencia por enfermedad con goce de sueldo para suministrar cuidado o ayuda. Los empleadores deben ofrecer la oportunidad de realizar la designación dentro de las 30 horas de trabajo posteriores a la fecha de comienzo de la acumulación de la licencia por enfermedad con goce de sueldo. El empleado tiene 10 días laborales para llevar a cabo la designación. De allí en adelante, los empleadores deben ofrecer la oportunidad de realizar o modificar

la designación en una base anual, nuevamente con un lapso de espera de 10 días laborales para el empleado para realizar la designación.

#### Derechos adicionales del Empleado y Responsabilidades del Empleador

- Los empleadores deben publicar una notificación que informe a los empleados sobre sus derechos en un lugar en donde los empleados puedan leerla fácilmente. OLSE suministra esta notificación a través del servicio de correspondencia de registro comercial anual de la ciudad. Una versión descargable de la notificación también está disponible en el sitio en Internet de la OLSE.
- Los empleadores deben conservar los registros que documenten las horas trabajadas por los empleados y las licencias por enfermedad con goce de sueldo tomadas por los empleados, durante un período de cuatro años, y deberán permitir a la OLSE tener acceso a dichos registros.
- Los empleados que ejercen sus derechos de recibir licencia por enfermedad con goce de sueldo están protegidos contra las represalias.
- Los empleados a los que se les niegan sus derechos conforme a ley, pueden presentar un reclamo a la OLSE.

*Este documento no tiene el objetivo de ser un compendio completo de la Ordenanza de Licencia por enfermedad con goce de sueldo, Capítulo 12W del Código Administrativo de San Francisco, sino que resume sus características fundamentales. Esta ordenanza y los materiales relacionados están disponibles en [www.sfgov.org/olse](http://www.sfgov.org/olse). Si tiene preguntas sobre sus derechos u obligaciones conforme a ley, comuníquese al 554-6271 o por correo electrónico a [PSL@sfgov.org](mailto:PSL@sfgov.org)*