

EARNED SICK LEAVE

What Employees Need to Know

Most New Jersey employees now have the right to earned sick leave so they can:

- care for their own, or a family member's, physical or mental health or injury
- address domestic or sexual violence against themselves or a family member
- attend a child's school-related meeting, conference, or event
- take care of their children when school or child care is closed due to an epidemic or public health emergency

This sheet will be updated as additional information becomes available; note the revision date in the footer.

For more details or to read the law and proposed rules, go to nj.gov/labor/earnedsick.

Note: If your employer has an existing sick leave policy allowing employees to use sick leave, it must meet or exceed the requirements of the law.

WHO'S COVERED BY THE LAW?

Employers must provide earned sick leave to full- and part-time employees. Employers are not required to provide earned sick leave to the following employees:

- individuals employed in the construction industry under a union contract
- per diem health care employees
- public employees who are provided with sick leave at full pay under any other NJ law or rule
- independent contractors who do not meet the definition of an employee under NJ law

NOTICE OF EMPLOYEE RIGHTS

If you are a covered employee, your employer must give you written notice of your right to earned sick leave. You have a right to the notice in English, and if available on the NJDOL website, your primary language. Keep a copy of the notice; you can download it at nj.gov/labor/earnedsick.

EARNED SICK LEAVE ACCRUAL AND USE

You accrue 1 hour of earned sick leave for every 30 hours worked, up to a maximum of 40 hours of leave per benefit year. For example, if you work 40 hours a week, you will earn 5.33 hours of earned sick leave in 4 weeks. Alternatively, your employer can provide you with 40 hours of earned sick leave up front. "Benefit year" means any regular and consecutive 12-month period of time determined by your employer. The Notice of Employee Rights must state the benefit year.

Rate of Accrual	Date Accrual Begins	Date Earned Sick Leave Available for Use
1 hour for every 30 hours worked	October 29, 2018 or the first day of employment, whichever is later	February 26, 2019 or 120 days after first day of employment, whichever is later

With your employer's consent, you can work additional hours to make up for hours of work missed rather than use earned sick leave. However, your employer cannot require this, or require you to use earned sick leave.

Your employer cannot require you to search for or find a replacement worker to cover the hours during which you will use earned sick leave, as a condition of using the leave. Keep a copy of all documents that show your amount of earned sick leave accrual and use.

PAYMENT OF EARNED SICK LEAVE

Your rate of pay for earned sick leave must be your regular hourly rate, but no less than the state minimum wage. If your pay fluctuates, you have two or more jobs for the same employer, you're paid for piecework, or your pay includes gratuities, food, or lodging, your rate of pay for sick leave is calculated by adding together your total earnings, exclusive of overtime pay, for the seven most recent workdays. Divide that sum by the total hours of work during that seven-day period. If you're paid by commission, whether base wage plus commission or commission only, your rate of earned sick leave pay is the hourly base wage or the state minimum wage, whichever is greater.

DEFINITION OF FAMILY MEMBERS

The law recognizes the following individuals as "family members" for the purposes of earned sick leave use:

- child (biological, adopted, or foster child; stepchild; legal ward; child of a domestic partner or civil union partner)
- grandchild
- sibling
- spouse
- domestic partner or civil union partner
- parent
- grandparent
- spouse, domestic partner, or civil union partner of an employee's parent or grandparent
- sibling of an employee's spouse, domestic partner, or civil union partner
- any other individual related by blood to the employee
- any individual whose close association with the employee is the equivalent of family

DOMESTIC OR SEXUAL VIOLENCE

If you or your family member have been a victim of domestic violence or sexual violence, you can use earned sick leave for treatment, counseling, or to prepare for legal proceedings.

ADVANCE NOTICE

If your need for earned sick leave can be planned in advance, your employer can require up to seven days' advance notice of your intention to use earned sick leave. If your need for earned sick leave cannot be planned in advance, your employer may require you to give notice as soon as it is practical.

DOCUMENTATION

Your employer can require reasonable documentation if you use earned sick leave on three or more consecutive workdays, or on certain dates specified by the employer.

UNUSED EARNED SICK LEAVE

You may carry over up to 40 hours of unused earned sick leave into the next benefit year. However, your employer is required only to let you use up to 40 hours of leave per benefit year. Alternatively, your employer can offer to pay you for your unused earned sick leave at the end of the benefit year.

RETALIATION

Your employer cannot retaliate against you for requesting or using earned sick leave, filing a complaint with NJDOL, communicating with any person about a violation of the law, participating in an investigation regarding an alleged violation of the law, or informing another person of their potential rights under the law. Retaliation includes threat, discipline, discharge, demotion, suspension, or reduction in hours, or any other adverse action against you for exercising or attempting to exercise any right guaranteed under the law.

COMPLAINTS

- File a complaint online. Visit nj.gov/labor, click Wage & Hour, then File a Wage Claim.
- Download a complaint form at nj.gov/labor/earnedsick
- Contact NJDOL by email at wage.hour@dol.nj.gov or call 609-292-2305 between 8:30 a.m. and 4 p.m.

TTY users can contact this department through NJ Relay: 7-1-1



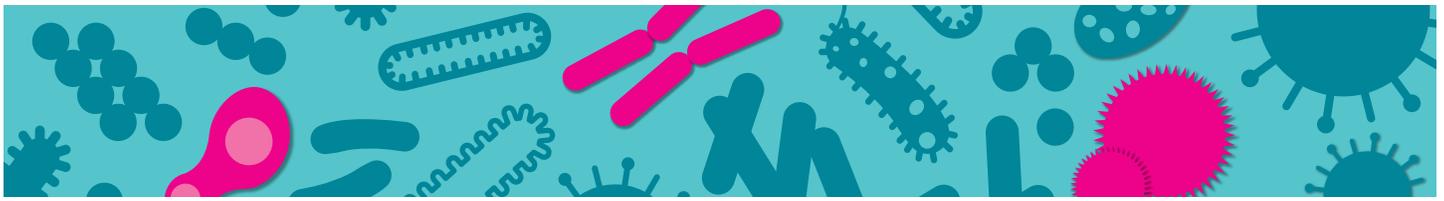
ESTD.
1964

HOPES

Empowering people.
Strengthening communities.
Inspiring innovation.

HOPES Community Action Partnership, Inc.
532 Jackson St. Unit 1B/ 301 Garden St.
Hoboken, NJ 07030
Call: 1-855-654-6737
Email: community@hopes.org

MW-567 (12/12/18)



LICENCIA PAGADA POR ENFERMEDAD

Lo que los empleados deben saber

La mayoría de los empleados de New Jersey tienen derecho a tomar una licencia pagada por enfermedad para:

- Cuidar de una lesión o problema de salud mental o física, ya sea propio o de un miembro familiar
- Llevar a cabo los procesos necesarios en caso de una agresión sexual o doméstica contra el empleado o un familiar del empleado
- Asistir a una reunión, conferencia o evento escolar de un hijo
- Cuidar de un hijo si la escuela o guardería está cerrada debido a una epidemia o emergencia de salud pública

Esta ficha se actualizará a medida que haya información adicional disponible. Consulte la fecha de revisión al pie de la página. Para más detalles o para leer la ley y las normas propuestas, visite mysickdays.nj.gov.

Nota: Si su empleador ya cuenta con una norma de licencia por enfermedad que permita a los empleados usar estos permisos, esa norma debe cumplir o exceder los requerimientos de la ley.

¿QUIÉN ESTÁ CUBIERTO POR LA LEY?

Los empleadores deben proporcionar licencias por enfermedad a los empleados de tiempo parcial y completo. No es necesario que los empleadores proporcionen permisos por enfermedad a los siguientes empleados:

- Individuos empleados en la industria de construcción bajo un contrato sindical
- Empleados del sector de salud, que laboren por día (conocido como empleados “per diem”)
- Empleados públicos que reciban licencias por enfermedad a la tasa de paga completa, bajo cualquier otra ley o norma de New Jersey
- Contratistas independientes que no califiquen como empleados, según la definición de la ley de New Jersey

NOTIFICACIÓN SOBRE DERECHOS DEL EMPLEADO

El empleador debe proporcionar a los empleados una notificación por escrito de su derecho a recibir una licencia por enfermedad. Usted tiene derecho a recibir esta notificación en inglés y, si está disponible en la página web del NJDOL, también en su idioma nativo. Conserve una copia de la notificación; puede descargarla en mysickdays.nj.gov.

ACUMULACIÓN Y USO DEL LICENCIA POR ENFERMEDAD

Usted acumula 1 hora de permiso por enfermedad por cada 30 horas trabajadas, hasta un máximo de 40 horas de licencia por año de beneficios. Por ejemplo, si usted trabaja 40 horas por semana, en 4 semanas habrá obtenido 5.33 horas de licencia por enfermedad. Alternativamente, su empleador puede proporcionarle 40 horas anticipadas de licencia por enfermedad. El “año de beneficios” se refiere a todo periodo regular de 12 meses consecutivos, determinado por su empleador. En la notificación sobre derechos de los empleados debe establecerse el año de beneficios.

Tasa de acumulación	Fecha en que inicia la acumulación	Fecha en que la licencia puede ser usado
1 hora por cada 30 horas trabajadas	El 29 de octubre de 2018 o el primer día de empleo, lo que ocurra después	El 26 de febrero del 2019 o 120 días después del primer día de empleo

Con el consentimiento de su empleador, puede trabajar horas adicionales para compensar las horas de trabajo perdidas, en lugar de usar la licencia por enfermedad. Sin embargo, su empleador no puede solicitarle que lo haga ni que use una licencia por enfermedad.

Como condición para autorizar la licencia, su empleador no puede solicitarle que busque un trabajador de reemplazo para cubrir sus horas laborales mientras usted está usando una licencia por enfermedad. Conserve una copia de todos los documentos que muestren la cantidad y uso de las licencias acumuladas por enfermedad.

PAGO DE LICENCIAS POR ENFERMEDAD

Su tasa de pago por una licencia corresponderá a su tasa regular por hora, pero no podrá ser menor al salario mínimo estatal.

Si su paga fluctúa, si usted tiene uno o más trabajos del mismo empleador, si se le paga por trabajo realizado o si su paga incluye propinas, alimentación o alojamiento, su tasa de pago por una licencia por enfermedad se calcula sumando todas sus ganancias, excluyendo el pago de horas extras, durante los últimos siete días. Se divide esa suma entre el total de horas trabajadas durante ese periodo de siete días. Si su paga es por comisión, ya sea salario base más comisión o sólo comisión, la tasa de pago de su licencia por enfermedad corresponderá al salario base por hora o al salario mínimo estatal, lo que sea mayor.

DEFINICIÓN DE FAMILIARES

La ley reconoce a los siguientes individuos como familiares, para los fines relacionados al uso de una licencia por enfermedad

- Hijo/a (biológico, adoptado o de crianza, hijastro, guardián legal, hijo/a de una pareja doméstica o resultado de unión libre)
- Nieto/a
- Hermano/a
- Cónyuge
- Pareja de hecho o pareja por unión civil
- Padres
- Abuelo/a
- Hermano/a, pareja doméstica o pareja de unión civil del padre o abuelos de un empleado
- Hermanos del cónyuge, concubino o pareja de unión civil de un empleado
- Cualquier otra persona con relación consanguínea con el empleado
- Cualquier persona cuya relación cercana con el empleado sea equivalente a la familia

AGRESIÓN SEXUAL O DOMÉSTICA

Si usted o un familiar ha sido víctima de agresión sexual o doméstica, puede usar una licencia por enfermedad para el tratamiento, asesoramiento o preparación de procesos legales inherente a este caso.

NOTIFICACIÓN ANTICIPADA

Si es posible anticipar la necesidad de tomar una licencia por enfermedad, su empleador podría exigir la proporción de una notificación con hasta siete días de anticipación a la fecha en que usted pretende tomar la licencia. Si esta necesidad no es previsible, su empleador podría solicitar la notificación pertinente cuando resulte práctico hacerlo.

DOCUMENTACIÓN

Su empleador puede solicitar la proporción de documentos razonables si usted utiliza una licencia por enfermedad por tres o más días laborales consecutivos o durante ciertas fechas especificadas por el empleador.

LICENCIAS POR ENFERMEDAD NO USADAS

Usted puede traspasar al siguiente año de beneficios hasta 40 horas de licencia por enfermedad no usadas. Sin embargo, su empleador únicamente puede permitirle usar hasta 40 horas de licencia por año de beneficios. Alternativamente, su empleador puede ofrecerle pagar por las licencias por enfermedad que usted haya acumulada y no usada, una vez culminado el año de beneficios.

REPRESALIAS

Su empleador no puede tomar represalias en su contra por solicitar o usar una licencia por enfermedad ni por presentar una queja ante el NJDOL, comunicarse con cualquier persona para informar una violación de la ley, participar en una investigación relacionada con una supuesta violación de la ley o informar a otra persona acerca de sus potenciales derechos según la ley. Las represalias incluyen amenazas, acciones disciplinarias, degradación de categoría, suspensión o reducción de horas laborales; así como cualquier otra acción adversa en su contra por ejercer o intentar ejercer algún derecho garantizado por la ley.

QUEJAS

- Presente una queja en línea. Visite nj.gov/labor, haga clic en Wage / Hour (Salarios y Horarios), y luego en File a Wage Claim (Presentar una Queja por Salarios).
- Descargue un formulario de quejas en mysickdays.nj.gov.
- Contacte al NJDOL por email escribiendo a wage.hour@dol.nj.gov o llame al 609-292-2305 entre las 8:30 a.m. y 4 p.m.

Los usuarios de TTY pueden contactar a este departamento a través del Relé de NJ: 7-1-1.



ESTD.
1964

HOPES

Empowering people.
Strengthening communities.
Inspiring innovation.

HOPES Community Action Partnership, Inc.
532 Jackson St. Unit 1B/ 301 Garden St.
Hoboken, NJ 07030
Call: 1-855-654-6737
Email: community@hopes.org

MW-567S (1/19)