

MARYLAND EARNED SICK AND SAFE LEAVE EMPLOYEE NOTICE

The Maryland Healthy Working Families Act requires employers with 15 or more employees to provide paid sick and safe leave for certain employees. It also requires that employers who employ 14 or fewer employees provide unpaid sick and safe leave for certain employees.

Accrual

Earned sick and safe leave begins to accrue on February 11, 2018, or the date on which an employee begins employment with the employer, whichever is later. An employee accrues earned sick and safe leave at a rate of at least one hour for every 30 hours the employee works; however, an employee is not entitled to earn more than 40 hours of earned sick and safe leave in a year or accrue more than 64 hours of earned sick and safe leave at any time.

Leave Usage

An employee is allowed to use earned sick and safe leave under the following conditions:

- To care for or treat the employee's mental or physical illness, injury, or condition;
- To obtain preventative medical care for the employee or the employee's family member;
- To care for a family member with a mental or physical illness, injury, or condition;
- For maternity or paternity leave; or
- The absence from work is necessary due to domestic violence, sexual assault, or stalking committed against the employee or the employee's family member and the leave is being used: (1) to obtain medical or mental health attention; (2) to obtain services from a victim services organization; (3) for legal services or proceedings; or (4) because the employee has temporarily relocated as a result of the domestic violence, sexual assault, or stalking.

A family member includes a spouse, child, parent, grandparent, grandchild, or sibling.

Employees are permitted to use earned sick and safe leave in increments in certain amounts established by their employer. Employees are required to give notice of the need to use earned sick and safe leave when it is foreseeable. An employer may deny leave in certain circumstances.

Reporting

Employers are required to provide employees with a written statement of the employee's available earned sick and safe leave.

Prohibitions

An employer is prohibited under the law from taking adverse action against an employee who exercises a right under the Maryland Healthy Working Families Act and an employee is prohibited from making a complaint, bringing an action, or testifying in an action in bad faith.

How to File a Complaint or Obtain Additional Information

If you feel your rights have been violated under this law or you would like additional information, you may contact:

COMMISSIONER OF LABOR AND INDUSTRY
1100 North Eutaw Street, Room 600 | Baltimore, MD 21201
dldlilaborindustry-dllr@maryland.gov

MARYLAND GANÓ ENFERMEDAD Y SALIDA SEGURA AVISO DE EMPLEADO

La Ley de Familias Trabajadoras Saludables de Maryland requiere que los empleadores con 15 o más empleados brinden licencia pagada por enfermedad y seguridad para ciertos empleados. También requiere que los empleadores que emplean a 14 o menos empleados brinden licencias no remuneradas por enfermedad y seguridad para ciertos empleados.

Acumulación

El permiso por enfermedad y seguro acumulado comienza a acumularse el 11 de Febrero de 2018 o la fecha en que un empleado comienza a trabajar para el empleador, lo que ocurra más tarde. Un empleado acumula un permiso por enfermedad y seguro obtenido a una tasa de al menos una hora por cada 30 horas que el empleado trabaje; sin embargo, un empleado no tiene derecho a ganar más de 40 horas de licencia por enfermedad y seguro en un año o acumulará más de 64 horas de licencia por enfermedad y seguridad en cualquier momento.

Dejar Uso

Un empleado puede usar la licencia por enfermedad y seguridad ganada bajo las siguientes condiciones:

- Para cuidar o tratar la enfermedad, lesión o condición mental o física del empleado;
- Para obtener atención médica preventiva para el empleado o el miembro de la familia del empleado;
- Para cuidar a un miembro de la familia con una enfermedad, lesión o condición mental o física;
- Por licencia de maternidad o paternidad; o
- La ausencia del trabajo es necesaria debido a violencia doméstica, agresión sexual o acoso cometido contra el empleado o el miembro de la familia del empleado y el permiso se usa: (1) para obtener atención médica o de salud mental; (2) para obtener servicios de una organización de servicios para víctimas; (3) para servicios o procedimientos legales; o (4) porque el empleado se ha mudado temporalmente como resultado de la violencia doméstica, la agresión sexual o el acoso.

Un miembro de la familia incluye un cónyuge, hijo, padre, abuelo, nieto o hermano.

A los empleados se les permite usar la licencia por enfermedad y segura acumulada en incrementos en ciertas cantidades establecidas por su empleador. Se requiere que los empleados notifiquen la necesidad de utilizar la licencia por enfermedad y segura ganadas cuando sea previsible. Un empleador puede negar la licencia en ciertas circunstancias.

Informes

Se requiere que los empleadores proporcionen a los empleados una declaración escrita de la licencia por enfermedad y segura disponible del empleado.

Prohibiciones

La ley prohíbe a un empleador emprender acciones adversas contra un empleado que ejerce un derecho conforme a la Ley de Familias Trabajadoras Saludables de Maryland y se le prohíbe a un empleado presentar una queja, iniciar una acción o testificar en una acción de mala fe.

Cómo Presentar una Queja u Obtener Información Adicional

Si considera que se han violado sus derechos según esta ley o si desea obtener información adicional, puede comunicarse con: