



DÍAS DE ENFERMEDAD PAGADOS

CONOZCA LOS DATOS EN CONNECTICUT

Un Vistazo: La Ley Actual de los Días de Enfermedad Pagados de Connecticut

- Connecticut se convirtió en el primer estado de la nación en 2011 en exigir a ciertos empleadores que proporcionen días de enfermedad pagados a sus empleados. Ahora, más de 20 [estados y municipios](#) tienen leyes similares.
- Bajo la ley existente de Connecticut, los trabajadores elegibles utilizan los días de enfermedad pagados para su propia enfermedad, lesión o condición de salud o la de su hijo o cónyuge; para buscar atención preventiva o diagnóstico médico, atención o tratamiento para su propia enfermedad, lesión o condición de salud mental o física o la de su hijo o cónyuge; o para recibir asistencia relacionada con la violencia doméstica o sexual.
- La ley de Connecticut se aplica a los empleadores de 50 o más personas y cubre ciertas ocupaciones de servicios. "[Trabajador de Servicios](#)" incluye a los trabajadores de restaurantes, ayudantes de salud a domicilio, trabajadores de comercios minoristas, y otros. Las organizaciones sin ánimo de lucro constituidas a nivel nacional que proporcionan educación, cuidado de niños y actividades recreativas están exentas de la ley.
- Los trabajadores cubiertos tienen derecho a utilizar el tiempo de enfermedad pagado después de haber trabajado 680 horas para su empleador y una media de 10 horas semanales en el trimestre más reciente.
- Los trabajadores pueden utilizar el tiempo de enfermedad pagado para cuidar de un hijo de hasta 18 años o de un cónyuge.

Más del 88% de los trabajadores de Connecticut no tienen garantizados los días de enfermedad pagados según la ley actual.

- La ley deja fuera a los trabajadores empleados por una pequeña empresa de menos de 50 empleados, a los que tienen empleos fuera de la estrecha definición de "trabajador de servicios", a los trabajadores a tiempo parcial o a los que tienen varios empleos, y a los trabajadores que cuidan de sus seres queridos fuera del tradicional "núcleo" familiar.

El acceso a los días de enfermedad pagados es fundamental para la justicia racial, de género y económica:

- A nivel nacional, casi [7 de cada 10](#) trabajadores con salarios más bajos, que son desproporcionadamente mujeres y personas de color, no tienen acceso ni siquiera a un solo día de enfermedad pagado.
- Los costes de tomar una licencia sin pago pueden tener un [impacto negativo](#) en el presupuesto familiar de un trabajador. Los salarios perdidos pueden equivaler a todo el presupuesto para alimentos, gas, servicios públicos, alquiler o pagos de la hipoteca.
- Las investigaciones demuestran que el acceso a los días de enfermedad pagados [reduce las visitas a](#)

[urgencias](#), especialmente entre los pacientes de Medicaid. La atención en urgencias suele sustituir a las citas médicas rutinarias y provoca un aumento de los costes del seguro médico para las empresas y de los gastos médicos familiares para los trabajadores.

Apoyamos la legislación que fortalece la ley de días de enfermedad pagados existente en Connecticut para:

1. **Cubrir a todos los trabajadores** mediante la eliminación del umbral de tamaño del empleador y la larga definición de "trabajador de servicios" que figura en la ley actual. La legislación debe requerir que todos los empleadores, independientemente del tamaño o la industria, proporcionen tiempo de enfermedad pagado a sus empleados.
2. **Eliminar el período de espera para tomar un día de enfermedad pagado** de 680 horas a inmediatamente después del comienzo del empleo y eliminar el requisito de que un trabajador debe haber trabajado una media de 10 horas por semana en el trimestre más reciente.
3. **Incluir todos los tipos de estructuras y relaciones familiares** alineando a quiénes puede un trabajador utilizar los días de enfermedad pagados para cuidar con la ley de licencia familiar y médica pagada de Connecticut. Esto permitirá a los trabajadores tomar días de enfermedad pagados para cuidar a un niño de cualquier edad, así como a su familia elegida. La legislación también debería incluir el tiempo para cuidar a un miembro de la familia que sufra violencia familiar o agresión sexual.
4. **Proteger contra futuras pandemias** permitiendo que el tiempo de enfermedad pagado se utilice cuando el lugar de trabajo de un trabajador o la escuela/centro de cuidado de un niño sea cerrado por los funcionarios públicos por una emergencia de salud pública.

Días de Enfermedad Pagados contra la Licencia Familiar y Médica Pagada (PFML)

Diferencias entre los Días de Enfermedad Pagados y la Licencia Familiar y Médica Pagada (PFML):

→ Días de Enfermedad Pagados:

- ◆ Los días de enfermedad pagados proporcionan un tiempo libre de corta duración, normalmente en incrementos diarios o por hora. Según la ley actual, los trabajadores pueden utilizar los días de enfermedad pagados para recuperarse de una enfermedad como un resfriado, recibir atención preventiva o un diagnóstico, o cuidar de un cónyuge o un hijo en las mismas circunstancias. Los trabajadores también pueden utilizar los días de enfermedad pagados para recibir asistencia relacionada con la violencia doméstica o sexual.
- ◆ Los días de enfermedad pagados son abonados por las empresas y se acumulan por horas. Los trabajadores cubiertos por la ley actual acumulan 1 hora por cada 40 horas trabajadas y hasta 40 horas de baja por enfermedad pagada al año.

→ Licencia Familiar y Médica Pagada (PFML):

- ◆ El programa de licencia familiar y médica pagada (PFML) de Connecticut funciona de forma similar a un programa de seguridad social. Los trabajadores contribuyen con una pequeña parte de su sueldo a un fondo administrado por el estado del que pueden disponer cuando necesitan ausentarse del trabajo para dar la bienvenida a un hijo, recuperarse de una **enfermedad grave** o cuidar a un ser querido con una enfermedad grave. Para conocer la lista completa de motivos que permiten utilizar la PFML, visite el [sitio web de CT Paid Leave](#).
- ◆ La enfermedad grave se [define](#) como una enfermedad, lesión o impedimento o condición física o mental que implica atención hospitalaria o tratamiento continuo.

Conclusión: Los días de enfermedad pagados son pagados por el empleador y proporcionan tiempo libre de corta duración del trabajo, generalmente en incrementos diarios o por hora. La licencia familiar y médica pagada en Connecticut se financia con las contribuciones de la nómina de los empleados. Los trabajadores utilizan la licencia médica y familiar pagada para recuperarse o cuidar a un ser querido con una enfermedad grave, o para dar la bienvenida a un hijo.

Los Trabajadores Necesitan Acceso a los Días de Enfermedad Pagados y la PFML, Especialmente Durante COVID-19

- Los días de enfermedad pagados y la PFML trabajan juntos para proporcionar a los trabajadores el apoyo que necesitan para cuidar y recuperarse sin arriesgar su sueldo o la seguridad del empleo.
- Un diagnóstico positivo de COVID-19 en sí mismo no es una razón para calificar para PFML a menos que cumpla con la definición de la ley de una "enfermedad grave", o una enfermedad que implica la atención hospitalaria o tratamiento continuo. Por lo tanto, los casos leves de COVID-19, incluidos los que muchos trabajadores experimentaron como resultado de la variante Omicron, no garantizan la elegibilidad para los beneficios de PFML.
- El programa PFML de Connecticut entró en vigor en el momento álgido de un pico de casos de COVID-19 en enero de 2022. Según la Autoridad de Permisos Pagados de Connecticut, el [85%](#) de las reclamaciones relacionadas con COVID-19 fueron denegadas porque no cumplían la definición de enfermedad grave de la ley.
- Esto demuestra que los trabajadores necesitan un mejor acceso a los días de enfermedad pagados para llenar este vacío en la cobertura y para tomar el tiempo que necesitan no sólo para cuidar y recuperarse del virus, sino también para reducir la propagación de COVID-19 a su comunidad.