

**PUBLICAR donde los empleados PUEDAN LEER CON FACILIDAD  
LOS INFRACTORES ESTÁN SUJETOS A SANCIONES**

# **AVISO OFICIAL LICENCIA EN CASO DE ENFERMEDAD DE SAN DIEGO**

Fecha de efectividad del salario: 11 de julio de 2016

---

A partir del 11 de julio de 2016, todos los empleadores deben proporcionar licencia paga en caso de enfermedad a todo empleado (incluidos empleados temporales y a medio tiempo) que trabaje al menos dos (2) horas en una semana de trabajo dentro de los límites geográficos de la ciudad de San Diego.

Los requisitos establecidos en la Ordenanza de Salario mínimo y licencia en caso de enfermedad, Capítulo 3, Artículo 9, División 1 del Código Municipal de San Diego, se aplican a todos los empleados, tanto adultos COMO menores de edad, que trabajen dos (2) o más horas en una semana de trabajo dentro de los límites geográficos de la ciudad. Los empleadores deberán proporcionar a los empleados al menos cuarenta (40) horas de Licencia en caso de enfermedad al comienzo de cada año de beneficios, o proporcionar una (1) hora de Licencia en caso de enfermedad por cada treinta (30) horas trabajadas por el empleado dentro de los límites geográficos de la ciudad de San Diego. Los empleadores pueden limitar a ochenta (80) horas el total acumulado por el empleado por concepto de Licencia en caso de enfermedad. Los empleados actuales comienzan a acumular horas de Licencia en caso de enfermedad a partir del 11 de julio de 2016. Los empleados contratados después del 11 de julio de 2016 comienzan a acumular horas de Licencia en caso de enfermedad a partir de su fecha de inicio de empleo. Los empleados tienen derecho a comenzar a usar sus horas de Licencia en caso de enfermedad después del 11 de julio de 2016, o después de haber estado empleados durante (90) noventa días, lo que sea más tarde. Los empleados pueden utilizar sus horas de Licencia en caso de enfermedad por cualquiera de las razones descritas en la Sección 39.0106(a) de la Ordenanza, lo cual incluye, pero no se limita a, horas para su propia atención médica o para la atención médica de un miembro de su familia.

Un empleador no puede tomar represalias contra un empleado por hacer valer alguno de los derechos previstos en esta Ordenanza. Los empleados pueden introducir una demanda civil en contra de sus empleadores por violaciones de la Ordenanza, o presentar una queja ante la Oficina de Cumplimiento del Salario mínimo de la ciudad de San Diego. La ciudad de San Diego puede adoptar todas las medidas razonables necesarias para investigar las presuntas violaciones. La ciudad de San Diego tiene derecho a toda medida legal y equitativa para remediar cualquier violación de la Ordenanza, incluyendo la posibilidad de emitir sanciones de hasta mil dólares (\$1000) por violación, pago de salarios atrasados, pago por daños y perjuicios, reincorporación y otros remedios.

Si tiene alguna duda, necesita información adicional o piensa que su empleador ha violado alguna de las disposiciones de esta ley, contacte a su empleador, visite la página web de la Oficina de Cumplimiento del Salario mínimo de la ciudad de San Diego en <https://www.sandiego.gov/treasurer/minimum-wage-program>, comuníquese con el Programa del Salario mínimo de la ciudad de San Diego al (619) 615-1565 o envíe un correo electrónico a [SDMinWage@sandiego.gov](mailto:SDMinWage@sandiego.gov).