

Tiempo Libre Pagado Y Tiempo Pagado por Enfermedad Preguntas frecuentes

Actualizado el 20 de marzo de 2024

Descargo de responsabilidad: Este documento no constituye consejos legales

	TIEMPO LIBRE PAGADO
	<ul style="list-style-type: none">• 1 hora de Tiempo Libre Pagado por cada 35 horas trabajadas (hasta 40 horas (5 días) en un periodo de 12 meses)• Se puede utilizar por cualquier motivo, pero el empleador puede negar la solicitud.• Se puede solicitar su uso 90 días después del 1 de julio de 2024, o después del inicio del empleo (lo que ocurra más tarde)• Incremento mínimo de uso no superior a 4 horas
+	TIEMPO PAGADO POR ENFERMEDAD Y SEGURIDAD
	<ul style="list-style-type: none">• 1 hora de Tiempo Libre Pagado por cada 35 horas trabajadas (hasta 40 horas (5 días) en un periodo de 12 meses)• Se puede utilizar para recuperarse de una enfermedad, cuidar de un familiar, hacer frente a la violencia doméstica y a emergencias de salud pública.• Se puede solicitar el uso 90 días después del 1 de julio de 2024, o después del inicio del empleo (lo que ocurra más tarde)• Incremento mínimo de uso no superior a 4 horas

¿Qué cambios se avecinan en Chicago en relación con el tiempo libre pagado?

Después del 31 de diciembre del 2023, todos los Empleadores deben permitir que sus Empleados Cubiertos acumulen y utilicen el Tiempo Pagado por Enfermedad. A partir del 1 de Julio de 2024, todos los Empleadores deben permitir que sus Empleados Cubiertos también acumulen Tiempo Libre Pagado.

¿Cuándo se empieza a acumular el tiempo libre pagado en virtud de la Ordenanza de Tiempo Libre Pagado y Tiempo Pagado por Enfermedad de Chicago (Ordenanza)?

La acumulación del Tiempo Libre Pagado comienza el 1 de Julio de 2024 o al inicio de la relación laboral, según qué fecha sea posterior. La acumulación de Tiempo Pagado por Enfermedad también comienza el 1 de Julio de 2024, o el comienzo del empleo, lo que sea posterior. Sin embargo, si el Empleado Cubierto ya acumuló Tiempo Pagado por Enfermedad antes del 1 de Julio de 2024, entonces esas horas se trasladan. Para esos Empleados Cubiertos sólo cambia la tasa de acumulación, ya que la tasa de acumulación cambia de una hora ganada por cada 40 horas trabajadas a una hora ganada por cada 35 horas trabajadas.

¿Cuándo pueden los Empleados Cubiertos empezar a utilizar su Tiempo Libre Pagado bajo la Ordenanza?

Los empleados cubiertos tienen derecho a empezar a utilizar su Tiempo Libre Pagado después de 90 días.

¿Cuándo pueden los Empleados Cubiertos empezar a utilizar su Tiempo Pagado por Enfermedad bajo la Ordenanza?

Los empleados cubiertos tienen derecho a empezar a utilizar su Tiempo Pagado por Enfermedad después de 30 días.

¿Tengo que seguir concediendo el Tiempo Pagado por Enfermedad a los empleados cubiertos en virtud de la Ordenanza corriente?

Sí, los Empleados Cubiertos deben de continuar teniendo acceso y uso a el Tiempo Pagado por Enfermedad bajo la actual Ordenanza de Salario Mínimo y Tiempo Pagado por Enfermedad de Chicago (MCC § 6-105-045). El tiempo acumulado se convertirá en Tiempo Pagado por Enfermedad bajo la nueva ordenanza (MCC Ch. 6-130) el 1 de Julio de 2024.

¿Quién es un empleado cubierto?

Un Empleado Cubierto significa un Empleado que trabaja por lo menos 80 horas para un Empleador dentro de cualquier período de 120 días mientras está físicamente presente dentro de los límites geográficos de Chicago.

Una vez alcanzado ese requisito, el Empleado seguirá siendo un Empleado Cubierto durante el resto del tiempo que trabaje por el Empleador.

No hay distinción entre empleados a tiempo parcial, a tiempo completo o de temporada.

¿Quién es un Empleador?

Un Empleador es cualquier persona que emplea de forma remunerada al menos a un Empleado.

¿Qué es el Tiempo Libre pagado?

El Tiempo Libre Pagado representa las horas que un Empleado Cubierto acumula y puede utilizar para disfrutar de tiempo libre pagado por cualquier motivo de su elección.

¿Qué es el Tiempo Pagado por Enfermedad?

El Tiempo Pagado por Enfermedad es tiempo pagado que un Empleado Cubierto puede utilizar para ausentarse del trabajo con el fin de cuidar de una serie de condiciones, por ejemplo, utilizar el tiempo para recuperarse de una enfermedad o cuidar de un familiar enfermo o incluso llevar a un familiar a una cita médica.

¿Cómo se acumula el Tiempo Libre Pagado y el Tiempo Pagado por Enfermedad?

Los Empleados deben calificar para acumular Tiempo Libre Pagado y Tiempo Pagado por Enfermedad. Si un Empleado trabaja por lo menos 80 horas en cualquier período de 120 días en Chicago, el Empleado califica para el Tiempo Libre Pagado y Tiempo Pagado por Enfermedad y es categorizado como Empleado Cubierto. Por cada 35 horas trabajadas, un Empleado Cubierto acumula una hora de Tiempo Libre Pagado Y una hora de Tiempo Libre Pagado por Enfermedad. El Empleado Cubierto puede acumular hasta 40 horas de Tiempo Libre Pagado y hasta 40 horas de Tiempo Libre Pagado por Enfermedad en cualquier período de 12 meses, a menos que el Empleador establezca un límite mayor. El período de 12 meses comienza cuando el Empleado

Cubierto empieza a acumular por primera vez el Tiempo Libre Pagado y el Tiempo Pagado por Enfermedad.

¿Se puede acumular el Tiempo Libre Pagado o el Tiempo Pagado por Enfermedad de otra forma que no sea en incrementos de horas?

No, el Tiempo Libre Pagado y el Tiempo Pagado por Enfermedad sólo pueden acumularse por incrementos de horas.

Si un Empleado Cubierto trabaja fuera de Chicago, ¿puede seguir acumulando Tiempo Libre Pagado y Tiempo Pagado por Enfermedad?

Las horas trabajadas fuera de Chicago no cuentan para la acumulación del Tiempo Libre Pagado ni el Tiempo Pagado por Enfermedad.

¿Qué documentos son necesarios cuando un empleado decide hacer uso del Tiempo Libre pagado?

Un empleador no puede exigir a un Empleado Cubierto que proporcione una razón para el uso del Tiempo Libre Pagado y no puede exigirle que proporcione documentación o certificación como prueba o en apoyo del uso del Tiempo Libre Pagado.

¿Qué documentos son necesarios cuando un empleado decide hacer uso del Tiempo Pagado por Enfermedad?

Un empleador puede exigir una nota después de que un empleado utilice el Tiempo Pagado por Enfermedad tres días laborables consecutivos.

¿En qué circunstancias puede un Empleado Cubierto hacer uso del Tiempo Pagado por Enfermedad Permiso debido a un problema médico familiar?

Un Empleado Cubierto puede utilizar el Tiempo Pagado por Enfermedad cuando un miembro de su familia esté enfermo o lesionado, o para cuidar de un familiar que esté recibiendo atención médica, tratamiento, diagnóstico o cuidados preventivos. El empleado también puede utilizar el Tiempo Pagado por Enfermedad cuando necesite cuidar a un niño cuya escuela o centro de atención haya sido cerrado por orden de un funcionario público debido a una emergencia de salud pública. Por último, el empleado puede hacer uso del Tiempo Pagado por Enfermedad si un miembro de su familia es víctima de violencia doméstica o de un delito sexual.

¿Quién se considera miembro de la familia a efectos del Tiempo Pagado por Enfermedad?

Un miembro de la familia es un hijo, Guardian legal, cónyuge bajo las leyes de cualquier estado, pareja de hecho, padre, cónyuge o padre de la pareja de hecho, hermano, abuelo, nieto o cualquier otra persona relacionada por consanguinidad o cuya estrecha relación con el Empleado Cubierto sea equivalente a una relación familiar. Un hijo incluye no sólo una relación biológica, sino también una relación resultante de una adopción, parentesco por adopción o acogimiento, o un hijo con el que el Empleado Cubierto está in-loco-parentis (en lugar de los padres). Un padre incluye a un padre biológico, de acogida, padrastro o adoptivo o tutor legal de un Empleado Cubierto, o una persona que estaba en lugar de los padres cuando el Empleado Cubierto era menor de edad.

¿Qué notificaciones debe proporcionar un empleador a los trabajadores cubiertos?

El Empleador debe proporcionar el aviso de Tiempo Libre Pagado y Tiempo Pagado por Enfermedad a todos los Empleados Cubiertos con su primer cheque de pago y en áreas comunes en un lugar de trabajo. Los avisos deben proporcionarse en inglés y en cualquier idioma que hablen los empleados que no dominen el inglés. El Departamento de Asuntos Comerciales y Protección del Consumidor ha proporcionado avisos en seis idiomas en el sitio web de la Oficina de Normas Laborales. Las solicitudes de idiomas adicionales pueden hacerse por correo electrónico a BACPLaborStandards@cityofchicago.org.

¿Pueden transmitirse las notificaciones por vía electrónica?

Sí, los avisos que deben entregarse obligatoriamente con las nóminas de los Empleados Cubiertos pueden transmitirse electrónicamente. Del mismo modo, los avisos pueden colocarse físicamente en las salas de descanso u otras zonas comunes de un lugar de trabajo y pueden mostrarse electrónicamente en tableros de anuncios electrónicos y monitores de televisión en zonas comunes. Todos los avisos físicos deben tener un tamaño adecuado (8.5 X 11 pulgadas para los avisos que se entregan con los cheques de pago, y 11 X 17 pulgadas para los anuncios en el lugar de trabajo). Aunque no existen requisitos específicos de tamaño para los avisos electrónicos, deben ser al menos tan legibles como los avisos físicos.

Pago (al final de la relación laboral)

NO es requerido para el Tiempo Pagado por enfermedad

Tiempo Libre

- Obligatorio para las empresas grandes (101+ trabajadores)
- 2 días (16 horas) para las empresas medianas (51-100 trabajadores) hasta el 01.07.2025; obligatorio para todos los días posteriores a esa fecha
- No obligatorio para las empresas pequeñas (1-50 trabajadores)

¿Debe abonarse/pagarse el Tiempo Libre Pagado en caso de cese de empleo, renuncia o retiro del trabajador?

Dependiendo del tamaño de la empresa (véase el recuadro anterior), el Tiempo Libre Pagado acumulado deberán abonarse en el momento de la separación del servicio/empleo.

En ningún momento la Ordenanza exige que se pague más de siete días de Tiempo Libre Pagado en el momento de la separación del empleo.

¿Cómo se determina el tamaño de una empresa/empleador?

Para los propósitos del Tiempo Libre Pagado Y Tiempo Libre Pagado Por Enfermedad, el número de Empleados Cubiertos se agregará si son empleados de los miembros de un solo grupo unitario de negocios como se define para los propósitos de presentar impuestos empresarios en Illinois.

¿Es necesario abonar el Tiempo Pagado por Enfermedad en caso de cese de empleo, renuncia o retiro del trabajador?

A menos que un convenio colectivo aplicable disponga lo contrario, NO se requiere que un Empleador proporcione reembolso financiero o de otro tipo por Tiempo Pagado por Enfermedad no utilizado a un Empleado Cubierto.

¿Puede un empleador adelantar las horas requeridas de Tiempo Libre Pagado Y Tiempo Pagado por Enfermedad a principios de año?

Sí, un Empleador puede cargar por adelantado el Tiempo Libre Pagado y el Tiempo Pagado por Enfermedad dando la cantidad necesaria para un período de 12 meses de Tiempo Libre Pagado o Tiempo Pagado por Enfermedad.

Un Empleador puede poner a disposición el Tiempo Libre Pagado y el Tiempo Pagado por Enfermedad "en proporción" o "prorrrateado" a su año fiscal o calendario.



TRASPASO

- Hasta 16 horas de Tiempo Libre Pagado (si no otorgan por adelantado)
- Hasta 80 horas de Tiempo Pagado por Enfermedad

¿Es necesario que la empresa/empleador autorice el traspaso del Tiempo Libre Pagado y el Tiempo Pagado por Enfermedad?

A menos que el Empleador adelante las horas del Tiempo Libre Pagado o el Tiempo Pagado por Enfermedad, o ambas, los Empleados Cubiertos pueden transferir de un año a otro el Tiempo Libre Pagado y el Tiempo Pagado por Enfermedad acumulados y no utilizados. Los Empleados Cubiertos pueden transferir hasta 16 horas de Tiempo Libre Pagado y 80 horas de Tiempo Pagado por Enfermedad.

Se debe permitir a los Empleados Cubiertos utilizar el tiempo transferido además del tiempo acumulado en un nuevo año.

¿Cumple con la Ordenanza una política de tiempo libre pagado (PTO) ilimitado?

Sería necesario realizar un análisis específico de la política de PTO para garantizar el cumplimiento de la Ordenanza. Los factores por considerar serían: acceso razonable y capacidad para utilizar al menos 80 horas de PTO en un año; tasa de pago por el tiempo de PTO que se utiliza; y las políticas de notificación y aprobación para el uso del tiempo de PTO.

¿Las horas extraordinarias (empleados no exentos) trabajadas por un Empleado cuentan a efectos de acumulación de la Ordenanza?

Sí, a los empleados con derecho a horas extraordinarias en virtud de la Ley de Normas Laborales Justas (ley de los Estados Unidos) se les deben contar las horas a efectos de acumulación con arreglo a la métrica municipal de 1 hora acumulada por cada 35 horas trabajadas.

¿Qué tipo de pago debemos aplicar a los empleados que reciben propinas si utilizan un día de Tiempo Libre Pagado o Tiempo Pagado por Enfermedad?

El Empresario/empleador debe pagar al menos la cantidad más alta del salario mínimo federal, el salario mínimo de Illinois o el salario mínimo COMPLETO de Chicago.

¿Qué tipo de pago debemos utilizar para pagar a nuestros empleados dependientes de comisiones si utilizan un día de Tiempo Libre Pagado y el Tiempo Pagado por Enfermedad?

El Empresario/empleador debe pagar al menos la cantidad más alta del salario mínimo federal, el salario mínimo de Illinois o el salario mínimo COMPLETO de Chicago.

¿A que incremento pueden hacer uso del Tiempo Libre Pagado los empleados cubiertos por la ley?

Un Empleado Cubierto puede usar el Tiempo Libre Pagado en incrementos mínimos de cuatro horas. Un Empleador puede optar por permitir que un Empleado Cubierto utilice el Tiempo Libre Pagado en incrementos más pequeños.

¿A qué incremento pueden hacer uso del Tiempo Pagado por Enfermedad los empleados cubiertos por la ley?

Un Empleado Cubierto puede usar el Tiempo Pagado por Enfermedad en incrementos mínimos de dos horas. Un Empleador puede optar por permitir que un Empleado Cubierto utilice el Tiempo Pagado por Enfermedad en incrementos más pequeños.

Soy un empleado y creo que se han violado mis derechos en virtud de la Ordenanza sobre Tiempo Libre Pagado y Tiempo Pagado por Enfermedad ¿Cómo puedo presentar una queja ante la Oficina de Normas Laborales?

Puede presentar una denuncia de varias maneras

1. Llame al 3-1-1
2. Utilice la aplicación móvil CHI 311
3. Descargue y envíe por correo un formulario de queja a la Oficina de Normas Laborales, Departamento de Asuntos Comerciales y Protección al Consumidor, 2350 West Ogden Avenue 1st Floor, Chicago, IL 60608. El formulario de denuncia puede encontrarse en línea en Chicago.gov/LaborStandards.
4. Descargue y envíe por correo electrónico la queja a la Oficina de Normas Laborales a bacplaborstandards@cityofchicago.org.

La información del formulario de queja debe detallar la base de su queja. Si procede, la Oficina de Normas Laborales revisará su queja e iniciará una investigación.