

**Aviso de Derechos de Empleados según la
Ordenanza de Licencia por Enfermedad con Goce de Sueldo**

Bajo la Ley de Licencia por Enfermedad con Goce de Sueldo de Bloomfield (también conocido como *Días Pagados por Enfermedad*), ciertos empleadores deben proporcionar días pagados por enfermedad a sus empleados.

Los empleados que trabajan más de 80 horas en un año calendario en Bloomfield deben disponer de tiempo pagado por enfermedad por sus empleadores. La ley excluye de este requisito: las personas empleadas por la ciudad, el estado o el gobierno federal; personas empleadas por cualquier distrito escolar de Nueva Jersey o la Junta de Educación; y los miembros de un sindicato de la construcción que están inscritos o se han graduado de un programa de aprendizaje registrada y están cubiertos por un convenio colectivo.

Por ley, los empleadores que deberán proporcionar días pagados por enfermedad deben dar este aviso a los nuevos empleados cuando comienzan empleo y para los empleados existentes en cuanto sea posible. Los empleadores también deben colocar este aviso en un lugar visible y accesible en cada establecimiento donde trabajan sus empleados.

USTED TIENE DERECHO a *Días Pagados por Enfermedad*, que se puede utilizar para el cuidado y tratamiento de usted o un miembro de familia.

Cantidad de Tiempo Pagado por Enfermedad y Tasa de Devengo:

Si su empleador tiene. . .	Los empleados acumularan...	Uso del tiempo...
10 o más empleados	1 hora de tiempo por enfermedad pagada por cada 30 horas trabajado	40 horas al año
Menos de 10 empleados	1 hora de tiempo por enfermedad pagada por cada 30 horas de trabajo	24 horas al año
<i>Excepción:</i> Independientemente del número de personas empleadas, si usted es un trabajador de cuidado de niños, trabajador de cuidado de ancianos, o trabajador de servicio de alimentos	1 hora de tiempo por enfermedad pagada por cada 30 horas de trabajo	40 horas al año

La licencia por enfermedad se devenga en el año calendario de su empleador. Tiempo de enfermedad acumulado se puede utilizar en los incrementos más pequeños que el sistema de nómina del empleador utiliza para mantener un registro de las ausencias o el uso de otro tiempo.

Fecha Cuando Comienza el Devengo de Tiempo Pagado por Enfermedad:

Usted comienza a acumular tiempo pagado por enfermedad en el 1 de Julio, 2015 o en su primer día de trabajo, el que sea más tarde.

- **Excepción:** Si usted está cubierto por un acuerdo de negociación colectiva que está en vigor el 1 de Julio 2015, comienza a adquirir el tiempo pagado por enfermedad bajo esta ley a partir de la fecha en que el acuerdo termina, a menos que el acuerdo de negociación colectiva

explícitamente y claramente renuncia a las protecciones de la Ordenanza de Licencia por Enfermedad con Goce de Sueldo, en cuyo caso la totalidad o parte de esta ley no se aplicará a usted.

Fecha Cuando los Días Pagados por Enfermedad están Disponibles para Usar:

Si el día del 1 de Julio 2015 usted ha estado empleado por su empleador por más de 90 días naturales, se puede comenzar a utilizar el tiempo pagado de enfermedad, ya que es acumulado. De otra manera, usted puede comenzar a utilizar el tiempo pagado por enfermedad 90 días naturales después de que comience su empleo. Usted puede usar tiempo pagado por enfermedad, ya que se devenga a partir de la noventa día natural del empleo.

Aceptable Razones para Usar Tiempo Pagado por Enfermedad:

Usted puede utilizar el tiempo pagado por enfermedad cuando:

- Usted tiene una enfermedad, lesión o condición de salud mental o física; usted necesita obtener un diagnóstico médico, cuidado o tratamiento de su salud mental o física enfermedad, lesión o condición; para obtener la atención médica preventiva.
- Usted necesita cuidar a un miembro de la familia que necesita el diagnóstico médico, cuidado o tratamiento de una enfermedad, lesión o condición de salud física o mental, o que necesita atención médica preventiva.
- Negocio de su empleador cierra debido a una emergencia de salud pública; cuidar de un hijo cuya escuela o proveedor de cuidado infantil ha cerrado debido a una emergencia de salud pública; o usted necesita para cuidar a un miembro de la familia, cuya presencia en la comunidad ponga en peligro la salud de los demás.

Miembros de la Familia:

La ley cubre los siguientes miembros de la familia:#

- Niños (hijo biológico, adoptivo o de crianza, hijastro o pupilo; hijo de un empleado de pie en "lugar de los padres" - en lugar de los padres)
- Padres
- Cónyuges
- Parejas de hecho
- Compañeros civiles
- Nietos
- Abuelos o cónyuge, pareja de hecho o unión civil socio de un abuelo
- Hijos o padres de la esposa de un empleado, parejas de hecho o unión civil socio
- Hermanos

#

Notificando al Empleador:

Si la necesidad es previsible, su empleador puede requerir un máximo de siete días de antelación de su intención de utilizar el tiempo pagado por enfermedad. Si la necesidad no es previsible, su empleador puede requerir que los empleados dan aviso antes del comienzo de su turno de trabajo o jornada de trabajo, o tan pronto como sea posible en casos de emergencia, donde aviso previo no es posible.

Documentación:

Si utiliza tres o más días pagados por enfermedad consecutivos, su empleador puede requerir documentación razonable (firmado por un profesional de la salud) que el tiempo ha sido utilizado para el razones aceptable (mencionados anteriormente). Dicha documentación no tiene que explicar la naturaleza de la enfermedad.

Tiempo Pagado por Enfermedad no Utilizados:

Hasta 40 horas de tiempo pagado por enfermedad no utilizados pueden ser prorrogados hasta el siguiente año calendario. El empleador sólo está obligado a permitir la utilización de hasta 40 horas de tiempo pagado por enfermedad al año calendario. Sin embargo, si su empleador tiene menos de 10 empleados, no está obligado de permitir el uso de más de 24 horas de tiempo pagado por enfermedad en un año calendario (con la excepción de trabajadores en contacto directo con el público, como los que cuidan de niños o ancianos, y los trabajadores de servicios de alimentos).

Se Prohíben las Represalias:

Su empleador no puede tomar represalias en su contra por el uso de licencia por enfermedad pagada. Las represalias incluyen cualquier amenaza, la disciplina, la descarga, el descenso de categoría, suspensión, reducción en sus horas, o cualquier otra acción de empleo adversa contra usted por ejercer o tratar de ejercer cualquier derecho garantizado por la ley. Su empleador no puede tomar represalias contra usted por:

- Solicitar y usar el tiempo pagado por enfermedad.
- Presentar una denuncia por presuntas violaciones de la ley.
- La comunicación con cualquier persona, incluyendo compañeros del trabajo, acerca de cualquier violación de la ley.
- La participación en un procedimiento administrativo o judicial en relación con una supuesta violación de la ley.
- Informar a otra persona de sus derechos potenciales.

Aplicación:

Usted tiene derecho a presentar una queja ante el Departamento de Servicios Humanos. Para presentar una queja, visite a  on our Township Website: www.bloomfieldtwpnj.com. El Municipio mantendrá a su identidad confidencial a menos que dicha divulgación es necesaria para resolver la investigación. El Municipio le notificará que van a estar revelando su identidad antes de tal revelación, en la medida posible.

Usted también tiene el derecho de presentar una denuncia ante la Corte Municipal. Para presentar una queja en la Corte o para más información, llame el 973-680-4078. Usted no tiene que presentar una queja ante el Municipio antes de presentar una queja en la Corte Municipal. La presentación de una queja ante el Municipio no le impide presentar una acción en la Corte Municipal.

Guarde una copia de este aviso y todos los documentos que muestran su cantidad de días pagados de enfermedad acumulada y uso.

Nota: Ordenanza de Licencia por Enfermedad con Goce de Sueldo establece los requisitos mínimos para los días pagados de enfermedad. Las políticas de licencia de su empleador ya pueden cumplir o superar los requisitos de la ley.

Usted tiene derecho a recibir este aviso en Inglés y su idioma principal si su idioma principal es también la lengua primaria de al menos el 10% de la fuerza laboral de su empleador.

#