

# Preguntas frecuentes de los empleadores sobre la ESST de Saint Paul

---

## Índice

Preguntas generales sobre la Ordenanza de la Licencia Devengada por Concepto de Enfermedad y Seguridad (ESST)

..... 1

Preguntas sobre la cobertura de los empleados

..... 4 ¿Qué tengo que proporcionar a mis empleados de acuerdo a la Ordenanza ESST? ..... 11

Uso de ESST

..... 15

Requisitos de registro y notificación de datos a los empleadores

..... 20 Requisitos de registro y notificación de datos a los empleados ..... 22

Políticas del PTO y la Ordenanza ESST

..... 24

Ejecución

..... 26

Represalias

..... 29

¿Preguntas?

..... 29

## Preguntas generales sobre la Ordenanza de la Licencia Devengada por Concepto de Enfermedad y Seguridad (ESST)

### 1. ¿Para qué sirve la Ordenanza de Licencia Devengada por Concepto de Enfermedad y Seguridad (ESST)?

La Ordenanza ESST de Saint Paul menciona que se requiere que los empleadores brinden una licencia por concepto de enfermedad y seguridad a los empleados que trabajen en Saint Paul. Hay dos componentes: licencia por concepto de enfermedad y por concepto de seguro.

### 2. ¿A qué se refiere con licencia por enfermedad y licencia por seguridad?

La licencia por enfermedad se refiere a aquel tiempo libre pagado que utilizan los empleados por motivos de salud, tales como enfermedades físicas o lesiones mentales, u otra condición de salud, o también para citas médicas con el fin de diagnosticar, atender, o tratar alguna enfermedad, lesión o condición de salud. Por otro lado, la licencia por seguridad se refiere a la ausencia del empleado por motivos de abuso doméstico, agresión sexual, o acoso. Los empleados pueden utilizar ambas, ya sea por sus propias razones o por razones de algún miembro de la familia.

### *3. ¿A quién se aplica la Ordenanza ESST?*

La Ordenanza ESST se aplica a empleados a tiempo completo, tiempo parcial, temporales o eventuales del Saint Paul que trabajen para algún empleador ubicado físicamente en Saint Paul.

### *4. ¿Qué empleadores deben brindar ESST?*

Aquellos empleadores que:

- 1) Mantengan ubicación física permanente en Saint Paul; Y
- 2) Emplean a uno o más individuos que trabajen por lo menos 80 horas o más en un año de referencia en la Ciudad de Saint Paul.

*Ejemplo #1: WeCare, Inc. tiene su sede en Bloomington y es propietaria de varios centros de cuidado de ancianos en todo el estado, uno de los cuales se encuentra dentro de Saint Paul. La sede de Saint Paul cuenta con 15 empleados. Los 15 empleados ubicados en la localidad de Saint Paul están cubiertos por la Ordenanza ESST porque el empleador mantiene una presencia física en Saint Paul.*

*Ejemplo #2: La FoodToGo, Inc. es una compañía comercial de entrega de alimentos. Cuenta con un centro de llamadas ubicado en Saint Paul, donde solo trabaja un empleado, y varios centros de envío ubicados en toda el área metropolitana. Solo el único empleado ubicado en el centro de llamadas ganaría una ESST porque es el único lugar físico que FoodToGo mantiene en Saint Paul.*

*Ejemplo #3: La Tasty Tacos es una cadena alimenticia nacional. Cuenta con una sede en Saint Paul de 15 empleados. Solo la sede de Saint Paul está sujeta a la Ordenanza.*

*Ejemplo #4: La empresa Carol's Catering está ubicada en Woodbury y entrega comida en toda el área metropolitana. Los camioneros de esta empresa conducen todo el tiempo por la ciudad de Saint Paul. Carol's Catering no está sujeta a la Ordenanza porque no mantiene una ubicación física permanente en la Ciudad de Saint Paul*

### *5. ¿En qué momento empiezan los empleadores a cumplir con la Ordenanza ESST?*

Depende del tamaño de su empresa del 1 de julio de 2017:

Número de empleados a tiempo completo, tiempo parcial o temporal	Fecha de entrada en vigencia de ESST
24 o más	1 de julio de 2017
23 o menos	1 de enero de 2018

*Ejemplo #1:* ABC Transmission cuenta con 24 empleados. Cuatro de ellos solo trabajan seis días al mes. Dos trabajadores adicionales son contratados como temporales. Tanto los trabajadores a tiempo parcial como los temporales están incluidos en la determinación del número de empleados contratados por ABC Transmission. Esta empresa está sujeta a la Ordenanza ESST del 1 de julio de 2017.

*Ejemplo #2:* Flowers By Irene cuenta con 183 empleados trabajando en diferentes lugares a lo largo del área metropolitana, una de las cuales se ubica en Saint Paul. Diecinueve empleados trabajan en la sede de Saint Paul. Flowers By Irene está sujeta a la Ordenanza ESST del 1 de enero de 2018.

#### 6. ¿Qué significa "año de referencia" a efectos de la Ordenanza ESST?

Con "año de referencia" se refiere a cualquier período de tiempo consecutivo de 12 meses determinado por su empleador. Incluye tanto los fines de semana como los días no laborables.

#### 7. ¿Cuándo empiezan los empleados a acumular ESST?

Los empleados comienzan a acumular ESST a partir de su primer día de trabajo.

#### 8. ¿Cuál es la tarifa de acumulación para ESST?

Un empleado acumula una hora de ESST por cada 30 horas trabajadas.

*Ejemplo:* Beth trabaja 26 horas a la semana en Old Time Antiques, y ha trabajado allí durante siete meses. Es así que Beth tiene 24 horas de ESST. (26 horas x 28 semanas = 728 horas/30 = 24 horas de ESST ganadas).

#### 9. ¿Cuántas horas de ESST puede ganar un empleado al año?

Un empleado gana una hora de ESST por cada 30 horas trabajadas, hasta un máximo de 48 horas de ESST al año. Un empleador solo puede permitir hasta una acumulación de 48 horas al año.

#### 10. ¿Los empleados pueden acumular ESST sin utilizar?

Sí, los empleadores deben permitir que los empleados acumulen un saldo no utilizado. Los empleados pueden acumular hasta 80 horas de año en año, a menos que el empleador permita que el empleado acumule más.

#### 11. ¿Cuál es el número máximo de horas de ESST que un empleado puede usar al año?

Un empleado puede usar tantas horas como haya ganado. Los empleados deben poder ganar 48 horas en un año. La cantidad máxima de horas que un empleador debe permitir que un empleado lleve a cabo en un momento dado es de 80 horas. Una vez que un empleado cae por debajo de las 80 horas de tiempo acumulado, el empleado comienza a acumular de nuevo, a menos que ya haya acumulado 48 horas en el año de referencia.

*Ejemplo:* Angela trabaja 40 horas a la semana. Empieza a trabajar el 1 de enero de 2018. Ganaría un máximo de 48 horas de ESST en su primer año. Si utiliza 12 horas de ESST durante el primer año, puede acumular las 36 horas restantes para el segundo año. ( $48 - 12 = 36$ ). Durante el segundo año ella continuaría ganando ESST hasta que llegara a las 80 horas, momento en el cual dejaría de acumular. Una vez que usa cualquier ESST y cae por debajo de 80, comienza a acumular de nuevo hasta que:

- 1) Acumule 48 horas en un año; O
- 2) Alcance un balance de 80 horas.

Nada impide que el empleador de Angela le permita usar o acumular más ESST, pero este es el mínimo requerido.

### *12. ¿En qué momento puede un empleado empezar a usar ESST?*

Los empleados pueden usar ESST a partir de los 90 días consecutivos desde que comenzaron su trabajo. Sin embargo, comienzan a *ganar* ESST una vez que empiezan a trabajar. Los empleadores deben hacer un seguimiento de la acumulación de ESST desde el primer día de trabajo del empleado. Es así que, los empleados pueden usar ESST después de haber trabajado durante 90 días.

### *13. La Ordenanza ESST entra en vigor el 1 de julio de 2017 para los empleadores que cuenten con 24 o más empleados; ¿necesitan esos empleadores proporcionar 48 horas de ESST en el 2017?*

Si el empleador decide usar el método de acumulación, el número de horas de ESST que un empleado reciba se basará en la acumulación de horas trabajadas. Si el empleador decide utilizar el método de distribución anticipada, debe proporcionar 24 horas desde el 1 de julio de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2017.

*Ejemplo:* Un empleado que trabaje 40 horas a la semana desde el 1 de julio de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2017, acumulará 34 horas de ESST ( $40 \text{ horas} * 26 \text{ semanas} = 1040 \text{ horas}$ ,  $1040/30 = 34$  horas de ESST).

### *14. La Ordenanza establece que los empleados tienen derecho a usar la ESST 90 días después del primer día de trabajo. ¿Qué pasa si tengo empleados que han estado trabajando para mí durante más de 90 días cuando la ley entra en vigor el 1 de julio de 2017?*

Si el empleado ya ha estado trabajando para el empleador por 90 días cuando la ley entró en vigor, podrá usar ESST tan pronto como se acumule.

#### *15. ¿Quién hace cumplir la Ordenanza ESST?*

El Departamento de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades Económicas (HREEO) de Saint Paul es quien está a cargo de su cumplimiento.

#### *16. ¿En dónde puedo encontrar la Ordenanza ESST y sus reglas?*

Puede encontrarlas disponibles en [www.stpaul.gov/esst](http://www.stpaul.gov/esst).

El texto completo de la Ordenanza está [Código Legislativo de Saint Paul, Título XXIII, Capítulo 233.01 - 233.21. "Public Health, Safety and Welfare"](#)

## **Preguntas sobre la cobertura de los empleados**

#### *17. ¿Qué tipo de empleados están cubierto bajo la Ordenanza ESST?*

Esta cubre a todo empleado a tiempo completo, tiempo parcial, temporal o eventual que trabaje para un empleador con una ubicación física en Saint Paul.

#### *18. ¿La Ordenanza ESST cubre a empleados que no trabajan regularmente en Saint Paul?*

Sí, si el empleado trabaja al menos 80 horas en un año de referencia en Saint Paul, y si su empleador tiene ubicación física en la misma ciudad.

*Ejemplo: Matthew trabaja para la firma Williamson Architectural y regularmente trabaja en la sede de la firma en Minneapolis. Ha sido asignado para trabajar en un proyecto de tres meses en la sede de la firma en Saint Paul. Si Matthew trabaja más de 80 horas dentro del límite geográfico de Saint Paul en un año de referencia, estará cubierto por la Ordenanza ESST. Es decir, acumula ESST desde el primer día que empieza a trabajar en Saint Paul.*

#### *18. La Ordenanza ESST define a un empleado como aquella persona que trabaja por lo menos 80 horas dentro de los límites geográficos de Saint Paul. Sin embargo, en la Ordenanza se menciona que los empleados comienzan a ganar ESST al principio del empleo. ¿Cómo funciona esto?*

La Ordenanza aplica solo para aquellos empleados que hayan trabajado dentro de los límites geográficos de Saint Paul por lo menos 80 horas en un año de referencia. Una vez que esté cubierto por la Ordenanza ESST, la cantidad de ESST que gana se basará en el número total de horas trabajadas dentro de los límites de San Pablo desde que el empleado comienza a trabajar para el empleador.

*Ejemplo:* Jon ha trabajado 40 horas a la semana para Marine Supplies durante dos semanas y media, o 100 horas. Una vez que superó las 80 horas dentro de la Ciudad Saint Paul, quedó cubierto por la Ordenanza ESST. Debido a que comenzó a acumular ESST desde el primer día de trabajo, ha acumulado tres horas de ESST. (100 horas/30 = 3 horas de ESST ganadas)

19. *Un empleado que no trabaja regularmente en Saint Paul ha alcanzado el umbral de 80 horas para estar sujeto a la Ordenanza ESST. ¿Tiene que volver a calificar para la ESST el próximo año trabajando otras 80 horas en Saint Paul?*

Sí. Los empleados sujetos a la Ordenanza ESST tienen que trabajar 80 horas en cualquier año de referencia antes de que puedan usar cualquier ESST acumulado en ese año.

20. *¿Cómo se aplica la Ordenanza para los empleados que trabajan desde casa?*

Los empleados que trabajan desde su casa o a distancia, están cubiertos por la Ordenanza de acuerdo a las horas que trabajen si su empleador tiene ubicación física en Saint Paul y si el empleado trabaja en Saint Paul.

*Ejemplo #1:* Happy Holidays Card Design está ubicada en Saint Paul. Bridget, una empleada, trabaja a distancia desde su casa de Saint Paul dos días a la semana. Ella gana y acumula ESST durante el tiempo que trabaja desde su casa.

*Ejemplo #2:* La empresa Construction Consulting Services está ubicada en Hopkins. Mary, que vive en Saint Paul, trabaja desde su casa mientras su hijo no va a la escuela. Debido a que Construction Consulting Services no tiene una presencia física dentro de Saint Paul, Mary no está cubierta por la Ordenanza ESST.

*Ejemplo #3:* La empresa Inspiring IT Services se encuentra en Saint Paul. Damon, su empleado, vive en Apple Valley y trabaja desde su casa 2 días a la semana. Él no acumula ESST en esos días. Damon acumula ESST solo los días que trabaja en la sede de Saint Paul.

21. *Soy un empleador que tiene su sede en Saint Paul, pero tiene empleados que trabajan tanto dentro como fuera de la ciudad. ¿Los empleados que trabajan fuera de Saint Paul están cubiertos por la Ordenanza ESST?*

No, solo los empleados que trabajan en Saint Paul.

*Ejemplo:* La empresa Go Go Tires Service Co. cuenta con 2 sedes: una en Maplewood y otra en Saint Paul. Ambas sedes solo contratan 15 empleados. Sin embargo, solo los empleados ubicados en Saint Paul están cubiertos por la Ordenanza ESST.

22. *¿Están exentos los contratistas independientes de la ordenanza ESST?*

Sí. Cualquier trabajador considerado un contratista independiente está exento de la ordenanza ESST.

*23. ¿Cómo se define en la Ciudad la palabra "contratista independiente"?*

La Ciudad verifica si el trabajador:

- 1) presenta declaraciones de impuestos de trabajo independiente;
- 2) mantiene una empresa separada y usa sus propias herramientas;
- 3) tiene un contrato de prestación de servicios con su empleador;
- 4) tiene una ganancia o sufre una pérdida bajo el contrato de prestación de servicios; 5) incurre en los gastos primarios relacionados con el trabajo realizado; 6) controla la manera y los medios en que se realiza el trabajo.

*24. Soy un empleador que cuenta con varios trabajadores temporales. ¿Están sujetos a la Ordenanza ESST?*

Sí, los trabajadores temporales están cubiertos por la ley si realizan un trabajo en Saint Paul durante al menos 80 horas en un año de referencia, y si el empleador para el que trabajan mantiene una ubicación física dentro de Saint Paul.

*25. ¿Los practicantes no remunerados y voluntarios están cubiertos por la Ordenanza?*

No, están exentos.

*26. ¿La Ordenanza cubre a los empleados domésticos como niñeras, cocineros, trabajadores de mantenimiento y jardineros?*

Sí, si trabajan al menos 80 horas en un año de referencia y en una casa ubicada en Saint Paul.

*27. ¿Un empleado puede acumular ESST durante un período de prueba?*

Sí.

*28. ¿Cómo se acumulan ESST los empleados contratados por hora?*

La ESST se acumula a razón de 1 hora de ESST por cada 30 horas trabajadas. Esto incluye las horas extras, a menos que el empleador tenga una política del PTO que sea más generosa de lo que requiere la Ordenanza.

*29. ¿Cómo acumulan ESST los empleados remunerados?*

Los empleados remunerados acumulan ESST, asumiendo que usted trabaja 40 horas a la semana. Sin embargo, si trabaja menos de 40 horas a la semana, la ESST se acumulará basado en el número de horas reales trabajadas.

*Ejemplo 1:* Laurie es una empleada asalariada a tiempo parcial, que trabaja 30 horas a la semana. Después de 3 semanas, ganaría 3 horas de ESST. (30 horas a la semana x 3 semanas = 90 horas.  $90 / 30 = 3$  horas de ESST.)

*Ejemplo 2:* Dennis es un empleado asalariado de tiempo completo. Después de 3 semanas, ganaría 4 horas de ESST. (40 horas a la semana x 3 semanas = 120 horas.  $120 / 30 = 4$  horas de ESST.)

*30. ¿Pueden los empleados mantener su ESST acumulado si dejan o renuncian a su trabajo y luego vuelven a trabajar?*

Sí, si lo vuelve a contratar en 90 días, el empleado continuará acumulando al volver a ser contratado.

*Ejemplo #1:* Sung trabajó para Green Thumb Gardens durante muchos años. Actualmente tiene 20 horas de ESST acumulado. Renunció el 1 de junio y fue contratado de nuevo el 15 de agosto del mismo año. Sung retendría sus 20 horas acumuladas previamente y continuaría acumulando ESST y podría usar ESST inmediatamente después de volver a contratarlo.

*Ejemplo #2:* Doug trabajó para Spotless Cleaners en Saint Paul, pero renunció el 25 de marzo. Tenía 42 horas de ESST acumulado, pero fue contratado de nuevo el 1 de julio. Para propósitos de ESST, Doug es tratado como un recién contratado. Debido a que han pasado más de 90 días, él no retiene las 42 horas acumuladas anteriormente. Además, tendría que esperar 90 días antes de poder usar el ESST que comienza a acumular el 1 de julio.

*31. Si un empleado renuncia o es despedido, ¿el empleador tiene que pagar el tiempo de la licencia por enfermedad y seguridad no utilizado?*

No, un empleador no está obligado a pagar el tiempo acumulado restante de la licencia por enfermedad y seguridad.

*32. ¿Puedo exigir como empleador, que encuentre mi empleado encuentre a un reemplazo cuando use el ESST?*

No.

*33. ¿Mi empleado puede acumular ESST mientras toma tiempo libre con remuneración de ESST?*

No. Solo acumula ESST por las horas trabajadas.

*34. ¿Cuál es la tarifa de pago de un empleado mientras usa ESST?*

El empleador debe pagar a los empleados de acuerdo a su salario normal.

*35. Si el salario de mi empleado se basa en propinas o comisiones, ¿cuánto debería pagarle?*

Tiene que pagar a su empleado por las horas trabajadas, no tiene que compensarle por las propinas y comisiones perdidas.

*Ejemplo:* Sandy es una cantinera en el Moe's Bar. Ganaba \$8,00 por hora, más propinas. Casi siempre gana \$25,00 por hora en propinas sin importar el día que trabaje. Sandy llama para decir que está enferma en su turno de ocho horas del sábado y usa el ESST. A Sandy solo se le tiene que pagar \$8,00 por hora, y no se le tiene que pagar por cualquier propina perdida.

*36. Si la única forma de compensación de un empleado es la comisión, ¿están exentos de la ley?*

Sí.

*37. Si un empleado que tiene dos trabajos con diferentes tarifas por hora para el mismo empleador, ¿cuál debe ser la tarifa de pago por licencia por enfermedad o por seguridad?*

Se le debería pagar la tarifa por hora que se le habría pagado si hubiera trabajado. (Tener en cuenta que esto no aplica a propinas o comisiones).

*Ejemplo:* Adam trabaja para National Steel. A veces trabaja en el alto horno y otras en la laminación de acero. Su salario por hora cambia dependiendo de la unidad en la que esté trabajando. Adam dice que está enfermo los jueves, que es cuando normalmente está laminando acero. Su salario por hora mientras usa ESST se calcula en base a lo que gana laminando, ya que eso es lo que le habrían pagado si hubiera ido a trabajar.

*38. Tengo empleados que realizan diferentes tareas a lo largo del día y su tarifa de pago varía en función de las tareas que realizan. ¿Cómo calculo su ESST?*

Puede calcular el pago promedio por hora, semana o mes basado en el número total de horas y las tarifas de pago que recibieron.

*39. ¿Esta Ordenanza se aplica a los empleados de temporada?*

Sí, si un empleado regresa al lugar de trabajo dentro de los 90 días de haber trabajado por última vez para el empleador (despido temporal, por ejemplo), el ESST acumulado previamente debe ser reintegrado y el empleado tiene derecho a usar el ESST al volver a ser contratado.

*40. ¿Puedo proveer pólizas ESST separadas para empleados contratados por hora y asalariados?*

Sí, siempre y cuando todas las pólizas cumplan con los requisitos mínimos de la Ordenanza ESST.

*41. Mi empleado es conductor, a veces hace entregas en Saint Paul; otras veces pasa por Saint Paul sin parar por más que gasolina o un neumático pinchado. ¿En qué escenarios podría acumular mi empleado ESST?*

Aquellos empleados que viajan y hacen paradas como parte de sus deberes de trabajo (por ejemplo, para hacer recogidas, entregas, llamadas de ventas, etc.), están cubiertos por la Ordenanza durante todas las horas de trabajo que realizan en Saint Paul, y si su empleador mantiene una ubicación física dentro de los límites de la ciudad. Sin embargo, si su empleado viaja en Saint Paul y solo hace paradas incidentales, como por ejemplo para gasolina, hora de almuerzo, cambiar una llanta pinchada, etc., entonces no está haciendo una parada como parte de sus deberes de trabajo.

*Ejemplo #1: Didi trabaja como repartidora para Express Pizza, que se encuentra en Saint Paul. Didi gana y acumula ESST mientras reparte pizzas. También gana y acumula ESST cuando realiza tareas relacionadas con el trabajo, como conducir hasta el otro extremo de Saint Paul para recoger más masa para pizza.*

*Ejemplo#2: Stan trabaja para Trusty Auto Glass, que se encuentra en Richfield. Conduce por el área metropolitana y reemplaza los vidrios rotos de los automóviles. ESST nunca cubrirá a Stan porque su empleador no mantiene una presencia física en Saint Paul, sin importar si Stan trabaja más de 80 horas dentro de esta ciudad durante el año*

*42. ¿De qué manera el empleador compensa a un empleado que ha trabajado horas extras y ha usado ESST?*

El empleador puede compensarlo a su tarifa regular de pago por usar ESST durante horas extras. Pero no está obligado a pagar una tarifa de horas extras por el uso de ESST.

*Ejemplo: Bill es un empleado por hora en Candle Supplies, Inc. Su tarifa regular es de \$10,00 por hora. A menudo trabaja 10 horas al día, 50 horas a la semana. Gana tiempo y medio (\$15/hora) por las últimas 10 horas que ha trabajado durante la semana. Él usa ESST durante 5 horas al final de su semana de trabajo, que normalmente son 5 horas extras. Candle Supplies, Inc. solo tiene que pagar \$10,00 por hora de uso de ESST, no \$15.00/hora.*

*43. ¿Cuándo pueden los empleados eventuales usar su ESST acumulado?*

Si a un empleado eventual se le paga por un turno programado sin importar si realmente trabaja el turno, el empleador debe permitir el uso de ESST mientras está esperando. Si a un empleado

eventual se le paga por un turno programado solo si realmente trabaja el turno, el empleador puede permitir el uso de ESST, pero no está obligado a hacerlo. El empleador debe tener una presencia física en Saint Paul, y el empleado debe estar físicamente ubicado dentro de la misma ciudad.

*Ejemplo #1: Roger trabaja eventualmente para Quick Assist, LLC, un proveedor de servicios*

de asistencia para personas mayores del área metropolitana que tiene una ubicación física dentro de Saint Paul. Permanece en su casa hasta que recibe una llamada para visitar o atender a un cliente en su barrio de Saint Paul. Mientras espera, debe estar preparado para responder a una llamada de asistencia y es compensado por el tiempo que espera una llamada. Roger ganaría y acumularía ESST y podría usar ESST mientras trabaja eventualmente.

Ejemplo #2: Samantha trabaja para Bountiful Banquet, una empresa de catering ubicada en Saint Paul. Ella también vive en esa ciudad y trabaja eventualmente como camarera. Pero no se le paga durante el tiempo que espera que le llamen para un trabajo. Samantha no ganaría ni se acumularía y no podría usar ESST durante el tiempo que espera, a menos que su empleador se lo permita.

#### 44. ¿Cómo calculo la tarifa por hora para el pago de ESST de mis empleados?

Divida el salario anual por el número de semanas trabajadas por año para obtener el salario semanal y luego divida su salario semanal por el número de horas en su semana laboral habitual.

Ejemplo 1: Michelle es una empleada asociada a una pequeña firma de contadores públicos en el centro de Saint Paul. Ella gana \$75 000 anualmente trabajando 52 semanas al año y generalmente trabaja 40 horas por semana. La paga de Michelle por ESST es:  $75\,000/52 \text{ semanas} = \$1\,442,00/40 \text{ horas} = \$36,05/\text{hora}$ .

Ejemplo 2: Jules es un empleado a tiempo parcial que trabaja en Saint Paul. Gana \$60,000 por año, trabajando 30 horas por semana. La paga de Jules por ESST es:  $60\,000/52 \text{ semanas} = \$1\,153,85/30 \text{ horas} = \$38,46/\text{hora}$ .

#### 45. ¿Es necesario que un empleado viva en Saint Paul para poder recibir la ESST?

No, no es necesario que viva en Saint Paul para poder recibir la ESST. Sin embargo, tiene que trabajar 80 a más horas al año, y para un empleador que tenga ubicación física dentro de los límites geográficos de Saint Paul.

#### 46. ¿Los empleados indocumentados tienen derecho a una ESST según la Ordenanza?

Sí.

#### 47. ¿El HREEO preguntará al empleado sobre su estado migratorio o derecho legal a trabajar?

No.

#### 48. ¿Cuánto ESST debe proporcionar un empleador a sus empleados entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2017?

Bajo el método de acumulación, los empleados deben ganar una hora de ESST por cada 30 horas trabajadas. Con el método de distribución anticipada, el empleado recibiría 24 horas.

*Ejemplo:* Bajo el método de acumulación, un empleado trabajó 40 horas por semana desde el 1 de julio de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2016. La cantidad de ESST es de 34 horas. (40 horas \* 26 semanas = 1040 horas, 1040/30 = 34 horas ESST) En el método de distribución anticipada, el empleado recibiría 24 horas entre el 1 de julio y el 31 de diciembre. El 1 de enero, las horas no utilizadas se perderían y se acumularían inmediatamente 80 horas para el nuevo año.

*49. ¿Si mi empleado pregunta cuánto ESST ha acumulado o utilizado, debo brindarle dicha información?*

Sí, si su empleado le solicita dicha información, incluyendo el saldo total, el monto acumulado, y el monto utilizado, el empleador debe proporcionarla por escrito o de manera virtual dentro de las 24 horas. Si el empleado desea utilizar ESST inmediatamente, el empleador tiene que responderle lo antes posible.

## **¿Qué tengo que proporcionar a mis empleados de acuerdo a la Ordenanza ESST?**

*50. ¿Hay algún tipo de empleador que esté exento de la Ordenanza ESST?*

Solo están exentos el Gobierno de los Estados Unidos, el Estado de Minnesota y cualquier otro condado o gobierno local, incluidas las escuelas públicas. Ningún otro tipo de empleador está exento.

*51. ¿Cuándo es efectiva la Ordenanza ESST para mi empresa?*

Número de empleados a FT, PT, o temporales	Fecha de entrada en vigencia de ESST
24 o más	1 de julio de 2017
23 o menos	1 de enero de 2018

*52. ¿Cómo mide la Ciudad el tamaño de la empresa con el propósito de determinar cuándo el empleador queda sujeto a la Ordenanza ESST?*

Se considera el número total de empleados a tiempo completo, a tiempo parcial, temporales o eventuales que el empleador tengo en Saint Paul.

*53. ¿Las organizaciones sin fines de lucro están exentas?*

No, estas no están exentas a la Ordenanza.

*54. Mi empresa cuenta con múltiples sedes, algunas están en Saint Paul y otras no. ¿Cómo se aplica la Ordenanza ESST?*

La ESST solo se aplica para empleados que trabajen en Saint Paul, y que si tienen un empleador que con presencia física en dicha ciudad.

*55. ¿Un empleador tiene que completar cualquier papeleo o de otra manera presentar algún documento para cumplir con la Ordenanza ESST?*

No, los empleadores no tienen que proporcionar nada a la Ciudad. Si se presenta una queja, la Ciudad tiene el derecho de solicitar y recibir documentación del empleador que muestre:

1. las horas trabajadas por el empleado
2. la acumulación de tiempo ganado de la licencia por enfermedad y seguro
3. el uso del tiempo ganado de la licencia por enfermedad y seguro

*56. ¿Cuánto tiempo puedo conservar los registros de ESST?*

Por lo menos tres años.

*57. ¿Cómo se tratan las agencias de empleo?*

Los empleados temporales que trabajan para una agencia de empleo son considerados como empleados de la agencia de empleo. La agencia de empleo debe estar ubicada en Saint Paul para que sus trabajadores estén sujetos a la Ordenanza ESST.

*Ejemplo #1: La empresa ABC Staffing se encuentra en Minnetonka. Ha brindado varios trabajadores temporales a A1 Recycling, Inc. que se encuentra en Saint Paul. Sin embargo, debido a que ABC Staffing no está localizada en Saint Paul, tanto los trabajadores de ABC Staffing como los de A1 Recycling no están sujetos a la Ordenanza ESST.*

*Ejemplo #2: La empresa XYZ Staffing está ubicada en Saint Paul. Brinda ocho trabajadores a Beaver Lumber Yard, ubicada en Crystal. Los ocho trabajadores no están cubiertos por la Ordenanza ESST, dado a que no están trabajando en un lugar en Saint Paul.*

*Ejemplo #3: La empresa MNO Staffing está ubicada en Saint Paul y brinda varios trabajadores temporales a Precision Engineering Corp., también ubicada en Saint Paul. MNO Staffing es responsable de brindar ESST a los trabajadores temporales mientras trabajen en Saint Paul.*

*58. ¿Qué sucede si el empleador transfiere a su empleado a una entidad o división separada fuera de Saint Paul?*

El empleado no estaría cubierto por la Ordenanza ESST por horas trabajadas fuera de los límites de la ciudad de Saint Paul. Si es transferido de vuelta a una sede de Saint Paul dentro de un plazo de tres años, el empleado tiene derecho a un ESST acumulado previamente. Su empleador es responsable de mantener los registros de su ESST por un período de tres años.

*Ejemplo:* Leon trabaja para CreekPrint, un proveedor de impresión comercial de propiedad corporativa a nivel nacional, con sede en Saint Paul. Leon ha acumulado 60 horas de ESST. Se traslada a la sede de Shakopee y trabaja allí durante un período menor de dos años antes de volver a la sede de Saint Paul. Leon no acumula ESST mientras trabaja en la sede de Shakopee porque está fuera de los límites geográficos de Saint Paul. Cuando Leon regrese a la sede de Saint Paul, continuará acumulando ESST desde sus 60 horas existentes.

*Ejemplo:* Sarah trabaja para el Saint Paul Legal Services. Su empleador la traslada a Woodbury, donde continúa trabajando durante 4 años. Luego es trasladada de vuelta a Saint Paul, pero ya no tiene un saldo ESST.

#### 59. ¿Puedo pagar ESST por adelantado al principio del año a mis empleados?

Sí, un empleador puede proporcionar 48 horas por adelantado el primer año y 80 horas cada año a partir de entonces.

*Ejemplo:* Natasha trabaja para la clínica veterinaria Sweet Purrfection, que proporcionó a todos sus empleados 48 horas de ESST en el 2017. A partir de 2018, y para cada año posterior, Sweet Purrfection proporciona 80 horas de ESST a cada empleado, por lo que es permitido que lo utilicen inmediatamente. Sweet Purrfection cumple con la Ordenanza ESST. NOTA: Sweet Purrfection también podría proporcionar 48 horas de ESST desde el 1 de julio de 2017 hasta el 30 de junio de 2018, y luego proporcionar 80 horas para cada año de referencia posterior (año de referencia que comienza el 1 de julio).

#### 60. Algunos de mis empleados tienen programado trabajar desde las 5 pm. hasta la 1 am. Sin embargo, si la demanda está lenta, les puedo permitir salir temprano. ¿Tengo que brindar ESST por todo el turno de las ocho horas?

No. Los empleados solo acumulan ESST por las horas trabajadas.

*Ejemplo:* Anthony es un servidor de CattleKing, un restaurante de hamburguesas. Debido a que las empresas del jueves fluctúan, Anthony llega a las 5 pm. para trabajar en su turno de ocho horas. Sin embargo, la demanda está lenta, así que el gerente lo deja salir a las 9 pm. La empresa CattleKing solo tiene que calcular el ESST basándose solo en las cuatro horas que Anthony trabajó.

#### 61. Tengo a un empleado con un horario de trabajo programado desde las 5 pm. hasta la 1 am. Se enferma y utiliza ESST. La empresa está lento aquella noche, y pretendo enviarlo a casa a las 9 pm. ¿Tengo que proporcionarle ESST por su tiempo completo?

Sí. Los empleadores pueden proporcionar un permiso más generoso.

*62. ¿Puedo proporcionar a mis empleados más licencias por enfermedad que la cantidad requerida por la ley?*

Sí. Los empleadores pueden proporcionar un permiso más generoso.

*63 Uno de mis empleados renunció. ¿Qué hago con su ESST sin usar?*

Debe conservar los registros del empleado por un mínimo de tres años. El trabajador tiene derecho a la reinstalación de su ESST si vuelve a ser contratado en un plazo de 90 días. Usted no está obligado a pagar el ESST no utilizado de su empleado.

*64. Mis empleados tienen un convenio laboral (CBA) con el sindicato. ¿Están exentos de la Ordenanza ESST?*

No.

*65. ¿Qué sucede si mi empresa adquiere o tiene éxito en otra?*

Todos los empleados del empleador original que siguen siendo empleados del empleador sucesor conservan su ESST. El nuevo empleador es responsable de asegurar que todas las horas trabajadas, las ESST acumuladas y las ESST utilizadas por los empleados estén debidamente documentadas y se remontan a tres años atrás.

*66. ¿En dónde puedo encontrar la Ordenanza ESST y sus reglas?*

Puede encontrarlas en [Código Legislativo de Saint Paul, Título XXIII, Capítulo 233.01 - 233.21](#). "Public Health, Safety and Welfare". Y las reglas de la ESST en: [www.stpaul.gov/esst](http://www.stpaul.gov/esst).

*67. Como empleador, ¿es necesario que dé permiso de acumular y usar ESST durante las horas extras a los empleados que se ofrezcan a trabajar?*

Sí. Los empleados acumulan ESST por todas las horas que trabaja, y deben poder usar ESST durante dichas horas, así se ofrezcan o no a trabajar voluntariamente en un turno determinado. Sin embargo, el empleador no proporciona ESST por las horas extras trabajadas si tiene una política de PTO que es más generosa que lo que requiere la Ordenanza.

*68. Como empleador, ¿puedo permitirle a un empleado que utilice ESST mientras está suspendido o se ha retirado del trabajo por razones disciplinarias?*

No. El empleador no tiene que proporcionarle ESST al empleado si es suspendido del trabajo por razones disciplinarias.

*69. Soy un único propietario de una empresa y no tengo empleados. ¿Estoy sujeto a esta ley?*

No, esta ley solo se aplica a los empleados de una empresa, no al propietario.

*70. Soy contratista de una construcción. ¿Cómo se aplica la exención salarial vigente?*

La exención salarial vigente permite a los contratistas renunciar a los requisitos de la Ordenanza ESST para las horas que le pagan el equivalente a la tarifa salarial vigente para los que trabajan en el sector de artesanía o comercio. La tasa salarial vigente debe basarse en una decisión salarial del Departamento de Trabajo e Industria de Minnesota publicada en los últimos tres años. Si en algún momento no se le paga la tarifa salarial vigente, usted comienza a ganar y acumular ESST.

*Ejemplo #1: Aaron trabaja colocando baldosas para Shiny Tile, que se encuentra en Blaine. Aaron trabaja tanto en proyectos de salario predominante como en proyectos de salario no predominante en todo Saint Paul. Sin embargo, ni Aaron ni Shiny Tile están sujetos a la ley ESST porque Shiny Tile no se encuentra en Saint Paul.*

*Ejemplo #2: Wade fue contratado como carpintero para Building Proz, Inc., una compañía ubicada en Saint Paul, el 1 de enero y comienza a trabajar únicamente en un proyecto de cinco meses de duración que requiere el pago de los salarios estatales prevalecientes. Luego trabaja en proyectos de salarios no prevalecientes durante tres meses, antes de volver a trabajar en un proyecto de salarios prevalecientes de cuatro meses. Todos los proyectos están dentro de los límites de San Pablo. Mientras que Wade es empleado en los proyectos de salarios no prevalecientes, no gana lo suficiente para cumplir con la cantidad de salario estatal prevaleciente. Wade acumulará ESST durante los tres meses en los que no haya ganado la tasa salarial vigente.*

*Ejemplo #3: Jennifer trabaja como electricista para Elektro Wiring Co, una compañía de Saint Paul, y trabaja en proyectos financiados con fondos privados (es decir, no se aplican los requisitos salariales oficiales vigentes) ubicados en Saint Paul. Su tarifa por hora es más alta que la tarifa salarial prevaleciente para un electricista como se indica en cualquier decisión salarial del Departamento de Trabajo e Industria de Minnesota publicada dentro de los últimos tres años. Entonces, Jennifer no acumula ESST.*

*Ejemplo #4: Abby es una operadora de maquinaria pesada que trabaja en un proyecto en Saint Paul que requiere el pago de los salarios federales vigentes. La empresa para la que trabaja, Mega Machines, ubicada en Saint Paul, debe permitirle acumular ESST mientras está en este proyecto porque es el salario federal habitual y la tasa federal para su oficio, Operadora de maquinaria pesada, es menor que la tasa de salario estatal habitual para ese oficio. Sin embargo, la empresa Mega Machines puede elegir aumentar el salario por hora de Abby a la cantidad de salario estatal prevaleciente requerido para su oficio, por lo que no tendrían que proporcionar ESST para el tiempo que Abby está a esa tarifa por hora. NOTA: Si la tasa federal es igual o mayor que la tasa estatal para ese oficio, Mega Machines no tendría que proporcionar ESST.*

71. *Soy contratista de construcción. ¿Cómo se aplica la exención salarial vigente a los ayudantes?*

Si un aprendiz está en un programa de aprendiz o equivalente registrado por el estado y se le paga por lo menos la tarifa requerida de acuerdo al programa, no se aplican los requisitos de ESST. Si en algún momento un empleado ya no recibe dicha paga, el empleado comienza a ganar y acumular ESST.

72. *Estoy iniciando una nueva empresa y contrataré empleados muy pronto. ¿Existen exenciones para los nuevos empleadores?*

Sí. Hasta el 1 de enero de 2023, todos los nuevos empleadores deben proporcionar ESST no remunerado durante los primeros seis meses después de contratar a su primer empleado. Después de que pasen seis meses, usted debe comenzar a proporcionar ESST pagado.

*Ejemplo:* Shawna abre una tienda de tarjetas de felicitación el 1 de enero de 2018. El 1 de abril, contrata a dos empleados. Desde el 1 de abril hasta el 30 de septiembre, debe proporcionar a sus empleados ESST no remunerados, basados en las horas trabajadas. A partir del 1 de octubre, tiene que proporcionar ESST pagado. Si un empleado utiliza las horas de ESST antes del 1 de octubre, Shawna no tiene que compensarlas por las horas de ESST utilizadas.

## Uso de ESST

73. *¿Para qué puede usar la licencia por enfermedad un empleado?*

Un empleado puede usar licencia devengada por enfermedad para una ausencia causada por alguna enfermedad física o mental, lesión o condición de salud; para recibir algún diagnóstico médico, atención o tratamiento de una enfermedad física o mental, lesión o condición de salud; o para atención médica preventiva.

También puede usar ESST para cuidar a un miembro de la familia por cualquiera de las mismas razones.

74. *¿Para qué puede usar la licencia por seguridad un empleado?*

Puede usar ESST para pasar un tiempo seguro durante una ausencia debido a abuso doméstico, sexual o acoso a usted o a un miembro de su familia. Si la ausencia se utiliza para:

- 1) buscar atención médica en caso de lesiones físicas o psicológicas;
- 2) obtener atención de una organización de servicios para víctimas;
- 3) recibir consejería;
- 4) buscar asesoría legal o asistir a procesos legales; o;
- 5) por otras razones relacionadas con la búsqueda de seguridad de un presunto autor de violencia doméstica, agresión sexual o acoso.

También pueden usarlo para:

- 1) ausentarse por el cierre de su empresa o el de un miembro de su familia por orden de un funcionario público para limitar la exposición a un agente infeccioso, toxina biológica o material peligroso;
- 2) cuidar a un miembro de la familia cuya escuela o lugar de cuidado ha sido cerrado debido a las condiciones climáticas, falta de energía, de calefacción, de agua u otro cierre inesperado.

*75. ¿Quién es considerado un miembro de la familia bajo la Ordenanza ESST?*

Un miembro de la familia puede ser su hijo, hijastro, hijo adoptivo, menor en hogar sustituto, hijo adulto, cónyuge, hermano, padre, padrastro, madrastra, suegra, suegro, nieto, abuelo o pareja registrada, según se define en la [sección 186.02 del Código de Ordenanzas de Saint Paul](#), y cualquier persona relacionada por consanguinidad o afinidad cuya estrecha filiación con usted sea equivalente a la relación de una familia. A los efectos de esta ley, "emparentado por afinidad" incluye, pero no se limita a, dos personas involucradas en una relación a largo plazo o dos o más personas que vivan juntas y se proporcionen apoyo económico o financiero entre sí. La Ciudad también tomará en consideración arreglos familiares únicos tales como relaciones multigeneracionales o de familia extendida al determinar si existe afinidad.

*76. La Ciudad define "miembro de la familia" como "cualquier individuo emparentado por sangre o afinidad cuya estrecha filiación con el empleado es equivalente a una relación familiar". ¿Qué significa esto? ¿Qué tan amplia es esta definición?*

La Ciudad define el término "miembro de la familia" en sentido amplio. La intención es cubrir situaciones que involucran estructuras familiares no tradicionales. Los miembros de la familia pueden formar parte de un hogar multigeneracional (abuelos, padres e hijos que viven juntos). Incluso puede incluir a individuos, parientes consanguíneos o no, que no viven bajo el mismo techo, pero que a través de la tradición cultural creen que son parte de una unidad familiar. Si la Ciudad recibe una queja o está llevando a cabo una investigación, mirará los hechos específicos del caso.

Se anima a los empleadores a que examinen cada situación y hagan una determinación razonable sobre si el empleado tiene una relación familiar. Esta definición incluiría a las parejas de hecho.

*77. ¿Puede un empleado usar ESST para citas con el médico, dentista u oculista?*

Sí.

*78. ¿Pueden los empleados usar ESST para el cuidado de la salud de hijos adultos?*

Sí.

*79. ¿Pueden los padres usar la licencia por enfermedad tras el nacimiento de su hijo?*

Pueden usar la ESST si es para propósitos médicos o de salud, pero no para el cuidado del recién nacido o para propósitos de vinculación. La Ley de Licencia por Razones Médicas y Familiares (FMLA) permite la licencia sin remuneración para esos propósitos.

*80. ¿Puede un empleador exigir a un empleado que utilice una cantidad mínima de ESST?*

Sí, los empleadores pueden exigir que un empleado utilice una cantidad mínima de ESST por petición. Sin embargo, no puede exceder los incrementos de cuatro horas.

*Ejemplo #1:* Luther es dueño de Best Shine Auto Detailing. Ha informado a sus empleados que la cantidad mínima de ESST que pueden usar es de seis horas. Luther está violando la Ordenanza ESST porque el período mínimo de tiempo no puede exceder las cuatro horas.

*Ejemplo #2:* Ramona tiene un chequeo médico regular programado para las 8 AM. Ramona sabe que podrá llegar al trabajo a las 10:00 AM, así que solicita 2 horas de ESST para cubrir su cita. La política de la compañía requiere que utilice al menos 3 horas de ESST. Esto es permisible porque la ESST mínima requerida no excede las 4 horas.

*81. Si un empleado se enferma en medio de unas vacaciones programadas, ¿puede usar la licencia por enfermedad?*

No. El empleado no puede reclamar este tiempo como licencia por enfermedad porque no estaba programado para trabajar durante las vacaciones.

*82. ¿Puede un empleado trabajar horas adicionales o cambiar turnos en lugar de usar ESST?*

Sí, pero solo si tanto el empleador como el empleado están de acuerdo. El empleador no puede exigir al empleado que cambie de turno.

*83. ¿Puede un empleador exigirle a un empleado que trabaje a distancia o desde su casa en lugar de tomar tiempo pagado por licencia por enfermedad y seguridad?*

No, pero el empleador puede ofrecer al empleado la opción de trabajar desde su casa en lugar de tomar ESST.

*84. ¿Qué tan pronto se debe pagar ESST después de que se ha usado?*

ESST debe pagarse cuando un empleador hubiera pagado a los empleados por sus horas programadas, de acuerdo con el programa de nómina del empleador.

*85. ¿Es necesario que la acumulación y transferencia de ESST se base en el año calendario del 1 de enero al 31 de diciembre?*

No. La Ciudad define "año de referencia" a cualquier período de tiempo consecutivo de 12 meses determinado por un empleador.

*Ejemplo: Trusti Bread Co. utiliza un año fiscal para hacer un seguimiento de los beneficios con el fin de alinearse con los informes de impuestos. Dura del 1 de abril al 31 de marzo. Utilizan un programa que registra y rastrea la información. Debido a que está documentado y es un período consecutivo de 12 meses, cumple con la Ordenanza ESST.*

*86. Si pago horas extras a mis empleados, ¿puedo deducir las horas extras usadas de ESST programadas a una tarifa de 1,5 horas?*

No. Las horas de ESST se deducen en incrementos por hora, incluso si son para cubrir horas extras.

*87. Si un empleador tiene un programa de licencias compartidas (a veces llamado "Vacation Donation"), ¿se permite a los empleados donar su ESST no utilizado a un plan de licencias pagadas para toda la empresa?*

Sí, si el empleado y el empleador están de acuerdo.

*88. ¿Puede un empleado cambiar turnos o trabajar horas adicionales en lugar de usar ESST?*

Sí, si el empleado y el empleador están de acuerdo. Los empleadores no pueden exigir a un empleado que cambie de turno.

*89. ¿Es necesario el cobro de dinero en efectivo cuando los empleados renuncian?*

No. Los empleadores no están obligados a cobrar la ESST no utilizado cuando un empleado es despedido o se termina su contrato.

*90. ¿Se permite el cobro de dinero en efectivo de acuerdo a la Ordenanza?*

Si el empleador y el empleado están de acuerdo, la ESST no utilizado puede ser cobrada si el empleado recibe el ESST bajo el método de distribución anticipada. Si el empleado recibe ESST bajo el método de acumulación, el empleador no puede cobrar ESST no utilizado.

*91. Si un empleador siente que uno de sus empleados está enfermo, ¿puede el empleador obligar al empleado a dejar el trabajo y usar ESST para su ausencia?*

Depende del empleador si es que quiere que el empleado deje el trabajo en caso se enferme. Sin embargo, depende del empleado utilizar la ESST para la ausencia.

*Ejemplo: Joshua trabaja en Snazzy Noodle, un restaurante asiático. El sábado por la mañana Joshua vino al trabajo estornudando y tosiendo. Su gerente le informa que no puede permanecer en el trabajo*

debido a su enfermedad y lo envía a casa. Depende de Joshua si quiere usar la ESST o el tiempo no remunerado mientras está fuera del trabajo, en caso sea consistente con la Ordenanza ESST y las políticas del empleador.

92. *¿Puede un empleador obligar a un empleado a usar la ESST por otras razones distintas a las establecidas en la Ordenanza?*

No.

93. *Un empleado tiene que esperar 90 días antes de empezar a usar la ESST. ¿Cómo se calcula esto?*

Se calcula como 90 días consecutivos, incluyendo fines de semana y feriados, desde el inicio de su empleo.

*Ejemplo #1:* Andrew comenzó a trabajar en Max's Mechanics dos días a la semana el 1 de marzo de 2018. Él puede comenzar a usar la ESST el 30 de mayo de 2018 (después de los 90 días consecutivos).

*Ejemplo #2:* Marsha comenzó a trabajar en Quicky Car Service el 1 de marzo. Trabajó un mes a tiempo completo y luego se tomó dos meses de licencia de maternidad de acuerdo con la FMLA (diferente a la ESST) antes de volver a trabajar a tiempo completo. Marsha puede comenzar a usar su ESST el 1 de junio porque han transcurrido 90 días consecutivos desde que comenzó a trabajar.

94. *Mi política de ESST requiere que mis empleados utilicen la ESST en incrementos de cuatro horas. Sin embargo, tengo un empleado que has solo ha acumulado tres horas de ESST. ¿Puedo pedirle a mi empleado que espere que haya acumulado cuatro horas antes de utilizar la ESST?*

No. Si aún no ha acumulado cuatro horas, su empleador no puede prohibirle que use las horas que ha acumulado hasta el momento

*Ejemplo:* Li trabaja 40 horas a la semana en el restaurante Viet Fusion. Recientemente, Li agotó todo su saldo de ESST y comenzó a acumular desde un saldo de 0. Después de 60 horas de trabajo, ha acumulado 2 horas de ESST, y su hijo necesita ir al médico. Li solicita 2 horas de ESST, pero su empleador ordinariamente requiere un mínimo de 4 horas de ESST para ser utilizadas a la vez. A pesar de la política de la empresa, Viet Fusion no puede rechazar la petición de Li.

95. *Si pago por adelantado las horas de mis empleados, pero, después de 90 días de trabajo, el empleado toma ESST y luego renuncia, ¿puedo recuperar las horas pagadas que el empleado aún no había ganado al restarlas de su cheque de pago?*

No, bajo la Ordenanza ESST, un empleador no puede recuperar la ESST usado por el empleado. La Ordenanza permite que un empleador cumpla con la Ordenanza ESST ya sea usando el método de

acumulación de 1 hora de ESST por cada 30 horas trabajadas, o simplificando al proporcionar 80 horas por adelantado. Ambos métodos son aceptables. Ninguno de los dos métodos permite a un empleador recuperar la ESST perdido. *Ejemplo: Morley recibe 80 horas de ESST por adelantado a principios de 2019. Después de haber estado trabajando durante 90 días, toma 80 horas de ESST después de lesionarse en un accidente. Regresa al trabajo por 30 horas y luego renuncia. Su empleador no puede recuperar ninguno de las ESST tomadas.*

*96. ¿Pueden dos empleados usar ESST al mismo tiempo por la misma razón?*

Sí, si la razón de la ausencia está cubierta bajo la Ordenanza de ESST.

*Ejemplo: Stella y Bill trabajan en Tool Time Manufacturing y tienen dos hijos. Sus dos hijos contraen la gripe y deben quedarse en casa y no ir a la escuela. A Stella y Bill se les permite tomar ESST para cuidar a sus hijos.*

*97. ¿Cuánto tiene que pagar un empleador a un empleado por ESST?*

El empleado debe recibirlo en su salario normal.

*98. ¿Puedo detener la acumulación de ESST de mis empleados una vez que hayan alcanzado la cantidad máxima que pueden usar en un año calendario?*

Sí. En su primer año de trabajo, puede acumular hasta 48 horas de ESST, a una tarifa de 1 hora de ESST ganada por cada 30 horas trabajadas. En todos los años siguientes, se le permite acumular hasta 80 horas. Una vez que alcance estos límites, su empleador no está obligado a permitirle acumular más ESST. Sin embargo, una vez que usted llegue por debajo del tope, se le debe permitir continuar acumulando hasta 48 horas en un año, hasta que alcance el tope de 80 horas.

*99. ¿Puede un empleador establecer horarios fijos para el uso de ESST que coincidan con los horarios regulares?*

Sí, un empleador puede requerir que sus empleados tomen tiempo libre en bloques de horas que coincidan con las horas del día.

*Ejemplo: Jill tiene una cita con el médico de 10:00 a 10:45 y quiere tomarse una hora y media libre, a partir de las 9:45 hasta las 11:15. Su empleador puede exigir que su tiempo libre coincida con todos los incrementos por hora. En este caso, su empleador puede exigirle que se vaya de 9:00 a 12:00, o de 10:00 a 11:00, etc.*

## **Requisitos de registro y notificación de datos a los empleadores**

*100. ¿Es necesario que los empleadores notifiquen a los empleados de su derecho a licencia por enfermedad?*

Sí. Los empleadores deben notificar a los empleados que tienen derecho a ESST. Hay múltiples maneras de dar aviso. Por ejemplo, el empleador puede poner un cartel de ESST proporcionado por la Ciudad, o el empleador puede crear su propio aviso si contiene la información necesaria.

#### *101. ¿Cómo puede un empleador dar suficiente aviso de ESST a los empleados?*

Un empleador puede colocar el cartel proporcionado por la ciudad, o uno de la creación de un empleador, en un lugar visible donde todos los empleados puedan verlo.

#### *102. ¿Dónde puedo encontrar el cartel?*

En la página web de la Ciudad: [www.stpaul.gov/ESST](http://www.stpaul.gov/ESST)

#### *103. Si un empleador elige crear su propia notificación, ¿qué disposiciones debe contener?*

La notificación del empleador debe contener la siguiente información:

1. Que los empleados tienen derecho a ESST;
2. Cuándo se inicia la acumulación;
3. Cuándo un empleado puede comenzar a usar ESST;
4. La tarifa a la que un empleado acumula ESST;
5. El número máximo de horas que un empleado puede acumular y usar en un año calendario;
6. Los requisitos de notificación del empleador para usar ESST;
7. Que el empleado puede presentar una queja ante el Departamento de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades Económicas de la Ciudad de Saint Paul;
8. Que las represalias del empleador están prohibidas.

#### *104. ¿Necesito incluir la notificación ESST en el manual del empleado de mi compañía?*

Sí. Los empleadores pueden incorporar la información del póster en su manual y se consideraría una notificación suficiente según la ley.

#### *105. ¿Qué registros tiene que mantener un empleador?*

El empleador tiene que mantener registros de lo siguiente durante tres años:

9. Tiempo de ESST acumulado;
10. Tiempo de ESST usado;
11. Horas de trabajo de los empleados en Saint Paul.

#### *106. ¿Puede un empleador dejar de conservar los registros después de que un empleado haya ganado 48 horas dentro de un año de referencia?*

El empleador debe mantener suficientes registros para que, en caso de que ocurra una investigación, el empleador pueda demostrar (1) que el empleado acumuló 1 hora de ESST por cada 30 horas trabajadas; (2) cuántas horas trabajó el empleado en Saint Paul, y (3) cuánto ESST ha utilizado hasta la fecha.

*107. Si adelanto la ESST de mis empleados cumpliendo con los requisitos mínimos de proporcionar 48 horas en el primer año y 80 horas después, ¿todavía tengo que mantener registros de las horas trabajadas reales?*

No. Sin embargo, el empleador debe mantener suficientes registros para que, en caso de que ocurra una investigación, el empleador pueda demostrar (1) que el empleado acumuló 1 hora de ESST por cada 30 horas trabajadas; (2) cuántas horas trabajó el empleado en Saint Paul, y (3) cuánto ESST ha utilizado hasta la fecha.

*108. ¿Necesito incluir el tiempo ganado por licencia por enfermedad y seguridad en la declaración de salarios de mis empleados?*

No, no es necesario. Los empleadores pueden elegir hacerlo.

*109. ¿Puedo mantener los registros electrónicos de los empleados de ESST?*

Sí, si contiene toda la información necesaria y es accesible a todos los empleados.

*110. Soy un nuevo empleador en Saint Paul. Adquirí una compañía que estaba proporcionando ESST a sus empleados. ¿Qué tengo que hacer para cumplir con la Ordenanza ESST?*

Los empleados de su compañía recién adquirida retendrán sus horas de ESST si es que continúan trabajando dentro de la Ciudad de Saint Paul. Además, usted debe proporcionar a todos los empleados, ya sean antiguos o nuevos, las políticas escritas de ESST del empleador en el momento de la venta o adquisición, o tan pronto como sea posible, las cuales incluirán una política que cumpla con esta sección.

*111. ¿Un empleador que tiene una política de PTO que proporciona por lo menos 80 horas de tiempo libre pagado cada año todavía tiene que retener los registros por tres años?*

Sí. Todos los empleadores deben conservar los registros de ESST acumulado y usado durante un mínimo de tres años, independientemente de su política de ESST o PTO.

*112. ¿Cómo puedo hacer un seguimiento de las horas de trabajo de los empleados que solo ocasionalmente trabajan en Saint Paul?*

El empleador es en última instancia responsable de hacer el seguimiento de ESST para sus trabajadores y asegurar que esté documentado apropiadamente. Sin embargo, el empleador puede

delegar la responsabilidad a los empleados y también puede desarrollar políticas escritas que especifiquen estimaciones de tiempo estándar para viajes regulares entre rutas.

## Requisitos de registro y notificación de datos a los empleados

*113. ¿Puedo exigirle a un empleado que revele la razón médica por la que se tomó la licencia por enfermedad?*

No.

*114. ¿Necesita mi empleado proporcionarme documentación para usar la licencia por enfermedad y seguridad?*

Solo bajo dos circunstancias:

12. Si falta por más de tres días, o
13. Si sospecha el uso indebido de la licencia por enfermedad y seguridad.

*115. ¿Cómo solicita un empleado el uso de ESST?*

Un empleado tiene que informar a su empleador que necesita usar ESST. El empleado no tiene que hacer referencia explícita a la Ordenanza, o decir "ESST". El empleador puede solicitar más información sobre la necesidad de ESST, pero no puede pedirle al empleado que proporcione información médica específica.

*Ejemplo: Jane se acerca a su jefe y pide 3 horas libres porque está enferma. Su jefe puede preguntar si es licencia por enfermedad o seguridad. En caso sea por enfermedad, puede preguntar si es para una cita médica, pero no puede preguntar para qué es la cita.*

*116. ¿Puede el empleador exigir que la solicitud del empleado sea por escrito?*

El empleador puede solicitar documentación escrita de la petición siempre y cuando no interfiera con el derecho de un empleado a usar ESST.

*Ejemplo 1: Troy tiene una cita con el médico la semana que viene. El empleador de Troy, Capital Crushers, tiene una política general que requiere que las solicitudes de tiempo libre se hagan por escrito. Pueden solicitar un registro escrito de la solicitud de Troy para usar ESST.*

*Ejemplo 2: Anne se enferma y llama para usar ESST. Su empleador tiene una política general que requiere que las peticiones de tiempo libre se hagan por escrito, y generalmente no las concede a menos que sea por escrito. El empleador de Anne no puede hacer cumplir esta política en contra de Anne para propósitos de uso de ESST, porque hacerlo interferiría con el derecho de Anne a usar el tiempo de enfermedad bajo la Ordenanza.*

*117. Si mi empleado ha usado ESST durante al menos 3 días, y solicito documentación, ¿qué tipo de documentación necesitan proporcionar?*

Una declaración firmada por un proveedor de atención médica que indique que fue necesario la licencia por enfermedad o algún otro tipo de documento médico que demuestre que usted buscó y recibió tratamiento médico es suficiente.

*118. ¿Puedo solicitar documentación de más de un proveedor médico para cada episodio de ESST?*

No. Un empleador solo puede exigirle a un empleado una forma de documentación para cada episodio de ESST. Sin embargo, el empleador puede solicitar documentación escrita para cada ausencia de ESST si han transcurrido más de dos semanas entre las ausencias de ESST

*Ejemplo: Willis es un vendedor de Sunny Glass Manufacturing Co. Se tomó cuatro días libres a principios de octubre debido al dolor de espalda causado por un accidente automovilístico y le entregó al empleador una copia de la declaración de la clínica. Diez días después, se tomó otros tres días libres por el mismo problema y poco más de un mes después, en noviembre, se tomó dos días libres más. Willis no tiene que proporcionar documentación médica adicional para los tres días de descanso que se tomó en octubre porque ocurrió dentro de las dos semanas de la visita inicial a la clínica. Sin embargo, su empleador podría requerir documentación para la visita de noviembre porque ocurrió después de dos semanas desde su última ausencia de ESST.*

*119. ¿Qué documentación que un empleado debe presentar a un empleador para la licencia por seguridad si la ausencia es por más de tres días es considerada suficiente?*

Suficiente documentación puede ser un reporte policial, una orden de la corte, o una declaración escrita de un empleado de que está tomando licencia por seguridad, o tiempo libre debido a abuso sexual, acoso, etc.

*120. ¿Tiene el empleado que dar aviso, o puede un representante del empleado dar el aviso al empleador?*

Un representante del empleado puede proporcionar la notificación solicitada por su empleador si es que el empleado no puede hacerlo (por ejemplo, debido a una emergencia médica).

*121. Si un empleador solicita documentación a un empleado que ha estado faltado por más de tres días, ¿cuánto tiempo tiene el empleado para proporcionarla?*

El empleador debe permitir al empleado tener por lo menos 14 días para obtener documentación.

## **Políticas del PTO y la Ordenanza ESST**

*122. Un empleador tiene una política de ESST o tiempo libre pagado/personal (PTO) que cumple o excede los requisitos de la Ordenanza ESST. El PTO combina el ESST y*

*el tiempo de vacaciones en una sola política. ¿Debe el empleador proporcionar tiempo adicional de ESST?*

No. Si la cantidad de PTO proporcionada por el empleador cumple o excede los requisitos mínimos de la Ordenanza ESST, se considerará que el empleador cumple.

*Ejemplo #1: YouSearch Auto Parts proporciona 80 horas de "tiempo libre pagado" cada año. La compañía declara que debe ser utilizada para vacaciones pagadas, licencia devengada por enfermedad y seguridad y otras solicitudes de tiempo libre, tales como funerales, cuidado de niños, etc. La política de YouSearch Auto Parts cumple con la Ordenanza ESST porque proporciona la cantidad mínima de ESST requerida cada año.*

*Ejemplo #2: Jiffy Printing proporciona 100 horas de vacaciones pagadas por año para todos sus empleados. Jiffy Printing no tiene que proporcionar ninguna licencia por enfermedad y seguridad a sus empleados porque ellos ya proporcionan la cantidad mínima de tiempo libre pagado requerido por la Ordenanza ESST.*

*Ejemplo #3: Dora's Dance Studio ofrece 80 horas de vacaciones cada año, pero requiere que los empleados proporcionen un aviso con dos semanas de anticipación para usar el tiempo de vacaciones. Para que esta política cumpla con la Ordenanza ESST, Dora tendría que enmendar su política para permitir que los empleados usen ESST por razones médicas o de seguridad, incluso si sus empleados no pueden proporcionar el aviso con dos semanas de anticipación.*

*123. ¿Puede un empleador proporcionar una política de licencias más generosa a algunos empleados y a otros no?*

Sí, siempre y cuando tales diferencias de trato no violen la Ordenanza de Derechos Humanos de la Ciudad de Saint Paul, el Estatuto de Derechos Humanos del Estado de Minnesota o cualquier otra ley. La Ordenanza simplemente establece un estándar mínimo.

*124. ¿La Ordenanza ESST significa que tengo que pagarle a mi empleado por una ausencia bajo la Ley de Licencia por Razones Médicas y Familiares (FMLA)?*

No. La FMLA no proporciona licencia pagada por enfermedad ni ESST.

*125. Si necesito quitar vacaciones pagadas de la compañía o vacaciones para pagar por ESST, ¿está permitido?*

Sí, un empleador no está obligado a proporcionar días festivos o vacaciones pagadas. Los días festivos y las vacaciones son beneficios opcionales. ESST es solo para licencias por enfermedad y seguridad que los empleadores deben proporcionar. Sin embargo, los empleadores no pueden amenazar con quitar el pago de las vacaciones en respuesta a la petición de usar ESST.

*126. Bajo mi política del PTO, ¿pueden los empleados usar todo el tiempo acumulado para vacaciones y no dejar ningún "descanso" para el ESST?*

Sí, si el plan del PTO cumple con los estándares mínimos requeridos por la Ordenanza, el empleador no será responsable de proporcionar un PTO adicional.

*127. Si les proporciono a mis empleados 80 horas de ESST o PTO cada año, ¿necesito hacer un seguimiento de las horas de mis empleados?*

No. Sin embargo, si la Ciudad recibe una queja e inicia una investigación, el empleador debe proporcionar suficientes registros para demostrar que el empleado recibió ESST.

*128. Si les proporciono a mis empleados 80 horas de PTO cada año. Utilicé todo o la mayor parte de mi PTO antes del 1 de julio de 2017, la fecha en que la Ordenanza de ESST entra en vigencia. ¿Necesita mi empleador proveer PTO/ESST adicional por el resto del 2017 para cumplir con la Ordenanza ESST?*

No. Si la política existente del empleador provee tanto o más ESST de lo que la Ordenanza requiere, no es necesario proveer ESST adicional. El empleador no está obligado a proporcionar licencia por enfermedad adicional hasta el próximo año calendario.

*Ejemplo #1: Jill trabaja para Twisty River Brewers. Twisty River Brewers proporciona a todos sus empleados 80 horas de tiempo libre pagado (PTO) cada año. Jill utilizó 70 horas de PTO para sus vacaciones en mayo de 2017. Twisty River Brewers ya cumple con la Ordenanza ESST y no tiene que proporcionar PTO o ESST adicionales en 2017.*

*Ejemplo #2: Anytime Hauling tenía una política de tiempo libre pagado (PTO) que permitía a sus empleados tomar hasta 80 horas de tiempo libre pagadas cada año. Waylon, un empleado de Anytime Hauling, utilizó todo su PTO en la primavera de 2017, antes de que la Ordenanza ESST entrara en vigor el 1 de julio de 2017. Anytime Hauling no necesita proporcionar PTO o ESST adicionales a Waylon en 2017.*

*129. Si tengo una política de PTO que brinda 80 horas de tiempo libre o más por año y cobra el tiempo de PTO no utilizado cuando un empleado se va, ¿tengo que reinstalar el PTO no utilizado si el empleado es contratado nuevamente dentro de los 90 días?*

No, si usted y su empleado habían acordado previamente este acuerdo. Sin embargo, el empleado continuará acumulando ESST una vez que regrese.

*130. Si brindo una política de PTO con una cobertura que es más generosa que la Ordenanza ESST, ¿tengo que separar las horas de ESST de las horas de vacaciones con fines informativos?*

No. Sin embargo, si hubiera una investigación, usted tendría que demostrar que todos los empleados recibieron la cantidad requerida de ESST basada en las horas trabajadas.

## Ejecución

### *131. ¿Pueden los empleados presentar una queja?*

Sí, los empleados pueden presentar una queja, ingresando a [www.stpaul.gov/ESST](http://www.stpaul.gov/ESST) o comunicándose con el Departamento de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades Económicas de la Ciudad de Saint Paul (HREEO) llamando al 651-266-8966.

### *132. ¿Cuánto tiempo tiene un empleado para presentar una queja?*

Los empleados tienen 365 días a partir del día de la supuesta violación para presentar una queja. Si la presunta violación ocurrió en un período de varios días, el período de 365 días comienza el último día de la presunta violación.

*Ejemplo:* Enrique solicitó la ESST del 1 de octubre de 2018 al 15 de octubre de 2018, lo que le fue negado por su empleador. Enrique presentó una queja ante el departamento el 3 de octubre de 2019. Enrique puede proseguir con su queja porque la presentó dentro de los 365 días siguientes al último día de la supuesta violación.

### *133. ¿Mantendrá el HREEO la identidad de los empleados confidencial?*

Sí, en la medida en que lo permita la investigación. El HREEO siempre les preguntará a los empleados si la Ciudad puede revelar sus identidades si la investigación lo requiere.

### *134. ¿Pueden los empleadores sancionar a los empleados que abusan de ESST?*

Sí. Cuando hay un patrón claro de abuso de ESST, el empleador puede requerir documentación razonable para verificar el uso de ESST es consistente con la Ordenanza de ESST, independientemente de si el empleado ha utilizado ESST durante más de tres días consecutivos.

Sin embargo, los empleadores no pueden usar una investigación como una razón para negar ESST a menos que el abuso haya sido probado.

*Ejemplo 1:* Carl's Coffee Shop está ubicado en el lado este de Saint Paul. Margaret es una empleada de ahí, y quien ha solicitado un día completo de ESST cada viernes en junio, julio y agosto, cuando el clima ha sido hermoso. Margaret no ha mostrado ningún indicio de estar enferma y no ha brindado ningún documento de por qué ha estado fuera, y al gerente de Carl's se le mostró una foto de la página de Facebook de Margaret cuando estaba fuera en ESST, la cual muestra que estaba en la playa con sus amigos. Carl's inicia una investigación consistente con la política de su compañía. Finalmente, Margaret admite que ha estado usando ESST como vacaciones, lo cual Carl's no provee como política de la compañía. Carl's puede tomar la sanción apropiada en contra de Margaret, porque ella abusó de ESST al usarla por razones que no se requieren en la Ordenanza, y Carl's no tiene una política que permita el PTO.

*Ejemplo 2:* Continuando con el ejemplo 1, antes de que Carl's concluya su investigación, Margaret vuelve a solicitar ESST por enfermedad para un viernes en el verano cuando no parece estar enferma. Carl's no puede negar la petición de Margaret, porque ella está solicitando la licencia por una razón protegida bajo la Ordenanza. Sin embargo, si Carl's descubre en el curso de su investigación que la

*solicitud más reciente de Margaret fue un abuso de ESST, pueden incluir la solicitud y el abuso en la base de la disciplina de Margaret.*

### *135. ¿Cómo define la ciudad "un patrón claro y específico de abuso"?*

Un empleador debe ser capaz de proporcionar hechos y documentar las circunstancias para demostrar que un empleado está abusando de ESST.

*Ejemplo: María pide tomar tres viernes libres en diciembre para ir a los partidos de baloncesto de su ciudad natal. Debido a limitaciones de dotación de personal, se le niega el tiempo libre. Posteriormente, María se reportó enferma esos mismos tres viernes. Su jefe registra todo esto y es capaz de demostrar un patrón claro y específico de abuso.*

### *136. ¿Puede un empleado presentar una queja si cree que ha sido clasificado erróneamente por su empleador como contratista independiente?*

Sí, si un empleado ha sido clasificado erróneamente como contratista independiente, la Ciudad puede solicitar al empleador que lo clasifique como empleado y ordenar la acumulación de ESST por el tiempo que trabajó como empleado.

### *137. ¿Cómo define la Ciudad a un "contratista independiente"?*

La Ciudad verifica si usted:

- 7) presenta declaraciones de impuestos de trabajo independiente;
- 8) mantiene una empresa separada y usa sus propias herramientas;
- 9) tiene un contrato de prestación de servicios con su empleador;
- 10) tiene una ganancia o sufre una pérdida bajo el contrato de prestación de servicios; 11) incurre en los gastos primarios relacionados con el trabajo realizado; 12) controla la manera y los medios en que se realiza el trabajo.

### *138. ¿Puedo sancionar a un empleado por mal uso de la licencia por enfermedad?*

Sí, pero solo si un empleado usa ESST por razones distintas a las incluidas en la Ordenanza ESST.

### *139. ¿Hay consecuencias si no respondo a una investigación?*

Sí. Un empleador que no responde a las solicitudes de registros dentro de un tiempo razonable crea una presunción refutable de que el empleador ha violado la Ordenanza, y es posible que el empleador no pueda usar esos registros en una apelación.

### *140. ¿Puede la Ciudad llevar a cabo investigaciones de ESST por iniciativa propia?*

Sí, si la Ciudad sospecha que un empleador está violando la Ordenanza ESST, puede iniciar una investigación.

*141. ¿Puede un empleador tener una política de ausencias que regule y sancione a los empleados por tomar ausencias injustificadas no cubiertas por la Ordenanza?*

Sí, siempre y cuando la política no interfiera con el derecho de un empleador de usar ESST por las razones de la Ordenanza ESST.

*142. ¿Puede un empleado presentar una demanda en un tribunal de justicia?*

Sí, si su empleado alega que usted tomó represalias en su contra por usar su ESST o por presentar una queja, o si usted interfirió con los derechos de su empleado bajo la Ordenanza ESST.

*143. ¿Puedo pedir a los empleados que renuncien a sus derechos bajo la Ordenanza de ESST?*

No.

*Ejemplo:* Lorenzo solicita un trabajo en Tasty Pancakes. En el formulario de solicitud se indica: "Al aceptar este puesto, eliges renunciar a cualquier tiempo pagado por licencia por enfermedad y seguridad." Esta disposición de aplicación viola la Ordenanza ESST.

*144. Quiero saber el proceso que sigue la Ciudad durante una investigación. ¿Dónde puedo encontrar esta información?*

Ingresa a [www.stpaul.gov/ESST](http://www.stpaul.gov/ESST)

## **Represalias**

*145. ¿Puedo sancionar a mi empleado por usar ESST?*

No, a menos que su empleado abusara de ella.

*146. ¿Protege la Ordenanza de ESST a un empleado de represalias si el empleado si por error, pero de buena fe, alega una violación?*

Sí.

*147. ¿Qué sucede si tomo represalias en contra de mi empleado por usar ESST?*

Las represalias son ilegales. Los empleadores tienen prohibido sancionar o discriminar a los empleados por hacer valer sus derechos a ESST de buena fe. Estos derechos incluyen, pero no se limitan a:

14. U empleado pregunta por ESST;
15. Un empleado solicita el uso de ESST;
16. Proporcionar información a otro empleado sobre ESST;
17. Participar en una investigación sobre presuntas violaciones de la ESST;

Ciudad de Saint Paul – Preguntas frecuentes de los empleadores sobre ESST

Última revisión 33 de junio de 2017

18. Presentar una queja ante la Ciudad.

## **¿Preguntas?**

*148. Tengo una pregunta que no ha sido contestada. ¿Cómo presento una pregunta a la Ciudad?*

Envíe su pregunta a: [LaborStandards@ci.stpaul.mn.us](mailto:LaborStandards@ci.stpaul.mn.us), o llame al 651-266-8966, y dígame a la persona que contesta que usted tiene una pregunta sobre la Licencia Devengada por Concepto de Enfermedad y Seguridad.