

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

---

## Índice

|   |    |
|---|----|
| Preguntas generales sobre la Licencia Devengada por Concepto de Enfermedad y Seguridad (ESST) ..... | 1  |
| ¿A quién cubre la Ordenanza ESST? .....   | 4  |
| Exención salarial vigente .....   | 7  |
| ¿Qué tiene que hacer su empleador bajo la Ordenanza ESST? .....                                     | 8  |
| Acumulación de ESST .....   | 11 |
| Uso de ESST .....   | 14 |
| Lo que su empleador tiene que hacer: registro y notificación de datos .....                         | 19 |
| Lo que su empleador necesita hacer si ya le brindó PTO .....  | 21 |
| Qué hacer si su empleador toma represalias contra usted por usar ESST .....                         | 22 |
| Qué hacer si siente que sus derechos no han sido respetados .....                                   | 23 |
| Otras preguntas .....   | 25 |

## Preguntas generales sobre 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. ¿Para quién aplica la Ordenanza ESST?

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

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

| Número de empleados a tiempo completo, tiempo parcial 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                   |

### 5. ¿Cómo sé si empiezo a ganar ESST en julio o enero de 2017?

Si el 1 de julio de 2017 su empleador tiene 24 trabajadores o más trabajando dentro de los límites geográficos de Saint Paul, usted estará cubierto por la Ordenanza ESST el 1 de julio de 2017. Esto incluye a todos aquellos trabajadores a tiempo completo, tiempo parcial y temporales.

*Ejemplo #1: La empresa 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:* La empresa 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. ¿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.

### *7. ¿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 disponible en [Código Legislativo de Saint Paul, Título XXIII, Capítulo 233.01 - 233.21. "Public Health, Safety and Welfare"](#).

### *8. ¿Para qué puedo usar la licencia por enfermedad según la Ordenanza de ESST?*

Puede utilizarlo para buscar tratamiento, atención o ajuste para su condición de salud mental o física. Asimismo, con la ESST puede obtener atención médica para el estado de salud mental o física de su familiar.

### *9. ¿Para qué puedo usar la licencia por seguridad según la Ordenanza de ESST?*

Puede usarla para ausentarse del trabajo en caso de abuso doméstico, agresión sexual o acoso realizado hacia usted o hacia algún miembro de su familia; asimismo, si la ausencia se da para:

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

También puede usar esta licencia por seguridad en caso de:

- 1) alguna ausencia relacionada con el cierre de su empresa o el de algún miembro de su familia por orden de algún funcionario público para limitar la exposición a un agente infeccioso, toxina biológica o material peligroso;
- 2) necesitar cuidar de algún miembro de la familia cuya escuela o lugar de cuidado haya sido cerrado debido a las inclemencias del tiempo, pérdida de energía, pérdida de calefacción, pérdida de agua u otro cierre inesperado.

## 10. ¿Cómo sé si mi empleador tiene que brindarme una ESST?

La Licencia Devengada por Concepto de Enfermedad y Seguridad (ESST) se le tiene que brindar si es que:

- 1) su empleador mantiene una ubicación física permanente en Saint Paul; Y 2) si usted trabaja al menos 80 horas o más en un año de referencia.

*Ejemplo #1:* La organización 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:* 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.

## 11. ¿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

## ¿A quién cubre la Ordenanza ESST?

### 12. ¿Recibo cobertura de 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.

### 13. ¿Tengo que vivir 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 en Saint Paul para un empleador que tenga ubicación física dentro de los límites geográficos de Saint Paul.

### 14. No trabajo permanentemente en Saint Paul. ¿Puedo recibir una ESST si trabajo ocasionalmente en Saint Paul?

Sí, solo usted trabaja por lo menos 80 horas al año en Saint Paul y su empleador tiene una ubicación física en la ciudad de Saint Paul.

*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 en Saint Paul en un año, estará cubierto por la Ordenanza ESST. Es decir, acumula ESST desde el primer día que empieza a trabajar en Saint Paul

*15. 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?*

Debe haber trabajado en Saint Paul por lo menos 80 horas para que la Ordenanza ESST sea aplicable. Una vez que usted esté cubierto por la Ordenanza ESST, la cantidad de ESST que gane se basará en el número total de horas trabajadas dentro de los límites de San Pablo desde que usted comenzó a trabajar para su 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, quedó cubierto por la Ordenanza ESST. Debido a que comenzó a acumular ESST desde el primer día de su empleo, ha acumulado tres horas de ESST. ( $100 \text{ horas} / 30 = 3 \text{ horas de ESST ganadas}$ ).

*16. No trabajo regularmente en Saint Paul, pero este año alcancé las 80 horas. ¿Necesito llegar otra vez a las 80 horas el próximo año antes de poder empezar a usar ESST el próximo año?*

Sí, debe trabajar 80 horas en cualquier año de referencia antes de poder usar cualquier ESST acumulada en ese año. Sin embargo, podrá seguir acumulando y utilizando las horas acumuladas.

*17. ¿Puedo obtener una ESST si trabajo desde casa?*

Si trabaja desde su casa o a distancia, está cubierto por la Ordenanza de acuerdo a las horas que trabaje si su empleador está en Saint Paul y usted hace su trabajo 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.*

*18. Mi empleador tiene su sede en Saint Paul, pero tiene empleados que trabajan tanto dentro como fuera de Saint Paul. ¿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 establecimientos: uno en Maplewood y otro en Saint Paul. Solo los empleados ubicados en Saint Paul están cubiertos por la Ordenanza ESST.*

*19. ¿Recibo cobertura de la Ordenanza ESST si soy un empleado temporal contratado por una agencia de empleo? ¿Qué tipo de tratamiento reciben las agencias de empleo?*

Si la empresa de empleos se ubica en Saint Paul, usted está cubierto por 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.*

*20. ¿Los contratistas independientes están exentos de la Ordenanza ESST?*

Sí, los contratistas independientes están exentos de la Ordenanza.

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

La Ciudad verifica si usted:

- 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.

22. *¿Los practicantes no remunerados, los participantes del programa trabajo-estudio y los voluntarios están exentos de la Ordenanza ESST?*

Sí.

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

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

24. *¿Los empleados indocumentados tienen derecho a una ESST según la Ordenanza?*

Sí.

25. *¿En la Ciudad me preguntarán sobre mi estado migratorio o mi derecho legal a trabajar?*

No.

26. *¿Qué sucede si mi empleador me transfiere a una entidad o división separada fuera de Saint Paul?*

Usted no estaría cubierto por la Ordenanza ESST por horas trabajadas fuera de los límites de la ciudad de Saint Paul. Si usted es transferido de vuelta a una sede de Saint Paul dentro de un plazo de tres años, 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.*

27. *Soy miembro de un sindicato y tengo un convenio laboral con mi empleador. ¿Estoy exento de la Ordenanza ESST?*

No, los convenios laborales no exentan a los empleadores o empleados de la Ordenanza ESST.

*Ejemplo: Siobhan trabaja para el Saint Paul Legal Services. Ha acumulado 40 horas de ESST. Su empleador la traslada a Woodbury, donde continúa trabajando durante 4 años. Luego es trasladada de vuelta a Saint Paul. Ya no tiene un saldo ESST, porque solo permanece en el registro durante tres años.*

## Exención salarial vigente

### *28. Soy un trabajador de 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: 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 #2: 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 #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 prevaleciente 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 habitual 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.*

### *29. Soy aprendiz de construcción. ¿Cómo se aplica la exención salarial vigente a los ayudantes?*

Si 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 la ESST. Si en algún momento ya no se le paga dicha tarifa, usted comienza a ganar y acumular ESST.

*30. Soy empleado de una nueva empresa que comenzó después de la fecha de entrada en vigencia de ESST. ¿Mi empleador está exento porque es un nuevo empleador?*

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 estos seis meses, deben comenzar a proporcionar ESST remunerados.

*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 brindar a sus empleados ESST no remunerados, basados en las horas trabajadas. A partir del 1 de octubre, ella tiene que brindar ESST remunerado. Si un empleado utiliza las horas de ESST antes del 1 de octubre, Shawna no tiene que compensarle las horas de ESST utilizadas.

## **¿Qué tiene que hacer su empleador conforme a la Ordenanza ESST?**

*31. ¿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.

*32. Mi empleador tiene múltiples sedes, algunas están en Saint Paul y otras no. ¿Cómo se aplica la Ordenanza ESST?*

La ESST solo se aplica si trabaja en Saint Paul para un empleador que tiene presencia física en Saint Paul.

*33. ¿Puede mi empleador 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.

*34. ¿Puede mi empleador tener una póliza que pague por adelantado la licencia por enfermedad y seguridad al comienzo del año?*

Sí, su 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. Sweet Purrfection cumple con la Ordenanza ESST.

*35. No estoy seguro de cuánto ESST he acumulado o cuánto se he utilizado. ¿Mi empleador tiene que darme la respuesta si le pregunto?*

Sí, si usted solicita información sobre cuánto ESST ha acumulado o ha usado, su empleador debe proporcionarla dentro de las 24 horas. Si desea utilizar ESST inmediatamente, su empleador tiene que responderle lo antes posible.

*36. ¿Puede mi empleador exigirme que trabaje a distancia o que trabaje desde casa en lugar de tomar ESST?*

No, no puede exigirlo, pero sí puede ofrecerle la opción de trabajar desde su casa en lugar de tomar ESST.

*37. ¿Puede mi empleador detener mi acumulación de ESST una vez que haya alcanzado la cantidad máxima que puedo 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 dado, hasta que alcance el tope de 80 horas.

*Ejemplo: Joanna comienza a trabajar para su nuevo empleador en enero. Trabaja a tiempo completo y, en verano, acumula 48 horas de ESST. En ese momento, su empleador no necesita permitirle acumular más tiempo en ese año. Ella no utiliza ningún ESST en su primer año, por lo que sigue acumulando su saldo de ESST de 48 horas hacia su segundo año de empleo. Una vez que comienza el segundo año, empieza a acumular ESST a una tarifa de 1 hora ESST por cada 30 horas trabajadas. Una vez que alcanza un balance de 80 horas, su acumulación se detiene.*

*1) Si Joanna no usa ninguna ESST en su Segundo año, se mantiene en un balance de 80 horas.*

*2) Si, por ejemplo, Joanna usa 5 horas en marzo, su saldo baja a 75 horas, y comienza a acumular de nuevo hasta que alcanza un saldo de 80 horas.*

*38. Si mi empleador paga horas extras a sus empleados, ¿puede deducir las horas usadas de ESST a razón de 1,5 horas?*

No. Su empleador debe deducir las horas de ESST en incrementos por hora, incluso si se utilizan para cubrir las horas extras.

*39. ¿Si dejo mi trabajo, mi empleador debe cobrarme la ESST que no haya utilizado?*

No. Su empleador no está obligado a cobrar la ESST que no haya sido utilizada.

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

Sí, si usted y su empleador están de acuerdo, la ESST que no haya sido utilizada puede ser cobrada.

*41. Si mi empleador cree que estoy enfermo, ¿puede obligarme a dejar el trabajo y usar ESST para mi ausencia?*

Depende de su empleador si quiere que usted deje el trabajo en caso que usted se enferme. Sin embargo, depende de usted si desea utilizar la ESST para su 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.

42. *¿Puede mi empleador obligarme a usar la ESST por otras razones distintas a las establecidas en la Ordenanza?*

No.

43. *Tengo 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. Entonces, Andrew 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

44. *La política de ESST de mi empleador requiere que utilice la ESST en incrementos de cuatro horas. Sin embargo, solo he acumulado tres horas de ESST. ¿Puede mi empleador requerir que espere hasta 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. Si tiene más de cuatro horas de ESST acumuladas, su empleador puede exigirle que use ESST en incrementos de cuatro horas o más.

*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.

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

Sí, su empleador puede requerir que usted tome 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.*

## **Acumulación de ESST**

*46. ¿Cuándo empiezo a acumular tiempo pagado de licencia por enfermedad y seguridad?*

Empieza a acumular desde su primer día de trabajo.

*47. ¿De qué manera gano rápidamente ESST?*

Puede ganar una hora de ESST por cada 30 horas de trabajo.

*Ejemplo: Beth trabaja 30 horas a la semana en Old Time Antiques, y ha trabajado allí durante diez semanas. Es así que Beth tiene 10 horas de ESST. (30 horas x 10 semanas = 300 horas/30 = 10 horas de ESST ganadas).*

*48. ¿Cuántas horas de ESST puedo ganar al año?*

Usted gana una hora de ESST por cada 30 horas de trabajo. En un año, usted puede ganar hasta 48 horas de ESST. Su empleador puede permitirle ganar más de 48 horas al año. Aunque usted solo pueda acumular 48 horas en un año, su empleador debe permitirle acumular hasta 80 horas de año en año. Por lo tanto, si usted no utiliza su ESST en su primer año, el ESST acumulado hasta dicho momento se añadirá a cualquier ESST que gane en su segundo año, pudiendo acumular hasta las 80 horas.

*Ejemplo: Don trabaja a tiempo completo en su primer año. Acumula 48 horas de ESST, pero no usa ninguna. En su segundo año, Don trabaja de nuevo a tiempo completo y de nuevo no usa ESST. Una vez que llega a las 80 horas, su empleador no tiene que permitirle acumular más, pero Don puede mantener ese saldo de 80 horas de un año a otro.*

*49. 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?*

No. El número de horas de ESST que reciba se basa en la acumulación de horas trabajadas.

*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 horas \* 26 semanas = 1040 horas, 1040/30 = 34 horas de ESST).

*50. ¿Puede mi empleador darme más licencia por enfermedad que la cantidad requerida por la ley?*

Sí, su empleador puede proporcionarle un permiso más generoso.

*51. ¿Cómo se acumulan las horas de licencia por enfermedad y seguro para los empleados contratados por hora?*

La licencia por enfermedad y seguridad se acumula de acuerdo a las horas trabajadas, incluyendo las horas extras. Sin embargo, si su empleador proporciona una política del PTO más generosa que lo que la Ordenanza requiere, no necesitan acreditar la acumulación durante las horas extras trabajadas por los empleados.

*52. ¿Cómo acumulan los empleados remunerados la licencia por enfermedad y seguridad?*

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.)

*53. ¿Puedo acumular ESST mientras tomo tiempo libre con remuneración de ESST?*

No. Solo cumula ESST por las horas trabajadas.

*54. ¿Es necesario que mi empleador me dé permiso de acumular y usar ESST durante las horas extras a las que me ofrecí a trabajar?*

Sí, usted acumula ESST por todas las horas que trabaja, y debe poder usar ESST durante dichas horas. Sin embargo, si su empleador le proporciona una política de PTO que es más generosa que lo que requiere la Ordenanza, no necesitan acreditar la acumulación durante las horas extras trabajadas.

*55. Tengo programado trabajar desde las 5 pm. hasta la 1 am. Sin embargo, si la demanda está lenta, mi empleador me permite salir temprano. ¿Mi empleador tiene que brindar ESST por todo el turno de las ocho horas?*

No. Solo acumula 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 lento, 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.

*56. Como conductor, a veces hago entregas en Saint Paul; otras veces paso por Saint Paul sin parar por más que gasolina o un neumático pinchado. ¿En qué escenarios podría acumular ESST?*

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

*Ejemplo#1:* 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.

*Ejemplo #2:* 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.

*57. ¿Gano ESST durante un período de prueba?*

Sí.

*58. ¿Mantendré mi ESST acumulado si dejo o renuncio a mi trabajo y luego vuelvo a trabajar?*

Sí, si lo vuelven a contratar en 90 días. Usted también 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.

*59. Si la empresa para la que trabajo ha cambiado de propietario, ¿qué pasará con mis horas de ESST del propietario anterior?*

Mantendrá sus horas de ESST si continúa trabajando dentro de la Ciudad de Saint Paul.

*60. La empresa en la que trabajo ha sido adquirida por otra. ¿Qué pasará con mi ESST?*

Conservará su ESST si permanece en la nómina cuando se adquiere la empresa.

*61. ¿Qué sucede con la ESST no utilizada al final del año calendario?*

Puede transferir las horas ESST no utilizadas, hasta 80 horas, al siguiente año de referencia.

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

No. Puede basarse en un año de referencia establecido por su empleador. 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.

## **Uso de ESST**

*63. ¿Cuándo puedo empezar a usar ESST?*

Puede usar ESST después de 90 días. Sin embargo, comienza a *ganar* ESST una vez que comienza a trabajar. Su empleador debe hacer un seguimiento de su acumulación desde el primer día de trabajo.

*64. ¿Cómo solicito usar ESST?*

Necesita informar a su empleador que necesita tiempo libre, ya sea porque está enfermo o por seguridad. No necesita hacer referencia a la Ordenanza, o decir "ESST". Su empleador puede solicitar más información sobre la necesidad de ESST, pero no puede pedirle 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.

65. *¿Puede mi empleador exigirme que encuentre un trabajador de reemplazo cuando uso la ESST?*

No.

¿  
66. *Cuál es el número máximo de ESST que puedo usar en un año?*

Se le permite usar tantas horas como haya ganado y acumulado. No hay límite en cuanto a la cantidad que puede usar.

67. *Si utilizo mi ESST, ¿cuánto me pagan?*

Su empleador debe pagarle la misma tarifa por hora como durante las horas de trabajo regulares.

68. *Si me pagan mi salario, ¿cómo calculo mi tarifa por hora para el pago de ESST?*

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

*Ejemplo:* 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:  $75\,000/52 \text{ semanas} = \$1\,442,00/40 \text{ horas} = \$36,05/\text{hora}$ .

69. *Mi salario se basa en propinas o comisiones. ¿Cuánto tiene que pagarme mi empleador?*

Su empleador tiene que pagar su salario por hora. Pero su empleador 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 la ESST. A Sandy solo se le tiene que pagar \$8,00 por hora, y no se le tiene que pagar por cualquier propina perdida.

70. *Si tengo 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.

*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 laminado 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.

*71. ¿Qué tan pronto se debe pagar la ESST después de que se ha utilizado?*

La ESST debe ser pagada cuando se le hubiera pagado por sus horas programadas, de acuerdo con el horario de nómina de su empleador.

*72. Estaba programado para trabajar horas extras, pero usé ESST. ¿Tiene mi empleador que pagarme una tarifa de horas extras por mi ESST?*

Su empleador puede compensarlo a su tarifa regular de pago por usar ESST durante horas extras. Pero su empleador 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. 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.

*73. Soy un empleado eventual, ¿cuándo puedo usar mi ESST acumulado?*

Si es un empleado eventual y se le paga por un turno programado sin importar si realmente trabaja el turno, su empleador debe permitirle usar ESST. Si a usted le pagan por un turno programado en el cual realmente trabajó, su empleador puede permitirle usar ESST, pero no está obligado a hacerlo. *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.

*74. Estoy suspendido o con licencia por razones disciplinarias. ¿Puedo usar ESST durante mi suspensión?*

No. Su empleador no tiene que proporcionarle ESST cuando usted es suspendido del trabajo por razones disciplinarias.

*75. ¿Puede mi empleador exigirme que utilice una cantidad mínima de ESST?*

¿

Sí, pero el uso mínimo requerido no puede exceder las 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 mínimo requerido no excede las 4 horas.*

*76. Puedo cambiar turnos o trabajar horas adicionales en lugar de usar ESST?*

Sí, si usted y su empleador están de acuerdo.

*77. Si mi empleador tiene un programa de licencias compartidas (a veces llamado "Vacation Donation"), ¿se me permite donar su ESST sin usar a un plan de licencias pagadas para toda la compañía?*

Sí, si usted y su empleador están de acuerdo.

*78. ¿Para qué puedo usar la licencia por **enfermedad** pagada?*

Usted puede usar la 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.

*79. ¿Para qué puedo usar la licencia devengada por **seguridad**?*

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

- 5) por otras razones relacionadas con la búsqueda de seguridad de un presunto autor de violencia doméstica, agresión sexual o acoso.

También puede 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.

#### *80. ¿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.

#### *81. 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.

#### *82. ¿Puedo usar ESST para ayudar a un compañero de cuarto que está siendo acosado?*

Sí. Los compañeros de cuarto cuentan como miembros de la familia bajo la Ordenanza.

#### *83. ¿Puedo usar ESST para citas con el médico, dentista u oculista?*

Sí.

#### *84. ¿Puedo usar ESST para el cuidado de la salud de hijos adultos?*

¿

Sí.

*85. ¿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.

*86. Si me enfermo en medio de unas vacaciones programadas, ¿puedo usar la licencia por enfermedad?*

Su empleador no está obligado a permitir que usted cuente eso como licencia por enfermedad porque no estaba programado para trabajar durante el tiempo de vacaciones.

*87. ¿Tengo que decirle a mi empleador la razón médica por la que uso la licencia por enfermedad?*

No, no necesita dar la razón específica. Sin embargo, su empleador puede preguntarle si usted está solicitando tiempo libre para ESST.

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

Sí, pero solo si usted y su empleador están de acuerdo.

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

Si la razón para tomar ESST está cubierta bajo la Ordenanza de ESST, entonces sí, dos empleados pueden tomar tiempo libre al mismo tiempo.

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.

## **Lo que su empleador tiene que hacer: registro y notificación de datos**

*90. ¿Es necesario que mi empleador incluya en mi recibo de pago de salario la ESST?*

No, pero se sugiere que lo hagan.

*91. ¿Cómo puedo enterarme de las horas de licencia por enfermedad y seguridad que he acumulado?*

Puede solicitar su saldo a su empleador. Él debe proporcionar, ya sea electrónicamente o por escrito, información que indique su cantidad actual de ESST.

*Ejemplo: Un empleador podría proporcionar la cantidad actual de ESST de los empleados y la cantidad de ESST usada imprimiéndola en los recibos de pago de salario de los empleados o utilizando un sistema electrónico/en línea que sea accesible a todos los empleados.*

*92. Si renuncio o soy despedido, ¿mi empleador tiene que pagar el tiempo de licencia por enfermedad y seguridad no utilizado?*

No, su empleador no está obligado a pagarle la ESST restante.

*93. ¿Tengo que avisar la licencia con anticipación?*

Si su ausencia es previsible, como una cita médica, debe avisar con anticipación. Sin embargo, no es un requisito.

*94. ¿Necesito proporcionar algún documento a mi empleador para usar mi ESST?*

Solo bajo dos circunstancias:

- 1) si ha faltado por más de tres días, o
- 2) si su empleador sospecha del mal uso de ESST.

*95. Si mi empleador me pide documentación después de haber faltado más de tres días, ¿cuánto tiempo tengo para proporcionarla?*

Su empleador debe permitirle tener por lo menos 14 días para obtener documentación. En circunstancias únicas, la Ciudad puede permitir excepciones de ese plazo de 14 días. Estas situaciones se evalúan caso por caso.

*96. Si he usado ESST durante al menos 3 días y mi empleador solicita documentación, ¿qué tipo de documentación debo presentar?*

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.

*97. ¿Puede mi empleador solicitar documentación de más de un proveedor médico para cada episodio de ESST?*

No. Su empleador solo puede exigirle una forma de documentación para cada episodio de ESST. Sin embargo, su empleador puede solicitar documentación escrita para cada ausencia de ESST si han transcurrido más de dos semanas entre las ausencias de ESST. La Ciudad podría permitir excepciones en circunstancias únicas y se analizará caso por caso.

¿

*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.*

*98. ¿Qué documentación que tengo que presentar a mi 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 su declaración escrita de que usted está tomando licencia por seguridad, o tomando tiempo libre debido a abuso sexual, acoso, etc. La Ciudad podría permitir excepciones en circunstancias únicas y se analizará caso por caso.

*99. ¿Tengo que dar aviso o puede mi representante dar el aviso a mi empleador?*

Su representante puede proporcionar la notificación solicitada a su empleador si usted no puede hacerlo (por ejemplo, debido a una emergencia médica).

## Lo que su empleador necesita hacer si ya le brindó PTO

*100. Mi 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 mi empleador proporcionar tiempo adicional de ESST?*

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

*101. ¿Puede mi 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.

*102. ¿La Ordenanza ESST significa que mi empleador tiene que pagarme por una ausencia bajo la Ley de Licencia por Razones Médicas y Familiares (FMLA)?*

No. FMLA es una ley federal y ESST no añade ni reduce sus beneficios.

*103. Mi empleador me informó que mis compañeros de trabajo y yo perderemos nuestras vacaciones pagadas para ayudar a la empresa a pagar por ESST. ¿Eso está permitido?*

Sí, su 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 su empleador debe proporcionarle. Sin embargo, su empleador no puede amenazar con quitarle el pago de sus vacaciones en respuesta a su solicitud de usar ESST.

*104. Bajo la política del PTO de mi empleador, ¿puedo 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, su empleador no será responsable de proporcionar un PTO adicional.

*Ejemplo: El empleador de Paul proporciona 80 horas de PTO durante todo el año, y esta política de PTO cumple con los requisitos mínimos de la Ordenanza ESST. Paul se toma dos semanas libres en marzo para hacer un viaje al Caribe. En agosto, Paul se enferma y pide usar ESST. Aunque Paul usó su PTO para propósitos que no son de ESST, su empleador no necesita darle más ESST bajo la Ordenanza porque tenía el mínimo requerido disponible al principio del año.*

*105. Mi empleador me proporciona 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 de su empleador provee tanto o más ESST de lo que la Ordenanza requiere, no es necesario proveer ESST adicional. Su empleador no está obligado a proporcionarle licencia por enfermedad adicional hasta el próximo año calendario.

*Ejemplo: Anytime Hauling tenía una política de 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.*

*106. Si mi empleador tiene una política de PTO que brinda 80 horas de tiempo libre o más por año y cobra el tiempo sin usar del PTO cuando me voy, ¿mi empleador tiene que reinstalar el PTO sin usar si me contratan nuevamente dentro de los 90 días?*

No, si usted y su empleador acordaron previamente este acuerdo. Sin embargo, comenzará a acumular ESST una vez que regrese.

*107. Si mi empleador brinda una política de PTO con una cobertura que es más generosa que la Ordenanza ESST, ¿mi empleador tiene que separar las horas de ESST de las horas de vacaciones con fines informativos?*

No. Sin embargo, si hubiera una investigación de una queja de ESST, su empleador tendría que demostrar, por medio de registros, que todos los empleados recibieron la cantidad requerida de ESST basada en las horas trabajadas.

## **Qué hacer si su empleador toma represalias contra usted**

*108. ¿Puede mi empleador sancionarme por usar la licencia por enfermedad y seguridad?*

No.

*109. ¿Me protege la Ordenanza ESST de represalias si por error, pero de buena fe, alega una violación?*

Sí, si usted cree que sus derechos no han sido respetados y presenta una queja, pero en el curso de la investigación descubre que sus derechos si fueron respetados, su empleador no puede tomar represalias en su contra.

*110. ¿Qué sucede si mi empleador toma represalias en mi contra por usar ESST?*

Las represalias son ilegales. Su empleador tiene prohibido sancionarlo o discriminarlo por hacer valer sus derechos a ESST de buena fe. Estos derechos incluyen, pero no se limitan a:

- 1) Preguntar por la ESST;
- 2) Solicitar el uso de ESST;
- 3) Proporcionar información a otro empleado sobre ESST;
- 4) Participar en una investigación sobre presuntas violaciones de la ESST; 5) Presentar una queja ante la Ciudad.

## **Qué hacer si siente que sus derechos no han sido respetados**

*111. ¿Puedo presentar una queja?*

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

*112. ¿Cuánto tiempo tengo para presentar una queja?*

Usted tiene un año (365 días) a partir del día de la supuesta violación de sus derechos 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 misma.

*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.*

*113. ¿Mantendrá HREEO mi identidad confidencial?*

Sí, en la medida en que lo permita la investigación. El HREEO siempre le preguntará si puede revelar su identidad si la investigación lo requiere.

*114. ¿Puede mi empleador suspenderme o despedirme por abusar de ESST?*

Sí. Cuando hay un patrón claro de abuso de ESST, su empleador puede requerir documentación razonable para verificar que su uso de ESST es consistente con la Ordenanza de ESST. Sin embargo, su empleador no puede 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.*

### *115. ¿Cómo determina la Ciudad si he abusado de mi ESST?*

El HREEO investigaría cualquier queja de usted que alegue que fue injustamente sancionado. Su empleador debe ser capaz de proporcionar hechos y circunstancias documentados que demuestren que usted está abusando de ESST (p. ej. Por ejemplo, si usted solicita tomarse un viernes libre para ver un partido de fútbol y su empleador se niega, y luego usted se reporta enfermo ese mismo día; o usted se reporta enfermo repetidamente los viernes).

### *116. ¿Puedo presentar una queja si creo que mi empleador me ha clasificado erróneamente como contratista independiente?*

Sí, la Ciudad investigará para determinar si usted ha sido clasificado erróneamente como un contratista independiente. Si es así, su empleador puede ser instruido para que lo clasifique como empleado y ordenar que se le otorgue ESST por el tiempo que trabajó como empleado, además de otros recursos.

### *117. ¿Puede mi empleador sancionarme por mal uso de la licencia por enfermedad? Consulte 117.*

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

*118. ¿Puede mi empleador tener una política de ausencias que me regule y sancione por tomar ausencias injustificadas no cubiertas por la Ordenanza?*

Sí, si la política no interfiere con su derecho de usar ESST por las razones de la Ordenanza ESST.

*119. Creo que mi empleador no está respetando la Ordenanza de ESST, pero quiero permanecer anónimo. ¿Qué puedo hacer?*

Puede presentar una queja anónima al Departamento de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades Económicas (HREEO), quienes comenzarán una investigación. No revelaremos su identidad. En algunos casos, puede ser necesario revelar su identidad para poder continuar la investigación. Si HREEO debe revelar su identidad al empleador, le pedirá su autorización.

*120. ¿Puedo presentar una demanda en un tribunal de justicia?*

Sí, si su empleador tomó represalias contra usted por usar su ESST o por presentar una queja, o si su empleador interfirió con sus derechos bajo la Ordenanza ESST.

*121. ¿Puede mi empleador pedirme que renuncie a mis 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.*

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

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

## Otras preguntas

*123. 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.