

**Preguntas Frecuentes:
Ordenanza de Licencia por Enfermedad con Goce de Sueldo de Bloomfield**

A partir del el 1 de Julio, 2015, la Ordenanza de Licencia por Enfermedad con Goce de Sueldo de Bloomfield se hizo efectivo. La Ordenanza requiere que los empleadores proporcionen tiempo de licencia por enfermedad a sus empleados del sector privado (véase abajo algunas exenciones) que trabajan dentro de los límites del municipio de Bloomfield.

El Municipio de Bloomfield es responsable de coordinar la implementación y aplicación de esta ley.

Esta hoja de Preguntas Frecuentes (FAQ) contesta algunas de las preguntas más comunes acerca de la ley. Tiene usted una pregunta que no está cubierto por esta FAQ? Contáctanos by visiting

 on our Township Website: www.bloomfieldtpnj.com.

1. ¿Qué hace la Ley?

La Ley de Días de Licencia Pagada por Enfermedad (PSL) establece normas mínimas para los empleadores a proporcionar la licencia pagada por enfermedad a empleados quienes trabajan dentro de los límites de Bloomfield. La ley también establece sanciones, recursos y procedimientos de ejecución.

2. ¿Cuándo hizo la ley PSL Ordenanza en vigor?

El ley PSL tomó efecto el 1 de Julio 2015.

3. ¿Quién está cubierto?

Los empleados que trabajan más de 80 horas al año en el municipio de Bloomfield. La ley excluye a las personas empleadas por la ciudad, el estado o el gobierno federal; personas empleadas por cualquier distrito escolar de Nueva Jersey de la Junta de Educación; y los miembros de un sindicato de construcción que están inscritos o los que se han graduado de un programa de aprendizaje registrada y están cubiertos por un convenio colectivo.

4. ¿Qué pasa si una empresa está ubicada fuera del Bloomfield, pero tiene empleados que trabajan en Bloomfield?

Mientras un empleado trabaja 80 o más horas en Bloomfield y no es empleado por el gobierno y no es miembro de un sindicato de la construcción cubierto por un acuerdo de negociación colectiva, ese empleado está cubierto por la Ordenanza de Licencia por Enfermedad con Goce de Sueldo de Bloomfield, independientemente de donde su negocio está registrado o localizado.

5. ¿Cuánto licencia por enfermedad se debe proporcionar a los empleados

Depende del número total de empleados en un lugar de trabajo. Consulte la tabla abajo para la cantidad anual de días de licencia pagada de enfermedad y la cantidad de días acumulados. Días de licencia por enfermedad acumulados se pueden utilizar en los incrementos más pequeños que el sistema de pago del empleador utiliza para mantener un registro de las ausencias o el uso de otro tiempo.

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

6. ¿Por lo que pueden ser utilizados licencia por enfermedad?

- Recuperar o tratar una enfermedad física, mental, lesión, estado o condición de salud o para la atención preventiva y diagnóstico.
- Para cuidar de los miembros de la familia del empleado con una enfermedad física o mental, lesión, condición de salud, o atención preventiva y diagnóstico.
 - Miembros de la familia incluyen hijo de un empleado (biológico, adoptivo, paso, adoptado, o la tutela legal), Nietos, cónyuge, pareja, compañero civil, padre, abuelo o cónyuge (incluyendo la pareja de hecho o pareja de unión civil) de un abuelo, hijo o los padres del cónyuge de un empleado (o pareja de hecho o pareja de unión civil), y entre hermanos.
- Cierre de la escuela o lugar de trabajo por un funcionario público o emergencia de salud pública para limitar peligros para la salud pública

7. ¿Cuándo los empleados comienzan a acumular licencia remunerada por enfermedad?

En la fecha de vigencia de la ordenanza o en el primer día de su empleo, lo que ocurra después. La excepción es cuando un empleado está cubierto por una negociación colectiva que es efectivo en la fecha de vigencia de la ordenanza, que comienza a adquirir el tiempo pagado por enfermedad bajo esta ley a partir de la fecha en que el acuerdo termina, a menos que el acuerdo de negociación colectiva explícitamente y claramente renuncia a las protecciones de la Ordenanza de Licencia por Enfermedad con Goce de Sueldo, en cuyo caso la totalidad o parte de esta ley no se aplicará a ellos.

8. ¿Cuándo los empleados pueden comenzar a tomar su tiempo acumulada?

Si en la fecha de vigencia de la ordenanza, un trabajador ha estado empleado durante más de 90 días naturales, pueden comenzar a utilizar el tiempo pagado de enfermedad conforme se devengan. De lo contrario, pueden comenzar a utilizar su tiempo de 90 días calendario después de que comience el empleo.


9. ¿Un empleado tiene que dar un aviso previo a su empleador cuando planeando de tomar tiempo pagado por enfermedad?

Si la necesidad es previsible (es decir, una cita de salud preventiva), el empleado puede pedir que proporcione no más de un máximo de siete días de antelación. Si la necesidad no es previsible, un empleador puede requerir su empleado avisa antes del inicio de los trabajos o en casos de emergencia tan pronto como sea posible. Si un empleado toma tiempo por enfermedad que dura más de 3 días consecutivos, el empleador puede requerir que presenta una nota del médico (no se requiere revelar la naturaleza de la enfermedad).

10. ¿Qué tipo de notificación tiene un empleador que proporcionar a sus empleados?

Todos los empleadores deben dar un aviso por escrito a cada nuevo empleado con respecto a sus derechos bajo de la Ordenanza, en cuanto sea posible. Tal aviso debe describir los derechos de los trabajadores en virtud de la Ordenanza de Licencia por Enfermedad con Goce de Sueldo. La notificación debe ser proporcionada en Inglés y en el idioma primario de al menos el 10% de la fuerza laboral del empleador. La notificación debe estar colocado en un lugar visible y accesible en el lugar de trabajo.

11. ¿Qué medidas puede tomar un empleado para que un empleador cumple con la ley?

Los empleados pueden presentar una queja ante el Municipio de Bloomfield al (by visiting  on our Township Website: www.bloomfieldtwpnj.com). También pueden presentar una queja ante la Corte Municipal. Los empleadores no están autorizados a tomar represalias en contra de los empleados quienes usan el tiempo pagado de licencia por enfermedad al que tienen derecho.