



City of Waterbury

Department of Human Resources - and - Education Human Capital Office

Este aviso tiene como objetivo informar a los empleados de la Ciudad de Waterbury y de la Junta de Educación de Waterbury sobre la Ley de Licencia por Enfermedad Remunerada de Connecticut (“la Ley”), una nueva ley que entra en vigencia el 1 de enero de 2025.

La ley establece hasta 40 horas de licencia por enfermedad remunerada por año de beneficios. La ciudad de Waterbury ya cumple con muchos de los requisitos de la ley de licencia por enfermedad remunerada de Connecticut, ya que brinda más de 40 horas de licencia por enfermedad remunerada por año de beneficios a los empleados de tiempo completo. Sin embargo, debido a los requisitos de la ley, se realizarán algunos cambios en la aplicación y administración de la licencia por enfermedad remunerada por parte de la ciudad.

La Ciudad aplicará la Ley a los acuerdos de negociación colectiva existentes y/o a las políticas o prácticas actuales de la Ciudad de la siguiente manera.

La nueva ley cubre a todos los empleados, con excepción de los trabajadores temporeros, que se definen como aquellos que trabajan solo 120 días o menos al año.

Esta definición de empleado cubierto por la Ley amplía la licencia por enfermedad paga a los empleados de la Ciudad a tiempo parcial y temporales, lo que constituye un cambio respecto de nuestra práctica actual.

Algunos conceptos básicos de la Ley de Licencia por Enfermedad Remunerada de Connecticut incluyen lo siguiente:

- Los empleados actuales a tiempo parcial y temporales comenzarán a acumular licencia por enfermedad el 1 de enero de 2025, a razón de 1 hora ganada por cada 30 horas efectivamente trabajadas. La tasa de acumulación actual de la Ciudad para los empleados a tiempo completo de 1,25 días por mes permanecerá sin cambios, ya que esto cumple con el requisito de acumulación según la Ley.
- El personal educativo certificado actual que recibe su licencia por enfermedad anticipada al comienzo del año escolar de conformidad con los Estatutos Generales de Connecticut 10-156, no recibirá tiempo de enfermedad adicional hasta el 1 de julio con las siguientes excepciones limitadas:
 1. A menos que ya esté en licencia el 1 de enero de 2025 (y continúe después), cualquier docente con menos de 24,75 horas en su banco de enfermedad el 1 de enero de 2025 recibirá horas adicionales por única vez para llegar a un máximo de 24,75 horas para cumplir con la implementación a mitad del año de beneficios.
 2. A menos que ya esté en licencia el 1 de enero de 2025 (y continúe después), cualquier administrador escolar con menos de 27,5 horas en su banco de enfermedad el 1 de enero de 2025 recibirá horas adicionales por única vez para llegar a un máximo de 27,5 horas para cumplir con la implementación de la Ley a mitad del año de beneficios.

- Los empleados contratados después del 1 de enero de 2025, que caen dentro de la definición de empleado cubierto, comenzarán a acumular licencia por enfermedad en su primer día de trabajo según la Ley.
- Un empleado nuevo cubierto por la Ley tendrá derecho a utilizar la licencia por enfermedad pagada acumulada 120 días calendario después de su fecha de contratación.
- La licencia por enfermedad debe acumularse a una tasa de al menos 1 hora de licencia por enfermedad paga por cada 30 horas efectivamente trabajadas, hasta un máximo de 40 horas por año de beneficio.
- El “año de beneficio” a los efectos del tiempo libre remunerado depende de si usted es un empleado del gobierno general o un empleado del sector educativo:
 1. Para el personal educativo certificado y ciertos empleados con becas educativas, el “año de beneficios” es del 1 de julio al 30 de junio.
 2. Para los empleados del gobierno general y todos los demás empleados, el “año de beneficios” es el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.
- Los empleados pueden utilizar la licencia por enfermedad paga acumulada en incrementos de 1 hora.

Tenga en cuenta que “hasta 40 horas” de licencia por enfermedad proporcionadas por la Ley de Licencia por Enfermedad Remunerada de Connecticut **NO son** Además de las acumulaciones anuales de licencia por enfermedad que reciben los empleados que exceden las 40 horas. Sin embargo, la Ley afecta las reglas y definiciones que se aplican a esas 40 horas de licencia por enfermedad paga. Para lograr eficiencia administrativa, **la Ciudad designará y tratará las primeras 40 horas de licencia por enfermedad utilizadas en cualquier año de beneficios como licencia por enfermedad paga según la Ley. Cualquier licencia por enfermedad acumulada utilizada más allá de las primeras 40 horas estará sujeta a las reglas y requisitos establecidos en los acuerdos de negociación colectiva y/o las políticas o prácticas actuales de la Ciudad.**

A continuación se presentan algunos de los usos permitidos de la licencia por enfermedad según la Ley:

- (1) Un empleado puede utilizar la licencia por enfermedad pagada para sus propios fines:
 - enfermedad, lesión o condición de salud; el diagnóstico médico, atención o tratamiento de su enfermedad, lesión o condición de salud mental o física; atención médica preventiva; o día de bienestar de salud mental
- (2) Un empleado puede utilizar la licencia por enfermedad pagada para un miembro de la familia:
 - enfermedad, lesión o condición de salud; el diagnóstico médico, atención o tratamiento de una enfermedad, lesión o condición de salud mental o física; o atención médica preventiva

“Miembro de la familia” se define como un cónyuge, hermano(a), hijo(a), abuelo(a), nieto(a) o padre de un empleado, o un individuo que esté relacionado con el empleado por sangre o por afinidad cuya asociación cercana el empleado pueda demostrar que es equivalente a esas relaciones familiares.
- (3) Un empleado puede utilizar la licencia por enfermedad pagada para el cierre por orden de un funcionario público, debido a una emergencia de salud pública, de cualquiera de los siguientes:
 - el lugar de trabajo de un empleador; o
 - la escuela o lugar de cuidado de un miembro de la familia
- (4) Un empleado puede utilizar la licencia por enfermedad paga cuando una autoridad sanitaria, el empleador del empleado o un miembro de la familia del empleado, o un proveedor de atención médica determina

que el empleado o un miembro de la familia del empleado representa un riesgo para la salud de otras personas debido a la exposición a una enfermedad contagiosa.

(5) Un empleado puede utilizar licencia por enfermedad paga si el empleado o un miembro de su familia es víctima de violencia familiar o agresión sexual:

- para atención médica o asesoramiento psicológico o de otro tipo por lesión o discapacidad física o psicológica;
- obtener servicios de una organización de servicios para víctimas;
- reubicarse debido a dicha violencia familiar o agresión sexual;
- participar en cualquier procedimiento civil o penal relacionado con o resultante de dicha violencia familiar o agresión sexual.

En cada lugar de trabajo de la ciudad habrá un cartel que enumerará todos los motivos permitidos para ausentarse del trabajo según la Ley. **Los motivos permitidos para utilizar la licencia por enfermedad solo se aplican a las primeras 40 horas de licencia por enfermedad remunerada.** Después de las primeras 40 horas, los motivos de la licencia por enfermedad y las definiciones establecidas en cualquier convenio colectivo de trabajo y/o las políticas o prácticas actuales de la Ciudad sobre licencia por enfermedad regirán el uso del resto de la licencia por enfermedad acumulada de un empleado para ese año de beneficios.

Además de los usos permitidos de la licencia, la Ley también establece lo siguiente:

Los empleados no están obligados a proporcionar un aviso previo antes de utilizar la licencia por enfermedad remunerada y los empleadores no pueden exigir a un empleado que proporcione documentación de que la licencia por enfermedad remunerada se está tomando por un motivo contemplado en la Ley de Licencia por Enfermedad Pagada de Connecticut. Sin embargo, la Ciudad puede preguntar si el motivo de la licencia de un empleado es por un motivo contemplado en la Ley de Licencia por Enfermedad Pagada de Connecticut. Después de que se hayan utilizado las primeras 40 horas de licencia por enfermedad remunerada en un año de beneficios, se aplicarán las reglas existentes en virtud de los acuerdos de negociación colectiva y/o la práctica actual de la Ciudad. Esto incluye, entre otros, los requisitos de notificación y el derecho de la Ciudad a solicitar un certificado médico.

Además, puede haber ocasiones en las que se requiera notificación y documentación si la(s) ausencia(s) del empleado cubiertas por la Ley también se deben a un motivo calificado según una ley estatal o federal aplicable que requiera documentación, incluidas las leyes federales FMLA, ADA/investigaciones de aptitud para el trabajo y compensación para trabajadores.

La Ciudad no puede tomar represalias ni discriminar a ningún empleado porque el empleado (1) solicita o utiliza licencia por enfermedad paga de acuerdo con la Ley o (2) presenta una queja ante el Departamento de Trabajo de CT alegando que el empleador ha violado la Ley.

Cualquier empleado afectado por una violación de las disposiciones de la Ley puede presentar una queja ante el Departamento de Trabajo de CT. Los empleados pueden presentar una queja ante el Departamento de Trabajo de CT

Sitio web: https://portal.ct.gov/dol/divisions/wage-and-workplace-standards/wagecomplaint?language=en_US

En resumen, la Ley de Licencia por Enfermedad Remunerada de Connecticut entrará en vigencia el 1 de enero de 2025. Entendiendo que la orientación del Departamento de Trabajo de Connecticut puede cambiar, este aviso tiene como objetivo proporcionar una breve descripción general de la Ley y cómo se administrará junto con nuestros acuerdos de negociación colectiva y las políticas o prácticas actuales de la Ciudad. En caso de que se modifique o cambie la aplicabilidad de la Ley, informaremos en consecuencia y realizar todos los cambios aplicables. Entendemos que pueden surgir preguntas con respecto a la aplicación de la Ley y estamos

comprometidos a ayudar a todos los empleados, supervisores y jefes de departamento. Si tiene alguna pregunta, favor comuníquese con el Departamento de Recursos Humanos o la Oficina de Capital Humano del Departamento de Educación para obtener ayuda.