



Brad Avakian, Commissioner

REQUISITOS DE LA LEY DE OREGON DE TIEMPO POR ENFERMEDAD

A partir del 1 de enero de 2016, se requiere que los empleadores que contratan empleados en el estado de Oregon implementen políticas de tiempo por enfermedad y proporcionen tiempo por enfermedad a los empleados. También se requiere que los empleadores proporcionen a los empleados una notificación con las disposiciones de la ley. Esta notificación pretende resumir las disposiciones más importantes de la ley, pero no debe tomarse como un resumen completo de la ley. El texto completo de la ley y las normas administrativas adoptadas por la oficina están disponibles en www.oregon.gov/boli.

¿Cuánto tiempo por enfermedad es requerido por la ley? Los empleados comienzan a acumular tiempo por enfermedad el primer día de empleo y obtienen una (1) hora de tiempo por enfermedad por cada 30 horas laboradas o 1 1/3 de horas por cada 40 horas laboradas. Los empleados pueden utilizar el tiempo por enfermedad acumulado a partir del 91.º día natural de empleo y pueden utilizar el tiempo por enfermedad conforme se vaya acumulando.

Los empleadores pueden elegir simplemente otorgar a los empleados ("principio del periodo") 40 horas de tiempo por enfermedad al principio del año en lugar de hacer un seguimiento del número de horas de tiempo por enfermedad acumuladas. Los empleadores también pueden elegir el periodo de 12 meses que será utilizado como el "año" designado, es decir, año calendario, año fiscal, fecha de aniversario del empleado, etc.

Los empleados pueden transferir hasta 40 horas de tiempo por enfermedad no utilizado de un año al siguiente; sin embargo, los empleadores pueden adoptar políticas que limiten a los empleados para que no acumulen más de 80 horas de tiempo por enfermedad o para que no utilicen más de 40 horas de tiempo por enfermedad en un año.

Las políticas del tiempo libre remunerado (PTO, por sus siglas en inglés) que incluyen el tiempo libre para otros propósitos (tales como vacaciones y otro tiempo libre personal) cumplen con la ley de tiempo por enfermedad siempre que la política sea substancialmente equivalente o más generosa que los requisitos de la ley.

Los empleados deben utilizar su tiempo por enfermedad acumulado en incrementos de una hora, a menos que esto represente una dificultad excesiva para el empleador, en cuyo caso el empleador puede requerir que el tiempo por enfermedad sea tomado en incrementos mínimos de cuatro horas si el empleador permite que los empleados utilicen al menos 56 horas de vacaciones remuneradas por año.

¿Cuándo se debe pagar el tiempo por enfermedad? Los empleadores en el estado con 10 o más empleados (6 o más en Portland) deben pagar a los empleados el tiempo por enfermedad utilizado con la tarifa regular de pago del empleado. Todos los otros empleadores deben proporcionar tiempo por enfermedad no remunerado.

El número de todos los empleados contratados por el empleador en Oregon se debe contar, incluyendo empleados de tiempo completo, de medio tiempo y temporales.

Notificaciones y verificación: Además de proporcionar una notificación a los empleados con los requisitos de la ley, se requiere que los empleadores proporcionen **notificaciones trimestrales** a los empleados con las cantidades de tiempo por enfermedad acumulado y no utilizado.

Los empleadores pueden requerir que los empleados proporcionen notificaciones, verificaciones y certificaciones para el uso del tiempo por enfermedad bajo ciertas circunstancias. Por ejemplo, si la necesidad de tiempo por enfermedad se puede prever, los empleadores pueden requerir que los empleados proporcionen una notificación hasta 10 días antes de la fecha en que necesiten utilizar el tiempo por enfermedad. Consulte la ley y los reglamentos para obtener más información.

Prohibición de la discriminación/represalias: Es ilegal que un empleador niegue, interfiera, restrinja o no pague el tiempo por enfermedad al que el empleado tiene derecho; o tome represalias o discrimine de cualquier forma a un empleado porque el empleado ha preguntado sobre las disposiciones de la ley o ha solicitado o tomado tiempo por enfermedad. Las quejas se pueden presentar en el Departamento de Trabajo e Industrias.

Excepción de los convenios de negociación colectiva: La ley del tiempo por enfermedad no aplica a ciertos empleados que están cubiertos por un convenio de negociación colectiva, que han sido contratados a través de una oficina sindical de empleo y cuyos beneficios son proporcionados por un fiduciario conjunto de múltiples empleadores-empleados o un plan de beneficios.

¿Para qué se puede utilizar el tiempo por enfermedad?

Los empleados tienen derecho a utilizar el tiempo por enfermedad para los siguientes fines:

- Para enfermedades físicas o mentales, lesiones o condiciones de salud, el diagnóstico de dichas condiciones o la atención médica preventiva de un empleado o de un familiar del empleado.
- Para cuidar a bebés o niños recién adoptados menores de 18 años, o niños de cuidado temporal recién colocados menores de 18 años, o para hijos mayores de 18 años si estos son incapaces de cuidar de sí mismos debido a una discapacidad mental o física.
- Para cuidar a un familiar con una condición médica de salud grave.
- Para recuperarse o buscar tratamiento para una condición de salud grave que incapacite al empleado para desempeñar al menos una de las funciones esenciales del trabajo del empleado.
- Para cuidar a un hijo o hija del empleado que esté sufriendo una enfermedad, lesión o condición no grave.
- Para lidiar con la muerte de un familiar al asistir a un funeral o equivalente, realizar arreglos necesarios debido a la muerte de un familiar, o durante un proceso de duelo debido a la muerte de un familiar.
- Para buscar asistencia legal o policial, o remedios para garantizar la salud y seguridad del empleado, o un hijo o una hija menores de edad o un dependiente del empleado para procedimientos relacionados con violencia doméstica, hostigamiento, agresión sexual o acoso.
- Para buscar tratamiento médico, recuperarse de lesiones u obtener servicios relacionados con casos de violencia doméstica, hostigamiento, agresión sexual o acoso hacia el empleado, o un hijo o una hija menores de edad o un dependiente del empleado.
- Para donar tiempo por enfermedad a otro empleado para fines de elegibilidad si el empleador cuenta con una política que permita dichas donaciones.
- Para ciertas emergencias de salud pública.