

---

# ORDENANZA DEL CONDADO DE COOK SOBRE LICENCIA POR ENFERMEDAD

## AVISO A LOS EMPLEADOS • VIGENTE EL 1 DE JULIO DE 2017

---

En la mayoría de los casos, usted está cubierto por la Ordenanza del Condado de Cook de Licencia por Enfermedad (tiempo acumulado para enfermedad o “earned sick leave”) si:

- Ha trabajado para su empleador en el Condado de Cook durante al menos 2 horas en cualquier período de dos semanas, y
- Su empleador tiene un lugar de negocios en el Condado de Cook.

Usted tiene derecho a:

- Ganar **una hora** de licencia por enfermedad **por cada 40 horas trabajadas** para su empleador en el Condado de Cook;
- Poder **usar la licencia por enfermedad cuando usted o un familiar estén enfermos**, estén recibiendo atención médica o sean víctimas de violencia doméstica o acoso, o se cierre el trabajo, la escuela o la guardería por una emergencia de salud pública;
- Recibir pago de licencia por enfermedad, la cantidad habitual de pago, a más tardar el próximo período de nómina;
- **El tiempo máximo** de licencia por enfermedad que se **puede acumular y usar** es generalmente **40 horas por año**;
- Si no usa toda la licencia por enfermedad que gana en un año dado, generalmente tiene derecho a **transferir la mitad** de esas horas no usadas al año siguiente (hasta una transferencia máxima de 20 horas);
- Y usted puede tener derecho a **beneficios adicionales** bajo esta Ordenanza **si su empleador está cubierto por la ley federal de Ausencia Familiar y Médica** (Family and Medical Leave Act, FMLA) y usted es elegible para la FMLA.

Se le prohíbe a su empleador:

- Tomar represalias contra usted por el ejercicio de los derechos de la Ordenanza (por ejemplo, por usar la licencia por enfermedad, por presentar un reclamo); o
- Requerir que usted busque o encuentre a alguien que le reemplace para cubrir sus horas de trabajo mientras usted esté ausente.

Se le permite a su empleador:

- Imponer reglas escritas para los **incrementos mínimos de tiempo** (4 horas o menos) que se pueden usar para la licencia por enfermedad; el **tipo y el momento de la notificación requerida** por ausencias razonablemente previsibles; el **tiempo mínimo de empleo** antes del uso inicial de la licencia por enfermedad (no debe exceder los 180 días).
- Adoptar **prácticas alternativas equivalentes** para cumplir con sus obligaciones relativas a esta Ordenanza (por ejemplo, conceder por adelantado el tiempo que se calcule es el que se acumula para enfermedad por año) (*ver* la Parte 600 de las Normas de la Comisión de Licencia por Enfermedad).

Si usted cree que su empleador ha violado esta Ordenanza:

- La Comisión le alienta (pero no le exige) que usted **discuta sus preocupaciones con su empleador**. Los empleadores pueden usar terminología diferente para describir los beneficios de los empleados o pueden haber adoptado una práctica alternativa aprobada para cumplir con la Ordenanza. El sitio web de la Comisión y las Normas de Licencia por Enfermedad son recursos para ayudarles a usted y a su empleador a entender lo que requiere la Ordenanza.
- Si usted no puede hablar con su empleador por miedo a represalias o queda insatisfecho con la explicación de su empleador acerca de sus beneficios, **comuníquese con la Comisión**.
- Si desea **presentar una queja ante la Comisión** porque su empleador ha violado la ordenanza, generalmente debe hacerlo **dentro de los 3 años** después de la violación. Las quejas pueden también ser presentadas directamente en la Corte de Circuito del Condado de Cook sin ser presentadas primero ante la Comisión.
- La Comisión está disponible para ayudar (o recibir quejas) de lunes a viernes (excepto los días festivos del condado) de 9 a.m. a 4 p.m., o mediante una cita fuera de este horario. Puede comunicarse con la Comisión por correo electrónico, por teléfono o en persona.

---

### COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL CONDADO DE COOK

69 W. Washington, 30th Floor, Chicago, IL 60602

correo electrónico: [human.rights@cookcountyil.gov](mailto:human.rights@cookcountyil.gov)

teléfono: 312-603-1100