



LA LEY DE TIEMPO PAGADO PARA TODOS LOS TRABAJADORES (PLAWA)

1. La ley da derecho a los empleados a ganar una hora de tiempo pagado por cada 40 horas trabajadas, hasta 40 horas al año, para utilizar por cualquier motivo.
2. Si el empleador ya tiene una política de tiempo pagado que le proporciona al menos 40 horas de tiempo pagado que puede usar por cualquier motivo, entonces el empleador no tiene que modificar su política o proporcionarle tiempo adicional.
3. Los empleados pueden usar el tiempo pagado por cualquier motivo.
 - ◆ No se requiere documentación, como una nota de un médico.
 - ◆ Los empleados pueden elegir si desean utilizar el tiempo pagado o cualquier otra licencia proporcionada por el empleador.
 - ◆ Un empleador no puede exigir a los empleados que utilicen el tiempo de la PLAWA antes de cualquier tiempo remunerado o no remunerado previsto por el empleador o la ley estatal, y viceversa.
4. Los empleados pueden solicitar el uso del tiempo pagado verbalmente o por escrito. Sin embargo, los empleadores pueden tener una política razonable que exija un aviso previo antes de tomar el tiempo pagado.
5. Un empleador puede negar una solicitud para tomar tiempo pagado por necesidades operativas, pero las razones para la denegación deben proporcionarse a través de una política de tiempo pagado por escrito, razonable y claramente comunicada.
6. Existen algunos tipos de trabajadores específicos que no están cubiertos* por la PLAWA:

<ul style="list-style-type: none"> ○ Contratistas independientes, generalmente; ○ Ciertos empleados de ferrocarriles y aerolíneas; ○ Ciertos empleados de las universidades; 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Empleados sindicalizados que trabajan en construcción y el transporte de mercancías; ○ Empleados de distritos de parques y distritos de escuelas públicas
---	--

*A menos que se cumpla una de estas exenciones, un empleado está cubierto por la PLAWA (independientemente de su estado de trabajo de tiempo completo, parcial, estacional, temporal o de guardia).

7. Si un empleado está cubierto por un acuerdo de negociación colectiva ("acuerdo") de un sindicato que estaba vigente el 1/1/24, entonces el acuerdo permanecerá vigente y el empleador no necesita proporcionar el tiempo pagado. El sindicato y el empleador no pueden negociar respecto al tiempo pagado y si van a renunciar los requisitos de la PLAWA hasta que termine el acuerdo.

8. Es probable que los empleados en Chicago o en el condado de Cook suburbano estén cubiertos por una ordenanza local de licencias y no por la PLAWA.
 - ◆ Comuníquese con la Oficina de Normas Laborales de Chicago si tiene preguntas sobre la Ordenanza de Licencia por Enfermedad Remunerada de Chicago (**312-744-5000**).
 - ◆ Comuníquese con la Comisión de Derechos Humanos del Condado de Cook si tiene preguntas sobre la Ordenanza de Licencia Remunerada del condado de Cook (**312-603-1100**).
9. Los empleados empiezan a acumular tiempo pagado el primer día de trabajo y pueden comenzar a utilizarlo noventa días después de la fecha de inicio.
 - ◆ El periodo de espera de 90 días solo se aplica una vez durante el empleo de un trabajador.
10. Se les debe pagar a los empleados su tarifa por hora cuando toman tiempo pagado.
 - ◆ Los empleados que reciben propinas o comisiones deben recibir al menos el salario mínimo completo por el tiempo pagado que tomen. En Illinois, el salario mínimo para 2024 es \$14 por hora.
11. Las represalias están estrictamente prohibidas bajo la PLAWA.
12. Los empleados pueden presentar una queja ante el Departamento de Trabajo de Illinois si ocurrió lo siguiente con el empleador:
 - ◆ No proporcionó a los empleados tiempo pagado;
 - ◆ Negó la solicitud de empleado para una licencia remunerada;
 - ◆ No ha mantenido archivos precisos del tiempo pagado que se le debe;
 - ◆ No ha publicado el aviso público sobre los derechos de los trabajadores bajo la PLAWA;
 - ◆ Tomó represalias contra un empleado por utilizar o tratar de utilizar la PLAWA.

Escanee el código QR para más información sobre cómo presentar una queja y para las excepciones aplicables a la ley.



Para obtener el texto completo de la ley, visite nuestro sitio web: www.labor.illinois.gov

Para más información o para presentar una queja, contáctenos al:

DOL.PaidLeave@illinois.gov
312-793-2600