



LEY FAMILIAS PRIMERO DE RESPUESTA AL CORONAVIRUS: DERECHOS DEL EMPLEADOR SOBRE LICENCIA LABORAL PAGADA

La **Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus (FFCRA o Ley)** requiere que ciertos empleadores provean a empleados licencias laborales pagadas o expansión de la licencia familiar y por enfermedad por razones especificadas y relativas al COVID-19. [1] La División de Horas y Salarios (WHD) del Departamento de Trabajo (Departamento) administra y se encarga del cumplimiento de los requerimientos de licencia laboral pagada de la nueva Ley. Sus provisiones aplicarán desde su puesta en vigor hasta el 31 de diciembre del 2020.

Generalmente, la Ley establece que los empleadores cubiertos deben proveer a todos los empleados: [2]

- **Dos semanas (hasta 80 horas) de licencia pagada por enfermedad a la tasa regular de pago del empleado** cuando el empleado no pueda trabajar por estar en cuarentena (de acuerdo a orden del gobierno Federal, Estatal, o local, o por dictamen de un proveedor de cuidados de la salud), y/o por estar teniendo síntomas de COVID-19 y requiriendo diagnóstico médico; o
- **Dos semanas (hasta 80 horas) de licencia pagada por enfermedad a dos-tercios de la tasa regular de pago del empleado** porque el empleado no puede trabajar en base a una causa justificable de necesidad por cuidar a un individuo sujeto a cuarentena (de acuerdo a una orden del gobierno Federal, Estatal, o local, o por dictamen de un proveedor de cuidados de la salud), o por cuidar a un hijo (menor de 18 años) cuya escuela o proveedor de cuidado está cerrado o no disponible, por causas relacionadas al COVID-19, y/o el empleado esté experimentando una condición sustancialmente similar a la especificada por el Secretario de Salud y Servicios Humanos, en consulta por los Secretarios del Tesoro y de Trabajo;

Un empleador cubierto debe proveer a los empleados **que ha tenido en nómina por al menos 30 días**: [3]

- **Hasta 10 semanas adicionales de expansión pagada de la licencia familiar y por enfermedad a dos-tercios de la tasa regular de pago del empleado** donde el empleado, que ha estado contratado al menos 30 días laborales, no puede trabajar debido a una causa justificada de necesidad de licencia para cuidar de un hijo cuya escuela o proveedor de cuidados está cerrado o no disponible por razones relacionadas al COVID-19.

Empleadores Cubiertos: Las provisiones de licencias pagadas por enfermedad y de expansión de la licencia familiar y por enfermedad de la FFCRA aplican a ciertos empleadores públicos, y empleadores privados con menos de 500 empleados. [4] La mayoría de los empleados del gobierno federal están cubiertos bajo el Título II de la Ley de Ausencia Familiar y Médica, que no fue repasada por esta Ley, y por ello no están cubiertos por la provisiones de expansión de la licencia familiar y por enfermedad de la FFCRA. Sin embargo, los empleados federales cubiertos por el Título II de la Ley de Ausencia Familiar y Médica están cubiertos por la provisión de licencia laboral pagada.

Las pequeñas empresas con menos de 50 empleados podrían cualificar para la exención del requerimiento de tener que proveer licencias debido a cierres escolares o no disponibilidad de cuidado infantil si los requerimientos para la licencia afectarían la viabilidad del negocio.

► Razones Calificables para la Licencia:

Bajo la FFCRA, un empleado cualifica para licencia pagada por enfermedad cuando no puede trabajar (**o no puede trabajar remotamente**) debido a su necesidad de licencia porque el empleado:

1. está sujeto a una orden Federal, Estatal, o local de cuarentena o aislamiento relacionada al COVID-19;
2. ha sido instruido por un proveedor de servicios de salud que se ponga en cuarentena por COVID-19;
3. está experimentando síntomas de COVID-19 y está solicitando diagnóstico médico;
4. está cuidando a una persona sujeta a una orden descrita en (1), o en cuarentena tal y como se describe en (2);
5. está cuidando a un hijo cuya escuela o lugar de cuidados está cerrado (o cuidados infantiles no están disponibles) por razones relativas al COVID-19; o
6. está experimentando otras condiciones sustancialmente similares a las especificadas por el Secretario de Salud y Servicios Humanos, en consulta con los Secretarios del Tesoro y de Trabajo.

Bajo la FFCRA, un empleado cualifica para una expansión de la licencia familiar y por enfermedad si el empleado está cuidando a un hijo cuya escuela o lugar de cuidados está cerrado (o el proveedor de cuidados infantiles no está disponible) por razones relativas al COVID-19.

[1] La División de Horas y Salarios no administra este aspecto de la ley, pero avisa que cada dólar requerido de licencia pagada (más el costo de los pagos de seguro de salud del empleador durante la licencia) serán cubiertos al **100%** por un crédito de impuestos dólar-por-dólar retornable al empleador. Para más información, por favor vea la página de Internet del Departamento del Tesoro.

[2] Los empleadores de Cuidadores de Servicios de Salud y de Respuesta a Emergencias podrán optar por excluir a estos empleados de ser elegibles para licencias previstas por la Ley.

[3] Los empleadores de Cuidadores de Servicios de Salud y de Respuesta a Emergencias podrán optar por excluir a estos empleados de ser elegibles para licencias previstas por la Ley.

[4] Algunas provisiones no aplicarán a ciertos empleadores con menos de 50 empleados. Ver las regulaciones del Departamento sobre FFCRA (previstas para abril 2020).

► Duración de la Licencia

Por razones (1) - (4) y (6): Un empleado a tiempo completo es legible a 80 horas de licencia, y un empleado a tiempo parcial es legible por el número de horas de licencia que el empleado trabaja en promedio durante un periodo de dos semanas.

Por razón (5): Un empleado a tiempo completo es legible a hasta 12 semanas de licencia a 40 horas por semana, y un empleado a tiempo parcial es elegible a una licencia por el número de horas que un empleado normalmente trabajaría durante ese periodo.

► Cálculo del Pago [5]

Por razones de licencia (1), (2), o (3): los empleados que tomen licencia tienen derecho a pago en base a su tasa regular, o al salario mínimo aplicable, el que sea más, por una cantidad de hasta \$511 por día y \$5,110 en agregado (por un periodo de dos semanas).

Por razones de licencia (4) o (6): los empleados que tomen licencia tienen derecho a pago a $\frac{2}{3}$ de su tasa regular o $\frac{2}{3}$ del salario mínimo aplicable, el que sea más, por hasta \$200 por día y \$2,000 en agregado (por un periodo de dos semanas).

Por razón de licencia (5): los empleados que tomen licencia tienen derecho a pago a $\frac{2}{3}$ de su tasa regular o $\frac{2}{3}$ del salario mínimo aplicable, el que sea más, por hasta \$200 por día y \$12,000 en agregado (sobre un periodo de 12 semanas - dos semanas de licencia pagada por enfermedad seguidas por hasta 10 semanas de expansión pagada de la licencia familiar y por enfermedad). [6]

Créditos de Impuestos: Los empleadores cubiertos cualifican para reembolsos dólar-por-dólar por medio de créditos de impuestos a todos los salarios calificables pagados bajo la FFCRA. Salarios calificables son aquellos pagados a un empleado que toma licencia laboral bajo la Ley por una razón calificable, hasta el tope de pago apropiado per diem y agregado. Los créditos aplicables de impuestos también aplican a las cantidades pagadas o incurridas para mantener la cobertura del seguro de salud. Para más información, por favor vea la página por Internet del Departamento del Tesoro.

Aviso del Empleador: Cada empleador cubierto debe colocar en un lugar visible de su empresa un aviso sobre los requerimientos de la FFCRA. [7]

Prohibiciones: Los empleadores no pueden deshacerse, disciplinar, o discriminar a cualquier empleado que tome licencia pagada por enfermedad bajo la FFCRA y presente una queja o inicie un procedimiento relativo a la FFCRA.

Multas y Cumplimiento: Los empleadores en violación de las primeras dos semanas de la licencia pagada por enfermedad o de las provisiones sobre terminaciones de la FFCRA serán sujetos a las multas y acciones para el cumplimiento descritas en las Secciones 16 y 17 de la Ley de Normas Justas de Trabajo. 29 U.S.C. 216; 217. Los empleadores que violen las provisiones de proveer hasta 10 semanas adicionales de licencia pagada para cuidar a un hijo cuya escuela o lugar de cuidado está cerrado (o con cuidado infantil no disponible) estarán sujetos a las provisiones para el cumplimiento de la Ley de Ausencia Familiar y Médica. El Departamento observará un periodo transicional de no-refuerzo durante los primeros 30 días de entrada en vigor de la Ley, y siempre que el empleador haya actuado razonablemente y en buena fe para cumplir la Ley. En este sentido, existe "buena fe" cuando se pone solución a las violaciones y se resuelve cualquier asunto a que haya dado lugar con el empleado tan pronto como sea posible, las violaciones no sean intencionales, y el Departamento reciba un compromiso por escrito de que el empleador cumplirá de ahora en adelante con la Ley.

► RECURSOS

Para información adicional o para presentar una queja:

1-866-487-9243 | TTY: 1-877-889-5627

dol.gov/agencies/whd

[5] Tiempo pagado por enfermedad bajo esta Ley no para de un año al siguiente. Los empleados no tienen derecho a remuneración por licencia no usada una vez terminen el empleo, lo dejen, se jubilen, o cualquier otra separación al empleo.

[6] Un empleado podrá optar por sustituir tiempo acumulado de vacaciones, licencia personal, o licencia médica o por enfermedad, por las dos primeras semanas de licencia parcial pagada bajo esta sección.

[7] El Departamento publicará un aviso modelo a más tardar el 25 de marzo, 2020.