

DERECHOS Y OBLIGACIONES BAJO EL “*FAMILIES FIRST CORONAVIRUS RESPONSE ACT*” (FFCRA) Y OTRAS CONSIDERACIONES

PRESENTADO A LOS EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD ADVENTISTA DE LAS ANTILLAS

RECOPIADO POR: MISAEL JIMÉNEZ RAMÍREZ

2 DE ABRIL DE 2020

FAMILIES FIRST CORONAVIRUS RESPONSE ACT (FFCRA)

- El presidente Donald Trump firma esta ley el 18 de marzo de 2020
- Se crea esta ley para ayudar a los empleados que enfrentan situaciones de ausencias en el trabajo relacionadas a la Pandemia del Coronavirus – Covid-19
- Su aplicación será efectiva el 1 de abril de 2020 y estará disponible hasta el 31 de diciembre de 2020

FAMILIES FIRST CORONAVIRUS RESPONSE ACT (FFCRA)

- Aplica a negocios con menos de 500 empleados
- No tiene efecto retroactivo
- Estará en vigor para los estados y territorios de los Estados Unidos
- Será reembolsable a los patronos a través del IRS

EMERGENCY PAID SICK LEAVE - DESCRIPCIÓN

- Es de aplicación a todo empleado, sin requisito alguno de tiempo de trabajo u horas de trabajo.
- Esta licencia provee para el pago de dos (2) semanas, hasta ochenta (80) horas de trabajo con paga por enfermedad, para empleados que **no pueden trabajar, ni trabajar desde la casa**, por algunas de las circunstancias que a continuación se presentan.

EMERGENCY PAID SICK LEAVE - DESCRIPCIÓN

- Empleados a jornada parcial serán elegibles para recibir paga por las horas de trabajo.
- Esta licencia no se acumula para años futuros, si no se disfruta, no se paga o liquida en forma alguna al terminar la relación de empleo.

EMERGENCY PAID SICK LEAVE – APLICA, SI:

- **El empleado** está en una cuarentena ordenada por el gobierno federal, estatal o municipal,
- **El empleado** está ya en una cuarentena ordenada por un proveedor de servicios de salud,

EMERGENCY PAID SICK LEAVE – APLICA, SI:

- **El empleado** está experimentando síntomas del COVID-19 y está en búsqueda de un diagnóstico médico,
- Estas condiciones le brinda derecho a recibir su paga regular por dos (2) semanas, hasta un máximo de ochenta (80) horas y con un tope de \$511.00 diarios (\$5,110.00 como cantidad máxima).

EMERGENCY PAID SICK LEAVE – APLICA, SI:

- El **empleado** no puede trabajar por una necesidad *bonafide* de **cuidar** a un individuo sujeto a una cuarentena ordenada por el gobierno federal, estatal o municipal o por orden de un facultativo médico.
- El **empleado** tiene que **cuidar** a un menor de dieciocho (18) años cuya escuela o cuidado está cerrado por situaciones relacionadas al COVID-19.

EMERGENCY PAID SICK LEAVE – APLICA, SI:

- El **empleado** está experimentando una condición sustancialmente similar al COVID-19, según definida o determinada por el Secretario de Salud y Servicios Humanos de los EU, en consulta con el Secretario del Tesoro Federal y el Secretario del Trabajo Federal.
- En esta instancia, el empleado tiene derecho a recibir dos terceras partes ($2/3$ o 66.67%) de su paga regular por dos (2) semanas, hasta un máximo de ochenta (80) horas y con un tope de \$200.00 diarios (\$2,000.00 como cantidad máxima).

EMERGENCY PAID SICK LEAVE – OTRAS CONSIDERACIONES

- Es sumamente importante que se tenga presente que, para efectos del pago de esta licencia, la definición de “***paga regular***” o “*regular rate of pay*” no necesariamente se limita a la tarifa por hora que recibe el empleado, pues la definición de la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo (FLSA, por sus siglas en inglés) puede incluir comisiones o incentivos que el empleado recibe regularmente y que forman parte de su compensación bajo la reglamentación del Departamento del Trabajo Federal.

EMERGENCY PAID SICK LEAVE – OTRAS CONSIDERACIONES

- Se aclara que la legislación aprobada dispone que patronos que provean servicios médicos o de respuesta a emergencias, pueden solicitar ser excluidos de la aplicación de esta licencia.
- Empresas que cuenten con menos de cincuenta (50) empleados pueden solicitar ser excluidas de la aplicación de esta licencia, pero solo en aquellos casos en que, conceder la misma ponga en riesgo la viabilidad del negocio.
- Los empleados que hacen uso de esta nueva licencia creada por esta ley federal, o reclaman sus derechos bajo ésta, están protegidos para que no se tomen represalias en su contra.

EMERGENCY FAMILY AND MEDICAL LEAVE EXPANSION ACT

- La segunda licencia que crea esta Ley es una ampliación temporera a la Ley Federal de Licencia Médico Familiar (FMLA, por sus siglas en inglés).
- En este caso se flexibiliza el FMLA para permitir que empleados con solo treinta (30) días en el empleo, accedan a una licencia de hasta doce (12) semanas en casos de una necesidad relacionada a una emergencia pública, concepto que queda definido como situaciones en que el empleado no puede trabajar para cuidar a su hijo o hija menor de dieciocho (18) años, cuando no puede asistir a la escuela o centro de cuidado debido a su cierre por consecuencia del COVID-19.

EMERGENCY FAMILY AND MEDICAL LEAVE EXPANSION ACT

- Esta licencia es inicialmente sin paga, pues durante las primeras dos (2) semanas de la misma, el empleado no tiene derecho a recibir compensación bajo esta licencia específica, pero tiene la opción de utilizar su balance de vacaciones o enfermedad.
- Luego de esas primeras dos (2) semanas, el empleado tiene derecho a ser compensado por la empresa con el equivalente a dos terceras partes ($\frac{2}{3}$ o 66.67%) de su paga regular por las restantes diez (10) semanas, con un tope de \$200.00 diarios (\$10,000.00 como cantidad máxima).

EMERGENCY FAMILY AND MEDICAL LEAVE EXPANSION ACT

- Empleados a jornada parcial son elegibles para paga por el número de horas que están normalmente programados para trabajar, en el periodo en que disfrutará de la licencia.
- Se considerarán las comisiones, incentivos, bonos y cualquier otro ingreso que sea parte del salario.
- Se promediarán los últimos seis meses de salarios o el promedio del tiempo que lleve trabajando.

LICENCIAS DE VACACIONES Y ENFERMEDAD EN PR

- Los patronos de Puerto Rico deben recordar que los empleados no exentos de la aplicación de la Ley 180-1998, tienen un derecho estatutario a la acumulación de licencia de vacaciones y enfermedad, y que el disfrute y pago de dicho derecho debe ser compatible con las condiciones establecidas por ley, que incluyen: que el disfrute fraccionado de la licencia por vacaciones **requiere el consentimiento de ambas partes** y que dicho disfrute fraccionado debe asegurar que el empleado disfrute de al menos cinco (5) días laborables consecutivos de vacaciones.
- Ver, Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico, publicadas por el Departamento del Trabajo el pasado el 8 de mayo de 2019.

¿CÓMO INTERACCIONAN ESTAS DOS NUEVAS LICENCIAS FEDERALES?

- Solo pueden interactuar, cuando la razón de su uso es para cuidar a un menor de dieciocho (18) años, cuya escuela o cuidado está cerrado por situaciones relacionadas al COVID-19.
- En estos casos, primero tomaría dos (2) semanas de licencia con paga de dos terceras partes ($\frac{2}{3}$ o 66.67%) de su salario bajo el *Emergency Paid Sick Leave*, bajo el fundamento de que su hijo no puede ir a la escuela o cuidado y luego tomaría la licencia bajo el *Emergency Family and Medical Leave Expansion*, también recibiendo dos terceras partes ($\frac{2}{3}$ o 66.67%) de su salario por hasta diez (10) semanas, o el balance que le quede disponible, si ya ha utilizado esta licencia durante el año.

¿CÓMO SE RECLAMARÁ EL REEMBOLSO?

- El Departamento del Tesoro de los EE. UU. a través del Servicio de Impuestos Internos (IRS, por sus siglas en inglés), reembolsará de inmediato y por completo, dólar por dólar a los patronos, el costo de esta licencia relacionada con COVID-19 brindada a sus empleados.

¿CÓMO SE RECLAMARÁ EL REEMBOLSO?

- La ley ayudará a los Estados Unidos a combatir y derrotar el COVID-19 al otorgar fondos a todas las empresas estadounidenses con menos de 500 empleados para proporcionarles vacaciones pagadas, ya sea para sus propias necesidades de salud o para cuidar a sus familiares.
- La legislación permitirá a los empleadores mantener a sus trabajadores en sus nóminas, al mismo tiempo que asegura que los trabajadores no se vean obligados a elegir entre sus cheques de pago y las medidas de salud pública necesarias para combatir el virus.

¿CÓMO SE RECLAMARÁ EL REEMBOLSO?

Cobertura completa

- Los empleadores recibirán un reembolso del 100% por licencias pagadas según la ley.
- Los costos del seguro de salud también están incluidos en el crédito.
- Los empleadores no están sujetos al pago de impuesto sobre la nómina
- Los trabajadores independientes reciben un crédito equivalente.

¿CÓMO SE RECLAMARÁ EL REEMBOLSO?

Fondos rápidos

- El reembolso será rápido y fácil de obtener.
- Se proporcionará una compensación tributaria inmediata, dólar por dólar, para ayudar con los impuestos sobre la nómina.
- Si le corresponde un reembolso, el IRS lo enviará lo más rápido posible.

¿CÓMO SE RECLAMARÁ EL REEMBOLSO?

- Para aprovechar de inmediato los créditos de licencia pagada, las empresas pueden retener y acceder a fondos que de otro modo pagarían al IRS en impuestos sobre la nómina.
- Si esos montos no son suficientes para cubrir el costo de la licencia pagada, los empleadores pueden solicitar un adelanto acelerado del IRS, al presentar un formulario de reclamo simplificado; se publicará la próxima semana.

¿CÓMO SE RECLAMARÁ EL REEMBOLSO?

- Cuando los empleadores pagan a sus empleados, se les exige que retengan de los cheques de pago de sus empleados los impuestos federales sobre ingresos y la porción de los impuestos del Seguro Social y Medicare. Luego, los empleadores deben depositar al IRS estos impuestos federales, junto con su parte de los impuestos del Seguro Social y Medicare, y presentar declaraciones de impuestos de nómina trimestrales (serie [Formulario 941 \(en inglés\)](#)) con el IRS.

¿CÓMO SE RECLAMARÁ EL REEMBOLSO?

- Bajo la guía que se dará a conocer, los empleadores elegibles que paguen un permiso por enfermedad o cuidado infantil calificado, podrán retener una cantidad de los impuestos sobre la nómina igual al monto de permiso por enfermedad y cuidado infantil calificado que pagaron, en lugar de depositarlos al IRS.

¿CÓMO SE RECLAMARÁ EL REEMBOLSO?

- Los impuestos sobre la nómina disponibles para retención incluyen los impuestos federales sobre ingresos retenidos, **la parte del empleado** de los impuestos del Seguro Social y Medicare, y **la parte del empleador** de los impuestos del Seguro Social y Medicare que corresponde a todos los empleados.

¿CÓMO SE RECLAMARÁ EL REEMBOLSO?

- Si no hay suficientes impuestos sobre la nómina para cubrir el costo de la baja calificada por enfermedad y cuidado infantil, los empleadores podrán presentar una solicitud de un pago acelerado del IRS.
- El IRS espera procesar estas solicitudes en dos semanas o menos. Los detalles de este nuevo procedimiento acelerado se anunciarán la próximamente.

EJEMPLO # 1 – CANTIDAD MENOR AL GASTO DE IMPUESTOS

- Si un empleador elegible pagó \$5,000 en licencia por enfermedad y se le exige que deposite \$8,000 en impuestos sobre la nómina, incluyendo los impuestos retenidos de todos sus empleados, el empleador podría usar hasta \$5,000 de los \$8,000 de impuestos que iba a depositar para realizar pagos calificados de licencia.
- La ley sólo requeriría al empleador que deposite los \$3,000 restantes en su próxima fecha de depósito regular.

EJEMPLO # 2 – CANTIDAD MAYORA GASTO DE IMPUESTOS

- Si un empleador elegible pagó \$10,000 en licencia por enfermedad y se le exigió que depositara \$8,000 en impuestos, el empleador podría usar la totalidad de los \$8,000 de impuestos para realizar pagos calificados de licencia y presentar una solicitud de crédito acelerado por los \$2,000 restantes.

EJEMPLO # 3 – TRABAJO POR CUENTA PROPIA

- Los montos de créditos equivalentes de licencia por cuidado infantil y licencia por enfermedad están disponibles para personas que trabajan por cuenta propia en circunstancias similares. Estos créditos serán reclamados en su declaración de impuestos y reducirán los pagos de impuestos estimados.

PERIODO DE NO CUMPLIMIENTO

- El Departamento del Trabajo emitirá una política temporal de incumplimiento que provee un período de tiempo para que los empleadores cumplan con la ley. Según esta política, el departamento del trabajo no interpondrá una acción de cumplimiento contra ningún empleador por violaciones de la ley, siempre que el empleador haya actuado razonablemente y de buena fe para cumplir con la ley. En cambio, la mano de obra se centrará en la asistencia para el cumplimiento durante el período de 30 días.

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

- Las siguientes son una serie de preguntas y respuestas publicadas por el Departamento del Trabajo Federal hasta el 28 de marzo de 2020, mientras publicaban el reglamento.
- El Departamento del Trabajo publicó el reglamento, el 1 de abril de 2020.

AL CALCULAR EL PAGO DEBIDO A LOS EMPLEADOS, ¿SE DEBEN INCLUIR LAS HORAS EXTRAS?

- **Si.** La Ley de Expansión de Licencia Médica y Familiar de Emergencia requiere que usted le pague a un empleado por las horas que el empleado normalmente habría programado para trabajar, incluso si eso es más de 40 horas en una semana.
- Sin embargo, el número total de horas pagadas en virtud de la Ley de licencia por enfermedad pagada de emergencia tiene un límite de 80.

¿CUÁL ES MI TASA DE PAGO REGULAR PARA FINES DE LA FFCRA?

- Para los propósitos de la FFCRA, la tasa de pago regular utilizada para calcular su licencia pagada es el promedio de su tasa regular durante un período de hasta seis meses antes de la fecha en que toma la licencia.
- Si no ha trabajado para su empleador actual durante seis meses, la tarifa regular utilizada para calcular su licencia pagada es el promedio de su tarifa de pago regular por cada semana que ha trabajado para su empleador actual.

¿CUÁL ES MI TASA DE PAGO REGULAR PARA FINES DE LA FFCRA? - CONTINUACIÓN

- Si se le paga con comisiones, propinas o tarifas por pieza, estos montos se incorporarán al cálculo anterior en la misma medida en que se incluyen en el cálculo de la tarifa regular bajo la FLSA.

¿PUEDE MI EMPLEADOR NEGARME LA LICENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA, SI MI EMPLEADOR ME DIO LICENCIA PAGADA POR UNA RAZÓN IDENTIFICADA EN LA LEY DE LICENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA DE EMERGENCIA, ANTES DE QUE LA LEY ENTRE EN VIGENCIA?

- **No.** La Ley de licencia por enfermedad pagada de emergencia impone un nuevo requisito de licencia a los empleadores, que entrará en vigencia a partir del 1 de abril de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020.

¿TODOS LOS PERMISOS BAJO LA FMLA, AHORA SON LICENCIAS PAGADAS?

- **No.** El único tipo de licencia familiar y médica que se paga es licencia familiar ampliada y médica bajo la Ley de Expansión de Emergencia de Familia y Licencia Médica cuando dicha licencia excede los diez días. Esto incluye solo el permiso tomado porque el empleado debe cuidar a un niño cuya escuela o lugar de cuidado está cerrado, o el proveedor de cuidado infantil no está disponible, debido a razones relacionadas con COVID-19.

¿QUÉ REGISTROS NECESITO MANTENER CUANDO MI EMPLEADO TOMA LICENCIA PAGADA POR ENFERMEDAD O LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA AMPLIADA?

- Debe consultar los formularios, las instrucciones y la información aplicables del Servicio de Impuestos Internos (IRS) para conocer los procedimientos que deben seguirse para reclamar un crédito fiscal, incluida cualquier justificación necesaria que deba retenerse para respaldar el crédito.
- Se entiende que algunos documentos podrían ser: Orden Ejecutiva de la Gobernadora, certificados médicos, evidencia de que el lugar de cuidado o escuela, no está disponible debido al Covid-19, entre otras.

¿PUEDO HACER TELETRABAJO, BAJO LA FFCRA?

- Puede hacer teletrabajo cuando su empleador lo permita o le permita realizar trabajo mientras está en su hogar o en un lugar que no sea su lugar de trabajo normal. El teletrabajo es un trabajo por el cual se debe pagar el salario normal y no se compensa bajo las disposiciones de licencia pagada de la FFCRA.

¿QUÉ SIGNIFICA NO PODER TRABAJAR, INCLUIDO EL TELETRABAJO POR RAZONES RELACIONADAS CON COVID-19?

- **No** puede trabajar, si su empleador tiene trabajo para usted y una de las razones de calificación de COVID-19 establecidas en la FFCRA le impide poder realizar ese trabajo, ya sea en circunstancias normales en su lugar de trabajo normal o mediante teletrabajo.

SITENGO O NO PUEDO HACER TELETRABAJO, ¿TENGO DERECHO A LICENCIA POR ENFERMEDAD REMUNERADA O LICENCIA MÉDICA Y FAMILIAR AMPLIADA?

- Si su empleador permite el teletrabajo, por ejemplo, le permite realizar ciertas tareas o trabajar una cierta cantidad de horas desde su casa o en un lugar diferente a su lugar de trabajo normal, y no puede realizar esas tareas o trabajar las horas requeridas debido a una de las razones que califican para la licencia por enfermedad remunerada, entonces tiene derecho a tomar la licencia por enfermedad remunerada.

SI TENGO O NO PUEDO HACER TELETRABAJO, ¿TENGO DERECHO A LICENCIA POR ENFERMEDAD REMUNERADA O LICENCIA MÉDICA Y FAMILIAR AMPLIADA? – (CONTINUACIÓN)

- De manera similar, si no puede realizar esas tareas de teletrabajo o trabajar las horas de teletrabajo requeridas porque necesita cuidar a su hijo cuya escuela o lugar de cuidado está cerrado, o el proveedor de cuidado infantil no está disponible, por razones relacionadas con COVID-19, entonces usted tiene derecho a tomar una licencia familiar y médica ampliada. Por supuesto, en la medida en que pueda realizar teletrabajo mientras cuida a su hijo, la licencia por enfermedad remunerada y la licencia familiar y médica ampliada no están disponibles.

¿PUEDO TOMAR MI LICENCIA POR ENFERMEDAD CON GOCE DE SUELDO O LICENCIA MÉDICA Y FAMILIAR AMPLIADA DE MANERA INTERMITENTE MIENTRAS TRABAJA POR TELETRABAJO?

- **Sí**, si su empleador lo permite y si no puede realizar teletrabajo en su horario normal de horas debido a uno de los motivos que califican en la Ley de licencia por enfermedad pagada de emergencia. En esa situación, usted y su empleador pueden acordar que puede tomar una licencia por enfermedad remunerada de manera intermitente mientras trabaja por teletrabajo.

¿PUEDO TOMAR MI LICENCIA POR ENFERMEDAD CON GOCE DE SUELDO O LICENCIA MÉDICA Y FAMILIAR AMPLIADA DE MANERA INTERMITENTE MIENTRAS TRABAJA POR TELETRABAJO? – (CONTINUACIÓN)

- Del mismo modo, si se le impide hacer teletrabajo en su horario normal de horas porque necesita cuidar a su hijo cuya escuela o lugar de cuidado está cerrado, o el proveedor de cuidado infantil no está disponible, por razones relacionadas con COVID-19, usted y su empleador pueden acordar que puede tomar una licencia médica familiar ampliada de forma intermitente mientras trabaja a distancia.

¿PUEDO TOMAR MI LICENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA, DE MANERA INTERMITENTE MIENTRAS TRABAJO EN MI LUGAR DE TRABAJO HABITUAL (EN EL LUGAR DE TRABAJO O POR TELETRABAJO)?

- Depende de por qué razón está tomando licencia por enfermedad pagada y si su empleador está de acuerdo. A menos que esté haciendo teletrabajo, la licencia por enfermedad remunerada por razones de calificación relacionadas con COVID-19 debe tomarse en incrementos de días completos. No se puede tomar de forma intermitente, con la excepción de que se tome para el cuidado de su hijo mientras este cerrada la escuela o el lugar cuidado.

¿PUEDO TOMAR MI LICENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA DE MANERA INTERMITENTE MIENTRAS TRABAJO EN MI LUGAR DE TRABAJO HABITUAL (EN EL LUGAR DE TRABAJO O POR TELETRABAJO)?- CONTINUACIÓN

Si está realizando teletrabajo y la razón de la licencia, no es por la excepción mencionada previamente, una vez que comience a tomar licencia por enfermedad remunerada, debe continuar tomando licencia por enfermedad paga cada día hasta que (1) utilice la cantidad total de licencia por enfermedad remunerada o (2) ya no tiene una razón calificada para tomar licencia por enfermedad pagada.

¿PUEDO TOMAR MI LICENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA DE MANERA INTERMITENTE MIENTRAS TRABAJO EN MI LUGAR DE TRABAJO HABITUAL (EN EL LUGAR DE TRABAJO O POR TELETRABAJO)?- CONTINUACIÓN

Esta limitación se impone porque si está enfermo o posiblemente enfermo con COVID-19, o cuidando a una persona que está enferma o posiblemente enferma con COVID-19, la intención de FFCRA es proporcionar dicha licencia por enfermedad pagada según sea necesario para evitar que usted este propagando el virus a otros.



¿PUEDO TOMAR MI LICENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA DE MANERA INTERMITENTE MIENTRAS TRABAJO EN MI LUGAR DE TRABAJO HABITUAL (EN EL LUGAR DE TRABAJO O POR TELETRABAJO)?- CONTINUACIÓN

Si usted y su empleador están de acuerdo, puede tomar una licencia por enfermedad remunerada de forma intermitente si está tomando licencia por enfermedad paga para cuidar a su hijo cuya escuela o lugar de cuidado está cerrado, o cuyo proveedor de cuidado de niños no está disponible, debido a COVID- 19 razones relacionadas.

¿PUEDO TOMAR MI LICENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA DE MANERA INTERMITENTE MIENTRAS TRABAJO EN MI LUGAR DE TRABAJO HABITUAL (EN EL LUGAR DE TRABAJO O POR TELETRABAJO)?- CONTINUACIÓN

Por ejemplo, si su hijo está en casa porque su escuela o lugar de cuidado está cerrado, o el proveedor de cuidado infantil no está disponible, por razones relacionadas con COVID-19, puede tomar licencia por enfermedad remunerada los lunes, miércoles y viernes para cuidar a su hijo, pero trabaje en su lugar de trabajo normal los martes y jueves.

SI MI EMPLEADOR CERRÓ MI LUGAR DE TRABAJO ANTES DEL 1 DE ABRIL DE 2020 (LA FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA FFCRA), ¿PUEDO RECIBIR UNA LICENCIA POR ENFERMEDAD O UNA LICENCIA MÉDICA Y FAMILIAR AMPLIADA?

- **No.** Si, antes de la fecha de entrada en vigencia de la FFCRA, su empleador lo envió a su casa y **deja de pagarle** porque no tiene trabajo que hacer, no se le pagará la licencia por enfermedad o la licencia médica y familiar ampliada, pero puede ser elegible para prestaciones del **seguro de desempleo**. Esto es cierto si su empleador cierra su lugar de trabajo por falta de negocio o porque está obligado a cerrar de conformidad con una directiva federal, estatal o local.

SI MI EMPLEADOR CERRÓ MI LUGAR DE TRABAJO ANTES DEL 1 DE ABRIL DE 2020 (LA FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA FFCRA), ¿PUEDO RECIBIR UNA LICENCIA POR ENFERMEDAD O UNA LICENCIA MÉDICA Y FAMILIAR AMPLIADA? - CONTINUACIÓN

- Debe comunicarse con su agencia estatal de la fuerza laboral o con la oficina estatal de seguro de desempleo para preguntas específicas sobre su elegibilidad. Para obtener información adicional, consulte <https://www.careeronestop.org/LocalHelp/service-locator.aspx>.
- Sin embargo, debe tenerse en cuenta que si su empleador le está pagando de conformidad con una política de licencia pagada o requisitos estatales o locales, **no es elegible para el seguro de desempleo.**

SI MI EMPLEADOR CIERRA MI LUGAR DE TRABAJO EL 1 DE ABRIL DE 2020 O DESPUÉS (LA FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA FFCRA), PERO ANTES DE SALIR CON LICENCIA, ¿PUEDO SEGUIR RECIBIENDO LICENCIA POR ENFERMEDAD Y / O LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA AMPLIADA?

- **No.** Si su empleador cierra después de la fecha de entrada en vigencia de la FFCRA (incluso si solicitó la licencia antes del cierre), no se le pagará la licencia por enfermedad o la licencia médica y familiar ampliada, pero puede ser elegible para los beneficios del seguro de desempleo. Esto es cierto ya sea que su empleador cierre su lugar de trabajo por falta de negocio o porque se requirió cerrar de conformidad con una directiva federal, estatal o local.

SI MI EMPLEADOR CIERRA MI LUGAR DE TRABAJO MIENTRAS ESTOY CON LICENCIA POR ENFERMEDAD REMUNERADA O LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA AMPLIADA, ¿QUÉ SUCEDE?

- Si su empleador cierra mientras usted está de baja por enfermedad con goce de sueldo o licencia familiar y médica ampliada, su empleador debe pagar cualquier licencia por enfermedad con goce de sueldo o licencia médica y familiar ampliada que utilizó antes de que el empleador cerrara. A partir de la fecha en que su empleador cierra su lugar de trabajo, ya no tiene derecho a licencia por enfermedad remunerada o licencia médica y familiar ampliada, pero puede ser elegible para los beneficios del seguro de desempleo.

SI MI EMPLEADOR ESTÁ ABIERTO, PERO ME SUSPENDE (DESPIDE) EL 1 DE ABRIL DE 2020 O DESPUÉS (LA FECHA DE VIGENCIA DE LA FFCRA), ¿PUEDO RECIBIR LICENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA O LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA AMPLIADA?

- **No.** Si su empleador le suspende (despide) porque no tiene suficiente trabajo o negocio para usted, no tiene derecho a tomar licencia por enfermedad remunerada o licencia familiar y médica ampliada.
- Sin embargo, puede ser elegible para los beneficios del seguro de desempleo.

SI MI EMPLEADOR CIERRA MI LUGAR DE TRABAJO EL 1 DE ABRIL DE 2020 O DESPUÉS (LA FECHA DE VIGENCIA DE LA FFCRA), PERO ME DICE QUE SE VOLVERÁ A ABRIR EN ALGÚN MOMENTO EN EL FUTURO, ¿PUEDO RECIBIR LICENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA O LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA AMPLIADA?

- No, no mientras tu lugar de trabajo esté cerrado. Si su empleador cierra su lugar de trabajo, incluso por un corto período de tiempo, no tiene derecho a tomar licencia por enfermedad remunerada o licencia familiar y médica ampliada.
- Sin embargo, puede ser elegible para los beneficios del seguro de desempleo.

SI MI EMPLEADOR REDUCE MIS HORAS DE TRABAJO PROGRAMADAS, ¿PUEDO USAR LA LICENCIA POR ENFERMEDAD REMUNERADA O LA LICENCIA MÉDICA Y FAMILIAR AMPLIADA PARA LAS HORAS QUE YA NO TENGO PROGRAMADO TRABAJAR?

- **No.** Si su empleador reduce sus horas de trabajo porque no tiene trabajo para que usted realice, no puede usar la licencia por enfermedad remunerada o la licencia médica y familiar ampliada por las horas que ya no tiene programado trabajar. Esto se debe a que no se le impide trabajar esas horas debido a una razón que califica para COVID-19, incluso si su reducción de horas estuvo relacionada de alguna manera con COVID-19.

¿PUEDO COBRAR LOS BENEFICIOS DEL SEGURO DE DESEMPLEO POR EL TIEMPO EN QUE RECIBO EL PAGO POR LICENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA Y / O LICENCIA MÉDICA Y FAMILIAR AMPLIADA?

- **No.** Si su empleador le proporciona licencia por enfermedad pagada o licencia familiar y médica ampliada, no es elegible para el seguro de desempleo.

SI ELIJO TOMAR LICENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA O LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA AMPLIADA, ¿MI EMPLEADOR DEBE CONTINUAR CON MI COBERTURA DE SALUD? SI PERMANEZCO CON LICENCIA MÁS ALLÁ DEL PERÍODO MÁXIMO DE LICENCIA MÉDICA Y FAMILIAR AMPLIADA, ¿TENGO DERECHO A MANTENER MI COBERTURA DE SALUD?

- Si su empleador brinda cobertura médica grupal que usted eligió, tiene derecho a una cobertura médica grupal continua durante su licencia familiar y médica ampliada en los mismos términos que si continuara trabajando. Si está inscrito en la cobertura familiar, su empleador debe mantener la cobertura durante su licencia médica y familiar ampliada. En general, debe continuar haciendo contribuciones normales al costo de su cobertura de salud.

COMO EMPLEADO, ¿PUEDO USAR LOS DERECHOS DE LICENCIA PREEXISTENTES DE MI EMPLEADOR Y MI LICENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA POR LA FFCRA Y LA LICENCIA MÉDICA Y FAMILIAR AMPLIADA AL MISMO TIEMPO DURANTE LAS MISMAS HORAS?

- **No.** Si es elegible para tomar una licencia por enfermedad con goce de sueldo o una licencia médica y familiar ampliada según la FFCRA, así como una licencia pagada que ya haya proporcionado su empleador, a menos que su empleador acuerde que debe elegir un tipo de licencia para tomar. No puede tomar ambos simultáneamente, a menos que su empleador acepte permitirle complementar la cantidad que recibe de licencia por enfermedad pagada o licencia familiar y médica ampliada bajo la FFCRA, hasta sus ganancias normales, con licencia preexistente.

COMO EMPLEADO, ¿PUEDO USAR LOS DERECHOS DE LICENCIA PREEXISTENTES DE MI EMPLEADOR Y MI LICENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA POR LA FFCRAY LA LICENCIA MÉDICA Y FAMILIAR AMPLIADA AL MISMO TIEMPO DURANTE LAS MISMAS HORAS? - CONTINUACIÓN

- Por ejemplo, si está recibiendo $\frac{2}{3}$ de sus ganancias normales de licencia por enfermedad pagada o licencia familiar y médica ampliada según la FFCRA y los permisos de su empleador, puede usar su licencia pagada preexistente proporcionada por el empleador para obtener el $\frac{1}{3}$ adicional de sus ganancias normales para que reciba sus ganancias normales completas por cada hora.

SI SOY UN EMPLEADOR, ¿PUEDO COMPLEMENTAR O AJUSTAR EL PAGO EXIGIDO BAJO LA FFCRA CON LICENCIA PAGADA QUE EL EMPLEADO PUEDA TENER BAJO MI POLÍTICA DE LICENCIA PAGADA?

- Si su empleado elige usar el permiso existente que usted ha proporcionado, sí; De otra manera no. La licencia por enfermedad remunerada y la licencia médica familiar ampliada en virtud de la FFCRA se suman a los derechos de licencia preexistentes de los empleados, incluidos los empleados federales. Conforme a la FFCRA, el empleado puede optar por usar las vacaciones pagadas existentes, vacaciones personales, médicas o por enfermedad de su política de licencia paga para complementar la cantidad que su empleado recibe de la licencia por enfermedad pagada o la licencia familiar y médica ampliada, hasta las ganancias normales del empleado .

SI SOY UN EMPLEADOR, ¿PUEDO COMPLEMENTAR O AJUSTAR EL PAGO EXIGIDO BAJO LA FFCRA CON LICENCIA PAGADA QUE EL EMPLEADO PUEDA TENER BAJO MI POLÍTICA DE LICENCIA PAGADA? – CONTINUACIÓN

- Sin embargo, tenga en cuenta que no tiene derecho a un crédito fiscal por cualquier licencia por enfermedad pagada o licencia familiar y médica ampliada que no se deba pagar o exceda los límites establecidos en la Ley de licencia por enfermedad pagada de emergencia y la Licencia médica y familiar de emergencia Ley de Expansión.

SI SOY UN EMPLEADOR, ¿PUEDO EXIGIR A UN EMPLEADO QUE COMPLEMENTE O AJUSTE EL PAGO EXIGIDO BAJO LA FFCRA CON LICENCIA PAGADA QUE EL EMPLEADO PUEDA TENER BAJO MI POLÍTICA DE LICENCIA PAGADA?

- **No.** De conformidad con la FFCRA, solo el empleado puede decidir si utilizará las vacaciones pagadas existentes, vacaciones personales, médicas o por enfermedad de su política de licencia paga para complementar la cantidad que su empleado recibe de la licencia por enfermedad pagada o la licencia familiar y médica ampliada. El empleado tendría que aceptar usar las vacaciones pagadas existentes bajo su política de vacaciones pagas para complementar o ajustar la licencia pagada bajo la FFCRA.

SI SOY UN EMPLEADOR, ¿PUEDO EXIGIR A UN EMPLEADO QUE COMPLEMENTE O AJUSTE EL PAGO EXIGIDO BAJO LA FFCRA CON LICENCIA PAGADA QUE EL EMPLEADO PUEDA TENER BAJO MI POLÍTICA DE LICENCIA PAGADA?

- Sin embargo, no está obligado a permitir que un empleado use la licencia pagada existente para complementar la cantidad que su empleado recibe de licencia pagada por enfermedad o licencia familiar y médica ampliada. Además, no puede reclamar, y no recibirá crédito fiscal, por dichos montos suplementarios.

¿QUIÉN ES UN HIJO O HIJA?

- Según la FFCRA, un "hijo o hija" es su propio hijo, que incluye a su hijo biológico, adoptivo o de crianza, su hijastro, un pupilo legal o un hijo por el que está bajo el concepto legal "in loco parentis" (alguien que está en lugar del padre), alguien con el día a día responsabilidades diarias para cuidar o apoyar financieramente a un niño.

¿QUIÉN ES UN HIJO O HIJA? - CONTINUACIÓN

A la luz de la dirección del Congreso para interpretar las definiciones de manera consistente, WHD aclara que bajo el FFCRA un "hijo o hija" también es un hijo o hija adulto (es decir, uno que tiene 18 años de edad o más), que (1) tiene un trastorno mental o discapacidad física, y (2) es incapaz de autocuidado debido a esa discapacidad.

¿TENGO DERECHO A REGRESAR A MI TRABAJO (AL PUESTO) SI ESTOY TOMANDO LICENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA O LICENCIA FAMILIAR AMPLIADA Y MÉDICA BAJO LA LEY DE LICENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA DE EMERGENCIA O LA LEY DE EXPANSIÓN DE LICENCIA MÉDICA Y FAMILIAR DE EMERGENCIA?

- En general sí. A la luz de la dirección del Congreso para interpretar los requisitos entre las Leyes de manera consistente, WHD aclara que las Leyes requieren que los empleadores proporcionen el mismo trabajo (o casi equivalente) a un empleado que regrese al trabajo después de la licencia.

¿TENGO DERECHO A REGRESAR A MI TRABAJO (AL PUESTO) SI ESTOY TOMANDO LICENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA O LICENCIA FAMILIAR AMPLIADA Y MÉDICA BAJO LA LEY DE LICENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA DE EMERGENCIA O LA LEY DE EXPANSIÓN DE LICENCIA MÉDICA Y FAMILIAR DE EMERGENCIA? - CONTINUACIÓN

En la mayoría de los casos, tiene derecho a ser restaurado en el mismo puesto o en un puesto equivalente al regreso de un permiso por enfermedad pagado o un permiso familiar y médico ampliado. Por lo tanto, a su empleador se le prohíbe despedirlo, disciplinarlo o discriminarlo de otro modo porque usted toma licencia por enfermedad pagada o licencia familiar y médica ampliada. Tampoco puede su empleador despedirlo, disciplinarlo o discriminarlo de otro modo porque presentó cualquier tipo de queja o procedimiento relacionado con estas Actas, o si tiene o tiene la intención de testificar en dicho procedimiento.

¿TENGO DERECHO A REGRESAR A MI TRABAJO (AL PUESTO) SI ESTOY TOMANDO LICENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA O LICENCIA FAMILIAR AMPLIADA Y MÉDICA BAJO LA LEY DE LICENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA DE EMERGENCIA O LA LEY DE EXPANSIÓN DE LICENCIA MÉDICA Y FAMILIAR DE EMERGENCIA? - CONTINUACIÓN

Sin embargo, no está protegido de acciones laborales, como despidos, que lo hubieran afectado independientemente de si se tomó la licencia. Esto significa que su empleador puede despedirlo por razones comerciales legítimas, como el cierre de su lugar de trabajo. Su empleador debe poder demostrar que lo habrían despedido incluso si no se hubiera despedido.

¿PUEDO USAR LA LICENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA Y LA LICENCIA MÉDICA Y FAMILIAR AMPLIADA JUNTAS POR CUALQUIER MOTIVO RELACIONADO CON COVID-19?

- No. La Ley de expansión de licencia médica y familiar de emergencia se aplica solo cuando usted está de licencia para cuidar a su hijo cuya escuela o lugar de cuidado está cerrado, o cuyo proveedor de cuidado infantil no está disponible, debido a razones relacionadas con COVID-19. Sin embargo, puede tomar licencia por enfermedad pagada bajo la Ley de licencia por enfermedad pagada de emergencia por muchas otras razones.

ALGUNA PREGUNTAS ADICIONAL



REFERENCIAS

- <https://www.irs.gov/es/newsroom/treasury-irs-and-labor-announce-plan-to-implement-coronavirus-related-paid-leave-for-workers-and-tax-credits-for-small-and-midsize-businesses-to-swiftly-recover-the-cost-of-providing-coronavirus>
- <https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic/ffcra-employee-paid-leave>
- <https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic/ffcra-employer-paid-leave>
- <https://www.dol.gov/agencies/whd/fmla/pandemic>
- <https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic/ffcra-questions>

