



Nuevas estipulaciones para trabajadores afectados por COVID-19

La Ley de Familias Primero de Respuesta al Coronavirus (FFCRA, por sus siglas en inglés) otorga a ciertos trabajadores hasta **10 días por enfermedad con paga** para cuidarse o para cuidar a un familiar y hasta **12 semanas por enfermedad con paga** para cuidar a una hija o un hijo si su escuela o proveedor de cuidado infantil ha cerrado por COVID-19. Esta licencia está disponible hasta el 31 de diciembre, 2020.

Desafortunadamente, la ley tiene MUCHAS excepciones. Este documento puede ayudarle a entender si es posible que usted esté cubierto y puede tomarse la licencia.

Este recurso contiene respuestas a preguntas como:

1. **¿Por qué razones se puede usar la licencia?**
2. **¿Cuánto dura la licencia?**
3. **¿Qué empleadores tiene que dar esta licencia?**
4. **¿Qué empleados pueden usar esta licencia?**
5. **¿Cuánta paga recibirá el empleado?**
6. **¿Los empleados pueden perder su trabajo por tomarse una licencia?**
7. **¿El empleador puede tomar represalias contra el empleado por pedir o usar días por enfermedad con paga o una licencia con paga?**

This is not legal advice. It gives you general information only. Individuals considering legal action should speak with an attorney.

1. ¿Por qué razones se puede usar la licencia?

Días por enfermedad con paga:

Usted puede usar esta licencia si no puede trabajar o trabajar de forma remota (teletrabajar) porque:

- Un proveedor de salud le ha dicho que se ponga en cuarentena.
- Usted tiene síntomas de COVID-19 y necesita hacerse la prueba o que le examine un médico.
- Usted necesita cumplir con una orden gubernamental de cuarentena o aislamiento.
- Usted está cuidando a un individuo que se encuentra en cuarentena o aislamiento por orden gubernamental porque tiene un diagnóstico o síntomas de COVID-19.
- Usted está cuidando a su hija o hijo porque su escuela o proveedor de cuidado infantil ha cerrado o no está disponible, debido a la pandemia de COVID-19.

Licencia con paga:

Usted puede usar esta licencia si necesita cuidar a su hija o hijo porque su escuela o proveedor de cuidado infantil ha cerrado o no está disponible, debido a la pandemia de COVID-19.

Definiciones Importantes:

- **“Individuo”** es un familiar, alguien que normalmente vive en el hogar de usted o alguien con quien usted tiene una relación conforme a la cual se esperaría que usted le cuidara si se enfermara.
- **“Hijo”** es su hija o hijo menor de 18 años. Incluye hijos de cuidado temporal y niños con quienes usted tenga una relación de in loco parentis (es decir, usted actúa o tiene intención de actuar como madre o padre, sin el requisito de una relación legal o biológica) o de quienes usted sea tutor legal. También incluye niñas y niños mayores de 18 años, siempre y cuando “no puedan cuidarse a sí mismos debido a una discapacidad mental o física.

2.¿Cuánto dura la licencia?

Días por enfermedad con paga:

Hasta 10 días (80 horas) para trabajadores a tiempo completo. Los trabajadores a tiempo parcial reciben paga por la cantidad de horas que trabajan típicamente en dos semanas.

Licencia con paga:

Hasta 12 semanas. Las primeras dos semanas son sin paga, pero usted puede usar los días por enfermedad con paga para esas dos semanas (o cualquier otra licencia con paga que tenga a su disposición). Las próximas 10 semanas sí son con paga.

3.¿Qué empleadores tiene que dar esta licencia?

Días por enfermedad con paga:

- Un empleador gubernamental o público de cualquier tamaño, lo cual incluye al gobierno federal.
- Un empleador con menos de 500 empleados.
- Si usted trabaja para un negocio con 50 empleados o menos, es posible que su empleador tenga la obligación de brindar días por enfermedad con paga para cuidar a una niña o un niño cuya escuela o proveedor de cuidado infantil haya cerrado. Consulte con su empleador para averiguar si su empleador está ofreciendo la licencia.

Licencia con paga:

- Un empleador gubernamental o público de cualquier tamaño. La mayoría de los trabajadores federales no están cubiertos. (Los trabajadores federales sí están cubiertos si les cubre el Título I de la Ley de Licencia Médica Familiar. Pregunte en su Oficina de Recursos Humanos sobre la cobertura.)
- Un empleador privado con menos de 500 empleados.
- Si usted trabaja para un negocio con 50 empleados o menos, es posible que su empleador no esté en obligación de ofrecerle una licencia con paga para cuidar a una hija o un hijo cuando su escuela o proveedor de cuidado infantil haya cerrado. Consulte con su empleador.

4. ¿Qué empleados pueden usar esta licencia?

Días por enfermedad con paga:

- La mayoría de los empleados que trabajan para un empleador cubierto son elegibles para los días por enfermedad con paga.
- Los trabajadores están cubiertos si no están autorizados para trabajar en Estados Unidos.
- Es posible que los trabajadores de la salud y el personal de primera respuesta no sean elegibles para estos días por enfermedad con paga. Consulte con su empleador.

Licencia con paga:

- La mayoría de los empleados que llevan por lo menos 30 días trabajando para un empleador cubierto son elegibles para una licencia con paga.
- Los trabajadores están cubiertos, aunque no estén autorizados para trabajar en Estados Unidos.
- Un empleado no puede usar esta licencia si ya ha usado toda su licencia de la Ley de Licencia Médica Familiar para el año.
- Es posible que los trabajadores de la salud y el personal de primera respuesta no sean elegibles para esta licencia. Consulte con su empleador.

5. ¿Cuánta paga recibirá el empleado?

Días por enfermedad con paga:

Si la licencia es para cuidarse usted mismo, su empleador tiene que pagarle su salario completo, hasta \$511 por día o un total de \$5.110. Si la licencia es para cuidar a un niño o un ser querido, su empleador tiene que pagarle 2/3 de su salario regular, hasta \$200 por día o un total de \$2.000.

Si usted trabaja a tiempo parcial, su empleador debe calcular su paga según cuántas horas usted trabaja en un período promedio de dos semanas. Si usted trabaja por propinas, debe recibir su paga regular según lo determine la Ley de Normas Razonables de Trabajo. Esto normalmente se calcula a razón del salario mínimo.

Licencia con paga:

Después de los primeros 100 días, su empleador debe pagarle 2/3 de su salario normal, hasta \$200 por día o un total de \$10.000. Su empleador debe calcular su paga de la misma forma que lo haría para días por enfermedad con paga.

6. ¿Los empleados pueden perder su trabajo por tomarse una licencia?

Días por enfermedad con paga:

Su empleador no puede despedirle por tomarse días por enfermedad con paga.

Licencia con paga:

Su empleador no puede despedirle por tomarse una licencia con paga.

Si usted trabaja para un empleador con 25 empleados o más, su empleador tiene que darle el mismo empleo de vuelta o un empleo equivalente, cuando usted regrese al trabajo. Su empleador no tiene que darle su empleo de vuelta si el empleador está cesanteando empleados o toma una decisión similar que habría terminado su empleo de cualquier modo, aunque usted no se hubiera tomado la licencia.

Si usted trabaja para un empleador con menos de 25 empleados, su empleador también tiene que darle su empleo de vuelta, a menos que su trabajo ya no exista y su empleador no pueda encontrarle uno similar. En ese caso, el empleador tiene que informarle de cualquier empleo similar para el cual haya una vacante dentro de un año. (Pero su empleador no puede eliminar su empleo simplemente porque usted se haya tomado una licencia con paga.)

7. ¿El empleador puede tomar represalias contra el empleado por pedir o usar días por enfermedad con paga o una licencia con paga?

Días por enfermedad con paga: No.

Licencia con paga: No.

¿Usted quiere aprender más o reportar una violación?

Contacte al Departamento del Trabajo, División de Horas y Salarios:

 <https://www.dol.gov/agencies/whd/contact/complaints>

 1-866-487-9243

¿Quiere contactar a un abogado?

Si usted quiere entrar en contacto con un abogado para una consulta gratis sobre su derecho a una licencia bajo FFCRA, **puede contactar a la Red Legal para la Equidad de Género al**

legalnetwork@nwlc.org

o completar nuestra solicitud de asistencia aquí:

<https://nwlc.org/legal-assistance/>