

Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus (FFCRA): Preguntas y Respuestas

Tal y como prevé la legislación, el Departamento de Trabajo de EE.UU. emitirá las regulaciones para su implementación. Adicionalmente, como se contempla, el Departamento seguirá dando a empleadores y empleados asistencia para el cumplimiento sobre sus responsabilidades y derechos bajo la FFCRA (por sus siglas en inglés).

Definiciones

“Licencia por Enfermedad Pagada” – significa licencia laboral pagada de acuerdo a la Ley de Emergencia de Licencia por Enfermedad Pagada.

“Expansión de la licencia familiar y por enfermedad” – significa licencia laboral pagada bajo la Ley de Expansión de la Licencia Familiar y por Enfermedad.

Preguntas y Respuestas

1. **¿Cuál es la fecha de entrada en vigor de la Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus (FFCRA), que incluye la Ley de Emergencia de Licencia por Enfermedad Pagada y la Ley de Expansión de la Licencia Familiar y por Enfermedad?**

Las regulaciones de la FFCRA sobre la licencia laboral pagada entran en vigor el 1 de abril del 2020, y aplican a la licencia entre abril 1, 2020, y diciembre 31, 2020.

2. **Como empleador, ¿cómo puedo saber si mi negocio está bajo el rango de 500-empleados y por lo tanto debo proporcionar Licencia por Enfermedad Pagada o expansión de la licencia familiar y por enfermedad?**

Usted tiene menos de 500 empleados si, al momento de que su empleado tome su licencia laboral, usted tiene menos de 500 empleados a tiempo completo y parcial dentro de Estados Unidos, lo que incluye cualquier estado de Estados Unidos, el Distrito de Columbia, o cualquier territorio o posesión de Estados Unidos. Para determinar esto, usted debe incluir a los empleados en licencia; a los empleados temporales que están empleados por usted y por otro empleador (sin importar que los trabajadores co-empleados estén sólo en su nómina o en la nómina de otro empleador); y trabajadores temporales facilitados por una agencia de trabajo temporal (sin importar que usted sea la agencia temporal o la empresa cliente si hay una relación continuada de empleo). Los trabajadores que son contratistas independientes bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA, por sus siglas en inglés), en lugar de ser empleados, no se consideran empleados a efectos del rango de 500-empleados.

Típicamente, una corporación (incluidas sus diferentes divisiones y establecimientos) es considerada un empleador único, y cada uno de sus empleados se debe contar a efectos del rango de los 500-empleados. Cuando una corporación tiene una participación en

propiedad sobre otra, las dos corporaciones son empleadores separados a no ser que sean co-empleadores bajo la FLSA respecto a ciertos empleados. Si resulta que dos entidades son co-empleadoras, todos sus co-empleados se deben contar para determinar si se debe proveer la Licencia por Enfermedad Pagada bajo la Ley de Emergencia de Licencia por Enfermedad Pagada, y/o expansión de la licencia familiar y por enfermedad bajo la Ley de Expansión de la Licencia Familiar y por Enfermedad.

En general, dos o más entidades son empleadores separados a no ser que cumplan la prueba de empleador integrado (integrated employer test) de la Ley de Licencia Familiar y Médica de 1993 (FMLA, por sus siglas en inglés). Si dos entidades son un empleador integrado bajo la FMLA, entonces los empleados de las entidades que conforman el empleador integrado contarán para determinar la cobertura del empleador a efectos de la expansión de la licencia familiar y por enfermedad de la Ley de Expansión de la Licencia Familiar y por Enfermedad.

3. **¿Me aplican estas leyes si soy un empleador del sector privado y tengo 500 empleados o más?**

No. Los empleadores del sector privado solo deberán cumplir con estas leyes si tienen menos de 500 empleados.[1]

4. **Si proveer en mi empresa de menos de 50 empleados la Licencia por Enfermedad Pagada y la expansión de la licencia familiar y por enfermedad relacionadas el cuidado de niños afectara la viabilidad de mi negocio, ¿cómo puedo a la exención para pequeñas empresas?**

Para tener acceso a esta exención, usted deberá documentar por qué su empresa de menos de 50 empleados cumple con los requisitos provistos por el Departamento, los cuales serán explicados al detalle en próximas regulaciones.

Usted no debe enviar materiales al Departamento de Trabajo al solicitar la exención para pequeñas empresas respecto a proveer Licencia por Enfermedad Pagada y/o expansión de la licencia familiar y por enfermedad.

5. **¿Cómo cuento las horas trabajadas por un empleado a tiempo parcial a efectos de la Licencia por Enfermedad Pagada o la expansión de la licencia familiar o por enfermedad?** Un empleado a tiempo parcial tiene derecho a licencia por su número promedio de horas trabajadas en un periodo de dos semanas. Por lo tanto, usted calcula las horas de licencia en base al número de horas que el empleado normalmente debe trabajar. Si no se sabe el número de horas, o si el horario del empleado parcial varia, usted usará un promedio en base a seis meses para calcular el promedio diario del número de horas. Este empleado a tiempo parcial podría tomar licencia por enfermedad por este número de horas al día hasta un periodo de dos semanas, y podrá tomar la expansión de la licencia familiar o por enfermedad por el mismo número de horas por día hasta 10 semanas.

Si este cálculo no se puede realizar ya que el trabajador no lleva al menos seis meses empleado, use el número de horas que usted y su empleado acordaron que trabajaría al momento de su contratación. Y si no existe este acuerdo, puede calcular el número apropiado de horas de licencia en base al promedio de horas que el empleado estaba previsto trabajar durante el término completo de su empleo.

6. Al calcular lo que se debe a los empleados, ¿se deben incluir las horas extra?

Si. La Ley de Expansión de la Licencia Familiar y por Enfermedad requiere que se le pague a un empleado por las horas que normalmente estaba previsto trabajar, incluso si ese tiempo es más de 40 horas a la semana.

Sin embargo, la Ley de Expansión de la Licencia Familiar y por Enfermedad requiere que el pago de la Licencia por Enfermedad Pagada sea únicamente de 80 horas por periodo de dos semanas. Por ejemplo, un empleado que deba trabajar 50 horas a la semana podrá tomar 50 horas de Licencia por Enfermedad Pagada en la primera semana y 30 en la segunda semana. En cualquier caso, el número total de horas pagadas bajo la Ley de Expansión de la Licencia Familiar y por Enfermedad tiene un tope de hasta 80.

Si los horarios de trabajo del empleado varían de semana a semana, por favor lea la respuesta a la pregunta número 5 ya que el cálculo de las horas para un empleado a tiempo completo con un horario variante es el mismo que para un empleado a tiempo parcial.

Por favor tenga en cuenta los topes diarios y agregados de cualquier pago por Licencia por Enfermedad Pagada y por expansión de la licencia familiar y por enfermedad tal y como se describe en la respuesta a la pregunta número 7.

Por favor sepa que bajo la Ley de Emergencia de Licencia por Enfermedad Pagada y la Ley de Expansión de la Licencia Familiar y por Enfermedad no se necesita que el pago incluya un premium por horas extra.

7. Como empleado, ¿cuánto me pagarán durante la Licencia por Enfermedad Pagada o en expansión de la licencia familiar y por enfermedad de acuerdo a la FFCRA?

Depende de su horario y también de por qué está tomando la licencia.

Si usted está tomando licencia porque no puede trabajar o no puede trabajar desde la casa debido a la necesidad de licencia porque usted (1) está sujeto a una orden de cuarentena Federal, Estatal o local relacionada con COVID-19; (2) le ha dicho un proveedor de cuidados de salud que se ponga en cuarentena respecto a COVID-19; o (3) está experimentando síntomas de COVID-19 y está solicitando un diagnóstico, usted recibirá por cada hora aplicable lo que sea mayor entre:

- su tasa regular de pago,
- el salario mínimo federal actual bajo la FLSA, o
- el salario mínimo estatal o local vigente.

En estas circunstancias, usted tiene derecho a un máximo de \$511 por día, o un total de \$5,110 durante todo el periodo de Licencia por Enfermedad Pagada.

Si usted está tomando Licencia por Enfermedad Pagada porque usted esta: (1) cuidando a una persona sujeta a cuarentena Federal, Estatal, o local o bajo una orden de aislamiento relacionada con COVID-19, o a un individuo que un cuidador de salud le ha prescrito que se ponga en cuarentena debido a asuntos relacionados con COVID-19; (2) cuidando por su hijo, cuya escuela o lugar de cuidado ha cerrado, o el proveedor de cuidado infantil no está disponible, debido a razones relacionadas con el COVID-19; o (3) experimentando cualquier otra situación sustancialmente similar que puede acontecer, como especifique el Secretario de Salud y Recursos Humanos, usted tiene derecho a compensación a una tasa de 2/3 de la cantidad arriba indicada que sea la mayor.

Bajo estas circunstancias, usted es sujeto a un máximo de \$200 por día, o \$2,000 por todo el periodo de dos semanas.

Si usted está tomando expansión de la licencia familiar y por enfermedad, usted podrá tomar Licencia por Enfermedad Pagada por los primeros 10 días de ese periodo de licencia, o podrá sustituir cualquier permiso acumulado de vacaciones, personal, médico, o por enfermedad que tenga bajo las regulaciones de su empleador. Durante las 10 semanas siguientes, a usted le pagarán su licencia por una cantidad no menor a 2/3 de su tasa regular de pago por las horas que estaría normalmente supuesto a trabajar. La tasa regular de pago usada debe ser al menos el salario mínimo federal o mayor, o el salario mínimo vigente a nivel estatal o local. Sin embargo, usted no recibirá mas de \$200 por día o \$12,000 por las 12 semanas que incluyen la Licencia por Enfermedad Pagada y la expansión de la licencia familiar y por enfermedad cuando usted está de licencia para cuidar su hijo cuya escuela o lugar de cuidados este cerrado, o el cuidador no esté disponible, debido a razones relacionadas al COVID-19.

Para calcular el número de horas de licencia pagada al que tiene derecho, por favor lea las respuestas a las preguntas 5-6.

8. ¿Cuál es mi tasa regular de pago en relación a la FFCRA?

El relación a la FFCRA, la tasa regular de pago usada para calcular su licencia pagada es el promedio de su tasa regular durante un periodo de hasta seis meses anteriores a la fecha en la que toma la licencia.[2] Si no ha trabajado para su empleador actual por seis meses, la tasa regular usada para calcular su licencia pagada es el promedio de su tasa regular de pago por cada semana que ha trabajado para su empleador actual.

Si a usted le pagan por comisiones, propinas, o por pieza, estos salarios serán incorporados a los cálculos anteriores.

También puede computar esta cantidad para cada empleado sumando toda compensación que hace parte de la tasa regular por el periodo de tiempo anterior en el mismo periodo.

9. Bajo la Ley de Emergencia de Licencia por Enfermedad Pagada, ¿puedo tomar 80 horas de Licencia por Enfermedad Pagada por mi cuarentena y luego otra cantidad de Licencia por Enfermedad Pagada por otra razón?

No. Podrá tomar hasta dos semanas —o 10 días—(80 horas para un empleado a tiempo completo, o para un empleado a tiempo parcial, el número de horas equivale al promedio de horas que el empleado trabaja típicamente durante un periodo de dos semanas) de Licencia por Enfermedad Pagada por cualquier combinación de razones que cualifiquen. Sin embargo, el total de horas por el que recibirá Licencia por Enfermedad Pagada tiene un tope de 80 horas bajo la Ley de Licencia por Enfermedad Pagada.

10. Si estoy en casa con mi hijo porque la escuela o lugar de cuidado está cerrado, o la persona a su cuidado no está disponible, ¿podré recibir Licencia por Enfermedad Pagada, expansión de la licencia familiar y por enfermedad, o ambos? ¿Cómo interactúan?

Usted podría ser elegible para ambos tipos de licencia, pero solo por un total de 12 semanas de licencia pagada. Usted podría tomar Licencia por Enfermedad Pagada y expansión de la licencia familiar y por enfermedad para cuidar a su hijo cuya escuela o lugar de cuidado ha cerrado, o la persona a su cuidado no está disponible, por razones relativas al COVID-19. La Ley de Emergencia de Licencia por Enfermedad Pagada provee inicialmente dos semanas de licencia pagada. Este periodo por ello cubre los primeros 10 días laborables de expansión de la licencia familiar y por enfermedad, que no son pagados por la Ley de Emergencia de Licencia por Enfermedad Pagada a no ser que opte usar licencia dentro de su acumulado en permisos de licencia por vacaciones, personal, médico o por enfermedad de acuerdo a las políticas de su empresa. Una vez pasados los primeros 10 días, usted recibirá 2/3 de su tasa de pago regular para las horas que habría estado supuesto a trabajar en las siguientes 10 semanas bajo la Ley de Expansión de la Licencia Familiar y por Enfermedad.

Por favor sepa que usted solo podrá recibir las 10 semanas adicionales de expansión de la licencia en virtud de la Ley de Expansión de la Licencia Familiar y por Enfermedad para cuidar de un hijo cuya escuela o lugar de trabajo haya cerrado, o cuyo cuidador no esté disponible, por razones relacionadas al COVID-19.

11. ¿Puede mi empleador negarme Licencia por Enfermedad Pagada si me da licencia pagada por alguna razón identificada en la Ley de Emergencia de Licencia por Enfermedad Pagada antes que la Ley entre en vigor?

No. La Ley de Licencia por Enfermedad Pagada contempla nuevo requerimiento de licencia a los empleadores que es efectivo a partir de abril 1, 2020.

12. ¿Son ahora licencias pagadas todas las licencias bajo la FMLA?

No. El único tipo de licencia familiar y medica que es licencia pagada es la expansión de la licencia familiar y por enfermedad bajo la Ley de Expansión de la Licencia Familiar y por Enfermedad cuando tal licencia exceda 10 días. Esto incluye únicamente licencias tomadas porque el empleado debe cuidar a su hijo cuya escuela o lugar de cuidado ha cerrado, o la persona a su cuidado no está disponible, por razones relativas al COVID-19.

13. ¿Son retroactivos los requerimientos de Licencia por Enfermedad Pagada y de expansión de la licencia familiar y por enfermedad?

No.

14. ¿Cómo puedo saber que yo “he estado empleado por lo menos 30 días por el empleador” respecto a la expansión de la licencia familiar y por enfermedad?

Se considera que usted ha estado empleado por al menos 30 días si su empleador le ha tenido en su nómina por los 30 días inmediatamente anteriores al día que su licencia daría comienzo. Por ejemplo, si usted debe tomar licencia el 1 de abril, 2020, usted deberá haber estado en nómina desde el 2 de marzo, 2020.

Si ha estado trabajando para una empresa como trabajador temporal, y la empresa seguidamente le contrata a tiempo completo, podrá contar los días trabajados previamente como temporal para sumarlos a los 30 días del período de elegibilidad.

15. ¿Qué registros necesito mantener cuando mi empleado toma licencia pagada por enfermedad pagada o expansión de licencia familiar y por enfermedad?

Independientemente de si otorga o rechaza una solicitud de licencia pagada por enfermedad o expansión de licencia familiar y por enfermedad, usted debe documentar lo siguiente:

- El nombre del empleado que solicita licencia;
- La (s) fecha (s) para las cuales se solicita la licencia;
- Razón para la licencia; y
- Una declaración del empleado de que no puede trabajar debido a la razón.

Si su empleado solicita la licencia porque está sujeto a una orden de cuarentena o aislamiento o para cuidar a una persona sujeta a dicha orden, también debe documentar el nombre de la entidad gubernamental que emitió la orden. Si su empleado solicita la autorización para la cuarentena en base al consejo de un proveedor de atención médica o para cuidar a una persona que se auto-pone en cuarentena en base a dicha recomendación, también debe documentar el nombre del proveedor de atención médica que le dio asesoramiento.

Si su empleado solicita licencia para cuidar a su hijo cuya escuela o lugar de cuidado está cerrado, o el proveedor de cuidado infantil no está disponible, también debe documentar:

- El nombre del niño que se está cuidando;
- El nombre de la escuela, el lugar de cuidado o el proveedor de cuidado infantil que ha cerrado o no está disponible; y
- Una declaración del empleado de que no hay otra persona adecuada disponible para cuidar al niño.

Los empleadores del sector privado que ofrecen licencia pagada por enfermedad pagada y expansión de la licencia familiar y por enfermedad requeridas por la FFCRA son

elegibles para el reembolso de los costos de esa licencia a través de créditos fiscales reembolsables. Si tiene la intención de reclamar un crédito fiscal bajo la FFCRA por su pago de la licencia por enfermedad o los salarios asociados a la expansión de la licencia familiar y por enfermedad, debe mantener en sus registros la documentación respectiva. Debe consultar los formularios, instrucciones e 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 mantenerse para respaldar el crédito. No está obligado a otorgar un permiso si no se han proporcionado materiales suficientes para respaldar el crédito fiscal aplicable.

16. ¿Qué documentos necesito darle a mi empleador para obtener una licencia pagada por enfermedad o una expansión de licencia familiar y por enfermedad?

Cuando solicite licencia pagada por enfermedad o expansión de licencia familiar y por enfermedad, usted debe proporcionar a su empleador, ya sea oralmente o por escrito, la siguiente información:

- Su nombre;
- Fecha (s) para las que solicita licencia;
- Razón para la licencia; y
- Una declaración de que no puede trabajar debido a la razón anterior.

Si solicita la licencia porque está sujeto a una orden de cuarentena o aislamiento o para cuidar a una persona sujeta a dicha orden, también debe proporcionar el nombre de la entidad gubernamental que emitió la orden. Si solicita la autorización para realizar la cuarentena por cuenta propia con el asesoramiento de un proveedor de atención médica o para cuidar a una persona que se auto-pone en cuarentena con base en dicha recomendación, también debe proporcionar el nombre del proveedor de atención médica que lo asesoró.

Si solicita permiso para cuidar a su hijo cuya escuela o lugar de cuidado está cerrado, o cuyo proveedor de cuidado infantil no está disponible, también debe proporcionar:

- El nombre de su hijo;
- El nombre de la escuela, el lugar de cuidado o el proveedor de cuidado infantil que ha cerrado o no está disponible; y
- Una declaración de que ninguna otra persona adecuada está disponible para cuidar a su hijo.

Además de la información anterior, también debe proporcionar a su empleador documentación escrita que respalde su licencia pagada por enfermedad, tal como se especifica en los formularios, instrucciones e información aplicables del IRS.

Tenga en cuenta también que todos los requisitos de certificación existentes en virtud de la FMLA siguen vigentes si se toma un permiso por una de las razones de calificación existentes en virtud de la FMLA. Por ejemplo, si está tomando una licencia más allá de las dos semanas de licencia pagada de emergencia por enfermedad porque su condición médica por razones relacionadas con COVID-19 alcanza un nivel de estado grave, debe continuar proporcionando certificaciones médicas bajo la FMLA si su empleador lo requiere.

17. ¿Cuándo puedo trabajar remotamente bajo la FFCRA?

Usted podrá trabajar remotamente cuando su empleador lo permita y le facilite realizar su trabajo mientras esté en casa o en algún lugar que no sea su lugar normal de trabajo. El trabajo remoto es aquel para el cual se debe pagar el salario normal y que no está compensado bajo las provisiones de licencia pagada de la FFCRA.

18. ¿Qué significa no poder trabajar, incluyendo remotamente, por razones relacionadas al COVID-19?

Usted no puede trabajar si su empleador le tiene trabajo y una de las razones del COVID-19 bajo la FFCRA le impiden realizar ese trabajo, ya sea bajo condiciones normales en su lugar de trabajo habitual o remotamente.

Si usted y su empleador acuerdan que trabajaría su número de horas normales, pero fuera de las horas en las que habitualmente trabaja (por ejemplo, en tempranas horas de la mañana o tarde por la noche), entonces usted es capaz de trabajar y la licencia no es necesaria a no ser que una razón calificable por COVID-19 le impida trabajar ese horario.

19. Si estoy o llego a no estar disponible para trabajar remotamente, ¿tengo derecho a licencia pagada por enfermedad o a expansión de la licencia familiar y por enfermedad?

Si su empleador le permite trabajar remotamente—por ejemplo, le permite realizar ciertas tareas o trabajar cierto número de horas desde casa o desde un lugar que no sea su lugar normal de trabajo—y usted no puede realizar esas tareas o trabajar las horas requeridas debido a una de las razones calificables para licencia pagada por enfermedad, entonces usted tiene derecho a tomar licencia pagada por enfermedad.

Igualmente, si usted no puede realizar esas tareas remotamente o trabajar remotamente las horas requeridas porque debe cuidar de su hijo cuya escuela o lugar de cuidado está cerrado, o el cuidador no está disponible, por razones relacionadas al COVID-19, entonces usted tiene derecho a tomar expansión de la licencia familiar y por enfermedad. Naturalmente, no podrá tomar licencia pagada por enfermedad y expansión de la licencia familiar y por enfermedad caso que usted pueda trabajar remotamente mientras cuida de su hijo.

20. ¿Puedo tomar mi licencia pagada por enfermedad o expansión de licencia familiar y por enfermedad intermitentemente mientras trabajo remotamente?

Si, si su empleador lo permite y si no puede trabajar remotamente durante sus horas normales de trabajo debido a una de las razones calificables de la Ley de Emergencia de Licencia Pagada por Enfermedad. En ese caso, usted y su empleador deberán acordar que usted puede tomar licencia pagada por enfermedad en forma intermitente al trabajar remotamente. De igual forma, si usted no puede trabajar remotamente durante su horario normal de trabajo porque tiene que cuidar a su hijo cuya escuela o lugar de cuidado está cerrado, o cuyo cuidador no esté disponible, debido a razones relacionadas al COVID-19, usted y su empleador podrán acordar que tome expansión de la licencia familiar y por enfermedad mientras trabaja remotamente.

Usted puede tomar licencia en cualquier incremento, siempre que usted y su empleador así lo acuerden. Por ejemplo, si acuerdan un incremento de 90 minutos, usted podrá trabajar remotamente de 1:00 PM a 2:30 PM, tomar licencia de 2:30 PM a 4:00 PM, y entonces volver a trabajar remotamente.

El Departamento anima a que empleadores y empleados colaboren para lograr flexibilidad y cubrir las necesidades mutuas, y el Departamento apoya estos acuerdos voluntarios que combinan trabajo remoto y licencia intermitente.

21. ¿Puedo tomar licencia pagada por enfermedad mientras trabajo en mi lugar habitual, en vez de remotamente?

Dependerá de la razón por la que está tomando licencia pagada por enfermedad y si su empleador está de acuerdo. A no ser que usted esté trabajando remotamente, la licencia pagada por enfermedad por razones calificables relacionadas a COVID-19 se debe tomar en incrementos de un día completo. No se puede tomar intermitentemente si la licencia se tomar porque:

1. Usted está sujeto a una orden Federal, Estatal o local de cuarentena o aislamiento relacionada a COVID-19;
2. A usted le ha instruido un proveedor de cuidados de salud que se ponga en cuarentena por temores relacionados al COVID-19;
3. Usted está experimentando síntomas de COVID-19 y está solicitando diagnóstico médico;
4. Usted está al cuidado de una persona sujeta a una orden de cuarentena o aislamiento relacionada al COVID-19 o a la que un proveedor de cuidados de salud le ha instruido ponerse en cuarentena por temores relacionados al COVID-19; o
5. Usted está experimentando otra condición sustancialmente similar especificada por el Secretario de Salud y Servicios Humanos.

A menos que esté trabajando remotamente, una vez empieza a tomar licencia pagada por enfermedad en virtud de una o más de estas razones calificables, usted debe continuar tomando la licencia pagada por enfermedad cada día hasta que o (1) use la cantidad total de licencia pagada por enfermedad o (2) no tenga ya una razón calificable para tomar

licencia pagada por enfermedad. El límite se debe a que si usted está enfermo o posiblemente enfermo con COVID-19, o al cuidado de una persona que está enferma o posiblemente enferma con COVID-19, el propósito de la FFCRA es proveer esa licencia pagada por enfermedad de acuerdo a lo que se necesite para prevenir la propagación del virus a otras personas.

Si usted ya no tiene una razón calificable para tomar licencia pagada por enfermedad antes que acabe con su licencia pagada por enfermedad, usted podrá tomar cualquier resto de licencia pagada por enfermedad en otro momento más tarde, hasta el 31 de diciembre, 2020, si se presenta otra razón que califique.

Por el contrario, si usted y su empleador lo acuerdan, usted podrá tomar licencia pagada por enfermedad intermitentemente si usted está tomando licencia pagada por enfermedad para cuidar de su hijo cuya escuela o lugar de cuidado esté cerrado, o cuya persona de cuidado no esté disponible, por razones relativas al COVID-19. Por ejemplo, si su hijo está en casa debido a que su escuela o lugar de cuidado está cerrado, o el cuidador no está disponible, por razones relacionadas al COVID-19, usted podría tomar licencia pagada por enfermedad los lunes, miércoles y viernes para cuidar de su hijo, pero trabajar en su lugar habitual los martes y jueves.

El Departamento anima a que empleadores y empleados colaboren para lograr la máxima flexibilidad. Por ello, si empleadores y empleados acuerdan licencias intermitentes de menos de un día de trabajo completo de empleados tomando licencia pagada por enfermedad para cuidar de su hijo cuya escuela o lugar de cuidado este cerrado, o cuyo cuidador no esté disponible, por razones relativas al COVID-19, el Departamento apoyará estos acuerdos voluntarios.

22. ¿Puedo tomar extensión de licencia familiar y por enfermedad intermitentemente mientras la escuela o lugar de cuidado de mi hijo están cerrados, o la persona a su cuidado no está disponible, por razones del COVID-19, si no estoy trabajando remotamente?

Sí, pero sólo con el permiso de su empleador. La expansión de la licencia intermitente familiar o por enfermedad se podrá permitir sólo cuando usted y su empleador acuerden ese horario. Por ejemplo, si su empleador está de acuerdo, usted podrá tomar expansión de la licencia familiar y por enfermedad los lunes, miércoles y viernes, pero trabajar martes y jueves, mientras su hijo está en casa debido a que su escuela o lugar de cuidado está cerrado, o el cuidador no está disponible, por razones relacionadas al COVID-19, por la duración de su licencia.

El Departamento anima a que empleadores y empleados colaboren para lograr flexibilidad. Por lo tanto, si los empleadores y empleados acuerdan licencias intermitentes en base al día-por-día, el Departamento apoyará tales acuerdos voluntarios.

23. Si mi empleador cerró mi lugar de trabajo antes del 1 de abril del 2020 (fecha de entrada en vigor de la FFCRA), ¿puedo aún recibir licencia pagada por enfermedad o extensión de la licencia familiar y por enfermedad?

No. Si antes de la fecha efectiva de la FFCRA, su empleador le manda a casa y deja de pagarle porque no tiene trabajo para usted, usted no recibirá licencia pagada por enfermedad o expansión de la licencia familiar y por enfermedad, pero podrá tener derecho a beneficios del seguro de desempleo. Esto es así ya sea que su empleador cierre su lugar de trabajo por falta de negocio o porque haya tenido que cerrar por una directiva local, Estatal o Federal. Usted debe contactar a su agencia de trabajo estatal u oficina estatal del seguro de desempleo con preguntas específicas sobre su elegibilidad. Para información adicional, favor de consultar <https://www.careeronestop.org/LocalHelp/service-locator.aspx>.

Sin embargo, si su empleador le está pagando en base a una licencia pagada por enfermedad o por requerimientos locales o estatales, usted no será elegible a seguro de desempleo.

24. Si mi empleador cierra mi lugar de trabajo el 1 de abril del 2020 (fecha de entrada en vigor de la FFCRA) o después, pero antes de que tome mi licencia, puedo aún recibir licencia pagada por enfermedad y/o expansión de licencia familiar y por enfermedad?

No. Si su empleador cierra después de la fecha de entrada en vigor de la FFCRA (incluso si usted solicitó la licencia antes del cierre), usted no recibirá licencia pagada por enfermedad o expansión de licencia familiar y por enfermedad, pero podrá tener derechos a beneficios del seguro de desempleo. Esto es así ya sea que su empleador cierre su lugar de trabajo por falta de negocio o porque se lo requirió una directiva local, Estatal o Federal. Usted debe contactar a su agencia de trabajo estatal u oficina estatal del seguro de desempleo con preguntas específicas sobre su elegibilidad. Para información adicional, favor de consultar <https://www.careeronestop.org/LocalHelp/service-locator.aspx>.

25. ¿Qué pasa si mi empleador cierra mi lugar de trabajo mientras estoy en licencia pagada por enfermedad o expansión de licencia familiar y por enfermedad?

Si su empleador cierra mientras usted está en licencia pagada por enfermedad o en expansión de la licencia familiar y por enfermedad, su empleador le debe pagar cualquier licencia pagada por enfermedad o expansión de licencia familiar y por enfermedad que haya usado antes que el empleador cerrara. A la fecha que su empleador cierra su lugar de trabajo, usted ya no tiene derecho a licencia pagada por enfermedad o a expansión de la licencia familiar y por enfermedad, pero podrá tener derecho a beneficios del seguro de desempleo. Esto es así ya sea que su empleador cierre su lugar de trabajo por falta de negocio o porque se lo requirió una directiva local, Estatal o Federal. Usted debe contactar a su agencia de trabajo estatal u oficina estatal del seguro de desempleo con preguntas específicas sobre su elegibilidad. Para información adicional, favor de consultar <https://www.careeronestop.org/LocalHelp/service-locator.aspx>.

26. Si mi empleador sigue abierto, pero termina mi contrato dándome de baja en o después del 1 de abril del 2020 (fecha de entrada en vigor de la FFCRA), ¿puedo recibir licencia pagada por enfermedad o expansión de licencia familiar y por enfermedad?

No. Si su empleador le da la baja porque no tiene suficiente trabajo o negocio para usted, usted no tendrá derecho a tomar licencia pagada por enfermedad o expansión de licencia familiar y por enfermedad. Sin embargo, usted podría tener derecho a beneficios del seguro de desempleo. Usted debe contactar a su agencia de trabajo estatal u oficina estatal del seguro de desempleo con preguntas específicas sobre su elegibilidad. Para información adicional, favor de consultar

<https://www.careeronestop.org/LocalHelp/service-locator.aspx>.

27. Si mi empleador cierra mi lugar de trabajo el 1 de abril del 2020 (fecha de entrada en vigor de la FFCRA) o después, pero me dice que reabrirá en algún momento en el futuro, ¿puedo recibir licencia pagada por enfermedad o expansión de la licencia familiar y por enfermedad?

No, no mientras su lugar de trabajo permanezca cerrado. Si su empleador cierra su lugar de trabajo, incluso por un corto periodo de tiempo, usted no tiene derecho a licencia pagada por enfermedad o expansión de licencia familiar y por enfermedad. Sin embargo, usted podría tener derecho a beneficios del seguro de desempleo. Esto es así ya sea que su empleador cierre su lugar de trabajo por falta de negocio o porque así se lo requirió una directiva local, Estatal o Federal. Usted debe contactar a su agencia de trabajo estatal u oficina estatal del seguro de desempleo con preguntas específicas sobre su elegibilidad. Para información adicional, favor de consultar

<https://www.careeronestop.org/LocalHelp/service-locator.aspx>. Si su empleador reabre, entonces será elegible a la consiguiente licencia pagada por enfermedad o expansión de licencia familiar y por enfermedad.

28. Si mi empleador reduce mi horario, ¿puedo usar licencia pagada por enfermedad o expansión de licencia familiar y por enfermedad por las horas que ya no voy a trabajar?

No. Si su empleador reduce sus horas de trabajo porque no tiene tanto trabajo para usted, usted no podrá usar licencia pagada por enfermedad o expansión de licencia familiar y por enfermedad por las horas que ya no este supuesto a trabajar. Esto es así porque a usted no le previene no poder trabajar esas horas por una razón calificable por COVID-19, incluso si la reducción de horas estuvo relacionada de alguna forma al COVID-19.

Sin embargo, usted podría tomar licencia pagada por enfermedad o expansión de licencia familiar y por enfermedad si una razón calificadora por COVID-19 hace que no pueda trabajar todo su horario. Si este es el caso, la cantidad de licencia a la que tiene derecho se computa en base al horario que tenía antes que fuera reducido (ver Pregunta 5).

29. ¿Podré acceder a beneficios del seguro de desempleo por el tiempo por el que he recibido pago por licencia pagada por enfermedad y/o expansión de licencia familiar y por enfermedad?

No. Si su empleador le da licencia pagada por enfermedad o expansión de la licencia familiar y por enfermedad, usted no es elegible para el seguro de desempleo. Sin embargo, cada Estado tiene sus propias regulaciones; y DOL clarifico recientemente flexibilidades adicionales de los Estados (UIPL 20-10) para extender en forma parcial los

beneficios de desempleo o los trabajadores cuyas horas o salarios hayan sido reducidos. Por ello, usted debe contactar a su agencia de trabajo estatal u oficina estatal del seguro de desempleo con preguntas específicas sobre su elegibilidad. Para información adicional, favor de consultar <https://www.careeronestop.org/LocalHelp/service-locator.aspx>

30. Si yo elijo tomar licencia pagada por enfermedad o expansión de licencia familiar y por enfermedad, ¿debe mi empleador continuar mi cobertura de seguro de salud? Si permanezco con licencia más allá del máximo periodo de expansión de licencia familiar y por enfermedad, ¿tengo derecho a mantener mi cobertura de salud?

Si su empleador provee una cobertura grupal de salud que usted ha elegido, usted tiene derecho a la continuidad de su cobertura de salud de grupo durante su expansión de licencia familiar y por enfermedad con los mismos términos a como si estuviera trabajando. Si usted está suscrito a una cobertura familiar, su empleador debe mantener la cobertura durante su expansión de licencia familiar y de enfermedad. Generalmente usted deberá seguir aportando las contribuciones normales del precio de su cobertura de salud. Ver Hoja de Datos 28A de la WHD: <https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/28a-fmla-employee-protections>.

Si usted no regresa al trabajo al final de su expansión de licencia familiar y por enfermedad, consulte con su empleador para determinar si tiene derecho a mantener su cobertura de salud en los mismos términos (incluidas los pagos de contribución). Si usted ya no fuera elegible, usted podrá continuar su cobertura bajo la Ley COBRA (*Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act.*) COBRA, que generalmente aplica a empleadores con 20 o más empleados, le permite a usted y a su familia continuar con la misma cobertura del grupo de salud a la tarifa de grupo. Su porción de ese coste podrá ser mayor a lo pagaba antes, pero podría ser menos a lo que pagaría si acudiera a una cobertura de seguro de salud privado individual. (Si su empleador tiene menos de 20 empleados, usted podrá tener derecho a continuar su seguro de salud bajo leyes estatales similares a COBRA. A estas leyes a veces se las llama “mini COBRA” y varían de Estado a Estado. Contactar con la Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado (*Employee Benefits Security Administration*) en <https://www.dol.gov/agencies/ebsa/workers-and-families/changing-jobs-and-job-loss> para saber sobre beneficios de protección de salud y retiro para trabajadores afectados.

Su usted optó por tomar licencia pagada por enfermedad, su empleador deberá continuar con su cobertura de salud. Bajo la Ley HIPAA (*Health Insurance Portability and Accountability Act*), un empleador no puede establecer una regla para ser elegible o establecer una tasa de contribución o pago basada en si un individuo está activo en el trabajo (incluido si un individuo está continuamente empleado) a no ser que la ausencia del trabajo debida a algún factor de salud (como por ejemplo estar ausente del trabajo por licencia por enfermedad) sea tratada, para propósitos del plan o de la cobertura de salud, como estar activamente en el trabajo.

31. Como empleado, ¿puedo usar mis derechos a licencia pre-existentes de mi empleador y al mismo tiempo y por las mismas horas mi licencia pagada por enfermedad y la extensión de la licencia familiar y por enfermedad de la FFCRA?

No. Si usted es elegible para tomar licencia pagada por enfermedad o expansión de la licencia familiar y por enfermedad bajo la FFCRA, así como licencia pagada que ya se provee por su empleador, a no ser que su empleador esté de acuerdo usted debe elegir tomar un tipo de licencia. Usted no puede tomar ambas simultáneamente a no ser que su empleador acuerde permitirle suplementar la cantidad que recibe de licencia pagada por enfermedad o, hasta sus ingresos normales, con su licencia pre-existente. Por ejemplo, si usted está recibiendo 2/3 de sus ingresos normales por licencia pagada por enfermedad o expansión de la licencia familiar y por enfermedad bajo la FFCRA y su empleador lo permite, usted podrá usar licencia pre-existente de su empleador para obtener un 1/3 de sus ingresos normales de manera que reciba sus ganancias completas normales por cada hora.

32. Si soy empleador, ¿puedo suplementar o ajustar el pago requerido bajo la FFCRA con licencia pagada que ya tenga el empleado bajo la política de licencia pagada?

Si, en caso que su empleado opte por usar licencia existente que usted ha provisto; de lo contrario, no. La licencia pagada por enfermedad y expansión de la licencia familiar y por enfermedad bajo la FFCRA es además de los derechos pre-existentes de licencia del empleado, incluidos los empleados federales. Bajo la FFCRA, el empleado puede optar por usar licencia pagada por vacaciones, personal, médica o por enfermedad de su política de licencia pagada para suplementar la cantidad de licencia por enfermedad o expansión de licencia familiar y por enfermedad que recibe su empleado, hasta los ingresos normales del empleado. Sin embargo, tenga en cuenta que no tiene derecho a un crédito fiscal por cualquier licencia por enfermedad pagada o expansión de licencia familiar y por enfermedad que no se requiere pagar o que excede los límites establecidos bajo la Ley de Emergencia de Licencia Pagada por Enfermedad y la Ley de Emergencia de Extensión de Licencia Familiar y por Enfermedad.

Sin embargo, usted 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 de expansión de licencia familiar y por enfermedad. Además, no puede reclamar, y no recibirá crédito fiscal, por dichas cantidades suplementarias.

33. Si soy un empleador, ¿puedo exigir a un empleado tomar licencia pagada que él o ella tenga bajo mi actual política de licencia pagada simultáneamente con expansión de licencia familiar y por enfermedad bajo la EFMLEA?

Si. Después de las dos primeras semanas laborales (generalmente 10 días hábiles) de bajo la EFMLEA, usted puede requerir que su empleado tome simultáneamente las mismas horas de expansión de licencia familiar y por enfermedad existentes que, según sus políticas, estarían a disposición del empleado en esa circunstancia. Esto probablemente incluiría licencia personal o tiempo libre pagado, pero no licencia médica o por enfermedad si su empleado (o un miembro cubierto de la familia) no está enfermo.

Si lo hace, debe pagarle a su empleado la cantidad total a la que tiene derecho en virtud de su actual política de licencia pagada por el período de licencia tomado. Debe pagarle a

su empleado al menos 2/3 de su salario por los períodos subsecuentes de expansión de licencia familiar y por enfermedad tomados, hasta \$200 por día de trabajo y \$10,000 en total, por expansión de licencia familiar y por enfermedad. Si su empleado agota toda la licencia pagada pre-existente por vacaciones, personales, médicas o por enfermedad, usted deberá pagarle a su empleado al menos 2/3 de su salario por los períodos subsecuentes de expansión de licencia médica y por enfermedad tomados, hasta \$200 por día y \$10,000 en total. Usted es libre de modificar sus propias políticas en la medida en que sea compatible con la ley.

34. Si quiero pagarles a mis empleados más de lo que tienen derecho a recibir por licencia pagada por enfermedad o expansión de licencia familiar y por enfermedad, ¿puedo hacerlo y reclamar un crédito fiscal por el monto total pagado?

Puede pagar a sus empleados por encima de los requisitos de FFCRA, pero no puede reclamar, como tampoco recibirá crédito fiscal, por aquellas cantidades que excedan los límites legales de la FFCRA.

35. Soy un empleador que hace parte de un convenio colectivo de empleadores múltiples, ¿puedo cumplir con mis obligaciones bajo la Ley de Emergencia de Expansión de Licencia Familiar y por Enfermedad a través de contribuciones a un fondo, plan o programa de empleadores múltiples?

Puede cumplir con sus obligaciones bajo la Ley de Emergencia de Expansión de Licencia Familiar y por Enfermedad haciendo contribuciones a un fondo, plan u otro programa de empleadores múltiples de acuerdo a sus obligaciones del convenio colectivo existente. Estas contribuciones deben basarse en la cantidad de licencia familiar y por enfermedad pagada a la que tiene derecho cada uno de sus empleados en virtud de la Ley, en función del trabajo de cada empleado bajo el convenio colectivo de empleadores múltiples. Dicho fondo, plan o programa debe permitir a los empleados asegurar u obtener su pago por el correspondiente permiso que toman bajo la Ley. Alternativamente, usted también puede optar por cumplir con sus obligaciones bajo la Ley por otros medios, siempre que sean consistentes con sus obligaciones de negociación y por el convenio colectivo.

36. Soy un empleador que forma parte de un convenio colectivo multi-empresarial, ¿puedo cumplir mis obligaciones bajo la Ley de Emergencia de Licencia Pagada por Enfermedad a través de contribuciones a un fondo, plan o programa multi-empresarial?

Puede cumplir con sus obligaciones bajo la Ley haciendo contribuciones a un fondo, plan u otro programa de empleadores múltiples de acuerdo con sus obligaciones existentes del convenio colectivo. Estas contribuciones deben basarse en las horas de licencia pagada por enfermedad a las que tiene derecho cada uno de sus empleados en base al trabajo de cada empleado de acuerdo al convenio colectivo. Dicho fondo, plan o programa debe permitir a los empleados asegurar u obtener su pago por el correspondiente permiso que toman por Ley. Alternativamente, también puede optar por cumplir con sus obligaciones bajo la Ley por otros medios, siempre que sean consistentes con sus obligaciones y convenio colectivo.

37. ¿Las contribuciones a un fondo, plan u otro programa de empleadores múltiples son la única forma en que un empleador que forma parte de convenio colectivo de empleadores múltiples puede cumplir con los requisitos de licencia pagada de la FFCRA?

No. Tanto la Ley de Emergencia de Licencia Pagada por Enfermedad como la Ley de Emergencia de Expansión de Licencia Familiar y por Enfermedad estipulan que, de conformidad con sus obligaciones de negociación y convenio colectivo, un empleador puede cumplir con sus obligaciones legales en virtud de ambas leyes haciendo contribuciones apropiadas a dicho fondo, plan o programa basado en las vacaciones pagadas adeudadas a cada empleado. Sin embargo, el empleador puede cumplir con sus obligaciones bajo ambas leyes por otros medios, siempre que sean consistentes con sus obligaciones y por el convenio colectivo.

38. Suponiendo que soy un empleador cubierto, ¿cuáles de mis empleados son elegibles para licencia pagada por enfermedad y expansión de licencia familiar y por enfermedad?

Ambas disposiciones nuevas utilizan lo dispuesto en la Ley de Normas Justas de Trabajo, por lo que todos sus empleados de EE.UU. (incluyendo los territorios) que cumplen con esta definición son elegibles, incluidos los empleados a tiempo completo y a tiempo parcial, y los “empleados conjuntos” que trabajan en su sitio temporalmente y/o a través de una agencia de empleo temporal. Sin embargo, si contrata a un proveedor de cuidados de salud o a personal de respuesta a emergencias, usted no está obligado a pagar la licencia pagada por enfermedad o la expansión de la licencia familiar y por enfermedad caso por caso. Y ciertas pequeñas empresas pueden eximir a los empleados si la licencia puede poner en peligro la viabilidad de la empresa. Ver Pregunta 58 abajo.

Hay una diferencia con respecto a la elegibilidad de un empleado para licencia pagada por enfermedad versus la expansión de la licencia familiar y por enfermedad. Si bien su empleado es elegible para licencia pagada por enfermedad, independientemente de la duración del empleo, su empleado debe haber estado empleado durante 30 días para calificar para la expansión de la licencia familiar y por enfermedad. Por ejemplo, si su empleado solicita expansión de la licencia familiar y por enfermedad el 10 de abril de 2020, debe haber sido su empleado desde el 11 de marzo de 2020.

39. ¿Quién es un empleador cubierto con deber de proporcionar licencia pagada por enfermedad y expansión de la licencia familiar y por enfermedad bajo la FFCRA?

En general, si emplea a menos de 500 empleados, usted es un empleador cubierto que debe proporcionar licencia pagada por enfermedad y expansión de la licencia familiar y por enfermedad. Para obtener información adicional sobre el umbral de 500 empleados, consulte la Pregunta 2. Ciertos empleadores con menos de 50 empleados pueden estar exentos de los requisitos de la Ley de proporcionar ciertas licencias pagadas por enfermedad y expansión de la licencia familiar y por enfermedad. Para obtener información adicional sobre esta exención para pequeñas empresas, consulte las preguntas 4, 58 y 59.

Ciertos empleadores públicos también están cubiertos por la Ley y deben proporcionar licencia pagada por enfermedad y expansión de licencia familiar y por enfermedad. Para obtener información adicional sobre la cobertura de los empleadores públicos, consulte las Preguntas 52-54 a continuación.

40. ¿Quién es hijo o hija?

Según la FFCRA, “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 usted tiene la responsabilidad diaria de cuidar o apoyar financieramente (*loco parentis*). Para obtener información adicional sobre *loco parentis*, consulte [Hoja Informativa #28B](#): Ley de Licencia Familiar y por Enfermedad (FMLA) por nacimiento, unión, vinculación o para cuidar a un niño con una afección grave de salud sobre la base de la relación *loco parentis*.

En base a la instrucción del Congreso de interpretar definiciones de manera consistente, WHD aclara que bajo el FFCRA un “hijo o hija” también es un hijo o hija adulto (es decir, que tiene 18 años o más), que (1) tiene trastorno mental o discapacidad física, y (2) es incapaz de auto cuidarse debido a esa discapacidad. Para obtener información adicional sobre los requisitos relacionados con un hijo o hija adulto, consulte la [Hoja Informativa #28K](#) y/o llame a nuestra línea gratuita de información y asistencia disponible de 8 am a 5 pm en su zona horaria, 1-866-4US-WAGE (1- 866-487-9243)

41. ¿Qué debo hacer si mi empleador, quien creo que está cubierto, se niega a proporcionarme licencia pagada por enfermedad?

Si cree que su empleador está cubierto y se niega inadecuadamente a darle licencia pagada por enfermedad en virtud de la Ley de Emergencia de Licencia Pagada por Enfermedad, el Departamento le anima a que plantee y trate de resolver sus inquietudes con su empleador. Independientemente de si habla de sus inquietudes con su empleador, si cree que su empleador se niega de manera inadecuada a proveer su licencia por enfermedad, puede llamar al 1-866-4US-WAGE (1-866-487-9243). La WHD se encarga de administrar y hacer cumplir estas disposiciones. Si tiene preguntas o inquietudes, puede comunicarse con WHD por teléfono o visitar www.dol.gov/agencies/whd. Su llamada se dirigirá a la [oficina de la WHD más cercana](#) para recibir asistencia, responder sus preguntas, o presentar una queja. En la mayoría de los casos, también puede presentar una demanda contra su empleador directamente sin comunicarse con WHD. Si usted es un empleado del sector público, consulte la respuesta a la Pregunta 54.

42. ¿Qué debo hacer si mi empleador, que creo que está cubierto, se niega a proporcionarme una extensión de la licencia familiar y por enfermedad para cuidar a mi propio hijo o hija cuya escuela o lugar de cuidado ha cerrado o cuyo proveedor de cuidado no está disponible, por razones relacionadas con COVID-19?

Si cree que su empleador está cubierto y rechaza indebidamente su expansión de licencia familiar y por enfermedad o viola sus derechos de conformidad con la Ley de Emergencia de Expansión de la Licencia Familiar y por Enfermedad, el Departamento lo anima a plantear y tratar de resolver sus inquietudes con su empleador.

Independientemente de si habla de sus inquietudes con su empleador, si cree que su empleador se niega de manera inapropiada a su expansión de licencia familiar y por enfermedad, puede llamar a WHD al 1-866-4US-WAGE (1-866-487-9243) o visitar www.dol.gov/agencies/whd. Su llamada se dirigirá a la [oficina de la WHD más cercana](#) para recibir asistencia, responder sus preguntas, o presentar una queja. En la mayoría de los casos, también puede presentar una demanda contra su empleador directamente sin comunicarse con WHD. Si usted es un empleado del sector público, consulte la respuesta a la Pregunta 54. Si su empleador emplea a 50 o más empleados, también puede presentar una demanda contra su empleador directamente sin comunicarse con WHD.

43. ¿Tengo derecho a regresar al trabajo si estoy tomando licencia pagada por enfermedad o extensión de licencia familiar y por enfermedad bajo la Ley de Emergencia de Licencia Pagada por Enfermedad o la Ley de Emergencia de Licencia Familiar y por Enfermedad?

En general, sí. En base a la instrucción del Congreso de interpretar los requisitos entre las Leyes de manera consistente, WHD aclara que las Leyes requieren que los empleadores proporcionen a un empleado el mismo trabajo (o equivalente) al regresar al trabajo después de la licencia.

En la mayoría de los casos, usted tiene derecho a ser restaurado en el mismo puesto o en un puesto equivalente al regreso de una licencia pagada por enfermedad o extensión de licencia familiar y por enfermedad. Por lo tanto, su empleador no puede despedirlo, disciplinarlo o discriminarlo de cualquier manera porque usted toma licencia pagada por enfermedad o expansión de licencia familiar y por enfermedad. Tampoco puede su empleador despedirlo, disciplinarlo o discriminarlo porque presentó cualquier tipo de queja o procedimiento relacionado con estas Leyes, o si tiene o no tiene la intención de testificar en dicho procedimiento.

Sin embargo, usted 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 tomado licencia.

Su empleador también puede negarse a regresarlo a trabajar en su mismo puesto si usted es un empleado [“clave”](#) altamente remunerado, como se define en la FMLA, o si su empleador tiene menos de 25 empleados, y usted tomó licencia para cuidar a su propio hijo o hija cuya escuela o lugar de cuidado estaba cerrado, o cuyo proveedor de cuidado no estaba disponible, y existen las cuatro condiciones de dificultad siguientes:

- a. su puesto ya no existe debido a condiciones económicas u operativas que afectan el empleo y debido a razones relacionadas con COVID-19 durante el período de su licencia;
- b. su empleador hace esfuerzos razonables para contactarlo si hay un puesto equivalente disponible;

- c. su empleador hace esfuerzos razonables para contactarlo si hay un puesto equivalente disponible; y
- d. su empleador continúa haciendo esfuerzos razonables para contactarlo durante un año a partir de la fecha en que concluye la licencia relacionada con COVID-19 o la fecha 12 semanas después de que comenzó su licencia, lo que ocurra antes.

44. ¿Califico para una licencia por un motivo relacionado con COVID-19, incluso si ya he usado parte o toda mi licencia bajo la Ley de Licencia Familiar y por Enfermedad (FMLA)?

Si usted es un empleado elegible, usted tiene derecho a licencia pagada por enfermedad bajo la Ley de Emergencia de Licencia Pagada por Enfermedad, independientemente de la cantidad de licencia que haya tomado bajo la [FMLA](#).

Sin embargo, si su empleador estaba cubierto por la FMLA antes del 1 de abril de 2020, su elegibilidad para una extensión de licencia familiar y por enfermedad dependerá de la cantidad de licencia que ya haya tomado durante el período de 12 meses que su empleador usa para la licencia FMLA. Puede tomar un total de 12 semanas laborales para FMLA o razones de extensión de licencia familiar y por enfermedad durante un período de 12 meses. Si ha tomado algunas, pero no todas, de las 12 semanas laborales de su licencia bajo FMLA durante el [período de 12-meses determinado por su empleador](#), puede tomar la porción restante de licencia disponible. Si ya ha tomado 12 semanas laborales de licencia bajo la FMLA durante este período de 12 meses, no puede tomar adicionalmente extensión de licencia familiar y por enfermedad.

Por ejemplo, suponga que es elegible para un permiso FMLA pre-existente y tomó dos semanas de dicho permiso en enero de 2020 para someterse y recuperarse de un procedimiento quirúrgico. Por lo tanto, le quedan 10 semanas de licencia bajo FMLA. Debido a que la extensión de la licencia familiar y por enfermedad es un tipo de licencia FMLA, usted tendría derecho a tomar hasta 10 semanas extensión de licencia familiar y por enfermedad, en lugar de 12 semanas. Y cualquier extensión de licencia familiar y por enfermedad que tome contaría contra su derecho a una licencia FMLA preexistente.

Este análisis no aplica si su empleador sólo queda cubierto por la FMLA el 1 de abril de 2020.

45. ¿Puedo tomar una licencia bajo la Ley de Licencia Familiar y por Enfermedad durante los próximos 12 meses si ya he utilizado parte o la totalidad de mi extensión de licencia familiar y por enfermedad según la Ley de Emergencia de Expansión de Licencia Familiar y por Enfermedad?

Depende. Puede tomar un total de 12 semanas laborales de licencia durante un período de 12 meses bajo la FMLA, incluida la Ley de Emergencia de Expansión de Licencia Familiar y por Enfermedad. Si toma algunas, pero no todas, de las 12 semanas laborales de su expansión de licencia familiar y por enfermedad antes del 31 de diciembre de 2020, puede tomar la parte restante de la licencia de la FMLA por una afección médica grave, siempre que el tiempo total no exceda [12 semanas en el periodo de 12 meses](#). Tenga en

cuenta que la expansión de la licencia familiar y por enfermedad sólo está disponible hasta el 31 de diciembre de 2020; después de eso, solo podrá tomar la licencia FMLA.

Por ejemplo, suponga que toma cuatro semanas de expansión de licencia familiar y por enfermedad en abril de 2020 para cuidar a su hijo cuya escuela está cerrada debido a un motivo relacionado con COVID-19. Estas cuatro semanas cuentan en contra de su derecho a 12 semanas de licencia FMLA en un período de 12 meses. Si es elegible para un permiso FMLA preexistente y necesita tomar dicho permiso en agosto de 2020 porque necesita cirugía, tendrá derecho a tomar hasta ocho semanas de permiso FMLA.

Sin embargo, usted tiene derecho a licencia pagada por enfermedad bajo la Ley de Emergencia de Licencia Pagada por Enfermedad, independientemente de la cantidad de licencia que haya tomado bajo la FMLA. La licencia por enfermedad remunerada no es una forma de licencia FMLA y, por lo tanto, no cuenta para las 12 semanas laborales en el límite de 12 meses. Pero tenga en cuenta: si toma licencia por enfermedad remunerada al mismo tiempo que las dos primeras semanas de extensión de licencia familiar y por enfermedad, que de otro modo podrían no ser pagadas, esas dos semanas cuentan para las 12 semanas de trabajo en el período de 12 meses.

46. Si tomo licencia por enfermedad pagada bajo la Ley de Emergencia de Licencia Pagada por Enfermedad, ¿eso cuenta con otros tipos de licencia por enfermedad pagada a la que tenga derecho según la ley estatal o local, o la política de mi empleador?

No. La licencia pagada por enfermedad conforme a la Ley de Emergencia de Licencia Pagada por Enfermedad es además de otras licencias provistas por las leyes federales, estatales o locales; según un convenio colectivo aplicable; o en política existente de la empresa.

47. ¿Puedo usar licencia pagada por enfermedad y extensión de licencia familiar y por enfermedad juntas por cualquier motivo relacionado con COVID-19?

No. La Ley de Emergencia de la Licencia Familiar y por Enfermedad aplica sólo cuando usted está de licencia para cuidar a su hijo cuya escuela o lugar de cuidado está cerrado, o cuyo proveedor de cuidado no está disponible, debido a razones relacionadas con COVID-19. Sin embargo, usted puede tomar licencia por enfermedad pagada bajo la Ley de Emergencia de Licencia Pagada por Enfermedad por muchas otras razones.

48. ¿Qué es un empleado a tiempo completo bajo la Ley de Emergencia de Licencia Pagada por Enfermedad?

Para propósitos de la Ley, un empleado a tiempo completo es un empleado que normalmente está programado para trabajar 40 o más horas por semana.

En contraste, la Ley de Emergencia de Expansión de la Licencia Familiar y por Enfermedad no distingue entre empleados a tiempo completo o parcial, sino que el número de horas que un empleado normalmente trabaja cada semana afectará la cantidad de pago que el empleado tiene derecho a recibir.

49. ¿Qué es un empleado a tiempo parcial bajo la Ley de Emergencia de Licencia Pagada por Enfermedad?

A fines de la Ley de Emergencia de Licencia Pagada por Enfermedad, un empleado a tiempo parcial es un empleado que normalmente está programado para trabajar menos de 40 horas por semana.

En contraste, la Ley de Emergencia de Expansión de la Licencia Familiar y por Enfermedad no distingue entre empleados a tiempo completo o parcial, sino que el número de horas que un empleado normalmente trabaja cada semana afectara la cantidad de pago que el empleado tiene derecho a recibir.

50. ¿Cómo es el texto de la FMLA sobre la definición de “empleador” bajo la Ley de Expansión de la Licencia Familiar y por Enfermedad respecto a “para cada día laboral durante cada una de las 20 o más semanas de trabajo en el calendario actual?”

El lenguaje sobre contar empleados durante las semanas laborales del calendario solo se encuentra en la definición de empleador de la FMLA. Este lenguaje no se aplica a la Ley de Emergencia de Licencia Familiar por Enfermedad a fines de la expansión de licencia familiar y por enfermedad. Los empleadores deben usar el número de empleados del día en que la licencia del empleado comenzaría a determinar si el empleador tiene menos de 500 empleados con el fin de proporcionar una extensión de la licencia familiar y por enfermedad pagada. Para más información vea la Pregunta 2.

51. Elegí tomar licencia pagada por enfermedad y actualmente estoy en un período de espera para la cobertura de salud de mi empleador. Si estoy ausente del trabajo con licencia pagada por enfermedad durante el período de espera, ¿seguirá en vigencia mi cobertura de salud después de completar el período de espera el mismo día en que la cobertura entraría en vigencia?

Si. Si tiene cobertura de salud grupal provista por el empleador, usted tiene derecho a cobertura de salud grupal durante su licencia pagada por enfermedad en los mismos términos que si continuara trabajando. Por lo tanto, los requisitos de elegibilidad, incluido cualquier requisito para completar un período de espera, se aplicarían de la misma manera que si continuara trabajando, incluso si los días que tiene licencia pagada por enfermedad cuentan para completar el período de espera. Si, según los términos del plan, un individuo puede elegir la cobertura que entra en vigencia después de completar el período de espera, la cobertura de salud debe entrar en vigencia una vez que se complete el período de espera.

52. Soy un empleado del sector público. ¿Puedo tomar licencia pagada por enfermedad bajo la Ley de Emergencia de Licencia Pagada por Enfermedad?

En general sí. Usted tiene derecho a licencia pagada por enfermedad si trabaja para una agencia pública u otra entidad de gobierno, con las excepciones mostradas a continuación. Por lo tanto, usted probablemente tenga derecho a licencia pagada por enfermedad si, por ejemplo, trabaja para el gobierno de Estados Unidos, de un Estado, del Distrito de Columbia, de un Territorio o de una posesión de Estados Unidos, una ciudad,

un municipio, un condado, una parroquia o una entidad gubernamental similar sujeta a las siguientes excepciones. La Oficina de Administración y Presupuesto (OMB) tiene la autoridad de excluir a algunas categorías de empleados de la Rama Ejecutiva del Gobierno de Estados Unidos a tomar ciertos tipos de licencia pagada por enfermedad. Si usted es un empleado federal, el Departamento le recomienda buscar orientación de sus respectivos empleadores en cuanto a su elegibilidad.

Además, los proveedores de atención médica y los empleados de servicios de emergencia podrían ser excluidos por su empleador de poder tomar licencia pagada por enfermedad bajo la Ley. Vea las [Preguntas 56-57](#) a continuación. Estos límites de cobertura también aplican a proveedores de atención médica del sector público y a los empleados de servicios de emergencia.

Para más información relacionada con empleadores y empleados federales, por favor consulte el portal de orientación del COVID-19 de la Oficina de Administración de Personal, vinculado [aquí](#).

53. Soy un empleado del sector público. ¿Puedo tomar licencia pagada familiar y por enfermedad bajo la Ley de Emergencia de Expansión de Licencia Familiar y por Enfermedad?

Depende. En general, tiene derecho a una expansión de licencia familiar y por enfermedad si es empleado de una agencia pública no federal. Por lo tanto, probablemente tenga derecho a una licencia pagada por enfermedad si, por ejemplo, trabaja para el gobierno de un Estado, el Distrito de Columbia, un Territorio o una posesión de Estados Unidos, una ciudad, un municipio, un condado, una parroquia o una entidad similar.

Pero si usted es un empleado federal, es probable que no tenga derecho a una expansión de licencia pagada familiar y por enfermedad. La Ley sólo modificó el Título I de la FMLA; la mayoría de los empleados federales están cubiertos por el Título II de la FMLA. Por ello, sólo algunos empleados federales están cubiertos, y la gran mayoría no lo están. Además, la Oficina de Administración y Presupuesto (OMB) tiene la autoridad de excluir a algunas categorías de empleados de la Rama Ejecutiva del Gobierno de EE.UU. con respecto a la expansión de la licencia familiar y por enfermedad. Si usted es un empleado federal, el Departamento le recomienda buscar orientación de sus respectivos empleadores en cuanto a su elegibilidad.

Además, los proveedores de atención médica y empleados de servicios de emergencia pueden ser excluidos por su empleador de poder tomar una expansión de licencia familiar y por enfermedad según la Ley. Vea [las preguntas 56-57](#) a continuación. Estos límites de cobertura también aplican a los proveedores de atención médica del sector público y a empleados de servicios de emergencia.

Para obtener más información relacionada con empleadores y empleados federales, consulte el portal de orientación sobre COVID-19 de la Oficina de Administración de Personal, vinculado [aquí](#).

54. ¿Qué hago si mi empleador del sector público, que creo que está cubierto, se niega a proporcionarme licencia pagada por enfermedad o expansión de licencia familiar y por enfermedad?

Si cree que su empleador del sector público está cubierto y rechaza indebidamente su licencia por enfermedad pagada según la Ley de Licencia Pagada por Enfermedad o la Ley de Emergencia de Expansión de Licencia Familiar y por Enfermedad, el Departamento le anima a que comunique sus inquietudes con su empleador para intentar resolverlas. Independientemente de si habla de sus inquietudes con su empleador, si cree que su empleador se niega de manera incorrecta a pagar una licencia por enfermedad o una expansión de licencia familiar y por enfermedad, usted puede llamar a WHD al 1-866-4US-WAGE (1-866-487-9243) o visitar www.dol.gov/agencies/whd. Su llamada se dirigirá a la oficina de WHD más cercana para recibir asistencia, responder sus preguntas y/o poder presentar una queja.

En algunos casos, también puede presentar directamente una demanda contra su empleador sin comunicarse con la WHD. Es posible que algunos empleados estatales y locales no puedan entablar demandas directas porque sus empleadores son inmunes a tales demandas. Para obtener información adicional, visite el sitio web de WHD en: <https://www.wagehour.dol.gov> y / o llame a la línea gratuita de información y ayuda de la WHD, disponible de 8 am a 5 pm en su zona horaria, al 1-866-4-US-WAGE (1-866-487-9243).

Para obtener más información relacionada con empleadores y empleados federales, consulte el portal de orientación sobre COVID-19 de la Oficina de Administración de Personal, vinculado [aquí](#) .

55. ¿Quién es un “proveedor de atención médica” a efectos de determinar los individuos en cuyo aviso para ponerse en cuarentena por temores relacionados a COVID-19 podemos basarnos como razón calificable para licencia pagada por enfermedad?

El término “proveedor de atención médica,” usado para determinar los individuos en cuyo aviso para ponerse en cuarentena por temores relacionados a COVID-19 podemos basarnos como razón calificable para licencia pagada por enfermedad, significa doctores licenciados en medicina, enfermera practicante, u otro proveedor de cuidados de salud autorizado a emitir una certificación a efectos de la FMLA.

56. ¿Quién es un "proveedor de atención médica" que puede ser excluido por su empleador de licencia pagada por enfermedad remunerada y/o expansión de licencia familiar y por enfermedad?

Para empleados que pueden estar exentos de licencia pagada por enfermedad o expansión de licencia familiar y por enfermedad bajo la FFCRA, un proveedor de atención médica es cualquier persona empleada en cualquier consultorio médico, hospital, centro de atención médica, clínica, educación postsecundaria o institución que ofrece instrucción de atención médica, escuela de medicina, departamento o agencia de salud local, centro de enfermería, centro de retiro, hogar de ancianos, proveedor de atención médica domiciliaria, cualquier centro que realice pruebas de laboratorio o médicas, farmacia o

cualquier institución, empleador o entidad similar. Esto incluye cualquier institución, instalación, ubicación o sitio permanente o temporal donde se brinden servicios médicos que sean similares a dichas instituciones.

Esta definición incluye a cualquier persona empleada por una entidad que tenga contratos con cualquiera de estas instituciones descritas anteriormente para proporcionar servicios o para mantener la operación de la instalación donde los servicios de esa persona apoyan la operación de la instalación. Esto también incluye a cualquier persona empleada por cualquier entidad que brinde servicios médicos, produzca insumos médicos o que esté involucrada en la fabricación de equipos, pruebas, medicamentos, vacunas, métodos de diagnóstico o tratamientos relacionados con COVID-19. Esto también incluye a cualquier individuo que el más alto funcionario de un Estado o territorio, incluido el Distrito de Columbia, determine que es un proveedor de atención médica necesario para la respuesta de ese Estado o territorio o del Distrito de Columbia al COVID-19.

Para minimizar la propagación del virus asociado con el COVID-19, el Departamento anima a los empleadores a ser prudentes al usar esta definición para eximir a los proveedores de atención médica de las disposiciones de la FFCRA.

57. ¿Quién es un personal de respuesta a emergencia?

A efectos de los empleados que puedan ser excluidos de la Licencia Pagada por Enfermedad o Expansión de Licencia Familiar y por Enfermedad por parte de su empleador bajo la FFCRA, un agente de respuesta a emergencia es cualquier persona necesaria para proporcionar el transporte, la atención, la atención médica, la comodidad y la nutrición de dichos pacientes, u otros que se necesiten para dar respuesta al COVID-19. Esto incluye pero no se limita a la guardia militar o nacional, agentes de la ley, personal de instituciones correccionales, bomberos, personal de servicios médicos de emergencia, médicos, enfermeras, personal de salud pública, técnicos médicos de emergencia, paramédicos, personal de gestión de emergencias, operadores del 911, trabajadores de asistencia social y proveedores de servicios de bienestar familiar para menores, personal de obras públicas y personas con habilidades o capacitación para operar equipos especializados u otras habilidades necesarias para proporcionar ayuda en una emergencia declarada, así como personas que trabajan para tales instalaciones que emplean a estas personas y cuyo trabajo es necesario para mantener el funcionamiento de la instalación. Esto también incluye a cualquier persona que el funcionario más importante de un Estado o territorio, incluido el Distrito de Columbia, determine que es un personal de emergencia necesario para la respuesta de ese Estado o territorio o del Distrito de Columbia a COVID-19.

Para minimizar la propagación del virus asociado con el COVID-19, el Departamento alienta a los empleadores a ser prudentes al usar esta definición para eximir a los servicios de emergencia de las disposiciones de la FFCRA.

58. ¿Cuándo se aplica la exención para pequeñas empresas para excluir a una pequeña empresa de las disposiciones de la Ley de Emergencia de Licencia Pagada por Enfermedad y la Ley de Expansión de la Licencia Familiar y por Enfermedad?

Un empleador, incluida una organización religiosa o sin fines de lucro, con menos de 50 empleados (pequeñas empresas) está exento de proporcionar (a) licencia pagada por enfermedad debido al cierre de la escuela o el lugar de cuidado o la falta de disponibilidad del proveedor de cuidado por razones relacionadas con COVID-19 y (b) la expansión de la licencia familiar y por enfermedad por cierre de la escuela o el lugar de cuidado o la falta de disponibilidad del proveedor de cuidado por razones relacionadas al COVID-19 cuando hacerlo pondría en peligro la viabilidad de la pequeña empresa. Una pequeña empresa puede reclamar esta exención si un oficial autorizado de la empresa ha determinado que:

1. La provisión de licencia pagada por enfermedad o expansión de la licencia familiar y por enfermedad daría lugar a que los gastos y obligaciones financieras de la pequeña empresa excedan los ingresos comerciales disponibles y causaría que la pequeña empresa dejara de operar a una capacidad mínima;
2. La ausencia del empleado o empleados que soliciten licencia implicaría un riesgo sustancial para la salud financiera o las capacidades operativas de la pequeña empresa debido a sus habilidades especializadas, conocimiento del negocio o responsabilidades; o
3. No hay suficientes trabajadores capaces, dispuestos y calificados, y que estarán disponibles en el momento y el lugar necesarios, para realizar la mano de obra o los servicios prestados por el empleado o empleados que solicitan licencia, y esta mano de obra o servicios son necesarios para que la pequeña empresa opere a una capacidad mínima.

59. Si soy una pequeña empresa con menos de 50 empleados, ¿estoy exento de los requisitos para proporcionar licencia pagada por enfermedad o expansión de licencia familiar y por enfermedad?

Una pequeña empresa está exenta a dar ciertas licencias si proporcionar a un empleado dicha licencia pondría en peligro la viabilidad del negocio. Esto significa que una pequeña empresa está exenta solo si:

- el empleador emplea a menos de 50 empleados;
- la licencia se solicita porque la escuela o el lugar de cuidado del niño está cerrado, o el proveedor de cuidado no está disponible, debido a razones relacionadas con COVID-19; y
- un funcionario autorizado de la empresa ha determinado que se cumple al menos una de las tres condiciones descritas en la Pregunta 58.

El Departamento alienta a los empleadores y empleados a colaborar para alcanzar la mejor solución para mantener el negocio y garantizar la seguridad de los empleados.

[1] Si usted es un empleado federal, es elegible para tomar licencia pagada por enfermedad bajo la Ley de Emergencia de Licencia Pagada por Enfermedad. Pero sólo algunos empleados federales son elegibles para tomar una expansión de licencia familiar y por enfermedad en virtud de la Ley de Emergencia de Expansión de Licencia Familiar y por Enfermedad. Su elegibilidad dependerá de si está cubierto por el Título I o el Título II de la Ley de Licencia Médica Familiar. Los empleados federales deben consultar con su agencia sobre su elegibilidad para una expansión de licencia familiar y por enfermedad. Para obtener más información relacionada con empleadores y empleados federales, consulte [este](#) enlace del portal de orientación sobre COVID-19 de la Oficina de Administración de Personal.

[2] Si usted es un empleado federal, se usará el salario mínimo estatal o local para calcular los salarios que se le deben sólo si la agencia federal que lo emplea tiene una amplia autoridad para establecer su compensación y ha decidido utilizar el salario mínimo estatal o del gobierno local. Para obtener más información relacionada con empleadores y empleados federales, consulte [este](#) enlace del portal de orientación sobre COVID-19 de la Oficina de Administración de Personal.

60. ¿Cómo sé si puedo recibir licencia pagada por enfermedad por una orden federal, estatal o local de aislamiento o cuarentena relacionada al COVID-19?

A efectos de la FFCRA, una orden federal, estatal o local de cuarentena o aislamiento incluye órdenes de cuarentena o aislamiento, así como órdenes de refugio en el lugar o de permanecer en el hogar, emitidas por cualquier autoridad de gobierno federal, estatal o local que hace que no pueda trabajar (o trabajar remotamente) a pesar de que su empleador tiene trabajo que usted podría realizar excepto por la orden. No podrá tomar licencia pagada por enfermedad por esta razón cualificada si su empleador no tiene trabajo para usted por una orden de refugio en el lugar o de quedarse en casa. En caso de que su empleador no tenga trabajo para usted como resultado de una orden de refugio en el lugar o de quedarse en casa, por favor consulte las Preguntas 23-27.

61. ¿Cuándo soy elegible para licencia pagada por enfermedad para la cuarentena?

Usted es elegible para una licencia pagada por enfermedad si un proveedor de atención médica le indica o aconseja quedarse en casa o ponerse en cuarentena porque el proveedor cree que puede tener COVID-19 o que es particularmente vulnerable al COVID-19, y que el ponerse en cuarentena por ese consejo le impide trabajar (o trabajar remotamente).

62. Soy un empleado. Me enfermo con síntomas de COVID-19, decido ponerme en cuarentena durante dos semanas y luego regreso al trabajo. No busco un diagnóstico médico o el consejo de un proveedor de atención médica. ¿Me pueden pagar por esas dos semanas bajo la FFCRA?

Generalmente no. Si se enferma con los síntomas de COVID-19 puede tomar una licencia pagada por enfermedad bajo la FFCRA sólo si busca un diagnóstico médico o si un proveedor de atención médica le aconseja que se ponga en cuarentena. Si el resultado del virus asociado con COVID-19 es positivo o un proveedor de atención médica le recomienda que se someta a cuarentena, puede continuar tomando una licencia pagada

por enfermedad. No puede tomar licencia pagada por enfermedad bajo la FFCRA si decide unilateralmente auto-ponerse en cuarentena por una enfermedad sin consejo médico, incluso si tiene síntomas de COVID-19. Tenga en cuenta que no puede tomar licencia pagada por enfermedad bajo la FFCRA si se enferma con una enfermedad no relacionada al COVID-19. Sin embargo, según las expectativas de su empleador y su condición, es posible que pueda trabajar remotamente durante su período de cuarentena.

63. ¿Cuándo soy elegible para licencia pagada por enfermedad para cuidar a alguien que está sujeto a una orden de cuarentena o aislamiento?

Puede tomar licencia pagada por enfermedad para cuidar a un individuo que, como resultado de estar sujeto a una orden de cuarentena o aislamiento (ver Pregunta 53), no puede cuidar de sí mismo y depende de usted para el cuidado, y si este cuidado le impide a usted trabajar o trabajar remotamente.

Además, sólo podrá tomar licencia pagada por enfermedad para cuidar a una persona que realmente necesita su atención. Dicha persona incluye un miembro de la familia inmediata o alguien que reside regularmente en su hogar. También puede tomar licencia pagada por enfermedad para cuidar a alguien si su relación crea la expectativa de que usted cuidaría a la persona en situación de cuarentena o de auto-cuarentena, y esa persona depende de usted para recibir atención durante la cuarentena o auto-cuarentena.

No puede tomar licencia pagada por enfermedad para cuidar a alguien con quien no tiene ninguna relación. Tampoco puede tomar licencia pagada por enfermedad para cuidar a alguien que no espera o no depende de su atención durante su cuarentena o su auto-cuarentena.

64. ¿Puedo tomar una licencia pagada por enfermedad para cuidar a cualquier persona que esté sujeta a una orden de cuarentena o aislamiento o que haya sido instruida a la auto-cuarentena?

No. Puede tomar licencia pagada por enfermedad bajo la FFCRA para cuidar a un familiar inmediato o alguien que reside regularmente en su hogar. También puede tomarla para cuidar a alguien donde su relación crea la expectativa de que cuida a la persona en una situación de cuarentena o de auto-cuarentena, y esa persona depende de usted para su cuidado durante este periodo.

Sin embargo, no podrá tomar licencia pagada por enfermedad bajo la FFCRA para cuidar a alguien con quien no tiene relación. Tampoco podrá tomarla para cuidar a alguien que no espera o depende de su atención durante cuarentena o auto-cuarentena por COVID-19.

65. ¿Cuándo soy elegible para licencia pagada por enfermedad para cuidar a alguien que está en auto-cuarentena?

Podrá tomar licencia pagada por enfermedad si un proveedor de atención médica le ha aconsejado a esa persona que se quede en casa o se ponga en cuarentena porque puede tener COVID-19 o es particularmente vulnerable a COVID-19 y la provisión de atención a esa persona le impide a usted trabajar (o trabajar remotamente).

66. ¿Puedo tomar licencia pagada por enfermedad o expansión de licencia familiar y por enfermedad para cuidar a un hijo mayor de 18 años?

Depende. Según la FFCRA, la licencia pagada por enfermedad y la extensión de licencia familiar y por enfermedad incluyen la licencia para cuidar a uno (o más) de sus hijos cuando su escuela o lugar de cuidado está cerrado o el proveedor de cuidado infantil no está disponible, debido a razones relacionadas al COVID-19. Esta licencia sólo se puede tomar para cuidar a su hijo no discapacitado si es menor de 18 años. Si su hijo tiene 18 años o más, con una discapacidad, y no puede cuidar de sí mismo debido a esa discapacidad, usted podrá tomar licencia pagada por enfermedad y expansión de licencia familiar y por enfermedad para cuidarlo si su escuela o lugar de cuidado está cerrado o si su proveedor de cuidado infantil no está disponible, por razones relacionadas al COVID-19, y que como resultado usted no puede trabajar o trabajar remotamente.

Además, la licencia pagada por enfermedad está disponible para atender a una persona sujeta a una orden federal, estatal o local de cuarentena o de aislamiento relacionada con COVID-19 o cuya cuarentena o aislamiento ha sido aconsejada por un proveedor de atención médica debido a preocupaciones relacionadas al COVID-19. Si necesita cuidar a su hijo de 18 años o más que necesita atención por estas circunstancias, usted puede tomar licencia pagada por enfermedad si no puede trabajar o trabajar remotamente por tener que proporcionar esta atención. Pero en ningún caso el total de su licencia pagada por enfermedad puede exceder dos semanas.

67. ¿Qué es un “lugar de atención”?

Un “lugar de atención” es una ubicación física en la que se brinda atención a su hijo. La ubicación física no tiene que estar dedicada exclusivamente a dicha atención. Ejemplos incluyen guarderías, centros preescolares, programas de atención antes y después de la escuela, escuelas, hogares, campamentos de verano, programas de enriquecimiento de verano y programas de cuidado.

68. ¿Quién es mi “proveedor de cuidado infantil”?

Un “proveedor de cuidado infantil” es alguien que cuida a su hijo. Esto incluye a personas a quienes se les paga para proporcionar cuidado infantil, como por ejemplo niñeras. También incluye a personas que brindan cuidado infantil sin costo y sin una certificación como abuelos, tías, tíos o vecinos.

69. ¿Puede más de un ‘guardián’ tomar simultáneamente licencia pagada por enfermedad o expansión de licencia familiar y por enfermedad para cuidar a mi hijo cuya escuela o lugar de cuidado está cerrado, o el proveedor de cuidado infantil no está disponible, debido a razones relacionadas al COVID-19?

Puede tomar licencia pagada por enfermedad o expansión de licencia familiar y por enfermedad para cuidar a su hijo solo cuando lo necesite y realmente lo esté cuidando, si no puede trabajar o trabajar remotamente por tener que atenderle. Por lo general, no es necesario que tome tal licencia si hay un padre, tutor o su proveedor habitual de cuidado infantil disponible para brindarle la atención que su hijo necesita. Vea Pregunta 20.

70. La escuela o el lugar de cuidado de mi hijo pasó a instrucción en línea u otro modelo en el que se espera o requiere que los niños completen las tareas en el hogar. ¿Se considera “cerrado”?

Si. Si la ubicación física donde su hijo recibía instrucción o atención ahora está cerrada, la escuela o el lugar de atención está “cerrada” para fines de licencia pagada por enfermedad y expansión de licencia familiar y por enfermedad. Esto es así incluso si parte o toda la instrucción se proporciona en línea o si, a través de otro formato como “aprendizaje a distancia” aún se espera o se requiere que su hijo complete las tareas.

71. ¿Puedo tomar licencia pagada por enfermedad para cuidar a un niño que no sea mi hijo?

Depende. La licencia pagada por enfermedad que se proporciona bajo la FFCRA para cuidar a uno (o más) de sus hijos cuando su lugar de cuidado está cerrado (o el proveedor de cuidado infantil no está disponible) debido a razones relacionadas al COVID-19 sólo se puede tomar para cuidar a su propio “hijo o hija”. Para obtener una definición de “hijo o hija” a fines de la FFCRA, consulte la Pregunta 40.

Sin embargo, la licencia pagada por enfermedad también está disponible para cuidar a una persona que está sujeta a una orden federal, estatal o local de aislamiento o cuarentena relacionada al COVID-19 o cuando un proveedor de atención médica le ha aconsejado la auto-cuarentena por preocupaciones relacionadas al COVID-19. Si necesita cuidar a un niño que cumple con estos criterios, puede tomar licencia pagada por enfermedad si no puede trabajar o trabajar remotamente por tener que proveer estos cuidados. Pero en ningún caso el total de la licencia pagada por enfermedad puede exceder dos semanas.

72. ¿Puedo tomar expansión de licencia familiar y por enfermedad para cuidar a un niño que no sea mi hijo?

No. La expansión de licencia familiar y por enfermedad sólo está disponible para cuidar a su propio “hijo o hija”. Para obtener una explicación de la definición de “hijo o hija” a fines de la FFCRA, consulte la Pregunta 40.

73. ¿Cuándo soy elegible para licencia pagada por enfermedad en base a una “condición sustancialmente similar” especificada por el Departamento de Salud y Servicios Humanos de EE.UU.?

El Departamento de Salud y Servicios Humanos de EE.UU. (HHS) aún no ha identificado alguna “condición sustancialmente similar” que permita a un empleado tomar licencia pagada por enfermedad. Si HHS identifica alguna de esas condiciones, el Departamento de Trabajo emitirá una pauta explicando cuándo puede tomar licencia pagada por enfermedad sobre la base de una “condición sustancialmente similar”.

74. Si soy una empresa de dotación de personal, ¿cómo cuento a los trabajadores internos y a los trabajadores dotados en virtud de la FFCRA?

Independientemente de cómo clasifique o cuente a los trabajadores internos o dotados, debe proporcionar licencia pagada por enfermedad y expansión de licencia familiar y por

enfermedad a los trabajadores que son sus “empleados” a efectos de la Ley de Emergencia de Licencia Pagada por Enfermedad y la Ley de Emergencia de Expansión de Licencia Familiar y por Enfermedad , como se describe en la Pregunta 2. Como explica la Pregunta 2, usted puede ser un empleador conjunto, y si es así, debe incluir en su recuento a todos los empleados en nómina, incluso si proporciona o dota dichos empleados a otros empleadores.

75. Como empleador, ¿cuánto le pago a un empleado de temporada con un horario irregular por cada día tomado de licencia pagada por enfermedad o expansión de licencia familiar y por enfermedad?

Puede calcular la cantidad diaria que debe pagar a un empleado de temporada con un horario irregular siguiendo los siguientes pasos:

Primero, debe calcular a cuántas horas de licencia tiene derecho a tomar cada día su empleado de temporada. Debido a que su empleado trabaja en un horario irregular, esto equivale al número promedio de horas cada día que tenía programado trabajar durante el período de empleo, hasta los últimos seis meses. Tenga en cuenta que debe excluir de este cálculo los períodos fuera de temporada durante los cuales el empleado no trabajó.

En segundo lugar, debe calcular la tarifa de pago regular por hora del empleado estacional. Esto se calcula sumando todos los salarios pagados durante el período de empleo, hasta los últimos seis meses, y luego dividiendo esa suma por el número de horas realmente trabajadas durante el mismo período. Nuevamente, debe excluir los períodos fuera de temporada durante los cuales el empleado no trabajó.

En tercer lugar, multiplique las horas diarias de licencia (primer cálculo) por la tasa de pago por hora regular de su empleado (segundo cálculo) para calcular el total base de licencia diaria pagada.

Cuarto, debe determinar la cantidad real pagada de licencia por día, que depende del tipo de licencia pagada tomada y la razón de dicha licencia.

Debe pagarle a su empleado estacional la cantidad base diaria de licencia pagada, hasta \$511 por día y \$5,110 en total, si el empleado está tomando licencia pagada por enfermedad pagada por alguna de las siguientes razones:

- a. Su empleado está sujeto a una orden federal, estatal o local de aislamiento o cuarentena relacionada al COVID-19; si
- b. Un proveedor de atención médica le ha aconsejado a su empleado que se ponga en auto-cuarentena debido a inquietudes relacionadas al COVID-19; o
- c. Su empleado está experimentando síntomas de COVID-19 y está buscando un diagnóstico médico.

Debe pagar a su empleado estacional 2/3 del total base diario de licencia pagada, hasta \$200 por día y \$2,000 en total, si su empleado está tomando licencia pagada por enfermedad por alguna de las siguientes razones:

- d. Su empleado está cuidando a una persona que está sujeta a una orden de cuarentena o aislamiento relacionada con COVID-19 o a quien un proveedor de atención médica ha aconsejado que se ponga en cuarentena debido a preocupaciones relacionadas al COVID-19;
- e. Su empleado está cuidando a su hijo cuya escuela o lugar de cuidado está cerrado, o el proveedor de cuidado infantil no está disponible, debido a razones relacionadas al COVID-19; o
- f. Su empleado está experimentando cualquier otra condición sustancialmente similar, según lo determine el Secretario de Salud y Servicios Humanos.

Debe pagarle a su empleado estacional 2/3 del total base de licencia pagada diaria, hasta \$200 por día y \$10,000 en total, si el empleado está tomando expansión de licencia familiar y por enfermedad para cuidar al hijo del empleado cuya escuela o lugar de cuidado es cerrado, o cuyo proveedor de cuidado infantil no está disponible, debido a razones relacionadas al COVID-19.

Tenga en cuenta que, si sus empleados estacionales no están calendarizados para trabajar, por ejemplo, porque es fuera de temporada, entonces no tiene que proporcionar licencia pagada por enfermedad o expansión de licencia familiar y por enfermedad.

76. ¿Puedo tomar licencia pagada por enfermedad o expansión de licencia familiar y por enfermedad si estoy recibiendo compensación laboral o beneficios por incapacidad temporal a través de un empleador o plan proporcionado por el estado?

En general, no, a menos que haya podido volver a trabajar gradualmente antes de tomar la licencia. Si recibe beneficios de compensación laboral o de incapacidad temporal porque no puede trabajar, usted no podrá tomar licencia pagada por enfermedad o expansión de licencia familiar y por enfermedad. Sin embargo, si pudo regresar a trabajar gradualmente y una razón calificada le impide trabajar, entonces puede tomar licencia pagada por enfermedad o expansión de licencia familiar y por enfermedad, según la situación.

77. ¿Puedo tomar licencia pagada por enfermedad o expansión de licencia familiar y por enfermedad bajo la FFCRA si ya estoy en una licencia aprobada por el empleador?

Depende de si su licencia es voluntaria u obligatoria. Si su permiso de ausencia es voluntario, puede finalizar su permiso de ausencia y comenzar a tomar una licencia pagada por enfermedad o expansión de licencia familiar y por enfermedad bajo la FFCRA si una razón calificada le impide poder trabajar (o trabajar remotamente). Sin embargo, no puede tomar estas licencias bajo la FFCRA si su permiso es obligatorio. Esto se debe a que es el permiso de ausencia obligatorio, y no un motivo calificado para el permiso, lo que le impide trabajar (o trabajar remotamente).

En el caso de un permiso de ausencia obligatorio, usted podría ser elegible para beneficios del seguro de desempleo. Debe comunicarse con su agencia estatal de fuerza laboral o la oficina estatal del seguro de desempleo para preguntas específicas sobre su

elegibilidad. Para obtener información adicional, consulte <https://www.careeronestop.org/LocalHelp/service-locator.aspx>.

78. ¿Comenzará DOL a hacer cumplir la FFCRA de inmediato?

El Departamento no iniciará acciones contra ningún empleador público o privado por violaciones a la Ley que ocurran dentro de los 30 días siguientes a la promulgación de la FFCRA, es decir, del 18 de marzo al 17 de abril de 2020, siempre que el empleador haya realizado esfuerzos razonables de buena fe para cumplir con la ley. Si el empleador viola la Ley intencionalmente, no proporciona un compromiso por escrito para el cumplimiento futuro de la Ley, o no corrige una violación previa notificación del Departamento, el Departamento se reserva el derecho de ejercer su autoridad durante este período.

Después del 17 de abril del 2020 se levantará esta suspensión limitada, y el Departamento hará cumplir las violaciones a la Ley según corresponda y de conformidad.

79. ¿La posición sobre incumplimiento significa que las empresas no necesitan cumplir con la FFCRA desde su fecha efectiva del 1 de abril de 2020 hasta el 17 de abril de 2020?

No, las disposiciones de licencia pagada de la FFCRA entran en vigencia el 1 de abril de 2020. El sector privado y los empleadores públicos deben cumplir con las disposiciones desde la fecha de vigencia a pesar de que el Departamento adopta un periodo de flexibilidad hasta el 17 de abril de 2020. A partir de entonces el Departamento hará cumplir la ley, y hará solucionar retroactivamente las violaciones hasta la fecha efectiva del 1 de abril de 2020 si los empleadores no han subsanado las violaciones.

[1] Si usted es un empleado federal, es elegible para tomar licencia pagada por enfermedad bajo la Ley de Emergencia de Licencia Pagada por Enfermedad. Pero sólo algunos empleados federales son elegibles para tomar una expansión de licencia familiar y por enfermedad en virtud de la Ley de Emergencia de Expansión de Licencia Familiar y por Enfermedad. Su elegibilidad dependerá de si está cubierto por el Título I o el Título II de la Ley de Licencia Médica Familiar. Los empleados federales deben consultar con su agencia sobre su elegibilidad para una expansión de licencia familiar y por enfermedad. Para obtener más información relacionada con empleadores y empleados federales, consulte [este](#) enlace del portal de orientación sobre COVID-19 de la Oficina de Administración de Personal.

[2] Si usted es un empleado federal, se usará el salario mínimo estatal o local para calcular los salarios que se le deben sólo si la agencia federal que lo emplea tiene una amplia autoridad para establecer su compensación y ha decidido utilizar el salario mínimo estatal o del gobierno local. Para obtener más información relacionada con empleadores y empleados federales, consulte [este](#) enlace del portal de orientación sobre COVID-19 de la Oficina de Administración de Personal.

80. ¿Cómo calculo el número de horas de licencia pagada por enfermedad para mi empleado que tiene horas irregulares?

En general, bajo la FFCRA usted debe proveer a un empleado una licencia pagada por enfermedad equivalente a la cantidad de horas que ese empleado está programado para trabajar, en promedio, durante un período de dos semanas, hasta un máximo de 80 horas.

Si su empleado trabaja en un horario irregular de tal manera que no es posible determinar qué horas trabajaría normalmente durante un período de dos semanas, usted debe hacer un estimado de la cantidad de horas. La estimación debe basarse en el número promedio de horas que su empleado estaba programado a trabajar por día de calendario (no día laboral) durante el período de seis meses que termina en el primer día de licencia pagada por enfermedad. Este promedio debe incluir todas las horas programadas, incluidas las horas realmente trabajadas y las horas que el empleado tomó licencia.

Considere los siguientes ejemplos relativos a dos empleados con horarios irregulares que toman licencia el 13 de abril del 2020. Para ambos, el período de seis meses utilizado para estimar el promedio de horas consiste en 183 días de calendario, desde el 14 de octubre del 2019 hasta el 13 de abril del 2020.

Durante ese período de seis meses, el primer empleado trabajó 1,150 horas durante 130 días laborables, y tomó un total de 50 horas de licencia personal y por enfermedad. El número total de horas que el empleado tenía programado trabajar, incluidas todas las de licencias, fue de 1,200 horas. El número de horas por día de calendario se calcula dividiendo 1,200 horas por los 183 días calendario, lo que da 6.557 horas por día de calendario. El promedio de dos semanas se calcula multiplicando el promedio de día de calendario por 14, lo que resulta en 91.8 horas. Dado que esto es mayor que el máximo legal de 80 horas, el primer empleado, que trabaja a tiempo completo, tiene derecho a 80 horas de licencia pagada por enfermedad.

El segundo empleado, sin embargo, trabajó 550 horas durante 100 días laborables y tomó un total de 100 horas de licencia personal y médica. El número total de horas que el empleado tenía programado trabajar, incluidas todas las licencias, fue de 650 horas. El número de horas por día de calendario se calcula dividiendo 650 horas por los 183 días de calendario, que son 3.55 horas por día de calendario. El promedio de dos semanas se calcula multiplicando por 14 el promedio por día de calendario, lo que resulta en 49.7 horas. Por lo tanto, el segundo empleado, que trabaja a tiempo parcial, tiene derecho a 49.7 horas de licencia pagada por enfermedad.

Por cada hora de licencia pagada por enfermedad que se tome, usted debe pagar al empleado una cantidad igual por lo menos a la tarifa regular de ese empleado (ver [Pregunta 82](#)).

- 81. ¿Cómo calculo el número de horas que debo pagarle a mi empleado que tiene horas irregulares por cada día tomado de expansión de licencia familiar y por enfermedad?**

En general, de acuerdo a la FFCRA, usted debe pagar a su empleado por cada día de expansión de licencia familiar y por enfermedad que se tome en función de la cantidad de horas que el empleado estaba normalmente programado para trabajar ese día. Si su empleado trabaja en un horario irregular, de tal manera que no es posible determinar la cantidad de horas que normalmente trabajaría ese día, y el empleado ha estado empleado durante al menos seis meses, usted debe determinar el promedio de horas de trabajo del empleado, incluyendo cualquier número de horas de licencia. El promedio debe basarse en la cantidad de horas que su empleado estaba programado para trabajar por día laboral (no día de calendario) dividido por la cantidad de días laborales durante el período de seis meses que finaliza el primer día de la expansión de licencia familiar y por enfermedad de su empleado. Este promedio debe incluir todas las horas programadas, incluidas las horas realmente trabajadas, así como las horas que el empleado se tomó licencia.

Considere los siguientes ejemplos sobre dos empleados con horarios irregulares que toman licencia el 13 de abril del 2020. Para ambos empleados, el período de seis meses consistiría en 183 días de calendario desde el 14 de octubre de 2019 hasta el 13 de abril del 2020.

El primer empleado trabajó 1,150 horas durante 130 días hábiles, y tomó un total de 50 horas de licencia personal y por enfermedad. El número total de horas que el empleado tenía programado trabajar (incluidas todas las tomadas de licencia) fue de 1,200 horas. El número de horas de trabajo por día se calcula dividiendo 1,200 horas por los 130 días de trabajo, que son 9.2 horas por día de trabajo. Por lo tanto, usted debe pagarle al primer empleado 9.2 horas por día laboral por 2/3 de su tarifa regular por cada día de expansión de licencia familiar y por enfermedad, sujeto a un límite de \$200 por día y a un máximo de \$10,000 (consulte la [Pregunta 7](#))

El segundo empleado trabajó 550 horas durante 100 días hábiles, y tomó un total de 100 horas de licencia personal y por enfermedad. El número total de horas que el empleado tenía programado trabajar, incluidas todas las horas de licencia, fue de 650 horas. El número de horas por día de trabajo se calcula dividiendo 650 horas por los 100 días de trabajo, que es 6.5 horas por día de trabajo. Por lo tanto, debe pagarle al segundo empleado 6.5 horas por día de trabajo multiplicado por 2/3 de su tarifa regular por cada día tomado de expansión de licencia familiar ampliada y por enfermedad, sujeto a un límite de \$200 por día y a un máximo de \$10,000 (ver [Pregunta 7](#)).

82. ¿Cómo calculo la tarifa regular promedio de mi empleado a efectos de la FFCRA?

Como empleador, usted debe pagar a su empleado en base a su [tarifa regular](#) promedio por cada hora tomada de licencia pagada por enfermedad o de expansión de licencia familiar y por enfermedad. La tarifa regular promedio debe calcularse a lo largo de todas las semanas laborales completas durante el período de seis meses que finaliza el primer día que se toma la licencia por enfermedad o la expansión de licencia familiar y por enfermedad.

Si durante los últimos seis meses usted pagó a su empleado exclusivamente a través de un salario fijo por hora o un salario equivalente, la tarifa regular promedio simplemente sería

igual al salario por hora o el equivalente por hora de su salario. Pero si a su empleado se le pagó a través de un acuerdo de compensación diferente (como tarifa por pieza) o recibió otros tipos de pagos (como comisiones o propinas), su tarifa regular puede fluctuar semana a semana, y usted puede calcular la tarifa regular promedio usando estos pasos:

Primero, usted debe calcular la remuneración no excluible del empleado por cada semana laboral completa durante el período de seis meses. En particular, los pagos por comisiones y por pieza cuentan para esta cantidad. Consulte [29 CFR part 778](#). Sin embargo, las propinas sólo cuentan en la medida en que las aplique a sus obligaciones de salario mínimo (por ejemplo, toma un crédito por propina). Ver [29 CFR part 531.60](#). Las primas por horas de sobretiempo no cuentan para la tarifa regular de sus empleados. Tenga en cuenta que, a diferencia de cuando calcula las horas promedio (consulte [Preguntas 5 y 8](#)), usted no deberá contar los pagos que recibió su empleado por tomarse licencia como parte de la tarifa regular.

Segundo, debe computar la cantidad de horas que el empleado realmente trabajó por cada semana laboral completa durante el período de seis meses. Tenga en cuenta que, a diferencia de cuando calcula las horas promedio (consulte [Preguntas 5 y 8](#)), usted no cuenta horas cuando el empleado tomó licencia.

Tercero, usted entonces divide la suma de todas las remuneraciones no excluibles recibidas durante el período de seis meses por la suma de todas las horas contables trabajadas en ese mismo período. El resultado es la tasa regular promedio.

Considere los ejemplos a continuación sobre un empleado que se ausenta el 13 de abril del 2020. El período de seis meses se extenderá desde el lunes 14 de octubre de 2019 hasta el lunes 13 de abril del 2020. Suponiendo que usa una semana laboral de lunes a domingo, hay veintiséis semanas laborales completas en ese período, que incluye 182 días de calendario. Tenga en cuenta que este es un día menos que los 183 días de calendario que caen entre el 14 de octubre de 2019 y el 13 de abril de 2020, porque la fecha en que se toma la licencia, el 13 de abril del 2020, es un lunes que no cae en ninguna de las veintiséis semanas completas de trabajo.

Suponga que la remuneración no excluible de su empleado y las horas trabajadas son las siguientes:

| Semana | Remuneracion no excluible | Horas Trabajadas |
|---------------|----------------------------------|-------------------------|
| 1 | \$1,100 | 50 |
| 2 | \$1,300 | 60 |
| 3 | \$700 | 35 |
| 4 | \$700 | 35 |
| 5 | \$1,100 | 50 |
| 6 | \$700 | 50 |
| 7 | \$600 | 30 |

| Semana | Remuneracion no excluible | Horas Trabajadas |
|--------|---------------------------|------------------|
| 8 | \$700 | 50 |
| 9 | \$1,100 | 50 |
| 10 | \$700 | 50 |
| 11 | \$700 | 35 |
| 12 | \$1,300 | 60 |
| 13 | \$700 | 35 |
| 14 | \$1,300 | 60 |
| 15 | \$1,100 | 50 |
| 16 | \$1,300 | 60 |
| 17 | \$1,100 | 50 |
| 18 | \$600 | 30 |
| 19 | \$700 | 35 |
| 20 | \$700 | 50 |
| 21 | \$1,100 | 50 |
| 22 | \$700 | 30 |
| 23 | \$700 | 30 |
| 24 | \$700 | 30 |
| 25 | \$800 | 35 |
| 26 | \$800 | 50 |
| TOTAL | \$23,000 | 1,150 |

En total, el empleado trabajó 1,150 horas y recibió \$23,000 en remuneración no excluible. Por lo tanto, la tarifa regular promedio es de \$20.00 (\$23,000 dividido entre 1,150 horas).

83. ¿Cómo calculo la tasa regular promedio de mi empleado que recibe un salario fijo cada semana laboral?

Depende. Si paga a su empleado exclusivamente con un salario fijo que se entiende como una compensación por un número específico de horas de trabajo en cada semana laboral, la tarifa regular promedio del empleado simplemente sería el equivalente por hora de ese salario.

Sin embargo, si se entiende que el salario fijo compensa al empleado independientemente de la cantidad de horas de trabajo en cada semana laboral, entonces la tarifa regular puede variar junto con la cantidad de horas trabajadas para cada semana laboral. En este caso, tendría que sumar el salario que le pagó a su empleado durante todas las semanas laborales completas en los últimos seis meses y dividir esa suma por el número total de horas trabajadas en esas semanas laborales, como se describe en la [Pregunta 82](#). Si no tiene registros de la cantidad de horas que trabajó su empleado, entonces debe usar un estimado razonable.

84. ¿Puedo redondear cuando calcule la cantidad de horas de licencia pagada por

enfermedad que debo proporcionar a un empleado con un horario irregular o la cantidad de horas que debo pagarle a ese empleado por cada día tomado de expansión licencia familiar y por enfermedad?

Como empleador, en general, sí. Es común y aceptable que los empleadores redondeen a la décima, cuarto o media hora más cercana al determinar las horas trabajadas de un empleado. Pero si elige redondear, debe usar un principio de redondeo consistente. No puede, por ejemplo, redondear para algunos empleados que solicitan licencia, y no para otros. Para calcular las horas bajo la FFCRA, puede redondear al incremento de tiempo más cercano que usa habitualmente para rastrear las horas trabajadas de los empleados. Por ejemplo, si normalmente realiza un seguimiento del tiempo de trabajo en incrementos de un cuarto de hora, puede redondear al cuarto de hora más cercano. Pero no puede redondear al cuarto de hora más cercano si normalmente realiza un seguimiento del tiempo en incrementos de décimos de hora.

Como ejemplo, el número de horas de licencia pagada por enfermedad para el primer empleado de la [Pregunta 81](#) se calcula como 14 días multiplicados por 1,200 horas, dividido por 183 días de calendario, que son 91.803 horas. Si normalmente realiza un seguimiento del tiempo en incrementos de media hora, redondearía a 92 horas. Si normalmente realiza un seguimiento del tiempo en incrementos de un cuarto de hora, redondearía a 91.75 horas. Y si normalmente realiza un seguimiento del tiempo en incrementos de décimos de hora, redondearía a 91.8 horas.

- 85. ¿Qué período de seis meses se usa para calcular la tarifa regular bajo la FFCRA cuando, por ejemplo, mi empleado toma licencia pagada por enfermedad, mejora, y luego una semana (o un mes o tres meses) más tarde, toma expansión de licencia familiar y por enfermedad? ¿O tal vez el empleado toma una licencia intermitente durante varios meses en 2020? En otras palabras, ¿tengo que determinar y revisar un nuevo período de seis meses cada vez que mi empleado toma licencia?**

No. Como empleador, usted debe identificar el período de seis meses para calcular la tarifa regular de cada empleado según la FFCRA en función del primer día que el empleado toma licencia pagada por enfermedad o expansión de licencia familiar y por enfermedad. Ese período de seis meses se usará para calcular toda la licencia pagada por enfermedad y la expansión de licencia familiar y por enfermedad que el empleado toma bajo la FFCRA. Si su empleado ha estado empleado por menos de seis meses, usted puede calcular la tarifa regular promedio durante todo el período durante el cual estuvo empleado.

- 86. ¿En qué circunstancias puede un empleador exigirle a un empleado que use su licencia existente bajo una política de la compañía, y cuándo pertenece la elección al empleado bajo las regulaciones del Departamento, específicamente [29 CFR 826.23\(c\)](#), [826.24\(d\)](#), [826.60\(b\)](#) y [826.160\(c\)](#)?**

La licencia pagada por enfermedad según la Ley de Emergencia de Licencia Pagada por Enfermedad es además de cualquier forma de licencia pagada o no pagada proporcionada

por un empleador, la ley o un convenio colectivo aplicable. Un empleador no puede exigir que la licencia pagada proporcionada por el empleador se ejecute simultáneamente con, es decir, que cubra las mismas horas, que la licencia pagada por enfermedad bajo la Ley de Emergencia de Licencia Pagada por Enfermedad. (Ver también la [Pregunta 32](#)).

Por el contrario, un empleador puede requerir que cualquier licencia pagada disponible para un empleado bajo las políticas del empleador para permitir que un empleado cuide a su hijo o hijos porque su escuela o lugar de cuidado está cerrado (o el proveedor de cuidado infantil no está disponible) debido a una razón relacionada con el COVID-19 se ejecute simultáneamente con una expansión de licencia familiar y por enfermedad según la Ley de Emergencia de Expansión de Licencia Familiar y por Enfermedad. En esta situación, el empleador debe pagar el pago completo del empleado durante la licencia hasta que el empleado haya agotado la licencia pagada disponible bajo el plan del empleador, incluidas vacaciones y/o licencia personal (por lo general, licencia por enfermedad o médica). Sin embargo, el empleador sólo puede obtener créditos fiscales por los salarios pagados a 2/3 de la tasa de pago regular del empleado, hasta los límites diarios y agregados en la Ley de Emergencia de Expansión de Licencia Familiar y por Enfermedad (\$200 por día o \$10,000 en total). Si el empleado agota la licencia pagada disponible bajo el plan del empleador, pero tiene más licencias familiares y médicas pagas disponibles, el empleado recibirá pago de cualquier cantidad restante de expansión de licencia familiar y por enfermedad en base a los límites diarios y agregados de la Ley de Emergencia de Expansión de Licencia Familiar y por Enfermedad. Además, siempre que el empleador y el empleado estén de acuerdo, y sujeto a la ley federal o estatal, la licencia pagada proporcionada por un empleador puede complementar 2/3 de pago bajo la Ley de Emergencia de Expansión de Licencia Familiar y por Enfermedad para que el empleado pueda recibir el monto total de la compensación normal del empleado.

Finalmente, un empleado puede elegir, pero no puede ser obligado por el empleador, tomar licencia pagada por enfermedad bajo la Ley de Emergencia de Licencia Pagada por Enfermedad o licencia pagada bajo el plan del empleador durante las primeras dos semanas de expansión de licencia familiar y por enfermedad no remunerada, pero no ambos. Sin embargo, si un empleado ha utilizado parte o la totalidad de la licencia pagada por enfermedad bajo la Ley de Emergencia de Licencia Pagada por Enfermedad, cualquier porción restante de las primeras dos semanas de expansión de licencia familiar y por enfermedad de ese empleado puede ser no pagada.

Durante este período de licencia no pagada bajo la Ley de Emergencia de Expansión de Licencia Familiar y por Enfermedad, el empleado puede elegir, pero el empleador no puede exigirle al empleado, usar la licencia pagada bajo las políticas del empleador que estaría disponible al empleado para poder cuidar de su niño o niños porque la escuela o lugar de cuidado está cerrado o el proveedor de cuidado infantil no está disponible debido relativa al COVID-19 simultáneamente con la licencia no pagada.

- 87. ¿Son las órdenes de quedarse en casa y de refugiarse en el lugar lo mismo que las órdenes de cuarentena o aislamiento? Si es así, ¿cuándo puedo tomar una licencia bajo la FFCRA por razones relacionadas con una de esas órdenes?**

Sí, como se explica en la [Pregunta 60](#), a fines de la FFCRA, una orden de aislamiento o cuarentena federal, estatal o local incluye órdenes de refugio en el lugar o de permanecer en el hogar emitidas por cualquier autoridad gubernamental federal, estatal o local. Sin embargo, para que dicha orden lo califique para la licencia, estar sujeto a la orden debe ser la razón por la que no puede realizar el trabajo (o teletrabajo) que su empleador tiene para usted. No puede tomar licencia pagada debido a dicha orden si su empleador no tiene trabajo para usted como resultado de la orden o por otras razones.

Por ejemplo, si se le prohíbe salir de una zona de contención y su empleador permanece abierto fuera de la zona de contención y tiene un trabajo que usted no puede realizar porque no puede salir de la zona de contención, usted tomar licencia pagada bajo la FFCRA. Del mismo modo, si un funcionario del gobierno le ordena quedarse en su casa durante catorce días porque estaba en un crucero donde otros pasajeros dieron positivo al COVID-19, y su empleador tiene trabajo para usted, entonces también tiene derecho a recibir licencia pagada por enfermedad si no puede trabajar (o trabajar remotamente) debido a la orden. Sin embargo, si su empleador cerró una o más ubicaciones debido a una orden de cuarentena o aislamiento y, como resultado de ese cierre no hubo trabajo que realizar, usted no tiene derecho a salir bajo la FFCRA y debe buscar una compensación por desempleo a través de su Oficina Estatal de Seguro de Desempleo.

88. Si mi empleador se niega a proveerme licencia pagada por enfermedad o se niega a compensarme por tomar licencia pagada por enfermedad pagada, y el Departamento interpone una acción de cumplimiento en mi nombre, ¿tendría derecho sólo a recuperar el salario mínimo federal de \$ 7.25 por hora de licencia o puedo recuperar el monto total adeudado bajo la FFCRA?

Si el Departamento presenta una acción de cumplimiento en su nombre, usted tiene derecho a recuperar el monto total adeudado en virtud de la FFCRA (ver [Pregunta 7](#)), que es lo mayor de su tarifa regular (ver [Pregunta 8](#)) o el salario mínimo aplicable (federal, estatal o local) por cada hora que se tome de licencia pagada por enfermedad no compensada, en cada caso, sujeto a los máximos aplicables de FFCRA (ver [Pregunta 7](#)). La FFCRA y las reglamentaciones del Departamento establecen que un empleador que no le compense por tomar una licencia pagada por enfermedad “se considera que no ha pagado el salario mínimo ... y estará sujeto a las disposiciones de aplicación” de la Ley de Normas Justas de Trabajo. Esas disposiciones de aplicación establecen que el empleador “será responsable ante el empleado o empleados afectados de la cantidad de sus salarios mínimos no pagados”. A efectos de la FFCRA, la “cantidad de salarios mínimos no pagados” no se refiere al salario mínimo federal de \$7.25 por hora, sino más bien al salario por hora en el que el empleador debe compensarlo por tomar licencia pagada por enfermedad, que es, generalmente, lo mayor de su tarifa regular o del salario mínimo aplicable (federal, estatal o local).

Por lo tanto, si el Departamento presenta una acción de cumplimiento en su nombre, su recuperación contra un empleador que se niegue a compensarlo por haber tomado licencia pagada por enfermedad no se limitaría al salario mínimo federal de \$7.25 por

hora si su tarifa regular o la tarifa aplicable del salario mínimo local o estatal fuera mayor. Por ejemplo, si su tarifa regular era de \$30 por hora y usted tomó legalmente 20 horas de licencia pagada por enfermedad para auto-cuarentena según el consejo de un proveedor de atención médica, usted puede recuperar de su empleador \$600 (\$30 por hora por 20 horas). Como otro ejemplo, si tenía derecho a un salario mínimo estatal o local de \$15 y tomó legalmente 20 horas de licencia pagada por enfermedad por el mismo motivo, usted podrá recuperar \$300 (\$15 por hora por 20 horas). Sin embargo, no puede recuperar más del monto adeudado bajo la FFCRA. Por ejemplo, si su empleador inicialmente acordó pagar su tarifa por hora completa de \$30 por hora para permitirle tomar una licencia pagada por enfermedad para cuidar a su hijo cuya escuela está cerrada, pero luego le paga sólo 2/3 de su tarifa por hora, como requiere la FFCRA, usted no podrá recuperar la parte no pagada del monto inicialmente acordado porque la FFCRA no le exigió a su empleador que pagara esa parte.

[1] Si usted es un empleado federal, es elegible para tomar licencia pagada por enfermedad bajo la Ley de Emergencia de Licencia Pagada por Enfermedad. Pero sólo algunos empleados federales son elegibles para tomar una expansión de licencia familiar y por enfermedad en virtud de la Ley de Emergencia de Expansión de Licencia Familiar y por Enfermedad. Su elegibilidad dependerá de si está cubierto por el Título I o el Título II de la Ley de Licencia Médica Familiar. Los empleados federales deben consultar con su agencia sobre su elegibilidad para una expansión de licencia familiar y por enfermedad. Para obtener más información relacionada con empleadores y empleados federales, consulte [este](#) enlace del portal de orientación sobre COVID-19 de la Oficina de Administración de Personal.

[2] Si usted es un empleado federal, se usará el salario mínimo estatal o local para calcular los salarios que se le deben sólo si la agencia federal que lo emplea tiene una amplia autoridad para establecer su compensación y ha decidido utilizar el salario mínimo estatal o del gobierno local. Para obtener más información relacionada con empleadores y empleados federales, consulte [este](#) enlace del portal de orientación sobre COVID-19 de la Oficina de Administración de Personal.