

EMPLOYEE RIGHTS

PAID SICK LEAVE AND EXPANDED FAMILY AND MEDICAL LEAVE UNDER THE FAMILIES FIRST CORONAVIRUS RESPONSE ACT

The **Families First Coronavirus Response Act (FFCRA or Act)** requires certain employers to provide their employees with paid sick leave and expanded family and medical leave for specified reasons related to COVID-19. These provisions will apply from April 1, 2020 through December 31, 2020.

▶ PAID LEAVE ENTITLEMENTS

Generally, employers covered under the Act must provide employees:

Up to two weeks (80 hours, or a part-time employee's two-week equivalent) of paid sick leave based on the higher of their regular rate of pay, or the applicable state or Federal minimum wage, paid at:

- 100% for qualifying reasons #1-3 below, up to \$511 daily and \$5,110 total;
- $\frac{2}{3}$ for qualifying reasons #4 and 6 below, up to \$200 daily and \$2,000 total; and
- Up to 12 weeks of paid sick leave and expanded family and medical leave paid at $\frac{2}{3}$ for qualifying reason #5 below for up to \$200 daily and \$12,000 total.

A part-time employee is eligible for leave for the number of hours that the employee is normally scheduled to work over that period.

▶ ELIGIBLE EMPLOYEES

In general, employees of private sector employers with fewer than 500 employees, and certain public sector employers, are eligible for up to two weeks of fully or partially paid sick leave for COVID-19 related reasons (see below). *Employees who have been employed for at least 30 days* prior to their leave request may be eligible for up to an additional 10 weeks of partially paid expanded family and medical leave for reason #5 below.

▶ QUALIFYING REASONS FOR LEAVE RELATED TO COVID-19

An employee is entitled to take leave related to COVID-19 if the employee is unable to work, including unable to **telework**, because the employee:

- | | |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. is subject to a Federal, State, or local quarantine or isolation order related to COVID-19;2. has been advised by a health care provider to self-quarantine related to COVID-19;3. is experiencing COVID-19 symptoms and is seeking a medical diagnosis;4. is caring for an individual subject to an order described in (1) or self-quarantine as described in (2); | <ol style="list-style-type: none">5. is caring for his or her child whose school or place of care is closed (or child care provider is unavailable) due to COVID-19 related reasons; or6. is experiencing any other substantially-similar condition specified by the U.S. Department of Health and Human Services. |
|---|---|

▶ ENFORCEMENT

The U.S. Department of Labor's Wage and Hour Division (WHD) has the authority to investigate and enforce compliance with the FFCRA. Employers may not discharge, discipline, or otherwise discriminate against any employee who lawfully takes paid sick leave or expanded family and medical leave under the FFCRA, files a complaint, or institutes a proceeding under or related to this Act. Employers in violation of the provisions of the FFCRA will be subject to penalties and enforcement by WHD.



WAGE AND HOUR DIVISION
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

For additional information
or to file a complaint:
1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
dol.gov/agencies/whd



WH1422 REV 03/20



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

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

Generalmente, la Ley establece que los empleados de empleadores cubiertos son elegibles a: [2]

- **Dos semanas (hasta 80 horas) de licencia pagada por enfermedad a la tasa regular de pago del empleado** cuando el empleado no pueda trabajar por estar en cuarentena (de acuerdo a orden del gobierno Federal, Estatal, o local, o por dictamen de un proveedor de cuidados de la salud), y/o por estar teniendo síntomas de COVID-19 y requiriendo diagnóstico médico; o
- **Dos semanas (hasta 80 horas) de licencia pagada por enfermedad a dos-tercios de la tasa regular de pago del empleado** cuando el empleado no pueda trabajar en base a una causa justificable de necesidad por cuidar a un individuo sujeto a cuarentena (de acuerdo a una orden del gobierno Federal, Estatal, o local, o por dictamen de un proveedor de cuidados de la salud), o por cuidar a un hijo (menor de 18 años) cuya escuela o proveedor de cuidado está cerrado o no disponible, por causas relacionadas al COVID-19, y/o el empleado esté experimentando una condición sustancialmente similar a la especificada por el Secretario de Salud y Servicios Humanos, en consulta por los Secretarios del Tesoro y de Trabajo; y
- **Hasta 10 semanas adicionales de expansión pagada de la licencia familiar y por enfermedad a dos-tercios de la tasa regular de pago del empleado** donde el empleado, que ha estado contratado al menos 30 días laborales, no puede trabajar debido a una causa justificada de necesidad de licencia para cuidar de un hijo cuya escuela o proveedor de cuidados está cerrado o no disponible por razones relacionadas al COVID-19.

Empleadores Cubiertos: Las provisiones de licencias pagadas por enfermedad y de expansión de la licencia familiar y por enfermedad de la FFCRA aplican a ciertos empleados públicos, y empleadores privados con menos de 500 empleados. [1] La mayoría de los empleados del gobierno federal están cubiertos bajo el Título II de la Ley de Ausencia Familiar y Médica, que no fue repasada por esta Ley, y por ello no están cubiertos por la provisiones de expansión de la licencia familiar y por enfermedad de la FFCRA. Sin embargo, los empleados federales cubiertos por el Título II de la Ley de Ausencia Familiar y Médica están cubiertos por la provisión de licencia laboral pagada.

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

Empleados Elegibles: Todos los empleados de empleadores cubiertos son elegibles para dos semanas de licencia pagada por enfermedad por razones especificadas en relación al COVID-19. Empleados en nómina por al menos 30 días son elegibles por hasta 10 semanas adicionales de licencia familiar pagada para cuidar a un hijo bajo ciertas circunstancias relativas al COVID-19. [2]

Aviso: Cuando la licencia sea previsible, un empleado deberá tanto como sea posible notificar al empleador. Después del primer día laboral en licencia pagada por enfermedad, un empleador podrá requerir a empleados que sigan procedimientos razonables de avisos para poder continuar recibiendo tiempo pagado por enfermedad.

► Razones Calificables para la Licencia:

Bajo la FFCRA, un empleado no puede trabajar (**o no puede trabajar remotamente**) debido a su necesidad de licencia porque el empleado:

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

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

[1] Ciertas provisiones no aplican a ciertos empleadores con menos de 50 empleados. Ver regulaciones FFCRA del Departamento (previstas en abril, 2020).

[2] Bajo la Ley, reglamentaciones especiales aplican para Trabajadores de Salud y Personal de Respuesta a Emergencias.

► Duración de la Licencia

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

Por razón (5): Un empleado a tiempo completo es legible a hasta 12 semanas de licencia (dos semanas de licencia pagada por enfermedad seguidas por hasta 10 semanas de expansión pagada de licencia familiar y por enfermedad) de 40 horas por semana. Un empleado a tiempo parcial es elegible a una licencia por el número de horas que un empleado normalmente trabajaría durante ese periodo.

► Cálculo del Pago ^[3]

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

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

Por razón de licencia (5): los empleados que tomen licencia tienen derecho a pago a $\frac{2}{3}$ de su tasa regular o $\frac{2}{3}$ del salario mínimo aplicable, el que sea más, por hasta \$200 por día y \$12,000 en agregado (por un periodo de 12 semanas). ^[4]

► RECURSOS

Para información adicional o para presentar una queja:

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

dol.gov/agencies/whd

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

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