



FAMILIES FIRST CORONAVIRUS RESPONSE ACT: EMPLOYEE PAID LEAVE REQUIREMENTS

The **Families First Coronavirus Response Act (FFCRA or Act)** requires certain employers to provide their employees with paid sick leave or expanded family and medical leave for specified reasons related to COVID-19. [1] The Department of Labor's (Department) Wage and Hour Division (WHD) administers and enforces the new law's paid leave requirements. These provisions will apply from the effective date through December 31, 2020.

Generally, the Act provides that covered employers must provide to **all employees**: [2]

- *Two weeks (up to 80 hours) of **paid sick leave** at the employee's regular rate of pay* where the employee is unable to work because the employee is quarantined (pursuant to Federal, State, or local government order or advice of a health care provider), and/or experiencing COVID-19 symptoms and seeking a medical diagnosis; or
- *Two weeks (up to 80 hours) of **paid sick leave** at two-thirds the employee's regular rate of pay* because the employee is unable to work because of a bona fide need to care for an individual subject to quarantine (pursuant to Federal, State, or local government order or advice of a health care provider), or care for a child (under 18 years of age) whose school or child care provider is closed or unavailable for reasons related to COVID-19, and/or the employee is experiencing a substantially similar condition as specified by the Secretary of Health and Human Services, in consultation with the Secretaries of the Treasury and Labor.

A covered employer must provide to **employees that it has employed for at least 30 days**: [3]

- Up to an additional 10 weeks of paid expanded family and medical leave at two-thirds the employee's regular rate of pay where an employee is unable to work due to a bona fide need for leave to care for a child whose school or child care provider is closed or unavailable for reasons related to COVID-19.

Covered Employers: The paid sick leave and expanded family and medical leave provisions of the FFCRA apply to certain public employers, and private employers with fewer than 500 employees. [4] Most employees of the federal government are covered by Title II of the Family and Medical Leave Act, which was not amended by this Act, and are therefore not covered by the expanded family and medical leave provisions of the FFCRA. However, federal employees covered by Title II of the Family and Medical Leave Act are covered by the paid sick leave provision.

Small businesses with fewer than 50 employees may qualify for exemption from the requirement to provide leave due to school closings or child care unavailability if the leave requirements would jeopardize the viability of the business as a going concern.

► **Qualifying Reasons for Leave**

Under the FFCRA, an employee qualifies for paid sick time if the employee is unable to work (**or unable to telework**) due to a need for leave because the employee:

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);
5. is caring for a child whose school or place of care is closed (or child care provider is unavailable) for reasons related to COVID-19; or
6. is experiencing any other substantially-similar condition specified by the Secretary of Health and Human Services, in consultation with the Secretaries of Labor and Treasury.

Under the FFCRA, an employee qualifies for expanded family leave if the employee is caring for a child whose school or place of care is closed (or child care provider is unavailable) for reasons related to COVID-19.

[1] Wage and Hour Division does not administer this aspect of the law, but notes that every dollar of required paid leave (plus the cost of the employer's health insurance premiums during leave) will be **100%** covered by a dollar-for-dollar refundable tax credit available to the employer. For more information, please see the Department of the Treasury's website.

[2] Employers of Health Care Providers or Emergency Responders may elect to exclude such employees from eligibility for the leave provided under the Act.

[3] Employers of Health Care Providers or Emergency Responders may elect to exclude such employees from eligibility for the leave provided under the Act.

[4] Certain provisions may not apply to certain employers with fewer than 50 employees. See Department FFCRA regulations (expected April 2020).

► Duration of Leave

For reasons (1)-(4) and (6): A full-time employee is eligible for up to 80 hours of leave, and a part-time employee is eligible for the number of hours of leave that the employee works on average over a two-week period.

For reason (5): A full-time employee is eligible for up to 12 weeks of leave at 40 hours a week, and a part-time employee is eligible for leave for the number of hours that the employee is normally scheduled to work over that period.

► Calculation of Pay [5]

For leave reasons (1), (2), or (3): employees taking leave shall be paid at either their regular rate or the applicable minimum wage, whichever is higher, up to \$511 per day and \$5,110 in the aggregate (over a 2-week period).

For leave reasons (4) or (6): employees taking leave shall be paid at $\frac{2}{3}$ their regular rate or $\frac{2}{3}$ the applicable minimum wage, whichever is higher, up to \$200 per day and \$2,000 in the aggregate (over a 2-week period).

For leave reason (5): employees taking leave shall be paid at $\frac{2}{3}$ their regular rate or $\frac{2}{3}$ the applicable minimum wage, whichever is higher, up to \$200 per day and \$12,000 in the aggregate (over a 12-week period—two weeks of paid sick leave followed by up to 10 weeks of paid expanded family and medical leave). [6]

Tax Credits: Covered employers qualify for dollar-for-dollar reimbursement through tax credits for all qualifying wages paid under the FFCRA. Qualifying wages are those paid to an employee who takes leave under the Act for a qualifying reason, up to the appropriate per diem and aggregate payment caps. Applicable tax credits also extend to amounts paid or incurred to maintain health insurance coverage. For more information, please see the Department of the Treasury's website.

Employer Notice: Each covered employer must post in a conspicuous place on its premises a notice of FFCRA requirements. [7]

Prohibitions: Employers may not discharge, discipline, or otherwise discriminate against any employee who takes paid sick leave under the FFCRA and files a complaint or institutes a proceeding under or related to the FFCRA.

Penalties and Enforcement: Employers in violation of the first two weeks' paid sick time or unlawful termination provisions of the FFCRA will be subject to the penalties and enforcement described in Sections 16 and 17 of the Fair Labor Standards Act. 29 U.S.C. 216; 217. Employers in violation of the provisions providing for up to an additional 10 weeks of paid leave to care for a child whose school or place of care is closed (or child care provider is unavailable) are subject to the enforcement provisions of the Family and Medical Leave Act. The Department will observe a temporary period of non-enforcement for the first 30 days after the Act takes effect, so long as the employer has acted reasonably and in good faith to comply with the Act. For purposes of this non-enforcement position, "good faith" exists when violations are remedied and the employee is made whole as soon as practicable by the employer, the violations were not willful, and the Department receives a written commitment from the employer to comply with the Act in the future.

► RESOURCES

For additional information or to file a complaint:

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

[dol.gov/agencies/whd](https://www.dol.gov/agencies/whd)

[5] Paid sick time provided under this Act does not carry over from one year to the next. Employees are not entitled to reimbursement for unused leave upon termination, resignation, retirement, or other separation from employment.

[6] An employee may elect to substitute any accrued vacation leave, personal leave, or medical or sick leave for the first two weeks of partial paid leave under this section.

[7] The Department will issue a model notice no later than March 25, 2020.



FAMILIES FIRST CORONAVIRUS RESPONSE ACT: EMPLOYEE PAID LEAVE RIGHTS

The **Families First Coronavirus Response Act (FFCRA or Act)** requires certain employers to provide employees with paid sick leave or expanded family and medical leave for specified reasons related to COVID-19. The Department of Labor's (Department) Wage and Hour Division (WHD) administers and enforces the new law's paid leave requirements. These provisions will apply from the effective date through December 31, 2020.

Generally, the Act provides that employees of covered employers are eligible for:

- *Two weeks (up to 80 hours) of **paid sick leave at the employee's regular rate of pay** where the employee is unable to work because the employee is quarantined (pursuant to Federal, State, or local government order or advice of a health care provider), and/or experiencing COVID-19 symptoms and seeking a medical diagnosis; or*
- *Two weeks (up to 80 hours) of **paid sick leave at two-thirds the employee's regular rate of pay** because the employee is unable to work because of a bona fide need to care for an individual subject to quarantine (pursuant to Federal, State, or local government order or advice of a health care provider), or to care for a child (under 18 years of age) whose school or child care provider is closed or unavailable for reasons related to COVID-19, and/or the employee is experiencing a substantially similar condition as specified by the Secretary of Health and Human Services, in consultation with the Secretaries of the Treasury and Labor; and*
- *Up to an additional 10 weeks of **paid expanded family and medical leave at two-thirds the employee's regular rate of pay** where an employee, who has been employed for at least 30 calendar days, is unable to work due to a bona fide need for leave to care for a child whose school or child care provider is closed or unavailable for reasons related to COVID-19.*

Covered Employers: The paid sick leave and expanded family and medical leave provisions of the FFCRA apply to certain public employers, and private employers with fewer than 500 employees.[1] Most employees of the federal government are covered by Title II of the Family and Medical Leave Act, which was not amended by this Act, and are therefore not covered by the expanded family and medical leave provisions of the FFCRA. However, federal employees covered by Title II of the Family and Medical Leave Act are covered by the paid sick leave provision.

Small businesses with fewer than 50 employees may qualify for exemption from the requirement to provide leave due to school closings or child care unavailability if the leave requirements would jeopardize the viability of the business as a going concern.

Eligible Employees: *All employees* of covered employers are eligible for two weeks of paid sick time for specified reasons related to COVID-19. *Employees employed for at least 30 days* are eligible for up to an additional 10 weeks of paid family leave to care for a child under certain circumstances related to COVID-19. [2]

Notice: Where leave is foreseeable, an employee should provide notice of leave to the employer as is practicable. After the first workday of paid sick time, an employer may require employees to follow reasonable notice procedures in order to continue receiving paid sick time.

► **Qualifying Reasons for Leave**

Under the FFCRA, an employee qualifies for paid sick time if the employee is unable to work (**or unable to telework**) due to a need for leave because the employee:

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);
5. is caring for a child whose school or place of care is closed (or child care provider is unavailable) for reasons related to COVID-19; or
6. is experiencing any other substantially-similar condition specified by the Secretary of Health and Human Services, in consultation with the Secretaries of Labor and Treasury.

Under the FFCRA, an employee qualifies for expanded family leave if the employee is caring for a child whose school or place of care is closed (or child care provider is unavailable) for reasons related to COVID-19.

[1] Certain provisions may not apply to certain employers with fewer than 50 employees. See Department FFCRA regulations (expected April 2020).

[2] Under the Act, special rules apply for Health Care Providers and Emergency Responders.

► DURATION OF LEAVE

For reasons (1)-(4) and (6): A full-time employee is eligible for 80 hours of leave, and a part-time employee is eligible for the number of hours of leave that the employee works on average over a two-week period.

For reason (5): A full-time employee is eligible for up to 12 weeks of leave (two weeks of paid sick leave followed by up to 10 weeks of paid expanded family & medical leave) at 40 hours a week, and a part-time employee is eligible for leave for the number of hours that the employee is normally scheduled to work over that period.

► CALCULATION OF PAY ^[3]

For leave reasons (1), (2), or (3): employees taking leave are entitled to pay at either their regular rate or the applicable minimum wage, whichever is higher, up to \$511 per day and \$5,110 in the aggregate (over a 2-week period).

For leave reasons (4) or (6): employees taking leave are entitled to pay at $\frac{2}{3}$ their regular rate or $\frac{2}{3}$ the applicable minimum wage, whichever is higher, up to \$200 per day and \$2,000 in the aggregate (over a 2-week period).

For leave reason (5): employees taking leave are entitled to pay at $\frac{2}{3}$ their regular rate or $\frac{2}{3}$ the applicable minimum wage, whichever is higher, up to \$200 per day and \$12,000 in the aggregate (over a 12-week period). ^[4]

► RESOURCES

For additional information or to file a complaint:

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

dol.gov/agencies/whd

[3] Paid sick time provided under this Act does not carryover from one year to the next. Employees are not entitled to reimbursement for unused leave upon termination, resignation, retirement, or other separation from employment.

[4] An employee may elect to substitute any accrued vacation leave, personal leave, or medical or sick leave for the first two weeks of partial paid leave under this section.



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

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

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

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

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

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

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

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

► Razones Calificables para la Licencia:

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

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

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

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

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

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

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

► Duración de la Licencia

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

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

► Cálculo del Pago [5]

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

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

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

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

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

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

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

► RECURSOS

Para información adicional o para presentar una queja:

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

dol.gov/agencies/whd

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

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

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



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.