

CONOZCA SUS DERECHOS: Ley Federal Familias Primero de Respuesta al Coronavirus Preguntas Más Frecuentes

El Congreso aprobó, y el Presidente firmó, la “Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus” (FFCRA, por sus siglas en inglés), cual está vigente desde el 1 de abril, 2020 hasta el 31 de diciembre, 2020. El Congreso también aprobó y el Presidente firmó la “Ley Asistencia, Alivio y Seguridad Económica por Coronavirus” (CARES, por sus siglas en inglés), cual generalmente está vigente desde el 27 de marzo, 2020. La ley CARES enmendó la ley FFCRA con respecto a algunas disposiciones de tiempo por enfermedad y también otorga beneficios de seguro de desempleo ampliados. A continuación, se dan respuestas a algunas de las Preguntas Más Frecuentes de trabajadores sobre las leyes nuevas con relación a licencia pagada por enfermedad. Usted puede leer la declaración de A Better Balance con respecto a la aprobación de FFCRA y como estamos abogando para protecciones adicionales, [aquí](#) (en inglés).

1. ¿Tengo cobertura bajo la ley FFCRA?

Usted probablemente está cubierto si trabaja como un empleado a tiempo parcial o tiempo completo en:

- Cualquier agencia pública, sin importar el tamaño; o
- Una entidad privada con menos de 500 empleados en total.

También es posible que usted tenga derecho a créditos tributarios o beneficios de desempleo especiales bajo estas leyes si usted es un trabajador autónomo (véase más información a continuación).

Por favor tome nota que existen algunas exenciones que se describen a continuación. Usted podría tener derecho a protecciones adicionales bajo [leyes pertinentes estatales o locales de licencia por enfermedad](#) (en inglés).

2. Actualmente, no puedo ir a trabajar o trabajar a distancia (teletrabajar) porque tengo síntomas de coronavirus y estoy en busca de un diagnóstico o he recibido una orden del gobierno o un consejo de un proveedor de servicios médicos de ponerme en cuarentena. ¿Qué puedo hacer para tener ingresos mientras no esté trabajando?

Usted puede recibir [licencia pagada por enfermedad de emergencia](#) por parte de su empleador (80 horas si usted es un trabajador a tiempo completo, o la cantidad que usted normalmente trabaja en un periodo de dos semanas si es un trabajador a tiempo parcial). Usted tiene que recibir 100% de su paga regular o el salario mínimo federal, estatal o local donde usted está empleado (lo que sea más alto). Sin embargo, bajo la licencia pagada por enfermedad de

emergencia, su empleador no está en obligación de pagarle más de \$511 por día (\$5.110 en total) para su cuidado personal o, en otras palabras, para cuidarse usted mismo y no a otros.

Usted podría ser elegible para ingresos adicionales bajo [seguro por discapacidad temporal estatal](#) (en inglés) o seguro de desempleo. Tome nota que muchos requisitos para calificar han cambiado debido al coronavirus, debería buscar la información proveída por su estado sobre seguro de desempleo. Además de seguro de desempleo estatal, la [Ley Asistencia, Alivio y Seguridad Económica por Coronavirus](#) (CARES, por sus siglas en inglés) fue aprobada por el Congreso, y se convirtió en ley. La ley otorga beneficios a trabajadores quienes podrían necesitar ingresos, aun si no son elegibles para licencia por enfermedad de emergencia o licencia familiar. Por favor véase más información a continuación.

3) Actualmente, no puedo ir a trabajar o trabajar a distancia (teletrabajar) porque necesito cuidar a alguien que ha sido ordenado por el gobierno o aconsejado por un proveedor de servicios médicos a ponerse en cuarentena por el coronavirus.

Usted podría usar [licencia pagada por enfermedad de emergencia](#) (80 horas si usted es un trabajador a tiempo completo, o la cantidad de horas que usted normalmente trabaja en un periodo de dos semanas si usted es un trabajador a tiempo parcial) por esta razón a una tasa de 2/3 de lo que sea más alto, su paga regular o el salario mínimo federal, estatal o local donde usted esté empleado. Sin embargo, bajo la licencia pagada por enfermedad de emergencia, su empleador no está en obligación de darle más de \$200 por día (\$2.000 en total) si usted está cuidando a otra persona.

Usted puede tomarse un tiempo, bajo esta disposición, para cuidar a un familiar inmediato, alguien con quien usted comparta un hogar o alguien similar cuya relación crea la expectativa de que usted cuidaría a esa persona si esa persona fuera puesta en cuarentena o se pusiera en cuarentena a sí misma.

Tome nota que pueda ser que usted no sea elegible para permiso si de otro modo su empleador no tendría trabajo para usted (como si su lugar de empleo ha cerrado y usted no pueda trabajar a distancia). En esas circunstancias, usted podría ser elegible para seguro de desempleo.

4. Actualmente, no puedo ir a trabajar o trabajar a distancia (teletrabajar) porque la escuela o el centro de cuidado infantil de mi hijo cerró por la crisis de salud pública relacionada con el coronavirus, o el proveedor de cuidado infantil de mi hijo no está disponible debido al coronavirus.

Usted podría usar la [licencia pagada por enfermedad de emergencia](#) (80 horas si usted es un trabajador a tiempo completo, o la cantidad de tiempo e ingresos que usted normalmente trabaja en un período de dos semanas si es un empleado a tiempo parcial). Para estos propósitos, usted tiene que recibir 2/3 de la paga de lo que sea más alto, su paga regular o el salario mínimo

17 septiembre 2020

Headquarters

40 Worth Street, 10th Floor
New York, NY 10013
tel: 212.430.5982

info@abetterbalance.org
abetterbalance.org

Southern Office

2301 21st Avenue South, Suite 355
Nashville, TN 37212
tel: 615.915.2417

federal, estatal o local donde usted está empleado. Sin embargo, bajo la licencia por enfermedad de emergencia, su empleador no está en obligación de pagarle más de \$200 por día (\$2.000 en total) si usted está cuidando a su hijo.

Si usted lleva empleado por lo menos 30 días por su empleador, entonces es posible que también tenga derecho a un máximo de 12 semanas de [licencia familiar pagada de emergencia](#), pero solo cuando la escuela/lugar de cuidado infantil esté cerrado, o su proveedor de cuidado infantil no esté disponible, debido al coronavirus.

Es posible que usted tenga que cumplir los procedimientos de notificación de su empleador para usar una licencia familiar pagada de emergencia o proveer cierta documentación. Sin embargo, los primeros diez días de la licencia familiar pagada de emergencia no tienen que pagársele. Durante estos diez días, usted puede optar por usar su tiempo pagado por enfermedad de emergencia, como se describió anteriormente, o lo que haya acumulado de vacaciones, tiempo personal, licencia de emergencia por enfermedad o licencia médica, para propósitos de tener ingresos. Después, usted tiene que recibir una paga de no menos de 2/3 de su paga regular según la cantidad de horas que, de cualquier otra forma, tendría normalmente programadas en su horario. Bajo la ley federal, su empleador no está en obligación de proveer una licencia familiar pagada de emergencia de más de \$200 por día (\$10.000 en total).

Tome nota que pueda ser que usted no sea elegible para permiso si de otro modo su empleador no tendría trabajo para usted (como si su lugar de empleo ha cerrado y no pueda trabajar a distancia). En esas circunstancias, usted podría ser elegible para seguro de desempleo.

5. ¿Generalmente, cuales son las situaciones en las que puedo tomar licencia pagada por enfermedad de emergencia? En particular, si actualmente no tengo ningunos de los síntomas de COVID-19, pero tengo temor que haya sido expuesto al virus. ¿Puedo yo usar la licencia pagada por enfermedad de emergencia en este caso?

Las disposiciones de la ley relacionadas a licencia pagada por enfermedad de emergencia podrían aplicar a usted si usted está experimentando cualquiera de las siguientes situaciones. Esta ley cubre trabajadores que no puedan trabajar o trabajar a distancia (teletrabajar) porque ellos:

- 1) muestran síntomas de coronavirus y está en busca de un diagnóstico médico;
- 2) están sujetos a una orden de cuarentena o aislamiento federal, estatal o local en relación con el coronavirus (incluyendo una orden de refugiarse en lugar o otra orden general de que se quede en su hogar o una orden que afecte poblaciones particulares, por ejemplo, personas sobre cierta edad);
- 3) han sido instruido por un proveedor de servicios de salud a ponerse en cuarentena;

Headquarters

40 Worth Street, 10th Floor
New York, NY 10013
tel: 212.430.5982

info@abetterbalance.org
abetterbalance.org

Southern Office

2301 21st Avenue South, Suite 355
Nashville, TN 37212
tel: 615.915.2417

- 4) están cuidando a un hijo porque la escuela o el centro de cuidado infantil ha cerrado debido al coronavirus, o el proveedor de cuidado infantil del hijo no está disponible debido al coronavirus; o
- 5) están cuidando a un individuo que está sujeto a una orden de cuarentena o aislamiento federal, estatal o local en relación con el coronavirus o que ha sido aconsejado por un proveedor de servicios de salud a ponerse en cuarentena debido a preocupaciones relacionadas con el coronavirus.

Tome nota que pueda ser que usted no sea elegible para permiso si de otro modo su empleador no tendría trabajo para usted (como si su lugar de empleo ha cerrado y usted no pueda trabajar a distancia). En esas circunstancias, usted podría ser elegible para seguro de desempleo.

Es importante notar que, aunque usted actualmente no esté mostrando síntomas, si usted ha sido expuesto a alguien que tiene los síntomas del coronavirus o ha dado positivo para el coronavirus, su proveedor de servicios de salud puede aconsejarle que se ponga en cuarentena y esto puede ser una razón para cobertura bajo la ley. Además, usted debe estar informado que aunque usted no esté sujeto a alguna orden de aislamiento, pueda ser que usted pueda usar cualquier tiempo acumulado personal o de vacación para tomar tiempo libre de su trabajo, o usted pueda tener derechos bajo [leyes de licencia pagada estatales o locales](#) (en inglés). Finalmente, si usted tiene miedo de ir a trabajar porque usted tiene una discapacidad y puede tener más riesgo que otros, por favor vea esta página sobre la [Ley de Americanos con Discapacidades](#) (en inglés).

6. ¿Yo trabajo para el gobierno federal—puedo usar licencia pagada por enfermedad de emergencia?

Depende. La mayoría de empleados federales podrían usar tiempo pagado por enfermedad de emergencia. Sin embargo, la mayoría de empleados federales, incluyendo aquellos quienes estén cubiertos por [Título II](#) (pulse “ESPAÑOL” en la esquina superior derecha para traducción) de FMLA, puedan no ser elegibles para usar permiso familiar de emergencia. Además, actualmente, la ley CARES permite al Director de la Oficina de Gerencia y Presupuesto a excluir por causa justa a ciertos empleados federales, incluyendo empleados del ramo Ejecutivo, de usar licencia pagada por enfermedad de emergencia o permiso familiar. Usted puede encontrar reglas específicas sobre elegibilidad [aquí](#). Empleados de los gobiernos estatales y locales también están cubiertos bajo esta ley.

7. Mi gobierno estatal o local ha emitido una orden (como una orden de refugiarse en lugar o quedarse en su hogar) que me impide ir a trabajar. ¿Puedo usar licencia pagada por enfermedad de emergencia en este caso?

Si. La disposición de FFCRA sobre licencia pagada por enfermedad de emergencia aplica a instantes en los cuales usted no puede trabajar o trabajar a distancia (teletrabajar) debido a una orden de cuarentena o aislamiento federal, estatal, o local relacionada al coronavirus. Esto
17 septiembre 2020

incluye una orden de refugiarse en lugar o quedarse en su hogar emitida por cualquier autoridad gubernamental.

Tome nota que pueda ser que usted no sea elegible para permiso si de otro modo su empleador no tendría trabajo para usted (como si su lugar de empleo ha cerrado y usted no pueda trabajar a distancia). En esas circunstancias, usted podría ser elegible para seguro de desempleo.

8. He sido despedido o suspendido debido al coronavirus. ¿Qué debería hacer?

Tal vez desee buscar información proveída por su estado sobre como solicitar seguro de desempleo (véase pregunta #18). Si usted está despedido o suspendido, usted ya no es elegible para licencia pagada bajo la ley, aunque su empleador debe pagarle cualquier permiso cubierto que usted ya hubiese tomado al tiempo de despido o suspensión. Sin embargo, debe mantener en cuenta que es ilegal que su empleador le despidiera o tome represalias contra usted porque usted solicitó ejercer sus derechos a licencia pagada por enfermedad de emergencia o licencia familiar bajo esta ley (véase pregunta #19).

9. Mis horas fueron reducidas debido a la crisis. ¿Puedo usar mi licencia pagada por enfermedad de emergencia o licencia familiar para las horas que ya no estoy programada trabajar?

No. Usted no puede usar licencia pagada por enfermedad de emergencia o licencia familiar para las horas que ya no esté programado trabajar. Usted también podría todavía usar su licencia pagada por enfermedad de emergencia o licencia familiar por las horas que todavía si *esté* programado a trabajar si está experimentado una razón calificable. Sin embargo, dependiendo de las reglas de su estado, usted podría calificar para el seguro de desempleo por los ingresos perdidos. Tome nota que su empleador no puede evitar darle tiempo de enfermedad de emergencia pagado o licencia familiar declarando falsamente que no tienen trabajo para usted. Si tiene alguna pregunta, por favor comuníquese con nuestra línea de ayuda [aquí](#) (en inglés).

10. ¿Puedo tomar mi licencia pagada por enfermedad de emergencia o licencia familiar de manera intermitentemente (en porciones más pequeñas, en vez de toda a la vez)?

Si usted no está trabajando de distancia (en otras palabras, continúa yendo a su lugar de empleo), usted solamente puede tomar licencia pagada por enfermedad de emergencia o licencia familiar intermitentemente si su empleador está de acuerdo y usted está tomando licencia porque la escuela o lugar de cuidado infantil de su niño ha cerrado o su proveedor de cuidado infantil no está disponible. Si usted no está trabajando a distancia, usted no puede tomar licencia intermitentemente por ninguna otra razón.

Si usted está trabajando a distancia, usted puede tomar tiempo pagado por enfermedad de emergencia o permiso familiar por cualquier razón calificable si su empleador está de acuerdo.

Headquarters

40 Worth Street, 10th Floor
New York, NY 10013
tel: 212.430.5982

info@abetterbalance.org
abetterbalance.org

Southern Office

2301 21st Avenue South, Suite 355
Nashville, TN 37212
tel: 615.915.2417

Sin embargo, si la escuela de su hijo tiene un horario de asistencia híbrido en el que su hijo solo puede ir a la escuela físicamente a determinados tiempos y debe asistir remotamente para otros (por ejemplo, su hijo asiste a la escuela virtualmente los lunes, miércoles y viernes, pero solo puede ir a la escuela físicamente los martes y jueves), tomar licencia sólo por tiempos que su hijo debe asistir remotamente no se considera licencia intermitente. En esas circunstancias, usted puede tomar la licencia FFCRA para las veces que su hijo deba asistir a la escuela remotamente, mientras continúa trabajando regularmente cuando su hijo está asistiendo a la escuela en persona, sin necesidad del permiso de su empleador.

11. ¿Soy elegible para licencia pagada por enfermedad de emergencia o licencia familiar si trabajo para un proveedor de servicios médicos o respuesta a emergencia?

Según las reglas establecidas por el Departamento de Trabajo, su empleador *puede* optar por excluirlo de recibir tiempo de emergencia por enfermedad o licencia familiar si usted es un proveedor de servicios médicos o respuesta a emergencias. Usted puede ser considerado un proveedor de atención médica para estos fines si proporciona atención directa al paciente (por ejemplo, si es médico, enfermero o asistente de enfermería), o si proporciona servicios que apoyan directamente la atención al paciente (por ejemplo, si es un técnico de laboratorio). Sin embargo, los trabajadores que trabajan en un entorno de atención médica pero que no están involucrados en la prestación de servicios de atención médica (como profesionales de TI, personal de recursos humanos, cocineros, personal de mantenimiento de edificios, etc.), no consideran un proveedor de atención médica o respondedor de emergencias y está sujeto a esta exclusión.

Antes del 3 de agosto de 2020, el Departamento de Trabajo utilizó una definición más amplia para “proveedor de atención médica,” que puede haber excluido a trabajadores adicionales de tomar una licencia pagada y fue anulada por una decisión judicial en el Distrito Sur de Nueva York. Si tiene alguna pregunta, por favor comuníquese con nuestra línea de ayuda [aquí](#) (en inglés).

12. ¿Existe alguna exención para empleados de empresas pequeñas?

En algunos casos, sí. Si su empleador tiene menos de 50 empleados y usted está tomando licencia porque la escuela o centros de cuidado infantil de su niño está cerrado, o si su proveedor de cuidado infantil no está disponible, su empleador podría tener la habilidad de reclamar una exención a la ley si satisface los criterios para mostrar que ofrecer esa licencia pondría en riesgo la viabilidad del negocio.

13. ¿Puedo ser elegible para licencia pagada por enfermedad de emergencia o licencia familiar si trabajo a tiempo parcial?

Si. Los empleados a tiempo parcial recibirán paga por el tiempo de enfermedad de emergencia según la cantidad de horas promedio que trabajan en un período de dos semanas.

Es posible que los empleados a tiempo parcial o los empleados con horarios irregulares reciban paga por una licencia familiar de emergencia según la cantidad promedio de horas trabajadas en el período de seis meses previos a la licencia. Si usted no trabajó durante este período de seis meses, entonces es posible que le paguen una licencia familiar de emergencia con base en una expectativa razonable según el promedio de la cantidad de horas en la contratación que usted trabajaría normalmente como empleado.

14. ¿Hay un período de espera antes de que yo pueda usar esta licencia?

La fecha efectiva de esta ley fue el 1 de abril, 2020. Después de esta fecha, la licencia está disponible inmediatamente para empleados cubiertos quienes tienen ausencias cubiertas debido al coronavirus.

15. ¿Puedo perder mi trabajo porque estoy tomando licencia elegible bajo esta ley federal para cuidar de mi mismo o otra persona?

Generalmente, no. Usted está protegido contra represalia, incluyendo despido, disciplina, y/o discriminación por usar su licencia pagada por enfermedad de emergencia o licencia familiar pagada. Su empleador debe de continuar su seguro médico bajo los mismos términos como si usted siguiera trabajando si usted toma licencia pagada por enfermedad de emergencia o permiso familiar. Si usted usa licencia familiar pagada de emergencia, su empleador tiene que devolverle su posición o una posición equivalente con beneficios, paga y otros términos/condiciones laborales también equivalentes. Hay una excepción limitada al derecho a ser reincorporado a su empleo, pero *no* a la protección contra represalias en el caso de lugares de trabajo con menos de 25 empleados. Pulse [aquí](#) para más información.

16. ¿Qué tengo que hacer para usar licencia pagada por enfermedad de emergencia?

Desde el 1 de abril, 2020, licencia pagada por enfermedad de emergencia está disponible para uso inmediato por empleados, sin importar cuanto tiempo usted haya trabajado para su empleador. Su empleador no puede exigirle que use su tiempo libre pagado (PTO, por sus siglas en inglés), u otro tipo de licencia anual acumulada, antes de usar cualquier tipo de tiempo por enfermedad de emergencia bajo la ley. Además, su empleador no puede requerir que usted busque un reemplazo para cubrir las horas durante las que usted use su licencia.

17. ¿Qué protecciones existen si trabajo por cuenta propia (tales como trabajadores independientes o contratistas independientes)?

Es posible que usted sea elegible para un crédito tributario por una cantidad igual al 100% de una “cantidad de licencia por enfermedad equivalente” (o 67% para cuidado familiar, donde solamente 2/3 de la compensación están disponibles) o una “cantidad de licencia familiar equivalente” basada en los días en que usted no pudo trabajar por las razones descritas anteriormente, conforme a unos ciertos límites máximos y otras condiciones. Sin embargo, usted debe saber que los negocios a veces dicen que las personas son contratistas independientes cuando realmente son empleados bajo la ley.

También es posible que usted sea elegible para la Asistencia de Desempleo por la Pandemia (PUA, por sus siglas en inglés) bajo la Ley CARES. Véase más información a continuación.

18. ¿Qué protecciones existen que proveen beneficios de desempleo?

Lay ley CARES incluye varias disposiciones con respecto a beneficios de desempleo que serán pagados por el gobierno federal:

- **Compensación por Desempleo de Emergencia Pandémica (PEUC, por sus siglas en inglés):** Sujeto a ciertos requisitos, los empleados pueden recibir hasta 13 semanas de beneficios adicionales bajo el programa del seguro de desempleo de su estado, después de agotar los beneficios de su seguro de desempleo regular.
- **Asistencia de Desempleo por la Pandemia (PUA, por sus siglas en inglés):** Sujeto a ciertos requisitos, los empleados que no sean elegibles para el seguro de desempleo regular serán elegibles para beneficios especiales hasta un máximo de 39 semanas (contando incluso las semanas en las que el trabajador reciba beneficios de desempleo regular o de PEUC). Estos beneficios cubrirán a los empleados que no puedan trabajar por una de varias razones específicamente relacionadas con el coronavirus. PUA también proveerá beneficios a quienes estén desempleados o no puedan encontrar trabajo y no califiquen para el seguro de desempleo regular porque son trabajadores autónomos, están en busca de empleo a tiempo parcial (en algunos estados), tienen un historial laboral insuficiente o no califican por cualquier otra razón. Estos beneficios cubrirán el período del 27 de enero, 2020 al 31 de diciembre, 2020 y se pueden pagar retroactivamente (aunque los \$600 por semana adicionales bajo PUC no están disponibles para ningún empleado hasta el 27 de marzo).
- **Compensación de Desempleo por la Pandemia (PUC, por sus siglas en inglés):** Los trabajadores que reciban beneficios del seguro de desempleo regular (incluyendo a PEUC) o de PUA pueden recibir **\$600 adicionales** por semana, además de la cantidad regular de su beneficio del 27 de marzo, 2020 al 31 de julio, 2020.

Headquarters

40 Worth Street, 10th Floor
New York, NY 10013
tel: 212.430.5982

info@abetterbalance.org
abetterbalance.org

Southern Office

2301 21st Avenue South, Suite 355
Nashville, TN 37212
tel: 615.915.2417

Es importante tener en cuenta que estados que cancelen su período de espera de una semana para beneficios de seguro de desempleo serán reembolsados por el gobierno federal para los beneficios y los costos administrativos durante ese período.

19. ¿Qué puedo hacer si creo que mis derechos han sido violados?

Si usted piensa que sus derechos han sido violados, usted puede radicar una queja con el Departamento del Trabajo de Estados Unidos. Diferentes procedimientos pueden aplicar en caso de empleados gubernamentales. Si su empleador tiene más de 50 empleados, es posible que usted también pueda radicar una demanda si sus derechos a la licencia familiar pagada de emergencia han sido violados. Para más información, comuníquese con la clínica legal gratuita y confidencial de A Better Balance llamando al **1-833-633-3222**.

20. Tengo más preguntas. ¿Dónde puedo obtener información gratuita y confidencial sobre mis derechos?

Si usted tiene un problema o desea más información sobre sus derechos, llame la línea de ayuda gratuita y confidencial de A Better Balance al **1-833-633-3222**).

Por favor, tenga en cuenta que esta hoja informativa no representa un resumen exhaustivo de la ley de licencia pagada por enfermedad de emergencia y no constituye ningún tipo de asesoría legal. Es posible que otras disposiciones adicionales no descritas en esta hoja informativa apliquen a las circunstancias específicas de un trabajador o la categoría de su empleo. Por favor véase esta [hoja informativa](#) (en inglés) para más detalles sobre la ley.