



# Recursos Humanos ante el COVID-19

# Propósito de Este Seminario

- Tener un conocimiento básico de la legislación relacionada a las licencias de vacaciones y enfermedad en PR.
- Poder discutir y contester dudas con relación a las Opiniones emitidas por la Secretaria del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico con relación al impacto en el lugar de trabajo del COVID-19. Opiniones 2020-01 y 2020-02.
- Poder discutir los efectos en el lugar de trabajo de la aprobación del Families First Response Act por el Congreso de los EUA.
- Contestar preguntas acerca de lo anterior.

# Empleados Exentos y No Exentos

- Exentos y no exentos ¿de que?
  - De la paga de horas extras y la aplicación de ciertos beneficios establecidos por la ley, incluyendo los beneficios de acumulación mensual de licencia de vacaciones y enfermedad.
  - Ejecutivos, Profesionales, Administradores, y otros.
    - Son empleados que cumplen con ciertos requisitos de ley y reglamento y a los cuales se le paga un salario fijo mensual que iguala o sobrepasa los \$1,800.00 mensuales.
  - El resto de los empleados que no caen bajo estas categorías son empleados no exentos, y usualmente se le paga por hora trabajada.
  - A los empleados no exentos le aplican la legislación de beneficios de acumulación de licencia de vacaciones y enfermedad.

# Empleados No Exentos

- Son empleados a los que usualmente se les paga por hora trabajada y no caen bajo las definiciones de Ejecutivo, profesional o Administrador.
- Acumulan beneficios de licencia de vacaciones y enfermedad, siempre y cuando trabajen 130 horas o mas en el mes de trabajo.

# Empleados No Exentos

- Los patronos no están obligados a pagar las horas que estos empleados no hayan trabajado por motivo de un cese temporero de labores.
- El patrono tiene que pagar a estos empleados aquellas horas en las cuales se les requiera trabajar, incluyendo las trabajadas fuera del lugar regular de empleo como, por ejemplo, las funciones realizadas de manera remota en su hogar.

# Compensación y Beneficios Obligatorios Empleados No Exentos

- Vacaciones y Enfermedad Ley 4 2017

Años de Servicios	Acumulación Mensual	Acumulación Anual
0 a 1 año	½ día	6 días
1 año y un día a 5 años	¾ día	9 días
5 año y un día a 15 años	1 día	12 días
Más de 15 años	1 1/4 día	15 días

# Compensación y Beneficios Obligatorios Empleados No Exentos

- Para los patronos cuya nómina no exceda de doce (12) empleados la acumulación de vacaciones es  $\frac{1}{2}$  día por mes. La acumulación de licencia por enfermedad es un (1) día por mes
- Recuerden, esto es para empleados que trabajen 130 horas al mes o más.

# Compensación y Beneficios Obligatorios

## Vacaciones y días por enfermedad

- La acumulación de licencia por enfermedad es un (1) día por mes. (a empleados que trabajan 130 horas o mas al mes)
- Los empleados que devengaban vacaciones y licencia por enfermedad a tasas más altas antes de la promulgación de Ley Núm. 4 continuarán haciéndolo. (1  $\frac{1}{4}$  día por mes de trabajo a empleados que trabajan 130 horas o mas al mes)

# Compensación y Beneficios Obligatorios

## Vacaciones y días por Enfermedad

- Art. 3.18-Si por ley tuviese derecho a tasas de acumulación mensual de licencia por vacaciones y enfermedad superiores a lo dispuesto por la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, continuará disfrutando de las tasas de acumulación mensual de dichos beneficios que le fuera aplicable previamente. Estas disposiciones serán de aplicación mientras trabaje para el mismo patrono.
  - LEY 4-2017

# Compensación y Beneficios Obligatorios

## Vacaciones y días por Enfermedad

- Se pagan:
  - A base del salario regular por hora devengado por el empleado en el mes en que se acumuló la licencia.
  - No se pagan al salario regular por hora devengado por el empleado al momento de utilizarlas.
- Prescriben al año, a menos que la reclamación haya sido hecha antes de la vigencia de la Ley 4 de 2017.

# Licencia por Enfermedad

- La licencia por enfermedad le ofrece al empleado la oportunidad de utilizarla cuando se encuentre:
  - enfermo,
  - incapacitado; o
  - expuesto a una enfermedad contagiosa que requiere su ausencia del trabajo para la protección de su salud y la de otras personas;
  - visitas médicas preventivas, rutinarias o de diagnóstico.
- Los empleados tienen a su disposición el uso de la licencia por enfermedad para atender cualquier ausencia meritoria relacionada al COVID-19.

# Licencia por Enfermedad

- Los empleados que trabajen para patronos con más de quince (15) empleados, pueden utilizar hasta un máximo de cinco (5) días acumulados por enfermedad, siempre que mantengan un balance de cinco (5) días, para atender:
  - el cuidado por razón de enfermedad de sus hijos o hijas, su cónyuge, su madre o su padre; y
  - el cuidado por razón de enfermedad de menores, personas de edad avanzada o con impedimentos sobre las cuales tenga custodia o tutela legal.

*Vease 29 LPRA sec. 250d(n).*

# Licencia de Vacaciones

- Empleado puede solicitar se le permita el uso de su licencia para vacaciones para las situaciones que entienda convenientes, lo cual será concedido por el patrono **discrecionalmente**.
- No obstante, esta licencia podrá ser exigida por el empleado que las hubiera acumulado por un año, teniendo derecho a disfrutar de por lo menos cinco (5) días laborables consecutivos de vacaciones anualmente.

# Otras Licencias

- El patrono podrá proveer cualquier otra licencia que haya adoptado en sus políticas o en el contrato individual de empleo,
- Puede adoptar licencias que puedan beneficiar al empleado en caso de que éste tenga que ausentarse prolongadamente.
- CFSE
- SINOT

# Empleados Exentos

- Los derechos de estos empleados son aquellos que surjan del contrato de empleo o de acuerdos pactados con su patrono.
- Por tanto, de ser necesario, al igual que ocurre con los empleados no exentos, los patronos deberán conceder la licencia de enfermedad aplicable a estos empleados; y de agotarse la misma, en la medida que sea posible, aplicar cualquier otra licencia provista en sus políticas de empleo.

# Empleados Exentos

- Como norma general, los empleados exentos deben ser remunerados de forma integral por cada semana de trabajo en la que realicen alguna tarea. Ello sin importar las horas que trabajen durante esa semana. El salario de los empleados exentos es uno fijo por cada periodo de pago y no está sujeto a variaciones por la cantidad o calidad del trabajo que realice.
- Los patronos pueden acreditar las horas y/o días de ausencia por el COVID-19 de empleados exentos al tiempo acumulado en las licencias que tenga disponible, siempre que su compensación no se vea afectada.

# Empleados Exentos

- Si el empleado exento no realiza ningún trabajo por una semana, ya sea presencial o de manera remota, no tiene derecho a la paga de esas semanas.
- Si el empleado exento trabaja por menos de una semana, y no tiene licencias acumuladas o las mismas son insuficientes para cubrir los días de cierre, el patrono aun así debe pagar de forma integra la semana de trabajo para que el trabajador mantenga la clasificación de exento. Véase US Department of Labor, Opinión FLSA 005-41 (2005).

# COVID-19 Orden Ejecutiva 2020-23

- El 15 de marzo de 2020, la gobernadora de Puerto Rico, Hon. Wanda Vázquez Garced, promulgó el Boletín Administrativo Núm. OE-2020-023 ("OE-2020-023").
- En ánimo de evitar la propagación y contagio del virus en la Isla, mediante esta Orden Ejecutiva la Gobernadora ordenó un toque de queda y aislamiento social para todos los ciudadanos, sujeto a ciertas excepciones.
- Ver Carta Circular Núm. 2020-02 del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio para desglose de operaciones exentas de la Orden Ejecutiva 2020-23.

# COVID-19 Opiniones de Secretarías

- Opinión de la Secretaria del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos Núm. 2020-01 del 13 de marzo de 2020.
  - Discute algunos de los beneficios y disposiciones legales aplicables cuando un empleado estuviera enfermo, existiera sospecha de que estuviera enfermo o haya estado expuesto a personas enfermas ante la emergencia provocada por el COVID-19.
- Opinión de la Secretaria del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos Núm. 2020-02 del 23 de marzo de 2020.
  - Discute mas ampliamente disposiciones relacionada a empleados exentos y no exentos ante el COVID-19 y la legislación federal aprobada por el Congreso federal *Families First Coronavirus Response Act of 2020, Pub. L. 116-127.*

# Equal Employment Opportunity Commission

- EEOC- Pandemic Preparedness in the Workplace and the Americans with Disabilities Act.  
[https://www.eeoc.gov/facts/pandemic\\_flu.html](https://www.eeoc.gov/facts/pandemic_flu.html)
  - Establece unas guías para los patronos con más de quince (15) empleados con relación a:
    - La información que el patrono puede requerirle al empleado que se comunica para informar que este enfermo, de manera tal que pueda protegerse al resto de los empleados y a las personas que se le brindan los servicios.
    - Las instancias en las que un patrono puede tomarle la temperatura a un empleado durante la vigencia de la pandemia.
    - Las instancias en las que el patrono puede requerirle al empleado que no acuda a trabajar si presentan síntomas relacionados con el COVID-19.
    - Las instancias en las que el patrono puede, previo a permitir que el empleado regrese a trabajar, que empleado traiga una certificación médica indicando que esta apto para llevar a cabo sus funciones de trabajo.

# COVID-19 y el Empleo en PR

- Tenemos que hacer una distinción entre las Organizaciones sin Fines de Lucro que están dando servicios, y por ende tienen su empleomanía activamente trabajando y aquellas que están cerradas como consecuencia de la Orden Ejecutiva 2020-23.
- Esta distinción es de las mas importantes para saber como vamos a manejar los asuntos de Recursos Humanos, desde la perspectiva del cumplimiento con la legislación laboral, estatal y federal.

# COVID-19 y el Empleo en PR

- Nuestra Constitución establece que todo trabajador tiene derecho a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo. Véase Artículo II, Sección 16, Constitución de Puerto Rico, 1 LPRA.
- La Ley Núm.. 16 de 5 de agosto de 1975, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 29 LPRA secs. 361 *et seq.*, requiere que los patronos les provean a sus empleados condiciones de trabajo libres de peligros conocidos que puedan causar daño físico.

# COVID-19 y el Empleo en PR

- Los patronos que se encuentran operando deben considerar las mejores prácticas para detener la propagación del COVID-19 en el empleo.
- Estar pendientes a los boletines oficiales del Departamento de Salud y los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades, o *Center for Disease and Control Prevention*.
- Los patronos deberán cumplir con las disposiciones de OSHA aplicables a su industria en cuanto a equipo de protección adecuado. Véase 29 USC sec. 1910.132.
- Los patronos deberían dar publicidad y añadir a sus políticas, los consejos de salubridad emitidos por las autoridades pertinentes.

# COVID-19 y el Empleo en PR

- Los patronos están autorizados a requerirle a sus empleados a no presentarse a los lugares de trabajo, de estos demostrar algún síntoma relacionado al COVID-19 o de haber estado en riesgo de contagio por haber viajado a algún lugar con alta incidencia del virus.
- Los patronos podrán adoptar medidas para determinar si le permiten la permanencia en el trabajo a un empleado:
  - la toma de la temperatura corporal, siempre y cuando cuente con el consentimiento expreso del empleado;
  - indagar acerca de viajes, visitas a lugares específicos, o posibles contactos con personas que pudieran representar una amenaza de contagio.

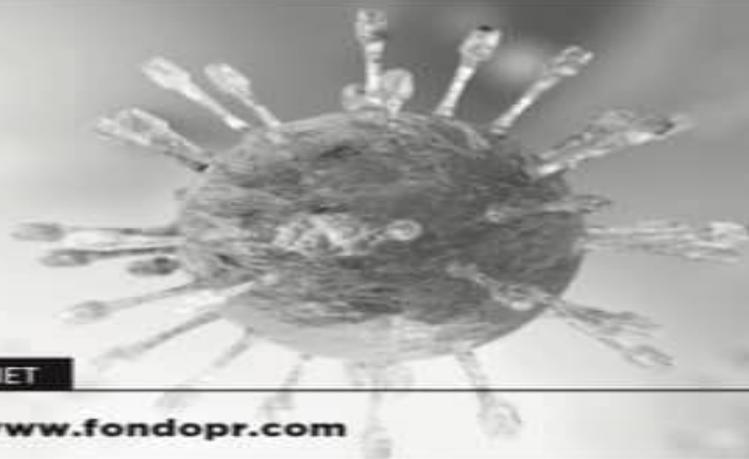
# COVID-19 y el Empleo en PR

- Los patronos están autorizados a solicitar evidencia medica previo a que un empleado se reincorpore a su lugar de trabajo, luego de que este haya estado ausente como resultado de síntomas asociados al COVID-19.
- Los patronos están autorizados a preguntar a sus empleados si han experimentado o están experimentando síntomas del virus; siempre y cuando esta información se mantenga confidencial. Ello, puesto que la enfermedad podría representar una "amenaza directa", entendiéndose, un riesgo significativo de daño sustancial a la salud o seguridad de un individuo.

# COVID-19 y el Empleo en PR

- Puede implementarse el trabajo remoto o desde el hogar.
- De implementarse el trabajo remoto, deben comunicarse con la CFSE para extender la póliza al trabajo desde el hogar o cualquier otro lugar de donde trabaje.
  - “Añadió que como parte de las medidas sometidas y aprobadas por la Junta de Gobierno de la CFSE en el marco de la situación que afecta al país, se autoriza que todo patrono que envíe empleados a trabajar desde sus hogares tendrá la cubierta hasta el 30 de abril de 2020 o hasta diez después del restablecimiento de los servicios sin la necesidad de realizar ningún cambio en su póliza existente” Comunicado de Prensa del 18 de marzo de 2020.

# EL FONDO TE ORIENTA DURANTE LA EMERGENCIA CORONAVIRUS



Como medida para prevenir el contagio del coronavirus, la Corporación del Fondo del Seguro del Estado exhorta a los patronos a realizar sus consultas y/o transacciones a través de [www.fondopr.com](http://www.fondopr.com), vía telefónica, por correo electrónico o correo regular, según aplique.

A continuación un listado de los servicios que puede realizar sin la necesidad de visitar una oficina de la CFSE.

## A TRAVÉS DE TELÉFONO



**1-844-POLIZAS** (1-844-765-4927) **1-844-PATRONO** (1-844-728-7666)

Solicitar todo tipo de orientación y/o consulta

## A TRAVÉS DE CORREO ELECTRÓNICO



[portal@fondopr.com](mailto:portal@fondopr.com)

Realizar todo tipo de consulta y realizar en sus pólizas, con documentación fidedigna lo siguiente:

**CAMBIOS NO MONETARIOS** – cambios y/o correcciones que no conllevan impacto económico entre ellos: datos demográficos, # seguro social y otros relacionados.

**Certificaciones de Vigencia** – Patrono deberá solicitar por escrito y enviar toda la documentación requerida para preparar la misma.

**Cartas de Relevo** – Patrono deberá solicitar por escrito y enviar toda la documentación requerida para preparar la misma.

**Certificaciones de Deuda** – Patrono deberá solicitar por escrito y proveer toda la información personal requerida.

**Prórrogas de Rendir, Vigencia y/o Pago** – Patrono deberá solicitar por escrito y proveer toda la información personal requerida.

**Rendir Declaración de Nóminas** – Patrono deberá solicitar por escrito, enviar documento de la Declaración de Nómina completada y proveer toda la información requerida para la misma.

## A TRAVÉS DE INTERNET



[www.fondopr.com](http://www.fondopr.com)

A través de nuestro Portal [www.fondopr.com](http://www.fondopr.com), puede solicitar y/o adquirir los siguientes servicios: Certificaciones de Vigencia, Deuda, Sistema de Mérito y Experiencia. Puede Rendir su Declaración de Nóminas, Renovar su Póliza Vigente y realizar sus Pagos de Prima.

**CAMBIOS NO MONETARIOS** – cambios y/o correcciones que no conllevan impacto económico entre ellos: datos demográficos, # seguro social, traspasos, y otros relacionados.

Devoluciones de Prima, Traspaso de Póliza, Documentos de ARPE y Solicitar Auditorías. Patrono deberá solicitar por escrito y enviar toda la documentación requerida.

**PATRONO:** Si como parte de la emergencia permite que parte de su personal trabaje desde su residencia, deberá endosar la póliza para añadir la cubierta correspondiente. Para información sobre este trámite y obtener la documentación requerida, puede comunicarse con las líneas de atención al patrono 1-844-POLIZAS Y 1-844-PATRONO. De esta forma nosotros les enviaremos la solicitud de cotización de endoso, el formulario de empleados que trabajan desde el hogar y le daremos la orientación que necesiten.

## A TRAVÉS DE CORREO



**PO Box 365028 San Juan, PR00936-5028**

Realizar **CAMBIOS MONETARIOS** – cambios que conllevan impacto económico, como los siguientes:

### Endosos a las Pólizas para:

Aumentar nóminas en una o varias clasificaciones por aumento de personal, añadir nuevas claves y/o localidades, para la otorgación de Certificación de Vigencia, Carta Relevo y otros relacionados. Todo pago requerido se deberá realizar a través de Transferencia Electrónica o enviarlo por correo regular. Tomará el tiempo requerido en estos procesos.

**Nuevas Pólizas** – Patrono deberá solicitar por escrito, llenar solicitud de Cotización, la misma será enviada al patrono y este realizará pago correspondiente a través de Transferencia Electrónica o enviarlo por correo regular. Tomará el tiempo requerido en estos procesos.

# COVID-19 y el Empleo en PR

- Los patronos podrán promover el uso de videoconferencias y llamadas telefónicas, e implementar horarios de trabajo flexibles y turnos rotativos.
- En los casos en que se implementen estas medidas el patrono deberá pagar la cuantía por hora o salario que le corresponda al empleado como si se encontrara trabajando desde su lugar ordinario de empleo.

# Solicitudes de Cambio de Horario, Jornada de Trabajo o Cambios de Lugar de Trabajo

- Un empleado pueda solicitar por escrito un cambio de horario, de cantidad de horas a trabajar o del lugar donde deba realizar su trabajo. *Véase 29 LPRA sec. 276.*
- El empleado deberá solicitarlo por escrito y especificar el cambio solicitado, la razón por la cual lo solicita, la fecha de efectividad y la duración del cambio.
- El patrono esta obligado a contestar la solicitud por escrito, concediendo, denegando o condicionando la otorgación de la petición detallando las razones para la determinación.
- Sabe que si permite que el empleado trabaje según solicitó, aunque no le haya contestado por escrito, se entiende que aprobó la petición.

# Solicitudes de Cambio de Horario, Jornada de Trabajo o Cambios de Lugar de Trabajo

- El patrono debe tratar con prioridad las peticiones presentadas por jefes de familia que tengan la patria potestad o custodia única de sus hijos menores de edad. *Véase 29 LPRA sec. 274.*
- Ningún patrono podrá tomar represalias, despedir, suspender o en forma alguna afectar la tenencia de empleo o condiciones de trabajo de cualquier empleado por razón de este haber presentado una solicitud de modificación de horario, cantidad de horas o lugar de trabajo. Véase Artículo 10 de la Ley Núm. 379, 29 LPRA sec. 282

# Solicitudes de Cambio de Horario, Jornada de Trabajo o Cambios de Lugar de Trabajo

- El patrono y el empleado pueden acordar un periodo de reposición de horas no trabajadas durante la semana por razones personales del empleado.
- Las horas repuestas no se considerarán horas extras, siempre y cuando se trabajen en la misma semana de la ausencia, no excedan de doce (12) horas en un día, ni excedan cuarenta (40) horas en la semana.

# Empleados No Exentos

- Ante el COVID-19- El DTRH exhorta a los patronos a:
  - En la medida que su economía lo permita, seguir pagando los salarios de sus empleados, aún cuando estos no estén trabajando. (Voluntario, no es requerido).
  - De no poder pagar el salario completo, el DTRH exhorta a que evalúen si pueden pagar a aquellos empleados que no están trabajando su salario parcial, bonos u otro tipo de remuneración. (Voluntario, no es requerido).

# Empleados No Exentos

- Los patronos pueden cargar las horas no trabajadas de estos empleados a sus licencias de vacaciones. Véase Artículo 6 de la Ley Núm. 180- 1998, según enmendada, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad, 20 LPRA sec. 250d.
- No obstante, el patrono no podrá cargar este tiempo a la licencia para vacaciones cuando el empleado no exento se oponga a que se realice tal cargo.
- Aún cuando la ley no requiere que el empleado de su consentimiento por escrito, asegúrese de tenerlo por escrito en un formato en donde se pueda identificar claramente al empleado.

# Empleados No Exento

- De ser aplicable, el patrono puede permitir que los empleados no exentos carguen el periodo que han tenido que estar fuera de su trabajo por la Orden Ejecutiva a alguna otra licencia a la cual tengan derecho, como la licencia por enfermedad, si así lo solicita el trabajador.
- La acreditación a estas licencias puede concederse voluntariamente como primera opción o conferirse una vez se hayan agotado los días disponibles de la licencia para vacaciones.

# Periodo Probatorio

- Los empleados no exentos acumulan licencia para vacaciones retroactivamente una vez cumplen seis (6) meses en el empleo. *Véase 29 LPRA sec. 185h.*
- El patrono puede discrecionalmente permitir el disfrute de la licencia para vacaciones a partir de los seis (6) meses del cumplimiento del periodo probatorio aplicable, aunque reste tiempo para cumplir la totalidad del mismo.
- Véase Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico* 74-75 (1era ed. 2018).

# Periodo probatorio

- Los empleados que se encuentran en periodo probatorio acumulan licencia por enfermedad desde el comienzo del mismo y su uso no está sujeto a restricciones de tiempo en el empleo. *Véase 29 LPRA sec. 250d(e).*
- Los empleados no exentos en periodo probatorio tienen derecho a utilizar la licencia por enfermedad tan pronto se acumule. En caso de que estos empleados utilicen alguna de las licencias autorizadas por ley, ya sea vacaciones, enfermedad o alguna otra licencia especial, el periodo probatorio del empleado se interrumpirá automáticamente y continuará una vez se reincorpore a trabajar. *Véase 29 LPRA sec. 185h.*

# ***Families First Coronavirus Response Act of 2020, Pub. L. 116-127***

- ***Emergency Paid Sick Leave Act of 2020, Pub. L. 116-127***
- ***Emergency Family and Medical Leave Expansion Act of 2020, Pub. L. 116-127***
- ***Emergency Unemployment Insurance Stabilization and Access Act of 2020, Pub. L. 116-127***
- Estas disposiciones entran en vigor el 1 de abril de 2020 y no son retroactivas. Culminan el 31 de diciembre de 2020.
- Aplica a empleados que laboren para patronos privados con menos de quinientos (500) empleado. Esto es, tengan 499 empleados o menos. (empleados en licencia y temporeros sean directos o por agencia si hay expectativa de continuidad de empleo)

# *Families First Coronavirus Response Act of 2020, Pub. L. 116-127*

- Patronos que estenen la industria de la salud o proveedores de salud, y
- Patronos con 50 empleados o menos, que la implementación de esta ley le ocasionen una incapacidad significativa para poder seguir operando;
- Podrán solicitar que se le exima del cumplimiento de esta ley al Departamento del Trabajo Federal. Esperámos por la reglamentación federal en cuanto a como hacerlo.

# *Emergency Paid Sick Leave Act of 2020,* **Pub. L. 116-127**

- Los patronos deberán proveer la licencia con paga por enfermedad de hasta 80 horas de trabajo o 10 días, cuando:
  - El empleado está sujeto a una orden de aislamiento o cuarentena, ya sea por disposición federal, estatal o local, relacionada al COVID-19. *A los empleados de las OSFL que están operando, o que están trabajando desde el hogar no le aplica. (Paga total Tope de \$511.00 diarios o \$5,110.00 en el agregado)*
  - Un proveedor de cuidado de la salud ha aconsejado al empleado que permanezca en cuarentena debido a preocupaciones relacionadas al COVID-19. *(Paga total Tope de \$511.00 diarios o \$5,110.00 en el agregado)*
  - El empleado experimenta síntomas de COVID-19 y se encuentra procurando un diagnóstico médico. *(Paga total Tope de \$511.00 diarios o \$5,110.00 en el agregado)*

# *Emergency Paid Sick Leave Act of 2020,* **Pub. L. 116-127**

- Si el empleado necesita días por enfermedad por alguna de éstas tres razones , el empleado tendrá derecho a recibir su salario regular completo por la totalidad de las 80 horas o 10 días de trabajo que dura la licencia. *(Paga total Tope de \$511.00 diarios o \$5,110.00 en el agregado)*
- Si es empleado a tiempo parcial, tiene derecho a la paga por horas promedio en una bi-semana.

# *Emergency Paid Sick Leave Act of 2020,* **Pub. L. 116-127**

- El empleado se encuentra cuidando a un individuo que está sujeto a una orden de aislamiento o cuarentena, ya sea ordenada por el Gobierno o por un proveedor de cuidado de la salud.
- El empleado está cuidando a su hijo o hija menor de dieciocho (18) años, cuya escuela o lugar de cuidado ha cerrado, o su proveedor de cuidado no está disponible por precauciones relacionadas al COVID-19.
- El empleado está padeciendo de cualquier otra condición sustancialmente similar especificada por el Secretario de Salud y Servicios Humanos federal, en consulta con el Secretario del Tesoro y el Secretario del Trabajo federal.
- El empleado que necesite de esta licencia por estas tres (3) razones anteriores tendrá derecho a recibir al menos dos tercios (2/3) de su salario regular. *(Paga con tope de \$200.00 diarios o \$2,000.00 en el agregado).*

# *Emergency Paid Sick Leave Act of 2020,* **Pub. L. 116-127**

- Los patronos no podrán despedir, disciplinar o de cualquier otra manera discriminar a un empleado que utilice la licencia, haya presentado una querrela relacionada a este estatuto o testificado en un procedimiento relacionado.
- Los patronos deberán publicar en un sitio visible del lugar de trabajo un aviso con información sobre esta licencia, el cual será preparado y publicado próximamente por el Secretario del Trabajo federal.

# 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"><li>1. is subject to a Federal, State, or local quarantine or isolation order related to COVID-19;</li><li>2. has been advised by a health care provider to self-quarantine related to COVID-19;</li><li>3. is experiencing COVID-19 symptoms and is seeking a medical diagnosis;</li><li>4. is caring for an individual subject to an order described in (1) or self-quarantine as described in (2);</li></ol> | <ol style="list-style-type: none"><li>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; or</li><li>6. is experiencing any other substantially-similar condition specified by the U.S. Department of Health and Human Services.</li></ol> |
|---|---|

### ▶ 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](https://dol.gov/agencies/whd)



WH 422 REV 09/20

# *Emergency Family and Medical Leave Expansion Act of 2020, Pub. L. 116-127*

- Esta licencia aplica a empleados que hayan trabajado al menos treinta (30) días calendario para un patrono con menos de quinientos (500) empleados. Esto es 499 o menos.
- Esta licencia podrá ser utilizada por aquel empleado al cual se le imposibilite trabajar, incluyendo de manera remota, por motivo de que necesita cuidar a su hijo o hija, menor de dieciocho (18) años, cuya escuela o lugar de cuidado ha cerrado, o su proveedor de cuidado no está disponible, debido a una emergencia de salud pública relacionada al COVID-19.
- Un proveedor de cuidado es aquel que recibe compensación para rendir servicios de cuidado regularmente.

# *Emergency Family and Medical Leave Expansion Act of 2020, Pub. L. 116-127*

- Los primeros diez (10) días de esta licencia bajo FMLA podrán ser sin paga, pero el empleado tiene la posibilidad de sustituir este periodo inicial por cualquier otra licencia acumulada de vacaciones, licencia por enfermedad o licencia personal.
- Es decir, para el cuidado de sus hijos, el empleado puede combinar esta licencia con otras licencias a las que tenga derecho en aras de ser compensado por esos primeros diez (10) días. Ej. La Licencia de Enfermedad de Emergencia antes discutida.

# *Emergency Family and Medical Leave Expansion Act of 2020, Pub. L. 116-127*

- Por otro lado, durante las diez (10) semanas restantes de licencia disponibles bajo FMLA, el empleado tendrá derecho a recibir un mínimo de dos tercios (2/3) de su salario regular por la cantidad de horas que normalmente el empleado estaría programado para trabajar, con un tope diario de \$200 y un máximo de \$10,000 en total.
- Estas nuevas licencias aplican tanto a empleados exentos como no exentos.
- Cuando un empleado en periodo probatorio utilice alguna de estas licencias temporeras autorizadas por ley federal, el periodo probatorio se interrumpirá automáticamente y continuará una vez este se reincorpore a trabajar. *Véase 29 LPRA sec. 185h.*

# *Emergency Family and Medical Leave Expansion Act of 2020, Pub. L. 116-127*

- Los gastos en los que incurran al otorgar estas licencias podrían ser reembolsados por el Gobierno federal de conformidad con las disposiciones del *Families First Coronavirus Response Act of 2020*, y las directrices que emita en su momento el Departamento del Tesoro de Estados Unidos y el Departamento de Hacienda de Puerto Rico. Véase Pub. L. 116-127.
- Las OSFL serán reembolsados completamente, dentro de un periodo de tres (3) meses, por lo que le paguen a sus empleados, como un crédito fiscal de nómina. Cubre las contribuciones del patrono a las primas de seguro de salud durante la licencia. En caso de que el pago por estas licencias sea mayor de lo que deben en impuestos, el gobierno les enviará un cheque con el sobrante. (Esperamos por el Reglamento para verificar la forma específica).

# *Emergency Unemployment Insurance Stabilization and Access Act of 2020, Pub. L. 116-127*

- Esta Ley asigna mil millones de dólares en subsidios de emergencia para los estados, con la finalidad de ayudar en el procesamiento y pago de beneficios por desempleo.
- Además, los estados con un aumento de al menos diez por ciento (10%) en las solicitudes de beneficios por desempleo serán elegibles para subsidios adicionales.

# Prestamos de Patrono a Empleado

- Como excepción a la regla general que prohíbe las deducciones de salario, la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, según enmendada, conocida como Ley de Pago de Salarios ("Ley Núm. 17"), permite que los patronos les brinden a sus empleados adelantos de nómina o equipo, materiales o bienes que estén directamente relacionados con un estado de emergencia, y descontar los mismos periódicamente del salario de los empleados que lo autoricen por escrito. Véase 29 LPRA sec. 175(q).

# Prestamos de Patrono a Empleado

- El repago no estará sujeto a intereses, y el patrono podrá cobrar únicamente una cantidad igual o menor al costo en el que incurrió para adquirir el equipo, material o bien.
- El descuento de nómina para reembolsar dichos adelantos o gastos no podrá exceder del veinte por ciento (20%) de la cantidad neta pagadera al empleado en su período regular de pago, luego de efectuadas todas las deducciones, tanto las requeridas por ley como las voluntarias.
- Es decir, se trata de un pago a plazos que no representa una carga onerosa para el empleado durante el periodo de repago.

# Prestamos de Patrono a Empleado

- La autorización escrita deberá incluir un desglose con la forma en que el empleado saldará el pago total de la cantidad adeudada, y lo acordado entre las partes sobre cómo el trabajador responderá por la deuda si cesa la relación laboral antes de completarse el repago.

**Para más información**  
**info@afc.pr | afc.pr | 787-455-9133**

