



Para: Todos nuestros clientes
De: Lcda. Neyza Roman Rivera
Fecha: 24 de marzo de 2020
Sobre: El impacto de COVID-19 en el área laboral

Opinión Legal

I. Introducción

El pasado 31 de diciembre de 2019 la Organización Mundial de la Salud recibió la notificación del primer caso de COVID-19. Se declaró una emergencia internacional el pasado 30 de enero de 2020 y el pasado 11 de marzo de 2020 se declaró una pandemia. La Hon. Gobernadora Wanda Vázquez Garced emitió el 15 de marzo de 2020 la Orden Ejecutiva OE 2020-023 la cual decretó un Cierre Total por 24 horas hasta el 30 de marzo del 2020 de las operaciones gubernamentales y privadas excepto aquellos relacionados a los servicios esenciales de Salud, Alimentos y Artículos de primera necesidad. Ante esta situación se han emitido opiniones y leyes para manejar el impacto que estos cierres y el COVID-19 han tenido.

El 18 de marzo de 2020, el Gobierno de los Estados Unidos (EE.UU.) aprobó el “H.R. 6201”, el cual se conoce como la Ley de Familias Primero en Respuesta al Coronavirus “*Families First Coronavirus Response Act*” (FFCRA). En esencia, esta legislación se centra en el peso económico anticipado tras la pandemia relacionada al COVID-19 sobre la clase obrera. El pasado 13 y 23 de marzo de 2020 el Departamento del Trabajo de Puerto Rico emitió dos opiniones de la Secretaria del Departamento.

Las opiniones de la Secretaria del Departamento del Trabajo, Esta legislación federal, entre otras cosas, crea ciertas licencias con paga aplicables a patronos con menos de 500 empleados. Además, le ordena al Secretario del Trabajo Federal diseñar avisos para proceder con la debida notificación a los empleados de las disposiciones de esta legislación así como a emitir una regulación que asista a los patronos a trabajar con



las disposiciones impuestas. Estas licencias comenzaran en vigor el próximo 2 de abril de 2020.

II. Empleados Exentos

El salario de los empleados exentos es uno que se encuentra garantizado según surge de su contrato de empleo, siempre que hayan realizado alguna tarea durante esa semana de trabajo. Por esta razón el empleado exento deberá recibir la misma compensación en cada pago. Para poder garantizarle este pago, el patrono podrá cargarle de manera discrecional el pago a las licencias que ofrece, siempre y cuando no tenga una política contraria a esta acción. En aquellos casos en que los empleados exentos no realicen ninguna tarea ni físicamente ni de manera remota el patrono no tiene la obligación de emitir pago alguno por esa semana de trabajo. Quedará a discreción del patrono emitir el pago en estas circunstancias o cargarlos a alguna licencia.

III. Empleados No Exentos

Los patronos están obligados a pagar a los empleados no exentos por todas las horas trabajadas por estos, incluyendo las horas trabajadas fuera del lugar de trabajo. Esto claramente reconoce la obligación de realizar el pago por hora de aquellas personas que en estos momentos se encuentran trabajando desde su hogar. La Secretaria del Departamento del Trabajo hace una exhortación a que se les pague a los empleados aun cuando no se encuentren trabajando sin que se le haga un cargo a ninguna licencia. Aun así se reconoce que económicamente no será viable para todas las compañías poder hacer pagos sin cargos a licencias. En estos casos se podrá hacer el pago con cargo al balance de vacaciones del empleado, siempre y cuando el empleado autorice se le carguen los días a esta licencia.

En aquellos casos en que los empleados soliciten que se le carguen los días a su balance de días por enfermedad, aun sin que se encuentren enfermo o se cualifique para el pago de días por enfermedad por motivo de la enfermedad de un familiar; podrán hacer



el pago si así la compañía lo aprueba. Esta solicitud tiene que ser una voluntaria de los empleados.

IV. Licencias Federales

Licencia por Enfermedad COVID-19

Con la aprobación de “H.R. 6201” se aprobó una nueva licencia con paga por enfermedad, y se flexibilizaron los requisitos y los beneficios de la Ley Federal de Ausencia Familiar y Médica, 29 USC secs. 2601 et seq. (Family and Medical Leave Act o FMLA, por sus siglas en inglés). Ambas licencias entraran en vigor el próximo 2 de abril de 2020.

La nueva licencia por enfermedad aplica a todas las compañías con menos de 500 empleados. La licencia no requiere que el empleado lleve trabajando un cierto mínimo de tiempo, por lo que es de aplicación a todos los empleados, aun cuando estos se encuentren en periodo probatorio. La licencia requiere que se les pague con cargo a enfermedad a los empleados en las siguientes situaciones:

1. El empleado está sujeto a una orden de aislamiento o cuarentena, ya sea por disposición federal, estatal o local, relacionada al COVID-19.
2. Algún proveedor de salud le ha aconsejado al empleado que permanezca en cuarentena debido a preocupaciones relacionadas al COVID-19.
3. El empleado experimenta síntomas de COVID-19 y se encuentra procurando un diagnóstico médico.
4. 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.
5. 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.



6. 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.

Si el motivo de la ausencia del empleado esta relacionado a una de las primeras tres situaciones, el empleado tendrá derecho a recibir su salario regular completo. Si es por cualquier de las otras situaciones tendrá derecho a recibir al menos dos tercios (2/3) de su salario regular. Los empleados a tiempo completo tendrán derecho al pago de hasta ochenta (80) horas con paga. El máximo de la compensación será de \$511.00 de compensación por día, y un tope de \$5,110.00. En el caso de los empleados a tiempo parcial se promediara las horas trabajadas en los últimos seis meses, compensándoles un máximo de \$200.00 por día y \$2,000.00 en el total de las horas compensables.

Los patronos no podrán despedir, disciplinar o de cualquier otra manera discriminar a un empleado que utilice esta licencia, o que haya presentado una querrela relacionada a este estatuto o testificado en un procedimiento relacionado. *Tampoco podrán requerirle al empleado que utilice otra licencia antes de recurrir a esta.* No obstante, se podrán establecer normas o políticas de notificación razonables durante el disfrute de la licencia. Además, 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.

Family Medical Leave Act (FMLA)

Al igual que la licencia por enfermedad aprobada para el COVID-19, se realizó una enmienda al FMLA que aplica a compañías con 500 empleados o menos. El FMLA es una licencia sin paga de doce semanas, que de ordinario requiere que el empleado haya trabajado para la empresa al menos 12 meses previo a la solicitud de la licencia, entre otros requisitos. Ahora el FMLA puede cubrir a aquellos empleados que no puedan trabajar física o remotamente debido a que necesite cuidar a su hijo o hija, menor de dieciocho (18) años, cuya escuela o lugar de cuido ha cerrado, o su proveedor de cuido



no está disponible, debido a una emergencia de salud pública relacionada al COVID-19. En estos casos los empleados podrán tener derecho a las doce semanas de la licencia de FMLA. Para que el empleado pueda solicitar esta licencia, el empleado debe haber laborado al menos 30 días en la compañía.

La FMLA es una licencia sin paga. Con la enmienda realizada el empleado podrá solicitar sustituir el periodo inicial de 10 sin paga por cualquier otra licencia acumulada de vacaciones, licencia por enfermedad o licencia personal, incluyendo la licencia de enfermedad de COVID-19 recientemente creada. El resto de las diez (10) semanas del 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.

Aquellos patronos con veinticinco (25) empleados o más tendrán la misma obligación de reserva de empleo que existe normalmente bajo la FMLA. En el caso de los patronos con menos de veinticinco (25) empleados no tendrán que reservar el empleo de aquellos empleados que se hayan acogido al FMLA. Esto será si después de que el empleado se acogió a la licencia de emergencia bajo FMLA, su puesto deja de existir debido a condiciones económicas u otros cambios operacionales que afecten los empleos y sean causados por la emergencia de salud pública durante el periodo en el que el trabajador disfrutó de la licencia. Sera necesario que el patrono haga intentos razonables para devolver al empleado a un puesto equivalente y requiere que se comunique con el empleado si dentro de un año surge un puesto equivalente al que este desempeñaba cuando se acogió a la licencia.

El FMLA aplica tanto a empleados exentos como no exentos. Si hay algún empleado en periodo probatorio el término del periodo probatorio quedara paralizado mientras el empleado se encuentre acogido a una de estas licencias. La licencia de FMLA puede ser utilizada de manera intermitente.



V. Reembolso de gastos

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.

VI. Detalles Adicionales

Patronos con menos de 50 empleados pudieran estar exentos de otorgar la licencia de FMLA y la licencia de enfermedad por el COVID-19 debido al cierre de la escuela o la falta de cuidado de niños si el otorgar esta licencia pueda poner en peligro la viabilidad del negocio como empresa en funcionamiento.

El Secretario del Departamento de Trabajo Federal diseñará avisos para proceder con la debida notificación a los empleados de las disposiciones de las legislaciones federales. Estas notificaciones deberán ser publicadas en lugares que sean visibles para todos los empleados.

Aquellos empleados que le otorguen a los empleados la licencia por enfermedad COVID-19 y no utilicen el total de los días de la licencia, no son elegibles para transferir estos días para el próximo año.