



15 de abril de 2020

Nueva Enmienda a la Licencia por Enfermedad

Nos encontramos todos ante una situación novel con la determinación de la pandemia del coronavirus. Esta situación provocó que el pasado 9 de abril de 2020 la Honorable Wanda Vazquez Garced, enmendara la ley 180, mejor conocida como la **“Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico”**.

Con la aprobación de esta enmienda se les otorgan a los empleados no exentos hasta un beneficio adicional de 5 días por enfermedad en casos de que exista una Declaración de Emergencia decretados por el Gobernador/a de Puerto Rico y/o el Secretario/a de Salud de Puerto Rico.

Para que un empleado pueda acogerse a los beneficios de esta licencia, el empleado debe haber agotado su licencia por enfermedad. Según dispone la nueva enmienda el empleado podrá utilizar su licencia regular por enfermedad cuando se encuentre enfermo por una de las situaciones de la declaración de emergencia o cuando hubiese la sospecha de que padece de dicha enfermedad. Aunque luego resulte que el empleado en efecto no tenía la enfermedad.

Ahora bien según establece la enmienda realizada a la Ley 180, para que el empleado pueda disfrutar de estos 5 días, el empleado deberá continuar enfermo. Según redactada el empleado deberá, en efecto, encontrarse enfermo y no meramente tener la sospecha de estar enfermo para acogerse a los días adicionales por enfermedad en casos de emergencia. Es importante señalar que la licencia de enfermedad en casos de declaración de emergencia es para situaciones en las que sea el empleado quien se encuentre enfermo.

La enmienda al artículo 6(p) de la ley 180, supra, establece de igual manera que el empleado podrá utilizar cualquier otra licencia a la que tenga derecho, por lo que debemos concluir que estarían incluso mencionando que el empleado podría escoger utilizar sus días de vacaciones antes de utilizar esta licencia. Esto sería a elección del empleado.

Se establece un nuevo inciso al artículo 6 para especificar que no se podrán considerar las ausencias por enfermedad o por enfermedad de emergencia, cargadas correctamente a la licencia de enfermedad con o si paga, para justificar acciones disciplinarias como suspensiones o despidos.

No podemos olvidar que el pasado 1ro de abril de 2020, se aprobó el “Families First Coronavirus Response Act”. A través de esta licencia compañías con menos de 500 empleados, pagarán con cargo a esta nueva licencia de enfermedad federal, en el caso de los empleados a tiempo completo, hasta 80 horas con un máximo de compensación



diaria de \$511.00 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 hasta un máximo de dos semanas. Estos pagos aplican cuando el empleado se acoge a la licencia debido a que:

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.

En los siguientes casos el empleado podrá ser elegible al beneficio de la licencia por enfermedad federal, recibiendo una compensación de 2/3 partes de su salario:

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.

Las disposiciones de la ley federal establecen que esta ley se deba pagar antes de los beneficios de las otras leyes. Les recordamos que ante dudas o preguntas sobre la administración de todas estas leyes pueden comunicarse al 787-758-5109 o vía email a nroman@hrlegalpro.com o squiles@hrlegalpro.com