

## *Families First Coronavirus Response Act*

El 18 de marzo de 2020 se aprobó la ley federal conocida como *Families First Coronavirus Response Act*. Los patronos tienen hasta el 1 de abril de 2020 para poner en vigor sus disposiciones las cuales se extienden hasta el 31 de diciembre de 2020. En síntesis, el estatuto establece una extensión provisional de la Ley de Ausencia Familiar y Médica (conocida como FMLA, por sus siglas en inglés “Family Medical Leave Act”) y una licencia de enfermedad con paga de hasta un máximo de dos (2) semanas.

**Aquellos patronos que sean proveedores de servicios de salud o de manejo de emergencias pueden optar por no extender las nuevas licencias a sus empleados.**

A continuación se provee un resumen conciso de los requerimientos claves. Para detalles adicionales puede contactarme a su conveniencia a: [giovanna.moreno@mbcdlaw.com](mailto:giovanna.moreno@mbcdlaw.com) o al (787) 439-9493.

### FMLA

Se enmiendan las disposiciones de la FMLA para extender una licencia a aquellos empleados que no puedan trabajar (presencial o remoto) debido a cuidado de hijo o hija menor de 18 años cuya escuela o centro de cuidado se encuentra cerrado por razón de la emergencia.

La nueva licencia provee una cobertura más amplia que el estatuto general. A esos fines, se enmiendan las definiciones de empleado y de patrono de la siguiente manera:

- **Empleado:** el estatuto general cubre únicamente a aquellos empleados que hayan trabajado 1250 horas o más en un periodo de 12 meses previos a la aplicación de la licencia.
  - o Para fines de la nueva licencia, se incluye a todo empleado que haya trabajado, al menos, 30 días calendario.
- **Patrono:** el estatuto general aplica únicamente a patronos que tengan 50 empleados o más por 20 semanas calendario.
  - o Para fines de la nueva licencia, se extiende a todo patrono que tenga 500 empleados o menos.
  - o El Departamento del Trabajo podría exceptuar a aquellos patronos con 50 empleados o menos cuya operación se ponga en riesgo por la implementación de la licencia.

### **Nueva licencia:**

- Se proveen hasta 10 días iniciales, sin paga. El empleado puede elegir agotar en ese periodo alguna licencia con paga que tenga disponible por ley o contrato.
- Luego de los primeros 10 días, el empleado tiene derecho a una licencia con paga de, mínimo, 2/3 partes de su salario (hasta un tope de \$200 semanales o de \$10,000 en total), basado en su horario regular de trabajo.
  - o Para aquellos empleados con horarios variables se hará el computo utilizando promediando las horas trabajadas en los últimos 6 meses (incluyendo tiempo dedicado a utilización de licencias).
    - Si el empleado no ha trabajado dicho periodo, se considerará el horario de empleo “esperado” conforme al contrato de empleo u otro plan generado.
- Aquellos patronos con 25 empleados o menos no tendrán deber de reinstalar al empleado en la misma posición si:
  - o La posición que ocupaba el empleado ya no existe debido a razones económicas y otros cambios en las condiciones operacionales que (i) afecten el empleo y (ii) sean causados por una emergencia de salud pública durante el uso de la licencia.
  - o El patrono hace esfuerzos razonables para reinstalar al empleado en una posición equivalente a la ocupada al momento de comenzar la licencia, con beneficios, paga, términos y condiciones equivalentes.
  - o Si los esfuerzos razonables antes descritos no son efectivos, el patrono realiza esfuerzos razonables de contactar al empleado si alguna posición equivalente se torna disponible.

**FMLA provee una sola licencia de 12 semanas en un periodo de 12 meses, ya sea utilizada bajo la licencia extendida o bajo las disposiciones generales del estatuto. La extensión no es independiente al periodo de 12 semanas reconocido en el texto original; su aplicación es integrada.**

### **LICENCIA POR ENFERMEDAD**

Se crea una licencia de enfermedad con paga (diferente a la licencia por enfermedad local provista por la Ley Núm. 180-1998), de un máximo de dos semanas, para los siguientes escenarios:

1. Empleado en cuarentena o aislamiento ordenado por el gobierno federal o local, con relación a COVID-19.
2. Empleado que ha sido ordenado cuarentena individual por un proveedor de salud por riesgos relacionados a to COVID-19.
3. El empleado experimenta síntomas de COVID-19 y se encuentra en búsqueda de diagnóstico médico.

4. El empleado está al cuidado de un individuo sujeto a lo descrito en los incisos 1 y 2.
5. El empleado se encuentra al cuidado de un hijo/a cuya escuela o centro de cuidado ha sido cerrado en atención a precauciones relacionadas al COVID-19.
6. El empleado experimenta cualquier otra condición substancialmente similar conforme especificado por los Secretarios de Salud, de Hacienda o del Trabajo.

**Compensación:**

La paga no debe exceder de \$511 al día o \$5,110 en el agregado en los escenarios 1 al 3.

La paga no debe exceder de \$200 al día o \$2,000 en el agregado en los escenarios 4 al 6.

**Prohibiciones:**

El patrono no puede requerir al empleado que gestione un sustituto para sus labores mientras disfruta de esta licencia. Además, el estatuto incluye una prohibición expresa de discrimen y/o represalias por hacer uso y disfrute de la misma.