

14 de agosto de 2020

DIRECTORES Y OFICIALES DE RECURSOS HUMANOS



Nelson E. Rivera Villanueva
Director

NUEVAS LICENCIAS FEDERALES TEMPORALES QUE AMPARAN A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS QUE SE VEAN AFECTADOS POR DETERMINADAS RAZONES A CAUSA DE LA PANDEMIA POR EL COVID-19

Hemos estado recibiendo consultas sobre la aplicabilidad de las nuevas licencias federales temporales que amparan a los empleados públicos que se vean afectados por diversas razones a causa de la pandemia por el Covid-19. A esos efectos, les referimos un resumen de estas licencias y cómo se deberán aplicar de forma uniforme en la UPR, tomando en consideración las guías establecidas por la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH) y el Departamento del Trabajo del ELA.

Oficina
Central de
Recursos Humanos

La Ley de Familias Primero de Respuesta al Coronavirus, Pub. L. 116-12711, "FAMILIES FIRST CORONAVIRUS RESPONSE ACT", (FFCRA, por sus siglas en inglés), establece dos (2) nuevas licencias con paga por determinadas razones concernientes al COVID-19. Con el fin de la aplicabilidad de sus requerimientos a los patronos cubiertos y el derecho de sus empleados, es importante destacar que el citado estatuto dispone que una agencia gubernamental de cualquier estado o subdivisión política es un patrono cubierto, sin tomar en consideración la cantidad de empleados que tenga. Igualmente, destacamos que las licencias federales aprobadas aplican a todos los empleados, sean exentos o no exentos, cuenten con una jornada completa o parcial, y su disfrute no afectará el estatus o la elegibilidad de un empleado a cualquier exención dispuesta en las secciones 6 o 7 de la "Fair Labor Standards Act".

Estas licencias rigen desde el 1 de abril hasta el 31 de diciembre de 2020. La División de Horas y Salarios (WHD) del Departamento del Trabajo Federal administra y se encarga del cumplimiento con los requerimientos de estas licencias. De surgirles algún caso que se aparte de lo establecido en este resumen podrán referirlo a la atención de nuestra oficina mediante correo electrónico para tratar de determinar la acción a seguir.

Anejos

Jardín Botánico Sur
1187 Calle Flamboyán
San Juan, Puerto Rico
00926-1117

(787) 250-0000
Fax (787) 751-4178

A. LICENCIA FEDERAL POR ENFERMEDAD CON PAGA

Esta licencia por enfermedad con paga está dispuesta por el "***Emergency Paid Sick Leave Act***" ("**EPSLA**", por sus siglas en Inglés) del FFCRA, Pub. L. 116-127 secs. 5101-5111. Según estatuido, los patronos cubiertos deben proveer la presente licencia cuando al empleado se le imposibilite trabajar, incluyendo de manera remota, por alguna de las siguientes razones:

(1) El empleado está sujeto a una ley federal, estatal o local que disponga una orden de cuarentena o aislamiento relacionada con COVID-19.

- i) A los fines de la "**EPSLA**", una orden de cuarentena o aislamiento incluye: cuarentena, aislamiento, contención, refugio o órdenes de quedarse en casa emitidas por cualquier autoridad gubernamental federal, estatal o local que provoque que el empleado no pueda trabajar (o trabajar de manera remota), a pesar de que su patrono tiene un trabajo que el empleado podría realizar si no estuviera sujeto a dicha orden.

También incluye cuando una autoridad del gobierno federal, estatal o local ha aconsejado a categorías de ciudadanos (*por ejemplo*, de ciertos rangos de edad o de ciertas condiciones médicas) que se refugien en un lugar, se queden en su hogar, aislados o en cuarentena, causando que esas categorías de empleados no puedan trabajar a pesar de que sus patronos tienen trabajo para ellos.

- ii) El empleado no podrá tomar la licencia federal por enfermedad por este motivo si el patrono no tiene trabajo para el empleado, como consecuencia de una orden gubernamental de cuarentena o cierre, o por otras razones. Ello implica que, si el patrono no está operando y no cuenta con trabajo para asignar al empleado, éste último no podrá tomar la licencia.

(2) Un proveedor de cuidados de salud ha instruido al empleado que se auto imponga en cuarentena debido a preocupaciones relacionadas al COVID-19.

- i) Aplica únicamente si un profesional o proveedor de atención médica le aconseja al empleado que se ponga en cuarentena debido a que tiene COVID-19, podría tener COVID-19, o es particularmente vulnerable a COVID-19 y la orden médica para dicha cuarentena le impide trabajar, incluyendo de forma remota.

- ii) Es necesario que la recomendación de cuarentena sea prescrita por un profesional de servicio médico, quien evaluó las circunstancias del empleado.
- iii) Si el empleado no acude a un profesional o proveedor de atención médica, aunque esté experimentando síntomas asociados al coronavirus, no podrá acogerse a esta licencia federal por enfermedad con paga bajo esta razón.

(3) El empleado está experimentando síntomas de COVID-19 y se encuentra buscando un diagnóstico médico.

- i) El empleado puede tomar licencia por enfermedad pagada por este motivo si está padeciendo o experimenta alguno de los siguientes síntomas:
 - Fiebre
 - Tos seca
 - Dificultad para respirar o falta de aliento
 - Cualquier otro síntoma de COVID-19 identificado por los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades de EE. UU.
- ii) Cualquier licencia por enfermedad paga disfrutada por la razón previamente descrita se limita al tiempo que el empleado no puede trabajar porque está tomando medidas afirmativas para obtener un diagnóstico médico, tales como las diligencias pertinentes a hacer, esperar por o asistir a una cita médica para una prueba de COVID-19.

Si la prueba arroja un resultado positivo puede continuar tomando la licencia de conformidad con los requisitos para la razón establecida en el subinciso (2).

(4) El empleado está cuidando a un individuo que está sujeto a una orden como se describe en el subinciso (1) o ha sido aconsejado como se describe en el subinciso (2).

- i) Para la aplicación de este beneficio, el alcance de "individuo" significa un miembro de la familia inmediata del empleado, una persona que reside regularmente en el hogar del empleado o una persona similar con quien el empleado tiene una relación que crea una expectativa de que el empleado cuidaría a la persona si él o ella estuvieran en

cuarentena o se pusiera en cuarentena. Para el anterior propósito, "individuo" no incluye personas con las cuales el empleado no tiene relación personal, o no espera o depende de la atención del empleado durante la cuarentena.

- ii) Aplica cuando la persona afectada no puede cuidar de sí misma y depende del empleado para su cuidado, ante ello el empleado está impedido de trabajar, incluyendo ejercer trabajo a distancia. Si el empleado puede ejercer su labor de forma remota o presencialmente, no puede tomar la licencia. Si como resultado de una orden de cuarentena el patrono no tiene trabajo para asignarle al empleado, aunque fuera de manera remota, el empleado no puede tomar esta licencia.

(5) El empleado está cuidando a un hijo o hija si la escuela o el lugar de cuidado del menor ha sido cerrado, o el proveedor de cuidado infantil de tal hijo o hija no está disponible, debido a las precauciones COVID-19.

- i) Aplica únicamente cuando ninguna otra persona adecuada está disponible para cuidar al menor durante el período de la licencia.
- ii) Un empleado puede tomar licencia por enfermedad pagada bajo esta condición sólo si pudiese trabajar de forma remota o en el lugar habitual de trabajo, pero por la situación descrita no le es posible realizar su trabajo. El empleado que cuida a su hijo o hija no puede tomar licencia por enfermedad pagada bajo esta condición si el patrono no tiene trabajo para el empleado.

(6) El empleado está experimentando cualquier otra condición sustancialmente similar especificada por el Secretario de Salud y Servicios Humanos en consulta con el Secretario de Hacienda y Secretario de Trabajo (EE. UU.).

- i) Al presente, el Secretario de Salud y Servicios Humanos federal no ha definido qué condiciones serán consideradas bajo esta razón cualificada para tomar la licencia federal por enfermedad.
- ii) Si el Secretario de Salud y Servicios Humanos federal emite algún comunicado al respecto, el Departamento del Trabajo federal emitirá las pautas para disponer las ocasiones en las que se podrá tomar la licencia federal por enfermedad por esta razón. Las condiciones sustancialmente similares podrán ser definidas en cualquier momento durante la vigencia de esta licencia, por lo que deben estar

atentos a actualizaciones sobre esta disposición. Véase 29 CFR sec. 826.20 (a0(1)(vi)).

Aplicación de la Licencia Federal Por Enfermedad con paga:

Un empleado tendrá derecho a la licencia por enfermedad con paga anteriormente referenciada bajo los siguientes términos:

1. Cantidad de horas

- ✓ Para **empleados a tiempo completo**, dos (2) semanas, hasta un máximo de 80 horas.
- ✓ Para los **empleados a tiempo parcial**, un número de horas igual a la cantidad de horas que trabaja dicho empleado, en promedio, durante un período de dos (2) semanas.
- ✓ Si la licencia solicitada responde a alguna de tres (3) razones iniciales (**subincisos 1-3**), el empleado tendrá derecho a recibir su salario regular completo, hasta un máximo de \$511.00 de compensación por día, hasta un tope máximo de \$5,110.00.
- ✓ Si el empleado se acoge a la licencia por alguna de las razones provistas en los subincisos (**4 al 6**), tendrá derecho a recibir al menos dos tercios (2/3) de su salario regular, hasta un máximo de \$200 por día y que no exceda la cantidad total de \$2,000.

2. Transferencia

- ✓ La licencia de enfermedad pagada aquí referenciada no es transferible a otros años o lapsos.

3. Culminación del beneficio

- ✓ La licencia por enfermedad pagada por las razones aquí presentadas cesará comenzando con el siguiente turno de trabajo programado del empleado inmediatamente después de que complete el lapso de tiempo que se le concedió por las razones aquí provistas (subincisos 1-6)

4. Uso del tiempo de enfermedad pagado

- ✓ Como norma, el tiempo por enfermedad pagado que autoriza esta licencia estará disponible para uso inmediato del empleado para los fines reseñados (subincisos 1-6), independientemente de cuánto tiempo el empleado lleve en el trabajo con su patrono.
- ✓ Conforme la legislación federal aprobada, un empleado puede decidir usar primero esta licencia federal por enfermedad con paga antes que usar cualquier otra licencia a la que tenga derecho, ya sea en virtud de otras leyes federales, estatales o locales, un convenio colectivo, o políticas del patrono que existían antes del 1 de abril de 2020.

Es decir, para tener derecho a esta licencia no es necesario agotar otras licencias como, por ejemplo, la licencia de vacaciones y la licencia por enfermedad. Los patronos no pueden requerir o coaccionar a un empleado para que use primero cualquier otra licencia con paga o sin paga antes de usar esta licencia federal por enfermedad

B. EXPANSIÓN DE LA LICENCIA MÉDICO FAMILIAR

La "*Family and Medical Leave Act*" (FMLA) fue enmendada con el propósito de incluir una nueva justificación para tener derecho a la licencia de doce (12) semanas que ésta provee y flexibilizar su aplicabilidad únicamente para dicho nuevo uso. Véase *Emergency Family and Medical Leave Expansion Act* de la FFCRA, Pub. L. 116-127, secs. 3101-3106 (codificado según enmendado en 29 USC secs. 2601, 2612, 2620).

Esta expansión de la licencia médico familiar y por enfermedad 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 cuya escuela o lugar de cuidado ha cerrado, o su proveedor de cuidado infantil no está disponible, debido a una emergencia de salud pública relacionada al COVID-19.

Para propósitos de esta licencia médico familiar, nótese que el 29 CFR sec. 826.10(a) define el alcance de cuatro (4) términos medulares para la aplicación del presente amparo. A esos efectos, se definen los siguientes:

i. *Cuidador infantil* - significa un proveedor que recibe una compensación por proporcionar servicios de cuidado infantil de manera regular. El término incluye un proveedor de cuidado infantil con base en un centro, un proveedor de cuidado infantil en el hogar grupal, un proveedor de cuidado infantil familiar u otro proveedor de servicios de cuidado infantil para una compensación autorizada, regulada o registrada según la ley estatal como se describe en la sección 9858c (c) (2) (E) del Título 42; y satisface los requisitos estatales y locales, incluidos los mencionados en la sección 9858c (c) (2) (F) del Título 42. De conformidad con la FFCRA, el proveedor

de cuidado infantil elegible no necesita ser compensado o licenciado si él o ella es un miembro de la familia o un amigo, como un vecino, que cuida regularmente al hijo del empleado.

ii. *Colegio* - el término "escuela" significa una "escuela primaria" o "escuela secundaria", tal como se definen a continuación, de conformidad con la sección 8101 de la Ley de educación primaria y secundaria de 1965 (20 USC 7801). "Escuela primaria" se refiere a una escuela institucional sin fines de lucro o una escuela residencial, que incluye una escuela primaria pública que proporciona educación primaria, según lo determina la ley estatal. "Escuela secundaria" significa una escuela institucional o residencial sin fines de lucro, que incluye una escuela secundaria pública que proporciona educación secundaria, según lo determina la ley estatal, excepto que el término no incluye ninguna educación más allá del grado 12.

iii. *Lugar de Cuidados* - El término significa una ubicación física en la que se brinda atención al hijo del empleado mientras el empleado trabaja para su patrono. La ubicación física no tiene que estar dedicada exclusivamente a dicha atención. Los ejemplos incluyen guarderías, centros preescolares, programas de cuidado antes y después de la escuela, escuelas, hogares, campamentos de verano, programas de enriquecimiento de verano y programas de cuidado de relevo.

iv. *Hijo o hija* - El término "Hijo" o "Hija" tiene el significado dado a dicho término en la sección 101 de la FMLA (29 USC 2611). En consecuencia, el término significa un niño biológico, adoptivo o de crianza, un hijastro, un pupilo legal o un hijo el cual el empleado tiene la responsabilidad diaria de cuidar o apoyar financieramente (*in loco parentis*). Además, el Departamento del Trabajo federal ha aclarado que "un hijo o hija" también incluye a todo hijo de 18 años o más que tiene trastorno mental o discapacidad física, y es incapaz de cuidarse a sí mismo.

Aplicación de la Expansión de la Licencia Médico Familiar:

En consideración a lo antes expresado, el derecho a la licencia médico familiar por emergencia y enfermedad ampliada por enmienda temporal a la *FMLA*, está disponible para **empleados elegibles cuyos hijos, no cuenten con escuelas abiertas, o cuyos proveedores de cuidado, remunerados o no remunerados, no estén disponibles para brindar el servicio de cuidado por razón de verse afectados como resultado del COVID-19, según se cumpla con los requisitos dispuestos para la nueva licencia federal.**

Esta licencia aplica únicamente cuando el empleado no pueda trabajar ni presencial ni de forma remota, por razón de que tiene que cuidar a su(s) hijo(s) que no tiene(n) escuela o proveedor de cuidado disponible. Es decir, por los

fundamentos legislados, solamente aplicará cuando ninguna otra persona adecuada está disponible para cuidar al menor durante el periodo de licencia solicitado.

Un empleado elegible tiene derecho a utilizar un máximo de doce (12) semanas, entre el 1 de abril de 2020 y el 31 de diciembre de 2020, en virtud de esta licencia familiar. Como regla general; **las primeras dos (2) semanas del total de doce (12) semanas serán sin paga.** No obstante, el empleado tiene la alternativa de sustituir este periodo inicial sin paga por cualquier otra licencia acumulada de vacaciones, licencia por enfermedad o tiempo compensatorio, con el propósito de recibir compensación durante ese periodo. 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 esas primeras dos (2) semanas.

Además, entre las licencias a las cuales el empleado podría recurrir discrecionalmente para recibir paga durante ese periodo inicial se encuentra la licencia con paga por enfermedad por motivo del COVID-19 (*EPSLA*) discutida anteriormente. Por otro lado, durante las diez (10) semanas restantes de licencia médico familiar (*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, hasta un máximo diario de \$200 y un tope de \$10,000 por la totalidad del tiempo utilizado.

C. DISPOSICIONES GENERALES PARA AMBAS LICENCIAS

1. Estas licencias están diseñadas para trabajar en conjunto y proporcionar ingresos continuos al empleado que tiene que cuidar de su hijo(a). Luego de las dos primeras semanas de la licencia federal por enfermedad con paga, correspondería el pago del tiempo restante bajo la licencia médico familiar extendida por hasta diez (10) semanas adicionales.
2. Ambas licencias se pueden disfrutar de manera fraccionada o intermitente, mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, sujeto a las limitaciones aplicables. Véase 29 CFR sec. 826.50. Si no existe acuerdo entre el patrono y el empleado, la licencia que se utilice deberá ser disfrutada de manera consecutiva. Este acuerdo no tiene que ser necesariamente por escrito, pero al menos debe existir un acuerdo mutuo y claro entre las partes con relación a que alguna o ambas licencias se tomarán de manera intermitente. Además, el acuerdo debe incluir los intervalos de tiempo (periodos) en los cuales se podrá tomar una o ambas licencias. Véase 29 CFR sec. 826.50(b)(1) y 826.50(c).
3. Existen varias disposiciones reglamentarias adicionales aplicables a estos acuerdos. Por ejemplo, si un patrono requiere o permite que un empleado trabaje de manera remota, estos pueden acordar el uso intermitente de

alguna de las licencias mientras el empleado esté trabajando a distancia. Véase 29 CFR sec. 826.S0(c). Esta disposición le otorga flexibilidad a los patronos para llegar a acuerdos que se ajusten a las necesidades de cada empleado por las razones permitidas para tomar la licencia, mientras cumplen con las responsabilidades de su trabajo remoto. Así, por ejemplo, si el empleado está trabajando de manera remota, podría utilizar la licencia federal por enfermedad para cuidar un familiar sujeto a una orden de cuarentena por cierta cantidad de horas al día y trabajar el resto de su jornada.

4. Si los empleados continúan reportándose presencialmente al lugar de trabajo, solo podrán acordar tomar las licencias de manera fraccionada cuando por razón de que tiene que cuidar a su hijo cuya escuela o lugar de cuidado está cerrado por razones relacionadas con COVID-19 no podrá continuar realizando sus labores diarias o semanales según la jornada de trabajo que se le haya fijado. Véase 29 CFRA sec. 826.S0(b)(l). Esto se debe a que en estos casos la ausencia del empleado no es por razón de que está enfermo o expuesto a la enfermedad y, por ende, hay un riesgo mínimo de que el empleado propague el COVID-19 a otros empleados en el lugar de trabajo. En estas instancias las partes pueden acordar los intervalos de trabajo que entiendan convenientes.

No obstante, las otras circunstancias para las cuales está disponible la licencia federal por enfermedad -las restantes cinco (5)- implican que ha habido alguna exposición a COVID-19 o se está enfermo, y podrían ocasionar que el empleado propague el virus en el lugar de trabajo si acude de manera presencial. Véase 29 CFR sec. 826.S0(b)(2). Por lo tanto, sin importar cualquier acuerdo al que hayan llegado las partes al respecto, el Reglamento federal prohíbe que un empleado que realiza sus labores presencialmente en el lugar de trabajo utilice de manera intermitente la licencia federal por enfermedad, cuando la misma se toma por motivo de que:

- ✓ el empleado está sujeto a una orden gubernamental de aislamiento o cuarentena relacionada al COVID-19;
- ✓ un proveedor de cuidado de la salud le ha instruido al empleado que permanezca en cuarentena debido a preocupaciones relacionadas al COVID-19;
- ✓ el empleado experimenta síntomas de COVID-19 y está procurando un diagnóstico médico;
- ✓ el empleado está cuidando a un individuo sujeto a una orden de aislamiento o cuarentena;
- ✓ o el empleado está padeciendo de cualquier otra condición sustancialmente similar a COVID-19, según sea especificada por el

Secretario de Salud y Servicios Humanos federal. El Departamento del Trabajo federal ha establecido que en estas circunstancias existe un riesgo demasiado alto de que el empleado pueda propagar COVID-19 a otras personas en el lugar de trabajo. Por lo tanto, una vez dicho empleado comienza a tomar la licencia federal por enfermedad por una o más de estas razones, debe continuar utilizando la misma de manera consecutiva hasta que agote la cantidad total a la que tiene derecho o hasta que ya no tenga la necesidad de tomarla por haberse extinguido la razón o razones calificadas por las cuales estaba bajo la licencia.

5. El empleado podría agotar las dos (2) semanas de licencia federal por enfermedad con paga (EPSLA) para cualquiera de las razones aplicables y en una ocasión posterior utilizar la licencia médico familiar extendida -hasta doce (12) semanas-. No obstante, deberá estar consciente de que en este caso las primeras dos (2) semanas de la licencia familiar serán sin paga, a menos que utilice durante ese periodo alguna de las otras licencias con paga a las que tenga derecho como hemos indicado anteriormente. En estos casos, la licencia seleccionada correrá de manera concurrente con el periodo inicial sin paga de la licencia familiar y el empleado recibirá compensación de conformidad con las disposiciones aplicables a la licencia utilizada.

D. DOCUMENTOS QUE DEBERÁ ENTREGAR EL EMPLEADO PARA LA OTORGACIÓN DE ESTAS LICENCIAS

Según lo dispuesto en el 29 CFR sec. 826.100, el empleado tiene que proveer la siguiente información para solicitar estas licencias:

- (1) el nombre del empleado;
- (2) las fechas para las que solicita la licencia;
- (3) la razón relacionada al COVID-19 por la cual interesa utilizar la licencia;
- (4) una declaración oral o escrita en la que el empleado exprese que no puede trabajar por la razón aplicable de las enumeradas por la FFCRA. Véase 29 CFR sec. 826.100(a).

Además, el Reglamento federal establece que un empleado deberá entregar información adicional a la antes señalada, en algunas de las instancias disponibles para el uso de las licencias, según enumeradas a continuación:

1. Si el empleado está sujeto a una orden gubernamental de aislamiento o cuarentena, o va a cuidar a una persona sujeta a una orden de dicha naturaleza, debe proporcionar el nombre de la entidad gubernamental que emitió la orden. Véase 29 CFR sec. 826.100(b) y (d).

2. Si el empleado va a permanecer en cuarentena por el asesoramiento de un proveedor de atención médica o va a cuidar a una persona en cuarentena en base a una recomendación de esa naturaleza, debe suministrar el nombre del proveedor de atención médica que recomendó la cuarentena. Véase 29 CFR sec. 826.100(c) y (d).

3. Si el empleado necesita cuidar a su hijo, cuya escuela o lugar de cuidado ha cerrado, o su proveedor de cuidado infantil no está disponible, y se va a acoger a la licencia federal por enfermedad y/o la licencia médico familiar, debe proveer la siguiente información:
 - a. el nombre del hijo que está cuidando;
 - b. el nombre de la escuela, el lugar de cuidado o el proveedor de cuidado infantil que ha cerrado o no está disponible debido a razones COVID-19; y
 - c. una declaración en la que exprese que ninguna otra persona adecuada está disponible para cuidar al niño durante el período de licencia solicitado. Véase 29 CFR sec. 826.100(3).

Anejos.