

Gobierno de Puerto Rico  
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE LOS  
RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO DE PUERTO RICO  
PO Box 8476  
San Juan, Puerto Rico 00910-8476

2 de julio de 2020

## **MEMORANDO ESPECIAL NÚM. 18 – 2020**

Jefes de Agencias e Instrumentalidades Públicas del Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, Jefes de Corporaciones Públicas, Jefes de Agencias Excluidas del Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos, Alcaldes y Presidentes de Legislaturas Municipales, Rama Legislativa, Rama Judicial



Lcda. Sandra E. Torres López  
Directora

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

La Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (en adelante, OATRH) tiene el deber ministerial de promulgar la normativa necesaria para la adecuada administración de la Ley Núm. 8-2017, según enmendada<sup>1</sup>, y a fin de dicha obligación asume la responsabilidad de ejercer las funciones inherentes, convenientes y adecuadas que le permitan asesorar a las entidades de la Rama Ejecutiva, cubiertas o no por el citado estatuto, para que éstas puedan, a su vez, administrar de manera eficaz a su capital humano<sup>2</sup>.

Cónsono con lo estatuido y ante el paulatino regreso de los empleados gubernamentales a sus centros de trabajos<sup>3</sup> — según se ha ido determinando por la Gobernadora de Puerto

---

<sup>1</sup> Conocida como “*Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico*”.

<sup>2</sup> Refiérase a la Ley Núm. 8, *supra*, Artículo 4, sección 4.1, incisos 1, subincisos (d), (g) y (h). Así también la sección 4.2 del citado estatuto, inciso 2, subincisos (c) y (o).

<sup>3</sup> Nótese que, en la ejecución de las instrucciones impartidas, desde la promulgación de la OE 2020-033, con vigencia del 13 de abril al 3 de mayo de 2020 y las subsiguientes, para los puestos designados como no esenciales — en relación a la atención de la emergencia decretada por el COVID-19 — se han ido ejerciendo muchas de las tareas concernientes a éstos mediante el trabajo a distancia o remoto.

Rico, Hon. Wanda Vázquez Garced — es esencial que las Autoridades Nominadoras, les aplique o no la Ley Núm. 8, *supra*, tomen conocimiento de los cambios legislados a nivel federal en cuanto a las licencias que amparan a los empleados, incluyendo a los servidores públicos, como resultado de la pandemia del COVID-19.

Es pertinente aclarar que, como explicaremos más adelante, **las licencias aprobadas rigen desde el 1 de abril de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020**, por lo que, de requerirse su aplicación, sólo se realizará durante dicho lapso. Debido a la licencia especial que se concedió a los empleados no esenciales de la Rama Ejecutiva, según se determinó en ocasión del cese de operaciones gubernamentales y toque de queda prescrito por las OE 2020-023<sup>4</sup> y OE 2020-029<sup>5</sup>, es necesario que se considere que el Gobierno de Puerto Rico inició un proceso controlado y ordenado de estabilización de los servicios públicos desde el 13 de abril de 2020<sup>6</sup>.

Asimismo, remitimos a las disposiciones de la OE 2020-021<sup>7</sup> relativa a la concesión de una licencia especial a los empleados de la Rama Ejecutiva que presenten síntomas asociados al COVID-19 o cuenten con un diagnóstico positivo de la enfermedad<sup>8</sup>. Las citadas concesiones deben considerarse como beneficios complementarios a los aquí reseñados<sup>9</sup>.

Hemos presentado la dimensión fáctica de los beneficios otorgados y la estrategia establecida en la Rama Ejecutiva para procurar la salud y seguridad de los empleados públicos y de la clientela a quienes éstos sirven. Ello mientras los empleados que realizan tareas esenciales han continuado laborando desde la promulgación de la emergencia y para los que ejercen tareas consideradas como no esenciales en cuanto a esta crisis, se propiciaba el ofrecimiento de servicios, a través del trabajo a distancia y otras determinaciones, como jornadas con equipos de trabajo reducidos, horarios especiales, capacitación a través de ALI-UPR, entre otros<sup>10</sup>. Corresponde ahora proveer una sinopsis de las licencias federales legisladas con motivo de la emergencia del COVID-19.

---

<sup>4</sup> OE 2020-023 - Con fecha del 15 de marzo de 2020. Para el control de operaciones gubernamentales, civiles, privadas y profesionales hasta el 30 de marzo de 2020.

<sup>5</sup> OE 2020-029 - Con fecha del 30 de marzo de 2020. Para el control de operaciones gubernamentales, civiles, privadas y profesionales del 31 de marzo al 12 de abril de 2020.

<sup>6</sup> Como explicado en el Memorando Especial Núm. 14 - 2020 de la OATRH, intitulado, “*ACLARACIÓN DEL TRÁMITE EN TORNO A LA ACREDITACIÓN DEL TIEMPO COMPENSATORIO, O PAGO DE HORAS TRABAJADAS EN EXCESO DE LA JORNADA REGULAR DE TRABAJO, DURANTE EL PERIODO DE EMERGENCIA OCASIONADO POR EL COVID-19*”. Publicado el 12 de junio de 2020.

<sup>7</sup> Aprobada el 12 de marzo de 2020.

<sup>8</sup> Véase, además, el Memorando Especial Núm. 4-2020 de la OATRH.

<sup>9</sup> A tenor con **29 CFR 826.160(a)(1)** el derecho de un empleado a la Licencia por Enfermedad Pagada en virtud de la ***EPSLA (ut infra)*** se suma a, y no disminuirá, reducirá ni eliminará, de ninguna manera, cualquier otro derecho o beneficio, incluso con respecto a la licencia por enfermedad pagada, a que el empleado tiene derecho bajo cualquiera de los siguientes: (i) otra ley federal, estatal o local, excepto la *FMLA* según lo dispuesto en 29 CFR sec. 826.70; (ii) un convenio colectivo; o (iii) una política del patrono que existía antes del 1 de abril de 2020. Refiérase, además, a las secciones 1 a la 5 de la OE 2020-21, *supra*.

<sup>10</sup> Véase: **1)** el Memorando Especial 7-2020 de la OATRH, promulgado el 15 de marzo de 2020, intitulado “*RECOMENDACIONES PARA LAS AGENCIAS E INSTRUMENTALIDADES PUBLICAS DEL GOBIERNO DE PUERTO RICO RELACIONADAS AL CORONA VIRUS (COVID 19) Y OTRAS ENFERMEDADES INFECCIOSAS*”; y **2)** las “*GUIAS PARA DAR CONTINUIDAD A LOS SERVICIOS OFRECIDOS POR LAS AGENCIAS, DURANTE LA EMERGENCIA POR CAUSA DEL COVID-19, A TRAVES DEL TRABAJO A DISTANCIA (TELETRABAJO)*”, promulgadas por la OATRH el 14 de abril de 2020.

## I. NUEVAS LICENCIAS FEDERALES: A) LICENCIA POR ENFERMEDAD CON PAGA: Y B) AMPLIACIÓN DE LA LICENCIA FAMILIAR Y POR ENFERMEDAD

La Ley de Familias Primero de Respuesta al Coronavirus, Pub. L. 116-127<sup>11</sup>, “*FAMILIES FIRST CORONAVIRUS RESPONSE ACT*”, (FFCRA, por sus siglas en inglés)<sup>12</sup>, establece dos (2) nuevas licencias con paga por determinadas razones concernientes al COVID-19. A 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<sup>13</sup>, sin tomar en consideración la cantidad de empleados que tenga<sup>14</sup>. 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*”<sup>15</sup>.

### A. Licencia Federal por Enfermedad con Paga

Esta licencia por enfermedad con paga es dispuesta por el “*Emergency Paid Sick Leave Act*”<sup>16</sup> 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:

---

<sup>11</sup> Aprobada el 18 de marzo de 2020, con vigencia al 1.º de abril de 2020.

<sup>12</sup> El 27 de marzo de 2020, se promulgó la Ley Pública 116-136, el “*Coronavirus Aid, Relief, Economic and Security Act*” (CARES Act), (Ley de Ayuda, Alivio y Seguridad Económica de Coronavirus, Ley CARES), que modifica ciertas disposiciones de la “*Emergency Paid Sick Leave Act*” (“*EPLSA*”, por sus siglas en inglés) y las disposiciones de la *FMLA* agregadas por la “*Emergency Family and Medical Leave Expansion Act*” (*EFMLEA*, por sus siglas en inglés), División C de FFCRA. Refiérase a <https://www.federalregister.gov/documents/2020/04/06/2020-07237/paid-leave-under-the-families-first-coronavirus-response-act>.

Nótese que las nuevas licencias son administradas, en su implementación y cumplimiento, por el Departamento del Trabajo federal (DOL, por sus siglas en inglés), por lo que deberán estar alertas de cualquier expresión sobre la aplicación o modificación de las disposiciones que se han decretado o se promulguen en el futuro. Como referenciado en el presente memorando, el DOL decretó el reglamento **29 CFR secs. 826.10-826.160** (Reglamento). La referencia aquí provista puede accederse a través de *Electronic Code of Federal Regulations*: [https://www.ecfr.gov/cgi-bin/text-idx?SID=95228a5a918abcba2b57e3401d6ac893&mc=true&node=pt29.3.826&rgn=div5#se29.3.826\\_1160](https://www.ecfr.gov/cgi-bin/text-idx?SID=95228a5a918abcba2b57e3401d6ac893&mc=true&node=pt29.3.826&rgn=div5#se29.3.826_1160). (23 de junio de 2020).

<sup>13</sup> 29 CFR sec. 826.40(c). FFCRA sec. 5110 (2) (B) (i) (I)(bb) y 2 (B) (III). Véase, además, 29 CFR sec. 826.10(a).

<sup>14</sup> 29 CFR sec. 826.10(a). El Departamento del Trabajo federal ha publicado una recopilación de las preguntas y respuestas más comunes relativas a la implementación de las licencias. Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus (FFCRA): Preguntas y Respuestas, del Departamento de Trabajo federal, *ut infra*. Sugerimos dar lectura a las **Preguntas 52 a la 54** y sus respectivas respuestas en torno al alcance de la legislación en los organismos gubernamentales.

<sup>15</sup> “*FLSA*” (por sus siglas en inglés), 29 U.S.C. §§ 201-219. Véase, además, 29 CFR sec. 826.20(c). Igualmente, sugerimos dar lectura a la **Respuesta Núm. 38** de la publicación Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus (FFCRA): Preguntas y Respuestas, del Departamento de Trabajo federal, la cual puede accederse a través de: [https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHDPandemic/Ley%20Familias%20Primero%20en%20Respuesta%20al%20Coronavirus\\_formatted.pdf](https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHDPandemic/Ley%20Familias%20Primero%20en%20Respuesta%20al%20Coronavirus_formatted.pdf). (2020)

<sup>16</sup> “*EPLSA*” por sus siglas en inglés. 29 CFR sec. 826.10(a) declara que el término *EPLSA* “*means the Emergency Paid Sick Leave Act, Division E of the FFCRA*”.

(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<sup>17</sup>.

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<sup>18</sup>.

- 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<sup>19</sup>. 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<sup>20</sup>.

(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) Este amparo aplica solamente si un profesional de atención médica le aconseja al empleado que observe una cuarentena debido a que tiene

---

<sup>17</sup> Véase, 29 CFR sec. 826.10(a).

<sup>18</sup> Véase, 29 CFR sec. 826.10(a). Véase, además, 29 CFR sec. 826.20(a)(1)(i).

<sup>19</sup> Véase, 29 CFR sec. 826.20(a)(2).

<sup>20</sup> Sugerimos dar lectura a la **Pregunta y respuesta Núm. 87** de la publicación Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus (FFCRA): Preguntas y Respuestas, *supra*.

En dicha referencia se indica que para que la orden decretada al empleado lo califique para la licencia, la orden debe ser la razón por la que éste no puede realizar el trabajo (o teletrabajo) que el patrono le asigna. No puede tomar licencia pagada amparado en dicha orden si el patrono no tiene trabajo para darle como resultado de la orden o por otras razones. “*Por ejemplo, si se le prohíbe salir de una zona de contención y su empleador permanece abierto fuera de la zona de contención y tiene un trabajo que usted no puede realizar porque no puede salir de la zona de contención, usted tomar licencia pagada bajo la FFCRA. Del mismo modo, si un funcionario del gobierno le ordena quedarse en su casa durante catorce días porque estaba en un crucero donde otros pasajeros dieron positivo al COVID-19, y su empleador tiene trabajo para usted, entonces también tiene derecho a recibir licencia pagada por enfermedad si no puede trabajar (o trabajar remotamente) debido a la orden. Sin embargo, si su empleador cerró una o más ubicaciones debido a una orden de cuarentena o aislamiento y, como resultado de ese cierre no hubo trabajo que realizar, usted no tiene derecho [...] bajo la FFCRA y debe buscar una compensación por desempleo a través de su Oficina Estatal de Seguro de Desempleo*”. (Respuesta a la aludida Pregunta Núm. 87). Refiérase a la publicación Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus (FFCRA): Preguntas y Respuestas, *supra*.



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<sup>21</sup>.

- ii) Es necesario que la recomendación de cuarentena sea prescrita por un profesional de servicio médico, quien evaluó las circunstancias del empleado<sup>22</sup>.
- (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 la razón aquí provista, si experimenta alguno de los siguientes síntomas: 1) fiebre; 2) tos seca; 3) falta de aliento; o (4) cualquier otro síntoma de COVID-19 identificado por los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades de EE. UU<sup>23</sup>.
  - 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<sup>24</sup>.
- (4) El empleado **está cuidando a un individuo** que está sujeto a una orden como se describe en el subinciso (1)<sup>25</sup> o ha sido aconsejado como se describe en el subinciso (2)<sup>26</sup>.
- 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<sup>27</sup>.

---

<sup>21</sup> Véase, 29 CFR sec. 826.20(a)(3).

<sup>22</sup> Véase, 29 CFR sec. 826.20(a)(1)(ii) y (a)(3) (i) y (ii).

<sup>23</sup> FFCRA sec. 5102(a)(3).

<sup>24</sup> Véase, 29 CFR sec. 826.20(4)(v).

<sup>25</sup> Orden de Cuarentena o aislamiento, véase Parte I, inciso A (1) del presente Memorando Especial.

<sup>26</sup> Orden de Cuarentena o aislamiento por las circunstancias médicas que presenta un individuo que depende del empleado para su cuidado. Véase, Parte I, inciso A (2) del presente Memorando Especial.

<sup>27</sup> Véase, 29 CFR sec. 826.20(a)(5).

- ii) Esta licencia aplica en casos en que 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<sup>28</sup>. 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<sup>29</sup>.

**(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) El empleado puede tomar esta licencia únicamente si no hay otra persona adecuada disponible para cuidar al menor durante el período de la licencia<sup>30</sup>.
- 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<sup>31</sup>. 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<sup>32</sup>.

**(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.)<sup>33</sup>.**

**• APLICACIÓN DE LA LICENCIA FEDERAL POR ENFERMEDAD CON PAGA**

**Duración del tiempo de enfermedad pagado**

---

<sup>28</sup> Véase, 29 CFR sec. 826.20(a)(6).

<sup>29</sup> Ibid.

<sup>30</sup> Véase, 29 CFR sec. 826.20(a)(8).

<sup>31</sup> Véase, 29 CFR sec. 826.20(a)(9).

<sup>32</sup> Ibid.

<sup>33</sup> Véase, FFCRA sec. 5102.29(a)(6). Refiérase, además, a 29 CFR sec. 826.20(a)(vi). Nótese que, a tenor con la referencia provista por el Departamento del Trabajo federal, el Departamento de Salud y Servicios Humanos de los EE. UU. (HHS) aún no ha identificado ninguna "condición sustancialmente similar" que permita a un empleado tomar licencia por enfermedad pagada bajo el criterio antes provisto. Si el HHS identifica alguna de esas afecciones, el Departamento de Trabajo emitirá una guía que explicará cuándo puede tomar licencia por enfermedad remunerada sobre la base de una "condición sustancialmente similar". Refiérase a la **Pregunta y respuesta Núm. 73**, refiérase a la publicación Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus (FFCRA): Preguntas y Respuestas, *supra*.

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

(1) Cantidad de horas

- i) Para **empleados a tiempo completo**, dos (2) semanas, hasta 80 horas<sup>34</sup>.
- ii) 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 2 semanas<sup>35</sup>.
- iii) 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<sup>36</sup>.
- iv) En los casos fundamentados en las razones provistas en los restantes tres (3) subincisos (**4 al 6**), el empleado 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<sup>37</sup>.
- v) Transferencia – la licencia de enfermedad pagada aquí referenciada no es transferible a otros años o lapsos<sup>38</sup>.
- vi) 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)<sup>39</sup>.
- vii) Uso del tiempo de enfermedad pagado – como norma, el tiempo por enfermedad pagado que autoriza esta licencia estará

---

<sup>34</sup> FFCRA sec. 5101(b)(2)(a). Véase, 29 CFR sec. 826.21(a). Se destaca que un empleado se considera un empleado de tiempo completo bajo esta sección si normalmente está programado para trabajar al menos 40 horas cada semana laboral. 29 CFR sec. 826.21(2).

<sup>35</sup> 29 CFR sec. 826.21(b)(1). En 29 CFR sec. 826.21(b)(2) se dispone que si el empleado a tiempo parcial carece de un horario semanal normal según §826.21 (b) (1), la cantidad de horas de licencia por enfermedad pagada a la cual tiene derecho el empleado bajo este amparo se calcula a tenor con la fórmula que prescribe dicho articulado. Sugerimos se de lectura al 29 CFR sec. 826.21(b)(2)(i) y (ii) para el cálculo que se dispone.

<sup>36</sup> 29 CFR sec. 826.22(c)(1).

<sup>37</sup> 29 CFR sec. 826.22(c)(2).

<sup>38</sup> FFCRA sec. 5101(b)(3). Véase, además, 29 CFR sec. 826.160(e).

<sup>39</sup> FFCRA sec. 5102(c).

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<sup>40</sup>.

- viii) Conforme la legislación federal aprobada, un empleado puede usar primero la licencia por enfermedad aquí prescrita antes de usar cualquier otra licencia a la que tenga derecho por: (1) otras leyes federales, estatales o locales; (2) convenio colectivo; o (3) política del patrono que existía antes del 1 de abril de 2020<sup>41</sup>. Es decir, un empleado puede usar primero el pago tiempo de enfermedad bajo los subincisos (1) al (6) por las razones y propósitos prescritos.
- ix) Un patrono no puede exigir a un empleado el uso de cualquier otra licencia pagada proporcionada por éste al empleado antes de que el empleado use el tiempo de enfermedad pagado bajo los subincisos (1) al (6) aquí referenciados<sup>42</sup>.

## B. EXPANSIÓN DE LA LICENCIA FAMILIAR Y POR ENFERMEDAD

La División C de la FFCRA<sup>43</sup> enmendó la “*Family and Medical Leave Act*”<sup>44</sup> y dispone una expansión a dicho amparo por razón de **licencia familiar y médica de emergencia relativa a condiciones o circunstancias pertinentes a la atención o cuidado de sus hijos por estar sus escuelas cerradas o sus centros de cuidado o proveedores de tales servicios no estar disponibles**<sup>45</sup>. Como expresado, sobre los términos legislados, esta licencia también es temporal, cuya vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2020. Destacamos que, como norma, la licencia aprobada aplica a todos los empleados, incluyendo a aquellos que hayan trabajado para un patrono por un periodo mayor de treinta (30) días<sup>46</sup>.

Surge de la licencia federal promulgada que, además de la licencia por enfermedad paga (*EPSLA*) (inciso A), un empleado elegible tiene derecho a tomar hasta doce (12) semanas laborales de licencia familiar y médica ampliada durante el período comprendido entre el 1 de abril de 2020 y el 31 de diciembre de 2020<sup>47</sup>. Se ha dispuesto que cualquier período de Licencia Familiar y Médica Extendida que un empleado elegible tome, **cuenta** para las doce (12) semanas laborales de licencia

<sup>40</sup> FFCRA sec. 5102(e)(1). 29 CFR sec. 826.160(a)(2).

<sup>41</sup> 29 CFR sec. 826.160(b)(1).

<sup>42</sup> 29 CFR sec. 826.160(b)(2).

<sup>43</sup> “*Emergency Family and Medical Leave Expansion Act*” de la FFCRA, Pub. L. 116-127, secs. 3101-3106 (se encuentra en 29 U.S.C. secs. 2601, 2612, 2620, según enmendado).

<sup>44</sup> Ley Pública Núm. 103 de 3 de febrero de 1993, según enmendada, 29 U. S.C., sec. 2601 et. seq.

<sup>45</sup> 29 CFR sec. 826.60. Para efectos de esta licencia ampliada **29 CFR sec. 826.10(a)** la denomina “*EFMLEA*” (por sus siglas en inglés).

<sup>46</sup> Ley CARES, sección 3605 modificó la sección 110 (a) (1) (A) de FMLA para dicho amparo.

<sup>47</sup> 29 CFR sec. 826.23(a).



*FMLA* a las cuales el empleado elegible tiene derecho por cualquier razón calificada en un período de doce (12) meses bajo 29 CFR sec. 825.200<sup>48</sup>.

Destacamos que las primeras dos (2) semanas de la nueva licencia “ampliada” serán sin paga.<sup>49</sup> No obstante, el estatuto establece que se aplicará la sección 2612 (d) (2) (A) de la *FMLA*<sup>50</sup>, siempre que el empleado elegible pueda optar, y el patrono pueda exigirle al empleado elegible, que para dicho lapso use solo el permiso que estaría disponible para el empleado para el propósito establecido en la sec. 826.20 (b)<sup>51</sup> bajo las políticas existentes del patrono, tales como licencia personal o tiempo libre pagado. Cualquier licencia que un empleado elija usar o que un patrono requiera que el empleado elegible use, se ejecutaría simultáneamente con la Licencia Médica y Familiar Ampliada tomada bajo esta sección.<sup>52</sup> Es decir, el empleado puede optar por tomar alguna licencia acumulada a la cual tenga derecho para atender o cubrir su ingreso por estas dos (2) semanas iniciales<sup>53</sup>. Asimismo, la reglamentación federal reconoce que dicho período inicial sin paga puede atenderse mediante la aplicación de la licencia (EPSLA) (inciso A), que como explicado conlleva la concesión de ochenta (80) horas de licencia pagadas, bajo las consideraciones provistas<sup>54</sup>.

Como explicado, luego de las dos (2) semanas iniciales sin paga, o como se haya determinado su paga a tenor con lo antes mencionado, el patrono deberá pagar al empleado elegible dos tercios (2/3) de la tarifa regular promedio del salario del empleado según lo calculado en 29 CFR sec. 826.25<sup>55</sup>. En ningún caso se requerirá que un patrono pague más de doscientos dólares por día (\$200) por día y \$ 10,000 en total por empleado elegible, cuando dicho empleado tome Licencia Familiar y Médica Ampliada por hasta diez (10) semanas, después del período inicial de dos (2) semanas sin paga que se ha mencionado previamente<sup>56</sup>.

---

<sup>48</sup> 29 CFR sec. 826.70(b) dispone que si un empleado elegible ya ha tomado una licencia *FMLA* por razones (a) (1) a (5) (las tradicionalmente conocidas) durante el período de doce (12) meses, el empleado elegible puede tomar hasta la porción restante de las doce (12) semanas de la semana laboral para Licencia de Familiar y por enfermedad (extendida). Si un empleado elegible ya ha tomado las doce semanas completas de licencia *FMLA* durante el período de doce meses, el empleado elegible no puede tomar licencia médica y familiar ampliada. El derecho de un empleado elegible a tomar hasta dos (2) semanas de licencia por enfermedad pagada bajo la *EPSLA* no se ve afectado por el uso de la licencia *FMLA* por parte del empleado elegible. Por ejemplo, si un empleado elegible usó completo su derecho de licencia *FMLA* por el nacimiento de un recién nacido, él o ella todavía tendrían derecho a tomar licencia por enfermedad pagada por cualquier motivo cubierto, [es decir sub incisos 1-6 del inciso A]. (Traducción nuestra)

<sup>49</sup> 29 CFR secs. 826.24; 826.60.

<sup>50</sup> La sección 2612 (d)(2)(A) de la *FMLA* establece la opción de que el empleado pueda sustituir sus vacaciones pagadas acumuladas por la licencia prevista en los subpárrafos (A), (B), (C), o (E) de la subsección (a) (1) de dicha sección para cualquier parte del período de doce (12) semanas de dicha licencia bajo dicha subsección.

<sup>51</sup> En 29 CFR sec. 826.20(b) se dispone lo siguiente: “*Razón calificada para la licencia familiar y médica ampliada. Un empleado elegible puede tomar un permiso familiar y médico ampliado porque no puede trabajar debido a la necesidad de cuidar a su hijo o hija cuya escuela o lugar de cuidado ha sido cerrado o cuyo proveedor de cuidado infantil no está disponible, por razones relacionadas con COVID-19. Un empleado elegible debe tomar un permiso familiar y médico ampliado para los fines de este párrafo (b) solo si no hay una persona adecuada disponible para cuidar a su hijo o hija durante el periodo de dicho permiso*” (Traducción nuestra).

<sup>52</sup> 29 CFR sec. 826.23.

<sup>53</sup> 29 CFR sec. 826.60(b).

<sup>54</sup> 29 CFR sec. 826.60.

<sup>55</sup> 29 CFR sec. 826.24. Véase, además, CFR sec. 826.25 para el cálculo de la tasa regular según la FFCRA.

<sup>56</sup> *Ibid.*

A este tenor, la ampliación por razón de la licencia familiar y por enfermedad que enmienda el FMLA, puede reclamarse y ser utilizada por aquel empleado que no pueda trabajar, incluyendo de manera remota, por motivo de que tiene la necesidad de 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<sup>57</sup> relacionada al COVID-19<sup>58</sup>**.

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 declara lo siguiente<sup>59</sup>:

- 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 un día 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**

---

<sup>57</sup> En 29 CFR sec. 826.10(a) se define emergencia de salud pública "*una emergencia con respecto al COVID-19 declarado por una autoridad federal, estatal o local*". (Traducción nuestra).

<sup>58</sup> Ibid.

<sup>59</sup> 29 CFR sec. 826.10(a). (Traducción nuestra).

**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 de una persona que se encuentra *in loco parentis*, que es menor de 18 años de edad; o de 18 años de edad o mayor que es incapaz de cuidarse a sí mismo debido a un impedimento mental o físico.**

En consideración a lo antes expresado, el derecho a la **licencia 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<sup>60</sup>. Destacamos que el derecho aquí provisto, únicamente aplica 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<sup>61</sup>. 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<sup>62</sup>.

## **II. Otras consideraciones en torno a las licencias federales aprobadas y procedimientos relacionados**

Como hemos expresado, la OATRH promulga el presente Memorial Especial con el interés de ilustrar en cuanto al alcance y la aplicabilidad de la FFCRA, especialmente en aspectos relativos a las disposiciones de las licencias federales aprobadas, “*Emergency Paid Sick Leave Act*” (“*EPLSA*”) y las enmiendas prescritas a la FMLA por la “*Emergency Family and Medical Leave Expansion Act*” (*EFMLEA*). No obstante, es menester reiterar que el presente documento es un resumen general del estatuto, sus enmiendas y las licencias aprobadas, por lo que, para el contenido preciso, referencia en cuanto al alcance y aplicabilidad, excepciones, obligaciones, prohibiciones y otras consideraciones, deberá consultarse con la legislación federal pertinente.

---

<sup>60</sup> Refiérase a 29 CFR secs. 826.23, 823.60 y 823.70.

<sup>61</sup> 29 CFR sec. 826.20(b).

<sup>62</sup> 29 CFR sec. 826.20(b).

Presentada la salvaguarda arriba provista, corresponde informar sobre otras disposiciones relativas a las licencias federales aprobadas y sus requerimientos en cuanto a su implementación.

## 1. AVISO DEL PATRONO A LOS EMPLEADOS

- a. La FFCRA sec. 5103 ordena que cada patrono **publique y mantenga en un lugar visible en las instalaciones del patrono un AVISO** con información relativa a los derechos y obligaciones aquí dispuestos.
- b. En 29 **CFR sec. 826.80** se dispone lo siguiente sobre este particular:
  - i. Todo patrono cubierto por las disposiciones de licencia pagada de FFCRA debe publicar y mantener publicado en sus instalaciones, en lugares visibles, **un aviso que explique las disposiciones de licencia pagada de FFCRA y proporcione información sobre los procedimientos para presentar quejas de violaciones de la FFCRA a la División de Horas y Salarios del DOL.**<sup>63</sup>
  - ii. Un patrono puede cumplir con este requisito **enviando un correo electrónico o enviando este aviso por correo directo a los empleados, o publicando este aviso en un sitio web interno o externo de información del empleado.**<sup>64</sup>
  - iii. Para cumplir con los requisitos del párrafo (i) de esta sección, los patronos pueden duplicar el texto del aviso modelo del Departamento (WHD 1422 REV 03/20) o pueden usar otro formato siempre que la información provista incluya, como mínimo, toda la información contenida en ese aviso. Los modelos pueden accederse en **www.dol.gov/whd**. Los patronos que envían avisos a personas con impedimento sensorial también deben cumplir con todos los requisitos aplicables según las leyes federales o estatales aplicables<sup>65</sup>.
  - iv. Aunque no sustituye el deber ministerial de cada organismo público y su respectiva Autoridad Nominadora, la OATRH acompaña con este memorando dos (2) modelos que provee el DOL, 1) **LEY FAMILIAS PRIMERO DE RESPUESTA AL CORONAVIRUS: DERECHOS DEL EMPLEADO SOBRE LICENCIA LABORAL PAGADA** y 2) **DERECHOS DEL EMPLEADO LICENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA**

---

<sup>63</sup> 29 CFR sec. 826.80(a).

<sup>64</sup> 29 CFR sec. 826.80(b).

<sup>65</sup> 29 CFR sec. 826.80(c). Preguntas o dudas sobre el procedimiento de notificación son atendidas por el DOL en la siguiente dirección electrónica: <https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic/ffcra-poster-questions>. (25 de junio de 2020).



**Y EXPANSION DE LICENCIA FAMILIAR Y POR ENFERMEDAD BAJO LEY FAMILIAS PRIMERO DE RESPUESTA AL CORONAVIRUS.** (Ver Anejos)

Denotamos que los mismos pueden accederse a través del portal del referido organismo federal en: <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHDPandemic/FFCRA-EmployeePaidLeaveRightsSPANISH.pdf>; y en <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHDPandemic/1422-spanish.pdf>, respectivamente.

- v. **Como expuesto, se requiere que cada organismo público realice las diligencias necesarias para compartir con sus empleados el AVISO que ordena la legislación federal<sup>66</sup>.**
- vi. **Es importante mencionar que en cuanto al seguro de salud del empleado el Reglamento del DOL dispone lo siguiente:**
  - a) Mientras un empleado está tomando licencia por enfermedad pagada o licencia familiar y médica ampliada, un patrono debe mantener la cobertura del empleado bajo cualquier plan de salud grupal, en las mismas condiciones en que se habría proporcionado cobertura si el empleado hubiera estado empleado continuamente durante todo el período de licencia. Todos los patronos cubiertos por ***EPSLA*** o ***EFMLEA*** están sujetos al requisito de mantener la cobertura de salud. El término "plan de salud grupal" tiene el mismo significado que bajo la *FMLA*, el mantenimiento de las pólizas de seguro de salud individuales compradas por un empleado a un proveedor de seguros, como se describe en 29 CFR sección 825.209(a), es responsabilidad del empleado<sup>67</sup>.
  - b) **Los mismos beneficios del plan de salud grupal proporcionados a un empleado antes de tomar la Licencia por enfermedad pagada o la Licencia médica y familiar ampliada deben mantenerse mientras un empleado está tomando *EPSLA* o *EFMLEA*<sup>68</sup>.**

---

<sup>66</sup> Véase, también:

<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHDPandemic/Quick%20Tip%20Poster%20FFCRA%20Sp.pdf>

<sup>67</sup> 29 CFR sec. 826.110(a). Se sugiere dar lectura a todo el contenido del referido articulado.

<sup>68</sup> 29 CFR sec. 826.110(b).

**2. A tenor con las licencias federales aprobadas aquí referenciadas, el DOL a través del Reglamento que aprobó, establece un procedimiento para que el empleado que interese solicitar y hacer uso del derecho provisto pueda presentar su petición ante su patrono de la siguiente manera:**

- i) En 29 CFR sección 826.90 se dispone que un patrono puede requerir a un empleado que siga procedimientos de notificación razonables después **del primer día laboral (o parte del mismo) por el cual un empleado toma Licencia por enfermedad pagada por cualquier motivo que no sea el descrito en 29 CFR sección 826.20(a)(1)(v)**<sup>69</sup>. Si un procedimiento es razonable se determinará según los hechos y circunstancias de cada caso particular<sup>70</sup>.
- ii) Nada en esta sección impide que un empleado ofrezca aviso a un patrono antes; el Departamento alienta, pero no requiere, que los empleados notifiquen a sus patronos sobre su solicitud de Licencia por enfermedad pagada o Licencia médica y familiar ampliada tan pronto como sea posible. Si un empleado no da la notificación adecuada, el empleador debe notificarle la falla y la oportunidad de proporcionar la documentación requerida antes de denegar la solicitud de licencia<sup>71</sup>.
- iii) **En cualquier caso donde un empleado solicite permiso para cuidar al hijo o a la hija cuya Escuela o Lugar de Cuidado está cerrado, o el Proveedor de Cuidado Infantil no está disponible, debido a razones relacionadas con COVID-19, si ese permiso era previsible, un empleado deberá notificar al patrono de dicha Licencia por enfermedad pagada o Licencia médica y familiar ampliada tan pronto como sea posible. Si un empleado no da la notificación adecuada, el patrono debe notificarle la falla y la oportunidad de proporcionar la documentación requerida antes de denegar la solicitud de licencia**<sup>72</sup>.

---

<sup>69</sup> 29 CFR sec. 826.20(a)(1)(v) declara el derecho o razón calificada para la licencia pagada (inciso A, de la Parte I de este Memorando Especial), es decir "(v) *El empleado está cuidando a su hijo o hija cuya escuela o lugar de cuidado ha estado cerrado por un período de tiempo, ya sea por orden de un funcionario o autoridad estatal o local o por decisión de la escuela o lugar individual de Cuidado, o el Proveedor de Cuidado Infantil de dicho Hijo o Hija no está disponible, por razones relacionadas con COVID-19*".

<sup>70</sup>29 CFR sec. 826.90(a)(1). El Reglamento del DOL establece que se considera razonable requerir que al empleado que cumpla con las normas y procedimientos habituales del patrono para solicitar licencias a las que tiene derecho, en ausencia de circunstancias inusuales y de conformidad con las disposiciones aquí reseñadas. 29 CFR sec. 826.90(d).

<sup>71</sup> 29 CFR sec. 826.90(a)(1).

<sup>72</sup> 29 CFR sec. 826.90(a)(2).

- iv) Se considera razonable que un patrono requiera notificación oral e información suficiente al empleado peticionario para que pueda determinar si la licencia solicitada está cubierta por la *EPSLA* o la *EFMLEA*. Un patrono no puede exigir que la notificación incluya documentación más allá de lo permitido por 29 CFR sección 826.100<sup>73</sup>.
- v) Conforme lo previamente prescrito, se ha dispuesto en la reglamentación federal que el empleado proporcione a su patrono, previo a tomar las licencias *EPSLA* y *EFMLEA*, la siguiente información:
  - a. Nombre del empleado;
  - b. Fecha (s) para las cuales se solicita licencia;
  - c. Motivo calificado para la licencia; y
  - d. **Declaración oral o escrita de que el Empleado no puede trabajar debido a la razón calificada para la licencia.**
- vi) Para tomar la licencia por enfermedad pagada por una razón calificada relacionada con COVID-19 según 29 CFR sección 826.20(a)(1)(i), un empleado debe mencionar o remitir el nombre de la entidad gubernamental que emitió la Orden de Cuarentena o Aislamiento<sup>74</sup>.
- vii) Para tomar licencia por enfermedad pagada por una razón relacionada con COVID-19 que califique según 29 CFR sección 826.20(a)(1)(ii), un empleado debe proporcionarle al patrono el nombre del proveedor de atención médica que le aconsejó cuarentena debido a preocupaciones relacionadas con COVID-19<sup>75</sup>.
- viii) Para tomar la licencia por enfermedad pagada por una razón relacionada con COVID-19 que califique según 29 CFR sección 826.20(a)(1)(iv) un empleado debe proporcionar al patrono, además: **a)** el nombre de la entidad gubernamental que emitió la Orden de Cuarentena o Aislamiento a la que está sujeta la persona que está cuidando; o **b)** el nombre del proveedor de atención médica que aconsejó a dicha persona que se mantuviera en cuarentena debido a preocupaciones relacionadas con COVID-19<sup>76</sup>.

---

<sup>73</sup> 29 CFR sec. 826.90(c).

<sup>74</sup> 29 CFR sec. 826.100(b).

<sup>75</sup> 29 CFR sec. 826.100(c).

<sup>76</sup> 29 CFR sec. 826.100(d).

- ix) Para tomar licencia por enfermedad pagada por una razón relacionada con COVID-19 que califique según 29 CFR sección 826.20(a)(1)(v) o licencia familiar y médica ampliada, un empleado debe proporcionar, además: **a)** el nombre del hijo o hija que está siendo atendido; **b)** el nombre de la escuela, el lugar de cuidado o el proveedor de cuidado infantil que ha cerrado o no está disponible; **y c) una representación de que ninguna otra persona adecuada cuidará al hijo o a la hija durante el período durante el cual el empleado toma Licencia por enfermedad pagada o Licencia médica y familiar ampliada<sup>77</sup>.**

### 3. ACTOS PROHIBIDOS

- a) Será ilegal que cualquier patrono despida, discipline o de cualquier otra manera discrimine a cualquier empleado que presente una queja o instituya una causa de acción en reclamo de sus derechos, incluido un procedimiento que busca la aplicación de la legislación prescrita o que testifique en procedimientos relativos a dicho amparo<sup>78</sup>.
- b) En 29 CFR sec. 826.150 se dispone que un patrono no podrá despedir, disciplinar o discriminar a cualquier empleado porque dicho empleado tomó licencia por enfermedad pagada bajo la *EPSLA*<sup>79</sup>.
- c) El patrono que no pague o proporcione la *EPSLA* conforme estatuido conlleva penalidades y estará sujeto a las disposiciones de aplicación establecidas en las secciones 16 y 17 de la FLSA, 29 U.S.C. 216, 217<sup>80</sup>.
- d) Por su parte, en **29 CFR sección 826.151** se disponen los actos prohibidos bajo *EFMLEA*. Según legislado, las prohibiciones contra la interferencia con el ejercicio de los derechos, la discriminación y la interferencia con los procedimientos o consultas descritos en la *FMLA*, 29 U.S.C. 2615, se aplican a los patronos con respecto a los empleados elegibles que toman, o intentan tomar, licencia bajo *EFMLEA*<sup>81</sup>.
- e) Un patrono que realice un acto prohibido como lo expuesto estará sujeto a las disposiciones de cumplimiento establecidas en la sección 107 de la *FMLA*, 29 U.S.C. 2617 y sección 825.400, según aplique<sup>82</sup>.

---

<sup>77</sup> 29 CFR sec. 826.100(e).

<sup>78</sup> FFCRA sec. 5104.

<sup>79</sup> 29 CFR 826.150(a).

<sup>80</sup> 29 CFR 826.150(b).

<sup>81</sup> 29 CFR 826.151(a).

<sup>82</sup> 29 CFR 826.151(b).



- f) En 29 CFR sec. 826.152 se establece que una queja alegando cualquier violación de EPSLA y / o EFMLEA puede presentarse en persona, por correo o por teléfono, con la División de Salarios y Horas, Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, incluso en cualquier oficina local de la División de Salarios y Horas. No se requiere ninguna forma particular de queja, excepto que una queja debe ser por escrito y debe incluir una declaración completa de los actos y / u omisiones, con las fechas pertinentes, que se cree que constituyen la violación<sup>83</sup>.

#### 4. EXCEPCIONES Y DISPOSICIONES GENERALES

- a) La FFCRA secciones 3101 y 3104 y 5102(a) y 5111 dispone que los trabajadores de emergencia o “*respondedores*” pueden estar excluidos de las licencias federales legisladas. A esos efectos 29 CFR sección 826.40 establece lo siguiente en cuanto a los empleados del servicio público<sup>84</sup>:

- 1) Cualquier patrono público debe proporcionar a sus empleados Licencia por enfermedad pagada, **excepto** lo dispuesto en **29 CFR sección 826.30 (c) a (d)**.

En cuanto le es aplicable al servicio público gubernamental, el inciso (c) aludido establece que “*(c) Exclusión de empleados que son proveedores de atención médica y personal de respuesta a emergencias. Un Empleador cuyo Empleado es un proveedor de atención médica o un respondedor de emergencia puede excluir a dicho empleado de los requisitos de Licencia por enfermedad pagada de EPSLA y / o los requisitos de Licencia médica y familiar ampliada de EFMLEA*”<sup>85</sup>.

- 2) Cualquier patrono público debe proporcionar a sus empleados elegibles Licencia familiar y médica ampliada, **excepto** según lo dispuesto en el párrafo (c) (3) de esta sección<sup>86</sup> y en la sección **826.30(c) a (d)**. (arriba explicada)

---

<sup>83</sup> 29 CFR 826.152.

<sup>84</sup> Para ilustrar en detalle sobre este particular sugerimos dar lectura a las Preguntas Núm. 52 a la 57 de la publicación Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus (FFCRA): Preguntas y Respuestas, del Departamento de Trabajo federal, antes citada.

<sup>85</sup> 29 CFR sec. 826.30(c).

<sup>86</sup> 29 CFR sec. 826.30(c)(3) declara lo siguiente:

“*c) Exclusión de empleados que son proveedores de atención médica y personal de respuesta a emergencias.*

*Un Empleador cuyo Empleado es un proveedor de atención médica o un respondedor de emergencia puede excluir a dicho Empleado de los requisitos de Licencia por enfermedad pagada de EPSLA y / o los requisitos de Licencia médica y familiar ampliada de EFMLEA.*

*(1) Proveedor de atención médica:*

*(i) A los fines de esta definición, los Empleados que pueden estar exentos de Licencia por enfermedad pagada o Licencia médica y familiar ampliada por parte de su Empleador bajo la FFCRA, un proveedor de atención médica es cualquier persona empleada en cualquier consultorio médico, hospital, centro de atención médica, clínica, institución educativa postsecundaria que ofrece instrucción de atención médica, escuela de medicina, departamento o agencia de salud local,*

- b) En 29 CFR sección 826.50 se establece que, bajo determinadas consideraciones un empleado puede tomar Permiso por enfermedad pagado o Permiso familiar y médico ampliado de manera intermitente (es decir, en periodos de tiempo separados, en lugar de un período continuo) solo si el patrono y el empleado están de acuerdo. El patrono y el empleado pueden acordar por escrito cualquier acuerdo bajo esta sección<sup>87</sup>.
- c) No obstante, es preciso señalar que la capacidad de un empleado de tomar una licencia por enfermedad pagada o una licencia médica y familiar ampliada de manera intermitente mientras se reporta al lugar de trabajo del empleador depende del motivo de la licencia<sup>88</sup>.
  - 1) Si el patrono y el empleado están de acuerdo, un empleado puede tomar hasta la porción completa de la licencia por enfermedad pagada o la licencia médica y familiar ampliada de forma intermitente para cuidar al hijo o hija del empleado cuya escuela o lugar de cuidado está cerrado, o cuidado de niños, o cuando el proveedor no está disponible debido a razones relacionadas con COVID-19. En tales circunstancias, la licencia por enfermedad pagada intermitente o la licencia médica y familiar ampliada pagada se pueden

---

*centro de enfermería, centro de retiro, hogar de ancianos, proveedor de atención médica domiciliaria, cualquier centro que realice pruebas de laboratorio o médicas, farmacia o cualquier institución similar, Empleador o entidad. Esto incluye cualquier institución, instalación, ubicación o sitio permanente o temporal donde se brinden servicios médicos que sean similares a dichas instituciones.*

*(ii) Esta definición incluye a cualquier persona empleada por una entidad que tiene contratos con cualquiera de estas instituciones descritas anteriormente para proporcionar servicios o para mantener la operación de la instalación donde los servicios de esa persona apoyan la operación de la instalación. Esto también incluye a cualquier persona empleada por cualquier entidad que brinde servicios médicos, produzca productos médicos o que de otra manera participe en la fabricación de equipos, pruebas, medicamentos, vacunas, vehículos de diagnóstico o tratamientos relacionados con COVID-19. Esto también incluye a cualquier individuo que el más alto funcionario de un Estado o territorio, incluido el Distrito de Columbia, determine que es un proveedor de atención médica necesario para la respuesta de ese Estado o territorio o del Distrito de Columbia a COVID-19.*

*(iii) La definición de "proveedor de atención médica" contenida en esta sección se aplica solo con el propósito de determinar si un Empleador puede optar por excluir a un Empleado de tomar licencia bajo la EPSLA y / o la EFMLEA, y no se aplica para otros fines de la FMLA o la sección 5102 (a) (2) de la EPSLA.*

*(2) Respondedores de emergencia—*

*(i) Para los Empleados que pueden ser excluidos de la Licencia por enfermedad pagada o la Licencia médica y familiar ampliada por parte de su Empleador bajo la FFCRA, un respondedor de emergencia es cualquier persona necesaria para la provisión de transporte, cuidado, atención médica, comodidad y nutrición de tales pacientes u otros necesarios para la respuesta a COVID-19. Esto incluye pero no se limita a la guardia militar o nacional, agentes de la ley, personal de instituciones correccionales, bomberos, personal de servicios médicos de emergencia, médicos, enfermeras, personal de salud pública, técnicos médicos de emergencia, paramédicos, personal de gestión de emergencias, operadores de emergencias, niños, trabajadores sociales y proveedores de servicios, personal de obras públicas y personas con habilidades o capacitación para operar equipos especializados u otras habilidades necesarias para proporcionar ayuda en una emergencia declarada, así como las personas que trabajan para tales instalaciones que emplean a estas personas y cuyo trabajo es necesario para mantener el funcionamiento de la instalación. Esto también incluye a cualquier individuo que el funcionario de más alto rango de un Estado o territorio, incluido el Distrito de Columbia, determine que es un respondedor de emergencia necesario para la respuesta de ese Estado o territorio o del Distrito de Columbia a COVID-19".*

<sup>87</sup> 29 CFR sección 826.50(a).

<sup>88</sup> 29 CFR sec. 826.50(a).

tomar en cualquier incremento de tiempo acordado por el empleador y el empleado<sup>89</sup>.

- 2) Un empleado no puede tomar la licencia por enfermedad remunerada de forma intermitente si la licencia se toma por cualquiera de los motivos especificados en **29 CFR sección 826.20 (a) (1) (i) a (iv) y (vi)**<sup>90</sup>. Una vez que el Empleado comienza a tomar Licencia por enfermedad pagada por una o más de tales razones, el empleado debe usar los días permitidos de licencia consecutivamente hasta que el empleado ya no tenga una razón calificada para tomar la Licencia por enfermedad pagada<sup>91</sup>.
- 3) Teletrabajo. Si un patrono dirige o permite que un empleado trabaje a distancia, o el empleado normalmente trabaja desde su casa, el patrono y el empleado pueden acordar que el empleado puede tomar la Licencia por enfermedad pagada por cualquier motivo calificativo o Licencia familiar y médica ampliada de forma intermitente, y en cualquier incremento acordado de tiempo (pero solo cuando el Empleado no está disponible para Teletrabajo debido a una razón relacionada con COVID-19)<sup>92</sup>.
- 4) Si un empleado toma la licencia por enfermedad remunerada o la licencia médica y familiar ampliada de forma intermitente, como lo han acordado el empleado y el empleador, solo la cantidad de licencia realmente tomada se puede contar para los derechos de licencia del empleado. Por ejemplo, un empleado que normalmente trabaja cuarenta horas en una semana laboral y solo toma tres horas de licencia cada día laboral (para un total semanal de quince horas) solo ha tomado quince horas de la licencia por enfermedad pagada del empleado<sup>93</sup>.
- 5) Estimamos importante remitir al FIELD ASSISTANCE BULLETIN No. 2020-4 de 26 de junio de 2020<sup>94</sup> que ha publicado el DOL mediante la cual atiende su interpretación y alcance en cuanto a si los campamentos de verano se consideran un centro o proveedor de servicios de cuidado como las escuelas y otros recursos antes mencionados. En dicha publicación se alude a que las regulaciones del Departamento reconocen específicamente que los campamentos y programas de verano pudieran calificar como lugares de cuidado de los hijos de los empleados a los fines de la licencia FFCRA, aunque no hubiesen estado funcionando en el momento en que se emitieron esas reglamentaciones en abril de 2020. 29 C.F.R. § 826.10(a). La pregunta es si un campamento o programa de verano **específico** tendría que haber sido el lugar de cuidado del hijo de un empleado si no hubiera cerrado por

---

<sup>89</sup> 29 CFR sec. 826.50(b)(1).

<sup>90</sup> Lo que implica que el uso intermitente solo está disponible por la razón 5, cuidado de menor porque la escuela o proveedor no está en funciones a causa del COVID-19.

<sup>91</sup> 29 CFR sec. 826.50(b)(2).

<sup>92</sup> 29 CFR sec. 826.50(c).

<sup>93</sup> 29 CFR sec. 826.50(d).

<sup>94</sup> Véase, la publicación en: [https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/fab\\_2020\\_4.pdf](https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/fab_2020_4.pdf).

razones relacionadas con COVID-19, lo cual debe establecerse por una preponderancia de evidencia en cualquier acción de ejecución. Se declara que cuando los Investigadores de *Wage and Hours Division* evalúan si un patrono negó indebidamente FFCRA a un empleado basado en el cierre de un campamento o programa de verano debe considerar si hay evidencia de un plan para que el niño asista al campamento o programa o, entre otras circunstancias, que el programa no se cerró debido a COVID-19. Pero el mero interés de los padres en un campamento o programa generalmente no es suficiente<sup>95</sup>.

La orientación del Departamento establece que un campamento o programa de verano cerrado puede ser considerado como el lugar de cuidado del niño de un empleado si el niño estaba inscrito en el campamento o programa antes del campamento u otro programa de verano que hubiere hubiera anunciado el cierre por causa del COVID-19<sup>96</sup>.

- 6) Estimamos de particular interés se de lectura a **29 CFR sec. 826.30** que estatuye lo concerniente al regreso del empleado luego de finalizar la licencia concedida y a la **29 CFR sec. 826.160** que dispone la prevalencia de las licencias aprobadas y como interactúan en función de otros beneficios con que pueda contar el empleado<sup>97</sup>.
- 7) Como expresado previamente, la responsabilidad de administrar y fiscalizar la concesión de las nuevas licencias federales legisladas mediante FFCRA ha sido delegada en el Departamento del Trabajo federal (DOL, por sus siglas en inglés)<sup>98</sup>. A tenor con lo estatuido, si un empleado considera que tiene derecho a acogerse a las licencias referenciadas y su patrono no se las otorga o se niega a compensar las mismas, conforme descrito, puede comunicarse al **1-866-4US-WAGE (1-866-487-9243)**. También, puede llamar a la Oficina de Puerto Rico de la División de Horas y Salarios del Departamento del Trabajo federal cuyo teléfono es (787) 775-1947. En la citada oficina, conforme la autoridad delegada, recibirá orientación, asistencia y puede presentar cualquier querrela o planteamiento que considere pertinente<sup>99</sup>.

---

<sup>95</sup>DOL, *FIELD ASSISTANCE BULLETIN* No. 2020-4 de 26 de junio de 2020, antes citado.

<sup>96</sup> Sugerimos dar lectura a la citada publicación y a la pregunta núm. 93 de la publicación Preguntas y Respuestas del DOL, en inglés. Para fácil referencia la presentamos a continuación: “*I took paid sick leave and am now taking expanded family and medical leave to care for my children whose school is closed for a COVID-19 related reason. After completing distance learning, the children’s school closed for summer vacation. May I take paid sick leave or expanded family and medical leave to care for my children because their school is closed for summer vacation?*”

*No. Paid sick leave and emergency family and medical leave are not available for this qualifying reason if the school or child care provider is closed for summer vacation, or any other reason that is not related to COVID-19. However, the employee may be able to take leave if his or her child’s care provider during the summer—a camp or other programs in which the employee’s child is enrolled—is closed or unavailable for a COVID-19 related reason”.* (<https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic/ffcra-questions>), recuperado el 26 de junio de 2020.

<sup>97</sup> Refiérase a: <https://www.law.cornell.edu/cfr/text/29/part-826>

<sup>98</sup> Véase, 29 CFR secs. 826.150; 826.151; y 826.153.

<sup>99</sup> 29 CFR sec. 826.152.



- 8) Instamos a las personas interesadas en contar con información adicional sobre el presente tema a acceder la página electrónica del DOL en la que se atiende y provee variedad de referencia e información relativa al manejo del COVID-19 en el área laboral, especialmente lo relativo a las dos (2) licencias que hemos resumido. Puede acceder a <https://www.dol.gov/coronavirus>.
- 9) Es importante también remitir a una herramienta que el DOL ha puesto al servicio de su clientela, mediante la cual patronos y empleados pueden cotejar su elegibilidad en cuanto a las licencias **EPSLA** y **EFMLEA**. Puede acceder a <https://www.dol.gov/agencies/whd/ffcra/benefits-eligibility-webtool>.

Reiteramos que la OATRH pretende con el presente Memorando Especial brindar una herramienta de trabajo y de orientación en cuanto a las disposiciones, alcance e implementación de las nuevas licencias federales aprobadas para atender la emergencia del COVID-19 en el área laboral. No obstante, para la referencia exacta de las citadas regulaciones, como indicado previamente, es necesario se remita y consulte tanto la LEY FFCRA, *supra*, el 29 CFR secs. 826.10 a 826.160, así como el portal del DOL.