



GOBIERNO DE PUERTO RICO

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

Hon. Briseida Torres Reyes
Secretaria

11 de mayo de 2020

OPINIÓN DE LA SECRETARIA NÚM. 2020-03

A: **PATRONOS DEL SECTOR PRIVADO, EMPLEADOS Y PÚBLICO EN GENERAL**

ASUNTO: **LICENCIAS RELACIONADAS AL COVID-19 DISPONIBLES PARA EMPLEADOS DEL SECTOR PRIVADO QUE ESTÉN TRABAJANDO O COMIENCEN A TRABAJAR**

CONTENIDO

I.	INTRODUCCIÓN	2
II.	NUEVA LICENCIA POR EMERGENCIA, LEY 37-2020	3
III.	DERECHO A LA LICENCIA CON PAGA POR ENFERMEDAD Y A LA EXPANSIÓN DE LA LICENCIA FAMILIAR Y POR ENFERMEDAD APROBADAS A NIVEL FEDERAL.....	5
A.	LICENCIA FEDERAL POR ENFERMEDAD CON PAGA.....	6
B.	EXPANSIÓN DE LA LICENCIA FAMILIAR Y POR ENFERMEDAD.....	9
C.	ELEGIBILIDAD DE LOS EMPLEADOS A LAS LICENCIAS FEDERALES.....	10
D.	PATRONOS CUBIERTOS BAJO LAS LICENCIAS FEDERALES.....	12
E.	USO FRACCIONADO O INTERMITENTE DE LAS LICENCIAS	13
F.	LICENCIA PARA CUIDAR HIJOS DEBIDO AL CIERRE DE ESCUELAS O LA NO DISPONIBILIDAD DEL PROVEEDOR DE CUIDO	14
G.	NOTIFICACIÓN DEL PATRONO A LOS EMPLEADOS	16
H.	NOTIFICACIÓN DEL EMPLEADO CUANDO NECESITE TOMAR ALGUNA DE LAS LICENCIAS.....	16
I.	DOCUMENTOS QUE DEBERÁ ENTREGAR EL EMPLEADO SOBRE LA NECESIDAD DE ALGUNA DE LAS LICENCIAS	17



OFICINA DE LA SECRETARIA

505 Edificio Prudencio Rivera Martínez, Ave. Muñoz Rivera, Hato Rey, PR 00918 PO Box 195540, San Juan, PR 00919-5540

Tel. (787) 754-2119 Fax (787) 753-9550 www.trabajo.pr.gov

J. ACLARACIONES IMPORTANTES DEL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO FEDERAL QUE APLICAN AL TOQUE DE QUEDA DE PUERTO RICO.....	18
K. INCUMPLIMIENTO PATRONAL CON LAS DISPOSICIONES DE ESTAS LICENCIAS	18
L. PUBLICACIONES DEL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO FEDERAL SOBRE ESTAS LICENCIAS.....	19
M. REEMBOLSOS A PATRONOS POR LOS GASTOS INCURRIDOS EN LA CONCESIÓN DE ESTAS LICENCIAS	19
IV. APUNTES ADICIONALES.....	19

I. INTRODUCCIÓN

El 13 de marzo de 2020, emitimos la Opinión de la Secretaria Núm. 2020-01, con el propósito de discutir algunos de los beneficios y disposiciones legales aplicables cuando un empleado estuviera enfermo, existiera sospecha de que estuviera enfermo o hubiera estado expuesto a personas enfermas ante la emergencia provocada por el COVID-19, también conocido comúnmente como “coronavirus”. Además, el 23 de marzo de 2020, en la Opinión de la Secretaria Núm. 2020-02, presentamos las nuevas licencias con paga disponibles de conformidad con el *Families First Coronavirus Response Act of 2020*, Pub. L. 116-127, así como otras disposiciones legales pertinentes.

En la presente Opinión atenderemos algunas de las licencias a las que tienen derecho los empleados que estén trabajando y las que tendrán disponibles los empleados que se vayan reincorporando a sus labores mientras continúan las medidas de prevención contra el COVID-19, específicamente discutimos la nueva licencia por emergencia estatal y las licencias federales aprobadas temporariamente para atender este periodo en el que los trabajadores podrían verse afectados por el COVID-19. Esta discusión se lleva a cabo tomando en consideración la reapertura paulatina de los centros de trabajo en Puerto Rico y, por lo tanto, la reintegración de ciertas áreas de la fuerza trabajadora a sus tareas. Véase Boletín Administrativo Núm. OE-2020-038, emitido el 1 de mayo de 2020.

Esta Opinión es emitida al amparo de la autoridad conferida a la Secretaria del Trabajo y Recursos Humanos de estudiar la legislación protectora del trabajo vigente y, a la vez, fomenta el cumplimiento de las leyes laborales al orientar sobre los derechos que asisten a la clase trabajadora y las obligaciones legales de los patronos para con sus empleados durante la pandemia que vivimos actualmente. Véase Sección 3(a) y Sección 15 de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, 3 LPRA secs. 306(a), 321.

II. NUEVA LICENCIA POR EMERGENCIA, LEY 37-2020

Tomando en consideración el estado de emergencia actual provocado por la propagación del COVID-19, el 9 de abril de 2020, se aprobó la Ley Núm. 37-2020, la cual enmienda la Ley Núm. 180-1998, según enmendada, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico, 29 LPRC secs. 250 *et seq.*, para establecer una licencia especial de cinco (5) días con paga cuando se declare un estado de emergencia provocado por una enfermedad o epidemia en Puerto Rico. Tras dicha enmienda, los incisos (p) y (q) del Artículo 6 de la Ley Núm. 180-1998, leen:

(p) Durante declaraciones de estado de emergencia decretados por el Gobernador de Puerto Rico o por el secretario del Departamento de Salud, conforme este último a las disposiciones de la Ley Núm. 81 de 14 de marzo de 1912, según enmendada, el empleado que sufre o hubiera sospecha de que sufre la enfermedad o epidemia que provoque el estado de emergencia, una vez agotada la licencia por enfermedad, podrá hacer uso de toda licencia a la que tiene derecho y que tuviere acumulada. Si el empleado continuare enfermo, se le concederá una licencia de emergencia con paga de hasta cinco (5) días laborables.

(q) Ningún patrono, supervisor o representante de estos, podrá utilizar, como parte del procedimiento administrativo de su empresa o como política de la misma, las ausencias por enfermedad que sean justificadas, como criterio de eficiencia de los empleados en el proceso de evaluación de estos, si es considerado para aumentos o ascensos en la empresa para la cual trabaja. Tampoco considerará las ausencias por enfermedad o la licencia especial por emergencia dispuesta en este Artículo, cargadas correctamente a la licencia de enfermedad, con o sin paga, para justificar acciones disciplinarias tales como suspensiones o despidos.

Nótese, que la llamada licencia por emergencia es una nueva licencia con paga de hasta cinco (5) días que se activa una vez el empleado haya agotado la licencia por enfermedad y otras licencias aplicables a las que tenga derecho, pero continúa enfermo como parte de la epidemia que haya provocado el estado de emergencia decretado por el Gobernador de Puerto Rico o el Secretario de Salud. Aunque es una licencia especial distinta a la licencia por enfermedad, depende de que se agoten esta última y otras licencias con paga a las que tiene derecho el empleado, para que surta el derecho a solicitarla. Por lo tanto, como mínimo, los empleados que tienen licencia por enfermedad acumulada y agotan la misma son los que tienen derecho a recibir la licencia por emergencia. Véase Artículo 6(a) de la Ley Núm. 180-1998, 29 LPRC 250d(a).

De conformidad con lo anterior, una vez agote su licencia por enfermedad, el empleado podrá recurrir a la licencia para vacaciones acumulada para estos propósitos y, como excepción durante el estado de emergencia, el patrono deberá permitirlo, aunque no se trate del periodo acordado anteriormente para las vacaciones del empleado. Asimismo, el empleado podría tener derecho a utilizar otras licencias con paga disponibles según su aplicabilidad como, por ejemplo, la licencia especial con paga de seis (6) días para aquellos empleados que sufran una enfermedad grave de carácter catastrófico, de conformidad con la Ley Núm. 28-2018, Ley de Licencia Especial para Empleados con Enfermedades Graves de Carácter Catastrófico; y las licencias temporeras con

paga por enfermedad, y la expansión de la licencia familiar y por enfermedad, concedidas a nivel federal. Una vez el empleado agote las licencias con paga a las que tiene derecho, si continúa enfermo, puede utilizar hasta cinco (5) días con paga en virtud de la licencia por emergencia.

Por la naturaleza de esta nueva licencia, la misma estará disponible en las situaciones explicadas anteriormente para ser utilizada hasta que sea agotada durante el estado de emergencia presente o los estados de emergencia futuros que puedan surgir por razón de una enfermedad o epidemia. Si no se utiliza totalmente esta licencia por emergencia, el balance no se transferirá a futuros estados de emergencia. Es decir, en un futuro estado de emergencia por epidemia se activará nuevamente el derecho a cinco (5) días una vez el empleado haya agotado la licencia por enfermedad y continúe enfermo, pero no tendrá disponible los días no utilizados durante el presente estado de emergencia.

Esta licencia no es acumulable, ni está sujeta a liquidaciones monetarias a favor del empleado. Por no estar contemplado en la enmienda, el uso de la licencia por emergencia no se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de la licencia para vacaciones y por enfermedad de la Ley Núm. 180-1998. Véase Artículo 6(a) de la Ley Núm. 180-1998, 29 LPRA sec. 250d(a). Por otro lado, el patrono y el empleado pueden llegar a acuerdos sobre el uso fraccionado de la misma. No obstante, durante el estado de emergencia actual, tomando en consideración que el COVID-19 es una enfermedad altamente contagiosa, exhortamos a las partes a ser prudentes y fomentamos que su uso se lleve a cabo de manera ininterrumpida hasta que el empleado ya no tenga la necesidad de tomar la licencia por no encontrarse enfermo o por haber agotado la misma.

Esta licencia está disponible para el empleado por motivo de que padece o ha estado expuesto a una enfermedad objeto de una epidemia y deberá ser compensada por el patrono, por lo que entendemos que este último puede implementar políticas razonables de notificación, siempre y cuando estas no excedan de lo permitido por la Ley Núm. 180-1998 para la licencia por enfermedad. Véase Artículo 6(o) de la Ley Núm. 180-1998, 29 LPRA sec. 250d(o). En cuanto al cálculo de la compensación correspondiente durante la licencia por emergencia, los patronos deberán pagar a base del día regular de trabajo al momento de usarse el beneficio, tomando en consideración las disposiciones aplicables al pago de la licencia para vacaciones y por enfermedad. Véase Artículo 6(c) y (d) de la Ley Núm. 180-1998, 29 LPRA secs. 250(c) y (d).

Además, reiteramos que los empleados que se encuentran en periodo probatorio acumulan licencia por enfermedad desde el comienzo del mismo y su uso no está sujeto a restricciones de tiempo en el empleo. Véase Artículo 6(e) de la Ley Núm. 180-1998, 29 LPRA sec. 250d(e). Es decir, los empleados no exentos en periodo probatorio tienen derecho a utilizar la licencia por enfermedad tan pronto se acumule y, asimismo, al agotarla tendrían derecho a la licencia por emergencia. No obstante, en caso de que estos empleados utilicen alguna o ambas licencias, al igual que si recurre a las licencias aprobadas a nivel federal, el periodo probatorio del empleado se interrumpirá automáticamente y continuará una vez se reincorpore a trabajar. Véase Artículo 8 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 LPRA sec. 185h.

Durante el presente estado de emergencia, esta nueva licencia será especialmente importante para aquellos empleados de patronos con quinientos (500) empleados o más, ya que estos están excluidos de la aplicabilidad de las licencias federales y, en caso de enfermarse con COVID-19, no tendrían derecho a la licencia por enfermedad con paga concedida por la Ley de Familias

Primero en Respuesta al Coronavirus, Pub. L. 116-127. Asimismo, esta licencia por emergencia podrá ser utilizada por aquellos empleados no exentos que son proveedores de atención médica (*health care providers*) o de servicios de emergencia (*emergency responders*), quienes podrían haber sido excluidos por su patrono de los beneficios concedidos por las licencias federales, según discutimos en la Sección III de esta Opinión. Resaltamos estos tipos de empleados tomando en consideración que los mismos podrían no tener acceso a la licencia federal con paga por enfermedad y esta licencia por emergencia estatal representa un beneficio al que podrían recurrir en caso de enfermarse de COVID-19. No obstante, aclaramos que esta licencia por emergencia está disponible para todo aquel empleado que le aplique la Ley Núm. 180-1998 y que tenga acumulada licencia por enfermedad. Para la aplicabilidad de la Ley Núm. 180-1998, refiérase a su Artículo 8, 29 LPPRA sec. 250f.

III. DERECHO A LA LICENCIA CON PAGA POR ENFERMEDAD Y A LA EXPANSIÓN DE LA LICENCIA FAMILIAR Y POR ENFERMEDAD APROBADAS A NIVEL FEDERAL

En la Opinión de la Secretaria Núm. 2020-02 presentamos un resumen sobre la Ley de Familias Primero en Respuesta al Coronavirus, Pub. L. 116-127 (FFCRA, por sus siglas en inglés), mediante la cual se promulgó una nueva licencia con paga por enfermedad, y se flexibilizaron los requisitos y los beneficios de la Ley Federal de Ausencia Familiar y Médica, 29 USC secs. 2601 *et seq.* (*Family and Medical Leave Act* o FMLA, por sus siglas en inglés). Es decir, se aprobaron dos nuevas licencias con paga que están disponibles temporariamente para los empleados que se encuentren laborando, sujeto a ciertas excepciones.

La Opinión de la Secretaria Núm. 2020-02 abordó de manera general las disposiciones de la FFCRA, para dar a conocer a los trabajadores de Puerto Rico la disponibilidad estos beneficios previo a que los mismos entraran en vigor. En la misma mencionamos que, por ser de aprobación reciente, los patronos y empleados debían estar atentos a las publicaciones del Departamento del Trabajo federal para tener más detalles sobre la administración de estos nuevos beneficios. Cónsono con lo anterior, posterior a la publicación de dicha Opinión, el Departamento del Trabajo federal emitió guías con preguntas y respuestas frecuentes sobre estas licencias en las cuales abundó sobre su aplicabilidad y otros aspectos de su administración. Además, el 6 de abril de 2020, fue publicada la reglamentación temporera de las licencias bajo la FFCRA, según enmendado, 29 CFR sec. 826.10-826.160 (Reglamento federal). En atención a que al presente el Departamento del Trabajo federal ha emitido los documentos requeridos por la FFCRA para administrar las nuevas licencias temporeras y, por lo tanto, existe un panorama más completo sobre las mismas, discutiremos de manera informativa algunos aspectos importantes expresados y reglamentados por dicha agencia. No obstante, para conocer la totalidad de las disposiciones aplicables, y mantenerse al tanto de cualquier actualización a las mismas posterior a la publicación de esta Opinión, deben referirse directamente a los documentos emitidos por el Departamento del Trabajo federal, quien es la agencia llamada a administrar este derecho. Además, aclaramos que, de existir alguna discrepancia entre lo aquí esbozado y las reglas promulgadas por el Departamento del Trabajo federal, prevalecerá lo aprobado por este último.

Ante el panorama actual, y las consultas recibidas en nuestra agencia, es necesario reiterar que **estas licencias aplican a los empleados de todo patrono en Puerto Rico que tenga menos de quinientos (500) empleados**, sujeto a limitadas excepciones discutidas en la parte D de esta Sección de la presente Opinión. Estas licencias aplican tanto a empleados exentos como no exentos, que trabajen a tiempo parcial o completo. Los empleados que por una o varias de las razones aplicables tengan derecho a acogerse a alguna de estas licencias no pueden ser objeto de medidas disciplinarias, despidos o discrimin, ya sea por utilizar las licencias, presentar alguna querrela o testificar en un procedimiento relacionado.

Estas licencias entraron en vigor el 1 de abril de 2020 y expiran el 31 de diciembre de 2020.¹ El Reglamento federal estará en efecto desde el 2 de abril de 2020 y aplicará a las licencias hasta el 31 de diciembre de 2020. El mismo fue enmendado el 10 de abril de 2020 para hacer ciertas correcciones a la publicación original del documento. Véase 85 FR 20156. Reiteramos que estas licencias son temporeras y luego del 31 de diciembre de 2020 no estarán disponibles.

A. LICENCIA FEDERAL POR ENFERMEDAD CON PAGA

Las disposiciones de la licencia federal por enfermedad con paga se encuentran en el *Emergency Paid Sick Leave Act* del FFCRA, Pub. L. 116-127, secs. 5101-5111 (codificado según enmendado en 29 USC sec. 2601). Esta Ley establece que los patronos deberán proveer la licencia con paga por enfermedad cuando al empleado se le imposibilite trabajar, incluyendo de manera remota, por alguna de las siguientes razones:

1. **El empleado está sujeto a una orden de federal, estatal o local de cuarentena o aislamiento relacionada al COVID-19.**
 - a. Esto incluye órdenes de cuarentena, aislamiento o contención, así como órdenes de refugio en el lugar (*shelter-in-place*) o de permanecer en el hogar, emitidas por cualquier autoridad del gobierno federal, estatal o local, que provocan que el empleado no pueda trabajar (o trabajar de manera remota); y el patrono tiene trabajo que el empleado podría realizar sino fuera por la orden. Véase 29 CFR sec. 826.10. También, aplica a un empleado que debe mantenerse en cuarentena o aislado por una orden gubernamental dirigida a categorías específicas de ciudadanos como, por ejemplo, personas con ciertas edades o condiciones médicas. *Íd.*
 - b. **El empleado no podrá tomar licencia federal por enfermedad por esta razón si el patrono no tiene trabajo para el empleado, como consecuencia de una orden gubernamental de cuarentena o cierre, o por otras circunstancias.** Véase 29 CFR sec. 826.20(a)(2). Es decir, si el patrono está cerrado y no tiene trabajo para el empleado, éste último no podrá tomar la licencia. Este aspecto se discute en mayor detalle en la parte J de esta Sección de la presente Opinión.
 - c. Por ejemplo, si por orden gubernamental se le ordena a un empleado quedarse en su casa durante catorce (14) días por haber estado en un crucero donde otros pasajeros

¹ En la Sección III de la Opinión de la Secretaria Núm. 2020-02 mencionamos que las disposiciones de las licencias bajo la FFCRA entraban en vigor no más tarde de quince (15) días desde la fecha de promulgación de la Ley. A esos efectos, mencionamos que las licencias serían exigibles a partir del 2 de abril de 2020. No obstante, posterior a la publicación de la Opinión de la Secretaria Núm. 2020-02, el Departamento del Trabajo federal aclaró que las licencias serían efectivas desde el 1 de abril de 2020.

dieron positivo al COVID-19, y el patrono está operando y tiene trabajo para el empleado, este tendría derecho a recibir licencia federal por enfermedad si no puede trabajar (o trabajar remotamente) debido a la orden gubernamental. Sin embargo, si el patrono cerró debido a una orden de cuarentena y como resultado de ese cierre no hay trabajo que realizar, el empleado no tiene derecho a utilizar los días de cuarentena bajo las licencias de la FFCRA.

2. **Un proveedor de cuidados de salud le ha instruido al empleado que se ponga en cuarentena debido a preocupaciones relacionadas al COVID-19.**
 - a. Aplica únicamente si un 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 dicha cuarentena le impide trabajar, incluyendo de manera remota. Véase 29 CFR sec. 826.20(a)(3).
 - b. Si el empleado no acude a un proveedor de atención médica, aunque esté experimentando síntomas asociados a COVID-19, no podrá acogerse a la licencia federal por enfermedad bajo esta razón. Por lo tanto, es necesario que el consejo de cuarentena sea realizado por un proveedor de atención médica.

3. **El empleado está experimentando síntomas de COVID-19 y está solicitando diagnóstico médico.**
 - a. El empleado puede tomar la licencia por este motivo si está padeciendo de cualquiera de los siguientes síntomas: fiebre, tos seca, dificultad para respirar o cualquier otro síntoma de COVID-19 identificado por el Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC, por sus siglas en inglés); y limitado al tiempo en el que esté impedido de trabajar por estar llevando a cabo pasos afirmativos para obtener un diagnóstico médico como, por ejemplo, haciendo una cita, esperando una cita o realizándose la prueba de COVID-19. Véase 29 CFR sec. 826.20(a)(4).
 - b. Si la prueba arroja un resultado positivo a COVID-19, puede continuar tomando la licencia de conformidad con los requisitos para la razón discutida en el inciso (2) anterior.

4. **El empleado está cuidando a una persona sujeta a una orden de cuarentena o aislamiento, ya sea ordenada por el Gobierno o instruida por un proveedor de cuidado de salud, y relacionada al COVID-19.**
 - a. Aplica cuando la persona no puede cuidar de sí mismo y depende del empleado para cuidado, por lo cual el empleado está impedido de trabajar, incluyendo de manera remota. Véase 29 CFR sec. 826.20(a)(6). Si el empleado es capaz de trabajar de manera remota o en el lugar de trabajo, no puede tomar la licencia.
 - b. Aplica únicamente para el cuidado de una persona que sea miembro de la familia inmediata del empleado o alguien que reside regularmente en su hogar. También, puede ser una persona cuya relación con el empleado haya creado la expectativa de que lo cuidaría en una situación de cuarentena, y esa persona depende del empleado para recibir atención durante dicho periodo. Véase 29 CFR sec. 826.20(a)(5).
 - c. El empleado no puede tomar la licencia federal por enfermedad para cuidar a alguien con quien no tiene ninguna relación personal, o no espera o depende de la atención del empleado durante la cuarentena. *Íd.*

- d. No se podrá tomar la licencia federal por enfermedad por esta razón si el patrono no tiene trabajo para el empleado como resultado de una orden de cuarentena o por otras razones. Véase 29 CFR sec. 826.20(a)(6).
5. **El empleado está cuidando a su hijo o hija, cuya escuela o lugar de cuidado ha cerrado, o su proveedor de cuidado infantil no está disponible, por razones relacionadas al COVID-19.**
- a. Aplica únicamente cuando ninguna otra persona adecuada está disponible para cuidar al hijo durante el período de licencia solicitado. Véase 29 CFR sec. 826.20(a)(8).
 - b. No se podrá tomar la licencia federal por enfermedad por esta razón si el patrono no tiene trabajo para el empleado como resultado de una orden de cuarentena o por otras razones. Véase 29 CFR sec. 826.20(a)(9).
6. **El empleado está padeciendo una condición sustancialmente similar al COVID-19, según sea especificada por el Secretario de Salud y Servicios Humanos federal.**
- a. 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.
 - b. Si el Secretario de Salud y Servicios Humanos federal emite algún comunicado al respecto, el Departamento del Trabajo federal emitirá 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(a)(1)(vi).

Si la licencia se utiliza para alguna de las primeras tres (3) razones antes mencionadas (1-3), el empleado tendrá derecho a recibir su salario regular completo, hasta un máximo de \$511 de compensación por día y un tope de \$5,110. Véase 29 CFR sec. 826.22. Por otro lado, si el empleado se acoge a la licencia por alguna de las restantes tres (3) razones (4-6), tendrá derecho a recibir al menos dos tercios (2/3) de su salario regular, hasta un máximo de \$200 por día y \$2,000 en total. *Íd.*

Bajo esta licencia, los empleados a tiempo completo tienen derecho a ochenta (80) horas con paga. Véase 29 CFR sec. 826.21(a). Para efectos de la FFCRA, un empleado a tiempo completo es aquel que trabaja al menos cuarenta (40) horas semanales. Aquel empleado que no cumpla con dicha cantidad se considera un empleado a tiempo parcial (*part-time*). Los empleados a tiempo parcial tienen derecho a la cantidad de horas que estos normalmente trabajan en un periodo de dos (2) semanas cuando trabajan un horario regular semanal. Véase 29 CFR sec. 826.21(b)(1). Si el empleado a tiempo parcial no tiene un horario regular semanal, la reglamentación discute la forma en que deben calcularse las horas de licencia a las que tiene derecho. Véase 29 CFR sec. 826.21(b)(1). Para asistir en el cómputo de las horas que les corresponden a los empleados a tiempo parcial, recomendamos a los patronos y empleados a recurrir a las guías emitidas por el Departamento del Trabajo federal y la Reglamentación federal. Véase 29 CFR sec. 826.21; Pregunta 5, 75 y 80 de la Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus (FFCRA); Preguntas y Respuestas, Departamento del Trabajo federal.

Es importante aclarar que cada persona tiene un límite de ochenta (80) horas de licencia federal por enfermedad durante el periodo de vigencia de la misma –hasta el 31 de diciembre de 2020– independientemente del patrono que la proporcione. Véase 29 CFR sec. 826.160(f). Por lo tanto, un empleado que haya agotado dicha cantidad con un patrono y luego trabaje para un nuevo patrono, no tiene derecho a esta licencia nuevamente en su nuevo trabajo pues la misma expira al alcanzar las horas máximas establecidas por la FFCRA. *Íd.* Asimismo, si ha tomado menos de ochenta (80) horas con un patrono, y luego cambia de patrono, solo tendrá derecho a la parte restante de la licencia federal por enfermedad con paga si su nuevo patrono es uno cubierto por esta Ley.

Un empleado puede decidir usar primero esta licencia federal por enfermedad, antes de usar cualquier otra licencia a la que tenga derecho, ya sea en virtud de otras leyes federales o estatales; un convenio colectivo; o políticas de su patrono que existían antes del 1 de abril de 2020. Véase 29 CFR sec. 826.160(b). Es decir, para tener derecho a esta licencia no es necesario agotar otras licencias como, por ejemplo, la licencia de vacaciones y la licencia estatal por enfermedad que se conceden en virtud de la Ley Núm. 180-1998, según enmendada, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico. 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 federal. *Íd.*

B. EXPANSIÓN DE LA LICENCIA FAMILIAR Y POR ENFERMEDAD

La FMLA fue enmendada con el propósito de incluir una nueva justificación para tener derecho a la licencia de doce (12) semanas que esta 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 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. En adelante, llamaremos “licencia familiar” a esta expansión de la FMLA.

Para propósitos de la licencia familiar, un “proveedor de cuidado infantil” es alguien que recibe compensación para rendir servicios de cuidado de manera regular como, por ejemplo, centros de cuidado. Véase 29 CFR sec. 826.10(a). No obstante, también incluye a familiares o amigos que no reciben compensación por cuidar al hijo del empleado como, por ejemplo, vecinos, abuelos o tíos. *Íd.* Por lo tanto, se puede utilizar la misma cuando proveedores remunerados o no remunerados no estén disponibles para cuidar a su hijo por motivo del COVID-19, sujeto a que cumplan con los demás requisitos.

Esta licencia familiar, al igual que cuando se interesa utilizar la licencia federal por enfermedad para estos propósitos, solo estará disponible cuando el empleado realmente lo necesite por no poder trabajar presencialmente ni de manera remota debido a que tiene que cuidar a sus hijos que no tienen escuela o cuidado. Véase 29 CFR sec. 826.20(b). Cónsono con lo anterior, aplica únicamente

cuando ninguna otra persona adecuada está disponible para cuidar al menor durante el período de licencia solicitado. *Íd.*

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. Véase 29 CFR sec. 826.23(a). Como regla general, las primeras dos (2) semanas del total de doce (12) semanas serán sin paga. Véase 29 CFR secs. 826.24; 826.60. No obstante, el empleado tiene la posibilidad de sustituir este periodo inicial sin paga por cualquier otra licencia acumulada de vacaciones, licencia estatal por enfermedad o licencia personal, 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. 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 discutida anteriormente. Por otro lado, durante las diez (10) semanas restantes de licencia familiar, 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. Véase 29 CFR sec. 826.24(a). Para el cálculo de la cantidad de horas que le corresponde al empleado según el tipo de jornada, véase 29 CFR sec. 826.24(b). Además, discutimos más detalles sobre la interacción de estas licencias en la parte F de esta Sección de la Opinión.

Sobre la reserva del empleo de un trabajador cuando este se ausenta bajo la licencia familiar, debemos señalar que los patronos con veinticinco (25) empleados o más deberán devolver al empleado a la misma posición o una equivalente cuando este se reincorpore al trabajo. Véase 29 CFR sec. 826.130. No obstante, los patronos con menos de veinticinco (25) empleados están excluidos de este requisito, si después de que el empleado se acogió a la licencia familiar, su puesto deja de existir debido a condiciones económicas u otros cambios operacionales que afecten los empleos y sean causados por la emergencia de salud pública durante el periodo en el que el trabajador disfrutó de la licencia. *Íd.* Esta exclusión está sujeta a que el patrono haga intentos razonables para devolver al empleado a un puesto equivalente y requiere que se comunique con el empleado si dentro de un año surge un puesto equivalente al que este desempeñaba cuando se acogió a la licencia. *Íd.*

C. ELEGIBILIDAD DE LOS EMPLEADOS A LAS LICENCIAS FEDERALES

Todos los empleados de Puerto Rico que trabajen para un patrono privado con menos de quinientos (500) empleados son elegibles para tomar la **licencia federal por enfermedad** con paga, sin importar el tiempo que lleven en el empleo. Véase 29 CFR sec. 826.30(a). Es decir, todos los empleados, incluyendo aquellos en periodo probatorio, tienen derecho a la misma desde su comienzo en el empleo si trabajan para un patrono cubierto.

Por otro lado, para tener derecho a la licencia familiar, el empleado debe haber estado en la nómina del patrono por los treinta (30) días calendario inmediatamente anteriores al día en que comenzará dicha licencia. Véase 29 CFR sec. 826.30(b). Por ejemplo, como regla general, para que un empleado tenga derecho a tomar la licencia familiar el 1 de mayo de 2020, debe haber estado en la nómina del patrono al menos desde el 1 de abril de 2020.

Además, el Reglamento federal establece que un empleado despedido o de otra manera cesanteado por un patrono en o después del 1 de marzo de 2020, se considera que ha trabajado treinta (30) días para este, si es contratado o de otra manera empleado nuevamente por dicho patrono en o antes del 31 de diciembre de 2020, y el empleado había estado en nómina durante treinta (30) días o más de los sesenta (60) días calendario anteriores a la fecha en que fue despedido o de otro modo cesanteado. Véase 29 CFR sec. 826.30(b). Por ejemplo, un empleado que fue contratado originalmente por un patrono el 15 de febrero de 2020, pero despedido el 16 de marzo de 2020, sería elegible inmediatamente para la licencia familiar si el mismo patrono lo vuelve a contratar el 4 de mayo de 2020. Esto pues trabajó por treinta (30) días antes de ser despedido y en estos casos se le acredita el tiempo trabajado antes de su cesantía o separación de empleo a su elegibilidad para la licencia familiar. En el mismo ejemplo, si el empleado hubiera sido contratado el 20 de febrero de 2020 y despedido el 16 de marzo de 2020, al ser contratado nuevamente tendría que estar en nómina por al menos treinta (30) días calendario para adquirir el derecho a disfrutar de dicha licencia, pues no corresponde que se le acredite el tiempo trabajado anteriormente. No obstante, debemos recordar que en ambos ejemplos el empleado tendría derecho a la licencia federal por enfermedad desde el primer día en que sea recontratado por el patrono ya que esta no tiene requisitos de tiempo en el empleo.

Tanto la licencia federal por enfermedad como la licencia familiar permiten que un patrono excluya de su aplicabilidad a empleados que son proveedores de atención médica (*health care providers*) o de respuesta a emergencia (*emergency responders*). Véase 29 CFR sec. 826.30(c). Esta evaluación se realiza en consideración de las funciones de cada empleado y caso a caso. Por ejemplo, un patrono podría tener empleados que se consideren proveedores de atención médica o de respuesta a emergencia junto a otros que no lo sean y que, por ende, no puedan ser excluidos de la aplicabilidad de las licencias. El llevar a cabo estas exclusiones es discrecional del patrono. No obstante, si el patrono decide no excluir a proveedores de atención médica o de respuesta a emergencia, estos empleados tendrán todos los derechos concedidos por estas licencias y operarán de la misma forma que para otros tipos de empleados en todos sus aspectos, incluyendo los reembolsos que le corresponden a los patronos por los salarios pagados.

En su reglamentación y otros documentos informativos, el Departamento del Trabajo federal ha adoptado definiciones amplias para establecer qué profesiones están dentro de las categorías que pueden ser excluidas discrecionalmente de una o ambas licencias. Así, por ejemplo, se considerará como **proveedor de atención médica** a cualquier persona empleada en cualquier consultorio médico, hospital, centro de atención médica, clínica, institución de educación postsecundaria que ofrece instrucción de atención médica, escuela de medicina, departamento o agencia de salud local, 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, patrono o entidad similar. Véase 29 CFR sec. 826.30(c)(1). Esto incluye cualquier institución, instalación, local o sitio permanente o temporal, donde se brinden servicios médicos que sean similares a dichas instituciones. *Íd.* Esta definición también incluye a cualquier persona empleada por una entidad que contrate con alguna de las instituciones antes enumeradas para proveer servicios o para mantener el funcionamiento de la entidad, cuando los servicios de esa persona apoyan la operación de la misma. *Íd.* Además, incluye a cualquier persona empleada por una entidad que brinde servicios médicos, produzca productos médicos o que esté involucrada en

la fabricación de equipos, pruebas, medicamentos, vacunas, métodos de diagnóstico o tratamientos relacionados al COVID-19. *Íd.*

Para los efectos de la posibilidad de ser excluidos de una o ambas licencias, se considerará **personal de respuesta a emergencia** cualquier persona necesaria para proporcionar transporte, cuidado, atención médica, comodidad y la nutrición de pacientes, u otros empleados que se necesiten para responder al COVID-19. Véase 29 CFR sec. 826.30(c)(2). 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 de emergencias médicas, paramédicos, personal de manejo de emergencias, operadores del 911, trabajadores sociales y proveedores de servicios de bienestar familiar para menores, personal de obras públicas, y personas con habilidades o entrenamiento para operar equipos especializados u otras habilidades necesarias para proveer ayuda en un estado de emergencia, así como personas que trabajan para las instalaciones que emplean a estas personas y cuyo trabajo es necesario para mantener el funcionamiento de la misma. *Íd.*

Si el patrono decide excluir a estos tipos de empleados de la aplicabilidad de estas licencias federales, no se afectará el derecho de estos a utilizar las licencias estatales acumuladas de enfermedad, vacaciones, licencia estatal por emergencia o cualquier otra licencia a la que tenga derecho bajo la legislación estatal o las concedidas por su patrono de conformidad con sus políticas y/o el contrato de trabajo. Véase 29 CFR sec. 826.160. Para prevenir la propagación del virus, se exhorta a los patronos a ser prudentes al evaluar si excluyen a estos empleados de las disposiciones de las licencias federales.

D. PATRONOS CUBIERTOS BAJO LAS LICENCIAS FEDERALES

Todo patrono privado de Puerto Rico con menos de 500 empleados tiene la obligación de proveer estas licencias, sujeto a la excepción que discutimos en esta Sección. Véase 29 CFR sec. 826.40(a). Esto aplica tanto a entidades con fines de lucro como las sin fines de lucro. La cantidad de empleados de un patrono se determina según el total de empleados que estén contratados al momento en el que la persona comienza a disfrutar de la licencia. Véase 29 CFR sec. 826.40(a)(1). Esta cantidad incluye: empleados a tiempo regular y parcial; los que estén disfrutando de alguna licencia con paga o sin paga; empleados que también estén contratados por otros patronos; empleados en periodo probatorio y empleados suplidos por una agencia de empleos temporeros. *Íd.* No obstante, no se incluyen en el cómputo a los contratistas independientes; ni a los empleados que han sido despedidos o suspendidos y que no han sido empleados nuevamente. *Íd.* Además, se incluyen únicamente los empleados del patrono dentro de los Estados Unidos o sus territorios. Por lo general, una corporación incluye sus diferentes divisiones y establecimientos, y es considerada un empleador único, por lo que todos sus empleados cuentan para determinar si tiene menos de quinientos (500) empleados. Véase 29 CFR sec. 826.40(a)(2); Pregunta 2 de la Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus (FFCRA): Preguntas y Respuestas, Departamento del Trabajo federal.

Los patronos con menos de cincuenta (50) empleados podrían estar excluidos de otorgar las licencias a sus empleados, únicamente para el propósito de cuidar a su hijo que no tiene escuela o cuido disponible por motivo del COVID-19, cuando la imposición de tales requisitos

pondría en riesgo la viabilidad del negocio. Véase 29 CFR sec. 826.40(b). No obstante, la exención se limita a ese propósito y estos patronos deberán proveer la licencia paga por enfermedad para las otras razones enumeradas. Es decir, estos patronos tienen la obligación de conceder la licencia federal por enfermedad para los restantes cinco (5) usos permitidos.

Según el Reglamento federal, 29 CFR sec. 826.40(b)(1), los patronos con menos de cincuenta (50) empleados pueden reclamar esta exención cuando un oficial autorizado del negocio ha determinado que:

1. La concesión de la licencia daría lugar a que los gastos y obligaciones financieras de la empresa excedan los ingresos comerciales disponibles y causaría que la empresa deje de operar a una capacidad mínima;
2. La ausencia del empleado o empleados que solicitan dicha licencia implicaría un riesgo sustancial para la salud financiera o la capacidad operativa de la empresa debido a su habilidad, conocimiento del negocio o responsabilidades especializadas; o
3. No hay suficientes trabajadores que sean capaces, dispuestos y calificados, y que estén disponibles en el momento y el lugar necesarios para realizar el trabajo o los servicios prestados por el empleado o empleados que soliciten licencia, y estas labores o servicios son necesarios para que la empresa opere a una capacidad mínima.

Es decir, por estas razones, el patrono con menos de cincuenta (50) empleados puede negar licencia federal por enfermedad para el cuidado de los hijos y/o la licencia familiar, solo a aquellos empleados cuya ausencia causaría que sus gastos y obligaciones financieras excedan los ingresos comerciales disponibles; representaría un riesgo sustancial; o impediría que el negocio opere a capacidad mínima, respectivamente. El Reglamento federal explica que, si el patrono decide denegar la licencia por alguna de estas justificaciones, debe documentar los hechos y circunstancias que hacen que se cumplan con los criterios establecidos para justificar la exención. Véase 29 CFR sec. 826.40(b)(2). El Departamento del Trabajo federal ha expresado que el patrono no debe enviar dicha documentación o evidencia a la agencia, sino que únicamente tiene que conservar la misma para sus propios récords o expedientes. *Íd.* Cabe destacar que tampoco deben remitir la misma al DTRH y que es su responsabilidad mantener un récord claro sobre estas determinaciones. Recomendamos a estos patronos evaluar las disposiciones aplicables a la retención de documentos relacionados a estas licencias los cuales deberán ser conservados por al menos cuatro (4) años. Véase 29 CFR sec. 826.140.

E. USO FRACCIONADO O INTERMITENTE DE LAS LICENCIAS

Ambas licencias se pueden disfrutar de manera fraccionada o intermitente, mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, sujeto a las limitaciones aplicables y que discutimos a continuación. 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. *Íd.* Además, el acuerdo debe incluir los intervalos de tiempo en los cuales se podrá tomar una o ambas licencias. Véase 29 CFR sec. 826.50(b)(1) y 826.50(c).

Asimismo, 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. 826.50(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.

Por otro lado, si los empleados continúan reportándose presencialmente al lugar de trabajo, solo podrán acordar tomar las licencias de manera fraccionada cuando sea por razón de que tiene que cuidar a su hijo cuya escuela o lugar de cuidado está cerrado por razones relacionadas con COVID-19. Véase 29 CFRA sec. 826.50(b)(1). 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. 826.50(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. *Íd.* 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. *Íd.*

F. LICENCIA PARA CUIDAR HIJOS DEBIDO AL CIERRE DE ESCUELAS O LA NO DISPONIBILIDAD DEL PROVEEDOR DE CUIDO

Ambas licencias discutidas en las secciones anteriores permiten que un empleado las utilice cuando necesite cuidar a su hijo o hija cuya escuela o lugar de cuidado está cerrado, o su proveedor de cuidado infantil no está disponible, debido a razones relacionadas a COVID-19. Véase 29 CFR sec. 826.60. Según la FFCRA, “hijo o hija” es su propio hijo menor de dieciocho (18) años, que

incluye a su hijo biológico, adoptivo o de crianza, su hijastro, un pupilo legal o un hijo el cual el empleado tiene la responsabilidad diaria de cuidar o apoyar financieramente (*loco parentis*). Véase 29 CFR sec. 826.10; Pregunta 40 de la Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus (FFCRA): Preguntas y Respuestas, Departamento del Trabajo federal. Además, el Departamento del Trabajo federal ha aclarado que un “hijo o hija” también incluye a todo hijo de dieciocho (18) años o más que: (1) tiene trastorno mental o discapacidad física, y (2) es incapaz de cuidarse a sí mismo debido a tal discapacidad. *Íd.*

El Reglamento federal abunda en la forma en la que interactúa la licencia federal por enfermedad con la licencia familiar cuando un empleado tiene derecho a utilizar ambas. Véase 29 CFR sec. 826.60. En estos casos un empleado puede usar primero las dos semanas de licencia federal por enfermedad con paga, las cuales se podrán disfrutar simultáneamente con las dos primeras semanas no remuneradas de la licencia familiar. Véase 29 CFR sec. 826.60(a). Estas licencias están diseñadas para trabajar en conjunto y proporcionar ingresos continuos al empleado que tiene que cuidar de su hijo. Luego de las dos primeras semanas de la licencia federal por enfermedad, correspondería el pago del tiempo restante bajo la licencia familiar por hasta diez (10) semanas adicionales.

También, el empleado podría agotar las dos semanas de licencia federal por enfermedad con paga para cualquiera de las razones aplicables y en una ocasión posterior utilizar la licencia familiar – 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, por ejemplo, la licencia para vacaciones conforme la Ley Núm. 180-1998, o alguna otra licencia con paga acumulada que conceda el patrono como parte de sus políticas. Véase 29 CFR sec. 826.60(b). 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 y compensación aplicables a la licencia utilizada. *Íd.*

Luego de las primeras dos semanas sin paga de la licencia familiar se activa el periodo restante de diez (10) semanas durante el cual corresponde el pago dos terceras partes del salario regular del empleado, hasta \$200 por día con un tope de \$10,000 en el agregado. Véase 29 CFR sec. 826.24(a). No obstante, el Departamento del Trabajo federal ha interpretado que los patronos podrán requerir, o el empleado podrá elegir, utilizar de forma concurrente o simultánea durante este periodo de diez (10) semanas, otras licencias con paga acumuladas que sean concedidas por el patrono en sus políticas internas y que puedan ser utilizadas para el cuidado de hijos como, por ejemplo, las licencias para atender asuntos personales. Véase 29 CFR secs. 826.24(d); 826.70(f); 826.160(c). En los casos en que se utilice de manera concurrente la licencia familiar de la FFCRA con otra licencia, el empleado tendrá derecho a recibir la totalidad de su salario regular hasta que haya agotado la licencia disponible bajo el plan de beneficios de su patrono. Véase 29 CFR secs. 826.24(d). El patrono podrá solicitar los créditos contributivos para los salarios de estos empleados sujeto al límite de \$200 por día y \$10,000 en total, por el uso de la licencia familiar concurrentemente con una licencia concedida por el patrono. *Íd.* No obstante, si el empleado agota la licencia que utilizaba de manera concurrente bajo el plan del patrono, pero tiene disponible tiempo adicional de la licencia familiar, tendrá derecho a utilizar la cantidad restante de la licencia federal cuando

persista la necesidad de cuidar a su hijo, sujeto al pago dos terceras partes de su salario regular y de conformidad con el límite diario y agregado de la FFCRA.

G. NOTIFICACIÓN DEL PATRONO A LOS EMPLEADOS

Los patronos tienen la obligación de publicar y mantener en un sitio visible del lugar de trabajo un aviso sobre las disposiciones aplicables a estas licencias y con información sobre la forma de presentar querellas por incumplimiento. Véase 29 CFR sec. 826.80(a). Según requerido por la legislación, el Departamento del Trabajo federal creó un modelo de aviso el cual puede ser descargado gratuitamente por los patronos en el siguiente enlace: <https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic>. El mismo está disponible en español (WH1422 SPA, REV 03/20), inglés (WH1422, REV 03/20) y varios idiomas adicionales.

Para cumplir con el requisito de publicar el aviso, los patronos pueden distribuirlo a los empleados por correo electrónico o publicarlo en una página electrónica interna o externa que se utilice para distribuir información a los empleados. Véase 29 CFR sec. 826.80(b). También, los patronos pueden enviar directamente por correo postal el aviso requerido a cualquier empleado que no pueda acceder la información en el lugar de trabajo, por correo electrónico o en línea. *Íd.* Además, los patronos pueden adoptar otros formatos o modelos de aviso diferentes al publicado por el Departamento del Trabajo federal, siempre y cuando contenga como mínimo la información del aviso creado por dicha agencia. Véase 29 CFR sec. 826.80(c).

Aunque la FFCRA y el Reglamento federal no establecen requisitos sobre el idioma en el que deberá ser publicado el aviso, exhortamos a los patronos de Puerto Rico a que publiquen y/o distribuyan el mismo en español si la mayoría de sus empleados hablan dicho idioma. Esto en consideración a que el aviso está fácilmente accesible en español en la página electrónica del Departamento del Trabajo federal para ser descargado por los patronos, y que la legislación laboral de Puerto Rico establece que los contratos y documentos de empleo deben utilizar un idioma que sea de conocimiento del empleado. Véase Artículo 2.5 de la Ley Núm. 4-2017, Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral.

En la página electrónica del Departamento del Trabajo federal podrán encontrar estos modelos, así como respuestas a preguntas frecuentes sobre la publicación y ubicación de este aviso requerido por ley. Véase <https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic/ffcra-poster-questions>.

H. NOTIFICACIÓN DEL EMPLEADO CUANDO NECESITE TOMAR ALGUNA DE LAS LICENCIAS

El patrono puede exigir a los empleados que sigan procedimientos de notificación razonables para el uso de estas licencias. Véase 29 CFR sec. 826.90(a). No obstante, no se permite que el patrono requiera que dicha notificación se lleve a cabo por adelantado. Véase 29 CFR sec. 826.90(c). A esos efectos, únicamente se considera razonable que el patrono requiera que se le notifique tan pronto como sea posible luego de que el empleado pierda un día de trabajo o una porción del mismo, tomando en consideración las circunstancias de cada caso en particular. Como excepción a esta regla general, cuando un empleado solicita alguna de las licencias para cuidar a su hijo, si

era previsible la necesidad de la licencia, el empleado deberá notificar al patrono sobre esta necesidad tan pronto sea posible. Véase 29 CFR 826.90(a)(2).

Además, en general, se considera razonable que requerir que la notificación sea realizada verbalmente y que provea suficiente información para que el patrono pueda determinar si la licencia solicitada está cubierta por la FFCRA. Véase 29 CFR 826.90(b) y (c). Sin embargo, el patrono no puede requerir que la notificación incluya documentos que excedan lo permitido por el Reglamento federal, según discutido en la parte I de esta Sección de la Opinión. Véase 29 CFR secs. 826.90(c), 826.100. Por otro lado, el Reglamento federal establece que es razonable requerir que el empleado cumpla con las normas y procedimientos habituales del patrono para solicitar licencias a las que tiene derecho, en ausencia circunstancias inusuales y de conformidad con las disposiciones discutidas anteriormente. Véase 29 CFR sec. 826.90(d).

En todo caso, si un empleado no presenta el aviso apropiado, el patrono debe notificarle la falla y darle una oportunidad de suministrar evidencia antes de proceder a denegar su solicitud de licencia. Véase 29 CFR sec. 826.90(a).

I. DOCUMENTOS QUE DEBERÁ ENTREGAR EL EMPLEADO SOBRE LA NECESIDAD DE ALGUNA DE LAS LICENCIAS

Los empleados deben entregar al patrono cierta información en apoyo a la necesidad de tomar alguna de las licencias. Según lo dispuesto en el 29 CFR sec. 826.100, el empleado tiene que proveer lo siguiente: (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; y (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 la licencia, 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 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 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).

J. ACLARACIONES IMPORTANTES DEL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO FEDERAL QUE APLICAN AL TOQUE DE QUEDA DE PUERTO RICO

Si el lugar de trabajo cerró previo al 1 de abril de 2020 –fecha en la que entró en vigor la FFCRA–, ya sea por falta de negocio o porque estaba obligado a cerrar de conformidad con una directriz gubernamental, el patrono no está obligado a proveer las licencias federales hasta que se reanuden sus labores. Véase Pregunta 23 de la Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus (FFCRA): Preguntas y Respuestas, Departamento del Trabajo federal. Si el patrono cierra en o después del 1 de abril de 2020, pero antes de que el empleado comience a disfrutar de las licencias, este último no podrá acogerse a las mismas hasta que se reanuden sus labores. Véase Pregunta 24 de la Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus (FFCRA): Preguntas y Respuestas, Departamento del Trabajo federal. Si el patrono cierra mientras el empleado está utilizando alguna de las licencias, el patrono deberá compensar los días disfrutados hasta el momento del cierre. Véase Pregunta 25 de la Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus (FFCRA): Preguntas y Respuestas, Departamento del Trabajo federal. No obstante, luego del cierre el empleado no tendrá derecho a las licencias hasta que se reanuden sus labores.

Si el patrono permanece abierto, pero despide o suspende al empleado por no tener suficiente trabajo para este, el empleado no tendrá derecho a las licencias federales. Véase Pregunta 26 de la Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus (FFCRA): Preguntas y Respuestas, Departamento del Trabajo federal. Si el patrono cierra el lugar de trabajo en o después del 1 de abril de 2020, pero reabrirá en un futuro, el empleado no tendrá derecho a las licencias hasta que inicie su trabajo y se reanuden sus labores. Véase Pregunta 27 de la Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus (FFCRA): Preguntas y Respuestas, Departamento del Trabajo federal.

En estos casos no pueden utilizarse las licencias debido a que, para tener derecho a las mismas, el patrono debe tener trabajo para el empleado. No obstante, en los casos anteriormente descritos, los empleados tienen disponible el beneficio del seguro por desempleo el cual pueden solicitar en nuestra página electrónica. De no ser elegibles a este beneficio, podrían tener derecho a la Asistencia de Desempleo Pandémico, también conocido como PUA por sus siglas en inglés. Puede encontrar información sobre PUA y solicitar la misma en el siguiente enlace: <https://pua.trabajo.pr.gov/pua/home>.

K. INCUMPLIMIENTO PATRONAL CON LAS DISPOSICIONES DE ESTAS LICENCIAS

Como hemos mencionado anteriormente, la administración y fiscalización de estas licencias es realizada por el Departamento del Trabajo federal. Véase 29 CFR secs. 826.150; 826.151; 826.153. Si un empleado entiende que tiene derecho a acogerse a estas licencias y su patrono no se las concede o no se niega a compensar las mismas, puede llamar al **1-866-4US-WAGE (1-866-487-9243)**. También, puede comunicarse a la Oficina de Puerto Rico de la División de Horas y Salarios del Departamento del Trabajo federal al 787-775-1947. Dicha oficina podrá proveerle asistencia, responder sus preguntas y recibir su querrela. Véase 29 CFR sec. 826.152. Además, en la mayoría de los casos, el empleado puede presentar una demanda contra su patrono directamente ante un tribunal con jurisdicción sin que sea un requisito comunicarse previamente con el Departamento del Trabajo federal.

L. PUBLICACIONES DEL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO FEDERAL SOBRE ESTAS LICENCIAS

Según establece la FFCRA, el Departamento del Trabajo federal es la agencia facultada para administrar las disposiciones aplicables a estas licencias, y emitir las guías y reglamentos relacionados. Conforme a esta facultad, dicha agencia ha emitido varios documentos informativos, incluyendo guías con preguntas comunes y respuestas (disponibles en español), hojas informativas (disponibles en español), avisos o afiches en varios idiomas y webinars. Todo el material informativo está disponible en el siguiente enlace: <https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic>. Además, puede encontrar material informativo y el Reglamento federal en nuestra página electrónica www.trabajo.pr.gov

Recomendamos evaluar en su totalidad el Reglamento federal, pues contiene disposiciones adicionales importantes como, por ejemplo, la interacción de la licencia familiar con la FMLA; la cobertura del plan médico del empleado durante el disfrute de las licencias; los requisitos de archivo de los documentos relacionados a las concesiones y denegatorias de las licencias; actos prohibidos; entre otras.

M. REEMBOLSOS A PATRONOS POR LOS GASTOS INCURRIDOS EN LA CONCESIÓN DE ESTAS LICENCIAS

Conforme a la FFCRA, los patronos privados cubiertos son elegibles para el reembolso de los gastos incurridos en salarios de los empleados mientras están acogidos a estas licencias, y para los costos relacionados con el mantenimiento de la cobertura del plan médico grupal del empleado mientras está acogido a dichas licencias. Este proceso es administrado por el Departamento del Tesoro de Estados Unidos quien ha emitido directrices sobre cómo llenar el Formulario 7200, mediante el cual se puede solicitar el pago por adelantado de los créditos contributivos para el pago de los salarios correspondientes a las licencias bajo FFCRA, los cuales incluyen los créditos por las contribuciones que pagan los patronos en la Planilla para la Declaración Federal Trimestral del Patrono (Form 941-PR); Planilla para la Declaración Anual de la Contribución Federal del Patrono de Empleados Agrícolas (Form 943-PR); y la Declaración Federal Anual de Impuestos del Patrono o Empleador (Form 944-SP), entre otros.

Puede encontrar el Formulario 7200 e instrucciones sobre cómo completar el mismo en el siguiente enlace: <https://www.irs.gov/forms-pubs/about-form-7200>.

IV. APUNTES ADICIONALES

La colaboración de todos los sectores que componen el entorno laboral será crucial para realizar una transición adecuada en la cual integremos políticas de prevención que nos ayuden a disminuir los riesgos de propagación del COVID-19. Es por ello que los patronos están llamados a implementar políticas de trabajo remoto cuando ello sea viable. De igual forma, la flexibilización laboral y el uso adecuado de las licencias disponibles, son políticas necesarias que permiten la continuación de la actividad laboral, pero protegiendo los derechos de las personas que se encuentran en situaciones relacionadas a la emergencia, las cuales les impiden ejercer sus

funciones. Exhortamos a los patronos a darle publicidad adecuada a estos derechos entre su plantilla laboral de manera que podamos juntos superar esta situación sin precedentes.

Cordialmente,



Briseida Torres Reyes
Secretaria