

COVID-19: ¿pueden usted y sus compañeros de trabajo quedarse en casa para cumplir con las pautas de salud, por cuarentena o cuidado de niños?

Si le preocupa la necesidad de obtener una baja laboral para proteger la salud y la seguridad, primero revise las políticas existentes del empleador para comprender lo que está disponible actualmente.

- Si su puesto de trabajo lo cubre un contrato sindical, consulte con su delegado o líderes locales para obtener asesoramiento. Los sindicatos locales pueden contactar a los empleadores con respecto a los problemas generados por el COVID-19 e invocar el derecho a negociar sobre cambios en los horarios, asistencia o políticas de ausencia.
- Si usted no está afiliado a un sindicato, es posible que aún esté amparado por aquellas leyes que exigen a los empleadores proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables. Además, usted posee el derecho (legalmente protegido) de hablar con sus compañeros de trabajo y acercarse colectivamente a la gerencia para proponer mejoras.

Algunos ejemplos de políticas proactivas de licencia o bajas laborales por emergencia que algunos sindicatos y empleadores han seguido para responder a COVID-19 incluyen:

- Eliminar los requisitos para usar vacaciones o tiempo personal pagado por ausencias debido al COVID-19.
- Poner a disposición de los trabajadores afectados por el COVID-19 permisos de baja por emergencia pagados, trabajo remoto u horarios flexibles (disponibles de inmediato) incluida la exposición, el alto riesgo ocasionado por condiciones de salud preexistentes identificadas por el CDC, la cuarentena o la necesidad de cuidar a los niños debido al cierre de la escuela o guardería.
- Exención a los requisitos de obtención de certificados médicos y la suspensión de acciones disciplinarias o "incidentes" de asistencia o "puntos" por ausencias relacionadas al COVID-19.
- Abrir el acceso a todos los tipos de bajas laborales remuneradas existentes, incluyendo las licencias anticipadas antes de la acumulación anual, las bajas laborales donadas, etc.
- Pago adicional para los trabajadores afectados, incluidos los gastos de cuidado de niños.

Si aún no tiene una baja laboral remunerada o una baja por emergencia en su lugar de trabajo:

- Es posible que algunos trabajadores reúnan los requisitos para usar el acceso existente al permiso familiar y médico no remunerado (FMLA) debido al COVID-19, pero sólo *después* de la exposición al virus o cuando los síntomas generen una "condición de salud grave" para ellos(as), sus hijos(as), cónyuge o padres.
- Los trabajadores en mayor riesgo debido a una condición de salud preexistente pueden tener derecho a optar a los beneficios mediante la [ley de estadounidenses con discapacidades](#) para solicitar adaptaciones razonables, que puede incluir un permiso de trabajo o modificaciones para teletrabajo/trabajo remoto.
- NUEVO PERMISO FEDERAL DE BAJA PAGADA * A partir del 1 de abril de 2020, la Ley Familiar (Families First) del Coronavirus proporcionará a algunos trabajadores hasta 80 horas de baja remunerada por razones de salud o permiso para cuidar a familiares relacionadas con el COVID-19 y hasta 10 semanas adicionales de baja remunerada (con garantías sobre la permanencia del puesto) para el cuidado de niños(as) durante el cierre de la escuela/guardería. Vea el resumen en la página siguiente para mayores detalles.

LA LEY FAMILIAR (FAMILIES FIRST) DEL CORONAVIRUS: baja laboral remunerada por enfermedad y baja familiar

→NOTA: esta ley entra en vigor el 1 de abril de 2020 y su vencimiento está programado para el 31 de diciembre de 2020

¿CUÁLES SON LOS REQUISITOS QUE ESTIPULA LA LEY Y QUE LOS EMPLEADORES DEBEN CUMPLIR?

PARTE I: dos semanas de baja laboral remunerada por enfermedad: Los empleadores con cobertura tienen el deber de proporcionar a los trabajadores **dos semanas (hasta 80 horas) de baja remunerada de emergencia por enfermedad.**

- La baja por enfermedad se paga con el reemplazo salarial completo a los trabajadores que se encuentren enfermos con el coronavirus, en cuarentena o aquellos que buscan diagnóstico o atención preventiva relacionada con el coronavirus.
- La baja se paga con un reemplazo salarial de 2/3 a los trabajadores que cuidan a un integrante de la familia, (con los mismos fines mencionados anteriormente), o que cuidan a un menor de edad durante el cierre de la escuela o la guardería.
- Los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a baja remunerada por enfermedad por la cantidad de horas que normalmente trabajan durante un período de dos semanas.
- No se puede exigir a los trabajadores que utilicen otras bajas o licencias remuneradas disponibles antes de acceder a las bajas remuneradas de emergencia según esta ley; se deben ofrecer otras bajas disponibles, *además* de la baja remunerada por emergencia.
- La baja laboral está disponible a partir del 1 de abril de 2020 para todos los trabajadores de un empleador con cobertura.

PARTE II: doce (12) semanas de baja familiar: Los empleadores con cobertura deben proporcionar hasta 12 semanas de baja remunerada **por emergencia con protección laboral a los trabajadores que cuidan a un menor de edad durante el cierre de la escuela o la guardería.**

- Las dos primeras semanas de este tipo de baja no son remuneradas (de forma que no se sobreponga con la baja por enfermedad remunerada de emergencia mencionada anteriormente). Al cabo de las primeras dos semanas, hasta diez semanas restantes se pagan con un reemplazo salarial de 2/3.
- Esta baja está disponible para quienes hayan trabajado al menos 30 días calendario para el empleador.

¿A QUÉ TIPO DE EMPLEADORES ABARCA ESTA LEY?

- Empleadores privados con menos de 500 empleados.
- Agencias públicas (agencias federales con cobertura solo por baja remunerada por enfermedad)
- Algunos empleadores con menos de 50 empleados pueden solicitar exenciones si se considera que extender las bajas pagadas amenaza la viabilidad del negocio

¿QUÉ TIPO DE TRABAJADORES NO SE ENCUENTRAN AMPARADOS POR ESTA LEY?

- Los empleadores de trabajadores en el sector salud o personal de primer nivel (socorristas) pueden excluir de la cobertura a los trabajadores en esas ocupaciones.
- Los empleados federales están cubiertos por las dos semanas de baja pagada por enfermedad, pero **NO** les corresponde la baja pagada adicional por concepto de familia en esta ley.

¿Y LOS CONTRATISTAS INDEPENDIENTES O PERSONAS QUE TRABAJAN POR CUENTA PROPIA?

- Algunos trabajadores por cuenta propia o trabajadores "por encargo" pueden solicitar un crédito fiscal igual al "monto equivalente de baja por enfermedad" o "monto equivalente a la baja familiar" para reemplazar los salarios perdidos en los días que no pudieron trabajar debido a razones cubiertas por esta ley.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- Esta ley proporciona a los empleadores privados un crédito fiscal equivalente al 100% de los salarios pagados a los trabajadores que obtengan la baja especificada en dicha ley; [haga clic aquí para obtener orientación inicial del IRS \(Servicio de Impuestos Internos\) para empleadores](#).
- Esta ley prohíbe a los empleadores tomar represalias o discriminar a los trabajadores que utilicen su baja por enfermedad o cuidado familiar con garantía legal.
- El Departamento de Trabajo de los EE.UU. es el responsable de implementar y hacer cumplir esta ley y aporta respuestas continuamente en la sección de [preguntas frecuentes](#) en esta página.

Esta hoja informativa es una adición al [Manual de Derechos del Trabajador en Iowa](#) del Centro Laboral de la Universidad de Iowa, el cual aborda los nuevos desafíos que enfrentan los trabajadores en Iowa durante la pandemia del COVID-19. Esta información se proporciona como un servicio educativo y no constituye asesoramiento legal. Tenga en cuenta que esta página se actualizó por última vez el 30 de marzo de 2020, y desde entonces pueden haberse producido cambios adicionales a las leyes o directrices.

El Centro Laboral de la Universidad de Iowa, 319-335-4145, labor-center@uiowa.edu