

GUÍA EMPRESARIAL Y RECURSOS PARA EMPLEADORES Y EMPLEADOS EN RELACIÓN CON EL COVID-19



Estimados Líderes Empresariales:

A medida que continuamos monitoreando las condiciones, ha habido un aumento de los nuevos casos a nivel nacional y se ha incrementado la preocupación sobre la propagación del virus. Recientemente, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró al COVID-19 como una pandemia. La situación respecto al COVID-19 continúa siendo dinámica; la Salud Pública del Condado de San Bernardino (San Bernardino County Public Health) también declaró una emergencia de salud pública debido al Coronavirus como una medida preventiva. Reconocemos que estos acontecimientos pueden haberlos impactado a ustedes y a sus negocios.

El Departamento de Salud Pública del Condado de San Bernardino (DPH) continúa monitoreando el nuevo Coronavirus 2019 (COVID-19) a medida que la situación evoluciona rápidamente. Por favor consulte el siguiente enlace para mantenerse actualizado con toda la información nueva.

[Departamento de Salud Pública del Condado de San Bernardino \(DPH\)](#)
[Ciudad de Rancho Cucamonga](#)

Nuestros socios federales, estatales y del condado están trabajando diligentemente en colaboración con los condados para procurar la Declaración de Desastre por Daños Económicos de la SBA (SBA's Economic Injry Disaster Declaration) con la documentación requerida.

Por favor continúe revisando estos recursos que captan la guía actual del Estado en la medida en la que continúa evolucionando.

- Toda la información oficial de salud pública está disponible en el Departamento de Salud Pública de California: <https://www.cdph.ca.gov/>
- Las últimas noticias sobre ayuda a las empresas pueden ser halladas en el sitio web de GO-Biz: <https://business.ca.gov/coronavirus-2019/>
- Los empleadores y empleados pueden encontrar recursos aquí: <https://www.labor.ca.gov/coronavirus2019/>

Recursos gubernamentales estatales y federales adicionales:

- La Administración de Pequeñas Empresas de los Estados Unidos (U.S. Small Business Administration) está ofreciendo a estados y territorios designados préstamos por desastre federales de bajo interés para capital de trabajo a pequeñas empresas que estén sufriendo daños económicos sustanciales como resultado del Coronavirus (COVID-19).
 - Proceso de tres pasos para el préstamo
- El Banco de Exportaciones e Importaciones de los Estados Unidos (Export-Import Bank of the United States - EXIM) está anunciando estipulaciones de alivio para exportadores e instituciones financieras situadas en los Estados Unidos que puedan haber sido afectadas por el COVID-19 (Coronavirus).
- [La página web principal de GO-Biz de recursos para el COVID-19](#) con enlaces al IBank, Small Business Advocate (Defensor de la Pequeña Empresa), State Treasurer (Tesorero del Estado), Labor and Workforce Agency (Agencia para el Trabajo y la Mano de Obra), Franchise Tax Board (Junta de Impuestos de Franquicias) y Department of Tax and Fee Management (Departamento de Administración de Impuestos y Tarifas).

- [The California Office of the Small Business Advocate](#) (La Oficina del Defensor de la Pequeña Empresa de California) está disponible para ayudar a las empresas a identificar recursos y obtener respuestas a preguntas fundamentales (en la medida en que sean conocidas).
- En el [California's Small Business Finance Center](#) (Centro de Finanzas de Pequeñas Empresas de California), las pequeñas empresas pueden tener acceso a una variedad de productos financieros, incluyendo garantías crediticias y préstamos directos.
- IBank de California: [Small Business Finance Center](#) (Centro de Finanzas para la Pequeña Empresa)
- California Treasurer's Office (Oficina del Tesorero de California): [CalCAP](#)
- EDD (Departamento de Desarrollo del Empleo): [Work Sharing Program](#) (Programa de Trabajo Compartido)
- Cuadro de resumen con enlaces a los beneficios disponibles para los trabajadores: <https://www.labor.ca.gov/coronavirus2019/#chart>
- El sitio web principal de la Agencia para el Desarrollo del Trabajo y la Mano de Obra (Labor and Workforce Development Agency) para el COVID-19, incluyendo información y servicios de apoyo para trabajadores y pautas provisionales para proteger a los trabajadores: <https://www.labor.ca.gov/coronavirus2019/>
- Los empleadores que estén teniendo dificultades debido al COVID-19 pueden solicitarle al EDD una extensión de tiempo de hasta 60 días para presentar sus informes estatales de nómina y/o depositar los impuestos estatales de nómina sin ninguna multa o intereses. Se debe recibir una solicitud escrita de extensión dentro de los 60 días a partir de la fecha de morosidad original del pago o declaración. Si tienen alguna pregunta, los empleadores pueden llamar al Centro de Asistencia al Contribuyente del EDD (EDD Taxpayer Assistance Center). **Línea gratuita desde los Estados Unidos o Canadá: 1-888-745-3886**

Pautas provisionales para proteger a los trabajadores en la industria general

- [Pautas provisionales de Cal/OSHA para la industria general sobre la nueva enfermedad por coronavirus de 2019 \(COVID-19\)](#)

Recursos de los socios de servicios públicos:

- [SCE](#) ayudará a los clientes con sus cuentas al suspender la desconexión del servicio por falta de pago y eximir de cargos por demora a clientes empresariales y residenciales impactados por la emergencia del COVID-19.
- [Southern California Gas](#) está comprometido a ayudar a los clientes que estén sufriendo dificultades, incluyendo las del Coronavirus. Si necesita ayuda, alentamos a los clientes que nos llamen al 1800-427-2200. Si usted está sufriendo dificultades financieras debido al COVID-19, nosotros estamos apoyando a nuestros clientes residenciales y de pequeñas empresas

Servicios de apoyo para trabajadores

- [Cuadro de resumen: Beneficios para los trabajadores impactados por el COVID-19](#)
- Información sobre la [Licencia Remunerada por Enfermedad](#)
- [Información sobre el Seguro de Discapacidad \(DI\), la Licencia Familiar Remunerada \(PFL\) y el Seguro de Desempleo \(UI\)](#)
- [Servicios de apoyo para quienes estén enfermos o en cuarentena, sean proveedores de cuidado o se les hayan reducido sus horas de trabajo.](#)
- [Preguntas frecuentes: Coronavirus 2019 \(COVID-19\) y guía sobre los beneficios](#)

Gracias por su colaboración y les deseamos a ustedes, a sus familias y colegas seguridad y salud constantes.

Información del Departamento de Trabajo (Department of Labor) sobre la Licencia Familiar y Médica y la Ley de Licencia Remunerada por Enfermedad de Emergencia

El 24 de marzo, el Departamento de Trabajo publicó un documento de preguntas y respuestas sobre las estipulaciones respecto a la licencia familiar y médica y la licencia remunerada por enfermedad en el segundo proyecto de ley de asignaciones complementarias. El Departamento de Trabajo hará efectivas las regulaciones finales el 1^o de abril de 2020.

Preguntas para los empleadores:

1. **¿Cuál es la fecha de entrada en vigor de la Ley de Respuesta al Coronavirus "Familias Primero" (FFCRA), la cual incluye la Ley de Licencia Remunerada por Enfermedad de Emergencia y la Ley de Ampliación de la Licencia Familiar y Médica de Emergencia?**

Las estipulaciones de la licencia remunerada de la FFCRA son vigentes a partir del 1 de abril de 2020 y corresponden a las licencias tomadas entre el 1 de abril de 2020 y el 31 de diciembre de 2020.

2. **¿Como empleador, cómo sé si mi empresa está por debajo del límite de 500 empleados y por lo tanto debe proporcionar licencia remunerada por enfermedad o licencia familiar y médica ampliada?**

Usted tiene menos de 500 empleados si, en el momento en el que su empleado va a tomar la licencia, usted emplea menos de 500 empleados de tiempo completo y de tiempo parcial dentro de los Estados Unidos, que incluye cualquier Estado de los Estados Unidos, el Distrito de Columbia (District of Columbia) o cualquier territorio o dominio de los Estados Unidos. Al tomar esta determinación, usted debe incluir a los empleados en licencia; empleados temporales que están empleados en conjunto por usted y otro empleador (independientemente de si las personas empleadas en conjunto se mantienen solo en su nómina de sueldos o en la del otro empleador); y jornaleros suministrados por una agencia temporal (independientemente de si usted es la agencia temporal o la empresa cliente si existe una relación laboral continua). Los trabajadores que son contratistas independientes en lugar de empleados, de acuerdo con la Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA), no se consideran empleados para los efectos del límite de 500 empleados. Generalmente, una corporación (incluyendo sus establecimientos o divisiones separadas) es considerada como un empleador único y cada uno de sus empleados debe contarse para el límite de los 500 empleados.

Cuando una corporación tiene participación accionaria en otra corporación, las dos corporaciones son empleadores separados a menos que sean empleadores conjuntos bajo la FLSA respecto a ciertos empleados. Si se encuentra que dos entidades son empleadores conjuntos, todos sus empleados en común deben ser contados para determinar si se le debe proporcionar la licencia remunerada por enfermedad bajo la Ley de Licencia Remunerada por Enfermedad de Emergencia y si la licencia familiar y médica ampliada se debe proporcionar bajo la Ley de Ampliación de la Licencia Familiar y Médica de Emergencia.

En general, dos o más entidades son empleadores separados a menos de que cumplan la prueba de empleador integrado bajo la Ley de Licencia Familiar y Médica de 1993 (FMLA). Si dos entidades son un empleador integrado bajo la FMLA, entonces los empleados de todas las entidades que constituyen el empleador integrado serán contados para determinar la cobertura del empleador para efectos de la licencia familiar y médica ampliada bajo la Ley de Ampliación de la Licencia Familiar y Médica de Emergencia.

3. **¿Se aplican las Leyes en mi caso si soy un empleador del sector privado y tengo 500 o más empleados?**

No. Los empleadores del sector privado solo deben cumplir con las Leyes si tienen menos de 500 empleados. [\[1\]](#)

Preguntas para los Empleadores (Continuación)

- 4. ¿Cómo aprovecho la exención para las pequeñas empresas si al proporcionar una licencia familiar y médica ampliada y una licencia remunerada por enfermedad relacionada con el cuidado de niños en mi empresa de menos de 50 empleados se pondría en peligro la viabilidad de mi empresa como una empresa en marcha?**

Para elegir esta exención de pequeña empresa, usted debe documentar por qué su empresa con menos de 50 empleados cumple los criterios establecidos por el Departamento, los cuales serán abordados con mayor detalle en las próximas regulaciones. No debe enviar ningún material al Departamento de Trabajo cuando busque una exención de pequeña empresa para licencia remunerada por enfermedad y licencia familiar y médica ampliada.

- 5. ¿Cómo cuento las horas trabajadas por un empleado de tiempo parcial para efectos de la licencia remunerada por enfermedad o la licencia familiar y médica ampliada?**

Un empleado de tiempo parcial tiene derecho a una licencia por el número promedio de horas de trabajo en un período de dos semanas. Por lo tanto, las horas de licencia se calculan con base en el número de horas de trabajo que normalmente tiene programadas el empleado. Si se desconocen las horas normales programadas, o si el horario del empleado de tiempo parcial varía, se puede usar un promedio de seis meses para calcular las horas diarias promedio. Un empleado de tiempo parcial puede tomar una licencia remunerada por enfermedad por este número de horas por día por un período de hasta dos semanas y puede tomar una licencia familiar y médica ampliada por el mismo número de horas por día por hasta diez semanas después de eso.

Si este cálculo no puede ser realizado porque el empleado no ha estado empleado durante al menos seis meses, use el número de horas que usted y su empleado acordaron que trabajaría el empleado cuando lo contrató. Y si no existe tal acuerdo, puede calcular la cantidad apropiada de horas de licencia con base en el promedio de horas diarias de trabajo que el empleado tenía programadas a trabajar a lo largo de todo el período de su empleo.

- 6. ¿Se deben incluir las horas extras cuando se calcula el pago debido a los empleados?**

Sí. La Ley de Ampliación de la Licencia Familiar y Médica de Emergencia exige que se le pague a un empleado por las horas de trabajo que el empleado habría tenido programadas incluso si fueran más de 40 horas en la semana.

Sin embargo, la Ley de Licencia Remunerada por Enfermedad de Emergencia requiere que para la licencia remunerada por enfermedad se paguen solo hasta 80 horas en un período de dos semanas. Por ejemplo, un empleado que tiene programadas 50 horas de trabajo a la semana puede tomar 50 horas de licencia remunerada por enfermedad durante la primera semana y 30 horas de licencia remunerada por enfermedad en la segunda semana. En cualquier caso, el número total de horas pagas conforme a la Ley de Licencia Remunerada por Enfermedad de Emergencia está limitado a 80.

Si el horario del empleado varía de semana a semana, por favor consulte la respuesta a la Pregunta 5 porque el cálculo de las horas para un empleado de tiempo completo con horario variable es el mismo que el de un empleado de tiempo parcial.

Por favor tenga en cuenta los límites diarios y agregados que se aplican a cualquier pago por licencia remunerada por enfermedad y por licencia familiar y médica ampliada como se describe en la respuesta a la Pregunta 7.

Tenga en cuenta que el pago no necesita incluir una prima por las horas extras conforme a la Ley de Licencia Remunerada por Enfermedad de Emergencia o de la Ley de Ampliación de la Licencia Familiar y Médica de Emergencia.

Preguntas para empleados

1. Como empleado, ¿cuánto me van a pagar mientras tomo la licencia remunerada por enfermedad o la licencia familiar y médica ampliada bajo la FFCRA?

Depende de su horario normal, así como del motivo por el cual está tomando la licencia. Si usted toma una licencia remunerada por enfermedad porque no puede trabajar o trabajar a distancia debido a una necesidad de licencia porque (1) está sujeto a una orden federal, estatal o local de permanecer en cuarentena o aislamiento relacionada con el COVID-19; (2) un proveedor de atención médica le ha aconsejado ponerse en cuarentena debido a preocupaciones relacionadas con el COVID-19; o (3) está teniendo síntomas del COVID-19 y está buscando diagnóstico médico, recibirá por cada hora correspondiente, la mayor de las siguientes:

- su [tasa de pago regular](#),
- el salario mínimo federal vigente bajo la FLSA, o
- el salario mínimo local o estatal correspondiente.

o Bajo estas circunstancias, usted tiene derecho a un máximo de \$511 por día o \$5,110 en total durante todo el período de licencia remunerada por enfermedad. Si usted toma una licencia remunerada por enfermedad porque está:

- cuidando de una persona que está sujeto a una orden federal, estatal o local de permanecer en cuarentena o
- aislamiento relacionado con el COVID-19 o de una persona que ha sido aconsejada por un proveedor de atención médica de ponerse en cuarentena debido a preocupaciones relacionadas con el COVID-19;
- cuidando de su hijo cuya escuela o lugar de cuidado está cerrado, o el proveedor de cuidado no está disponible debido a motivos relacionados con el COVID-19; o
- experimentando cualquier otra condición sustancialmente similar que pueda surgir, según lo especificado por el Secretario de Salud y Servicios Humanos (Secretary of Health and Human Services), usted tiene derecho a una compensación de 2/3 del mayor de los montos anteriores.

o Bajo estas circunstancias, usted está sujeto a un máximo de \$200 por día o \$2,000 durante todo el período de dos semanas

- Si usted está tomando una licencia familiar y médica ampliada, usted puede tomar una licencia remunerada por enfermedad durante los primeros diez días de ese período de licencia o puede sustituir cualquier licencia de vacaciones, personal o médica o por enfermedad que tenga acumulada según las políticas de su empleador. Para las siguientes diez semanas, se le pagará por su licencia una cantidad no menor a 2/3 de su [tasa de pago regular](#) por las horas de trabajo que normalmente tendría programadas. La [tasa de pago regular](#) usada para calcular esta cantidad debe ser igual o mayor al salario mínimo federal o al salario mínimo estatal o local correspondiente. Sin embargo, usted no recibirá más de \$200 al día o \$12,000 por las doce semanas que incluyen tanto la licencia remunerada por enfermedad como la licencia familiar y médica ampliada cuando usted se tome la licencia para cuidar de su hijo cuya escuela o lugar de cuidado está cerrado, o el proveedor de cuidado no está disponible debido a motivos relacionados con el COVID-19.
- Para calcular el número de horas de licencia remunerada a las que usted tiene derecho, por favor consulte las respuestas a las Preguntas 5-6 proporcionadas en esta guía.

2. ¿Cuál es mi tasa de pago regular para efectos de la FFCRA?

Para efectos de la FFCRA, la tasa de pago regular usada para calcular su licencia remunerada es el promedio de su [tasa regular](#) durante un período de hasta seis meses previos a la fecha en la que se toma la licencia. [2] Si usted no ha trabajado para su empleador actual durante seis meses, la tasa regular usada para calcular su licencia remunerada es el promedio de su tasa de pago regular por cada semana que ha trabajado para su empleador actual.

Preguntas para Empleados (Continuación)

Si a usted le pagan con comisiones, propinas o por precio unitario, estos salarios se incorporarán al cálculo anterior. También puede calcular esta cantidad para cada empleado sumando todas las compensaciones que son parte de la tasa regular durante el periodo anterior y dividir esa suma entre todas las horas efectivamente trabajadas en el mismo periodo.

3. ¿Puedo tomar 80 horas de licencia remunerada por enfermedad para mi autocuarentena y luego otra cantidad de licencia remunerada por enfermedad por otro motivo estipulado bajo la Ley de Licencia Remunerada por Enfermedad de Emergencia?

No. Usted se puede tomar hasta dos semanas -o diez días- (80 horas para un empleado de tiempo completo o para un empleado de tiempo parcial, el número de horas equivalente al promedio de horas que el empleado trabaja durante un período típico de dos semanas) de licencia remunerada por enfermedad para cualquier combinación de motivos elegibles. Sin embargo, el número total de horas por las cuales usted recibe una licencia remunerada por enfermedad está limitado a 80 horas conforme a la Ley de Licencia Remunerada por Enfermedad de Emergencia.

4. ¿Si me quedo en casa con mi hijo porque su escuela o lugar de cuidado está cerrado, o el proveedor de cuidado no está disponible, obtengo una licencia remunerada por enfermedad o una licencia familiar y médica ampliada o ambas? ¿cómo interactúan?

Usted puede ser elegible para ambos tipos de licencia, pero solo por un total de doce semanas de licencia remunerada. Usted se puede tomar tanto una licencia remunerada por enfermedad como una licencia familiar y médica ampliada para cuidar de su hijo cuya escuela o lugar de cuidado está cerrado, o el proveedor de cuidado no está disponible debido a motivos relacionados con el COVID-19. La Ley de Licencia Remunerada por Enfermedad de Emergencia le proporciona una licencia remunerada inicial de dos semanas. De este modo, este período cubre los primeros diez días de trabajo de licencia familiar y médica ampliada, que de otra manera no serían remunerados conforme a la Ley de Ampliación de la Licencia Familiar y Médica de Emergencia a menos de que usted elija usar una licencia por vacaciones, personal o médica o por enfermedad existente según las políticas de su empleador. Después de que los primeros diez días de trabajo han transcurrido, usted recibirá 2/3 de su [tasa de pago regular](#) por las horas de trabajo que hubiesen sido programadas durante las diez semanas subsiguientes conforme a la Ley de Ampliación de la Licencia Familiar y Médica de Emergencia.

Tenga en cuenta que solo puede recibir las diez semanas adicionales de licencia familiar y médica ampliada conforme a la Ley de Ampliación de la Licencia Familiar y Médica de Emergencia para cuidar de su hijo cuya escuela o lugar de cuidado está cerrado, o el proveedor de cuidado no está disponible debido a motivos relacionados con el COVID-19.

5. ¿Puede mi empleador negarme la licencia remunerada por enfermedad si mi empleador me dio una licencia remunerada por un motivo identificado en la Ley de Licencia Remunerada por Enfermedad de Emergencia antes de que la Ley entrara en vigor?

No. La Ley de Licencia Remunerada por Enfermedad de Emergencia impone un nuevo requisito a los empleadores para licencias que entra en vigor a partir del 1 de abril de 2020.

6. ¿Todas las licencias bajo la FMLA son ahora licencias remuneradas?

No. El único tipo de licencia familiar y médica que es licencia remunerada es la licencia familiar y médica ampliada conforme a la Ley de Ampliación de la Licencia Familiar y Médica de Emergencia cuando dicha licencia exceda los diez días. Esto solo incluye licencias tomadas porque el empleado debe cuidar de su hijo cuya escuela o lugar de cuidado está cerrado, o el proveedor de cuidado no está disponible debido a motivos relacionados con el COVID-19.

7. ¿Son retroactivos los requisitos para la licencia remunerada por enfermedad y la licencia familiar y médica ampliada?

No.

8. ¿Cómo sé si he sido "empleado por al menos 30 días calendario por el empleador" para efectos de la licencia familiar y médica ampliada?

Se considera que usted ha sido empleado por su empleador por al menos 30 días calendario si su empleador lo ha tenido en la nómina de sueldos durante los 30 días calendario inmediatamente anteriores al día en que su licencia empezaría. Por ejemplo, si desea tomar la licencia el 1 de abril de 2020, usted necesitaría haber estado en la nómina de sueldos de su empleador a partir del 2 de marzo de 2020.

Si ha estado trabajando para una empresa como empleado temporal, y posteriormente la empresa lo contrata a tiempo completo, puede contar cualquier día que trabajó anteriormente como empleado temporal para este período de elegibilidad de 30 días.