

Pago de licencia durante la pandemia de COVID-19 y más allá

Pedir a las personas que “se queden en casa” cuando están enfermos, sin una promesa de pagar licencia, especialmente cuando vivir del pago de un cheque hasta el pago del otro cheque, es un privilegio que muchos no pueden alcanzar. Debemos hacer algo mejor que llegar a forzar una decisión entre el trabajo de alguien y su salud. Hagamos de Nebraska el mejor lugar para trabajar y formar una familia— asegurando que los trabajadores pueden mantener su compromiso con el trabajo mientras logran satisfacer las necesidades de cuidado de sus familias. Esta clase de apoyo dentro del ambiente laboral atraerá y mantendrá a los trabajadores en nuestro estado. La necesidad es clara: Debemos priorizar el acceso a los dos, pago de licencia familiar y médico, así como también licencia de enfermedad y segura licencia.

El congreso aprobó la Ley de Protección Primaria a las familias por Coronavirus (FFCRA), extendiendo la licencia familiar y médica de emergencia, así como el pago de emergencia por licencia de enfermedad por razones relacionadas con el COVID-19, hasta el 31 de diciembre de 2020. Estas disposiciones son vitales para apoyar a nuestra comunidad durante esta crisis, sin embargo, muchas personas de Nebraska no serán elegibles para obtener estas provisiones de licencia de emergencia.

DISPOSICIONES TEMPORALES DE PAGO DE LICENCIA POR LA FFCRA

DISPOSICIONES DE PAGO DE EMERGENCIA POR LICENCIA POR ENFERMEDAD

Cuando un empleado no puede trabajar o tele trabajar porque está:ⁱ

- En cuarentena de acuerdo con una orden gubernamental relacionada con COVID-19;
- Auto cuarentena por consejo de un proveedor de cuidado médico relacionado con el COVID-19; o
- Experimenta síntomas de COVID-19 y busca diagnóstico médico.

Empleados a tiempo completo:

Pago completo*
por 2 semanas (80 Horas)

***Hasta \$ 511 por día y \$ 5,110 en total**

Empleados a tiempo parcial:

Pago completo*
Por número de horas Horas trabajadas en 2 semanas

Cuando un empleado no puede trabajar o tele trabajar porque está:ⁱⁱ

- Cuidando a alguien en cuarentena de acuerdo con una orden del gobierno o debido al consejo de un proveedor de atención médica relacionado con COVID-19;
- Experimenta cualquier otra condición sustancialmente similar especificada por el Secretario de Salud y Servicios Humanos; o
- Cuida a un niño cuya escuela o proveedor de cuidado infantil está cerrado debido a COVID-19.

Empleados a tiempo completo:

Pago de 2/3*
por 2 semanas (80 Horas)

***Hasta \$ 200 por día y \$ 2,000 en total**

Empleados a tiempo parcial:

Pago de 2/3*
Por número de horas Horas trabajadas en 2 semanas

EMERGENCIA PAGO FAMILIAR Y LICENCIA MEDICA

Cuando un empleado, quien ha estado empleado por al menos 30 días, y no puede trabajar o teletrabajar porque:ⁱⁱⁱ

- Cuidan a un niño cuya escuela o proveedor de cuidado infantil está cerrado debido a COVID-19.

Además de las disposiciones de tiempo de enfermedad pagado, hasta 10 semanas adicionales (12 semanas en total) de licencia familiar y médica pagada de emergencia tomada consecutiva o intermitentemente en:

Empleados a tiempo completo:

Pago de 2/3*

***Hasta \$ 200 por día y \$ 12,000 en total por las 12 semanas completas**

Empleados a tiempo parcial:

Pago de 2/3*

Esta categoría temporal de pago de licencia familiar y médica de emergencia se suma a la licencia **no pagada** y las protecciones laborales proporcionadas por la Ley Federal de Licencia Médica y Familiar (FMLA)

EXTENSIÓN DE COBERTURAS FMLA:^{iv}

- 12 semanas al año sin sueldo, con protección laboral de licencia por el nacimiento de un niño o la obtención de un niño a través de adopción o cuidado de crianza, para cuidar a su cónyuge, hijo o padre con una condición de salud grave, una condición de salud personal grave o necesidades derivadas de tener un familiar militar en servicio activo; y
- 26 semanas al año no remuneradas, licencia laboral protegida para cuidar a un miembro de la familia quien es miembro del servicio militar con una lesión o enfermedad grave.

EXTENSIÓN DE LAS DISPOSICIONES DE FMLA SOLO CUBREN A LOS EMPLEADOS QUE:

- Trabaje para un empleador del sector privado con 50 o más empleados (dentro de un radio de 75 millas), una agencia pública o una escuela; and
- Sea empleado durante al menos un año, trabajando al menos 1,250 horas durante el período de 12 meses directamente antes de tomar la licencia.

DONDE NO SE PRESENTAN ESTAS DISPOSICIONES DE PAGO DE LICENCIA

- **Los empleados que trabajan para un negocio privado con más de 500 empleados** están excluidos de las disposiciones de pago de licencia temporal de FFCRA. Casi 421,000 habitantes de Nebraska son empleados de grandes empresas que no están cubiertas por la FFCRA.^v
- **Negocio privado con menos de 50 empleados** podría calificar para exenciones para proporcionar pago de licencia por el cierre de escuelas y guarderías si la licencia pone en peligro sus negocios, si la licencia pone el riesgo sus negocios.^{vi} Esto significa que poco menos de 234,000 habitantes de Nebraska están en riesgo de perder el acceso a la licencia bajo esta exención.^{vii}
- **Empresas proveedoras de cuidado de la salud o encargados de responder a emergencias** pueden optar por no proporcionar pago de licencia bajo FFCRA.
- Mientras FFCRA protege a los trabajadores de represalias por usar estas nuevas disposiciones de licencia, **las empresas con menos de 25 empleados** no tienen que reubicar a los trabajadores a sus mismos puestos después de usar la licencia familiar y médica pagada de emergencia, si el puesto se eliminó debido a restricciones financieras durante dicha licencia.^{viii}
- La licencia médica y familiar pagada solo se aplica a aquellos que cuidan a un niño, no aquellos que obtienen enfermedad. Para aquellos que necesitan licencia pagada por otra razón, **diez días de enfermedad no son suficientes**. Si alguien está expuesto a COVID-19, los CDC recomiendan la auto-cuarentena durante 14 días después de la exposición, ya que puede demorar hasta dos semanas desde la exposición hasta el inicio de los síntomas mientras el individuo todavía es contagioso.^{ix} Cuando un individuo comienza a mostrar síntomas, el CDC luego aconseja que continúen la cuarentena por al menos 10 días después de que los síntomas comenzaron y tres días después de que la fiebre haya terminado.^x Debido al largo período de incubación y el tiempo de enfermedad cuando una persona aún es contagiosa, 80 horas de pago por tiempo de enfermedad no es suficiente para que las personas permanezcan en casa hasta que ya no sean contagiosas.
- **Deberíamos luchar por políticas de pago de licencia por enfermedad que garanticen el pago completo, independientemente de la razón de la licencia**. Para aquellos que ya viven de sueldo en sueldo, probablemente no sea una opción tomar menos del sueldo completo por licencia por enfermedad y puede obligarlos a seguir trabajando mientras cuidan a alguien que está enfermo, lo que aumenta el riesgo de contagio.

Es tiempo de construir un mejor sistema que funcione para Nebraska.

Al promulgar políticas a nivel estatal y municipal, los trabajadores tendrían acceso a proteger el trabajo, pago por enfermedad, seguro y licencias familiares y médicas protegidas ahora y después de que expiren las disposiciones federales. Los habitantes de Nebraska necesitan:

- **Pago de licencia de salud y de licencia segura:** Permitir a los empleados acumular tiempo libre pagado para usar en cuidado de enfermedades o lesiones personales, para cuidar a un miembro de la familia o para acceder a seguridad en situaciones de violencia doméstica.
- **Licencia familiar y médica pagada:** Crear un programa administrado por el estado de seguro de pago de licencia familiar y médico, muy parecido al seguro de incapacidad a corto plazo, en el que los empleadores y o empleados pagan las primas. Cuando la licencia es requerida por el empleado, el programa de seguro paga los beneficios por licencia pagada.

ⁱ "Families First Coronavirus Response Act: Employee Paid Leave Rights," U.S. Department of Labor. <https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic/ffcra-employee-paid-leave>

ⁱⁱ See endnote i.

ⁱⁱⁱ See endnote i.

^{iv} "The Family and Medical Leave Act," U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division, (2012). <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/whdfs28.pdf>

^v "2017 SUSB Annual Data Tables by Establishment Industry: U.S. & states, totals," United States Census Bureau, (April 3, 2020). <https://www.census.gov/data/tables/2017/econ/susb/2017-susb-annual.html>

^{vi} See endnote i.

^{vii} "2017 SUSB Annual Data Tables by Establishment Industry: U.S. and states, NAICS sectors, small employment sizes less than 500," United States Census Bureau, (April 3, 2020). <https://www.census.gov/data/tables/2017/econ/susb/2017-susb-annual.html>

^{viii} "Families First Coronavirus Response Act: What Businesses Need to Know," U.S. Chamber of Commerce, (March 26, 2020). <https://www.uschamber.com/co/start/strategy/families-first-coronavirus-response-act-guide>

^{ix} "Coronavirus Disease 2019 Basics: Frequently Asked Questions," Centers for Disease Control and Prevention, (May 4, 2020). <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/faq.html>

^x "Steps to Help Prevent the Spread of COVID-19 if You are Sick," Centers for Disease Control and Prevention, (May 2, 2020). <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/if-you-are-sick/steps-when-sick.html>