

## Preguntas sobre la licencia remunerada por enfermedad y el coronavirus (COVID-19)

- 1. ¿Los trabajadores pueden usar la licencia por enfermedad remunerada para cubrir una ausencia si un funcionario público cierra su lugar de trabajo a causa de la COVID-19? ¿Qué sucede si el empleador sigue trabajando, pero tiene restricciones en las operaciones debido a las órdenes del gobernador?**  
Si todavía son empleados, los trabajadores pueden utilizar la licencia remunerada por enfermedad acumulada. Si un empleador despide a alguien, el empleado puede solicitar beneficios de desempleo.
- 2. ¿Cómo saben los empleados si todavía son empleados?**  
Los empleadores deben informar a los empleados si los despiden. Los empleados pueden solicitar los beneficios de desempleo si se los despide o si les reducen las horas de trabajo.
- 3. Si la escuela o el lugar de cuidado del hijo de un trabajador cierra temporalmente por un problema sanitario, ¿el trabajador puede utilizar la licencia remunerada por enfermedad acumulada para cuidar a su hijo?**  
Sí.
- 4. Si el lugar de trabajo de un empleado o la escuela o el lugar de cuidado de un hijo cierra, ¿el empleador puede rechazar una solicitud de licencia por enfermedad y exigir al personal que trabaje desde su casa?**  
No.
- 5. Si un empleador decide cerrar temporalmente su lugar de trabajo para mitigar el riesgo de exposición a la COVID-19, ¿un empleado puede usar la licencia remunerada por enfermedad para cubrir la ausencia?**  
El empleador no está obligado a permitir que los empleados utilicen la licencia remunerada por enfermedad si la empresa decide por su cuenta cerrar temporalmente en respuesta a la COVID-19. Sin embargo, un empleador puede permitir el uso de la licencia remunerada por enfermedad en esta situación.
- 6. ¿Los empleadores pueden exigir a los empleados que se retiren del trabajo debido a una posible exposición a la COVID-19?**  
El empleador puede exigir a los empleados que se retiren del trabajo. Sin embargo, los empleadores **no pueden exigir** a los empleados que utilicen la licencia remunerada por enfermedad para cubrir esta ausencia.
- 7. ¿Un trabajador que se ve obligado a dejar el trabajo porque es posible que haya estado expuesto a la COVID-19 puede utilizar la licencia remunerada por enfermedad acumulada mientras está ausente?**  
El trabajador puede utilizar la licencia remunerada por enfermedad acumulada. Sin embargo, el empleador no puede exigir u obligar al empleado a que utilice su licencia remunerada por enfermedad acumulada para cubrir la ausencia.

**8. ¿Un trabajador puede usar la licencia remunerada por enfermedad acumulada si se siente enfermo o presenta síntomas que pueden estar relacionados con la COVID-19?**

Los trabajadores pueden utilizar las licencias remuneradas por enfermedad acumuladas para cualquier enfermedad física, lesión u otras afecciones médicas. También pueden utilizar las licencias remuneradas por enfermedad acumuladas para cuidar a los familiares que padecen enfermedades físicas, lesiones u otras afecciones médicas.

**9. ¿Un trabajador puede usar la licencia remunerada por enfermedad acumulada si un médico lo recomienda debido a una posible exposición a la COVID-19 o a síntomas?**

Sí.

**10. ¿Un trabajador puede usar la licencia remunerada por enfermedad acumulada si necesita un diagnóstico médico, atención, tratamiento o atención médica preventiva para una enfermedad o síntomas que puedan estar relacionados con la COVID-19?**

Sí.

**11. Si un empleador ofrece la licencia remunerada por enfermedad como parte de un programa de tiempo libre remunerado (PTO), ¿el empleado puede usar la licencia de PTO en relación con la COVID-19?**

Sí.

**12. ¿Cómo pueden los empleadores ofrecer a sus empleados licencias remuneradas por enfermedad adicionales o cubrir los salarios perdidos que puedan derivarse de la COVID-19?**

- Los empleadores pueden conceder una licencia remunerada por enfermedad más generosa que la exigida por las leyes sobre las licencias remuneradas por enfermedad.
- Los empleadores pueden permitir que los empleados utilicen la licencia remunerada por enfermedad para fines adicionales a los mínimos autorizados.
- Los empleadores pueden optar por renunciar temporalmente a los requisitos de verificación para los empleados que utilicen la licencia remunerada por enfermedad en relación con la COVID-19.
- Los empleadores pueden elaborar y aplicar nuevas políticas para anticipar las licencias remuneradas por enfermedad.
- Los empleadores pueden proporcionar a los empleados anticipos de salarios, siempre que los términos de pago cumplan con las normas de deducción aplicables.
- Los empleadores pueden establecer políticas de licencia compartida. También pueden permitir que los empleados que tengan un saldo de licencias las donen a sus compañeros de trabajo.