

El COVID-19 y la Ley de Ausencia Familiar y Médica: preguntas y respuestas

Si no está trabajando porque tiene COVID-19 o porque está cuidando a familiares enfermos, consulte con el Departamento de Trabajo (DOL, por sus siglas en inglés) para obtener información sobre si dicha ausencia está cubierta por la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés). Según la FMLA, los empleadores cubiertos deben proporcionar a los empleados una licencia laboral protegida sin compensación de sueldo por ciertos motivos familiares y médicos. Los empleados con una licencia por la FMLA tienen derecho a continuar recibiendo cobertura de seguro médico grupal según los mismos términos que existían antes de tomar dicha ausencia. (Para obtener más información sobre la FMLA consulte la [División de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo de EE. UU.](#) o llame al 1-866-487-9243).

La Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus (FFCRA, por sus siglas en inglés) requería que los empleadores cubiertos proporcionaran a los empleados elegibles licencia por enfermedad y ausencia médica y familiar ampliada con compensación de sueldo por ciertas razones relacionadas con el COVID-19. El requisito de que los empleadores proporcionen licencia por enfermedad o ausencia familiar y médica ampliada con compensación de sueldo conforme a las disposiciones del mandato de la FFCRA se aplica a las licencias tomadas o solicitadas durante el período de vigencia, es decir, del 1 de abril de 2020 al 31 de diciembre de 2020. Consulte la [Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus: Respuestas a preguntas](#) específicas sobre la aplicación del mandato de la FFCRA. Los empleadores que decidan proporcionar dichas licencias entre el 1 de enero de 2021 y el 30 de septiembre de 2021, pueden ser elegibles para recibir créditos impositivos para empleadores. Puede encontrar información sobre la solicitud de créditos impositivos por licencias por enfermedad o salarios de licencias familiares con compensación de sueldo en el sitio web del Servicio de Impuestos Internos (IRS, por sus siglas en inglés) en: (<https://www.irs.gov/newsroom/covid-19-related-tax-credits-for-paid-leave-provided-by-small-and-midsize-businesses-faqs>).

Además, algunas leyes estatales o locales pueden exigir requisitos diferentes, que los empleadores también deben tener en cuenta al determinar su obligación de proporcionar la licencia con compensación de sueldo por enfermedad. Consulte las [Oficinas de Trabajo del Estado](#) para obtener información sobre las leyes de licencia en su estado.

1. ¿Quién puede utilizar la ausencia bajo la FMLA?

Los empleados son elegibles para tomar una ausencia bajo la FMLA si trabajan para un empleador cubierto y cumplen con estos requisitos:

- han trabajado para su empleador durante al menos 12 meses;
- tener al menos 1250 horas de servicio durante el período de 12 meses antes de que comience su ausencia;
- trabajan en un lugar donde el empleador emplee al menos 50 empleados dentro de las 75 millas.

Los empleadores del sector privado están cubiertos por la FMLA si tienen 50 o más empleados en 20 semanas laborales en el año calendario actual o anterior. Las agencias públicas (incluidas las agencias gubernamentales federales, estatales y locales) y las escuelas primarias y secundarias públicas y privadas están cubiertas por la FMLA como empleadores, independientemente del número de empleados que tengan.

Los requisitos especiales de las horas de servicio se aplican a los empleados de tripulación de vuelo de aerolíneas y para interrupciones en el servicio en caso de que la persona tenga que cumplir con obligaciones del servicio militar de la Guardia Nacional o de la Reserva Nacional, de conformidad con la Ley de Derecho de Empleo y Reempleo para el Personal del Servicio Uniformado (USERRA, por sus siglas en inglés).

2. ¿Qué beneficios están disponibles según la FMLA?

La FMLA otorga a los empleados elegibles de empleadores cubiertos el derecho de tomar una ausencia laboral protegida sin compensación de sueldo por motivos médicos y familiares específicos. Entre otros beneficios, el empleado elegible puede tomar hasta 12 semanas laborales de licencia en un período de 12 meses por una condición de salud grave que imposibilite al empleado para realizar las funciones laborales y para cuidar al cónyuge, hijo/a o padre/madre que tiene una condición de salud grave. Además de proporcionar a los empleados elegibles el derecho a tomar una licencia, la FMLA exige a los empleadores que mantengan los beneficios de salud de los empleados durante la ausencia y que los restituyan a su mismo trabajo o a uno equivalente después de la ausencia. La ley también protege a los empleados de interferencias y represalias por ejercer o por intentar ejercer sus derechos según la FMLA.

3. ¿Puede un empleado que está enfermo de COVID-19, o que está cuidando a un miembro de la familia que está enfermo de COVID-19, tomar ausencia según la FMLA?

Un empleado que trabaja para un empleador cubierto, que es elegible para una licencia según la FMLA y que está enfermo con COVID-19 o que está cuidando a un familiar que tiene COVID-19 puede tener derecho a tomar una licencia según la FMLA en ciertos casos. Un empleado elegible para una licencia según la FMLA puede tomar hasta 12 semanas de ausencia sin compensación de sueldo y con protección laboral en un año de licencia designado de 12 meses por razones familiares y médicas específicas, entre ellas, una condición de salud grave según lo defina la FMLA.

Las condiciones de salud graves más comunes que califican para la licencia FMLA incluyen:

- Condiciones que requieren pasar la noche en un hospital u en otro centro de atención médica.
- Condiciones que lo incapacitan al empleado o incapacitan a su familiar (por ejemplo, no poder trabajar o asistir a la escuela), durante más de tres días consecutivos, y que requieren tratamiento médico continuo (ya sean varias citas con un proveedor de atención médica o una sola cita y seguimiento de cuidado, como medicamentos con receta); y,
- Condiciones crónicas que causan períodos ocasionales en los que el empleado o su familiar está incapacitado y requiere tratamiento por parte de un proveedor de atención médica, al menos, dos veces al año.

Se aconseja a los trabajadores que tienen COVID-19 o que tienen un familiar con COVID-19 a quedarse en su casa para minimizar la propagación de la pandemia. Se aconseja a los empleadores que apoyen estas y otras estrategias de mitigación en la comunidad y que tengan en cuenta políticas de licencias flexibles para sus empleados. Si bien el requisito que exigía a los empleadores proporcionar licencia por enfermedad y ausencia familiar y médica ampliada con compensación de sueldo según la Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus (FFCRA) expiró el 31 de diciembre de 2020, es posible que haya créditos impositivos disponibles para los empleadores que continúen proporcionando voluntariamente dichas licencias por razones relacionadas con el COVID-19. Los empleadores que decidan proporcionar dichas licencias entre el 1 de enero de 2021 y el 30 de septiembre de 2021, pueden ser elegibles para recibir créditos impositivos para empleadores. Puede encontrar información sobre la solicitud de créditos impositivos por licencias por enfermedad o salarios de licencias familiares con compensación de sueldo en el sitio web del Servicio de Impuestos Internos (IRS, por sus

siglas en inglés) en: (<https://www.irs.gov/newsroom/covid-19-related-tax-credits-for-paid-leave-provided-by-small-and-midsize-businesses-faqs>).

Debido a las inquietudes de salud y seguridad relacionadas con el COVID-19, muchos proveedores de atención médica están atendiendo a través de la telemedicina a pacientes con una variedad de condiciones, incluidas aquellas no relacionadas con el COVID-19. La División de Horas y Salarios considerará las consultas de telemedicina como consultas en persona con el propósito de establecer una condición de salud grave según la FMLA cuando ciertas condiciones existan. Para obtener más información, consulte la Pregunta n.º 11 y el [Boletín de asistencia del campo núm. 2020-8: telemedicina y las condiciones de salud graves según la Ley de Ausencia Médica y Familiar \(FMLA, por sus siglas al inglés\)](#).

4. ¿Según la FMLA, puede un empleado quedarse en su casa para evitar contraer el COVID-19?

No. La FMLA protege a los empleados elegibles que están incapacitados por una condición de salud grave, como puede ser el caso del COVID-19 en algunos casos, o que necesitan cuidar a un familiar cubierto que está incapacitado por una condición de salud grave. La licencia que toma un empleado únicamente con el propósito de evitar exponerse al COVID-19 no está amparada por la FMLA.

Algunas leyes estatales o locales pueden exigir requisitos diferentes, que los empleadores también deben tener en cuenta al determinar su obligación de proporcionar una licencia. Consulte las [Oficinas de Trabajo del Estado](#) para obtener información sobre las leyes de ausencia en su estado. Si le preocupa que su empleador no esté respetando las regulaciones federales o estatales, puede consultar otras protecciones o [guías](#) disponibles según las leyes federales o estatales de salud y seguridad que no hace cumplir la División de Horas y Salarios.

5. No me pagaron la ausencia por el COVID-19 en 2020. ¿Todavía tengo derechos según la Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus (FFCRA, por sus siglas en inglés)?

Sí. La División de Horas y Salarios (WHD, por sus siglas en inglés) hará cumplir la FFCRA en las licencias tomadas o solicitadas durante el período de vigencia del 1 de abril de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020, para las quejas presentadas según lo estipulado por el estatuto de limitaciones. El estatuto de limitaciones para las disposiciones de licencia por enfermedad con compensación de sueldo y ausencia familiar y médica ampliada según la FFCRA es de dos años a partir de la fecha de la presunta infracción (o tres años en los casos en que estas presuntas infracciones sean

intencionales).

Por lo tanto, si su empleador no le pagó como lo exige la FFCRA por una licencia que tomó antes del 31 de diciembre de 2020, puede comunicarse con la WHD para presentar una queja siempre que lo haga dentro de los dos años posteriores a la última medida que, según su criterio, va en contra de la FFCRA. También puede tener derecho a tomar medidas por estas presuntas infracciones de manera privada. Para obtener más información, consulte la página de [preguntas y respuestas de la FFCRA](#) de la WHD.

6. ¿Pueden los padres u otros cuidadores ausentarse del trabajo para cuidar a su hijo/a si la escuela está cerrada o si su proveedor de cuidado ya no está disponible debido al COVID-19?

Actualmente no existe una ley federal que cubra a los empleados no gubernamentales que se ausentan del trabajo para cuidar a niños sanos, y la ley federal no exige a los empleadores que otorguen licencia a los empleados que cuidan a un niño cuya escuela está cerrada o cuyo proveedor de cuidado no está disponible debido al COVID-19. Sin embargo, dado el potencial de enfermedades graves en escenarios de pandemia, los empleadores deberían revisar sus políticas de licencia y considerar brindar más flexibilidad a sus empleados y a sus familias. La ley federal requiere que estas políticas de licencia se administren de manera tal que no se discrimine a los empleados por motivos de raza, color, sexo, nacionalidad, religión, edad (40 años o más), discapacidad o condición de veterano. Los empleadores cubiertos deben cumplir con la FMLA, así como con [las leyes estatales de ausencia familiar y médica correspondientes](#). Un empleado que esté enfermo, o familiares estén enfermos, puede tener derecho a una licencia según la FMLA.

Además, la Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus (FFCRA), que se aplica a las licencias tomadas o solicitadas durante el período de vigencia del 1 de abril de 2020 al 31 de diciembre de 2020, requería que los empleadores cubiertos proporcionaran a los empleados elegibles hasta dos semanas de licencia por enfermedad con compensación de sueldo y hasta 10 semanas adicionales de ausencia familiar y médica ampliada si el empleado no podía trabajar o teletrabajar porque debía cuidar a su hijo/a cuya escuela, lugar de cuidado o proveedor de cuidado infantil estaba cerrado o no estaba disponible por cuestiones relacionadas con el COVID-19. Consulte la [Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus: Respuestas a preguntas](#) específicas sobre la aplicación de la FFCRA.

Los empleadores no están obligados a proporcionar a los empleados una licencia según la FFCRA después del 31 de diciembre de 2020, pero aquellos que opten por hacerlo entre el 1 de abril de 2021 y el 30 de septiembre de 2021 pueden ser elegibles para

recibir créditos impositivos. Puede encontrar información sobre la solicitud de créditos impositivos por licencias por enfermedad o salarios de licencias familiares con compensación de sueldo en el sitio web del Servicio de Impuestos Internos (IRS, por sus siglas en inglés) en: (<https://www.irs.gov/newsroom/covid-19-related-tax-credits-for-paid-leave-provided-by-small-and-midsize-businesses-faqs>).

7. ¿El empleador está obligado por ley a proporcionar licencia por enfermedad con compensación de sueldo a los empleados que no pueden trabajar porque tienen COVID-19, han estado expuestos a un familiar con COVID-19 o están cuidando a un familiar con COVID-19?

Actualmente, la ley federal, por lo general, no requiere que los empleadores les den licencia con compensación de sueldo a los empleados que se ausentan del trabajo porque tienen COVID-19, han estado expuestos a alguien con COVID-19 o están cuidando a alguien con COVID-19. Según la [Orden ejecutiva n.º 13706](#), es posible que se requiera que algunos contratistas federales proporcionen dicha licencia a los empleados en ciertas circunstancias, por ejemplo, si el empleado o familiar de este tiene COVID-19 o está buscando atención médica por cuestiones relacionadas al COVID-19. Algunas leyes estatales o locales pueden exigir requisitos diferentes, que los empleadores también deben tener en cuenta al determinar su obligación de proporcionar la licencia con compensación de sueldo por enfermedad.

Si la licencia está amparada por la FMLA, el empleado puede elegir, o el empleador puede requerir que el empleado, sustituya la licencia por enfermedad y la licencia por vacaciones/motivos personales con compensación de sueldo acumulada por una licencia amparada por la FMLA sin compensación de sueldo en algunos casos. Sustituir, en este caso, significa que la licencia con compensación de sueldo acumulada se ejecute en simultáneo con la licencia amparada por la FMLA sin compensación de sueldo. Los empleadores deben aconsejar a los empleados con COVID-19 que se queden en su casa y deben tener en cuenta políticas de licencia flexible para ellos.

Además, según la Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus (FFCRA), los empleadores cubiertos debían proporcionar a los empleados elegibles hasta dos semanas de licencia por enfermedad con compensación de sueldo por razones específicas relacionadas con el COVID-19 para licencias tomadas o solicitadas desde el 1 de abril de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020, incluso cuando el empleado no podía trabajar porque estaba en cuarentena (de conformidad con una orden del gobierno federal, estatal o local o el consejo de un proveedor de atención médica), experimentaba síntomas del COVID-19 y buscaba un diagnóstico médico, o tenía la necesidad de cuidar a una persona en cuarentena (de conformidad con una orden del

gobierno federal, estatal o local o el consejo de un proveedor de atención médica). Consulte la [Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus: Respuestas a preguntas específicas sobre la aplicación de la FFCRA](#).

Los empleadores no están obligados a proporcionarle a los empleados una licencia según la FFCRA después del 31 de diciembre de 2020, pero aquellos que opten por hacerlo entre el 1 de enero de 2021 y el 30 de septiembre de 2021 pueden ser elegibles para recibir créditos impositivos. Puede encontrar información sobre la solicitud de créditos impositivos por licencias por enfermedad o salarios de licencias familiares con compensación de sueldo en el sitio web del Servicio de Impuestos Internos (IRS, por sus siglas en inglés) en: (<https://www.irs.gov/newsroom/covid-19-related-tax-credits-for-paid-leave-provided-by-small-and-midsize-businesses-faqs>).

8. ¿Puede el empleador exigir que un empleado con COVID-19 presente un certificado médico, se someta a un examen médico o no presente síntomas durante un período específico antes de regresar al trabajo?

Sí, es posible que le exijan un certificado médico. Sin embargo, el DOL aconseja a los empleadores a considerar que, durante una pandemia, los recursos de atención médica pueden verse desbordados y puede ser difícil para los empleados obtener citas con médicos u otros proveedores de atención médica para verificar que estén bien o que ya no contagien. No exigirles a los empleados un certificado médico puede ayudar a reducir la tensión en el sistema sanitario durante este momento crítico.

Según la [Ley de Estadounidenses con Discapacidades \(ADA, por sus siglas en inglés\)](#), un empleador podría exigir un certificado médico, un examen médico o un período de tiempo durante el cual el empleado no haya tenido síntomas, antes de que le permita regresar al trabajo, cuando tenga un motivo lógico, basado en evidencia objetiva, de que la condición médica actual del empleado:

- a. perjudicaría su capacidad para realizar **funciones laborales esenciales** (es decir, deberes laborales fundamentales) con o sin adaptación razonable;
- b. representaría una **amenaza directa** (es decir, un riesgo de daño sustancial significativo que no puede reducirse o eliminarse mediante adaptación razonable) para mantener la seguridad en el lugar de trabajo.

En situaciones en las que la licencia de un empleado está amparada por la FMLA, el empleador puede tener una política o práctica aplicada de manera uniforme que

requiere que todos los empleados en situación similar obtengan y presenten una certificación de aptitud para el trabajo del proveedor de atención médica del empleado que confirme que el empleado puede volver al trabajo. Los empleadores deben notificar a los empleados con anticipación en el caso de que deban presentar una [certificación de aptitud para el trabajo](#) para regresar. Si la ley estatal o local o los términos de un acuerdo de negociación colectiva rigen el regreso al trabajo de un empleado, se deberán aplicar esas disposiciones. Los empleadores deben ser conscientes de que las certificaciones de aptitud para el trabajo pueden ser difíciles de obtener durante una pandemia.

Debido a las inquietudes de salud y seguridad relacionadas con el COVID-19, muchos proveedores de atención médica están atendiendo a través de la telemedicina a pacientes con una variedad de condiciones, incluidas aquellas no relacionadas con el COVID-19. La División de Horas y Salarios considerará las consultas de telemedicina como consultas en persona con el propósito de establecer una condición de salud grave según la FMLA cuando ciertas condiciones existan. Para obtener más información, consulte la Pregunta n.º 11 y el [Boletín de asistencia del campo núm. 2020-8: telemedicina y las condiciones de salud graves según la Ley de Ausencia Médica y Familiar \(FMLA, por sus siglas al inglés\)](#).

9. ¿Puede mi empleador exigirme que presente un certificado médico para usar una licencia según la FMLA si estoy enfermo/a y no puedo trabajar debido al COVID-19?

Sí, es posible que le exijan un certificado médico para tomar una licencia amparada por la FMLA. Según la FMLA, el empleador puede exigir una certificación de un proveedor de atención médica cuando el empleado solicita ausencia por una condición de salud grave. La certificación le permite al empleador obtener información relacionada con la solicitud de la licencia según la FMLA y verificar que un empleado tenga una condición de salud grave. El COVID-19 puede considerarse una condición de salud grave según la FMLA en determinados casos. Consulte la pregunta n.º 2 para obtener más información. El DOL aconseja a los empleadores a considerar que, durante una pandemia, los recursos de atención médica pueden verse desbordados y puede ser difícil para los empleados obtener citas con médicos u otros proveedores de atención médica para verificar que estén bien o que ya no contagien. No exigirles a los empleados un certificado médico puede ayudar a reducir la tensión en el sistema sanitario durante este momento crítico.

El empleado puede presentar la información requerida en cualquier formato, por ejemplo, en el membrete del proveedor de atención médica. Los empleadores deben

aceptar una certificación [completa y suficiente](#), independientemente del formato. Una certificación se considera “incompleta” si uno o más de los campos en el formulario no se ha completado. Una certificación se considera “insuficiente” si la información proporcionada es imprecisa, poco clara o no responde lo requerido. Después de adquirir una certificación completa y suficiente, el empleador no puede solicitar más información, por ejemplo, un certificado médico por cada ausencia relacionada con la FMLA.

Para obtener más información, consulte la [Hoja de datos 28G](#).

10. ¿Existen protecciones si un empleador cierra temporalmente su lugar de trabajo debido a una pandemia y decide despedir a algunos empleados, pero no a todos?

Pueden aplicarse las leyes federales que prohíben la discriminación en el lugar de trabajo por motivos de raza, sexo (incluido el embarazo, identidad de género y orientación sexual), edad (40 años o más), color, religión, origen nacional, discapacidad, información genética y represalias. (Si tiene alguna pregunta, consulte la [Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos](#) (EEOC, por sus siglas en inglés) o llame al 1-800-669-4000). Pueden aplicar otras leyes federales específicas que prohíben la discriminación por estas razones o por otras también si el empleador es un contratista federal o un beneficiario de asistencia financiera federal.

Además, la Ley Federal de Notificación de Reajuste y Recapitación Laboral (WARN, por sus siglas en inglés) ayuda a garantizar que se avise con anticipación en el caso de cierres de plantas calificados y despidos masivos. Para obtener más información sobre la Ley WARN, consulte <https://www.dol.gov/agencies/eta/layoffs/warn>.

Los empleadores también tienen prohibido discriminar a un empleado por pedir o tomar una licencia amparada por la FMLA calificada o una ausencia según la Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus (FFCRA). Además, los empleadores tienen prohibido discriminar a un empleado por ser o por haber sido miembro del servicio uniformado de los Estados Unidos. (Para obtener información adicional o para hacer preguntas, consulte el [Servicio de Capacitación y Empleo de Veteranos](#) del Departamento de Trabajo de EE. UU. o llame al 1-866-889-5627). Por último, en algunos casos, los empleadores tienen prohibido discriminar a un empleado por su ciudadanía o estado migratorio. (Para obtener más información, consulte la sección de [Derechos de Inmigrantes y Empleados](#) del Departamento de Justicia de EE. UU. o llame al 1-800-255-8155).

11. No puedo trabajar porque necesito cuidar a familiares enfermos. ¿Puede mi empleador rescindir el contrato o despedirme por este motivo?

Si **está cubierto, es elegible** según la FMLA y necesita cuidar a un cónyuge, hija, hijo o padre/madre porque este tiene una condición de salud grave, el empleado tiene derecho a recibir hasta 12 semanas de licencia sin compensación de sueldo y con **protección laboral** durante cualquier período de 12 meses. El empleador tiene prohibido interferir, restringir o negar el ejercicio de los derechos del empleado según la FMLA. Los empleadores también tienen prohibido discriminar o tomar represalias contra un empleado por haber ejercido o intentado ejercer cualquier derecho amparado por la FMLA. Los ejemplos de conducta prohibida incluyen el uso de la solicitud o el uso de una licencia según la FMLA como un factor negativo del empleado en el trabajo a la hora de considerar contratación, ascenso o medidas disciplinarias o la negación de los beneficios de la licencia según la FMLA sin compensación de sueldo si el empleador proporciona esos beneficios a los empleados que utilizan otros tipos de licencia sin compensación de sueldo. Para obtener más información, consulte la pregunta n.º 1 y la [Hoja de datos 77-B](#).

Algunos estados pueden tener [leyes similares sobre las licencias familiares](#).

En esas situaciones, los empleadores cubiertos deben cumplir con la disposición federal o estatal que brinde más beneficios a sus empleados.

Además, según la Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus (FFCRA, por sus siglas al inglés), los empleadores cubiertos debían proporcionar a los empleados elegibles hasta dos semanas de licencia por enfermedad con compensación de sueldo por razones específicas relacionadas con el COVID-19 para licencias tomadas o solicitadas desde el 1 de abril de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020, incluso cuando el empleado no podía trabajar porque estaba en cuarentena (de conformidad con una orden del gobierno federal, estatal o local o el consejo de un proveedor de atención médica). La ley FFCRA prohíbe la discriminación sobre la base de la licencia según la FFCRA utilizada. El requisito de los empleadores de proporcionar la licencia según la FFCRA expiró el 31 de diciembre de 2020. La División de Horas y Salarios (WHD, por sus siglas al inglés) hará cumplir la FFCRA en las licencias tomadas o solicitadas durante el período de vigencia del 1 de abril de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020, para las quejas presentadas según lo estipulado por el estatuto de limitaciones, lo que permite presentar quejas durante dos años a partir de la fecha de la presunta infracción. Se aplica un estatuto de limitaciones de tres años en casos que involucran infracciones intencionales. Consulte la [Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus: Respuestas a preguntas](#) específicas sobre la aplicación de la FFCRA.

Los empleadores no están obligados a proporcionar a los empleados una licencia según la FFCRA después del 31 de diciembre de 2020, pero aquellos que opten por dar licencias por enfermedad o ausencia familiar con compensación de sueldo por cuestiones relacionadas con el COVID-19 entre el 1 de enero de 2021 y el 30 de septiembre de 2021 pueden ser elegibles para recibir créditos impositivos. Puede encontrar información sobre la solicitud de créditos impositivos por licencias por enfermedad con compensación de sueldo o salarios de licencias familiares con compensación de sueldo en el sitio web del Servicio de Impuestos Internos (IRS, por sus siglas al inglés) en (<https://www.irs.gov/newsroom/covid-19-related-tax-credits-for-paid-leave-provided-by-small-and-midsize-businesses-faqs>).

En lugar de despedir empleados en esta situación, aconsejamos a los empleadores a considerar otras opciones, como el teletrabajo.

12. No puedo trabajar porque tengo COVID-19. ¿Puede mi empleador rescindir el contrato o despedirme por este motivo?

Si un empleado trabaja para un **empleador cubierto y es elegible** según la FMLA y no puede trabajar a causa de una condición de salud grave, tiene derecho a recibir hasta 12 semanas de licencia sin compensación de sueldo con **protección laboral** durante cualquier período de 12 meses. En algunos casos, el COVID-19 puede considerarse condición de salud grave. Consulte la pregunta n.º 2. El empleador tiene prohibido interferir, restringir o negar el ejercicio de los derechos del empleado según la FMLA. Los empleadores también tienen prohibido discriminar o tomar represalias contra un empleado por haber ejercido o intentado ejercer cualquier derecho amparado por la FMLA. Los ejemplos de conducta prohibida incluyen el uso de la solicitud o el uso de una licencia según la FMLA como un factor negativo del empleado en el trabajo a la hora de considerar contratación, ascenso o medidas disciplinarias o la negación de los beneficios de la licencia según la FMLA sin compensación de sueldo si el empleador proporciona esos beneficios a los empleados que utilizan otros tipos de licencia sin compensación de sueldo. Para obtener más información, consulte la pregunta n.º 1 y la [Hoja de datos 77-B](#).

Algunos estados pueden tener [leyes similares sobre las licencias familiares](#). En esas situaciones, los empleadores cubiertos deben cumplir con la disposición federal o estatal que brinde más beneficios a sus empleados. La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (EEOC, por sus siglas al inglés) es responsable de hacer cumplir la [Ley de Estadounidenses con Discapacidades](#) y otras leyes federales de discriminación en el lugar de trabajo. Para obtener más información, consulte eoc.gov.

Además, según la Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus (FFCRA, por sus siglas al inglés), los empleadores cubiertos debían proporcionar a los empleados elegibles hasta dos semanas de licencia por enfermedad con compensación de sueldo por razones específicas relacionadas con el COVID-19 para licencias tomadas o solicitadas desde el 1 de abril de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020, incluso cuando el empleado no podía trabajar porque estaba en cuarentena (de conformidad con una orden del gobierno federal, estatal o local o el consejo de un proveedor de atención médica). La ley FFCRA prohíbe la discriminación sobre la base de la licencia según la FFCRA utilizada. El requisito de los empleadores de proporcionar la licencia según la FFCRA expiró el 31 de diciembre de 2020. La División de Horas y Salarios (WHD, por sus siglas al inglés) hará cumplir la FFCRA en las licencias tomadas o solicitadas durante el período de vigencia del 1 de abril de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020, para las quejas presentadas según lo estipulado por el estatuto de limitaciones, lo que permite presentar quejas durante dos años a partir de la fecha de la presunta infracción. Se aplica un estatuto de limitaciones de tres años en casos que involucran infracciones intencionales. Consulte la [Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus: Respuestas a preguntas](#) específicas sobre la aplicación de la FFCRA.

Los empleadores no están obligados a proporcionar a los empleados una licencia según la FFCRA después del 31 de diciembre de 2020, pero aquellos que opten por dar licencias por enfermedad o ausencia familiar con compensación de sueldo por cuestiones relacionadas con el COVID-19 entre el 1 de enero de 2021 y el 30 de septiembre de 2021 pueden ser elegibles para recibir créditos impositivos. Puede encontrar información sobre la solicitud de créditos impositivos por licencias por enfermedad con compensación de sueldo o salarios de licencias familiares con compensación de sueldo en el sitio web del Servicio de Impuestos Internos (IRS, por sus siglas al inglés) en (<https://www.irs.gov/newsroom/covid-19-related-tax-credits-for-paid-leave-provided-by-small-and-midsize-businesses-faqs>).

En lugar de despedir empleados en esta situación, aconsejamos a los empleadores a considerar otras opciones, como el teletrabajo.

13. Debido a las inquietudes sobre salud y seguridad relacionadas con el COVID-19, muchos proveedores de atención médica están atendiendo a través de la telemedicina a pacientes con una variedad de condiciones, incluidas aquellas no relacionadas con el COVID-19. La telemedicina implica exámenes o tratamiento cara a cara con los pacientes mediante videoconferencia remota a través de computadoras o dispositivos móviles. En estas circunstancias, ¿una consulta de telemedicina se considerará una consulta en persona a la

hora de establecer una condición de salud grave según la FMLA?

Sí. La División de Horas y Salarios considerará las consultas de telemedicina como consultas en persona con el propósito de establecer una condición de salud grave según la FMLA. Para que se considere una consulta en persona, la consulta de telemedicina debe incluir un examen, una evaluación o un tratamiento por parte de un proveedor de atención médica; debe estar permitido y aceptado por las autoridades estatales que otorgan las licencias; y, en general, debe realizarse mediante videoconferencia. Este enfoque es de interés público porque los centros de atención médica y los médicos de todo el país deben priorizar las consultas y los procedimientos urgentes y de emergencia y preservar el equipo de protección personal del personal y los suministros para el cuidado del paciente. Para obtener más información, consulte el [Boletín de asistencia del campo núm. 2020-8: telemedicina y las condiciones de salud graves según la Ley de Ausencia Médica y Familiar \(FMLA\)](#).

14. Me ausenté del trabajo amparado por la FMLA por cuestiones que no están relacionadas con el COVID-19. En mi ausencia, la empresa implementó una política nueva que les exige a todos hacerse una prueba del COVID-19 antes de venir a la oficina. Según la FMLA, ¿puede mi empleador exigirme que me someta a una prueba de COVID-19 según esta política?

La FMLA no le prohíbe al empleador exigir la prueba. Cuando su licencia según la FMLA finalice, su empleador debe reintegrarlo/a en el mismo trabajo o en un puesto equivalente. Sin embargo, no lo ampara de las medidas del empleador que no estén relacionadas con su uso o solicitud de licencia según la FMLA. Por ejemplo, si se ha eliminado un turno, o se han reducido las horas extras, no tendrá derecho a regresar a trabajar a ese turno o a tomar las horas extras que solía tomar, siempre y cuando el empleador no haya eliminado el turno o haya disminuido las horas extras porque usted tomó o intentó tomar la licencia según la FMLA. Ese principio también se aplica aquí, donde el requisito de prueba de su empleador no está relacionado con su licencia según la FMLA, sino que todos los empleados, independientemente de si han tomado algún tipo de licencia, deben someterse a la prueba de COVID-19 antes de venir a la oficina. Otras leyes pueden imponer restricciones sobre las circunstancias en las que su empleador puede exigir las pruebas de COVID-19 y sobre los tipos de pruebas permitidas. Consulte aquí <https://www.eeoc.gov/wysk/what-you-should-know-about-covid-19-and-ada-rehabilitation-act-and-other-eeo-laws>.

«»

Comuníquese con nosotros

Para obtener información adicional o para saber cómo presentar una queja, visite el sitio web de la División de Horas y Salarios <https://www.dol.gov/agencies/whd> o llame a nuestra línea gratuita de ayuda e información, disponible desde las 8:00 a. m. hasta las 5:00 p. m. en su zona horaria, al 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243).

Para obtener más información sobre el COVID-19, visite el [Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades](#) del Departamento de Servicios Humanos y de Salud (HHS, por sus siglas al inglés)