

# KNOW YOUR RIGHTS

## New! You have rights to paid sick leave and family leave during COVID-19 (coronavirus) crisis

**As of April 1, you have the right to paid sick leave and family leave if you are unable to work for COVID-19 reasons,**  
and if your employer has less than 500 employees.

This emergency leave is available between April 1 and December 31, 2020.

### Sick Leave

You have the right to **two weeks** of paid sick leave if you are unable to work or telework because you:

- 1.** Are subject to a federal, state, or local government quarantine or isolation order (such as an order advising people to stay at home or restrict non-essential travel);
- 2.** Have been advised by a health care provider to self-quarantine;
- 3.** Are experiencing symptoms of COVID-19 and are seeking a medical diagnosis;



If you take leave for the above reasons, you must be paid at your regular rate and for your regular number of hours (up to 80 hours), up to the maximum pay of \$511/day and \$5110 total.

- 4.** Are caring for someone in quarantine or isolation because of a government order or doctor's advice; **or**
- 5.** Are caring for your child because school is closed or a child care provider is unavailable due to COVID-19 related reasons.



If you take leave for the above reasons, you must be paid at 2/3 your regular rate, up to the maximum pay of \$200/day and \$2000 total.

*You have the right to this leave no matter how long you have been employed by your employer.*

**You may be required to give documents to your employer,** such as a signed statement that you're unable to work (and that no other person is available to care for a child), the name of the government or healthcare entity issuing an isolation order, or the name of your child and school or care provider that is closed.

# KNOW YOUR RIGHTS

## New! You have rights to paid sick leave and family leave during COVID-19 (coronavirus) crisis

### Family Leave (to provide care for children)

You are entitled to **12 weeks** of family leave if you are unable to work (or telework) because you need to care for a child because the child's school is closed or a regular care provider is unavailable, due to COVID-19 reasons.

You have a right to family leave once you have worked for your employer for at least **30 days**.

**The first two weeks** of family leave will be **unpaid leave**, unless you use paid sick leave (described above) or other paid leave that your employer offers like vacation days.

**The next 10 weeks** of family leave must be **at least 2/3 of your regular pay**, up to a maximum of \$200/day and \$10,000 total.

### What if an employer refuses to provide the paid leave?

If your employer refuses to provide the paid leave, you may complain to the U.S. Department of Labor by calling (866) 487-9243.

### Can contractors and self-employed people get paid leave?

If you are self-employed or are classified as an independent contractor, you can pay yourself these types of paid leave and be reimbursed by the federal government. You will receive the reimbursements as refundable credits against your employment taxes.

### Can an employer deny requests for leave?

- ★ Employers of health care providers or emergency responders can deny an employee's request for leave.
- ★ Employers with less than 50 employees can deny leave to care for a child because the child's school is closed or regular care provider is unavailable, **only if:**

- ★ The employee's leave would cause the employer's expenses to exceed revenue and keep the employer from being able to operate;
- ★ The employee's leave would pose a substantial risk to the health or capacity of the employer because of the employee's specialized skills, knowledge, or responsibilities; or
- ★ The employer cannot find another worker who is able, willing, qualified, and available to perform the employee's labor, and without this labor the employer cannot operate.



# CONOZCA SUS DERECHOS

## ¡Nuevo! Tiene derecho a un tiempo de enfermedad pagado y a una licencia familiar durante la emergencia de COVID-19

**A partir del 1 de abril, tiene derecho a un tiempo de enfermedad pagado y a una licencia familiar si no puede trabajar por razones de COVID-19, y si su empleador tiene menos de 500 empleados. Esta licencia de emergencia está disponible entre el 1 de abril y el 31 de diciembre de 2020.**

### Tiempo de enfermedad pagado

Tiene derecho a **dos semanas** de tiempo de enfermedad pagado si no puede trabajar o teletrabajar debido a que usted:

- 1.** Está sujeto a una orden de cuarentena o aislamiento del gobierno federal, estatal o local (como una orden que aconseja a la gente que se quede en casa o que restrinja los viajes no esenciales);
- 2.** Ha sido aconsejado por un médico a que se ponga en cuarentena;
- 3.** Está experimentando síntomas de COVID-19 y está buscando un diagnóstico médico;



Si toma un tiempo de enfermedad pagado por las razones 1-3 arriba, se le debe de pagar a su tasa regular y por su número de horas regulares (hasta 80 horas), hasta el pago máximo de 511 dólares por día y 5,110 dólares en total.

- 4.** Cuida de una persona que está en cuarentena o aislamiento debido a una orden del gobierno o a un consejo médico; o
- 5.** Está cuidando a su hijo porque la escuela está cerrada o un proveedor de cuidado infantil no está disponible debido a razones relacionadas con COVID-19.



Si se toma un tiempo de enfermedad pagado por las razones 4-5 arriba mencionadas, se le debe pagar a 2/3 de su tasa regular, hasta el pago máximo de 200 dólares por día y 2,000 dólares en total.

*Tiene derecho a este tiempo de enfermedad pagado, sin importar cuánto tiempo haya estado empleado por su empleador.*

### Documentos necesarios para las licencias pagadas

Es posible que se le exija que entregue documentos a su empleador, tales como: una declaración firmada de que no puede trabajar (y que no hay otra persona disponible para cuidar a su hijo), el nombre del gobierno o de la entidad de salud que emite una orden de aislamiento, o el nombre de su hijo y de la escuela o del proveedor de cuidados que está cerrada.

# CONOZCA SUS DERECHOS

## ¡Nuevo! Tiene derecho a un tiempo de enfermedad pagado y a una licencia familiar durante la emergencia de COVID-19

### Licencia familiar (para cuidar a los niños)

Tiene derecho a **12 semanas** de licencia familiar si no puede trabajar (o teletrabajar) porque necesita cuidar a un hijo debido a que la escuela del niño está cerrada o no hay un proveedor de cuidado regular, por motivos de COVID-19.

Tiene derecho a una licencia familiar una vez que haya trabajado para su empleador por lo menos 30 días.

Las dos primeras semanas de la licencia familiar serán de licencia **no pagada**, a menos que utilice el tiempo pagado por enfermedad (descrita anteriormente) u otra licencia pagada que su empleador le ofrezca, como días de vacaciones.

Las próximas 10 semanas de licencia familiar deben ser al menos 2/3 de su salario regular, hasta un máximo de 200 dólares por día y 10,000 dólares en total.

#### ¿Qué sucede si un empleador se niega a conceder la licencia pagada?

Si su empleador se niega a proporcionar la licencia pagada, usted puede quejarse al Departamento de Trabajo de los Estados Unidos llamando al (866) 487-9243.

#### ¿Pueden los contratistas y los trabajadores autónomos obtener licencias pagadas?

Si es un trabajador autónomo o está clasificado como contratista independiente, puede pagarse a sí mismo estos tipos de vacaciones remuneradas y ser reembolsado por el gobierno federal. Recibirá los reembolsos como créditos reembolsables contra sus impuestos laborales.

#### ¿Puede un empleador denegar las solicitudes de licencia?

- ★ Los empleadores de proveedores de atención de la salud o de servicios de emergencia pueden denegar la solicitud de licencia de un empleado.
- ★ Los empleadores con menos de 50 empleados pueden denegar la licencia para el cuidado de un hijo porque la escuela del niño está cerrada o el proveedor de cuidados habitual no está disponible, **sólo si**:
  - ★ la licencia del empleado causaría que los gastos del empleador excedan los ingresos e impediría que el empleador pueda operar;
  - ★ la licencia del empleado supondría un riesgo sustancial para la salud o la capacidad del empleador debido a las habilidades especializadas, los conocimientos o las responsabilidades del empleado; o
  - ★ el empleador no puede encontrar otro trabajador que sea capaz, dispuesto, calificado y disponible para realizar el trabajo del empleado, y sin este trabajo el empleador no puede operar.

