



Human Resources

UNIVERSITY OF CENTRAL FLORIDA

Ley de Respuesta al Coronavirus “Familias Primero” Licencia por Enfermedad Pagada de Emergencia y FMLA de Emergencia

La Ley Federal de Respuesta al Coronavirus de “Familias Primero” (la “Ley de Respuesta al Coronavirus”) fue aprobada recientemente por el Congreso y está en vigor del 1 de abril de 2020 al 31 de diciembre de 2020.

Para cumplir con la Ley de Respuesta al Coronavirus, UCF ha establecido los siguientes procedimientos de licencia. Estos procedimientos son temporales y expirarán el 31 de diciembre de 2020, o según lo dicte la ley.

Licencia por Enfermedad Pagada de Emergencia (EPSL – siglas en inglés)

La Ley de Respuesta al Coronavirus creó una nueva forma de licencia por enfermedad pagada llamada Licencia por Enfermedad Pagada de Emergencia (EPSL) para ciertos eventos de licencia relacionados con COVID-19.

Empleados Elegibles

Los empleados a tiempo completo y a tiempo parcial son inmediatamente elegibles para usar EPSL, con la excepción de los estudiantes federales de estudio de trabajo.

Razones para Usar la Licencia

EPSL se puede utilizar si el empleado no puede trabajar (incluido el trabajo remoto) por las siguientes razones:

1. Para cumplir con una orden Federal, Estatal o Local de cuarentena o aislamiento relacionada con COVID-19;
2. El empleado ha sido asesorado a la auto-cuarentena, por un proveedor de atención médica, debido a preocupaciones relacionadas con COVID-19;
3. El empleado está experimentando síntomas de COVID-19 y buscando un diagnóstico médico;
4. Cuidar a una persona que está sujeta a una orden como se describe arriba en (1) o ha sido aconsejado como se describe arriba en (2);
5. Para cuidar al hijo o hija del empleado si su escuela o lugar de cuidado está cerrado, o el proveedor de cuidado infantil no está disponible, debido a las precauciones de COVID-19; -o-
6. El empleado está experimentando cualquier otra condición sustancialmente similar según lo especificado por las agencias Federales designadas.
 - a. Nota: Esperamos que el Secretario de Salud y Servicios Humanos emita orientación con respecto a lo que puede calificar como una "condición sustancialmente similar". Hasta el momento, no se ha publicado tal orientación.

Cantidad de Licencia

Los empleados de tiempo completo son elegibles para ochenta (80) horas de EPSL. Los empleados a tiempo parcial son elegibles para EPSL basado en el número promedio de horas que trabajan dentro de un período de dos semanas. Si usted es un empleado a tiempo parcial y tiene una pregunta sobre su promedio de horas, por favor póngase en contacto con el Líder de Recursos Humanos en su colegio o división.

Tasa de Pago

EPSL se pagará a la tasa de pago regular del empleado, según lo determinado por la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA, siglas en inglés)

Aviso

Los empleados que utilizan EPSL deben proporcionar un aviso razonable de la necesidad de licencia en coordinación con la práctica de licencia de su departamento. Los empleados que utilizan EPSL deben proporcionar el motivo para la licencia, y después del día en que primero se tome la licencia EPSL, el departamento puede solicitar documentación razonable para apoyar la solicitud de licencia.

Terminación de la Licencia

EPSL cesará el siguiente turno de trabajo programado del empleado inmediatamente después de terminar la necesidad de EPSL, como se describió anteriormente. EPSL no se transferirá de un año a otro ni se pagará en caso de separación por ningún motivo.

FMLA de Emergencia

La Ley de Respuesta al Coronavirus también añadió una nueva razón para los empleados poder tomar una licencia FMLA en relación con la actual pandemia COVID-19. FMLA sigue sujeto al mismo límite de doce (12) semanas de trabajo, contando cualquier cantidad de licencia FMLA ya utilizada en el año de licencia actual.

Empleados Elegibles

Empleados (con la excepción de los estudiantes federales de estudio de trabajo, agentes de la ley, despachadores, y ciertos proveedores de atención médica*) que hayan sido empleado al menos treinta (30) días calendario pueden calificar para la licencia de emergencia FMLA. **Póngase en contacto con la sección de Administración de Licencia para obtener información específica sobre elegibilidad: loandworkcomp@ucf.edu.*

Razones para Usar la Licencia

La licencia de emergencia FMLA se puede utilizar cuando un empleado no puede trabajar (o trabajar de forma remota) debido al cuidado del hijo o hija del empleado, menor de 18 años, si la escuela o el lugar de cuidado infantil del hijo o hija ha sido cerrado, o el proveedor de cuidado infantil no está disponible. Esto debe ser el resultado de una emergencia relacionada con COVID-19 declarada por la autoridad Federal, Estatal o Local.

Otras Pólizas de Licencia Pagada

Los primeros diez (10) días de licencia de emergencia FMLA serán sin paga a menos que el empleado tenga otra forma de licencia pagada disponible y elija usarla. El empleado puede usar EPSL durante los primeros 10 días.

Tasa de Pago

Después de los primeros diez (10) días, los empleados elegibles que tomen licencia de emergencia FMLA tendrán derecho a paga de dos tercios (2/3) de su tasa de pago regular, según lo determinado bajo la FLSA, por el número de horas que el empleado normalmente estaría programado para trabajar, con un límite de \$200/día y \$10,000 en el agregado durante todo el período de licencia de emergencia de FMLA.

Suplemento de la Tasa Salarial

Un empleado puede optar por complementar la tasa de pago de dos tercios utilizando el tiempo de licencia pagado acumulado y disponible, simultáneamente con la licencia de emergencia FMLA.

Aviso

Los empleados que necesiten solicitar licencia de emergencia FMLA deben proporcionar un aviso razonable de la necesidad de esta licencia a la sección de Administración de Licencia de Recursos Humanos, completando la Solicitud de Licencia Familiar y Médica de Emergencia (E-FMLA), la cual está disponible en el sitio web de Recursos Humanos bajo el índice A-Z. Las preguntas deben ser dirigidas a loandworkcomp@ucf.edu.

Terminación de la Licencia

La licencia de emergencia FMLA pagada continuará hasta que el empleado haya agotado su derecho de doce (12) semanas de trabajo o la razón para usar la licencia termina.

Administración de FMLA

Todas las disposiciones administrativas de los procesos de FMLA en UCF, relacionadas con cuestiones tales como aviso, certificación y restablecimiento, continúan aplicándose a la licencia de emergencia de FMLA.