

COVID-19 Paid Leave Rights - Federal Poster

E3266 Families First Coronavirus Response Act (FFCRA) Federal Poster

Only

This laminated stand-alone poster makes it easy to comply immediately and can be easily disposed of once the law expires. Offered as a bilingual (English/Spanish) posting to accommodate employers who have Spanish-speaking employees. A separate posting is available for public sector employers.

EMPLOYEE RIGHTS

PAID SICK LEAVE AND EXPANDED FAMILY AND MEDICAL LEAVE UNDER THE FAMILIES FIRST CORONAVIRUS RESPONSE ACT

The Families First Coronavirus Response Act (FFCRA) or ActI requires certain employers to provide their employees with paid sick leave and expanded family and medical leave for specified reasons related to COVID-19. These provisions will apply from April 1, 2020 through December 31, 2020.

- PAID LEAVE ENTITLEMENTS**
Up to two weeks (80 hours) of paid leave for employees who are normally scheduled to work. Paid leave is based on the higher of their regular rate of pay, or the applicable rate of Federal minimum wage, paid at:
 - 100% for qualifying reasons #1-3 below up to \$511 daily and \$5,110 total;
 - 100% for qualifying reasons #4 and 5 below up to \$209 daily and \$2,090 total; and
 - Up to 12 weeks of paid sick leave and expanded family and medical leave paid at 2/3 for qualifying reasons #6 below for up to \$209 daily and \$12,000 total.

As a part-time employee, you are eligible for leave for the number of hours that the employee is normally scheduled to work over that period.

- ELIGIBLE EMPLOYEES**
In general, employees of private sector employers with fewer than 500 employees, and certain public sector employers, are eligible for up to two weeks of fully or partially paid sick leave for COVID-19 related reasons (see below). Employers who have their employees for at least 50 days prior to that leave request may be eligible for up to an additional 10 weeks of partially paid expanded family and medical leave for reason #6 below.
- QUALIFYING REASONS FOR LEAVE RELATED TO COVID-19**
An employee is entitled to take leave related to COVID-19 if the employee is unable to work, including unable to travel, because the employee:
 1. is subject to a Federal, State, or local quarantine or isolation order related to COVID-19;
 2. has been advised by a health care provider to self-quarantine related to COVID-19;
 3. is experiencing COVID-19 symptoms and is seeking a medical diagnosis;
 4. is caring for an individual who is in the medical diagnosis or self-quarantine as described in (2);
 5. is caring for his or her child who is in a place of care or is under an order of isolation or quarantine related to COVID-19; or
 6. is experiencing any other substantially similar condition specified by the U.S. Department of Health and Human Services.
- ENFORCEMENT**
The U.S. Department of Labor's Wage and Hour Division (WHD) has the authority to investigate and enforce compliance with the FFCRA. Employees may not be subject to discipline, or otherwise discipline applied to any employee who lawfully takes or partially takes or expands family and medical leave under the FFCRA, for a complaint or institution of a proceeding under or related to the Act. Employee in violation of the provisions of the FFCRA shall be subject to penalties and enforcement by WHD.

For additional information, visit the U.S. Department of Labor's website at www.dhs.gov or call 1-866-487-5243. TTY: 1-877-889-5627. dol.gov/eoacnca/vhrhd

Imported Note: This posting only applies to private employers with fewer than 500 employees and certain public employers. E3266 03/20

DERECHOS DEL EMPLEADO

LICENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA Y EXPANSIÓN DE LICENCIA FAMILIAR Y POR ENFERMEDAD BAJO LEY FAMILIAS PRIMERO DE RESPUESTA AL CORONAVIRUS

La Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus (FFCRA o Ley) requiere que ciertos empleadores den a sus empleados licencias laborales pagadas y expansión de licencias familiares y por enfermedad por razones relacionadas con COVID-19. Estas disposiciones estarán en vigencia desde el 1 de abril hasta el 31 de diciembre de 2020.

- DERECHOS A LICENCIA LABORAL PAGADA**
En general, los empleadores cubiertos por la Ley deben proveer a los empleados:
 - Hasta 2 semanas (80 horas) de licencia laboral pagada por enfermedad por razones relacionadas con COVID-19 a una tarifa que no sea menor que el salario mínimo estatal o federal aplicable, de la siguiente manera:
 - 100% para razones calificadas #1-3 (ver abajo), hasta \$511 por día y \$5,110 total;
 - 100% para razones calificadas #4 y #5 (ver abajo), hasta \$209 por día y \$2,090 total; y
 - Hasta 12 semanas de licencia por enfermedad pagada y expansión de licencia familiar y por enfermedad pagada a 2/3 para razones calificadas #6 de hasta \$209 por día y \$12,000 total.

Un empleado a tiempo parcial es elegible a licencia por las horas que trabajaba durante ese período.

- EMPLEADOS ELIGIBLES**
En general, empleadores de trabajadores del sector privado con menos de 500 trabajadores, y de ciertos empleadores del sector público, son elegibles a recibir licencia laboral pagada y/o expansión de licencia familiar y por enfermedad por razones relacionadas con COVID-19 (ver abajo). Los empleadores que hayan estado en existencia anterior al 50 día anterior a su solicitud de licencia por enfermedad por razones #1-3 o 100 días anteriores de expansión/pagos parciales de licencia de trabajo por enfermedad por razones #6.
- RAZONES CALIFICABLES A LICENCIA RELACIONADA A COVID-19**
Un empleado tiene derecho a tomar licencia laboral relacionada a COVID-19 si no se puede trabajar, incluyendo incapacidad de hacer los trabajos, porque el empleado:
 1. está sujeto a un orden de cuarentena o aislamiento Federal, Estatal, o local relacionado a COVID-19;
 2. ha sido instruido por un proveedor de salud que se ponga en auto-cuarentena por COVID-19;
 3. está experimentando síntomas de COVID-19 y está buscando diagnóstico médico;
 4. está cuidando a una persona que está en un orden de cuarentena o aislamiento;
 5. está cuidando a un hijo que está en un lugar de cuidado que está sujeto a un orden de aislamiento o cuarentena relacionado a COVID-19; o
 6. está experimentando o que un proveedor de salud le recomiende que se auto-cuarentene por COVID-19.

- CUMPLIMIENTO**
La División de Horas y Salarios (DHS) del Departamento de Trabajo de EE.UU. tiene la autoridad de investigar y hacer cumplir la ley FFCRA. Los empleadores no pueden disciplinar, o discriminar de ningún modo a un empleado que legítimamente hace uso de su derecho a licencia laboral pagada o a expansión de licencia familiar y por enfermedad bajo FFCRA, por una queja o institución de un procedimiento bajo o relacionado a esta Ley. Los empleadores que violen las disposiciones de la FFCRA estarán sujetos a sanciones y medidas de cumplimiento por la WHD.

Para información adicional, visite el sitio web del Departamento de Trabajo de EE.UU. en www.dhs.gov o llame al 1-866-487-5243. TTY: 1-877-889-5627. dol.gov/eoacnca/vhrhd

Nota importante: Esta publicación solo se aplica a empleadores privados con menos de 500 empleados y ciertos empleadores públicos. E3266 03/20

Under the Families First Coronavirus Response Act, all private employer employers with fewer than 500 employees, plus certain public employers, must display a new federal workplace posting. The poster summarizes the new emergency paid leave law, which remains in effect until December 31, 2020, and explains the circumstances under which employees qualify for immediate paid leave due to the COVID-19 emergency.

Order yours today!