

Empleadores y empleados | ¿SABÍAS?

Lo que necesitas saber acerca del final de la emergencia pública

Esta información entra en vigencia a partir del 28 de mayo de 2023 y está sujeta a cambios.

El 30 de enero de 2023, la administración del Presidente Biden anunció que las declaratorias de emergencia nacional y emergencia de salud pública finalizarían el 11 de mayo de 2023.

El 3 de marzo de 2023, la gobernadora Michelle Lujan Grisham firmó una orden ejecutiva que finaliza la emergencia de salud pública el 31 de marzo de 2023 con respecto a la pandemia de COVID-19 en el estado de Nuevo México.

¿Qué significa esto para las personas trabajadoras de Nuevo México?



En respuesta a COVID-19, el Congreso promulgó una legislación para proporcionar asistencia durante las declaratorias de emergencia y ahora están programadas a vencer cuando el periodo de emergencia finalice. Muchas de las personas del país seguirán sin tener que pagar nada de su bolsillo para la vacuna de COVID-19. Actualmente, las vacunas de COVID-19 están cubiertas por la Parte B de Medicare sin costos compartidos, y así Medicaid seguirá cubriendo todas las vacunas de COVID-19 sin copago o costos compartidos hasta el 30 de septiembre de 2024, y cubrirá las vacunas recomendadas por ACIP (Comité Asesor de Prácticas de Inmunización) y posteriormente a la mayoría de las personas.



¿Están obligados los empleadores a proporcionar pago por enfermedad para COVID-19 después de que la orden de emergencia finalice?

No. No. Conforme a la Ley Federal de Familias Primero en Respuesta al Coronavirus (FFCRA, por sus siglas en inglés), no requería proporcionar a los empleados elegibles pago por enfermedad y ley de licencia familiar y médica pagada extendida por ciertos motivos relacionados con COVID-19. Sin embargo, el requisito de que los empleadores proporcionen pago por enfermedad o licencia por enfermedad familiar y médica extendida de acuerdo con las disposiciones del mandato de la FFCRA a los empleadores aplica a la licencia tomada o solicitada durante el periodo vigente del 1º de abril de 2020 al 31 de diciembre de 2020.

Ley de Lugares de Trabajo Saludables de Nuevo México de 2021 (The New Mexico Healthy Workplaces Act of 2021)

La Ley de Lugares Saludables de Trabajo de Nuevo México de 2021 es una ley que requiere a todos los empleadores privados en Nuevo México permitir a los empleados acumular y usar un beneficio conocido como licencia por enfermedad ganada. La ley entró en vigor el 1º de julio de 2022. La ley permite a los empleados ganar y usar la licencia por enfermedad pagada.

- Por cada 30 horas que el empleado trabaja obtiene 1 hora de licencia por enfermedad pagada.
- No hay periodo de espera, a partir del 1º de julio de 2022, la licencia por enfermedad empieza a acumularse a partir del primer día de trabajo.
- La ley no requiere a los empleadores pagar los días de licencia por enfermedad que no se hayan usado al renunciar o terminar la relación laboral, etc.
- Se pueden transferir hasta 64 horas al siguiente ejercicio económico.

¿Qué debo de hacer si resulto positivo para COVID-19 y tengo que dejar el trabajo?



Ponga su salud y seguridad primero. Aproveche la Ley de Lugares de Trabajo Saludables de Nuevo México.

Los empleados pueden usar esta licencia por diferentes motivos listados en la Ley, como por enfermedad o lesión del empleado o miembros de su familia o para ocuparse de ciertos problemas legales y familiares.

¿Quién está cubierto bajo la Ley de Lugares de Trabajo Saludables de 2021?

Todos los empleados privados de Nuevo México, sin importar el tamaño de su empleador, están cubiertos. Esto incluye empleados de tiempo completo, medio tiempo, estacionales y temporales. Cuanto tiempo tiene trabajando un empleado, la edad del empleado y el estatus migratorio del empleado son irrelevantes para determinar si la Ley aplica.

¿Los padres u otros cuidadores pueden tomar tiempo fuera del trabajo para cuidar de sus hijos si la escuela está cerrada o su cuidador(a) ya no está disponible por motivos de COVID-19?

Actualmente no hay ninguna ley federal que cubra a los empleados no gubernamentales para que se tomen tiempo fuera del trabajo para cuidar de sus hijos saludables, y no se requiere a los empleadores de acuerdo con la ley federal proporcionar licencia a los empleados para que cuiden a sus hijos cuya escuela está cerrada o cuyo cuidador(a) no esté disponible por motivos de COVID-19.

Sin embargo, bajo la Ley de Lugares de Trabajo Saludables los empleados son elegibles para recibir licencia por enfermedad si necesitan cuidar de un miembro de la familia que esté enfermo.



Fuentes

<https://www.kff.org/coronavirus-covid-19/issue-brief/what-happens-when-covid-19-emergency-declarations-end-implications-for-coverage-costs-and-access/>

<https://www.governor.state.nm.us/about-the-governor/executive-orders>

<https://www.whitehouse.gov/wp-content/uploads/2023/01/SAP-H.R.-382-H.J.-Res.-7.pdf>

<https://www.hhs.gov/about/news/2023/02/09/fact-sheet-covid-19-public-health-emergency-transition-roadmap.html>

<https://www.dol.gov/agencies/whd/fmla/pandemic>

<https://www.dws.state.nm.us/NMPaidSickLeave>

https://www.dws.state.nm.us/Portals/0/DM/LaborRelations/Reference_Guide_June_2022.pdf

<https://www.dol.gov/agencies/whd/fmla/pandemic#5>

images: Freepik.com