

# Request for Paid Leave for Coronavirus-Related Childcare

## *Solicitud por Licencia Pagada para Cuidado de Niños Relacionado al Coronavirus*

The Families First Coronavirus Response Act provides up to 12 weeks of partially paid leave to eligible employees who are not able to do work or telework because their child's school or care facility is closed, or their childcare provider is unavailable, due to the coronavirus. Full-time employees are eligible for full-time leave, and part-time employees are eligible for leave for the number of hours they are typically scheduled to work. This form helps employees who want to request leave and their employers by asking for the information required by law to grant leave requests. It is not legal or tax advice. Employees who want to request leave should complete the sections below that apply to them and give the completed form to their employer.

*La Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus ("Families First Coronavirus Response Act" o "FFCRA" en inglés) provee hasta 12 semanas de licencia parcialmente pagada para empleados elegibles que no pueden trabajar ni trabajar desde la casa porque la escuela de su hijo está cerrada, o su proveedor de cuidado infantil o guardería no está disponible, debido al coronavirus. Los empleados de tiempo completo son elegibles para tomar licencia de tiempo completo, y los empleados de tiempo parcial son elegibles para tomar licencia para la cantidad de horas que normalmente son programadas para trabajar. Para ayudar a los empleados quienes quieren pedir la licencia pagada y a sus empleadores, este formulario pide la información requerida por la ley para aprobar las solicitudes de licencia pagada. No es consejo legal o consejo de impuestos. Los empleados quienes piden la licencia pagada deben completar las secciones abajo que les aplican y entregar el formulario completado a su empleador.*

**Date/Fecha:** \_\_\_\_\_

**Name/Nombre:** \_\_\_\_\_

**How I can be reached to discuss request / Cómo se puede contactarme para hablar sobre la solicitud:**

\_\_\_\_\_

**I am requesting leave to care for my child/children because (please check one or both):**

*Estoy pidiendo licencia pagada para cuidar a mi(s) hijo(s) porque (por favor marque uno o ambos)*

- My child's school is closed because of the coronavirus.  
*La escuela de mi hijo está cerrada debido al coronavirus.*
- My child's care provider is unavailable because of the coronavirus.  
*El proveedor de cuidado infantil o guardería de mi hijo no está disponible debido al coronavirus.*

**I am unable to work or telework while providing care for my child/children. No other suitable person is available to care for my child or children listed below. No other person will be providing care during the time I am requesting leave.**

*No puedo trabajar ni trabajar desde la casa mientras cuido a mi(s) hijo(s). No hay ninguna otra persona adecuada quien está disponible para cuidar a mi(s) hijo(s) anotados abajo. Ninguna otra persona estará cuidando a mis hijos durante el tiempo que estoy pidiendo licencia pagada por.*

**I need to take leave from \_\_\_\_\_ through \_\_\_\_\_.**  
*Necesito tomar licencia pagada desde \_\_\_\_\_ hasta \_\_\_\_\_.*

**I want to take (check one):**  
*Quiero tomar (marque uno):*

Full-time leave (*Licencia de tiempo completo*)

Part-time leave on the following schedule / *Licencia de tiempo parcial con el horario siguiente:*

---

---

---

**If you would like to be allowed to use your existing paid time off to supplement the 2/3 emergency paid leave, to receive your normal full pay during the leave, complete this section. Please describe what type of paid time (sick, vacation, personal holiday, etc.) you would like to use and how much you would like to use:**

*Si quiere pedir permiso de su empleador para usar su tiempo fuera del trabajo pagado existente (por ejemplo, días de enfermedad, vacaciones, días personales) para complementar al pago de 2/3 durante la licencia pagada, complete esta sección. Por favor, describa que tipo de tiempo pagado existente (de enfermedad, vacaciones, días personales etc.) quiere usar y cuánto quiere usar:*

---

---

---

---

---

---

---

---

**Information about my children who need childcare:**

***Información sobre mis hijos quienes necesitan cuidado:***

**Child 1 / Niño 1:** Name / Nombre: \_\_\_\_\_ Age / Edad: \_\_\_\_\_

Name of regular caretaker or school / Nombre de su cuidador regular o escuela:  
\_\_\_\_\_

**Child 2 / Niño 2:** Name / Nombre: \_\_\_\_\_ Age / Edad: \_\_\_\_\_

Name of regular caretaker or school / Nombre de su cuidador regular o escuela:  
\_\_\_\_\_

**Child 3 / Niño 3:** Name / Nombre: \_\_\_\_\_ Age / Edad: \_\_\_\_\_

Name of regular caretaker or school / Nombre de su cuidador regular o escuela:  
\_\_\_\_\_

**Child 4 / Niño 4:** Name / Nombre: \_\_\_\_\_ Age / Edad: \_\_\_\_\_

Name of regular caretaker or school / Nombre de su cuidador regular o escuela:  
\_\_\_\_\_

**If any of your children who need your care during daylight hours are older than 14, complete this section. To receive paid leave the following must be true (check box if true):**

***Si alguno de sus hijos quienes necesitan su cuidado durante horas del día tiene más de 14 años de edad, complete esta sección. Para recibir licencia pagada, lo siguiente debe ser cierto (marque el cuadrado si es cierto):***

- My child is older than 14, but special circumstances require me to care for her/him/them during daylight hours  
*Mi hijo tiene más de 14 años, pero necesito cuidarlo durante horas del día debido a circunstancias especiales.*

*This form was created by the Center for WorkLife Law, a nonprofit, nonpartisan research institute at the University of California, Hastings Law that works to ensure that employees who care for family members are able to meet their responsibilities to both their employers and their families. More information is available at [www.worklifelaw.org](http://www.worklifelaw.org).*

*Este formulario fue creado por el Center for WorkLife Law, un instituto de estudio sin fines de lucro y no partidista de la Universidad de California, Hastings Colegio de Derechos, que trabaja con empresas y sus empleados para garantizar que los cuidadores que trabajan puedan cumplir con sus responsabilidades tanto para sus empleadores como para sus familias. Más información está disponible en [www.worklifelaw.org](http://www.worklifelaw.org)*

**Resumen Legal: Licencia Pagada para  
Cuidado de Niños Relacionado al  
Coronavirus**



- La Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus (“Families First Coronavirus Response Act” o “FFCRA” en inglés) solamente aplica a los negocios privados que tienen menos que 500 empleados y a las agencias gubernamentales de todos tamaños.
- Un empleado/a quien necesita tiempo fuera del trabajo para cuidado de niños porque las escuelas están cerradas o los proveedores de cuidado infantil o guarderías no están disponibles es elegible para **2 semanas de tiempo pagado fuera del trabajo** (que aquí se refiere como “licencia pagada de enfermedad”). Durante esta licencia pagada de enfermedad, el empleador tiene que pagarle al empleado dos-tercios (2/3) de su tasa regular de pago o dos-tercios (2/3) del sueldo mínimo del lugar donde trabaja, cualquier cantidad sea más grande. Los empleadores no son requeridos a pagar más de \$200 por día o \$2,000 en completo. Los empleadores *no* pueden requerir que un empleado use días de enfermedad, tiempo de vacación, u otra licencia pagada antes de tomar estas dos semanas de licencia pagada de enfermedad o durante la licencia pagada de enfermedad. Si el empleador está de acuerdo, el empleado puede elegir a usar tiempo de vacación o enfermedad u otra licencia pagada para complementar el pago de 2/3, para recibir el pago completo.
- Un empleado que ha sido empleado 30 días o más y que todavía no ha agotado su licencia bajo la Ley de Permiso Familiar y Medico (“Family and Medical Leave Act” o “FMLA” en inglés) para el año también es elegible para recibir **12 semanas de tiempo pagado fuera del trabajo para cuidado de niños** (que aquí se refiere como “licencia pagada de emergencia”). Los primeros 10 días de trabajo de esta licencia no tienen que ser pagados, pero el empleado puede recibir pago por estos 10 días con la licencia pagada de enfermedad (mire arriba), el tiempo de vacaciones, tiempo de enfermedad, o días personales que ya tiene. Después de los primeros 10 días de trabajo, el empleador tiene que pagarle al empleado dos-tercios (2/3) de su tasa regular de pago, basado en el número de horas que normalmente trabaja. El empleador no tiene que pagarle al empleado más de \$200 al día o \$10,000 en completo de licencia pagada (\$12,000, si se incluye las 2 semanas de licencia pagada de enfermedad, arriba). El empleador puede requerirle al empleado que use tiempo pagado fuera del trabajo existente bajo el plan del empleador para este propósito. O, si el empleador está de acuerdo, el empleado puede elegir a usar tiempo de vacación o enfermedad u otra licencia pagada para complementar el pago de 2/3, para recibir el pago completo.  
**Sea consciente:** Tomar esta licencia pagada de emergencia para cuidar a niños disminuye a la licencia que el empleado es permitido tomar anualmente bajo la Ley de Permiso Familiar y Medico (“Family and Medical Leave Act” o “FMLA” en inglés) por otras razones, como nacimiento o adopción de un hijo.
- Licencia pagada no está disponible para todos los empleados:
  - Los empleadores pueden dar licencia pagada a los proveedores de servicios médicos o respondedores de emergencia, pero no son requeridos por la ley.
  - Un empleado no es elegible para la licencia pagada si su empleador no tiene trabajo para él durante el tiempo que necesita la licencia (por ejemplo, si el sitio de trabajo está

- cerrado o si el empleado ha recibido suspensión o licencia sin pago [“furlough” en inglés]).
- La mayoría de los empleados del gobierno federal no son elegibles para las 12 semanas de licencia pagada de emergencia para cuidado de niños, pero sí son elegibles para las 2 semanas de licencia pagada de enfermedad.
  - Los empleados que ya han usado toda su licencia bajo la Ley de Permiso Familiar y Médico (“Family and Medical Leave Act” o “FMLA” en inglés) no son elegibles para la licencia pagada de emergencia para cuidado de niños, pero sí son elegibles para las 2 semanas de licencia pagada de enfermedad (mire arriba). Hable con su empleador para saber qué sistema usan para calcular la licencia anual si usted tiene licencia restante disponible para este año.
  - En pocas circunstancias, un negocio con menos de 50 empleados no es requerido proveer licencia pagada cuando proveerla causaría que el negocio pare de operar.
- Si el empleador y empleado están de acuerdo, el empleado puede tomar la licencia a tiempo parcial (“intermitente”).
  - Los empleadores reciben créditos de impuesto para cubrir los costos asociados con proveer la licencia pagada. Para información para empleadores, visite <https://www.irs.gov/newsroom/covid-19-related-tax-credits-general-information-faqs> [sitio en inglés].
  - Para más información, mire las preguntas y respuestas frecuentes <https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic/ffera-questions> [sitio en inglés].
  - Los empleados que no son elegibles o que usan toda su licencia pagada bajo la FFCRA pueden ser elegibles por otros tipos de licencia bajo la Ley de Permiso Familiar y Médico (“Family and Medical Leave Act” en inglés), la ley sobre estadounidenses con discapacidades (“Americans with Disabilities Act” en inglés), y/u otras leyes federales, estatales y municipales. Estas leyes protegen su trabajo en mientras toma licencia – quiere decir que después de su licencia tiene el derecho de regresar a su mismo trabajo. También pueden ser elegibles para recibir seguro de desempleo, asistencia de desempleo por la pandemia, licencia familiar pagada, u otros beneficios del estado dónde trabajan.