

# PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE COVID-19: DERECHOS DE LOS EMPLEADOS Y OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

La División de Trabajo Justo (FLD) de la Fiscal General ha estado recibiendo muchas preguntas tanto de empleadores como de empleados sobre COVID-19 y su impacto en el lugar de trabajo. A continuación, encontrará respuestas para brindar orientación general sobre algunas de las preguntas más frecuentes<sup>1</sup>. **La siguiente información se proporciona con fines informativos y no debe interpretarse como una opinión legal de la Fiscal General.** Continuaremos actualizando esta guía a medida que las circunstancias cambien.

## **1.P: ¿Puede mi empleador exigir que todos sus empleados estén vacunados?**

R. De acuerdo con la asistencia técnica de la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC) emitida el 28 de mayo de 2021: "Las leyes federales de EEO (Equal Employment Opportunity) no impiden que un empleador requiera que todos los empleados que ingresan físicamente al lugar de trabajo estén vacunados contra el COVID-19, siempre y cuando los empleadores cumplan con las disposiciones de acomodaciones razonables del ADA (Americans with Disabilities Act ) y el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 y otras consideraciones de EEO. Otras leyes, que no están en la jurisdicción del EEOC, pueden imponer restricciones adicionales a los empleadores. Desde una perspectiva de EEO, los empleadores deben tener en cuenta que debido a que algunas personas o grupos demográficos pueden enfrentar mayores barreras para recibir una vacuna COVID-19 que otros, es más probable que algunos empleados se vean afectados negativamente por un requisito de vacunación ".

Más información: [What You Should Know About COVID-19 and the ADA, the Rehabilitation Act, and Other EEO Laws](#)

## **2.P: ¿La información sobre la vacunación en contra del COVID-19 de un empleado es información médica confidencial según el ADA?**

R. Según la asistencia técnica de la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) emitida el 28 de mayo de 2021: "Sí. El ADA requiere que un empleador mantenga la confidencialidad de la información médica de los empleados, como documentación u otra confirmación de la vacunación COVID-19. Este requisito de confidencialidad de la ADA se aplica independientemente del lugar donde el empleado reciba la vacuna. Aunque las leyes de EEO en sí mismas no impiden que los empleadores exijan a los empleados que traigan documentación u otra confirmación de vacunación, esta información, como toda la información médica, debe mantenerse confidencial y almacenarse por separado de los archivos de personal del empleado según el ADA ".

<sup>1</sup> FLD (Oficina de Trabajo Justo) no puede ofrecer asesoramiento legal a ningún empleador o empleado sobre su situación particular. Si tiene preguntas específicas o necesita orientación detallada, le recomendamos que se comuniquen con un abogado laboral. Puede encontrar un abogado a través de una agencia de servicios legales local o un colegio de abogados.

**3. P: ¿Si mi empleador requiere que me vacune, ¿se supone que debo pagar por la vacuna?**

R. El gobierno federal proporciona la vacuna de forma gratuita a todas las personas. Si tiene seguro, se le facturará sin costo alguno. Sin embargo, no es necesario estar asegurado para recibir la vacuna. Nunca se le pedirá un número de tarjeta de crédito para hacer una cita. Puede recibir la vacuna incluso si no tiene seguro, licencia de conducir o número de seguro social. Para obtener más información sobre los costos de la vacuna y lo que necesita para programar una cita, visite las [Preguntas frecuentes sobre la vacuna COVID-19](#) del Departamento de Salud Pública y su Guía sobre [cómo prepararse para su cita para la vacuna COVID-19](#).

**4. P: Si mi empleador requiere que me ponga la vacuna, ¿el tiempo dedicado a recibir la vacuna es tiempo de trabajo compensable?**

R. En Massachusetts, el "tiempo de trabajo" incluye todo el tiempo durante el cual un empleado debe estar en las instalaciones del empleador o en cualquier otro lugar. Por lo tanto, si su empleador exige que reciba la vacuna en un lugar específico y / o en una fecha específica, es probable que esto se considere "tiempo de trabajo" y, por lo tanto, es indemnizable. Si su empleador simplemente requiere prueba de vacunación, pero no ordena cuándo, dónde y cómo obtenerla, es poco probable que esto se considere tiempo compensable. Para obtener una opinión formal, comuníquese con el Departamento de Normas Laborales (Department of Labor Standards) de Massachusetts en [dlsfeedback@state.ma.us](mailto:dlsfeedback@state.ma.us).

**5. P: ¿Es mi tiempo de viaje hasta y desde el sitio de vacunación un tiempo compensable? ¿Mi empleador tiene que reembolsarme el tiempo de viaje o las millas?**

R. Si un empleado que trabaja habitualmente en un lugar fijo debe presentarse en un lugar que no sea su lugar de trabajo habitual, el empleado debe ser pagado por todo el tiempo de viaje que exceda su tiempo de viaje normal entre su casa y el trabajo y debe ser reembolsado por los gastos asociados de transporte. Por lo tanto, si su empleador le exige que reciba la vacuna en un lugar específico y / o en una fecha específica, el tiempo de viaje y los gastos de viaje pueden ser compensables. Si su empleador simplemente requiere prueba de vacunación, pero no exige cuándo, dónde y cómo obtenerla, es poco probable que el viaje hasta y desde el sitio de vacunación se considere un tiempo compensable. Para obtener una opinión formal, comuníquese con el Departamento de Normas Laborales (Department of Labor Standards) de Massachusetts en [dlsfeedback@state.ma.us](mailto:dlsfeedback@state.ma.us).

**6. P: Si mi empleador me permite optar por hacerme pruebas semanales y usar tapabocas en lugar de vacunarme, ¿mi empleador tiene que pagar por las pruebas?**

R. Generalmente, un empleador en Massachusetts no puede hacer deducciones al pago de un empleado (o exigir que los empleados paguen) a menos que exista algún mandato legal por ley u ordenado por la corte como se describe en G.L. c. 149, §150, que se define como una “deuda clara y establecida”, comúnmente conocida como deducción válida. Si un empleado ha optado por una alternativa permitida de hacerse pruebas en vez de recibir una vacuna según la política del empleador, y el empleador simplemente requiere un resultado de la prueba, pero no exige cuándo, dónde ni cómo el empleado lo obtenga, es poco probable que el empleador necesite asumir el costo de la prueba. Cabe señalar que las pruebas gratuitas todavía están ampliamente disponibles en Massachusetts. Visite:

<https://www.mass.gov/info-details/find-a-covid-19-test>.

**7. P: Si mi empleador me permite optar por hacerme pruebas semanales y usar tapabocas en lugar de vacunarme, ¿mi empleador tiene que pagar por los tapabocas?**

R. Generalmente, un empleador en Massachusetts no puede hacer deducciones al pago de un empleado (o exigir que los empleados paguen) a menos que exista algún mandato legal por ley u ordenado por la corte como se describe en G.L. c. 149, §150, que se define como una “deuda clara y establecida”, comúnmente conocida como deducción válida. Si un empleado ha optado por una alternativa permitida de hacerse pruebas en vez de recibir una vacuna según la política del empleador, a menos que el empleador exija que el empleado use un tapabocas específico (como uno que tenga el logotipo de la empresa) o un tipo de tapabocas con características especiales (como un respirador) es poco probable que el empleador deba sufragar el costo de los tapabocas. Cuanto más prescriptivo sea un empleador sobre los tapabocas que deben usar los empleados, más se asemejarán los tapabocas a un uniforme o PPE (equipo de protección personal) en el contexto de las leyes de salarios y horas. Los empleadores no pueden cobrar a los empleados por uniformes o PPE.

**8. P: Si mi empleador me permite optar por hacerme pruebas semanales y usar tapabocas, en lugar de vacunarme, ¿mi empleador tiene que pagarme por el tiempo que demore hacerme las pruebas?**

En Massachusetts, el “tiempo de trabajo” incluye todo el tiempo durante el cual un empleado debe estar en las instalaciones del empleador o en cualquier otro lugar. Si un empleado ha optado por una alternativa permitida de hacerse pruebas en vez de recibir una vacuna según la política del empleador, y el empleador simplemente requiere un resultado de prueba, pero no exige cuándo, dónde ni cómo el empleado lo obtenga, es poco probable que esto se considere tiempo compensable. Para obtener una opinión formal, comuníquese con el Departamento de Normas Laborales de Massachusetts en [dlsfeedback@state.ma.us](mailto:dlsfeedback@state.ma.us).

**9. P: Si debo recibir la vacuna y tengo una reacción o no me siento bien después de recibir la vacuna y no tengo más horas de horas de enfermedad acumuladas disponibles, ¿se me pagará por mi ausencia al trabajo?**

R. La mayoría de los trabajadores en Massachusetts tienen derecho de acumular y usar hasta 40 horas de tiempo de enfermedad protegidas de trabajo por año, para cuidar de sí mismos y de ciertos miembros de la familia. Los trabajadores deben acumular al menos una hora de tiempo por enfermedad por cada 30 horas trabajadas. Si su empleador tiene 11 empleados o más, estas horas por enfermedad deben ser pagadas. Usar el tiempo de enfermedad ganado para cubrir la ausencia del trabajo debido a sentirse enfermo después de recibir una vacuna es un uso permitido en Massachusetts. Para obtener más información sobre la Ley de tiempo ganado por enfermedad de Massachusetts, visite la página web de la Fiscal General sobre las [horas por enfermedad acumuladas](#). Si un empleado ha agotado todas las horas de enfermedad, visite esta [página web](#) para ver las posibles opciones disponibles para salidas por enfermedad pagadas y / o horas protegidas en el trabajo.

**10. P: ¿Puedo solicitar beneficios de desempleo si estoy sin trabajo debido a COVID-19?**

R. Los empleados tienen derecho a solicitar beneficios del seguro de desempleo si son dados de baja (despedidos) o si están parcialmente desempleados. Los empleados no pueden ser forzados a usar todo su tiempo de enfermedad ganado antes de solicitar el desempleo. <sup>1</sup>La mayoría de los empleados que están sin trabajo debido a COVID-19 podrían ser elegibles para beneficios del desempleo.

[Visite este sitio web](#) para obtener la información más reciente o comuníquese con el Departamento de Desempleo (DUA) al 877-626-6800.

**11. P: Si un empleador despide temporalmente a sus empleados, ¿tienen los empleados derechos a recibir un pago completo el día del despido?**

R. Sí, si un empleado es despedido temporalmente, ellos tienen derecho a que se les paguen todos sus salarios ganados, incluyendo todas las horas de vacaciones acumuladas, ese mismo día. Si un empleado acepta voluntariamente no ser pagado por las horas de vacaciones acumuladas para su uso en el futuro, la AGO no tomará medidas por el pago inoportuno de vacaciones, sin embargo, nuestra oficina no tiene control sobre demandas privadas.

Si el empleador y el empleado desean continuar la relación laboral por medio de un permiso de ausencia temporal con el fin de, por ejemplo, mantener un seguro de salud, seguro de discapacidad, jubilación y otros beneficios, AGO (Oficina de la Fiscal General) no lo considerará una baja o despido del empleo para fines de la Ley de Salarios. Por lo tanto, el pago de

---

<sup>2</sup> Si las horas de un empleado o ganancias se han reducido en más de 1/3, pueden ser elegibles para cobrar beneficios de desempleo.

vacaciones ganadas o acumuladas no necesita pagarse en la fecha del permiso de salida temporal. Sin embargo, si el empleado desea separarse del empleo, todos los salarios ganados deben pagarse en su totalidad el próximo día regular de pago.

Si el empleador no puede continuar aportando a los planes de beneficios para empleados, entonces AGO considerará cuando ese evento ocurra como la fecha efectiva de despido. El empleado siempre mantiene el derecho de terminar la relación en cualquier momento y activar el derecho del empleado al pago completo de sus horas en el próximo día de pago regular.

**12. P: ¿Puede un empleador pagar a sus empleados tarde si el empleador cierra o están operando a una capacidad reducida debido a COVID-19?**

R: No, empleadores deben pagar a los empleados el día de la baja (cierre) o dentro de los 6-7 días del final de un período de pago, dependiendo de cuántos días por semana trabajen los empleados.

**13. P: ¿Puede un empleador exigirle a un empleado no ir al trabajo o pedirle que se vaya a la casa porque el empleado está demasiado enfermo para trabajar?**

R: Sí, un empleador puede decirle a un empleado que no venga a trabajar. Un empleador también puede requerir que un empleado deje el trabajo si está enfermo. Al empleado todavía se le debe pagar su salario regular por las horas que estuvieron en el trabajo antes de que el empleador los enviara a casa.

Los empleados también podrían ser elegibles para la Salida o Licencia por Enfermedad pagada bajo la ley estatal de Massachussets (Massachusetts Earned Sick Time Law).

**14. P: ¿Puede un empleador exigir que un empleado se quede fuera del trabajo porque el empleado o uno de sus familiares pudo haber estado expuesto al COVID-19, pero los funcionarios de salud pública o los proveedores de atención médica no han recomendado o requerido una cuarentena?**

R: Sí, un empleador puede decirle a un empleado que no venga a trabajar. Alentamos a los empleadores a permitir que los empleados usen el tiempo de enfermedad acumuladas en esta situación.

Para ciertos empleados asalariados (es decir, exentos de EAP), los empleadores deben pagar su salario completo cuando han trabajado cualquier parte de una semana laboral. <sup>2</sup>Véase también

---

<sup>2</sup>"EAP exento" significa que el empleado califica como exento de horas extras como un empleado ejecutivo, administrativo o profesional de buena fe bajo Massachusetts y la ley federal. Ver Hoja #17A: Exención para Ejecutivos, Administrativos, Profesionales, Empleados de Computación y Ventas Externas

COVID-19 u Otras Emergencias de Salud Pública y las Preguntas y Respuestas de la Ley de Normas Laborales Justas, Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, disponible en <https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa/pandemic>.

**15. P: ¿Cuándo puedo usar el Tiempo de Enfermedad Ganado (EST) si estoy indispuesto a trabajar debido a COVID-19?**

R. La mayoría de los empleados en Massachusetts tienen el derecho de acumular y usar hasta 40 horas de licencia por enfermedad protegida de trabajo por año para cuidarse a sí mismos y a ciertos miembros de la familia. Los empleados deben ganar al menos una hora de licencia de enfermedad por cada 30 horas trabajadas. Para obtener una visión general del Tiempo de Enfermedad Ganado en Massachusetts, visite <https://www.mass.gov/info-details/earned-sick-time>.

Situación	¿Puedo usar las horas de salida por enfermedad?
Los funcionarios de salud pública o los proveedores de atención médica <b>requieren que</b> un empleado o un familiar se ponga en cuarentena.	Sí
Los funcionarios de salud pública o los proveedores de atención médica <b>recomiendan</b> que un empleado o familiar de cuarentena y empleado siga la recomendación.	Sí.
Un empleado no puede trabajar porque la escuela de su hijo está cerrada debido a una orden de una autoridad estatal o local debido a un asunto relacionado con COVID-19.	Alentamos a los empleadores a permitir el uso de las horas de enfermedad acumuladas, las vacaciones acumuladas u otro tiempo libre pagado durante esta crisis de salud pública, incluso si no se requiere el uso de las horas de enfermedad.

Bajo la Ley de Normas Laborales Justas (Acta FLSA), disponible en [https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHd/legacy/files/fs17a\\_overview.pdf](https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHd/legacy/files/fs17a_overview.pdf). Massachusetts busca orientación con respecto a las interpretaciones de la exención EAP en la legislación federal análoga. M.G.L. c. 151, n.o 1A(3); 454 C.M.R. n.o 27.03(3).

**16. P: ¿Se debe pagar a los empleados si una empresa cierra temporalmente debido a COVID-19?**

R. En general, **los empleados por hora** no tienen que ser pagados cuando no trabajan. Hay algunas excepciones muy específicas que están fuera del alcance de estas preguntas frecuentes. Consulte a un abogado si necesita respuestas más detalladas. Animamos a los empleadores a permitir que los empleados usen el tiempo de enfermedad ganado en estas situaciones. Si se pide a los empleados que se queden en casa, pueden solicitar el desempleo.

Para **los empleados asalariados** que están exentos de requisitos de horas extras:

- Si el negocio cierra durante **toda** una semana: no se requiere ningún pago, siempre que el empleado no haya realizado NINGÚN trabajo durante esa semana.
- Si el negocio se cierra solo una **parte de la semana**: se requiere un pago completo. El empleador puede requerir que los empleados usen vacaciones u otro tiempo libre pagado para la parte de la semana en que la empresa está cerrada durante todo un día para garantizar el salario semanal completo. Véase también COVID-19 u Otras Emergencias de Salud Pública y las Preguntas y Respuestas de la Ley de Normas Laborales Justas, Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, disponible en <https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa/pandemic>
- **Los empleados asalariados pagados sobre una base fluctuante de la semana laboral** generalmente deben ser pagados su salario garantizado completo cuando han realizado trabajo durante esa semana.

**17. P: Soy un contratista independiente. ¿Hay alguna ayuda para mí?**

R. Sabemos que los contratistas independientes y los trabajadores por cuenta propia se ven afectados por esta crisis económica y sanitaria debido al Covid-19. Visite este [sitio web](#) para obtener la información más reciente o comuníquese con el DUA al 877-626-6800.

Puede encontrar información sobre asistencia para alimentos, dinero en efectivo y vivienda [aquí](#).

**18. P: Tengo una pequeña empresa, ¿qué opciones de alivio están disponibles para mí?**

R. La Mancomunidad de Massachusetts ha puesto a disposición millones de dólares para apoyar a las empresas afectadas económicamente por la crisis del COVID-19, a través de programas nuevos y ya existentes. Visite el siguiente sitio para obtener información sobre los recursos que pueden estar disponibles para usted: <https://www.mass.gov/guides/assisting-small-businesses-during-the-covid-19-crisis> .

El Departamento de Asistencia de Desempleo administra un programa llamado WorkShare, que es una alternativa para los empleadores que enfrentan un recorte en el número de trabajadores. Los empleadores pueden dividir el trabajo disponible entre los empleados afectados en lugar de despedirlos. El programa permite a los empleados recibir una parte de sus beneficios del seguro de desempleo mientras trabajan horas reducidas. Visite el siguiente sitio para obtener más información sobre WorkShare:

<https://www.mass.gov/topics/workshare-program> .

**19. P. Fui aprobado para los beneficios de la Asistencia por Pandemia (PUA) y estaba recibiendo pagos, pero se detuvieron inesperadamente. ¿Qué tengo que hacer?**

R. Según el [Departamento de Desempleo \(DUA\)](#), una interrupción en los beneficios de PUA puede ser el resultado de un problema de identidad o fraude en su reclamo. Debe iniciar sesión en su cuenta en [línea de Desempleo por Pandemia](#) y presentar / adjuntar dos tipos de identificación a su reclamo. Debe enviar ambos al mismo tiempo. Los documentos deben ser válidos, claros, legibles e inalterados y debe proporcionar una imagen de la parte frontal y posterior de cada documento. Si tiene alguna pregunta sobre este proceso, debe comunicarse con el centro de atención telefónica del DUA al (877) 626-6800. Los documentos que aceptará DUA son:

- Un documento emitido por el gobierno que tenga su Número de Seguro Social. Por lo general, esta sería su tarjeta de Seguro Social. Si no tiene su tarjeta de Seguro Social original, puede proporcionar otro documento emitido por el gobierno que tenga su nombre y el número completo de su tarjeta de Seguro Social, como su W-2 o el Formulario 1099. Alternativamente, puede solicitar una tarjeta de repuesto a la Administración del Seguro Social en <https://ssa.gov/ssnumber/>
- Su licencia de conducir, identificación estatal, pasaporte u otra documentación emitida por el gobierno que incluya una fotografía oficial de usted, su nombre y fecha de nacimiento. Si no tiene uno de estos documentos y tiene menos de dieciocho años, una copia de su identificación de la escuela secundaria con su fotografía será suficiente. Si los documentos emitidos por el gobierno no coinciden con la dirección utilizada para presentar el reclamo, se recomienda que proporcione una factura actual u otro documento que verifique su dirección. Se aceptarán documentos con una fecha de vencimiento del 3 de agosto del 2020 o posterior. No se aceptarán documentos con una fecha de vencimiento anteriores a marzo 8 del 2020.

**20. P: Recibí una carta del Departamento Desempleo (DUA) solicitando que verifique mi identidad, pero nunca solicité beneficios de desempleo. ¿Qué tengo que hacer?**

R. Como parte de un [esquema de fraude de beneficios de desempleo a nivel nacional](#), las entidades criminales están utilizando información personal robada para tratar de presentar reclamos de desempleo fraudulentamente. Si cree que alguien está utilizando su identidad para reclamar falsamente beneficios de desempleo, visite el sitio web de DUA para obtener información sobre cómo [denunciar el fraude](#) y proteger su identidad.