

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

La División de Trabajo Justo (FLD) de la Fiscal General está recibiendo muchas preguntas tanto de empleadores como de empleados sobre COVID-19 y su impacto en el lugar de trabajo. Entendemos que este es un momento extremadamente difícil tanto para empleadores como para empleados. A continuación, encontrará respuestas para brindar orientación general sobre algunas de las preguntas más frecuentes. **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: 1. ¿Aprobó el gobierno federal un nuevo proyecto de ley de ayuda del COVID-19 para 2021?**

El nuevo Paquete de Estímulo o ayuda del COVID-19, parte de la Ley de Asignaciones Consolidadas del 2021, que se convirtió en ley el 27 de diciembre de 2020, establece lo siguiente:

- El Acta Familias Primero de Alivio del Covid-19 que ofrece créditos tributarios para ciertos empleadores se extenderá hasta el 31 de marzo del 2021. Sin embargo, las porciones de expansión de la Licencia por Enfermedad Pagada y la Licencia de Emergencia Médica Familiar de del FFCRA no se extendieron, y estos programas finalizaron el 31 de diciembre de 2020.
- Se proporcionan fondos adicionales para el Programa de Protección de Cheques de pago ("PPP") y se han ampliado los usos permitidos.
- El programa de Asistencia por Desempleo Pandémico ("PUA") se ha extendido hasta el 14 de marzo de 2021 y continúa incluyendo a los trabajadores independientes. (Vea la pregunta n. ° 2 a continuación).
- El programa de Compensación por Desempleo de Emergencia Pandémica ("PEUC") también se extiende hasta el 14 de marzo de 2021. Las personas elegibles pueden recibir \$ 300 adicionales por semana en beneficios de desempleo. (Vea la pregunta n. ° 2 a continuación).
- Se están enviando cheques de estímulo a personas y familias dependiendo del nivel de ingresos que poseen.

## **2. P: ¿Puedo solicitar beneficios de seguro 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. 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 pueden ser elegibles para beneficios de seguro de desempleo. Actualmente hay legislación pendiente que reduciría el período de espera y haría otros cambios para adaptarse a los afectados por la crisis actual.

El Departamento de Desempleo de Massachusetts (DUA) está examinando actualmente las disposiciones de extensión de beneficios del desempleo bajo el acta CARES contenidas en el nuevo Paquete de Estímulo del COVID-19. Además, el departamento de Desempleo está esperando orientación del Departamento Federal de Trabajo de EE. UU. Estas disposiciones brindarán beneficios adicionales de desempleo a cientos de miles de personas en la Mancomunidad de Massachusetts. También incluye nuevos requisitos para calificar para recibir beneficios de los programas federales descritos en la ley. [Visite este sitio web](#) para obtener la información más reciente o comuníquese con el Departamento de Desempleo (DUA) al 877-626-6800. Para abrir un nuevo reclamo de beneficios si aún no ha recibido beneficios, visite <https://www.mass.gov/covid-19-and-unemployment-what-you-need-to-know> para obtener más información. Si ya tiene un reclamo abierto, inicie sesión en su cuenta de reclamo para recibir actualizaciones o instrucciones relacionadas con sus beneficios.

### **3. 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 de cumplimiento para el pago inoportuno de vacaciones, aunque 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 del Ley de Salarios. Por lo tanto, el pago de 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

---

<sup>1</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.

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.

**4. 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 (cierres) o dentro de los 6-7 días del final de un período de pago, dependiendo de cuántos días por semana trabajan los empleados.

**5. 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. Si se les pide a los empleados que se queden en casa, pueden solicitar beneficios de seguro de desempleo.

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

**6. P: ¿Puede un empleador exigir que un empleado se quede sin 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 ganado 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 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).

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>.

**7. P: ¿Puede un empleador exigir que un empleado vaya a eventos concurridos o viaje o se reporte para trabajar a pesar de las preocupaciones de COVID-19? ¿Es el empleado elegible para usar el tiempo de enfermedad ganado?**

R: Todos los empleadores deben seguir las pautas federales y estatales aplicables con respecto a las restricciones de distanciamiento social y de viajes. Si un empleado no se siente cómodo llevando a cabo una asignación, alentamos a los empleadores a permitir el uso liberal del tiempo de enfermedad ganado, vacaciones o tiempo libre pagado durante esta emergencia de salud pública con el fin de apoyar el pleno cumplimiento de las recomendaciones de los profesionales de la salud.

**8. P: ¿Cuándo puedo usar el Tiempo de Enfermedad Ganado (EST) si pierdo el trabajo 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</b> que 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 trabaja 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.
---	--

**9. 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.

**10. 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 de salud y necesitan ayuda. La Ley de Asistencia Continua para Trabajadores Desempleados de 2020, que prevé una extensión de las disposiciones de desempleo de la Ley CARES desde el 31 de diciembre de 2020 hasta el 14 de marzo de 2021, incluye el programa de asistencia por desempleo pandémico (PUA) para trabajadores independientes. Visite este [sitio web](#) para obtener la información más reciente o comuníquese

con el DUA al 877-626-6800. Para abrir un nuevo reclamo de beneficios si aún no ha estado cobrando, visite <https://www.mass.gov/covid-19-and-unemployment-what-you-need-to-know> para obtener más información. Si ya tiene un reclamo abierto, inicie sesión en su cuenta de reclamo para recibir actualizaciones o instrucciones relacionadas con sus beneficios.

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

**11. 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/service-details/frequently-asked-questions-about-covid-19-employee-rights-and-employer-obligations>

**12. 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. El Departamento de Desempleo de Massachusetts (DUA) está examinando actualmente las disposiciones de extensión de desempleo de la Ley CARES contenidas en la Ley de Asistencia Continuada para Trabajadores Desempleados de 2020, que se convirtió en ley el 27 de diciembre de 2020. Además, DUA está esperando orientación del Departamento de Trabajo de Estados Unidos. Esto puede resultar en una interrupción de los beneficios, pero no debería afectar su elegibilidad. Inicie sesión en su cuenta de reclamo para recibir actualizaciones o instrucciones relacionadas con sus beneficios.

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.

**13. 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.

**14. P: ¿Puede mi empleador exigir que me vacune para mantener mi trabajo?**

Tal vez, a menos que no pueda vacunarse debido a un derecho legal protegido, como una discapacidad o una creencia religiosa. Según la EEOC, "la [Ley de Americanos con Discapacidades](#) permite que un empleador tenga un [estándar de cualificación](#) que incluye 'un requisito de que una persona no debe representar una amenaza directa para la salud o seguridad de las personas en el lugar de trabajo'. En la mayoría de los casos, los empleadores tienen la obligación de participar en un proceso flexible e interactivo con un empleado que les informe que no están vacunados debido a una discapacidad, una creencia religiosa u otra razón legalmente protegida. Para obtener más información, visite [Lo que debe saber sobre COVID-19 y la ADA, la Ley de rehabilitación, y otras leyes de la EEO](#).

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

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](#).

Si su empleador exige que se vacune y usted incurre en costos adicionales (como tarifas administrativas), entonces su empleador debe cubrir esos costos como lo haría con cualquier otro gasto relacionado con el negocio.

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

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) .

**17. 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?**

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 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 una vacuna, pero no exige cuándo, dónde y cómo obtenerla, es poco probable que el viaje hacia y desde el sitio de vacunación se considere un 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) .

**18. P: Si mi empleador requiere que me vacune, pero no pertenezco al grupo de personas que tienen prioridad para vacunarse, ¿puede mi empleador despedirme, aunque no tenga acceso a la vacuna?**



Quizás. Generalmente, un empleador puede despedir a un empleado por cualquier motivo o sin motivo alguno, a menos que exista una excepción. Para obtener más información sobre las excepciones que pueden aplicarse, [visite esta página](#). Si cree que su despido fue el resultado de discriminación, comuníquese con la línea directa de [Derechos Civiles de la Fiscal General](#).

Dicho esto, si está intentando acceder a la vacuna antes de que la vacuna esté disponible, tenga en cuenta que los suministros son limitados. En Massachusetts, un [Grupo Asesor de Vacunas COVID-19](#) hizo recomendaciones a la Secretaría de Salud y Servicios Humanos y al Gobernador sobre cómo priorizar la distribución de la vacuna en la Mancomunidad de Massachusetts. Usted y su empleador pueden revisar el cronograma y la información sobre cada [fase del plan de Mancomunidad de Massachusetts](#) para determinar la elegibilidad para la vacuna.

Si no puede vacunarse debido a un derecho legal protegido, como una discapacidad o una creencia religiosa sincera, entonces, en la mayoría de los casos, los empleadores deben participar en un proceso flexible e interactivo para identificar las opciones para acomodar las necesidades del trabajador en el lugar de trabajo que no constituyan una dificultad excesiva. Para obtener más información, visite [Lo que debe saber sobre COVID-19 y la ADA, la Ley de rehabilitación, y otras leyes de la EEO](#).

**19. P: Aunque no estoy en un grupo de prioridad, ¿puedo obtener a la vacuna antes porque mi empleador me exige que la obtenga para seguir trabajando?**

Actualmente no existe ninguna disposición en el plan de distribución de vacunas de Massachusetts para hacer excepciones a los criterios descritos en cada fase. Consulte el [sitio web](#) de distribución de vacunas de Massachusetts para obtener la información más actualizada sobre elegibilidad y excepciones.

**20. 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?**

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.