

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 el COVID-19 y su impacto en el lugar de trabajo. Entendemos que este es un momento extremadamente difícil para los empleadores y los empleados por igual. A continuación, encontrará respuestas para proporcionar orientación general sobre algunas de las preguntas más frecuentes.¹ Continuaremos actualizando esta guía a medida que las circunstancias vayan cambiando.

1. P: ¿Qué es la Ley CARES?

R: Como parte de la legislación de estímulo del gobierno federal, la Ley de Ayuda por Coronavirus, Alivio y Seguridad Económica ("Ley CARES") (2020), Pub. L. 116-136, se promulgó el 27 de marzo de 2020. La Ley CARES proporciona un alivio económico y fiscal a las personas y las pequeñas empresas que enfrentan dificultades financieras debido a la crisis COVID-19.

Para las personas, la ley establece:

- Complementa los beneficios semanales de desempleo para trabajadores que califican por \$ 600
- Elimina el período de espera para comenzar a recibir beneficios
- Extiende los beneficios por 13 semanas adicionales.
- Amplía el acceso a los beneficios de desempleo para incluir a trabajadores de medio tiempo, trabajadores independientes y trabajadores que hacen pequeños trabajos específicos.
- Expande la cobertura a aquellos que no tuvieron ingresos suficientes durante el último año para calificar para el desempleo estatal.

La parte del Plan de Rescate de Pequeñas Empresas de la Ley CARES pone a disposición:

- Condonación de préstamos a pequeñas empresas y organizaciones sin fines de lucro para mantener su fuerza laboral existente y para ayudar a pagar otros gastos como alquiler, hipoteca y servicios públicos.
- hasta \$ 10 mil millones para subvenciones de emergencia de la Asociación de Pequeñas Empresas de hasta \$ 10,000 para proporcionar alivio inmediato para los costos operativos de las pequeñas empresas

¹ FLD 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 ponga en contacto con un abogado de empleo. Puede encontrar un abogado a través de una [agencia local de servicios legales o un colegio de abogados](#).

hasta \$ 17 mil millones para cubrir pagos de 6 meses para pequeñas empresas con préstamos de SBA existentes

Puede leer la Ley CARES aquí:

<https://www.congress.gov/bill/116th-congress/house-bill/748/text>.

Para obtener más información sobre el Plan de Rescate de Pequeñas Empresas, visite la Ley de Ayuda Económica y Seguridad Económica de la Cámara de Comercio de los Estados Unidos: Lo que las pequeñas empresas deben saber, disponible en <https://www.uschamber.com/co/start/strategy/cares-act-small-business-guide>.

Se requieren medidas adicionales antes de que pueda solicitar fondos para la ley de estímulo. Cuando esa información esté disponible, proporcionaremos información actualizada.

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. ²La 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.

Comuníquese con la División de Asistencia de Desempleo al (617) 626-6800 o vaya a www.mass.gov/how-to/apply-for-unemployment-benefits para obtener más información o para solicitar beneficios..

3. P: Si un empleador despide temporalmente a sus empleados, ¿tienen los empleados derecho 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

² 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.

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 (cierre) 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 por Enfermedad pagada bajo una nueva ley federal: la Ley de Respuesta al Coronavirus de Familias Primero (FFCRA). La información se puede encontrar en el sitio web del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, Acta de Familias Primero Respuesta al Coronavirus: Derechos del empleado bajo el Acta de Salida por Enfermedad está disponible en: <https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic/ffcra-employee-paid-leave>. Los empleadores no pueden exigir a un empleado usar otras horas de salidas pagadas ofrecidas por el empleador antes que el empleado use el permiso pagado de Enfermedad de emergencia bajo la FFCRA.

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. ³Véase 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>.

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 ganar y usar hasta 40 horas de licencia por enfermedad protegida por 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 el tiempo de enfermedad ganado?
Los funcionarios de salud pública o los proveedores de atención médica requieren	Sí

³"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. 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).

<p>que un empleado o un familiar se ponga en cuarentena.</p>	
<p>Los funcionarios de salud pública o los proveedores de atención médica recomiendan que un empleado o familiar de cuarentena y empleado siga la recomendación.</p>	<p>Sí.</p>
<p>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.</p>	<p>Alentamos a los empleadores a permitir el uso del Tiempo de Enfermedad Ganado, las vacaciones acumuladas u otro tiempo libre pagado durante esta crisis de salud pública, incluso si no se requiere Tiempo de Enfermedad Ganado.</p>

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. Estamos buscando beneficios para los que usted puede ser elegible como contratista independiente. También estamos trabajando con otras agencias gubernamentales y contactando a los legisladores para abogar por beneficios para contratistas independientes y personas por cuenta propia afectadas por esta crisis de salud. Puede encontrar información sobre alimentos, dinero en efectivo y asistencia para vivienda aquí [<https://www.mass.gov/topics/health-social-services>]. Actualizaremos estas preguntas frecuentes para reflejar cualquier evolución.

La asistencia federal ahora está en vigencia bajo la nueva Ley de Ayuda, Alivio y Seguridad Económica de Coronavirus ("Ley CARES"). Los residentes de Massachusetts que no son elegibles para beneficios regulares de desempleo ahora pueden solicitar en línea el nuevo programa de Asistencia de Desempleo por Pandemia (PUA).

El nuevo programa federal PUA proporciona hasta 39 semanas de beneficios de desempleo para quienes no puedan trabajar debido a una razón relacionada con COVID-19 pero que no son elegibles para beneficios de desempleo regulares o beneficios extendidos. Esto incluye trabajadores por cuenta propia, contratistas independientes, trabajadores que hacen pequeños trabajos específicos y aquellos con un historial laboral limitado. Los solicitantes pueden obtener más información y hacer su solicitud en www.mass.gov/pua.

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

R. [El Gobernador está trabajando para designar al estado un área](#) de desastre que permitiría a las pequeñas empresas y organizaciones sin fines de lucro solicitar préstamos de asistencia para desastres de la Administración de Pequeñas Empresas. Se trata de préstamos de hasta 2 millones de dólares, con una tasa de interés del 3,75% para las empresas y una tasa de interés del 2,75% para las sin fines de lucro. Si Massachusetts recibe la designación, las empresas tendrán que aplicar directamente a través de la SBA. Si usted firmó la petición inicial, no significa que usted y su negocio hayan solicitado. Usted todavía tendrá que aplicar a través de la SBA.

12. P : Escuché que hay una nueva ley federal que otorga a los trabajadores licencias de emergencia de salud pública y licencias por enfermedad pagadas. ¿Dónde puedo encontrar más información al respecto?

R: Esta nueva ley, la Ley de Familias Primero Respuesta al Coronavirus (FFCRA), entra en vigencia el 1 de abril de 2020 que incluye disposiciones de salud pública sobre salidas de

emergencia por enfermedad y salidas por enfermedad pagadas que afectan a muchos empleados y empleadores.

La FFCRA brinda hasta 12 semanas de salida por enfermedad de emergencia de salud pública a los empleados elegibles que no pueden trabajar porque deben cuidar a sus hijos cuya escuela está cerrada o cuyo proveedor de cuidado infantil no está disponible debido a una emergencia de salud pública relacionada con COVID-19. Los primeros diez días de dicha salida pueden no ser pagados, pero los días restantes deben pagarse. Un empleado puede elegir, pero no está obligado a usar otros tipos de vacaciones u horas pagadas durante el período de espera de diez días, que podrían ser no pagados bajo la FFCRA.

La FFCRA también proporciona hasta 80 horas pagadas de salida de emergencia por enfermedad a los empleados elegibles de tiempo completo que no pueden trabajar por razones específicas relacionadas con COVID-19. Los empleados de medio tiempo tienen derecho a la salida por enfermedad pagada de acuerdo al promedio de horas trabajadas en un período de dos semanas. Un empleador no puede exigir a un empleado que use otras horas pagadas que el empleador ofrece antes de usar la salida por enfermedad proveída por la FFCRA.

Las disposiciones de la licencia de salud pública de emergencia de la FFCRA y la salida de emergencia por enfermedad se aplican a la mayoría de los empleadores con menos de 500 empleados. Sin embargo, los empleadores que emplean proveedores de atención médica o personal de respuesta a emergencias pueden optar por excluir a dichos trabajadores de la elegibilidad para esta salida. Además, los empleadores con menos de 50 empleados pueden calificar para una exención en algunas circunstancias.

Para obtener más información sobre la FFCRA, por ejemplo, si un empleado es elegible para la licencia de FFCRA, o si un empleador está cubierto por la FFCRA y cómo calcular el pago para los empleados elegibles, visite los siguientes documentos de orientación del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL):

- Preguntas y respuestas de FFCRA: <https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic/ffcra-questions>
- Derechos de salida por enfermedad pagada de empleados de FFCRA: <https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic/ffcra-employee-paid-leave>
- Requisitos de licencia pagada por el empleador de FFCRA: <https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic/ffcra-employer-paid-leave>

13. P: ¿En qué se diferencia la FFCRA de la Ley de horas de enfermedad de Massachusetts?

R: La mayoría de los empleados en Massachusetts tienen el derecho de acumular y usar hasta 40 horas de enfermedad protegidas por trabajo por año para cuidarse a sí mismos y a ciertos miembros de la familia. Los empleados deben acumular al menos una hora de enfermedad cada

30 horas trabajadas. Si el empleado es elegible tanto para la licencia FFCRA como para las horas de enfermedad de Massachusetts, los empleados pueden optar por tomar la licencia de FFCRA primero y guardar las horas de enfermedad de Massachusetts para su uso en el futuro.

Para obtener más información sobre la Ley de Horas de Enfermedad de MA, visite la descripción proveída por la Oficina de La Fiscal General:

https://www.mass.gov/files/documents/2018/09/21/est_faq_1.pdf. Para obtener más información sobre la obligación de un empleador en virtud de la Ley Horas de Enfermedad de MA en relación con COVID-19, visite el documento de orientación COVID-19 de la Oficina de la Fiscal General en <https://www.mass.gov/service-details/frequency-asked-preguntas-sobre-covid-19-empleado-derechos-y-empleador-obligaciones>.

14. P: ¿Quién hace cumplir la FFCRA y con quién me comunico si tengo una pregunta?

R: La División de Salarios y Horas del Departamento de Trabajo (USDOL) administra y hace cumplir los nuevos requisitos de horas de enfermedad pagadas de la FFCRA. Si tiene alguna pregunta, comuníquese con el USDOL al 1-866-487-9243 o visite www.dol.gov/agencies/whd.

15. P. Trabajo para un negocio no esencial, pero mi empleador quiere que regrese a trabajar para realizar tareas de mantenimiento o limpieza o para realizar pedidos en línea o por teléfono. ¿Tengo que volver a trabajar o arriesgarme a perder mi desempleo?

R. Los empleadores pueden exigir a sus empleados que vuelvan a trabajar, aunque no estén abiertos al público; sin embargo, los empleados no pueden ir a ningún lugar comercial donde tengan que lidiar cara a cara con el público y no pueden realizar actividades comerciales en el sitio a menos que la empresa siga las guías actualizadas que se encuentran aquí: <https://www.mass.gov/info-details/covid-19-essential-services-faqs>. A los trabajadores se les debe de pagar por todas las horas trabajadas. Si tiene inquietudes de salud y seguridad, consulte las opciones de licencia pagada, acomodación razonable y la información de recursos del seguro de desempleo aquí: www.mass.gov/service-details/rights-for-quarantined-essential-workers. Para obtener más información sobre lo que debe hacer su empleador para mantener a los empleados seguros, visite la Guía provisional del [Centro de Control de Enfermedades para empresas y empleadores para planificar y responder a COVID-19](#).

16. 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.

17. 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 empresas 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.

18. P: Vivo en Massachusetts, pero trabajo en otro estado. ¿Tengo que completar el [Formulario de viaje de Massachusetts](#) en línea y cumplir con los requisitos de cuarentena y pruebas de acuerdo con la [Orden de viaje](#) del gobernador?

R: De acuerdo con la [orden de viaje](#) del gobernador, todas las personas que ingresen a Massachusetts después de las 00:01 am del 1 de agosto de 2020 y sean mayores de 18 años o que sean menores no acompañados deben completar y enviar el [formulario de viaje en línea de Massachusetts](#) a menos que la persona cumpla con una exención específica. Las exenciones para los trabajadores incluyen:

- **Personas que viajan por trabajo o escuela:** personas que viajan regularmente, al menos semanalmente, fuera de Massachusetts a un lugar fijo para asistir a la escuela o al trabajo o cualquier persona que viaje regularmente, al menos semanalmente a Massachusetts a un lugar fijo para asistir a la escuela o trabajo.; siempre y cuando, en cualquier caso, esta excepción se aplique solamente si la persona viaja de su residencia al trabajo y del lugar de trabajo o escuela de la persona. Los trabajadores o estudiantes que viajan a cualquier lugar que no sea su estado de origen por razones personales o de ocio no pueden beneficiarse de esta esta exención.

- **Trabajadores que prestan servicios de infraestructura crítica:** Los trabajadores que ingresan a Massachusetts para realizar funciones de infraestructura crítica como se especifica en la Versión 3.1 de la lista publicada por la Agencia Federal de Seguridad de Ciberseguridad e Infraestructura están exentos de cuarentena mientras viajan a, desde o mientras están en el trabajo. Durante los primeros 14 días después de la llegada, cuando el trabajador no está en el trabajo o viaja al trabajo, debe ponerse en cuarentena. Puede encontrar información adicional aquí:

<https://www.cisa.gov/publication/guidance-essential-critical-infrastructure-workforce>. Los trabajadores que viajan a o de Massachusetts por razones personales o de ocio no pueden beneficiarse de esta exención.

19. P: Mi trabajo requiere viajar fuera del estado. Mi jefe me asigna tareas y voy a donde me asignan. ¿Es esto una violación de la [orden de viaje](#) del gobernador?

R: Se desaconseja fervientemente a los empleadores que requieran o permitan viajes relacionados con negocios a estados que no sean de bajo riesgo, como se indica en el mapa que se encuentra en <https://www.mass.gov/info-details/covid-19-travel-order#lower-risk-states->. Los empleadores que permiten viajes pagados o reembolsados por el empleador a estados de bajo riesgo deben tomar medidas para garantizar que los empleados cumplan con la [orden de viaje](#). También se insta a los empleadores a desalentar a sus empleados de que viajen por placer a destinos que no sean de bajo riesgo.

20. P: ¿Qué sucede si tengo preguntas, quejas o comentarios sobre la orden de viaje del gobernador?

R: Las personas deben comunicarse con el [Departamento de Salud Pública de Massachusetts](#) o la [Junta Local de Salud](#).