

Permiso de Enfermedad Pagado por Emergencia COVID-19 en Massachusetts - Aviso a los empleados

A partir del viernes 28 de mayo de 2021, y hasta el 30 de septiembre de 2021 o el agotamiento de \$75 Millones en fondos del programa según lo determine la Commonwealth, lo que ocurra antes, los empleadores deben ofrecer a los empleados de Massachusetts tiempo de permiso de la siguiente manera.

Razones para el permiso

Los empleadores de Massachusetts están obligados a proporcionar permiso de enfermedad pagado a los empleados que no pueden trabajar por las siguientes razones relacionadas con COVID-19:

- (1) la necesidad de un empleado de:
 - (i) autoaislarse y cuidarse porque han sido diagnosticados con COVID-19;
 - (ii) obtener un diagnóstico médico, atención o tratamiento para los síntomas de COVID-19; o
 - (iii) obtener o recuperarse de una inmunización contra COVID-19;
- (2) la necesidad de un empleado de cuidar a un miembro de la familia¹ que:
 - (i) debe autoaislarse debido a un diagnóstico de COVID-19; o
 - (ii) necesita diagnóstico médico, atención o tratamiento para los síntomas de COVID-19;
- (3) una orden de cuarentena o una determinación similar con respecto al empleado por parte de un funcionario público local, estatal o federal, una autoridad de salud con jurisdicción o un proveedor de atención médica;
- (4) la necesidad de un empleado de cuidar a un miembro de la familia debido a una orden de cuarentena o una determinación similar con respecto al miembro de la familia por parte de un funcionario público local, estatal o federal, una autoridad de salud que tenga jurisdicción, el empleador del miembro de la familia o un proveedor de atención médica; o
- (5) la imposibilidad para un empleado de teletrabajar debido a síntomas de COVID-19.

Tenga en cuenta que, en general, los empleadores pueden no exigir a los empleados que usen otros tipos de permisos pagados disponibles antes de usar el permiso de enfermedad pagado por emergencia COVID-19. Del mismo modo, los empleadores no pueden exigir a los empleados

¹"Miembro de la familia" tiene la misma definición que en la Ley de Permiso Familiar y Médico Pagado de Massachusetts (M.G.L.c. 175M), a saber, el cónyuge, pareja de hecho, hijo, padre, nieto, abuelo o hermano de un empleado, un padre de un cónyuge o pareja de hecho del empleado, o una persona que estuvo *en "loco parentis"* (en lugar de un pariente) al empleado cuando dicho empleado era un hijo menor de edad.

que busquen o encuentren un trabajador de reemplazo para cubrir el tiempo que el empleado perderá mientras usa el permiso de enfermedad pagado por emergencia COVID-19

Cuanto tiempo de permiso

- (1) Los empleadores deben proporcionar 40 horas de permiso de enfermedad pagado por emergencia COVID-19 a sus empleados que trabajan 40 o más horas por semana.
- (2) Para los empleados que trabajan regularmente menos de 40 horas por semana, los empleadores deben proporcionar permiso en una cantidad que sea igual al número promedio de horas que dicho empleado trabaja por semana.
- (3) Para los empleados cuyo horario y horas semanales varían de una semana a otra, los empleadores deben proporcionar un permiso que sea igual al número promedio de horas que el empleado fue programado para trabajar por semana durante los 6 meses anteriores.
- (4) Si un empleado con un horario variable no ha trabajado para el empleador durante 6 meses, el empleador debe proporcionar un permiso que sea igual al número de horas por semana que el empleado esperaba razonablemente trabajar cuando fue contratado.
- (5) La cantidad máxima que un empleador está obligado a pagar por empleado, y la cantidad máxima por la cual el empleador puede solicitar el reembolso de cualquier empleado, es de \$850 (incluido el costo de los beneficios).

Solicitudes de permiso de los empleados

Los empleadores que quieran recibir reembolsos de la Commonwealth por los costos de proporcionar a los empleados un permiso de enfermedad pagado por emergencia COVID-19 en Massachusetts deben exigir a sus empleados que presenten solicitudes de permiso de enfermedad pagado por emergencia COVID-19 por escrito. Por lo tanto, los empleadores deben prescribir un formulario² que requiera que los empleados proporcionen la siguiente información para todas las solicitudes:

- (1) el nombre del empleado;
- 2) la(s) fecha(s) para la(s) que se solicita y se toma el permiso;
- (3) una declaración de la razón relacionada con COVID-19 por la que el empleado está solicitando el permiso y apoyo por escrito por tal razón; y
- (4) una declaración de que debido a la razón relacionada con COVID-19 el empleado no puede trabajar o teletrabajar.

Para las solicitudes de permisos basados en una orden de cuarentena o un consejo de auto cuarentena, la declaración del empleado también debe incluir:

2. Un formulario estándar está en desarrollo y se publicará para su uso a elección de los empleadores en [mass.gov](https://www.mass.gov).

- (1) el nombre de la entidad gubernamental que ordena la cuarentena o el nombre del proveedor de atención médica que aconseja la auto cuarentena; y
- (2) si la persona sujeta a cuarentena o a la que se le ha aconsejado auto cuarentena no es el empleado, el nombre de esa persona y su relación con el empleado.

Los empleadores deben tratar la información de salud relacionada con un empleado o miembro de la familia del empleado como registros médicos confidenciales de acuerdo con las leyes estatales y federales aplicables, y no deben divulgar dicha información a terceros sin la autorización expresada del empleado.

Los empleadores también deben reunir y retener la siguiente información en previsión de solicitar el reembolso:

- (1) el número de identificación fiscal o de seguridad social del empleado;
- (2) el número de identificación del empleador asociado con la posición desde la que el empleado tomó el permiso;
- (3) la duración del permiso (en horas) y los salarios pagados durante ese permiso que no son elegibles para créditos fiscales federales, y no se pagan de otra manera bajo ningún otro programa o ley del gobierno;
- (4) beneficios aplicables al empleado que toma el permiso; y
- (5) el número de horas en el horario regular del empleado, o (A) si el empleado no tiene un horario regular, las horas que el empleado estaba programado para trabajar por semana durante el período de 6 meses inmediatamente anterior a la fecha en que dicho empleado toma el permiso de enfermedad pagado por emergencia COVID-19 en Massachusetts, incluidas las horas por las que dicho empleado tomó cualquier tipo de permiso; o B) si el empleado no ha trabajado durante dicho período de 6 meses, es igual a la expectativa razonable del empleado en el momento de la contratación del número promedio de horas por semana que el empleado habitualmente estaría programado para trabajar.

Normas que no son de represalias

Mientras administran sus programas de permiso de enfermedad pagado por emergencia COVID-19, los empleadores no pueden interferir con la posibilidad para un empleado usar el permiso de enfermedad pagado por emergencia COVID-19 o tomar represalias contra un empleado por ejercer derechos conforme con el programa. Específicamente, los empleadores no pueden:

- (1) interferir, restringir o negar la posibilidad de un empleado para tomar permiso de enfermedad pagado por emergencia COVID-19, incluyendo, pero no limitado a, mediante el uso del permiso de enfermedad pagado por emergencia COVID-19 de un empleado como un factor negativo en cualquier acción de empleo, como una evaluación, promoción, acción disciplinaria o terminación/despido;

(2) disciplinar o tomar cualquier otra acción adversa contra un empleado por usar el permiso de enfermedad pagado por emergencia COVID-19; o

(3) tomar cualquier acción adversa contra un empleado porque el empleado se opone a las prácticas que se cree que violan este programa, o porque el empleado apoya el ejercicio de los derechos de otro empleado, incluyendo, pero no limitado a:

i) presentar una acción, o instituir o hacer que cause que se instituta cualquier procedimiento;

(ii) proporcionar o tener la intención de proporcionar cualquier información con respecto a cualquier investigación o procedimiento; o

iii) testificar o tener la intención de testificar en cualquier investigación o procedimiento.