

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: ¿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..

2. 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.

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

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](#).

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.

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.

4. 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.

5. 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

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

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>.

6. 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.

7. 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 que un empleado o un familiar se ponga en cuarentena.	Sí
Los funcionarios de salud pública o los proveedores de atención médica recomiendan que un empleado o familiar de	Sí.

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).

cuarentena y empleado siga la recomendación.	
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 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.

8. 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.

9. 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.

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

R: Hay un fondo de **\$10 millones de dólares**, ejecutado a través de Mass Growth Capital Corporation donde las empresas con menos de 50 empleados pueden solicitar hasta \$75,000 con una tasa de interés del 3%. La aplicación está activa y tiene más información sobre todos los requisitos que una empresa debe cumplir.

Además, [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.