



Protección para empleados relacionada al COVID-19

Los empleados están protegidos por un número de leyes estatales y federales. A continuación se detallan dichas protecciones y las obligaciones legales de los empleados. Se podrán encontrar más actualizaciones y guías para los Minnesotanos acerca del COVID-19 en <http://www.mn.gov/covid19>.

Uso de permiso de ausencia por enfermedad

Si su empleador le permite tomar tiempo libre cuando usted está enfermo(a), su empleador también deberá permitirle tomar tiempo libre para cuidar a un hijo(a) menor, un hijo(a) adulto, su cónyuge, un hermano(a), su padre/madre, suegra, suegro, nietos, abuelos o padrastros. Su empleador deberá permitirle utilizar su tiempo de permiso por enfermedad de la misma manera que su empleador le permitiría usar el permiso para usted mismo(a). Bajo las leyes actuales, esta provisión podrá no aplicarse a todos los empleados o empleadores.

Contacte al *Minnesota Department of Labor and Industry* (Departamento de Trabajo e Industria de Minnesota y DLI por sus siglas en inglés) al 651-284-5075, 800-342-5354 o en dli.laborstandards@state.mn.us si tiene preguntas.

Las ciudades de Duluth, Minneapolis y St. Paul tienen decretos de tiempo por enfermedad y seguridad que les requieren a los empleadores a ofrecer tiempo libre pagado cuando los empleados están enfermos:

- [Permiso de Ausencia por enfermedad y seguridad en Duluth](#);
- [Permiso de Ausencia por enfermedad y seguridad en Minneapolis](#); y
- [Permiso de Ausencia por enfermedad y seguridad en St. Paul](#).

Ley de Permiso de Ausencia Familiar y Médica (FMLA por sus siglas en inglés)

Bajo la FMLA federal, los empleadores cubiertos deberán brindarles a los empleados con protección de su empleo, un permiso de ausencia sin pago por razones familiares y médicas específicas, que pueden incluir el COVID-19 si se presentaran complicaciones. Los empleados que estén ausentes bajo la FMLA tienen el derecho de continuar recibiendo la cobertura del seguro médico de grupo bajo los mismos términos que existían antes de aprovechar el permiso de ausencia bajo FMLA.

Llame a la División de Salario y Horario del Departamento de Trabajo de EE.UU, al 866-487-9243 con sus preguntas o mire la [guía del Dept de Trabajo de EE.UU del COVID-19 FMLA](#).

Ley Federal en Respuesta al Coronavirus con Prioridad para Familias (FFCRA por sus siglas en inglés)

La FFCRA requiere a los empleadores que brinden a sus empleados un permiso de ausencia ampliada para familia y asuntos médicos por razones especificadas que se relacionen con el COVID-19. Las provisiones del permiso de ausencia ampliada para familia y asuntos médicos de la FFCRA se aplican a ciertos empleadores del sector público y a empleadores del sector privado con menos de 500 empleados. Las pequeñas empresas con menos de 50 empleados podrán calificar para una excepción del requisito para brindar un permiso de ausencia debido al cierre de escuelas o indisponibilidad de guardería infantil si los requisitos del permiso de ausencia pusieran en peligro la viabilidad del negocio como una empresa solvente. También los proveedores de atención médica y socorristas podrán excluirse.

Generalmente, la FFCRA establece que los empleados de empleadores cubiertos son elegibles para:

- dos semanas (hasta 80 horas) de permiso de ausencia pagada a la tasa regular de pago del empleado (hasta \$511 por día y \$5,110 acumulado), cuando el empleado no puede trabajar debido a que el empleado está en cuarentena (conforme a una orden federal, estatal o del gobierno local o sugerencia de un proveedor médico), y/o que esté sufriendo síntomas del COVID-19 y busque un diagnóstico médico; o
- dos semanas (hasta 80 horas) de permiso de ausencia a dos tercios de la tasa regular de pago del empleado (hasta \$200 por día y \$2,000 acumulado), cuando el empleado no puede trabajar debido a una necesidad de buena fe para cuidar a un individuo sujeto a la cuarentena (conforme a una orden federal, estatal o del gobierno local o sugerencia de un proveedor médico) o para cuidar a un joven (menor de 18 años de edad) cuya escuela o proveedor de cuidado infantil está cerrado o indisponible por razones relacionadas con el COVID-19; y
- hasta 10 semanas adicionales de permiso de ausencia ampliada para familia y asuntos médicos a dos tercios de la tasa regular de pago del empleado (hasta \$200 por día y \$12,000 acumulado), cuando un empleado, que haya estado empleado por lo menos durante 30 días calendario, no puede trabajar debido a la necesidad de buena fe para cuidar a un joven cuya escuela o proveedor de cuidado infantil está cerrado o indisponible por razones relacionadas con el COVID-19.

Llame a la División de Salario y Horario del Departamento de Trabajo de EE.UU, al 866-487-9243 con sus preguntas o visite www.dol.gov/agencies/whd/pandemic/ffcra-employee-paid-leave#_ftn3.

Los empleadores no pueden discriminar

Los trabajadores tienen el derecho de solicitar ajustes razonables

Las personas con discapacidades tiene el derecho a solicitar “ajustes razonables” por parte de los empleadores que están sujetas a la Ley de Derechos Humanos de Minnesota. Si usted tiene una discapacidad que afecta su riesgo de contraer el COVID-19 o sufrir daños si contrae el virus, usted tiene el derecho a solicitar un ajuste razonable de su empleador. Ejemplos de ajustes razonables incluyen:

- el teletrabajo;

- permiso por ausencia pagada, por enfermedad, sin pago;
- horarios espaciados de trabajo; y
- cambios de estaciones de trabajo para la práctica del distanciamiento social.

Cuando solicite un ajuste razonable, describa la naturaleza del ajuste solicitado y cómo le ayudará a desempeñar las funciones esenciales de su trabajo.

Recordatorios para los empleadores

Los empleadores podrán preguntarles a los empleados si están experimentando síntomas relacionados con la influenza, tales como fiebre o escalofríos, y una tos o dolor de garganta. Los empleadores deberán mantener toda la información sobre enfermedades de los empleados bajo confidencialidad como si fuera un archivo médico y de acuerdo con las leyes estatales y federales.

Durante una pandemia, los empleadores no podrán preguntarles a los empleados que no muestren síntomas reconocidos o parecidos a los de la influenza, si ellos tienen una condición médica que el Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC por sus siglas en inglés) dice que los podría hacer vulnerables a complicaciones de la influenza. Bajo ninguna circunstancia podrá el empleador tomar decisiones con base en estereotipos o prejuicios.

Si los empleados voluntariamente comparten a su empleador que tienen una condición médica o discapacidad que les ubica en un mayor riesgo de sufrir complicaciones relacionadas con el COVID-19, el empleador deberá mantener confidencial esta información.

Los empleadores no podrán asumir que los empleados con condiciones médicas o discapacidades conocidas están en un mayor riesgo de sufrir complicaciones relacionadas con el COVID-19. Para mayor información sobre los preparativos contra la pandemia en el lugar de trabajo y los requisitos legales relevantes para empleadores, visite www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/wysk_ada_rehabilitaion_act_coronavirus.cfm.

Contacte la Línea de Asistencia contra Discriminación de Minnesota si su empleador le ha negado un ajuste razonable llamando al 833-454-0148 o sometiendo este formulario en línea. Hay disponibles servicios de traducción/interpretación.

Los empleados no podrán ser despedidos o privados de la oportunidad para volver a ser contratados por haber solicitado el seguro por desempleo

Los empleadores tampoco podrán discriminar contra sus empleados debido a que ellos hayan solicitado o recibido beneficios por el seguro de desempleo (UI por sus siglas en inglés). Bajo La Ley de Derechos Humanos de Minnesota, es ilegal que un empleador despidiera o de cualquier manera cambie los términos y condiciones del trabajo de un empleado debido a que ese empleado ha solicitado o recibido seguro de desempleo o cualquier otro tipo de asistencia pública.

Contacte la Línea de Asistencia contra Discriminación de Minnesota si su empleador le ha despedido o se rehusó a volver a contratarlo debido a que usted solicitó seguro por desempleo durante el COVID-19 al llamar al 833-454-0148 o sometiendo este formulario en línea. Hay disponibles servicios de traducción/interpretación.

Beneficios del Seguro por Desempleo

Si usted pierde su trabajo o le reducen sustancialmente las horas de trabajo, usted debe solicitar los beneficios del Seguro por Desempleo (UI por sus siglas en inglés). El proceso de solicitud le permite decirle al programa UI por qué no está trabajando. Para obtener más información sobre el Seguro por Desempleo o para solicitar los beneficios, visite www.uimn.org.

El Gobernador Tim Walz emitió el 16 de marzo de 2020, un mandato ejecutivo para capacitar de mejor manera a los trabajadores afectados por la pandemia del COVID-19 y poder acceder los beneficios por desempleo. Para más información sobre este mandato ejecutivo y algunas preguntas y respuestas frecuentes, visite www.uimn.org/applicants/needtoknow/news-updates/covid-19.jsp.

Protecciones para trabajadores que contraigan o estén expuestos al COVID-19

Bajo una ley estatal de salud, si usted ha contraído o ha estado expuesto(a) al COVID-19 y el Departamento de Salud de Minnesota (MDH por sus siglas en inglés) recomienda que se quede en casa (aislamiento o cuarentena), su empleador no podrá darle de alta, disciplinarlo o penalizarlo por faltar al trabajo. Esta protección también se aplica si usted necesita cuidar a un familiar menor de edad o adulto para quien el MDH recomienda el aislamiento o cuarentena. (El miembro familiar adulto deberá tener una discapacidad o ser un adulto vulnerable.) Esta protección de empleo está disponible por 21 días laborables. Para más información, llame al número que el MDH le brinde con su recomendación.

Compensación Laboral

Si usted contrae una enfermedad que surge a partir de su empleo o durante el curso del mismo, usted podrá tener derecho a los beneficios de compensación laboral, incluyendo pago por pérdida de ingresos y beneficios médicos. Sin embargo, usted deberá mostrar que contrajo la enfermedad debido a su empleo.

Si un socorrista medico contrae una enfermedad infecciosa o contagiosa, a la cual se expuso en el transcurso de su empleo fuera de un hospital, esta enfermedad se presume como una enfermedad ocupacional debido a la naturaleza de su empleo.

Si usted no está enfermo(a), pero debe quedarse en casa debido a que estuvo expuesto(a) al virus, bajo las leyes actuales usted no tiene derecho a los beneficios de compensación laboral.

Cada caso se considerará según hechos específicos. Llame al Departamento de Trabajo e Industria (DLI por sus siglas en inglés) al 800-342-5354 (pulse el 3) si tiene una pregunta sobre si califica para recibir los beneficios de compensación laboral.

Ingresos finales

Si su trabajo termina y su empleador anterior no le ha pagado sus ingresos finales, existen varios pasos que usted puede dar para asegurarse que le paguen los ingresos que se le deben. Para aprender cuáles pasos puede dar para recibir sus ingresos finales, visite la [página web para demandar ingresos finales](#) del DLI.

Cambios de las condiciones laborales

Horas extra obligatorias

Si los empleadores programan y requieren que los empleados trabajen horas extra, entonces ellos deberán pagar cualquier hora extra que se obtenga ya sea bajo la ley estatal o federal. La ley estatal brinda una excepción para horas extra requeridas para enfermeras(os).

Otros empleados podrán estar cubiertos por los acuerdos de negociación del convenio que contienen provisiones que les permiten a los empleados a optar por no trabajar horas extra.

Cambios al lugar de trabajo

Se requiere a los empleadores llevar el control, registrar y remunerar por todas las horas de trabajo de los empleados y tal vez se les podrá requerir, bajo ciertas circunstancias, reembolsarles a los empleados por gastos relacionados con su trabajo. Podrá ser que no se requiera reembolsar estos gastos sino hasta el final del empleo.

Horas trabajadas; horas remuneradas

Trabajadores asalariados exentos

Bajo situaciones limitadas cuando un negocio decide recortar las horas laborables, el empleador puede reducir el salario de un trabajador exento. Si un trabajador asalariado exento pierde un día completo de trabajo por razones distintas a que el empleador manifieste que no hay trabajo disponible, el empleador podrá deducir un monto proporcional de su salario. Esta deducción solamente se podrá realizar si el empleado no completa cualquiera de las actividades de trabajo durante ese día. El empleador no podrá deducirle a un trabajador asalariado exento el salario semanal del empleado si la razón de su ausencia es que no había trabajo disponible, a menos que no haya trabajo disponible por toda la semana completa de trabajo.

Voluntariado

Se podrá realizar voluntariado sin pago para organizaciones sin fines de lucro o agencias gubernamentales. Los empleadores con fines de lucro son requeridos de remunerar el pago mínimo y horas extra, entre otros requisitos estándar de trabajo, para aquellos que completen actividades de trabajo.

Seguridad y salud en el lugar de trabajo

Para obtener más información sobre la seguridad y salud en el lugar de trabajo relacionada con el COVID-19, visite www.dli.mn.gov/business/workplace-safety-and-health/mnosh-compliance-novel-coronavirus-covid-19.

Reporte de preocupaciones sobre salud y seguridad en el trabajo

Su empleador no podrá tomar represalias contra usted por reportar preocupaciones sobre salud y seguridad en el trabajo. Si usted considera que su empleador tomó represalias contra usted, usted podrá presentar una queja en *Minnesota OSHA Compliance* dentro de los 30 días después de la acción adversa de empleo.

Negativa a trabajar

Usted tiene el derecho de negarse a trabajar bajo condiciones que usted, de buena fe, considera razonablemente que presentan un peligro inminente de muerte o daño físico grave para usted. Daño físico grave puede incluir una enfermedad de trabajo que resulte en una discapacidad permanente, discapacidad temporal total o tratamiento médico.

Una suposición razonable de peligro inminente de muerte o daño físico grave incluye una suposición razonable del empleado que el empleado ha sido asignado para trabajar de manera insegura o no saludable con un agente infeccioso. El coronavirus se considera un agente infeccioso.

Su empleador no podrá despedirle o de otra manera discriminarle por su negación de buena fe para realizar las tareas asignadas si usted le ha solicitado a su empleador corregir las condiciones peligrosas pero las mismas permanecen sin ser corregidas. Si usted se ha negado en buena fe a realizar las tareas asignadas, y su empleador no le reasigna a otro trabajo, usted podrá contactar a *Minnesota OSHA (MNOSHA) Compliance* para solicitar asistencia. *MNOSHA Compliance* contactará a su empleador para tratar de resolver sus preocupaciones. Si *Minnesota OSHA Compliance* determina que usted habría estado expuesto a un peligro inminente de muerte o daño físico grave al realizar el trabajo, entonces usted tiene el derecho a ser recompensado por el trabajo que habría realizado.

Contacte a Minnesota OSHA Compliance en osha.compliance@state.mn.us, al 651-284-5050 ó 877-470-6742 con sus preguntas.

-###-

6 de mayo de 2020