

# **CONOZCA SUS DERECHOS**

**EN EL LUGAR DE TRABAJO:**

# **COVID-19**



# Conozca Sus Derechos en el Lugar de Trabajo: COVID-19

## *Actualizado el 2 de abril del 2020*

Connecticut ha declarado un estado de emergencia de salud pública y preparación civil relacionado con COVID-19. Para obtener alertas e información actualizadas, por favor visite <https://portal.ct.gov/coronavirus>. En la esquina superior derecha del sitio web, en el enlace para la configuración de idioma denominada "Language + Settings". Haga clic en ese enlace y elija su idioma preferido.

Si tiene una pregunta que no se aborda en el sitio web, llame al 2-1-1 para obtener más ayuda. La línea de información está disponible las 24 horas del día e incluye asistencia multilingüe y acceso TDD / TTY.

Durante este tiempo, es crítico que cada trabajador en nuestro estado conozca sus derechos en el lugar de trabajo. Si usted o alguien que conoce necesita ayuda, llame a la línea gratuita de [Información y Referidos](#) de CWEALF: 860-524-0601 o envíe un [correo electrónico](#). ¡Se habla español!

### **CONTENIDO:**

1. ¿Qué programas hay disponibles para mí? - pág. 3
2. Seguro de Desempleo - pág. 4
3. Licencia por Enfermedad Pagada - pág. 4
4. Ley de Licencia Médica y Familiar (estatal y federal) - pág. 5
5. Ley de Respuesta al Coronavirus para las Familias - pág. 6 y 7
6. Recursos Adicionales - pág. 8

Para preguntas generales/información: póngase en contacto con [cwealf@cwealf.org](mailto:cwealf@cwealf.org)

*¿Qué programas hay disponibles para mí?*

Programa	Tamaño del Empleador	Elegibilidad	Situación	Beneficio
<a href="#">Seguro de desempleo</a> (UI)	N/A	<p>Los trabajadores de <b>todos</b> los tamaños de empleadores son elegibles para solicitar el seguro de desempleo.</p> <p>Durante este tiempo, el Departamento de Labor también solicita a los contratistas y trabajadores independientes (que normalmente no son elegibles para UI) que presenten un reclamo y tomarán una decisión basada en la elegibilidad.</p> <p>Una persona debe ser física y mentalmente capaz de trabajar a tiempo completo y estar lista para volver a trabajar para calificar para los beneficios de desempleo, a menos que la persona tenga una nota de un médico que indique que la persona solo está disponible para trabajar a tiempo parcial.</p>	<p>Si eres despedido, puesto en cuarentena, suspendido o se está cuidando a sí mismo o a los miembros de su familia debido a COVID-19.</p> <p>El seguro de desempleo se puede usar temporalmente durante este tiempo. El requisito de buscar trabajo ha sido suspendido temporalmente.</p>	<p>Los beneficios generalmente están determinados por la cantidad de salarios ganados durante el período base, que se basa en los primeros cuatro de los últimos cinco trimestres completados.</p> <p>En la mayoría de los casos, los trabajadores pueden cobrar beneficios durante 26 semanas.</p> <p>La cantidad de beneficios que los trabajadores reciben cada semana se calcula en base a 1/26 del salario total promedio pagado durante los dos trimestres más altos en el período base.</p> <p><a href="#">Para obtener más información, haga clic aquí</a> (página 8-9)</p>

<p><a href="#">Ley de Ayuda, Alivio y Seguridad Económica de Coronavirus</a> (CARES) - Seguro de desempleo ampliado (UI)</p>	<p>N/A</p>	<p>Los trabajadores que normalmente no son elegibles para los beneficios estatales de UI pueden ser elegibles para recibir Asistencia de desempleo Pandémico (PUA), según la Ley CARES. Esto incluye a los trabajadores que carecen de una historia lo suficientemente extensa, los trabajadores por encargo, los trabajadores independientes, los contratistas independientes o las personas que buscan trabajo a tiempo parcial. PUA también cubre a los trabajadores que han agotado sus beneficios de UI.</p>	<p>Brinda beneficios de desempleo financiados por el gobierno federal a muchos trabajadores que pierden sus empleos pero no son elegibles para el programa regular de UI del estado. Este programa está disponible para trabajadores que han perdido sus empleos debido a COVID-19.</p>	<p>Los trabajadores pueden recibir hasta 39 semanas de beneficios PUA. Este programa solo está vigente hasta el 31 de diciembre de 2020.</p> <p>PUA proporciona un aumento de beneficios de \$600 por semana, financiado por el gobierno federal, hasta el 31 de julio de 2020 para los beneficiarios de PUA o UI regular. La Ley CARES también extiende el número máximo de semanas de beneficios regulares de UI. Para los trabajadores que son elegibles para UI, los estados proporcionarán 13 semanas adicionales de beneficios extendidos financiados por el gobierno federal. Una vez que los trabajadores hayan agotado esas 13 semanas, pueden usar los beneficios de la PUA mientras el programa esté vigente.</p>
<p><a href="#">Licencia por Enfermedad Pagada</a></p>	<p>Más de 50 empleados</p>	<p><b>Trabajadores de servicios</b> que reciben un pago por hora o que no están exentos de los requisitos de salario mínimo y horas extras.</p> <p>Para ver una lista completa de lo que se considera un trabajador de servicio, <a href="#">haga clic aquí</a>. (comienza en la diapositiva 7)</p>	<p>Si se enferma con una enfermedad a <b>corto plazo</b> o si su cónyuge o hijo está enfermo con una enfermedad a corto plazo.</p> <p>Los trabajadores también pueden usar días de enfermedad pagados para acceder a la atención preventiva, o buscar asistencia relacionada con violencia</p>	<p>Los trabajadores elegibles acumulan 1 hora de licencia por enfermedad pagada por cada 40 horas trabajadas y pueden tomar un máximo de 40 horas (<b>5 días</b>) de licencia por enfermedad pagada por año.</p> <p>Los trabajadores reciben su tasa de pago normal.</p>

			familiar o agresión sexual.	
<a href="#">Ley de Licencia Médica y Familiar (FMLA)</a> - <i>licencia federal no pagada</i>	Más de 50 empleados	Empleados que han trabajado para su empleador durante <b>al menos 12 meses</b> y han trabajado al menos <b>1,250 horas</b> durante ese tiempo.	Para recuperarse de enfermedades o cirugías a <b>largo plazo</b> , para cuidar a un ser querido enfermo con una enfermedad grave, o para recibir a un nuevo niño.	Brinda hasta <b>12 semanas</b> de licencia laboral no remunerada y protegida en un período de 12 meses.
<a href="#">Ley de Licencia Médica y Familiar (FMLA)</a> - <i>licencia estatal no pagada</i>	Más de 75 empleados	Empleados que han trabajado para su empleador durante <b>al menos 12 meses</b> y <b>1,000 horas</b> durante ese tiempo.	Para recuperarse de enfermedades o cirugías a <b>largo plazo</b> , para cuidar a un ser querido enfermo con una enfermedad grave, o para recibir a un nuevo niño.	Proporciona hasta <b>16 semanas</b> de licencia laboral no remunerada y protegida en un período de 2 años.
<a href="#">Ley de Respuesta al Coronavirus para las familias (FFCRA)</a>	Menos de 500 empleados	La licencia por enfermedad pagada de emergencia está disponible para <b>uso inmediato</b> del empleado, independientemente de cuánto tiempo el empleador haya empleado a la persona.  El permiso de emergencia de salud pública está disponible para los empleados que han estado empleados durante al menos <b>30 días</b> calendario.	Los empleados pueden tomar licencias por enfermedad pagadas de emergencia para obtener un diagnóstico o atención médica si experimentan síntomas de COVID-19; cuidar a un miembro de la familia que se aísla a sí mismo debido a un diagnóstico o síntoma; cuidar a un niño si su escuela o lugar de guardería están cerrados; o si están experimentando alguna otra condición sustancialmente similar a COVID-19.  Los trabajadores pueden utilizar la licencia de emergencia de salud pública si no pueden trabajar (o teletrabajar) para cuidar a un niño menor de 18 años si la escuela o el lugar de	Los trabajadores son elegibles para hasta <b>80 horas (10 días hábiles)</b> de licencia por enfermedad pagada de emergencia.  Los trabajadores que usen licencia por enfermedad pagada de emergencia recibirán su cheque de pago completo o 2/3 de su cheque de pago, dependiendo de la razón de su licencia.  Los trabajadores son elegibles para hasta <b>12 semanas</b> de licencia de emergencia de salud pública y recibirán $\frac{2}{3}$ de sus ganancias semanales. Nota: los primeros 10 días de licencia de emergencia de salud pública no se pagan.

			atención están cerrados debido a COVID-19.	
--	--	--	--	--

**\*\* Nota:** su empleador puede proporcionar su propia licencia por discapacidad a corto plazo u otra forma de tiempo libre pagado. Le recomendamos que consulte con su empleador, departamento de recursos humanos o manual del empleado para obtener más información sobre lo que está disponible para usted.

## [Ley de Connecticut: Seguro de Desempleo, Licencia por Enfermedad Pagada, Ley de Licencia Familiar y Médica \(FMLA\)](#)

### **1. Seguro de Desempleo (UI)**

Connecticut ha renunciado a los requisitos de búsqueda de trabajo para los solicitantes de desempleo durante la crisis de salud pública COVID-19. Los empleados que están suspendidos, despedidos, puestos en cuarentena o cuidándose a sí mismos o a sus familiares porque están enfermos, pueden solicitar un seguro de desempleo. El Departamento de Trabajo ha renunciado temporalmente a todos los requisitos de búsqueda de trabajo para la elegibilidad.

\*Nota: los empleados escolares que de otro modo no serían elegibles para el desempleo durante las vacaciones escolares o las vacaciones de verano, son elegibles para UI si están suspendidos o despedidos debido al cierre de la escuela. Los contratistas y los trabajadores independientes generalmente no son elegibles para el seguro de desempleo; sin embargo, durante este tiempo, el Departamento de Trabajo solicita que presenten un reclamo y se tomará una decisión con base en su elegibilidad.

#### **Más información:**

- [Para presentar un reclamo de seguro de desempleo, haga clic aquí.](#)
- [Para saber cómo solicitar un seguro de desempleo, si es elegible para el programa y más, haga clic aquí.](#)

### **2. Licencia por Enfermedad Pagada**

Los trabajadores elegibles pueden tomar días de enfermedad pagados para recuperarse de una enfermedad a corto plazo o para cuidar a un hijo o cónyuge enfermo. Los trabajadores también pueden usar días de enfermedad pagados para acceder a la atención preventiva, o buscar asistencia relacionada con violencia familiar o agresión sexual.

#### **¿Quién puede tomar licencia por enfermedad pagada y cuánto?**

- La ley de licencia por enfermedad remunerada de Connecticut se aplica a los lugares de trabajo con 50 o más trabajadores de servicios. La ley proporciona una definición detallada de "trabajador de servicio", que también incluye a aquellos a quienes se les paga por hora o que no están exentos de los requisitos de salario mínimo y horas extras.
- El estatuto proporciona una lista completa de clasificaciones que califican como trabajadores de servicio y se proporcionan ocupaciones y descripciones adicionales en el sitio web de la [Oficina de Estadísticas Laborales](#). Los trabajadores de servicio no incluyen trabajadores diurnos o temporales, ni personas que trabajan por día, de manera irregular u ocasional. Por ejemplo, la definición de trabajador de servicio incluye un bibliotecario local; sin embargo, alguien que trabaja en una pequeña empresa de tecnología con 15 empleados probablemente no está cubierto.
- La licencia por enfermedad pagada se acumula anualmente. Los empleados acumulan 1 hora de licencia por enfermedad remunerada por cada 40 horas trabajadas (sin incluir vacaciones, enfermedad o cualquier otra licencia) con un máximo de 40 horas (5 días) por año.

### ¿Cuánto dinero recibirán los trabajadores mientras toman licencia por enfermedad pagada?

- Los empleadores deben pagar a los trabajadores de servicios por licencia por enfermedad remunerada el salario por hora de su trabajo, o la tarifa de salario justo mínimo vigente para el período de pago durante el cual el empleado utilizó la licencia por enfermedad remunerada. Las horas extraordinarias y las comisiones no se incluyen como "salario por hora normal". Los trabajadores de servicios que obtienen crédito de propina reciben un salario mínimo por las horas de baja por enfermedad pagadas utilizadas.
- Nota: su empleador puede proporcionar su propia licencia por discapacidad a corto plazo u otra forma de tiempo libre remunerado. Le recomendamos que consulte con su empleador, departamento de recursos humanos o manual del empleado para obtener más información sobre lo que está disponible para usted.

[Para obtener información adicional y recursos sobre la ley, haga clic aquí.](#)

### 3. Ley de Licencia Médica y Familiar (Connecticut y Federal)

Los trabajadores también pueden ser elegibles para una licencia laboral no remunerada y protegida a través de la Ley de Licencia Médica y Familiar (FMLA) de Connecticut y federal para recuperarse de enfermedades o cirugías a *largo plazo*, para cuidar a un ser querido enfermo con una enfermedad grave, o para recibir un nuevo niño.

### ¿Quién puede tomar un permiso familiar y médico no remunerado y cuánto?

- Federal FMLA se aplica a todos los empleadores con 50 o más empleados. Federal FMLA brinda a los trabajadores elegibles hasta 12 semanas de licencia durante un período de 12 meses. Los trabajadores son elegibles para FMLA federal si han trabajado en su empleador durante al menos 12 meses y han trabajado al menos 1,250 horas.
- Connecticut FMLA se aplica a empleadores con 75 o más empleados. Según la FMLA de Connecticut, los trabajadores pueden tomar hasta 16 semanas de licencia dentro de un período de dos años. Los trabajadores son elegibles si han trabajado para su empleador durante al menos 12 meses y 1,000 horas.
- Si eres elegible para ambos programas, la regla general es seguir el programa que sea más favorable para el empleado.

### ¿Cuánto dinero recibirán los trabajadores mientras toman una licencia no remunerada?

- Tanto el FMLA de Connecticut como el federal brindan licencia no remunerada; sin embargo, los trabajadores tienen derecho al regreso de la licencia para ser restaurados a su puesto de trabajo o a un puesto equivalente con beneficios laborales equivalentes, pago y otros términos / condiciones de empleo.
- Nota: su empleador puede proporcionar su propia licencia por discapacidad a corto plazo u otra forma de tiempo libre remunerado. Le recomendamos que consulte con su empleador, departamento de recursos humanos o manual del empleado para obtener más información sobre lo que está disponible para usted.

[Para obtener información adicional y recursos sobre FMLA, haga clic aquí.](#)

### Permiso Familiar y Médico Pagado

En 2019, Connecticut pasó a P.A. 19-25 para crear un sistema remunerado de licencia familiar y médica; sin embargo, **los trabajadores no comenzarán a recibir beneficios de vacaciones pagadas hasta enero del 2022**. Las contribuciones de nómina al programa comenzarán en enero de 2021. Al igual que FMLA, los trabajadores utilizarán licencias familiares y médicas pagas para recuperarse de enfermedades crónicas o de larga duración graves, para cuidar a un ser querido gravemente enfermo o dar la bienvenida a un niño. Para

obtener más información sobre el próximo programa de licencia médica y familiar pagada de Connecticut, [haga clic aquí](#).

## **Ley Federal: Ley de Respuesta al Coronavirus para las Familias (FFCRA)**

La Ley de respuesta al primer coronavirus de las familias (H.R. 6201) entrará en vigencia el 2 de abril del 2020 y terminará el 31 de diciembre del 2020. La ley incluye la licencia por enfermedad pagada de emergencia y las disposiciones de licencia familiar pagada.

### ***Licencia por Enfermedad Pagada de Emergencia:***

Los empleados pueden utilizar la licencia por enfermedad pagada de emergencia para obtener un diagnóstico o atención médica si experimentan síntomas de COVID-19; para cumplir con una recomendación de un funcionario de salud pública; cuidar a un miembro de la familia que se aísla a sí mismo debido a un diagnóstico o síntoma; cuidar a un niño si su escuela o lugar de guardería están cerrados; o si están experimentando alguna otra condición sustancialmente similar a COVID-19.

### **¿Quién puede tomar licencia por enfermedad pagada de emergencia y cuánto?**

- Los empleados que trabajan para un empleador de 500 o menos son elegibles para hasta 80 horas (10 días hábiles) de licencia por enfermedad pagada de emergencia para tratar con COVID-19.
- La licencia por enfermedad pagada de emergencia está disponible para uso inmediato del empleado, independientemente de cuánto tiempo el empleador haya empleado a la persona.
- Un empleador de un trabajador que es un proveedor de atención médica o un respondedor de emergencia puede optar por excluir a dicho trabajador de estos requisitos de licencia por enfermedad pagados de emergencia.
- Las empresas con menos de 50 empleados pueden solicitar al Departamento de Trabajo federal que estén exentas de la ley debido a dificultades.

### **¿Cuánto dinero recibirán los trabajadores mientras toman licencia por enfermedad pagada de emergencia?**

- A los trabajadores que usan licencia por enfermedad pagada de emergencia se les debe pagar la mayor parte de: su tasa de pago regular; el salario mínimo federal; un salario mínimo estatal donde están empleados; o un salario mínimo local donde están empleados. El reemplazo salarial está limitado a \$511 por día y \$5,110 en total.
- Los trabajadores que utilizan la licencia por enfermedad pagada de emergencia para cuidar a un miembro de la familia, para cuidar a un niño cuya escuela o guardería está cerrada debido a COVID-19, o si experimentan síntomas sustancialmente similares a COVID-19 recibirán  $\frac{2}{3}$  de esta cantidad, limitado a \$200 por día y \$2,000 en total.

### ***Expansión Familiar de Emergencia y Licencia Médica:***

FFCRA modifica la Ley Federal de Licencia Médica y Familiar (FMLA) para incluir la licencia pagada relacionada con la emergencia de salud pública COVID-19. Los trabajadores pueden acceder a la licencia de emergencia de salud pública de emergencia solo si no pueden trabajar (o trabajar a distancia) debido a la necesidad de licencia para cuidar a un niño menor de 18 años si la escuela o el lugar de atención está cerrado debido a COVID-19.



### ¿Quién puede tomar un permiso de emergencia de salud pública y cuánto?

- Los empleados que trabajan para un empleador de 500 o menos que han estado empleados durante al menos 30 días calendario pueden tomar un permiso de emergencia de salud pública. Un empleador de un trabajador que es un proveedor de atención médica o un respondedor de emergencia puede optar por excluir a ese trabajador de la licencia de emergencia de salud pública según lo dispuesto en la FFCRA.
- Las empresas con menos de 50 empleados pueden solicitar al Departamento de Trabajo federal que estén exentas de la ley debido a dificultades.
- Los trabajadores son elegibles para hasta 12 semanas de licencia para los fines descritos en la FFCRA.

### ¿Está protegido el trabajo de un trabajador mientras está fuera de la licencia de emergencia de salud pública?

- La protección laboral está incluida para los trabajadores que utilizan la licencia de emergencia de salud pública; sin embargo, un empleador con menos de 25 empleados no tiene que restaurar a un trabajador que tomó licencia de emergencia de salud pública a su posición si se aplica todo lo siguiente:
  - El puesto que ocupaba el trabajador cuando comenzó el permiso ya no existe debido a cambios en las condiciones económicas / operativas causadas por COVID-19;
  - El empleador hizo un esfuerzo razonable para restaurar al empleado a un puesto equivalente con beneficios, sueldos y términos / condiciones de empleo equivalentes; y
  - El esfuerzo razonable para restaurar al trabajador falla, el empleador hace esfuerzos razonables por un período de 1 año para contactar al individuo si hay un puesto equivalente disponible.

### ¿Cuánto dinero recibirán los trabajadores mientras toman licencia por enfermedad pagada de emergencia?

- Los primeros 10 días de licencia de emergencia de salud pública pueden no estar pagados. Durante estos 10 días, un empleado puede optar por sustituir cualquier licencia acumulada de vacaciones, personal, médica o por enfermedad (incluida la licencia por enfermedad pagada de emergencia como también se incluye en la ley).
- Después de los primeros 10 días de licencia, los trabajadores recibirán  $\frac{2}{3}$  de sus ganancias semanales, con un límite de \$200 por día / \$10,000 en total.

### Más información:

- [Para obtener orientación del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Sobre FFCRA, haga clic aquí.](#)
- [Para obtener información adicional de los socios nacionales de CWEALF, A Better Balance, haga clic aquí.](#)

### [Ley Federal: Ley de Ayuda, Alivio y Seguridad Económica de Coronavirus \(CARES\)](#)

La Ley Federal de Ayuda, Alivio y Seguridad Económica del Coronavirus (CARES) se promulgó el 27 de marzo de 2020. Nota: a partir del 2 de abril de 2020, el Departamento de Trabajo de Connecticut (CT DOL) está esperando la guía del DOL de los Estados Unidos. Con respecto a la implementación de La Ley CARES. Consulte las preguntas frecuentes de [CT DOL aquí](#) diariamente para obtener actualizaciones.

### La Ley CARES:

- Crea el programa de *Asistencia de Desempleo Pandémico (PUA)* para proporcionar desempleo financiado por el gobierno federal a los trabajadores que pierden sus empleos pero no son elegibles para el programa regular de UI de Connecticut, incluidos los trabajadores que carecen de un historial laboral lo suficientemente extenso, buscan trabajo a tiempo parcial o se han agotado sus beneficios

regulares de seguro de desempleo (UI). Los trabajadores pueden recibir hasta 39 semanas de beneficios PUA hasta el 31 de diciembre de 2020.

- Proporciona un aumento de beneficios de \$600 por semana financiado por el gobierno federal hasta el 31 de julio de 2020 para los beneficiarios de PUA o el programa regular de UI de Connecticut.
- Extiende el número máximo de semanas de beneficios regulares de UI. Los trabajadores elegibles para recibir la UI de Connecticut pueden recibir 13 semanas adicionales de beneficios extendidos financiados por el gobierno federal. Los trabajadores que agotan esos beneficios pueden recibir beneficios de PUA, pero solo mientras ese programa esté vigente.

#### **Más información:**

- [Para obtener orientación actualizada y preguntas frecuentes sobre la Ley CARES, haga clic aquí.](#)
- [Para obtener más información sobre la Ley CARES, haga clic aquí.](#)

#### **Recursos adicionales sobre COVID-19:**

- [Preguntas frecuentes sobre las acciones del estado de Connecticut relacionadas con COVID-19](#)
- Access Health CT: [Nuevo Período de Inscripción Especial en Respuesta a COVID-19](#)
- Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades: [Preguntas Frecuentes Sobre COVID-19](#)
- Oficina de Niños: [Recursos COVID-19](#)
- Coalición de Connecticut para Acabar con la Falta de Vivienda: [COVID-19 y Guía de Recursos para Personas Sin Hogar](#)
- Departamento de Servicios Sociales de Connecticut: [Respuesta del DSS a COVID-19](#)
- Centro de Equidad de Vivienda de Connecticut: [COVID-19 Hojas Informativas e Información Relacionadas](#)
- Hartford Courant: [Recursos para la crisis del Coronavirus en Connecticut](#)
- IRS: [Desgravación Fiscal del Coronavirus](#)
- Alianza Nacional de Enfermedades Mentales: [Información y recursos de COVID-19 \(Coronavirus\)](#)
- Autoridad Reguladora de Servicios Públicos (PURA): [PURA ordena a los servicios públicos que cesen los cierres residenciales durante el brote de COVID-19](#)
- The Village: [Recursos de COVID-19](#)



Si usted o alguien que conoce necesita ayuda, llame a la línea gratuita de [Información y Referidos](#) de CWEALF: 860-524-0601 o envíe un [correo electrónico](#).

Para preguntas generales/información: póngase en contacto con [cwealf@cwealf.org](mailto:cwealf@cwealf.org)

¡Se habla español!