



## **Preguntas Frecuentes COVID-19**

### **Empleo**

#### **¿Puede un empleador obligar a sus empleados a tomar tiempo pagado de vacaciones durante COVID-19?**

Ni la ley de Colorado ni la ley Federal de Normas Justad de Trabajo requieren que los empleadores ofrezcan vacaciones, regular o requiere licencia de vacaciones. Por lo tanto. Los empleadores probablemente pueden obligar a los empleados a tomar vacaciones. Una advertencia es que un empleador probablemente no puede exigir que un empleado exento tome vacaciones no pagadas. Si el empleado exento esta listo y dispuesto a trabajar y el empleador solicita que no trabaje, debería tener derecho a su salario completo durante la semana. Las violaciones pueden exponer al empleador a la perdida de la excepción para ese empleado. Tenga en cuenta que la mayoría de los términos de empleo están determinados por el contrato de trabajo y las políticas del lugar de trabajo, por lo que ambas partes deben verificar el contrato y las políticas para ver si brindan orientación para esta situación. Ambas partes deben tener en cuenta que la ley de Colorado trata el permiso de vacaciones como un salario, que debe pagarse si el empleado renuncia o es despedido. Si cree que su empleador ha violado esta disposición o un contrato por escrito o una política de empleo, puede consultar con un abogado de empleo para explorar mas sus derechos y opciones legales.

#### **¿Puede un empleador obligar a los empleados a usar el tiempo de vacaciones en lugar de pagar salarios en este momento?**

Como se discutió anteriormente, la base legal para el pago de vacaciones es limitada. El único requisito impuesto a los empleadores en cuanto al pago de vacaciones es que un empleador “pague al separarse del empleo todos los pagos de vacaciones ganados y determinables”, lo que incluiría no permitir la perdida de la licencia acumulada. Sin embargo, el acuerdo de empleo guiara la determinación de: 1) si el pago de vacaciones se proporciona en absoluto; 2) el monto del pago de vacaciones; 3) el método de acumulación; 4) si hay un limite en el pago de vacaciones. Por lo tanto, dado que la ley estatal da tal margen a los empleadores, es probable que sean libres de dictar cuando y como se deben usar los beneficios.

Sin embargo, el Congreso aprobó una legislación para proteger a los empleados. Esta legislación incluye “Families First Coronavirus Response Act” (Acto de Respuesta de Coronavirus Para las Familias) (“FFCRA”, que establece la licencia por enfermedad renumerada y la licencia familiar y medica ampliada para algunos empleados (incluidos aquellos que están en cuarentena y

aquellos que experimentan síntomas de COVID-19). Además, evita que los empleadores requieran que los empleados usen otro permiso reenumerado antes de usar el permiso bajo la FFCRA. Sin embargo, esta ley no protege a los empleados que no cumplen con los requisitos de licencia por enfermedad o licencia familiar y médica ampliada (es decir, si no están trabajando debido a un cierre o desaceleración). Consulte la página web del [Departamento de Trabajo de EE. UU.](#) Para obtener más información sobre la FFCRA. La página de [Preguntas y Respuestas](#) es particularmente útil para proporcionar orientación sobre los derechos de los empleados bajo la FFCRA.

El Departamento de Trabajo de Colorado también ha establecido las Reglas de Licencia de Emergencia de Salud con Pago de Colorado, que requieren que los empleadores brinden hasta cuatro días pagados por enfermedad (con pago regular) para los empleados que sufren síntomas o se someten a pruebas de COVID-19 en ciertas industrias: ocio y hospitalidad, servicio alimenticio, cuidado de niños, educación, algunos servicios de salud en el hogar y hogares de ancianos e instalaciones de vivienda comunitaria. Estas reglas no requieren que los empleadores ofrezcan licencias adicionales si cubren al menos cuatro días, pero si requieren que el empleador permita cuatro días adicionales incluso para un empleado que haya agotado todos sus días de enfermedad. Consulte la página web de preguntas frecuentes de Colorado.gov dedicada a esta ley para obtener más información sobre cómo le puede afectar.

### **¿Puede un empleador obligar a los empleados a usar el tiempo de vacaciones antes de recurrir a fondos de discapacidad a corto plazo debido al Coronavirus?**

Como se discutió anteriormente, los términos del uso del pago de vacaciones por parte de un empleado generalmente se rigen por el contrato de trabajo y no por las restricciones legales. Por lo tanto, los empleadores de Colorado probablemente pueden obligar a los empleados a usar el tiempo de vacaciones antes de recurrir a fondos de discapacidad a corto plazo.

### **¿Puede un empleador poner a un empleado en vacaciones sin sueldo?**

Si, ni la ley federal ni la de Colorado impiden que los empleadores coloquen a los empleados en vacaciones sin sueldo, incluso mediante la licencia sin sueldo.

Sin embargo, el Congreso ha aprobado algunas leyes para proporcionar alivio a los empleados. Uno de estos, según la ley CARES, proporcionará pagos únicos (llamados pagos de estímulo económico) a ciudadanos estadounidenses y residentes legales permanentes en función de los niveles de ingresos. La ley “Families First Coronavirus Response Act” (Acto de Respuesta de Coronavirus Para las Familias) también proporciona licencia médica y familiar ampliada para ciertos empleados que están enfermos o en cuarentena debido al virus o que cuidan a niños porque la escuela o la guardería están cerradas.

Si usted es un empleado que recibió una licencia no reenumerada, también puede considerar presentar un reclamo de beneficios de desempleo.

**¿Qué debo a ver si sospecho que mi empleador esta discriminando durante esta crisis por motivos de raza, nacionalidad, genero u otro motivo?**

La discriminación basada en cualquiera de las siguientes clases protegidas es ilegal: raza, color, religión, credo, origen nacional, ascendencia, sexo, embarazo, edad orientación sexual (incluido es estado transgénero), discapacidad física o mental, matrimonio con un compañero de trabajo, represalias por participar en actividades protegidas.

Si cree que usted u otras personas han sido discriminados, debería considerar consultar a un abogado especializado en discriminación laboral. También debe considerar seguir cualquier procedimiento de denuncia de quejas provisto en un manual de empleo, y tal vez reportar la discriminación a la comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo o la División de Derechos Civiles de Colorado.

**¿Hay recursos disponibles para los empleados que fueron despedidos?**

Los empleados que han sido despedidos deben considerar aplicar por compensación de desempleo. Puede encontrar más información y solicitar al sitio web del Departamento de Trabajo y Empleo de Colorado.

Si usted esta luchando para pagar el alquiler, servicios públicos, o para comprar alimentos, por favor, consulte la lista de recursos de asistencia de emergencia locales en el sitio web de Alpine Servicios Legal, en la sección “Recursos COVID-19”. Consulta también nuestra información de preguntas frecuentes sobre cuestiones de vivienda.

**¿Cuáles son los requisitos para solicitar una compensación por desempleo?**

Algunos de los requisitos para calificar para recibir compensación por desempleo han cambiado a la luz de COVID-19. Puede encontrar la información mas actualizada sobre los requisitos y solicitarla en el sitio web del Departamento de Trabajo y Empleo de Colorado.

**¿Puedo solicitar una compensación por desempleo si soy indocumentado o estoy usando un número de seguro social que no me pertenece?**

No, en general las personas indocumentadas no pueden solicitar una compensación por desempleo. Consulte a un abogado de empleo o de inmigración si no esta seguro de si puede o debe solicitar una indemnización por desempleo.

**¿Puedo solicitar compensación por desempleo si me clasifican como un contratista independiente?**

En este momento la Ley CARES ha ampliado la elegibilidad para que los contratistas independientes reciban compensación por desempleo. Puede encontrar la información mas

actualizada sobre los requisitos y solicitarla en el sitio web del Departamento de Trabajo y Empleo de Colorado. Aunque la compensación por desempleo difiere para los empleados y contratistas independientes, puede valer la pena presentarla independientemente de su clasificación formal. Los empleadores a veces clasifican erróneamente a los empleados como contratistas independientes.

**¿Hay recursos disponibles para los dueños de negocios que no pueden pagar a los empleados?**

Hay opciones de ayuda estatales y federales a través de la Ley CARES y otras. El Comité de Senado de los Estados Unidos sobre pequeñas Empresas y Emprendimiento ha publicado una guía de la Ley CARES para propietarios de negocios pequeños, que se puede encontrar aquí. El sitio web de Alpine Servicios Legales también incluye una serie de recursos disponibles para propietarios de negocios pequeños en la sección “Recursos COVID-19”.

**Descargo de responsabilidad:** Alpine Legal Services ha compilado estas paginas de preguntas frecuentes para los residentes en nuestra área de servicio (Aspen to Parachute, Colorado) con el fin de proporcionar al público información legal general. Esta información no pretende ser un consejo legal específico para su situación. Si bien Alpine Legal Services se esfuerza por proporcionar información correcta y actualizada, el panorama legal se desarrolla a diario y no podemos garantizar la exactitud de toda la información proporcionada aquí. **Pónganse en contacto con un abogado para obtener asesoramiento.**