

COVID-19 Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

PREGUNTAS FRECUENTES PARA OREGONIANOS

Hay cambios rápidos a la ley en respuesta a COVID-19. Esta información fue preparada por El Centro de Leyes de Oregon y Servicios Legales de Oregon y está actualizada el **10 de junio del 2020**.

Favor de visitar oregonlawhelp.org para obtener información actualizada, ya que la elegibilidad para los apoyos puede haberse ampliado y es posible que se hayan ampliado nuevos beneficios o programas.

El nuevo coronavirus ("COVID-19") ha alterado la capacidad de muchas personas para trabajar y obtener ingresos. Entre otras razones, COVID-19 puede afectarlo porque usted o alguien de su familia se enferma, su empleador interrumpe horas o se ve obligado a cerrar, usted está en una categoría de alto riesgo y necesita tomar medidas especiales para protegerse, o debe quedarse en casa debido a la escuela o cierres de guarderías. Las siguientes son preguntas y respuestas comunes sobre la ayuda disponible para las personas cuya capacidad de trabajo se ve afectada por COVID-19.

1. Debido a COVID-19, mi empleador ha recortado mis horas, me ha obligado a tomar ausencia sin sueldo o ha terminado mi empleo. ¿Qué puedo hacer?

Es posible que pueda cobrar el desempleo. Para obtener beneficios del Seguro de Desempleo ("Beneficios de desempleo"), solo necesita cumplir con ciertos requisitos mínimos, incluyendo tener suficientes ganancias pasadas y un estatus migratorio que le permita trabajar. Es posible que pueda obtener beneficios parciales de los beneficios de desempleo si le recortan las horas y sigue trabajando a tiempo parcial.

Ambos Oregon y el gobierno federal hicieron cambios temporales a las leyes de beneficios de desempleo correspondiendo a COVID-19. Uno de los cambios más importantes es:

- Aumento de la cantidad de dinero que las personas pueden recibir. Los empleados cuyas reclamaciones sean aprobadas ahora recibirán una cantidad adicional de \$600 por semana en beneficios, así que podrán recibir entre \$751 y \$1248 por semana, dependiendo en sus ingresos pasados y el tipo de trabajo.

- Extensión del período de tiempo que las personas pueden recibir beneficios, que ahora están disponibles por hasta 39 semanas;
- Flexibilidad con el requisito de "buscar trabajo," para que los empleados que tengan un acuerdo de regresar al mismo trabajo no tengan que buscar otro trabajo mientras reciben beneficios. Los trabajadores que no tienen acuerdo para regresar al mismo trabajo solo tienen que confirmar que están dispuestos a buscar trabajo después de que la orden de la gobernadora de 'quedarse en casa' sea retirada para cumplir con el requisito de "buscar trabajo" (OAR 471-030-0070(5)(d));
- Cambios en los requisitos para que una persona sea "capaz de trabajar" y "disponible para trabajar," es para que una persona pueda cobrar beneficios del desempleo si no puede trabajar debido a COVID-19, por ejemplo, porque está enferma, está sujeta a cuarentena, o tiene que quedarse en casa para cuidar a los niños debido a cierres de la escuela o guardería (OAR 471-030-0070(1) al (5); Y
- Desarrollo de un beneficio nuevo de desempleo nombrado "Pandemic Unemployment Assistance" (PUA por sus siglas en inglés) para las personas que tengan menos historia laboral, personas que solo buscan trabajo de medio tiempo, trabajadores que trabajan por cuenta propia o "gig-workers" (consulte la pregunta 9), contratistas independientes, personas que no califiquen para el desempleo regular (por razones no relacionadas con el estatus de inmigración) y las personas que ya recibieron todos los beneficios disponibles de desempleo en el último año pueden recibir beneficios de PUA. Nota: A partir del 9 de junio del 2020, conductores de Uber and Lyft pueden ser elegibles para recibir desempleo regular (no PUA) en Oregon, y pueden aplicar y obtener asesoría sobre su elegibilidad para obtener beneficios de desempleo.

Aunque las ventajas de beneficios de desempleo son ingresos imponibles, \$600 por semana del beneficio se excluye de los ingresos al determinar la elegibilidad para el Plan de Salud de Oregon (cobertura de salud financiada por el gobierno).

Para obtener más información acerca de los beneficios de desempleo, incluidos los requisitos de elegibilidad y cómo presentar un reclamo, visite <https://www.oregon.gov/employ/Pages/COVID-19.aspx>. Debido a la gran cantidad de personas que solicitan beneficios de desempleo en este momento,

puede pasar un largo tiempo de espera en el teléfono o en línea; seguir intentándolo hasta que envíe correctamente su solicitud.

Usted puede usar cualquier tiempo por enfermedad acumulada. La ley de Oregón da a todos los empleados a tiempo completo al menos 40 horas de enfermedad por año. Puede usar el tiempo de enfermedad por muchas razones, incluyendo si usted o un miembro de su familia está enfermo, lesionado, sufriendo una enfermedad mental o necesita visitar al médico. Los empleados también pueden usar estas horas de enfermedad cuando su lugar de trabajo cierra o redimensiona las operaciones debido a una orden de un funcionario del gobierno durante una emergencia de salud pública. Aunque los empleadores muy pequeños pueden optar por proporcionar una ausencia sin pago, la mayoría de las personas tienen derecho a que se les pague su tasa de pago regular completa cuando usen el tiempo de enfermedad. Si su empleador tiene al menos 10 empleados (al menos 6 empleados si el empleador tiene una ubicación en Portland), usted tiene derecho a usar su tiempo de enfermedad pagada. Puede usar sus horas acumuladas si ha trabajado para su empleador por al menos 90 días.

La cantidad de tiempo por enfermedad que acumulo depende de la póliza de ausencia de su empleador y cuando tiempo ha sido empleado. Algunos empleadores dan a los empleados las 40 horas completas al comienzo del año; otros tienen una póliza en la que el empleado acumula su tiempo con cada hora trabajada. Es posible que le queden horas de enfermedad por enfermedad pagadas adicionales de un año anterior si no usó todas sus vacaciones el año pasado. Revise su último talón de pago de su saldo de tiempo por enfermedad, o pregúntele a su empleador acerca de la cantidad de horas por enfermedad que ha acumulado, y dígales que desea usar sus horas por enfermedad mientras está fuera de su trabajo.

Su empleador puede reanudar el pago de su salario regular. La Ley federal CARES puso a disposición préstamos para pequeñas empresas afectadas por COVID-19. Los préstamos son perdonables (las empresas no tienen que devolverlos) si cumplen con ciertos requisitos, incluyendo que continúan empleando y pagando una parte sustancial de sus empleados, incluso si la naturaleza de la empresa significa que los empleados no pueden trabajar durante la emergencia de salud

pública. Si ha sido despedido descansado, asegúrese de que su empleador sepa cómo ponerse en contacto con usted.

El Departamento de Empleo de Oregon ha publicado videos útiles sobre el proceso de aplicar para beneficios de desempleo:

- Archivando Reclamos Durante COVID 19 <https://youtu.be/E82E6ApKiko>;
- Archivando una Nueva Aplicación de Reclamo Durante COVID 19 <https://youtu.be/1JTPHuRlxyQ>;
- Presentación de Informes de Reclamo Semanales Durante el Estado de Emergencia COVID-19 <https://youtu.be/ewvf-Ov1v7c>.

2. Desde que comenzó la emergencia COVID-19, mi empleador me trató de manera diferente que a mis compañeros de trabajo porque soy asiático (o de otra manera debido a mi raza/nacionalidad). ¿Qué puedo hacer?

Un empleador que lo trata peor que otros trabajadores debido a su raza, origen nacional u origen étnico está violando las **leyes federales y estatales contra la discriminación**. Esto incluye acciones del empleador que te distinguen por estereotipos negativos, e incluye un empleador que no toma medidas contra compañeros de trabajo que te están distinguiéndolo debido a estereotipos negativos. Si usted está siendo tratado de manera diferente en el trabajo debido a su raza o etnia y COVID-19, debe hablar con un abogado. Puede encontrar información de contacto para su oficina local de Servicios Legales visitando <https://oregonlawhelp.org//resource/oregon-legal-aid-offices>

3. Tengo una discapacidad; ¿está mi empleador obligado a proporcionarme acomodaciones razonables relacionadas con COVID-19?

Quizás. Dependiendo de la gravedad de su enfermedad, la infección por COVID-19 y los síntomas relacionados pueden calificarse como una condición incapacitante bajo protecciones **estatales y federales para discapacitados**. Además, si tiene otra discapacidad que lo pone en un mayor riesgo de infección y enfermedad de COVID-19, es posible que tenga derecho a adaptaciones (como el teletrabajo) para minimizar ese riesgo. Si usted pide una acomodación y su empleador dice que no, debe hablar con un abogado. Puede encontrar información de contacto

para su oficina local de Servicios Legales visitando <https://oregonlawhelp.org//resource/oregon-legal-aid-offices>.

4. Tengo COVID-19 y no puedo trabajar porque estoy enfermo, o alguien en mi familia tiene COVID-19 y necesito quedarme en casa debido a proporcionar atención o a una orden de cuarentena. ¿Qué puedo hacer para recibir ingresos mientras no trabajo?

La ley de Oregón por tiempo por enfermedad da a todos los empleados de tiempo completo al menos 40 horas de tiempo por enfermedad por año. La mayoría de los empleados tienen derecho a recibir el pago mientras usan esta ley. Consulte la pregunta 1 anterior para obtener más información sobre cómo utilizar sus horas por enfermedad acumuladas.

La **Ley federal de Respuesta al Coronavirus de familias también da a los empleados de ciertas entidades gubernamentales** y otorga a la mayoría de los empleados que trabajan para empleadores con menos de 500 empleados el derecho a **hasta dos semanas de la ley de horas por enfermedad pagadas** si el empleado o un familiar inmediato está enfermo o en cuarentena/aislado debido a COVID-19. Esta ausencia es adicional al tiempo por enfermedad disponible bajo la ley estatal, lo que significa que muchos empleados de Oregón podrán recibir tres semanas o más de horas por enfermedad pagadas. Bajo la ley federal, un empleado que debe tomarse un tiempo libre porque el empleado está enfermo con COVID-19 recibirá la sustitución completa de sus salarios por hasta dos semanas. Un empleado que se toma un tiempo libre para cuidar de un familiar inmediato que tiene COVID-19 recibirá 2/3 reemplazo de salario para el mismo período de tiempo. Comuníquese con su empleador para ver si califica para el tiempo por enfermedad pagada federal.

Si se infectó de COVID-19 en el trabajo, es posible que le paguen mientras está enfermo bajo la póliza de compensación del trabajador de su empleador. Usted debe decirle a su empleador que desea hacer un reclamo por **la compensación del trabajador** o pedirle a su médico que reporte su COVID-19 como una lesión en el trabajo. Pregunte a su empleador por el nombre de la compañía de seguros de compensación de su trabajador para que pueda hacer un seguimiento directo sobre su reclamo.

5. ¿Puedo perder mi trabajo si pierdo el trabajo porque estoy enfermo con COVID-19?

Su empleador no puede despedir ni tomar represalias contra usted porque usted pidió o usó tiempo por enfermedad protegido, permiso familiar protegida o adaptaciones razonables para su discapacidad. Estas protecciones contra las represalias se aplican a los empleados que ejercen sus derechos bajo la ley federal o estatal. Si su empleador toma medidas contra usted por cualquiera de estas razones, comuníquese con un abogado. Puede encontrar información de contacto para su oficina local de Servicios Legales visitando <https://oregonlawhelp.org//resource/oregon-legal-aid-offices>.

6. ¿Puedo perder mi trabajo si me quedo en casa para cuidar de un miembro de la familia que tiene COVID-19?

Si cumple con los requisitos para la protección de la OFLA (revise la Pregunta 5 para obtener más información), ha acumulado tiempo por enfermedad disponible (revise la Pregunta 1 para obtener más información) y/o califica para tiempo por enfermedad pagada bajo la Ley federal de Respuesta al Coronavirus de Familias, entonces no. Puede usar el tiempo de enfermedad si alguien en su casa recibe COVID-19, incluso si son asintomáticos o sus síntomas son leves. Puede usar la ley OFLA para quedarse en casa para cuidar a un niño que tiene COVID-19, incluso si sus síntomas son leves. Y puede usar OFLA para quedarse en casa si usted o cualquier miembro de su familia desarrolla una condición de salud grave y requiere atención. **Es contra la ley si su empleador lo despide por preguntar o usar cualquiera de estos beneficios**

7. La guardería o la escuela de mi hijo están cerradas debido a la amenaza del coronavirus. ¿Puedo tomarme un tiempo libre para cuidar a mi hijo?

Sí. Los empleados tienen derecho bajo la ley estatal a usar el tiempo de enfermedad acumulado para un cierre de la escuela de su hijo (o lugar de cuidado de niños) por orden de un funcionario público debido a una emergencia de salud pública. la gobernadora Brown ha cerrado escuelas públicas en todo Oregón por el resto del año escolar, por lo que los padres/tutores pueden usar la ley de tiempo por enfermedad pagada disponible durante ese tiempo. Consulte la

pregunta 1 para obtener más información sobre cómo utilizar el tiempo por enfermedad acumulado.

Además, la Ley federal de Respuesta al Coronavirus de Familias proporciona a los empleados calificados el derecho a **tres meses de ausencia pagada** para cuidar a los niños debido a los cierres de escuelas debido a COVID-19. Los empleados elegibles para permiso familiar pagada federal recibirán al menos 2/3 de su salario habitual mientras estén en casa, hasta \$200 por día o \$10,000 en total.

OFLA (ver Pregunta 5 para obtener más información) también da a algunos empleados el derecho de tomar tiempo libre protegido para cuidar de sus hijos durante los cierres oficial de las escuelas para limitar la propagación de COVID-19. OFLA no requiere que se pague esta ausencia (a menos que haya acumulado horas de ausencia disponible), pero su trabajo está protegido mientras se queda en casa. (La ley de permiso familiar pagada llegará a Oregón en 2023.)

8. Mi empleador cerró debido a COVID-19. ¿Cuáles son mis derechos?

Es posible que pueda recibir beneficios de desempleo consulte la pregunta 1 para obtener más información.

Si su empleador cierra temporalmente su negocio debido a la orden de la Gobernadora de “quedarse en casa”, usted debería poder utilizar su tiempo por enfermedad acumulado.

Si su empleador cierra su negocio y termina su empleo, **usted tiene derecho a todos sus salarios que todavía se le deben hasta la fecha en que dejó de trabajar.** Dependiendo de la póliza del empleador o términos de su empleo, sus salarios pueden incluir su pago de vacaciones no utilizado y pagos de bonos.

Usted debe recibir su cheque de pago final al siguiente día después de su último día de trabajo. Si su empleador no le paga a tiempo, usted puede tener derecho a multas o sanciones salariales por cada día que su cheque de pago llegue tarde.

Si su empleador cierra su negocio y no puede pagarle, es posible que pueda recibir sus salarios no pagados (hasta \$10,000) del **Fondo estatal de Seguridad Salarial**. Puede comunicarse con la Oficina de Trabajo e Industrias de Oregón

("BOLI") al 971-673-0844 para solicitar salarios no pagados del Fondo de Seguridad Salarial.

Si usted cree que se le deben salarios o tiempo por enfermedad pagada puede comunicarse con BOLI al 971-673-0844 o hablar con un abogado puede encontrar información de contacto para su oficina local de Servicios Legales visitando <https://oregonlawhelp.org//resource/oregon-legal-aid-offices>

9. Soy trabajador por cuenta propia o contratista independiente. ¿Cuáles son mis derechos?

Normalmente contratistas independientes y los trabajadores por cuenta propia no tienen acceso a las mismas protecciones laborales que los empleados. Por lo general, los contratistas independientes y los trabajadores por cuenta propia no son elegibles para el tiempo por enfermedad remunerado, los beneficios de desempleo, la ley de permiso familiar protegida como OFLA o el Fondo de Seguridad Salarial.

Sin embargo, bajo la nueva ley federal, un **trabajador por cuenta propia puede reclamar un crédito fiscal durante días que no pudo trabajar por las razones por enfermedad o familiar relacionadas con COVID-19.** (Véanse las preguntas 4 y 7 anteriores para obtener más información sobre la ley federal.)

El crédito fiscal sería la misma cantidad que recibirían por tiempo por enfermedad pagada y permiso de ausencia familiar si fueran empleados que trabajan para un empleador. El crédito fiscal sólo puede utilizarse para ausencia tomada después del primero de abril de 2020, y antes de enero de 2021, y los trabajadores deben recibir un reembolso si su crédito es mayor que los impuestos que pagaron.

Además, **las persona que trabajen por cuenta propia que cumplan con otros requisitos de elegibilidad ahora pueden calificar para el beneficio nuevo nombrado Pandemic Unemployment Assistance (PUA por sus siglas en ingles).**

Las personas que trabajen por cuenta propia y "gig-workers" pueden recibir entre \$805 y \$1,248 por semana. Consulte la pregunta 1 para obtener más información sobre las ventajas del desempleo. Nota: A partir del 9 de junio del 2020, conductores de Uber and Lyft pueden ser elegibles para recibir desempleo regular (no PUA) en Oregon, y pueden aplicar y obtener asesoría sobre su elegibilidad para obtener beneficios de desempleo.

Incluso si un trabajador es tratado como un contratista independiente, todavía puede ser elegible para beneficios completos de desempleo y otras protecciones de empleo. En algunas situaciones, los trabajadores son mal clasificados como "contratistas independientes" cuando en realidad son "empleados" bajo la ley. Por ejemplo, un trabajador puede recibir un 1099 en lugar de un W-2, pero eso no significa automáticamente que no están cubiertos por protecciones de empleo como beneficios de desempleo usuario o tiempo por enfermedad.

Si tiene preguntas sobre si tiene derecho a protecciones laborales como empleado, debe hablar con un abogado. Puede encontrar información de contacto para su oficina local de Servicios Legales u visitando <https://oregonlawhelp.org//resource/oregon-legal-aid-offices>.

10. Estoy planeando solicitar la Residencia Permanente Legal (una tarjeta verde) en el futuro. ¿Obtener alguno de los beneficios descritos anteriormente puede afectar mi solicitud?

No. Ninguno de los programas descritos en esta hoja informativa cuenta como beneficios de "carga pública." La recepción de cualquiera de los apoyos descritos anteriormente (ley de tiempo por enfermedad pagada, ley de permiso familiar pagada, beneficios de desempleo, pagos de compensación del trabajador o fondo de seguridad salarial) es segura y no afectará negativamente sus posibilidades de obtener permiso para permanecer en los EE. UU. permanentemente.

11. Mi trabajo se considera "esencial" y mi empleador me ha exigido que siga trabajando. ¿Qué debe hacer mi empleador para mantenerme a salvo?

Usted tiene derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable. Dependiendo de su lugar de trabajo y del trabajo que realice, su empleador puede necesitar hacer cambios para asegurarse de que el riesgo para usted de COVID-19 se minimice. Se ha instruido a los empleadores que se trasladen al teletrabajo siempre que sea posible y a mantener las normas de distanciamiento social. La Administración de Salud y Seguridad Ocupacional de Oregón ("OSHA") ha declarado que los empleadores también pueden cumplir con sus funciones durante una pandemia mediante la instalación de barreras físicas (por ejemplo, protectores de

estornudar de plástico transparente), la realización de negocios de una manera diferente (por ejemplo, utilizar ventanas de servicio de paso o implementar arreglos de teletrabajo), mejorar la ventilación (por ejemplo, instalar filtros de aire de alta eficiencia, aumentar las tasas de ventilación) e instalar dispensadores de desinfectantes de manos adicionales, proporcionando toallas faciales, y haciendo que los trabajadores utilicen equipo de protección personal.

Usted tiene derecho a ser proactivo en la notificación de peligros y la solicitud de protección. Es contra la ley que un empleador tome represalias contra usted por oponerse a las condiciones de trabajo inseguras. Puede informar de las condiciones de trabajo inseguras y de cualquier represalia que haya sufrido al hablar sobre los peligros en <https://osha.oregon.gov/Pages/contactus.aspx>.

Si cree que sus condiciones de trabajo son inseguras o no saludables, puede tener derecho a negarse a hacer una tarea. Para proteger su derecho a negarse, debe tomar las siguientes medidas: (1) Pida a su empleador que corrija el peligro, o que asigne otro trabajo; (2) Dígale a su empleador que no realizará el trabajo a menos y hasta que se corrija el peligro; y (3) Permanezca en el lugar de trabajo hasta que su empleador le ordene que se vaya. Puede encontrar más información sobre su derecho a negarse en <https://www.osha.gov/right-to-refuse.html>.

12. Mi empleador ha cerrado durante la emergencia de salud pública. Cuando el negocio se reabra, ¿tendré derecho a ser readmitido?

Depende. Los empleadores que reciben préstamos para pequeñas empresas perdonables bajo la Ley CARES (ver Pregunta 1) tienen que cumplir con ciertos requisitos, incluyendo mantener a los empleados en la nómina hasta finales de junio. Las personas que reciben COVID-19 en el trabajo pueden tener derechos especiales de reincorporación bajo la ley de compensación de trabajadores de Oregon. Las personas que toman ausencia familiar bajo OFLA o ley federal generalmente tienen el derecho de regresar a la misma posición o a un puesto equivalente al final de su ausencia familiar. Y las personas que sufren discriminación o represalia por ejercer sus derechos (véanse las preguntas 5 y 6) pueden solicitar la reincorporación como remedio en los tribunales. Sin embargo, ninguno de estos derechos lo protege contra los despidos que ocurren por "razones comerciales legítimas," por ejemplo, si una empresa cierra ciertos sitios de trabajo de forma permanente. Para obtener más información acerca de sus

derechos de reincorporación, debe hablar con un abogado. Puede encontrar información de contacto para su oficina local de Servicios Legales visitando <https://oregonlawhelp.org//resource/oregon-legal-aid-offices>.

13. ¿Que hago si pierdo mi trabajo y no soy elegible para recibir desempleo a causa de mi estatus de inmigracion?

Si usted trabaja en Oregon y ha perdido sus ingresos por razones relacionadas a covid-19, pero no es elegible para recibir desempleo u otro dinero pandémico a causa de su estatus de inmigracion, es posible que pueda recibir un pago del nuevo **Fondo de Alivio para Trabajadores de Oregon**. No se necesita seguro social ni permiso para trabajar para poder ser elegible. Pagos de este Fondo no cuentan para la "carga publica" u otros propósitos de inmigración, y no afectaran su oportunidad de permanecer en los E.E.U.U. o hacerse ciudadano.

Para ser elegible, tiene que ser (1) una persona sin estatus de inmigración (2) vivir en Oregon (3) tener 18 años o más (4) haber trabajado en Oregon a partir del 1 de febrero del 2020 (5) haber perdió sus ingresos a causa de la pandemia de covid-19, y (6) haber sufrido dificultades financieras a causa de la pandemia. Toda persona que llene estos requisitos puede aplicar, y no hay limite del numero de aplicantes por familia o casa.

Para aplicar, hable con un navegador comunitario a partir del 15 de junio del 2020. Puede encontrar informacion de contacto de navegadores siguiendo el siguiente enlace: <https://www.workerrelief.org/es/encuentra-un-navegador/>. Si nadie contesta, favor deje un mensaje con su nombre, numero telefonico, y su idioma preferido para recibir una llamada de vuelta. El navegador pedira informacion y documentacion para asesorar su elegibilidad. **La información que usted comparta con el navegador sera mantenida segura y confidencial.**