



Estado de Illinois



Oficina del Fiscal General de Illinois
Kwame Raoul, Fiscal General de Illinois



9 de diciembre de 2020

PAUTAS PARA EMPLEADORES Y EMPLEADOS PARA LA SEGURIDAD Y LOS DERECHOS LABORALES DURANTE EL PLAN RESTORE ILLINOIS

Las leyes federales y de Illinois requieren que los empleadores mantengan un lugar de trabajo seguro y saludable. A medida que Illinois sigue avanzando en la aplicación del Plan Restore Illinois y las medidas de mitigación regional, los empleadores y empleados¹ se enfrentan a preguntas difíciles sobre cómo mantener un lugar de trabajo seguro y saludable durante la pandemia de la COVID-19. La COVID-19 también ha planteado otras preguntas laborales de temas como el pago y los beneficios, las licencias y la elegibilidad para el seguro de desempleo.

Esta guía busca ayudar a empleadores y empleados a informarse sobre los requisitos mínimos de seguridad en el lugar de trabajo, así como las buenas prácticas para promover un lugar de trabajo seguro y que funcione bien durante la pandemia de la COVID-19, y para proporcionar orientación sobre algunas preguntas frecuentes sobre la COVID-19 y el lugar de trabajo.

Requisitos mínimos de seguridad en el lugar de trabajo

Los empleadores tienen la obligación de obedecer los [Decretos Ejecutivos del Gobernador](#). El Departamento de Salud Pública de Illinois (IDPH, por sus siglas en inglés) y el Departamento de Comercio y Oportunidad Económica de Illinois (DCEO, por sus siglas en inglés) también publicaron directrices y requisitos que los empleadores deben seguir para mantener la seguridad en el lugar de trabajo durante la pandemia. Todos los empleadores tienen la obligación de:

- Seguir evaluando qué empleados pueden trabajar desde casa, y se les alienta a facilitar el trabajo remoto, cuando sea posible;
- Asegurar que los empleados practiquen el distanciamiento social y que usen protección facial cuando no sea posible seguir el distanciamiento social. Los empleadores deben proporcionar protección facial sin costo a los empleados que no puedan mantener el distanciamiento social mínimo de 6 pies en todo momento²;
- Garantizar que todos los espacios donde los empleados puedan reunirse, incluidos

¹ En este documento de orientación, el término “empleado” incluye cualquier jornalero o trabajador temporal de acuerdo con lo definido en la Ley de Servicios Laborales Diarios y Temporales, 820 ILCS/5 que ha sido asignado a las instalaciones del empleador, además de cualquier persona que cumpla con la definición de empleado de acuerdo con la Ley de Salario Mínimo de Illinois, 820 ILCS 105/1 y ss., la Ley de Pago y Cobro de Salarios de Illinois, 820 ILCS 115/1 y ss., o la Ley de Clasificación del Empleado, 820 ILCS 185/1 y ss.

² <https://www2.illinois.gov/Pages/Executive-Orders/ExecutiveOrder2020-73.aspx>

- vestidores y comedores, permitan el distanciamiento social; y
- Asegurar que todos los visitantes (clientes, vendedores, etc.) al lugar de trabajo puedan practicar el distanciamiento social. Cuando no sea posible mantener un distanciamiento social de 6 pies, se debe alentar a los visitantes a usar protección facial; y
 - Publicar de manera prominente las [directrices](#) del IDPH y de la Oficina del Fiscal General de Illinois, con respecto a la seguridad en el lugar de trabajo durante la emergencia de la COVID-19.

El DCEO ha proporcionado orientación adicional acerca de la COVID-19 para los negocios, trabajadores y residentes a través de su sitio web

<https://www2.illinois.gov/dceo/Pages/default.aspx>.

Buenas prácticas para promover la salud y seguridad en el lugar de trabajo

Actualmente las siguientes medidas no son requisitos legales, pero son pasos que se recomienda que los empleadores implementen para promover un ambiente de trabajo saludable y limitar la propagación de la COVID-19.

1. Programación del horario de los empleados

- a. Si no es factible que los empleados trabajen desde su hogar, los empleadores deben considerar qué arreglos se pueden hacer para limitar la cantidad de empleados que están juntos en el lugar de trabajo en cualquier momento. Por ejemplo, los empleadores deberían considerar turnos escalonados o designar a grupos de empleados para que se presenten de manera constante en los mismos días y horarios.
- b. Para promover la consistencia de la programación, los empleadores deberían permitir que los empleados den su opinión sobre su horario preferido.

2. Planes de seguridad para el sitio de trabajo

- a. Los empleadores deberían desarrollar un plan de seguridad para el lugar de trabajo como una forma de identificar y enfrentar riesgos.
- b. Los empleados son una parte integral de un plan efectivo de seguridad en el lugar de trabajo, ya que a menudo están en la mejor posición para identificar los riesgos en un área o trabajo en particular. Para alentar a que los empleados den sus opiniones y comentarios sobre asuntos de seguridad y salud, los empleadores deben considerar designar a uno o más empleados como puntos de contacto para los empleados con inquietudes sobre salud o seguridad o, en lugares de trabajo más grandes, crear un comité de seguridad y salud en el lugar de trabajo compuesto por representantes de los trabajadores de una variedad de roles dentro de la empresa.
- c. En los lugares de trabajo donde los empleados están representados por un sindicato, los representantes sindicales también pueden participar en la planificación de la seguridad laboral.

3. Prevención de enfermedades

- a. Los empleadores deben asegurarse de que todos los trabajadores que laboran dentro de las instalaciones, incluidos los empleados, trabajadores temporales y los contratistas independientes, reciban capacitación sobre seguridad en el lugar de trabajo que incluya capacitación sobre los síntomas de la COVID-19 y cómo

autoevaluarse para detectar síntomas. Además, los empleadores deberían llevar a cabo controles de temperatura y/o síntomas para todos los empleados antes de que ingresen al lugar de trabajo. Consulte el [sitio web](#) del IDPH para ver un ejemplo de un formulario de control de síntomas para el empleado.

- b. La capacitación en seguridad de los trabajadores y los materiales escritos correspondientes deben estar disponibles en los idiomas hablados por los empleados y accesibles para los empleados con diferentes niveles de educación.
- c. Para promover su uso, los empleadores deben poner la protección facial y otros equipos de protección a disposición de los empleados sin cargo.
- d. Se debe indicar a los empleados que se queden en casa cuando estén enfermos y que sigan las indicaciones de las autoridades de salud pública si han estado expuestos o en contacto cercano con alguien que haya sido diagnosticado con la COVID-19.
- e. Los empleadores no deben implementar ni mantener ningún pago de bonificación o incentivo por asistencia al trabajo que pueda alentar a los empleados a trabajar mientras están enfermos, o, como alternativa, cualquier programa de aplicación de disciplina para sancionar a los empleados por ausentarse de las labores.
- f. Los empleadores deben explicar claramente las políticas de licencias con goce de sueldo e informar a los empleados que pueden tener derecho a prestaciones si están enfermos o si viven en el mismo domicilio con una persona que haya sido diagnosticada con la COVID-19.

Leyes contra la discriminación y contra las represalias aplicadas a la COVID-19

Las leyes estatales y federales requieren que los empleadores mantengan un lugar de trabajo libre de acoso y discriminación, y que garanticen que los empleados sean tratados de igual forma independientemente de la edad, discapacidad, sexo, raza, nación de origen, religión o cualquier otra categoría protegida. Estas leyes también protegen a los empleados en caso de sufrir represalias si participan en conductas en oposición a la discriminación o el acoso, o cuando le plantean al empleador o a sus compañeros preocupaciones relacionadas con la seguridad y la salud.

1. Protecciones contra la discriminación y el acoso

- a. Según lo expuesto en la [Ley de Derechos Humanos de Illinois](#) (IHRA, por sus siglas en inglés), los empleados están protegidos contra la discriminación y el acoso en el trabajo por motivos que incluyen, entre otros, una discapacidad real o percibida, su edad, raza o nación de origen. El Departamento de Derechos Humanos de Illinois (IDHR, por sus siglas en inglés) investiga las acusaciones de discriminación, acoso y represalias presentadas en virtud de la IHRA. Para poner en marcha el proceso para presentar una acusación, las personas deben llenar y entregar la [Hoja de Información para Presentación de Quejas](#) que se encuentra en el sitio web del IDHR.
- b. Los empleadores no pueden exigir a los empleados que divulguen si están en mayor riesgo ante la COVID-19 o si tienen una condición de salud. Sin embargo, de ser posible, deben tratar de hacer adaptaciones razonables para un empleado que las solicite. Las solicitudes de adaptaciones deben evaluarse y resolverse evaluando cada caso de forma individual.

- c. Todas las políticas de seguridad en el lugar de trabajo, incluida la protección facial requerida, deben aplicarse de manera equitativa para todos los empleados, a excepción de aquellos que han informado al empleador que tienen una condición médica o discapacidad que les impide usar protección facial con seguridad. En el [sitio web](#) del IDHR encontrará más directrices sobre el uso de protección facial.
- d. Los empleadores pueden exigir a un empleado que se haga una prueba de COVID-19 o presente una verificación médica que lo autorice a regresar al trabajo después de haber experimentado síntomas asociados a la COVID-19, si ha estado en contacto cercano con alguien que haya sido diagnosticado con la COVID-19 o si dio positivo a la prueba de la COVID-19, si estuvo enfermo o experimentó síntomas relacionados con la COVID-19. Según las [directrices](#) de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos (EEOC, por sus siglas en inglés), los empleadores *no tendrían* que solicitar una prueba de anticuerpos de la COVID-19 antes de permitir que los empleados regresen al trabajo. Si un empleado da positivo a la prueba de la COVID-19, su empleador debe informar a otros empleados en el lugar de trabajo que puedan haber estado expuestos. El empleador no puede revelar el nombre de los empleados que den positivo.
- e. Las leyes laborales federales, incluyendo el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (Título VII), la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés) y la Ley Contra la Discriminación Laboral por Edad (ADEA, por sus siglas en inglés) también protegen a los empleados contra la discriminación y el acoso. Las pautas relacionadas con ADA y la pandemia de la COVID-19 emitidas por el EEOC están disponibles [aquí](#).

2. Protecciones contra represalias

- a. Los empleadores tienen prohibido tomar represalias contra un empleado por presentar inquietudes sobre la COVID-19 o su seguridad y salud en general, ya sea internamente o ante una agencia gubernamental. Además, los empleadores tienen prohibido tomar represalias contra un empleado cuando el empleado revela información que por causa razonable crea que es una violación de una ley, un reglamento o una regulación estatal o federal. Las protecciones federales, estatales y locales específicas contra represalias incluyen:
 - i. La IHRA prohíbe que un empleador tome represalias contra un empleado que se oponga a la discriminación o acoso ilegal (por ejemplo, al presentar una acusación o queja, testificar, colaborar o participar en una investigación, procedimiento o audiencia, o al solicitar una adaptación razonable). Los empleados que creen que han sufrido represalias por oponerse a la discriminación ilegal pueden presentar o enmendar una acusación usando la [Hoja de Información para Presentación de Quejas](#) que se encuentra en el sitio web del IDHR.
 - ii. La Ley Federal de Seguridad y Salud Ocupacional de 1970 protege a los empleados del sector privado que llaman la atención a problemas de seguridad y salud con su empleador o una agencia gubernamental. Los empleados que creen que han sido objeto de represalias pueden presentar una [queja](#) ante la Agencia Federal de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA,

- por sus siglas en inglés). (Por favor tenga en cuenta que los empleados generalmente solo tienen 30 días para presentar una queja).
- iii. La Ley de Salud y Seguridad Ocupacional de Illinois de 2015 protege a los empleados del gobierno estatal y local que planteen cuestiones de seguridad y salud a su empleador o un organismo gubernamental. Los empleados públicos que creen que han sido objeto de represalias pueden presentar una [queja](#) ante la Agencia de Seguridad y Salud Ocupacional de Illinois (IL OSHA).
 - iv. La Ley de Protección de Denunciantes de Illinois, 740 ILCS 174, prohíbe las represalias contra un empleado por revelar información que cree que viola una ley, reglamento o regulación estatal o federal.
 - v. La ciudad de Chicago prohíbe las represalias, incluido el despido, contra los empleados que trabajan dentro de la ciudad por obedecer una orden de quedarse en casa, de cuarentena o de autoaislamiento. M.C.C.1-24. Los empleados que residen en Chicago pueden [presentar una queja](#) ante la Oficina de Estándares Laborales de Chicago si creen que han sido objeto de represalias en violación de esta ordenanza.
- b. La Sección 7 de la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA, por sus siglas en inglés) protege la capacidad de todos los empleados de participar en “actividades coordinadas protegidas de ayuda o protección mutua”, tanto en entornos sindicales como no sindicales. Dichas actividades coordinadas protegidas generalmente incluyen las conversaciones entre empleados acerca de las condiciones laborales o la seguridad en el lugar de trabajo, o participar en acciones, como peticiones o huelgas, para tratar de mejorar las condiciones de seguridad.

PREGUNTAS FRECUENTES PARA EMPLEADORES Y EMPLEADOS

A. Preguntas relacionadas con la salud y la seguridad en el lugar de trabajo

1. ¿Puede un empleador exigir que un empleado se vaya a casa si el empleado presenta síntomas de la COVID-19?

Sí. Se les pedirá a los empleados que presenten síntomas de la COVID-19 que abandonen el lugar de trabajo y que permanezcan en su domicilio hasta que hayan pasado 10 días de la aparición de sus síntomas, sin que hayan presentado fiebre por 24 horas (sin utilizar medicamentos para reducir esta condición) y los otros síntomas de la COVID-19 hayan mejorado.³ Un empleado que tenga una condición de salud que provoque síntomas parecidos a los de la COVID-19 puede proporcionarle a su empleador la documentación médica necesaria indicando que sus síntomas se deben a un problema distinto y así poder seguir reportándose a trabajar.

2. ¿Puede un empleador exigir que los empleados usen protección facial en el trabajo?

³ https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/if-you-are-sick/end-home-isolation.html?CDC_AA_refVal=https%3A%2F%2Fwww.cdc.gov%2Fcoronavirus%2F2019-ncov%2Fprevent-getting-sick%2Fwhen-its-safe.html

Sí. De acuerdo con los Decretos Ejecutivos del gobernador, un empleador puede exigir a sus empleados que usen equipo de protección, como mascarillas o protección facial. Los empleados que tengan una condición médica o discapacidad que les impida usar protección facial de manera segura pueden pedir una adaptación razonable de estos requisitos. Está disponible más información acerca del uso de protección facial en el [sitio web](#) del Departamento de Derechos Humanos de Illinois.

3. ¿Pueden los empleadores implementar controles de temperatura?

Sí. La EEOC ha emitido una directriz que establece que debido al reconocimiento de la propagación comunitaria de la COVID-19 por parte de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC, por sus siglas en inglés) y las autoridades de salud pública estatales y locales, los empleadores pueden tomarles la temperatura a los empleados. Al igual que con otra información médica, los empleadores deben mantener la confidencialidad de las temperaturas de los empleados y cualquier otro síntoma.

4. Si un empleado ha sido puesto en cuarentena en su hogar, ¿puede su empleador exigir una nota del médico o una prueba de la COVID-19 antes de regresar al trabajo?

Sí. Los empleadores son responsables de mantener un lugar de trabajo seguro y saludable y no hay nada en las leyes federales o de Illinois que prohíba que un empleador requiera una nota médica o una prueba de la COVID-19 para que un empleado pueda volver al trabajo. En general las pruebas para el diagnóstico de la COVID-19 deberían estar cubiertas bajo el seguro privado y estar disponibles [sin costo](#) para las personas que no tienen cobertura de seguro médico de programas de reembolso federales o en sitios donde se hacen pruebas gratuitas. Los empleadores deben reconocer que los proveedores de atención médica pueden estar extremadamente ocupados y podrían no proporcionar la documentación solicitada de manera oportuna.

5. ¿Cuánta información puede solicitar un empleador a un empleado que pide el día por enfermedad?

Los empleadores tienen la obligación de garantizar un lugar de trabajo seguro y saludable. Durante la pandemia de la COVID-19, los empleadores pueden preguntar a los empleados que laboren en el sitio si han recibido un diagnóstico positivo por COVID-19 o si tienen síntomas de la COVID-19, como fiebre, escalofríos, tos y falta de aliento. Sin embargo, los empleadores deben garantizar la confidencialidad de cualquier información médica proporcionada por un empleado. Los empleadores no pueden preguntar acerca de la información de salud de los miembros de la familia del empleado, pero pueden preguntarles a los trabajadores si han estado en contacto con alguien a quien se le ha diagnosticado o que tenga síntomas de la COVID-19.

6. ¿Los empleados que tienen la COVID-19 o tienen síntomas de la COVID-19 tienen derecho a permiso con goce de sueldo? ¿Qué hay de los empleados a quienes un médico o empleador les recomienda que se pongan en cuarentena debido a una posible exposición? ¿Qué hay de los empleados que necesitan tomarse un tiempo libre para cuidar a un miembro de la familia por razones relacionadas con la COVID-19?

Los empleados en todas estas situaciones pueden tener derecho a licencia con goce de

sueldo conforme al programa de licencias existente de su empleador y a la Ley Federal Familias Primero de Respuesta al Coronavirus (FFCRA, por sus siglas en inglés), ley pública 116-127 o una ordenanza local relacionada con licencias con goce de sueldo. La Oficina del Fiscal General de Illinois ha emitido una [guía](#) más detallada sobre la FFCRA y la licencia por enfermedad con goce de sueldo.

7. ¿Qué debe hacer un empleador si un empleado reporta síntomas de la COVID-19 u obtiene resultados positivos de una prueba de la COVID-19?

Si un empleado informa que tiene algún síntoma relacionado con la COVID-19, el empleador debe alentar al empleado a contactar a su proveedor de atención médica. Si dos o más empleados informan que tienen síntomas relacionados con la COVID-19 o dieron positivo a la prueba para la COVID-19, el empleador debe notificar a su departamento de salud local [en un plazo de 24 horas](#) después de haber sido informado de la presencia de síntomas de la COVID-19 o los resultados positivos de la prueba. El empleador también debe llevar a cabo un rastreo de contactos, notificar a todos los empleados que han estado en contacto cercano con el trabajador enfermo tan pronto como sea posible y permitir que todos los empleados hagan una cuarentena de 14 días. El empleador también debe notificarles a sus empleados que hay un caso confirmado de la COVID-19 en el lugar de trabajo, manteniendo el nombre del empleado enfermo como información confidencial.

Los empleadores nunca deben exigir que los empleados u otros trabajadores en el lugar de trabajo se presenten al trabajo mientras tengan los síntomas de la COVID-19.

8. ¿De qué forma los empleadores deberían desinfectar una instalación donde un empleado con la COVID-19 ha estado trabajando?

Como mínimo, los empleadores deben seguir las [directrices de los CDC](#) para limpiar y desinfectar las instalaciones con casos de la COVID-19. Los empleadores deben cerrar las áreas que usó la persona enferma y, de ser posible, abrir las ventanas y puertas para incrementar la circulación del aire en los espacios. Los empleadores deben esperar 24 horas antes de limpiar o desinfectar cuando sea factible, y proceder con la desinfección del área empleando las debidas precauciones, como el uso de guantes y mascarillas. Los empleadores además deben limpiar y desinfectar todas las áreas que haya usado la persona enferma, como oficinas, baños, espacios comunes, equipos compartidos, etc. Una vez que las áreas que la persona enferma usó hayan sido debidamente desinfectadas pueden abrirse para volverse a usar.

9. ¿Cuándo deberían volver al trabajo los empleados que presenten síntomas de la COVID-19?

En general se puede suspender el aislamiento cuando tres condiciones se cumplan: 10 días desde el *inicio de los síntomas*, no tener fiebre por lo menos durante 24 horas sin el uso de medicamentos para reducir esta condición, y los otros síntomas muestran mejoría.

10. ¿Qué debe hacer un empleado si da positivo a la prueba de la COVID-19?

Un empleado que da positivo debe informar a su empleador de la prueba positiva. Los

empleados no deberán ir a trabajar, y sus empleadores no deberán solicitarles que se presenten a trabajar, en caso de que presenten un resultado positivo en una prueba de la COVID-19 o tengan síntomas de la enfermedad.

11. ¿Qué debe hacer un empleado respecto al trabajo mientras espera el resultado de las pruebas?

Un empleado que esté teniendo síntomas de la COVID-19 debe buscar hacerse la prueba, notificar a su empleador y permanecer en su domicilio mientras espera los resultados. Un empleado que no esté experimentando síntomas pero que se haga una prueba porque ha estado en contacto cercano con alguien que tenga síntomas o haya sido diagnosticado con la COVID-19 debe seguir las pautas de las autoridades de salud pública y cualquier restricción relacionada con el trabajo hasta que reciba sus resultados.

12. ¿Puede un empleado negarse a ir a trabajar si se siente en riesgo de contraer la COVID-19?

Actualmente no existe una ley estatal o federal que brinde protección laboral a un empleado sano que se niegue a trabajar por temor a contraer la COVID-19. Sin embargo, los empleados pueden usar vacaciones u otra licencia con goce de sueldo conforme al programa de licencia establecido por su empleador. Según la Ley Federal de Seguridad y Salud Ocupacional de 1970, los empleados que creen que están en peligro inminente pueden negarse a trabajar si se cumplen ciertas condiciones. Los empleados [que enfrentan un riesgo más alto](#) de sufrir complicaciones graves por la COVID-19 pueden solicitar una adaptación razonable, según se detalla en las preguntas 3 a la 6 sobre las protecciones relacionadas con los derechos civiles a continuación.

13. ¿Puede un empleador exigir a los empleados o trabajadores en el lugar de trabajo que firmen un acuerdo de confidencialidad u otro contrato acordando no divulgar información sobre salud y seguridad en el lugar de trabajo?

No. Tal acuerdo o contrato violaría la política pública, tal como se expresa en las leyes de salud pública y seguridad laboral, y no sería exigible contra el empleado.

14. ¿Se puede despedir o tomar represalias contra un empleado por plantear inquietudes de seguridad en el trabajo o por presentar una queja sobre la seguridad en el lugar de trabajo ante una agencia gubernamental?

No, según se discute en este documento de orientación, diversas disposiciones de leyes federales y estatales prohíben las represalias contra los empleados por plantear problemas de seguridad y salud. Los empleados que creen que han sido objeto de represalias pueden considerar consultar con un abogado.

15. ¿Qué puede hacer un empleado si le preocupan múltiples resultados positivos de la COVID-19 o empleados sintomáticos en el lugar de trabajo?

Los empleados pueden contactar a su [departamento](#) local de salud o al IDPH llamando al 1-800-889-3931 o escribiendo a dph.sick@illinois.gov.

16. ¿Las leyes y normas de salud y seguridad protegen a los trabajadores inmigrantes?

Sí. Las leyes de salud y seguridad aplican a todos los empleados, independientemente de su estatus migratorio.

Para reportar un posible brote de la COVID-19, o si le preocupa que su lugar de trabajo no esté siguiendo las regulaciones de salud pública relacionadas con la protección facial y/o límites de capacidad puede ponerse en contacto con su departamento de salud local. Puede encontrar la lista de estos departamentos en <http://www.dph.illinois.gov/LHD>.

Si le preocupa que su empleador no esté siguiendo las directrices estatales requeridas para la seguridad en el lugar de trabajo por la COVID-19 puede ponerse en contacto con la Oficina de Derechos Laborales o la Oficina del Fiscal General de Illinois llamando al (844) 740-5076 o escribiendo a workplacerrights@atq.state.il.us.

Si su preocupación está relacionada con un empleador gubernamental estatal o local puede presentar una queja ante la OSHA en Illinois en <https://www2.illinois.gov/idol/Laws-Rules/safety/Pages/Hazards.aspx>.

Recursos adicionales y preguntas frecuentes sobre la COVID-19 y salud pública están disponibles en el [sitio web](https://www.dph.illinois.gov/covid19) del IDPH, <https://www.dph.illinois.gov/covid19>.

B. Preguntas relacionadas con las protecciones a los derechos civiles bajo la Ley de Derechos Humanos de Illinois

1. ¿Cuáles son los derechos de los empleados si recibieron un trato injusto debido a un diagnóstico de la COVID-19?

La IHRA y la ley federal prohíben a los empleadores discriminar a los empleados por una discapacidad real o percibida. Si un empleado cree que lo despidieron, degradaron o acosaron porque está recibiendo tratamiento o recuperándose después de haber tenido la COVID-19, la persona puede presentar una denuncia en el IDHR.

2. ¿Puede un empleado ser tratado de forma distinta porque proviene o parece provenir de un país donde hubo un brote serio de la COVID-19?

No. La IHRA y la ley federal prohíben a los empleadores tratar a los empleados de forma distinta en base a su raza o nación de origen. Durante una crisis de salud pública como la de la COVID-19 se genera un aumento potencial en los miedos, estigmas y discriminación. Si un empleado cree que fue despedido, degradado o acosado porque su empleador cree que proviene de un país donde hay alta incidencia de casos de la COVID-19, puede presentar una denuncia ante el IDHR.

3. ¿Qué obligaciones tiene un empleador si un empleado le solicita una adaptación debido a su tratamiento o recuperación por la COVID-19?

Según lo estipulado por la IHRA y la ley federal, los empleadores deben hacer adaptaciones razonables para los empleados si, a causa de una discapacidad, necesitan una adaptación para llevar a cabo sus labores. Si un empleado solicita una adaptación razonable, como trabajar desde el hogar, horarios escalonados o solicitar una licencia, el empleador debe hablar acerca de la petición con el empleado para determinar si la adaptación solicitada, u otra adaptación, pueden proporcionarse. Un empleador no tiene la obligación de proporcionar una adaptación que fuera extremadamente costosa o que resultara excesivamente perjudicial para el negocio.

4. Si un empleado tiene una condición de salud subyacente que lo pone en un riesgo mayor, ¿el empleador tiene la obligación de permitirle trabajar desde su casa?

Trabajar desde el hogar puede ser una adaptación razonable en algunos casos. Otras adaptaciones posibles incluyen el mover la estación de trabajo del empleado a un área menos concurrida o mejor ventilada, o volver a examinar sus deberes para minimizar su interacción con otros empleados o con el público en general. De acuerdo con la IHRA y la ley federal, una persona con una discapacidad tiene el derecho a solicitar una adaptación razonable a su empleador. Si un empleado tiene una discapacidad que influye en el riesgo de que llegue a contraer la COVID-19 o que aumenta los daños si el empleado se contagia con el virus, la persona puede solicitar una adaptación razonable a su empleador. El empleador debe discutir la solicitud con el empleado para determinar si la adaptación requerida u otra adaptación se pueden proporcionar. Un empleador no tiene la obligación de proporcionar una adaptación que fuera extremadamente costosa o que resultara excesivamente perjudicial para el negocio.

5. ¿Puede un empleador tratar diferente a un empleado si está particularmente vulnerable debido a condiciones de salud, como cuando se tiene el sistema inmune comprometido o debido a la edad?

No. La IHRA y la ley federal prohíben a un empleador que trate a los empleados distinto en base a su edad o a una discapacidad real o percibida. Los empleadores no deberían asumir que un empleado de mayor edad o que tenga una condición médica subyacente necesita una protección o adaptación especiales.

6. ¿Una empleada embarazada tiene el derecho a una adaptación durante la pandemia?

Sí. Según lo estipulado por la IHRA y la ley federal, las empleadas que estén embarazadas o recuperándose luego del parto, o que tengan una condición médica relacionada con el embarazo, tienen el derecho a solicitar una adaptación razonable. Si la empleada afectada por el embarazo, el parto o una condición médica relacionada con el embarazo solicita una modificación en sus labores o una adaptación como trabajar desde el hogar o turnos escalonados, el empleador debe proporcionar la adaptación, a menos que esto represente una dificultad excesiva para el negocio.

7. ¿Cómo puedo presentar una denuncia por discriminación?

El procedimiento para presentar una acusación por discriminación, acoso o represalias puede ponerse en marcha llenando una [Hoja de Información para Presentación de Quejas](#)

(CIS, por sus siglas en inglés) y enviando este documento al IDHR por email, fax o correo. Durante la pandemia de la COVID-19, el IDHR recomienda enfáticamente que este procedimiento se lleve a cabo por email, ya que si se presenta por correo o fax se puede retrasar el procesamiento.

Están disponibles recursos adicionales y preguntas frecuentes acerca de la COVID-19, además de las protecciones de los derechos civiles bajo la IHRA en el [sitio web](#) del IDHR. Para mayores informes o para ponerse en contacto con el Departamento de Derechos Humanos de Illinois visite: https://www2.illinois.gov/dhr/AboutUs/Pages/contact_IDHR.aspx

C. Preguntas relacionadas con temas de salarios y beneficios

1. ¿Se puede despedir a un empleado debido al impacto económico de la COVID-19 en el negocio de un empleador?

Sí. En general, un empleador puede despedir a un empleado por razones económicas. Las excepciones a esta regla general son: (i) los empleados a quienes se les garantiza un empleo por cierto período de tiempo bajo un contrato de trabajo, o (ii) los empleados que trabajan según un acuerdo de negociación colectiva que establece procedimientos en torno a los despidos y al cese de empleados.

2. ¿Los empleados despedidos o cesados tienen derecho a sus salarios ganados? ¿Al pago de vacaciones?

Sí. La Ley de Pago y Recaudación de Salarios de Illinois exige que, después de ser separado de su empleo, al empleado se le debe pagar toda la compensación final, incluidos los pagos de bonificaciones, vacaciones, salarios y comisiones en su próximo día de pago programado regularmente. 820 ILCS 115/5. Está disponible más información acerca de salarios no pagados y sobre el proceso de reclamación de los salarios en el [sitio web](#) del Departamento del Trabajo de Illinois (IDOL, por sus siglas en inglés).

3. ¿Los empleados indocumentados tienen derecho a sus salarios ganados pero no pagados?

Todos los empleados tienen derecho al salario que les fue prometido por todas las horas trabajadas, independientemente de su estatus migratorio.

4. ¿Los empleados con licencia sin goce de sueldo tienen derecho a un seguro de salud?

Si un empleado recibe seguro de salud a través de su empleador, el empleador debe continuar con esa cobertura durante el período de licencia. (Los empleados deben tener en cuenta que es posible que tengan que cubrir una parte del costo del seguro médico, que generalmente se les deduce del sueldo que reciben).

5. ¿Cómo puede un empleado despedido tener acceso a un seguro de salud?

Los empleados despedidos que anteriormente tenían un seguro de salud proporcionado por el empleador pueden continuar su cobertura según la Ley Ómnibus Consolidada de Reconciliación Presupuestaria (COBRA, por sus siglas en inglés). Además, los empleados pueden optar por [inscribirse](#) a la cobertura proporcionada a través de la Ley del Cuidado de

Salud a Bajo Precio.

6. ¿Un empleador que tiene un programa de pruebas de la COVID-19 obligatorio y de rutina puede exigirles a los empleados que paguen esas pruebas?

No. La ley estatal les prohíbe a los empleadores exigirles a los empleados que cubran el costo de los exámenes o registros médicos que el empleador exige como una condición o (exigencia previa) para el empleo. Los empleados que hayan pagado de su bolsillo por pruebas de la COVID-19 exigidas por el empleador pueden [presentar una queja](#) ante el Departamento del Trabajo de Illinois y usar la casilla marcada como “Otro” para describir el monto de los gastos en los que incurrieron por las pruebas obligatorias de la COVID-19.

Se pueden encontrar más preguntas frecuentes sobre la COVID-19 y salarios, beneficios y despidos en el [sitio web](#) del IDOL. Para más información o para contactar al Departamento de Trabajo de Illinois, visite: <https://www2.illinois.gov/idol/Pages/contact.aspx>

D. Preguntas relacionadas con el seguro de desempleo

1. ¿Puede un empleado cobrar seguro de desempleo si es despedido temporalmente debido a cierres de trabajo relacionados con la COVID-19?

Una persona [despedida temporalmente](#) en esta situación puede calificar para recibir beneficios si está disponible para trabajar y está buscando trabajo activamente. La persona califica como que está buscando trabajo activamente siempre que esté preparada para regresar a su trabajo tan pronto como el empleador vuelva a abrir.

2. ¿Puede un empleado cobrar un seguro de desempleo si se niega a volver a trabajar debido a preocupaciones sobre la COVID-19?

Las personas que rechazan una oferta de trabajo adecuado quedan descalificadas para recibir seguro de desempleo a menos que haya una buena causa para la negativa. La determinación de si el trabajo es adecuado y si existen buenas razones para rechazarlo se realiza caso por caso a través del proceso de [audiencia y adjudicación](#) del Departamento de Seguridad Laboral de Illinois (IDES, por sus siglas en inglés).

3. ¿Pueden las personas obtener seguro de desempleo al mismo tiempo que licencia con goce de sueldo?

En general, las personas que reciben licencia con goce de sueldo no son elegibles para el seguro de desempleo. Sin embargo, pudieran existir circunstancias en las que una persona puede recibir seguro por desempleo al mismo tiempo que una licencia con goce de sueldo. Al solicitar los beneficios, la persona debe reportar cualquier licencia con goce de sueldo a la que tiene derecho.

4. ¿Los trabajadores que son empleados temporales a través de una agencia de personal temporal pueden recibir seguro de desempleo?

Sí. Los empleados temporales contratados a través de una agencia de personal temporal pueden calificar para el seguro de desempleo.

5. ¿Cuánto dura el seguro de desempleo?

Los empleados que califican pueden recibir hasta 26 semanas de seguro de desempleo estatal regular y, dependiendo de la tasa de desempleo, los Beneficios extendidos pueden estar disponibles por 13 o 20 semanas adicionales. La Compensación de Desempleo de Emergencia por la Pandemia (PEUC, por sus siglas en inglés) es un programa temporal que brinda hasta 13 semanas adicionales de beneficios a las personas que han agotado todos sus derechos a la compensación regular del seguro de desempleo con respecto a un año de beneficios que finalizó el 1 de julio de 2019 o después. La Asistencia de Desempleo por la Pandemia está disponible por hasta 39 semanas para las personas cuyo desempleo es atribuible a la COVID-19 y que no califican para otros beneficios de desempleo.

6. ¿Qué ayuda existe para trabajadores independientes y contratistas independientes que han perdido trabajo como resultado de la pandemia de la COVID-19?

La Asistencia de Desempleo por la Pandemia (PUA, por sus siglas en inglés) se creó para ayudar a los trabajadores independientes y contratistas independientes que pierdan trabajo como resultado de razones específicas establecidas en la ley federal atribuible a la pandemia de la COVID-19 y no califican para el seguro de desempleo regular. Una condición previa para la aprobación de la PUA es que la persona no califique para ningún otro programa de desempleo. Presentar una solicitud en el programa regular de seguro de desempleo y que los beneficios sean rechazados es el primer paso para establecer el cumplimiento de requisitos según la PUA.

7. Recibo un Formulario 1099 para los trabajos que hago como contratista independiente. ¿Califico para recibir el Subsidio de desempleo por la pandemia (PUA, por sus siglas en inglés)?

Si usted es un trabajador que recibió un Formulario 1099 y no está seguro de si califica para la PUA, debe presentar un reclamo de beneficios regulares de desempleo por dos razones. Primero, no todas las personas clasificadas como “empleados 1099” son en realidad “contratistas independientes” según lo define la Ley de Seguro de Desempleo. Algunas de estas personas deberían haber sido clasificadas como empleados y, por lo tanto, calificarían para el seguro de desempleo. El hecho de que un empleador no haga los aportes al sistema de desempleo no tendrá un impacto en el cumplimiento de requisitos del solicitante individual para acceder a los beneficios. En segundo lugar, el programa PUA fue establecido para las personas que están desempleadas por motivos específicos atribuibles a la COVID-19 que no están cubiertas por el programa de seguro de desempleo regular del estado. Para establecer el cumplimiento de requisitos según el nuevo programa, el solicitante tendrá que demostrar que no cumple con los requisitos del programa regular. Presentar una solicitud en el programa regular y que los beneficios sean rechazados es el primer paso para establecer el cumplimiento de requisitos del nuevo programa temporal.

8. ¿Cuánto durará el Subsidio de desempleo por la pandemia? ¿Mi solicitud de la PUA será con fecha retroactiva?

Los pagos de la PUA están disponibles para los solicitantes que perdieron trabajos debido a razones específicas relacionadas con la COVID-19 previstas en la ley federal a partir de la semana del 2 de febrero de 2020. Los pagos de la PUA finalizan el 26 de diciembre de 2020. El IDES aplicará una fecha retroactiva a las solicitudes a la primera semana de desempleo debido a motivos relacionadas con la COVID-19.

9. Estoy indocumentado y perdí mi trabajo debido a la COVID-19. ¿Califico para beneficios de desempleo?

En general, las personas no autorizadas para trabajar en los Estados Unidos no califican para beneficios regulares de desempleo o beneficios según la PUA. Entre otras cosas, no se los consideran "capaces y disponibles para trabajar" según la ley de seguro de desempleo.

10. Tengo una *Green Card* y recientemente fui despedido debido a la COVID-19. ¿Califico para beneficios de desempleo?

Las personas con *Green Cards* emitidas por el gobierno federal generalmente son "capaces y están disponibles para trabajar" y pueden calificar para beneficios de desempleo.

Se pueden encontrar más preguntas frecuentes sobre la COVID-19 y seguro de desempleo en el [sitio web](https://www2.illinois.gov/ides/aboutides/Pages/Contact_IDES.aspx) de IDES. Para más información o para contactar al Departamento de Seguridad Laboral visite: https://www2.illinois.gov/ides/aboutides/Pages/Contact_IDES.aspx.

Tenga en cuenta que este documento no cambia los requisitos para calificar para beneficios de desempleo.

Documentos de orientación adicionales

- **Guías sobre licencia por enfermedad:**
https://illinoisattorneygeneral.gov/rights/WRB_Paid_Sick_Leave_FAQ.pdf
- **Orientación relacionada con la no discriminación por tratamientos médicos por la COVID-19:**
https://www2.illinois.gov/dhr/Documents/FINAL%20Guidance%20Relating%20to%20Non-Discrimination%20in%20Medical%20Treatment%204_10_204a.pdf
- **Preguntas frecuentes para negocios en relación con el uso de protección facial durante la COVID-19:**
https://www2.illinois.gov/dhr/Documents/IDHR_FAQ_for_Businesses_Concerning_Use_of_Face-Coverings_During_COVID-19_Ver_2020511b%20copy.pdf

Directrices específicas por industria:

- **Orientación para campamentos de trabajo para migrantes:**
<https://www.dph.illinois.gov/covid19/community-guidance/migrant-labor-camp-guidance>
- **Orientación para procesamiento de carnes y alimentos:**
<http://dph.illinois.gov/covid19/community-guidance/guidance-food-and-meat-processing-facilities>
- **Orientación para agencias de personal y trabajadores temporales:**
https://www.dph.illinois.gov/sites/default/files/COVID-19_Guidance_StaffingAgencies_TempWorkers20200807.pdf
- **Directrices del Departamento de Comercio y Oportunidad Económica de la fase 4 para industrias específicas:**
<https://dceocovid19resources.com/restore-illinois/restore-illinois-phase-4/>



¿Tiene preguntas sobre la COVID-19?
Llame al 1-800-889-3931 o escriba a dph.sick@illinois.gov
Departamento de salud pública de Illinois - www.dph.illinois.gov

Impreso por la autoridad del Estado de Illinois • 30/NOV/20 IOCI 21-58