

## Preguntas Frecuentes sobre El Trabajo y Los Derechos Humanos

Para ser utilizado para preguntas específicas relacionadas con el Trabajo y los Derechos Humanos, y lo que podría ser más pertinente para nuestra agencia que podemos responder a la luz de las preguntas que tenemos o podemos recibir en relación con COVID-19 y Empleadores, Empleados y Derechos Humanos.

### Trabajo:

- **P:** ¿Puedo hacer que un empleado use el tiempo libre pagado (Paid Time Off) (PTO), o como empleado, se debe proporcionar PTO, si las operaciones comerciales están cerradas?  
**R:** Ninguna ley estatal o federal requiere que un empleador proporcione a sus empleados PTO. Por lo tanto, un empleador puede establecer todos los términos y condiciones para el uso y/o adjudicación de la PTO.
- **P:** Si tengo que cerrar mi negocio y despedir empleados, ¿tengo que pagar su tiempo libre pagado (Paid Time Off) (PTO)?  
**R:** En North Dakota, generalmente, PTO que se gana y está disponible para el uso de un empleado debe pagarse al "separación" del empleo. Si un empleador despide a sus empleados por un período de tiempo indefinido, o sin la expectativa de traer de regreso a algunos o todos sus empleados en una fecha determinada, se debe pagar PTO.
- **P:** ¿Cuáles son las diferencias entre no exentos y exentos para los empleados?  
**R:** A un empleado no exento se le paga en función del trabajo realizado, por hora, salario, diario y / o tarifa por pieza. Un empleado no exento tiene derecho a una tarifa de tiempo extra, por las horas trabajadas más de 40 en una sola semana laboral. A un empleado exento se le paga como salario, por el trabajo realizado, no por el número de horas de trabajo realizado. Un empleado exento no tiene derecho a salarios de horas extras.
- **P:** ¿Tengo que pagar a un empleado, o como empleado, ¿tengo que pagarme si las operaciones están cerradas?  
**R:** Un empleado no exento no tiene que ser pagado si no se realizó ningún trabajo. Según la Ley de Normas Laborales Justas (Fair Labor Standards Act) (FLSA), un empleado exento tiene derecho a recibir su salario regular, si está "listo, dispuesto y capaz de trabajar", pero no hay trabajo disponible. <https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/70-flsa-furloughs>
- **P:** ¿Puede mi empleador asignar otras tareas, como la limpieza, incluso si la limpieza no figura específicamente en mi descripción de trabajo?  
**R:** Sí. Un empleador puede establecer los términos y condiciones de empleo, incluyendo la adición de funciones laborales.
- **P:** ¿Cuál es la guía para los empleados a los que se les pide que trabajen de forma remota? **R:** El empleador puede establecer todos los términos y condiciones de empleo. Por ejemplo, algunos empleadores pueden pedir a los empleados que mantengan sus horarios regulares, incluyendo descansos, incluso si están trabajando de forma remota. En otros casos, un empleador y un empleado pueden elaborar horarios alternativos, teniendo en cuenta que se hacen adaptaciones razonables para los empleados que pueden necesitarlos.
- **P:** ¿Qué pasa si soy un maestro de escuela, un empleado del sindicato u otro empleado que trabaja bajo un contrato?  
**R:** Revise los términos de su contrato. Generalmente, el contrato regirá cómo se pagará a un empleado, bajo este tipo de circunstancias.

## Orientación General:

- COVID-19 y la Ley de Normas Laborales Justas (Fair Labor Standards Act) (FLSA) <https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa/pandemic>  
\*Nota: Hay diferencias entre las leyes laborales federales y estatales. En esos casos, la ley que se aplica es la que es más beneficiosa para el empleado.
- COVID-19 y la Ley de Licencia Médica Familiar (Family Medical Leave Act) (FMLA) <https://www.dol.gov/agencies/whd/fmla/pandemic>
- Estatutos de salario y hora de North Dakota <https://www.nd.gov/labor/labor-and-employment-north-dakota-century-code-title-34>
- Regulaciones de salarios y horas de North Dakota <https://www.nd.gov/labor/labor-commissionernorth-dakota-administrative-code>

## Derechos Humanos:

- **P:** ¿Se requiere que un empleador proporcione una acomodación razonable a un empleado, como resultado de COVID-19?  
**R:** La Ley de Derechos Humanos de North Dakota (North Dakota Human Rights Act) (NDHRA) y la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990 (Americans with Disabilities Act of 1990) (ADA), ambos requieren que un empleador haga adaptaciones razonables a los solicitantes o empleados con discapacidades. Sin embargo, COVID-19 ha planteado algunas cuestiones adicionales, relacionadas con adaptaciones razonables y exámenes médicos y consultas.

La Organización Mundial de la Salud (World Health Organization) (WHO) y el Centro para el Control de Enfermedades (Center for Disease Control) (CDC) han declarado que COVID-19 es una pandemia en los Estados Unidos. Por lo tanto, a continuación, hay algunas preguntas frecuentes adicionales:

- **P:** ¿Puede un empleador enviar a un empleado a casa si el empleado muestra síntomas de COVID-19?  
**R:** Si. Aconsejar a los empleados que abandonen el lugar de trabajo no es una consulta relacionada con la discapacidad si la enfermedad está relacionada con COVID-19. Además, la NDHRA / ADA también permitiría tal acción si la enfermedad fuera lo suficientemente grave como para representar una amenaza directa.
- **P:** Si un empleado se enferma en el trabajo o llama enfermo, ¿cuánta información puede pedir un empleador?  
**R:** Un empleador puede preguntarle a un empleado por qué el empleado no se reportó para trabajar. Un empleador también puede preguntarle al empleado si el empleado está experimentando síntomas similares a COVID-19. Un empleador debe mantener esta información como información médica confidencial.
- **P:** ¿Puede un empleador tomar la temperatura de un empleado para verificar si hay fiebre? **R:** No, a menos que COVID-19 se haya generalizado en la comunidad, según lo evaluado por los CDC o funcionarios de salud estatales o locales.

- P:** Si un empleado ha viajado durante la pandemia COVID-19, ¿puede un empleador preguntarle al empleado sobre el viaje del empleado o requerir que el empleado se quede en casa y se "auto cuarentena"?

**R:** Si. Un empleador puede establecer los términos y condiciones de empleo, incluyendo preguntarle a un empleado sobre un viaje personal y establecer una política que requiera que un empleado se quede en casa, con o sin paga o el uso de tiempo libre pagado, y "auto cuarentena", incluso si el empleado no presenta síntomas.
- P:** ¿Puede un empleador exigir a un empleado que se lave las manos regularmente o que use equipo de protección personal?

**R:** Si. Un empleador puede adoptar políticas y prácticas de control de infecciones, diseñadas para limitar la propagación de COVID-19, sin violar la NDHRA o la ADA.
- P:** ¿Debe un empleador, después de que un empleado regrese al trabajo después de viajar durante una pandemia, esperar hasta que el empleado desarrolle síntomas de influenza para hacer preguntas sobre la exposición a la influenza pandémica durante el viaje?

**R:** No. Esto no se considera una consulta relacionada con la discapacidad. Si los CDC o los funcionarios estatales o locales de salud pública recomiendan que las personas que visitan lugares específicos permanezcan en su hogar durante varios días hasta que esté claro que no tienen síntomas de influenza pandémica, un empleador puede preguntar si los empleados están regresando de estos lugares, incluso si el viaje fue personal.
- P:** ¿Puede un empleador exigir a un empleado que ha estado fuera del trabajo durante la pandemia de COVID-19 que proporcione una nota del médico, autorizando al empleado para el servicio, antes de permitir que el empleado regrese al trabajo?

**R:** Si.
- P:** ¿Puede un empleador alentar a los empleados a trabajar de forma remota/teletrabajo (es decir, trabajar desde un lugar alternativo como el hogar) como una estrategia de control de infecciones durante una pandemia?

**R:** Si. El teletrabajo / remoto es una estrategia efectiva de control de infecciones que también es familiar para los empleadores como un ajuste razonable. Además, los empleados con discapacidades que los ponen en alto riesgo de complicaciones de una pandemia pueden solicitar el teletrabajo como un ajuste razonable para reducir sus posibilidades de infección durante una pandemia.
- P:** ¿Puede un empleador obligar a todos sus empleados a tomar cualquier vacuna independientemente de sus condiciones médicas o sus creencias religiosas durante una pandemia?

**R:** No. Un empleado puede tener derecho a una exención de un requisito obligatorio de vacunación basado en una discapacidad que impide que el empleado tome la vacuna. Esta sería una acomodación razonable que excluya dificultades indebidas (dificultad o gasto significativo). Además, una vez que un empleador recibe un aviso de que la creencia, práctica u observancia religiosa sincera de un empleado impide que el empleado tome una vacuna, el empleador debe proporcionar una adaptación razonable a menos que suponga una dificultad excesiva. En general, los empleadores deberían considerar simplemente alentar a los empleados a vacunarse en lugar de exigirles que lo hagan
- P:** ¿Debe un empleador, durante una pandemia, seguir proporcionando adaptaciones razonables para los empleados con discapacidades conocidas que no están relacionadas con la pandemia, salvo dificultades indebidas?

**R:** Si. Las responsabilidades del empleador con las personas con discapacidad continúan durante una pandemia. Solo cuando un empleador puede demostrar que una persona con discapacidad plantea una amenaza directa, incluso después de una adaptación razonable, puede excluir legalmente al empleado del empleo o actividades relacionadas con el empleo.

Si un empleado con una discapacidad necesita la misma adaptación razonable en un sitio remoto/teletrabajo que el empleado tenía en el lugar de trabajo, el empleador debe proporcionar esa adaptación, sin dificultades indebidas. En caso de dificultades indebidas, el empleador y el empleado deben cooperar para identificar una adaptación razonable alternativa.

Todos los empleados con discapacidades cuyas responsabilidades incluyen la gestión durante una pandemia deben recibir adaptaciones razonables necesarias por las condiciones de pandemia, a menos que se establezcan dificultades indebidas.

Orientación General:

Orientación de la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)) [https://www.eeoc.gov/wysk/what-you-should-know-about-covid-19-and-ada-rehabilitation-act-and-other-eeo-laws?utm\\_content=&utm\\_medium=email&utm\\_name=&utm\\_source=govdelivery&utm\\_term=](https://www.eeoc.gov/wysk/what-you-should-know-about-covid-19-and-ada-rehabilitation-act-and-other-eeo-laws?utm_content=&utm_medium=email&utm_name=&utm_source=govdelivery&utm_term=)

- Ley de Derechos Humanos de North Dakota (North Dakota Human Rights Act) <https://www.nd.gov/labor/human-rights-act>
- Ley de Discriminación de Vivienda de North Dakota (North Dakota Housing Discrimination Act) <https://www.nd.gov/labor/housing-discrimination-act>