

El COVID-19 y la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA, por sus siglas en inglés): Preguntas y Respuestas

La FLSA brinda muchas normas laborales beneficiosas, entre las que se incluyen el salario mínimo y las compensaciones por horas extras. Estas protecciones fundamentales continúan vigentes durante la pandemia. Las preguntas a continuación abordan algunas dudas comunes sobre la aplicación de los requisitos de la FLSA durante la pandemia.

Tenga en cuenta que las leyes federales y estatales pueden diferir y operar de manera independiente; por lo tanto, puede comunicarse con la [oficina laboral de su estado](#) para consultar si existen leyes estatales que aborden sus derechos en el lugar de trabajo durante la pandemia.

Consulte la [Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus: Preguntas y respuestas](#), para obtener respuestas específicas sobre la aplicación de la Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus y las licencias pagas.

«»

Cierre de empresas

Recordatorio clave: Si lo despidieron y no recibió su último pago a tiempo, póngase en contacto con la [División de Horas y Salarios](#) del Departamento de Trabajo (DOL, por sus siglas en inglés) o con la [oficina laboral de su estado](#). Para obtener más información sobre asistencia para continuar su cobertura del plan de salud basada en el empleo según la Ley del Plan de Rescate Estadounidense de 2021, visite las [Preguntas frecuentes](#) de la Administración de Seguridad de Beneficios de los Empleados del DOL.

1. Me han reducido las horas debido a COVID-19. ¿Mi empleador me debe pagar por las horas que habría trabajado si no fuera sido por COVID-19?

No, según la FLSA, su empleador solo debe pagarle por las horas que trabajó. La FLSA no les requiere a los empleadores que les paguen a los empleados que tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y las horas extras de la FLSA por

las horas que estaban programadas para trabajar pero que no trabajaron por un cambio de horario.

En algunos estados, una reducción de horas puede calificarlo para recibir beneficios parciales del seguro de desempleo. Para obtener más información, comuníquese con su [agencia de fuerza de trabajo estatal](#).

**2. Mi empleador cerró su oficina y les requiere a los empleados que trabajen desde su casa, pero yo no puedo realizar mi trabajo desde mi casa.
¿Mi empleador está obligado a seguir pagándome? (revisado el 04/26/2021)**

Según la FLSA, los empleadores generalmente tienen que pagarles a los empleados solo las horas que realmente trabajan, ya sea en la casa o en las oficinas del empleador. En general, los empleadores deben pagar al menos el salario mínimo por todas las horas trabajadas, y al menos, el tiempo y medio de la tarifa regular del pago por las horas trabajadas que superen las 40 horas en una semana de trabajo.

Los ejecutivos, administrativos o empleados profesionales asalariados deben recibir su salario completo en cualquier semana en la cual trabajaron al menos un poco, lo que queda sujeto a algunas excepciones muy limitadas. Póngase en contacto con la División de Horas y Salarios del [Departamento de Trabajo de EE. UU.](#) para recibir información adicional o llame al 1-866-487-9243 si tiene preguntas.

Cuando la totalidad de los empleados no pueden trabajar desde la casa, les sugerimos a los empleadores que consideren opciones adicionales para promover el distanciamiento físico, como los turnos de trabajo escalonados.

Si su lugar de trabajo cerró y no puede trabajar desde su casa, podría calificar para recibir beneficios de seguro de desempleo. Para obtener más información, comuníquese con su [agencia de fuerza de trabajo estatal](#).

3. Soy un empleado asalariado exento; ¿Puede mi empleador exigirme que utilice mis horas de ausencia acumuladas (licencia con pago de sueldo [PTO, por sus siglas en inglés] o vacaciones) durante el cierre de la oficina debido a COVID-19 o cualquier otra emergencia de salud pública?

En general, los ejecutivos, administrativos o empleados profesionales asalariados (“exentos”) deben recibir su salario completo en cualquier semana en la cual trabajaron al menos un poco, lo que queda sujeto a algunas excepciones muy limitadas. No se considerará que a un empleado se le paga “un salario” si se realizan deducciones del salario predeterminado por ausencias causadas por un cierre de oficinas durante una semana en la cual el empleado trabajó. Sin embargo, no se requiere que se les pague el salario a los empleados asalariados exentos en semanas que no trabajaron.

La FLSA no le requiere a su empleador que le brinde una PTO o vacaciones pagas. Si su empleador le proporciona dichos beneficios, puede exigirle que utilice la PTO o las vacaciones acumuladas para cubrir un cierre de oficinas durante una semana en la cual trabajó. Si su empleador le requiere que utilice su PTO o sus vacaciones pagadas durante un cierre de oficinas, el uso de dichos beneficios no afectará la base de pago de su salario, siempre y cuando aún reciba en pago una cantidad equivalente a su compensación predeterminada (o salario garantizado). Por lo tanto, en el caso de un cierre de oficina de una semana parcial, un empleador puede ordenar a los empleados ejecutivos, administrativos o profesionales asalariados que se tomen vacaciones o debitar del banco su PTO, ya sea por días completos o parciales, siempre que los empleados reciban en pago igual a su salario garantizado. Un empleado asalariado exento que no acumuló una licencia en la cuenta de banco de ausencia, o que tiene una licencia acumulada limitada y la reducción daría como resultado un balance negativo en la cuenta bancaria de ausencia, debe recibir su salario garantizado por ausencias ocasionadas por el cierre de oficinas para seguir calificando como exento. Para obtener más información, *consulte* [la Carta de opinión de la WHD FLSA2005-41](#).

Controles de temperatura/exámenes de salud:

4. Mi empleador requiere que todos los empleados se tomen la temperatura para tratar de detectar personas que puedan tener COVID-19 antes de ingresar al lugar de trabajo. ¿Me deben pagar por el tiempo que dedico mientras me toman la temperatura?

Depende, según la FLSA, su empleador debe pagarle por todas las horas que trabaja, incluido el tiempo previo al comienzo de las horas de trabajo normales si la tarea que debe realizar es necesaria para el trabajo que hace. En el caso de muchos empleados, les deberían pagar por realizarse una prueba de temperatura antes de comenzar a trabajar porque es necesario para sus trabajos. Por ejemplo, si una enfermera que

presta servicios de atención directa al paciente en un hospital debe controlar su temperatura al llegar al hospital antes de su turno, el tiempo que dedica a controlar su temperatura al ingresar al lugar de trabajo probablemente sea compensable porque tal tarea es necesaria para que pueda realizar su trabajo de manera segura y eficaz durante la pandemia. En otras palabras, el control de temperatura es una parte integral e indispensable para el trabajo de la enfermera. Otras leyes pueden ofrecer mayores protecciones para los trabajadores, y los empleadores deben cumplir con todas las leyes federales, estatales y locales aplicables.

5. Mi empleador me requiere que me controlé la temperatura en el lugar de trabajo para intentar detectar a personas que puedan tener COVID-19 después de haber comenzado a trabajar por el día. ¿Me deben pagar por el tiempo que pasé esperando o sometíendome al cheque de la temperatura?

Sí, se debe pagar el tiempo dedicado a esperar y someterse a un control de temperatura relacionado con el COVID-19 durante la jornada laboral. Todo el tiempo que transcurra entre el comienzo y la finalización de la jornada de trabajo de un empleado debe pagarse a menos que encuentre dentro de una de las excepciones establecidas en 29 C.F.R. Parte 785, tales como pausas para comer de buena fe y tiempo fuera de servicio. Específicamente, las normas de la WHD requieren que se pague a los empleados por el tiempo que pasen esperando y recibiendo la atención médica requerida por su empleador durante la jornada laboral. La misma lógica aplica a un control de temperatura requerido por su empleador durante la jornada laboral. Otras leyes pueden ofrecer mayores protecciones para los trabajadores, y los empleadores deben cumplir con todas las leyes federales, estatales y locales aplicables.

6. Si debo completar una prueba de salud del COVID-19 durante la jornada laboral, ¿me deben pagar ese tiempo?

Sí, si le requieren que se realice una prueba de salud durante la jornada de trabajo, su empleador debe pagarle por ese tiempo. Todo el tiempo que transcurra entre el comienzo y la finalización de la jornada de trabajo de un empleado debe ser pagado, a menos que esté estipulado en una de las excepciones expresadas en 29 C.F.R. Parte 785, como los descansos para alimentarse o el tiempo libre. Específicamente, las regulaciones de la WHD requieren que se les pague a los empleados por el tiempo que pasan esperando y recibiendo atención médica requerida por su empleador durante la jornada de trabajo. La misma lógica aplica para las pruebas de salud del COVID-19 requeridas por su empleador durante la jornada laboral. Otras leyes pueden ofrecer mayores protecciones para los trabajadores, y los empleadores deben cumplir con todas las leyes federales, estatales y locales aplicables.

Pruebas del COVID-19:

7. Si mi empleador me requiere la prueba del COVID-19 durante la jornada laboral, ¿me deben pagar por el tiempo que pase sometién dome a la prueba?

Sí, según la FLSA, su empleador debe pagarle por el tiempo que pasó esperando y recibiendo atención médica según sus instrucciones o en sus instalaciones durante las horas normales de trabajo. Otras leyes pueden ofrecer mayores protecciones para los trabajadores, y los empleadores deben cumplir con todas las leyes federales, estatales y locales aplicables.

8. Mi empleador me requiere que me realice una prueba del COVID-19 en mi día de descanso antes de que vuelva al sitio de trabajo. ¿Me deben pagar por el tiempo que pase sometién dome a la prueba?

Depende, según la FLSA, su empleador debe pagarle por todas las horas que trabaja, incluido el tiempo de sus vacaciones si la tarea que debe realizar es necesaria para el trabajo por el cual le pagan. Para muchos empleados, realizarse una prueba del COVID-19 puede ser compensable porque la prueba es necesaria para que ellos realicen sus trabajos de manera segura y efectiva durante la pandemia. Por ejemplo, si el empleador le requiere al cajero de una tienda de alimentos que tiene una interacción significativa con el público en general que se realice una prueba del COVID-19 en su día de descanso, es posible que ese tiempo sea compensable porque esta prueba es fundamental e indispensable para su trabajo durante la pandemia. Otras leyes pueden ofrecer mayores protecciones para los trabajadores, y los empleadores deben cumplir con todas las leyes federales, estatales y locales aplicables.

Cuarentena

9. ¿Cuáles son las obligaciones de un empleador con un empleado que está en cuarentena debido a la exposición al COVID-19?

La WHD les recomienda a los empleadores que sean adaptables y flexibles con los trabajadores afectados por cuarentenas luego de haber estado expuestos al COVID-19. Los empleadores pueden ofrecer arreglos de trabajo alternativos, como el teletrabajo, y tiempo de descanso pago adicional a dichos empleados durante un período de cuarentena si no pueden trabajar de manera remota.

Aunque el requisito de que los empleadores les paguen la licencia por enfermedad a los empleados que no pueden trabajar debido a una cuarentena relacionada con el COVID-19 según la Ley Familias Primero de Respuesta al

Coronavirus (FFCRA, por sus siglas en inglés) venció el 31 de diciembre de 2020, los créditos impositivos siguen vigentes para los empleadores que, de manera voluntaria, continúan proporcionando licencias por enfermedad pagada por motivos relacionados con el COVID-19. Los empleadores que decidan proporcionar dicha licencia entre el 1 de enero de 2021 y el 30 de septiembre de 2021, pueden ser elegibles para recibir créditos impositivos para empleadores. Puede encontrar información sobre la solicitud de créditos impositivos por licencias por enfermedad pagas o salarios de licencias familiares pagas en el sitio web del IRS en: (<https://www.irs.gov/newsroom/covid-19-related-tax-credits-for-paid-leave-provided-by-small-and-midsize-businesses-faqs>).

Además, otras leyes pueden tener otros requisitos diferentes, que los empleadores también deben considerar al determinar su obligación de proporcionar licencia por enfermedad con pago de sueldo.

10. Debido a la pandemia, debo trabajar de manera remota y realizar mis tareas laborales normales. ¿Mi empleador me debe compensar cuando trabajo de manera remota?

Sí, según la FLSA, su empleador debe pagarle por todas las horas que trabaja, sin importar si realiza el trabajo en su casa, en una ubicación que no sea su lugar de trabajo convencional o en su oficina. Si su empleador sabe que usted está trabajando o tiene motivos para creer que usted está trabajando, el tiempo debe contarse como horas trabajadas. Esto es cierto incluso para las horas de teletrabajo que su empleador no autorizó específicamente. Para obtener más información, consulte el [Boletín de asistencia del campo n.º 2020-5](#).

La FLSA les requiere a los empleadores que les paguen a los empleados no exentos al menos el salario mínimo por todas las horas trabajadas, y al menos, el tiempo y medio de la tarifa regular del pago por las horas trabajadas que superen las 40 horas en una semana laboral. En general, los ejecutivos, administrativos o empleados profesionales asalariados deben recibir su salario completo en cualquier semana en la cual trabajaron al menos un poco, lo que queda sujeto a algunas excepciones muy limitadas. Dichos requisitos se aplican independientemente de dónde realiza su trabajo.

Voluntarios

Recordatorio clave:

Si su empresa no tiene suficientes trabajadores y está buscando “voluntarios” para que lo ayuden, tenga en cuenta que la FLSA tiene requisitos estrictos sobre la utilización de voluntarios. En general, los trabajadores [cubiertos no exentos](#) que trabajan para empleadores privados con fines de lucro deben pagar al menos el salario mínimo federal y no pueden contratar voluntarios para ofrecer sus servicios. Consulte con el DOL sobre las reglas que rigen las circunstancias en las que se puede permitir el voluntariado en los sectores público y privado sin fines de lucro.

11. Si las personas trabajan como voluntarios en una agencia pública, ¿tienen derecho a recibir una compensación?

Las personas que ofrecen sus servicios como voluntarios en una agencia pública (como un gobierno estatal, distrital, de una ciudad o de un condado) en carácter de emergencia no se consideran empleados asalariados según la FLSA si se cumplen las siguientes condiciones:

- Prestan dichos servicios por motivos cívicos, de caridad o humanitarios sin una promesa, expectativa o recibo de compensación. El voluntario que presta dicho servicio puede, sin embargo, recibir pagos por los gastos, beneficios razonables o una tarifa nominal para realizar dichos servicios.
- Ofrecen dichos servicios de manera gratuita y sin coerción, directa o implícita.
- No están contratados de otra manera por la misma agencia pública para prestar los mismos servicios para los cuales se proponen como voluntarios.

12. Si las personas trabajan como voluntarios en una organización privada sin fines de lucro, ¿tienen derecho a recibir una compensación?

Las personas que ofrecen sus servicios como voluntarios en carácter de ayuda en situación de emergencia en organizaciones privadas sin fines de lucro con objetivos cívicos, religiosos o humanitarios, sin contemplar o recibir una compensación, no se consideran empleados asalariados según la FLSA. Sin embargo, los empleados de dichas organizaciones no pueden trabajar como voluntarios sin compensación para brindar los mismos servicios por los cuales están contratados.

Cuando se solicite a los empleadores que presten sus servicios, incluidos sus empleados, en circunstancias de emergencia bajo los poderes generales de la policía general federal, estatal o local, los empleados del empleador se consideran empleados del gobierno mientras presten dichos servicios. Ninguna de las horas dedicadas a los servicios de socorro en casos de desastre se cuenta como horas trabajadas para el empleador según la FLSA.

Teletrabajo

13. **¿Puede un empleador sugerirles o requerirles a los empleados que trabajen de manera remota (es decir, trabajar desde una ubicación alternativa, como su casa) como una estrategia de control de contagios?**

Sí, un empleador puede sugerirles o requerirles a los empleados que trabajen de manera remota como parte de la implementación de sus estrategias de control o prevención de contagios. El teletrabajo también puede ser una adaptación razonable para personas con discapacidades.

Por supuesto, los empleadores no deben seleccionar empleados para que trabajen de manera remota o que sigan asistiendo al lugar de trabajo según alguna de las leyes de Igualdad de Oportunidades en el Empleo. (Consulte la publicación de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos, [Trabajar en su casa/teletrabajo como una adaptación razonable](#), para obtener más información).

14. **¿Mi empleador debe cubrir cualquier gasto adicional que se pueda generar si trabajo desde mi casa (por ejemplo, acceso a Internet, computadora, línea de teléfono adicional, incremento en el uso de electricidad, etc.)? ([revisado el 04/26/2021](#))**

Según la FLSA, un empleador no puede exigirle que pague artículos que sean gastos comerciales de su empleador si al hacerlo reduce sus ganancias por debajo del salario mínimo federal requerido o de la compensación de horas extras de cualquier semana laboral. Si el empleador le brinda una computadora o paga la línea telefónica adicional para su casa, por ejemplo, el empleador no puede exigirle que lo reembolse por dichos costos si hacerlo reduce sus ganancias por debajo del salario mínimo federal requerido o de la compensación de horas extra de cualquier semana laboral. (Póngase en contacto con la [División de Horas y Salarios](#) del Departamento de Trabajo de EE. UU. para recibir información adicional o llame al 1-866-487-9243 si tiene preguntas). Póngase en contacto con la [oficina laboral de su estado](#) para saber si las leyes

estatales rigen en situaciones en las cuales los empleados incurren en gastos adicionales por trabajar en su casa.

**15. ¿Las regulaciones y las normas de la OSHA rigen para el trabajo remoto?
¿Existen otras leyes federales que protejan la salud y la seguridad de los
empleados que trabajan desde su casa? ([revisado el 04/26/2021](#))**

La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo no tiene regulaciones relacionadas con el teletrabajo. La agencia emitió una directiva en febrero de 2000, en la cual expresaba que la agencia no inspeccionaría las casas de los empleados, no haría responsables a los empleadores de las casas de los empleados y no esperaba que los empleadores inspeccionen las casas de sus empleados. Si la OSHA recibe una reclamación sobre una casa, al demandante se le comunicará la política de la OSHA. Si un empleado realiza una solicitud específica, la OSHA puede comunicarle de manera informal al empleador las reclamaciones sobre las condiciones de la casa, pero no realizará ningún seguimiento con el empleador o el empleado.

Los empleadores que deban mantener registros de lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo seguirán siendo responsables de mantener dichos registros de lesiones o enfermedades que ocurran en la casa.

La FLSA y sus reglamentaciones implementadas no les impiden a los empleadores implementar el teletrabajo u otros arreglos de trabajo flexibles que les permitan o exijan a los empleados trabajar desde la casa. Los empleadores deben mantener un registro preciso de las horas trabajadas por todos los empleados, incluidos los que trabajan de manera remota o los que tienen otros arreglos de trabajo flexibles, y pagarles un monto que no sea menor que el salario mínimo por todas las horas trabajadas y, al menos, el tiempo y medio de la tarifa regular del pago del empleado por todas las horas trabajadas que superen las 40 horas en una semana a los empleados no exentos.

Se les sugiere a los empleadores que trabajen con sus empleados para establecer horas de trabajo para empleados que trabajan de manera remota y una forma de registrar las horas de trabajo de cada empleado que trabaja de manera remota. *Consulte el [Boletín de asistencia del campo n.º 2020-5](#)*. Los empleados no exentos deben recibir el salario mínimo requerido y el pago de horas extras de manera libre y clara. Esto significa que, cuando un empleado cubierto debe proporcionar las herramientas y el equipo (por ejemplo, la computadora, la conexión a Internet, una máquina de fax) necesarios para el teletrabajo, el costo de proporcionar dichas herramientas y equipos no puede reducir la paga del empleado por debajo de lo estipulado por la FLSA. (Hable con la [División de Horas y Salarios](#) del Departamento de Trabajo de EE. UU. para recibir información adicional o llame al 1-866-487-9243 si tiene preguntas).

Según la [Ley para Estadounidenses con Discapacidades](#), el teletrabajo puede ser una adaptación razonable que el empleador podría proporcionar a una persona elegible con una discapacidad, excepto que existan dificultades indebidas. Sin embargo, un empleador puede ofrecer adaptaciones alternativas si resultan eficaces. (Consulte la publicación de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos, [Trabajar en su casa/teletrabajo como una adaptación razonable](#), para obtener más información).

Horas trabajadas y tareas laborales

16. ¿Cuántas horas por día o semana puede exigirme el empleador que trabaje?

La FLSA no limita el número de horas por día o semana que se les puede exigir a los empleados de 16 años o más que trabajen.

17. ¿Se me puede exigir que realice tareas que no están incluidas en mi descripción laboral?

Sí, la FLSA no limita los tipos de tareas que se les pueden exigir a los empleados de 18 años o más que desempeñen. Sin embargo, existen restricciones sobre qué tareas pueden realizar los empleados menores de 18 años. Esto es verdadero tanto si el trabajo solicitado al empleado figura en la descripción del trabajo del empleado como si no.

Como parte de la planificación previa a la influenza, una pandemia u otra emergencia de salud pública, los empleadores podrían querer consultar con sus especialistas de recursos humanos si creen que les asignarán a sus empleados tareas que no están incluidas en su descripción laboral durante una pandemia u otra emergencia de salud pública. Los empleadores también podrían querer consultar a los representantes de la unidad de negociación si tienen un contrato sindical.

18. Soy un empleado de un hospital con responsabilidades de atención directa de pacientes, y debo colocarme y quitarme equipo de protección y seguridad contra el COVID-19, como una mascarilla N95, protección de la visión y una pantalla facial, antes de que comience mi turno y luego de que finalice. ¿Mi empleador está obligado a pagarme por el tiempo que paso realizando estas actividades?

Sí, según la FLSA, su empleador debe pagarle por colocarse y quitarse equipos de protección y seguridad porque esas tareas son necesarias para que usted realice su trabajo de atención directa de pacientes de manera segura y eficaz durante la pandemia. Además, su empleador también debe pagarle el tiempo que pase caminando y esperando luego de comenzar su jornada laboral (por ejemplo, cuando se coloca su equipo de protección y seguridad) y antes de que finalice su jornada laboral (por ejemplo, cuando se quita el equipo).

Teletrabajo (horas trabajadas)

19. ¿Cómo se calculan las horas trabajadas de los empleados que trabajan desde su casa o que ya no trabajan en el sitio del empleador? [\(revisado el 04/26/2021\)](#)

Según la FLSA, su empleador debe pagarle por el trabajo realizado, ya sea en el sitio de trabajo del empleador o en su casa. Por lo tanto, deben pagarle todas las horas de teletrabajo que realice, incluidas las horas extras, de acuerdo con la FLSA. Su empleador debe pagarle todas las horas de teletrabajo informadas y no informadas que el empleador sabe o tiene motivos para creer que trabajó. Esto es cierto incluso para las horas de teletrabajo que su empleador no autorizó. El empleador está obligado a controlar que no se realicen tareas que no desea. En la mayoría de los casos, su empleador puede cumplir su obligación de pagarles a sus empleados que trabajan de forma remota al proporcionar procedimientos de registro de tiempo razonables y al pagar a los empleados por todas las horas informadas. Para obtener más información, consulte el [Boletín de asistencia del campo n.º 2020-5](#).

20. Estoy trabajando desde mi casa. ¿Mi empleador está obligado a pagarme la misma tarifa o el mismo salario por hora si trabajo desde mi casa? ([revisado el 04/26/2021](#))

Depende, según la FLSA, su empleador debe pagarle por todas las horas que trabajó, ya sea en su casa o en el sitio de trabajo del empleador. La FLSA les requiere a los empleadores que les paguen a los trabajadores no exentos al menos el salario mínimo federal por todas las horas trabajadas, y al menos, el tiempo y medio de la tarifa regular del pago por las horas trabajadas que superen las 40 horas en una semana de trabajo. En general, los empleados asalariados exentos deben recibir su salario completo en cualquier semana en la cual trabajaron al menos un poco, lo que queda sujeto a algunas excepciones muy limitadas.

En los casos en donde el teletrabajo se proporciona como una adaptación razonable para una persona elegible con una discapacidad, o si le requiere un sindicato o un contrato de empleo, su empleador debe pagarle la misma tarifa o el mismo salario por hora.

Si la [Ley de Contratos de Servicios](#) (SCA, por sus siglas en inglés) o las leyes estatales o locales que regulan el pago de salarios también rigen, ninguna disposición de la FLSA o sus regulaciones o interpretaciones anula o invalida los estándares más altos provistos por dichas leyes o dicha autoridad. (Hable con la [División de Horas y Salarios](#) del Departamento de Trabajo de EE. UU. para recibir información adicional sobre la SCA o llame al 1-866-487-9243).

21. Estoy trabajando de manera remota durante la pandemia del COVID-19. Mi empleador les permite a los empleados cumplir horarios flexibles durante la jornada laboral normal para que atiendan sus obligaciones personales y familiares, como cuidar a los niños mientras las escuelas permanecen cerradas. Si comienzo a trabajar, me tomo varias horas en el medio de la jornada laboral para cuidar a mis hijos y luego vuelvo a trabajar, ¿cuál es la forma adecuada de contar mis horas compensables? (revisado el 04/26/2021)

Según la FLSA, los empleadores generalmente les deben pagar a los empleados solo las horas que trabajaron, ya sea en su casa o en la oficina del empleador.

Los períodos durante los cuales el empleado está completamente liberado de tareas y que son lo suficientemente largos para permitirle utilizar el tiempo de manera efectiva para sus propios fines se consideran tiempo “libre” y no horas trabajadas. Este principio

aplica si usted y su empleador acuerdan por adelantado un cronograma o si su empleador le brinda flexibilidad para elegir las horas que se tomará para cuidar a sus hijos. Su empleador, por lo tanto, no necesita contabilizar las horas en el medio de la jornada laboral que usted utilizó para cuidar a sus hijos como horas trabajadas.

Empleados asalariados exentos:

- 22. Soy un empleado asalariado exento de los requisitos de salario mínimo y horas extras bajo la Sección 13(a)(1) de la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA, por sus siglas en inglés) como ejecutivo, administrativo o empleado profesional legítimo. ¿Puede mi empleador reducir mi salario durante la pandemia del COVID-19 o frente a una crisis económica? ¿Tengo derecho a recibir las protecciones de salario mínimo y horas extras si mi empleador reduce mi salario? (revisado el 04/26/2021)**

En general, un empleador puede potencialmente reducir el monto que regularmente le paga a un empleado exento asalariado por motivos económicos relacionados con el COVID-19 o una crisis económica relacionada. Sin embargo, dicha reducción de su salario debe estar predeterminada en lugar de deducirse de su salario luego de que suceda un evento o según las necesidades diarias o semanales del empleador. Además, dichos cambios en el salario deben realizarse de manera legítima, lo que significa que el cambio no es un intento de evadir los requisitos de base salarial y se debe realmente a COVID-19 o a una crisis económica, en oposición a la cantidad o calidad del trabajo que realiza. Si su empleador reduce de manera adecuada su salario bajo estas condiciones y requisitos, puede tratarlo como un empleado exento del pago del salario mínimo y horas extras si su salario reducido es de al menos \$684 por semana y le pagan un salario.

Sin embargo, tendría derecho a recibir protecciones de salario mínimo y horas extras si su empleador reduce su salario a menos de \$684 por semana o cambia su paga de un salario a un pago por hora. Consulte la Hoja de datos n.º 70: Consulte las preguntas frecuentes relacionadas con problemas de permisos y otras reducciones en

el pago y en las horas trabajadas en <https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/70-flsa-furloughs> para obtener más información.

Pago por condiciones de vida peligrosas y pago de incentivos (tarifa regular)

23. Soy un empleado esencial de un empleador que me pagará un incentivo para recibir la vacuna contra el COVID-19. ¿Tengo que incluir este pago de incentivo en la tarifa regular que se utiliza para calcular mi pago de horas extras?

No, su empleador puede realizarle pagos en forma de regalos o que tengan el carácter de regalos en ocasiones especiales (por ejemplo, vacuna contra el COVID-19) que pueden excluirse de su tarifa regular de pago que se utiliza para calcular su pago de horas extras.

24. ¿Se exige el pago por riesgo bajo la FLSA para los empleados que trabajan durante la pandemia del COVID-19?

No, la FLSA no requiere el pago por condiciones de vida peligrosas; la FLSA generalmente solo requiere el pago de al menos el salario mínimo federal (actualmente, \$7.25 por hora) por cada hora trabajada y compensaciones por horas extras por cada hora que supere las 40 horas trabajadas por semana en una semana laboral en la cantidad de al menos el tiempo y medio de la tarifa regular del pago del empleado. En algunos casos, el pago por condiciones de vida peligrosas puede determinarse de manera privada entre los empleadores y los empleados o sus representantes autorizados.

Las leyes estatales y locales también pueden imponer otras obligaciones; puede ponerse en contacto con la oficina laboral de su estado para determinar si hay leyes estatales que aplican el pago por condiciones de vida peligrosas. Puede encontrar esa oficina en: <https://www.dol.gov/agencies/whd/state/contacts>.

25. Soy un empleado de un empleador privado que comenzó a pagarme incentivos, como el pago por condiciones de vida peligrosas, por trabajar durante la pandemia del COVID-19. ¿Se deben incluir esos pagos de incentivos en la tarifa regular que se utiliza para computar mi pago de horas extras? (agregado el 08/27/2020)

Sí, los pagos que su empleador le proporciona por trabajar constituyen compensaciones de empleo que deben ser incluidas en la tarifa regular, sujetas a ocho exclusiones descritas en la Sección 7(e) de la FLSA. Ninguna de estas exclusiones aplica para los pagos de incentivos descritos arriba.

26. Soy un empleado del gobierno estatal o local que comenzó a pagarme incentivos, como el pago por condiciones de vida peligrosas, por trabajar durante la pandemia del COVID-19. ¿Mi empleador gubernamental debe incluir dichos pagos de incentivos en la tarifa regular que se utiliza para calcular mi pago de horas extras? (agregado el 08/27/2020)

Sí, los incentivos los paga su empleador gubernamental como compensación por trabajar durante la pandemia del COVID-19. Por lo tanto, los pagos son compensaciones de su empleador gubernamental que deben ser incluidos en la tarifa regular.

Trabajo infantil

27. Tengo 15 años de edad. ¿Cuándo y cuánto tiempo puedo trabajar durante el año escolar?

Con excepciones limitadas, durante cualquier semana que la escuela esté abierta, los niños de 14 y 15 años pueden trabajar en empleos no agrícolas si se cumplen las siguientes condiciones:

- Después de las horas de la escuela.
- Hasta 3 horas en cualquier día escolar, incluidos los viernes.

- No más de 8 horas en cualquier día no escolar.
- No trabajar más de 18 horas en total en la semana.

Las “horas de la escuela” son las horas en las cuales el distrito escolar público local está abierto. Esta definición de “horas de la escuela” aplica para todos los niños, sin importar si concurren a una escuela pública o privada.

Durante cualquier semana que la escuela no esté abierta, los niños de 14 y 15 años no pueden trabajar en empleos no agrícolas más de 8 horas en cualquier día y no más de 40 horas en total en una semana.

Puede encontrar información sobre los tipos de trabajos que los niños de 14 y 15 años pueden y no pueden realizar aquí:

<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/childlabor101.pdf>.

28. Tengo 15 años de edad. No puedo concurrir de manera física a la escuela debido al COVID-19, pero, por lo general, estaría abierta. ¿Puedo trabajar si no puedo concurrir de manera física a las clases?

En general, para los fines del empleo no agrícola, se considera que la escuela está abierta durante cualquier semana si el distrito escolar público donde vive el niño les requiere a los estudiantes que concurren a la escuela, ya sea de manera física o por medios virtuales o de enseñanza a distancia. *Consulte el Boletín de asistencia del campo n.º 2020-3:*

https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/fab_2020_3.pdf.

Si el distrito escolar público cierra las escuelas de manera presencial en respuesta al COVID-19, pero les requiere a los estudiantes que continúen el aprendizaje por medios virtuales o de aprendizaje a distancia por al menos un día o durante cualquier parte de un día, entonces la escuela se considera abierta en el distrito escolar durante ese día y esa semana. Si una escuela cerró de manera física y el distrito escolar no requiere el aprendizaje virtual o a distancia, la escuela no se considerará abierta.

Durante cualquier semana que la escuela no esté abierta, los menores que tengan 14 y 15 años no pueden trabajar en empleos no agrícolas más de 8 horas en cualquier día, no más de 40 horas en total en una semana y solo entre las 7:00 a.m. y las 7:00 p.m. en un 1 solo día, excepto durante el verano (del 1 de junio hasta el día del trabajo), cuando el horario nocturno se extiende hasta las 9:00 p.m.

29. Tengo 15 años de edad. No puedo concurrir de manera física a la escuela debido al COVID-19 y no está abierta. ¿Puedo trabajar en la agricultura?

Si las escuelas de su distrito escolar público están cerradas de manera física, y no hay requisitos de aprendizaje virtual, entonces, según la FLSA, se considera que su escuela no está abierta. Las regulaciones del Departamento de Trabajo infantil establecen normas para los jóvenes empleados en la agricultura. Estas normas difieren para los trabajos que no son en campos. En el empleo de la agricultura, un niño menor de 16 años puede trabajar “fuera del horario de la escuela” del distrito escolar público en el cual vive mientras está empleado. Los niños de 14 y 15 años pueden trabajar fuera de las horas de la escuela en trabajos no considerados peligrosos por la Secretaría de trabajo, mientras que los menores de 12 y 13 años pueden trabajar fuera de las horas de la escuela en trabajos no peligrosos en granjas que también emplean a sus padres o con el consentimiento escrito de los padres. *Consulte* 29 U.S.C. § 213(c)(1)(C); 29 C.F.R § 570.123(b) (“fuera de las horas de la escuela” significa “periodos previos o posteriores a las horas de la escuela, feriados, vacaciones de verano, domingos u otros días en los cuales la escuela del distrito en el cual vive el menor no se reúne”), Hoja de datos n.º 12: <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/whdfs12.pdf> y Hoja de datos n.º 40: <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/whdfs40.pdf>.

30. Trabajo en una oficina. La escuela de mi hijo cerró de manera física debido al COVID-19. ¿Puedo traer a mi hijo al trabajo conmigo?

La FLSA no estipula restricciones sobre si su empleador le puede permitir llevar a su hijo con usted al trabajo. Mientras el niño no realice tareas para su empleador, no se lo considera un empleado y, por lo tanto, no está sujeto a la FLSA, lo que incluye los requisitos de salario mínimo, horas extra y trabajo infantil. En lo que respecta a su trabajo, su empleador debe pagarle por todas las horas que trabaja.

Si su hijo lo está ayudando a realizar su trabajo para su empleador, es probable que sea un empleado y se le aplique la FLSA, incluidas las disposiciones sobre el trabajo infantil. Si su empleador sabe que usted está trabajando o tiene motivos para creer que usted está trabajando, el tiempo debe contarse como horas trabajadas, y deben pagarle el salario mínimo federal de \$7.25 por hora, a menos que apliquen ciertas excepciones. *Consulte la* Hoja de datos n.º 14:

<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/whdfs14.pdf> y la Hoja de datos n.º 43: <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/whdfs43.pdf>.

31. Trabajo en el campo. Tengo un hijo de 10 años y otro de 14. Las escuelas de mis hijos están cerradas de manera física debido al COVID-19 y están aprendiendo de manera remota. Por lo tanto, debido a la falta de guardería,

Llevo a mis hijos al trabajo conmigo. ¿Se permite llevar a mis hijos al trabajo conmigo y, de ser así, pueden ayudarme a hacer el trabajo agrícola?

La FLSA no estipula restricciones sobre si su empleador le puede permitir llevar a su hijo con usted al trabajo. Sin embargo, existen condiciones separadas para el empleo de menores de 16 años en la agricultura.

Las regulaciones del trabajo infantil federales establecen normas para los jóvenes empleados en la agricultura. Los jóvenes de 16 años y más pueden realizar tareas agrícolas en cualquier momento. Los niños de 14 y 15 años pueden trabajar fuera de las horas de la escuela del distrito escolar público en el cual viven mientras trabajan, y en trabajos no considerados peligrosos por la Secretaría de trabajo, mientras que los menores de 12 y 13 años pueden trabajar fuera de las horas de la escuela en trabajos no peligrosos en granjas que también emplean a sus padres o con el consentimiento escrito de los padres. Los jóvenes de cualquier edad pueden trabajar en cualquier momento en cualquier trabajo de granja que sea propiedad de sus padres o que esté gestionada por ellos. *Consulte la Hoja de datos n.º 12:*

<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/whdfs12.pdf> y la Hoja de datos n.º 40: <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/whdfs40.pdf>.

Si usted o su hijo trabaja en la agricultura, por ejemplo, recogiendo vegetales o acarreado agua en un campo, usted y su hijo se consideran empleados y la FLSA le requiere a su empleador que les pague a usted y a su hijo por las horas trabajadas. Si su empleador sabe que usted está trabajando o tiene motivos para creer que usted está trabajando, el tiempo debe contarse como horas trabajadas, y deben pagarle el salario mínimo federal de \$7.25 por hora, a menos que apliquen ciertas excepciones.



Comuníquese con nosotros

Para obtener más información o para saber cómo presentar una queja, visite el sitio web de la División de Horas y Salarios <https://www.dol.gov/agencies/whd> o llame a nuestra línea gratuita de información y ayuda, disponible desde las 8:00 a.m. hasta las 5:00 p.m. en su zona horaria, al 1-866-4-USWAGE (1-866-487-9243).

Para obtener más información sobre el COVID-19, visite el [Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades](#) del Departamento de Servicios Humanos y de Salud (HHS, por sus siglas en inglés).