

Información de Empleo del DFEH Sobre el COVID-19



FAQ

Hay actualmente una pandemia de enfermedad respiratoria causada por un nuevo coronavirus (COVID-19) en California y en otros lugares. El gobernador Newsom declaró un estado de emergencia en California el 4 de marzo de 2020.

Los trabajadores y los empleadores deben cumplir las últimas directrices del gobierno sobre cómo reducir la transmisión del COVID-19 en el lugar de trabajo, incluyendo las directrices de los [Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades](#) (Centers for Disease Control and Prevention, CDC), del [Departamento de Salud Pública de California](#) (California Department of Public Health) y de la [División de Seguridad y Salud Ocupacional de California](#) (California Division of Occupational Safety and Health, Cal/OSHA).

Al mismo tiempo, los empleadores deben cumplir las leyes estatales y federales de derechos civiles, incluyendo la Ley de Empleo y Vivienda Justos de California (Fair Employment and Housing Act, FEHA). Para los empleadores con 5 o más empleados, la FEHA prohíbe la [discriminación y el acoso laboral](#) por motivos de raza, país de origen, discapacidad, edad (más de 40 años) y otras características. La FEHA también exige que los empleadores hagan adaptaciones razonables para los empleados con una discapacidad, a menos que un empleador demuestre dificultades excesivas después de participar en el proceso interactivo.

El Departamento de Empleo y Vivienda Justos (Department of Fair Employment and Housing, DFEH) proporciona esta guía para ayudar a los empleadores y a los empleados con las preguntas frecuentes sobre cómo protegerse en los lugares de trabajo durante la pandemia del COVID-19 y, al mismo tiempo, defender los derechos civiles. Esta guía se basa en información médica pública actual, podría actualizarse periódicamente y reemplaza la guía anterior que se dio el 20 de marzo y el 24 de julio de 2020. Esta guía solo da información y no genera ningún derecho ni obligación aparte de los que imponen la FEHA y otras leyes.

■ Información de Empleo del DFEH Sobre el COVID-19

INFORMACIÓN GENERAL

■ ¿Siguen vigentes las leyes de derechos civiles durante una pandemia?

Sí. La FEHA prohíbe a los empleadores discriminar o acosar a los empleados por motivos de raza, color, ascendencia, país de origen, religión, edad (más de 40 años), discapacidad (mental y física), sexo, género (incluyendo el embarazo), orientación sexual, identidad de género, expresión de género, información genética, estado civil, estado de militar o veterano y otras características. El país de origen incluye lugares geográficos de origen, grupos étnicos y afiliaciones a tribus.

Por ejemplo, es ilegal que un empleador se niegue a contratar, aisle o envíe a los empleados a sus casas por su raza real o aparente o por su país de origen, o por su relación (incluyendo el matrimonio o la convivencia) con alguien según la raza o el país de origen. Los empleadores deben tomar medidas razonables para prevenir y corregir de inmediato las conductas discriminatorias y de acoso en el lugar de trabajo.

■ ¿Prohíbe la FEHA la discriminación y el acoso laboral por la “condición médica” de alguien?

Sí, pero la FEHA define “condición médica” como “cualquier deficiencia de salud relacionada o asociada con un diagnóstico de cáncer o un expediente o historia de cáncer” o “características genéticas”. La FEHA define [más ampliamente](#) las “características genéticas”.

CONSULTAS SOBRE EL COVID-19 Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN

■ ¿Puede un empleador preguntar a todos los empleados que entran en el lugar de trabajo si tienen síntomas de COVID-19?

Sí. Los empleadores pueden preguntar a los empleados si tienen síntomas de COVID-19, como fiebre, escalofríos, tos o dolor de garganta. Los empleadores deben mantener la confidencialidad de cualquier información médica de los empleados, incluyendo mantener los archivos médicos de los empleados separados del archivo personal de cada empleado. Consulte las preguntas frecuentes de abajo para obtener más información sobre lo que un empleador puede revelar si un empleado da positivo por COVID-19 o está en cuarentena por una posible infección.

■ ¿Puede un empleador tomar la temperatura de todos los empleados antes de dejarlos entrar en el lugar de trabajo?

Sí. En general, tomar la temperatura corporal de un empleado es un examen médico que solo se puede hacer en algunas circunstancias. Según las directrices de salud pública, los empleadores pueden tomar la temperatura corporal de los empleados con el propósito limitado de evaluar el riesgo que la presencia del empleado representa para otros en el lugar de trabajo como consecuencia de la infección del COVID-19.

■ Información de Empleo del DFEH Sobre el COVID-19

■ **¿Puede un empleador exigir a los empleados que se hagan una prueba médica para detectar la presencia del COVID-19 o de los anticuerpos contra el virus antes de permitir que los empleados entren en el lugar de trabajo?**

Según la FEHA, un empleador puede ordenar un examen médico cuando esté “relacionado con el trabajo y sea compatible con la necesidad comercial”. Aplicando esta norma en vista de la guía actual de los CDC y de acuerdo con la [guía](#) de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC), los empleadores pueden exigir a los empleados que se sometan a [pruebas virales](#), pero no a [pruebas de anticuerpos](#), antes de permitir que los empleados entren en el lugar de trabajo, como se explica abajo.

Pruebas virales. Los empleadores pueden exigir que los empleados se hagan pruebas virales para determinar si un empleado tiene infección por COVID-19, antes de permitir que un empleado entre en el lugar de trabajo. Esto se debe a que un empleado con COVID-19 no puede hacer las tareas esenciales de una manera que no ponga en peligro la salud o la seguridad de los demás en el lugar de trabajo, incluso con adaptaciones razonables. Los empleadores deben asegurarse de que las pruebas utilizadas sean precisas y confiables, y que cualquier prueba viral sea parte de un [plan integral](#) para reducir la transmisión del COVID-19 en el lugar de trabajo. Los empleadores deben saber que las pruebas virales pueden tener resultados negativos falsos y que una prueba viral negativa no significa que un empleado no contraerá el COVID-19 en el futuro.

Pruebas de anticuerpos. La [guía](#) actual de los CDC establece que “los resultados de las pruebas [de anticuerpos] no deben usarse para tomar decisiones sobre el regreso de las personas al lugar de trabajo”. Mientras que las pruebas virales determinan directamente la presencia del COVID-19, las pruebas de anticuerpos detectan indirectamente la infección pasada o debilitada por COVID-19 mediante la prueba de respuesta inmunitaria. Las pruebas de anticuerpos son menos precisas y confiables que las pruebas virales para detectar la infección por COVID-19. En vista de la guía actual de los CDC, las pruebas de anticuerpos actualmente no cumplen el requisito de la FEHA de que un examen médico esté “relacionado con el trabajo y sea compatible con la necesidad comercial”.

■ **¿Puede un empleador preguntar a los empleados por qué faltaron al trabajo si el empleador sospecha que es por un motivo médico?**

Sí. Preguntar por qué un individuo no se presentó a trabajar no es una consulta relacionada con una discapacidad. Un empleador tiene derecho a preguntar por qué un empleado no se presentó a trabajar. Si un empleado justifica su ausencia por motivos médicos o de enfermedad, los empleadores deben conservar esa información en un expediente médico confidencial.

■ **¿Puede un empleador exigir a sus empleados que usen equipos de protección personal (por ejemplo, mascarillas, guantes o batas) diseñados para reducir la transmisión del COVID-19?**

Sí. Un empleador puede exigir que los empleados usen equipo de protección personal durante la pandemia del COVID-19. Sin embargo, cuando un empleado con una discapacidad necesita una adaptación razonable relacionada (por ejemplo, guantes sin látex o batas diseñadas para personas que usan sillas de ruedas), el empleador debe dársela si no es una dificultad excesiva.

■ Información de Empleo del DFEH Sobre el COVID-19

EMPLEADOS CON SÍNTOMAS O INFECCIÓN DE COVID-19

■ **¿Cuánta información puede pedir un empleador a los empleados que informan sentirse enfermos en el trabajo?**

Los empleadores pueden preguntar a los empleados si tienen síntomas de COVID-19, como fiebre, escalofríos, tos o dolor de garganta. Esto se debe a que, de acuerdo con la guía de la EEOC, un empleado con COVID-19 no puede hacer las tareas esenciales de una manera que no ponga en peligro la salud o la seguridad de los demás en el lugar de trabajo, incluso con adaptaciones razonables. Los empleadores deben mantener la confidencialidad de cualquier información médica de los empleados, incluyendo mantener los archivos médicos de los empleados separados del archivo personal de cada empleado. Consulte las preguntas frecuentes de abajo para obtener más información sobre lo que un empleador puede revelar si un empleado da positivo por COVID-19 o está en cuarentena por una posible infección.

■ **¿Puede un empleador enviar a los empleados a sus casas si manifiestan síntomas de COVID-19?**

Sí. Los CDC establecen que los empleados que tienen síntomas de COVID-19 en el trabajo deben irse. Los empleadores pueden enviar a los empleados que tienen síntomas de COVID-19 a sus casas por los motivos que se indican en las preguntas frecuentes de arriba. Los empleadores deben dar licencia remunerada por enfermedad e indemnizar al empleado según las leyes de licencia remunerada por enfermedad. Si la licencia por enfermedad se termina, los empleados tienen derecho a otra licencia remunerada (incluyendo vacaciones o licencias con goce de sueldo) o a una licencia laboral protegida no remunerada.

■ **¿Puede un empleador enviar a los empleados a sus casas si dan positivo por COVID-19?**

Sí. Según los CDC, “los resultados [p]ositivos de una prueba viral indican que el empleado tiene COVID-19, por lo que no debe ir a trabajar y debe aislarse en su casa. Las decisiones de suspender el aislamiento en casa de los trabajadores con COVID-19 y permitirles reincorporarse al trabajo pueden seguir una estrategia basada en los síntomas, en el tiempo o en las pruebas”. Los empleadores deben guardar todos los resultados de las pruebas en un expediente médico confidencial.

■ **¿Qué información puede revelar un empleador si un empleado está en cuarentena, da positivo por COVID-19 o tuvo contacto con alguien que tiene el virus?**

Los empleadores no deben identificar a dichos empleados por su nombre en el lugar de trabajo para garantizar el cumplimiento de las leyes de privacidad. Si un empleado da positivo por COVID-19 o se sospecha que tiene COVID-19, el empleador deberá seguir las recomendaciones de salud pública locales, estatales o federales más recientes. Los empleadores deben tomar otros pasos bajo la dirección de las autoridades de salud pública, que pueden incluir el cierre del lugar de trabajo, la limpieza profunda, y permitir o exigir el teletrabajo.

Los empleadores pueden informar a los empleados afectados de una manera que no revele la información médica personal de un empleado. Por ejemplo, el empleador podría hablar con los empleados o enviar un correo electrónico u otra forma de comunicación por escrito

■ Información de Empleo del DFEH Sobre el COVID-19

que exprese: “[Empleador] se enteró de que un empleado en [lugar de la oficina] dio positivo por COVID-19. El empleado tuvo resultados positivos en esta prueba el [fecha]. Este correo electrónico es para informarlo de que usted puede haber estado expuesto al COVID-19 y debe comunicarse con el departamento de salud pública local para recibir orientación e indicaciones sobre cualquier posible medida que deba tomar según las circunstancias individuales”.

Los empleadores no pueden confirmar el estado de salud de los empleados ni comunicar nada sobre la salud de los empleados.

LICENCIA LABORAL PROTEGIDA

■ ¿Tienen los empleados derecho a una licencia laboral protegida no remunerada según la Ley de Derechos de la Familia de California (California Family Rights Act, CFRA) si no pueden trabajar por tener COVID-19 o porque deben atender a un familiar enfermo?

Los empleados pueden tener derecho a un máximo DE 10 semanas de licencia laboral protegida según la Ley de derechos de la familia de California por su propia condición médica grave o para cuidar a determinados familiares (como un hijo, uno de los padres o un cónyuge).

El COVID-19 calificará como una condición médica grave si implica la atención hospitalaria o el tratamiento o la supervisión continuos de un proveedor de atención médica. También puede calificar como una condición médica grave si causa condiciones como la neumonía.

Para obtener más información sobre la CFRA, visite:
www.dfeh.ca.gov/family-medical-pregnancy-leave/.

■ Si un empleado pide licencia según la Ley de Derechos de la Familia de California por el COVID-19, ¿qué tipo de certificado de un profesional de atención médica es apropiado en una pandemia?

En general, se espera que los empleados informen a los empleadores en cuanto sea posible cuando piden una licencia según la CFRA por su condición médica grave o la de un familiar. Los empleadores pueden pedir un certificado médico de la condición grave expedido por un proveedor de atención médica en un plazo de 15 días después de la solicitud del empleado, a menos que el empleado no pueda conseguirlo.

En el contexto de una pandemia, no suele ser posible que los empleados informen con anticipación de la necesidad de tomarse una licencia (cuando esa necesidad está relacionada con la pandemia) o que los empleados obtengan certificados, ya que los proveedores de atención médica están trabajando para tratar las necesidades urgentes de los pacientes. En una pandemia, los empleadores deben usar su criterio y seguir las recomendaciones de los encargados de la salud pública para renunciar a los requisitos del certificado cuando se consideren y atiendan las solicitudes de licencias.

■ Información de Empleo del DFEH Sobre el COVID-19

ADAPTACIONES RAZONABLES PARA EMPLEADOS CON DISCAPACIDADES Y PARA POBLACIONES VULNERABLES

■ Si un empleado no puede ir a trabajar por una enfermedad relacionada con el COVID-19, ¿tiene derecho a una adaptación razonable por una discapacidad?

Quizá. Todos los empleadores con cinco empleados o más tienen la obligación explícita de hacer [adaptaciones razonables](#) para la discapacidad de un empleado si el empleador sabe de la discapacidad, a menos que el empleador pueda demostrar, después de participar en el proceso interactivo, que la adaptación impondría una dificultad excesiva, que el empleado no puede hacer sus tareas esenciales incluso con adaptaciones razonables o que el empleado no puede hacer esas tareas de una manera que no pondría en peligro su salud o seguridad ni la salud o seguridad de otros incluso con adaptaciones razonables. Cuando sea necesario para identificar o implementar una adaptación eficaz y razonable para un empleado con discapacidad, la FEHA exige un proceso interactivo oportuno y de buena fe entre el empleador y el empleado.

Si la enfermedad relacionada con el COVID-19 se eleva al nivel de discapacidad (a diferencia de una enfermedad estacional típica como la gripe) es una determinación basada en hechos. Los empleadores deben considerar el teletrabajo y las licencias como adaptaciones razonables para los empleados con una discapacidad relacionada con el COVID-19, a menos que hacerlo imponga una dificultad excesiva. Los factores que se consideran al decidir si dar una licencia implica una dificultad excesiva incluyen: la cantidad de empleados, el volumen del presupuesto del empleador y la naturaleza del negocio o de la operación. Como el empleador y el empleado están obligados a intentar buscar juntos una adaptación razonable para las circunstancias particulares del empleado, los empleadores no pueden imponer una adaptación general para todos los empleados con una discapacidad relacionada con el COVID-19.

■ Si un empleado tiene una condición médica que aumenta su riesgo de padecer un cuadro grave de COVID-19, ¿tiene el empleado derecho a una adaptación razonable?

Según los [CDC](#), las personas de cualquier edad con las siguientes condiciones médicas subyacentes **tienen** un mayor riesgo de que la infección por COVID-19 sea más grave: cáncer, enfermedad crónica de los riñones, EPOC (enfermedad pulmonar obstructiva crónica), síndrome de Down, embarazo, tabaquismo, estado inmunodeprimido por trasplante de órganos macizos, obesidad, condiciones cardíacas graves, anemia falciforme y diabetes tipo 2. Las personas con las siguientes condiciones **podrían tener** un mayor riesgo de que la infección por COVID-19 sea más grave: asma moderada a fuerte, enfermedad cerebrovascular, fibrosis quística, hipertensión o presión alta, estado inmunodeprimido por transfusión de sangre o trasplante de médula ósea, inmunodeficiencias, VIH, uso de corticoesteroides o de otros medicamentos que debilitan el sistema inmunológico, condiciones neurológicas como la demencia; enfermedad del hígado, fibrosis pulmonar (con tejidos pulmonares dañados o con cicatrices), talasemia (un tipo de trastorno sanguíneo) y diabetes tipo 1.

■ Información de Empleo del DFEH Sobre el COVID-19

Si la condición médica subyacente califica como una [discapacidad](#), entonces el empleador debe hacer las adaptaciones razonables para el empleado si no es una dificultad excesiva para el empleador. Consulte las preguntas frecuentes de arriba para obtener más información. Si la condición médica subyacente no alcanza el nivel de discapacidad, los empleadores no están obligados a hacer las adaptaciones razonables para el empleado, aunque el DFEH sugiere que los empleadores se esfuercen por adaptar a los trabajadores que tienen o podrían tener un mayor riesgo de padecer un cuadro grave de COVID-19, como estrategia general para mantener a sus trabajadores seguros y saludables.

■ Si un empleado es vulnerable a tener un cuadro grave de COVID-19 por su edad, ¿tiene derecho el empleado a una adaptación razonable?

Según los CDC, “entre los adultos, el riesgo de padecer un cuadro grave de COVID-19 aumenta con la edad, y los adultos mayores tienen un riesgo más alto”. Sin embargo, como la edad no es una discapacidad, los empleadores no están obligados a adaptar razonablemente a los empleados solo por la edad. Los empleadores tampoco pueden discriminar a los empleados mayores. Por ejemplo, un empleador no puede hacer regresar solo a los empleados menores de 65 años, incluso si el empleador lo hace para proteger a sus empleados mayores de los riesgos del COVID-19.

■ ¿Qué documentación médica deben presentar los empleados para respaldar una solicitud de adaptación razonable para trabajar de manera remota o tomar una licencia por discapacidad por el COVID-19?

En general, cuando un empleado solicita una adaptación razonable, como un cambio de horario, el teletrabajo o una licencia, los empleadores pueden pedir documentación médica razonable que confirme la existencia de la discapacidad y la necesidad de una adaptación razonable.

Por la pandemia actual, podría ser imposible para los empleados conseguir la documentación médica de una discapacidad relacionada con el COVID-19 de su proveedor médico. Si los empleadores exigen documentación médica para hacer adaptaciones razonables, el DFEH recomienda renunciar a dichos requisitos hasta que el empleado pueda conseguir la documentación de manera razonable.

■ En una pandemia, ¿debe un empleador seguir dando adaptaciones razonables a los empleados con discapacidades que no estén relacionadas con la pandemia (a menos que esto cause una dificultad excesiva)?

Sí. Las responsabilidades del empleador con las personas con discapacidades siguen vigentes en una pandemia. Si el empleado, por una discapacidad física o mental, no puede hacer las tareas esenciales, incluso con adaptaciones razonables, o no puede hacer esas tareas de una manera que no ponga en peligro la salud o la seguridad del empleado o de los demás, incluso con adaptaciones razonables, un empleador puede excluir legalmente al empleado del empleo o de las actividades relacionadas con el empleo. El empleador tampoco está obligado a hacer una adaptación si eso le impone una dificultad indebida.

Si un empleado con una discapacidad necesita la misma adaptación razonable en el lugar de teletrabajo que en el lugar de trabajo, el empleador debe darle esa adaptación si no es una dificultad excesiva. En caso de dificultades excesivas, el empleador y el empleado deben trabajar juntos para identificar una adaptación razonable alternativa.

■ Información de Empleo del DFEH Sobre el COVID-19

VACUNACIÓN

■ ¿Puede un empleador exigirles a sus empleados que se vacunen contra el COVID-19?

Respuesta corta: Según la FEHA, un empleador puede exigirles a sus empleados que reciban una vacuna contra el COVID-19 aprobada por la Administración de Alimentos y Medicamentos de EE.UU. (U.S. Food and Drug Administration, FDA) siempre que el empleador no discrimine ni acose a los empleados ni a los solicitantes de empleo por motivos de una característica protegida, les dé adaptaciones razonables relacionadas con su discapacidad o con creencias o prácticas religiosas genuinas que practiquen, y no tome represalias contra ninguno que participe en actividades protegidas (como pedir una adaptación razonable).

Explicación: La Administración de Alimentos y Medicamentos (FDA) de EE. UU. [autorizó y recomendó](#) tres vacunas para el COVID-19, y la FDA podría aprobar otras vacunas para su uso en Estados Unidos. A medida que las vacunas seguras y eficaces contra el COVID-19 sean más fáciles de conseguir, sería recomendable que los empleadores animen a sus empleados a vacunarse. Hasta ahora, el DFEH no da ninguna guía sobre si el empleador debe o hasta dónde podría el empleador exigirles la vacuna a sus empleados. En lugar de eso, este documento y las siguientes preguntas frecuentes tratan sobre cómo un empleador cumple la FEHA si decide exigirles a los empleados que se vacunen contra el COVID-19 con una vacuna autorizada por la FDA.

La FEHA prohíbe la discapacidad y el acoso por motivos de una característica protegida; por lo tanto, si un empleador exige o anima a que los empleados se vacunen, la política o prácticas sobre la vacunación para los empleados no debe discriminar ni acosar a los empleados o solicitantes de empleo según una característica protegida, como una discapacidad, una discapacidad percibida, ni una religión.

Además, como se explica en la siguiente pregunta frecuente, la FEHA obliga a los empleadores a hacer adaptaciones razonables para los empleados con una discapacidad conocida o una creencia o práctica religiosa genuina que no les permita vacunarse contra el COVID-19, y les prohíbe a los empleados tomar represalias contra cualquier persona por participar en actividades protegidas.

■ Si un empleador les exige la vacuna contra el COVID-19 a los empleados, ¿debe el empleador hacer adaptaciones razonables para los empleados con discapacidades?

Sí. La FEHA obliga a los empleadores a hacer adaptaciones razonables para las discapacidades conocidas de los empleados. Por lo tanto, si un empleador les exige la vacuna a los empleados, y uno de ellos se opone a vacunarse por motivos de discapacidad, el empleador debe participar en el proceso interactivo, y hacer la adaptación razonable, con el empleado que tiene un motivo para no vacunarse relacionado con una discapacidad, y el empleador no puede tomar represalias contra ningún empleado por pedir la adaptación. No obstante, si el empleador demuestra que la adaptación supone una [dificultad excesiva](#), si el empleado no puede hacer las tareas esenciales, incluso con adaptaciones razonables, o no puede hacer esas tareas de una manera que no ponga en peligro su salud o seguridad o la de los demás, incluso con adaptaciones razonables, el empleador puede excluir al empleado del lugar de trabajo. Que haya o no una adaptación razonable lo determinan hechos específicos. Entre las adaptaciones que un empleador y un empleado podrían considerar es si el empleado puede trabajar desde casa o si se pueden implementar procedimientos y dispositivos de seguridad en el lugar de trabajo que podrían permitirle al empleado trabajar sin arriesgarse ni arriesgar a otros.

■ Información de Empleo del DFEH Sobre el COVID-19

■ Si un empleador les exige la vacuna contra el COVID-19 a los empleados, ¿debe el empleador hacer adaptaciones razonables para los empleados con una creencia o práctica religiosa genuina?

Sí. La FEHA les exige a los empleadores que hagan adaptaciones razonables para las creencias y prácticas religiosas genuinas conocidas de los empleados (también conocidas como credo religioso). Por lo tanto, si un empleador les exige la vacuna a los empleados, y uno de ellos se opone a vacunarse por motivos de creencia o práctica religiosa genuina, el empleador debe hacer la adaptación razonable para el empleado, y no podrá tomar represalias contra ningún empleado por pedir la adaptación. Los empleadores deben participar en un proceso interactivo con el empleado, similar al del contexto por discapacidad. Generalmente, una [adaptación razonable](#) es la que termina con el conflicto entre la creencia o práctica religiosa y el requisito de la vacuna y podría incluir, entre otros, reestructurar o reasignar el trabajo, o modificar las prácticas dentro del trabajo. Sin embargo, a menos que el empleado lo pida específicamente, una acomodación relacionada con el credo religioso no se considera razonable si dicha acomodación adaptación causa la segregación de la persona con los clientes o con el público en general. Si el empleador demuestra que una acomodación supone una dificultad excesiva, podría excluir al empleado del lugar de trabajo.

■ Si un empleador les exige a los empleados que se vacunen contra el COVID-19 y el empleado se rehúsa a recibir la vacuna porque no “confía que la vacuna sea segura”, ¿debe el empleador hacer la adaptación razonable para el empleado?

Si un empleado no tiene ninguna discapacidad o motivo religioso genuino para no vacunarse con una vacuna aprobada por la FDA, el empleador no está obligado legalmente por la FEHA a hacer la adaptación razonable para el empleado.

■ Si un empleador les exige a los empleados a vacunarse contra el COVID-19 y un empleado cuestiona la sensatez de la solicitud o se rehúsa a cumplirla (pero no solicita ninguna adaptación razonable relacionada con su discapacidad o credo religioso), ¿puede el empleador aplicarle medidas disciplinarias al empleado?

Los empleadores tienen permitido hacer cumplir las políticas y prácticas disciplinarias, pero la FEHA prohíbe que los empleadores tomen represalias contra cualquier empleado por participar en una actividad protegida. Como lo indica [la Sección 11021, del Título 2, del Código de Normas de California](#), los empleadores no pueden imponer medidas disciplinarias ni tomar represalias contra ningún empleado porque esa persona tenga prácticas contrarias prohibidas por la FEHA. Por ejemplo, ningún empleador puede tomar represalias contra alguien que afirme que la política de vacunación del empleador intencionalmente discrimina por motivos de raza, país de origen u otra característica protegida, o que tiene un efecto dispar sobre un grupo protegido.

■ Información de Empleo del DFEH Sobre el COVID-19

■ Si un empleador administra un programa de vacunación contra el COVID-19, ¿puede el empleador pedirle a los empleados información médica pertinente para la vacunación?

Generalmente, los empleadores pueden pedirles a los empleados que respondan preguntas sobre el COVID-19, como, por ejemplo, si el empleado que está entrando al lugar de trabajo tiene síntomas del COVID-19. Si un empleador administra un programa de vacunación, podría intentar que los empleados respondan determinadas preguntas con las que se podría obtener información sobre una discapacidad (incluyendo preguntas de un cuestionario de control para antes de la vacunación) siempre que la pregunta sea “relacionada con el trabajo y concuerde con la necesidad del negocio”. Cualquier expediente de vacunación que se tenga de un empleado o solicitante se debe conservar como un expediente médico confidencial.

■ Si un empleador les exige a los empleados que reciban la vacuna contra el COVID-19 administrada por un tercero, ¿puede el empleador exigir que un empleado o solicitante presente una “prueba” de vacunación?

Sí. Porque los motivos para que un empleado o solicitante no se vacune pueden estar relacionados o no con una discapacidad o credo religioso. Simplemente pedirles a los empleados o solicitantes una prueba de vacunación no es una solicitud relacionada con una discapacidad ni con un credo religioso, ni es un examen médico. Sin embargo, como esos documentos podrían posiblemente incluir información médica relacionada con una discapacidad, sería recomendable que los empleadores les pidan a los empleados o solicitantes que eliminen cualquier información médica de esos documentos. Cualquier expediente de vacunación de un empleado o solicitante se debe conservar como un expediente médico confidencial.

Si cree que fue víctima de discriminación laboral, comuníquese con el DEFH.

PARA PRESENTAR UNA QUEJA

Department of Fair Employment and Housing

dfeh.ca.gov

Llamada sin costo: 800.884.1684

TTY: 800.700.2320

Si tiene una discapacidad por la que necesita adaptaciones razonables, el DFEH puede ayudarlo escribiendo su informe inicial recibido por teléfono o, en el caso de personas sordas o con problemas de audición o discapacidades del habla, a través del Servicio de Retransmisión de California (California Relay Service) (711). También puede comunicarse con nosotros usando la información de arriba.