

# Información de Empleo del DFEH Sobre el COVID-19



# FAQ

**Se ha identificado una pandemia de enfermedad respiratoria causada por un nuevo coronavirus (COVID-19) en California y en los Estados Unidos. El gobernador Newsom ha declarado el estado de emergencia en California.**

Los trabajadores y los empleadores deben revisar sus procedimientos de salud y seguridad (incluyendo la [guía de seguridad en el lugar de trabajo de Cal/OSHA](#)) para ayudar a prevenir la exposición al virus y también para proteger los derechos civiles y garantizar que no haya discriminación en el lugar de trabajo. Las leyes de derechos civiles de California prohíben la discriminación y el acoso en el empleo, incluso durante una pandemia.

Durante una pandemia, los empleadores deben confiar en las últimas recomendaciones de salud pública de los [Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades \(CDC\)](#), así como en las autoridades de salud pública estatales y locales. El DFEH reconoce que las recomendaciones de salud pública pueden cambiar durante una crisis y diferir entre jurisdicciones. Se espera que los empleadores hagan su mejor esfuerzo para conocer los consejos de salud pública actualizados y apropiados para su ubicación, y que hagan evaluaciones razonables de las condiciones en su lugar de trabajo basadas en esta información.

Los empleadores deben cumplir las órdenes de salud pública emitidas por la autoridad de una entidad federal, estatal o local. Esas órdenes pueden imponer restricciones a las actividades de una persona o un grupo, incluyendo las restricciones de movimiento o el requisito de vigilancia por parte de una autoridad de salud pública. Se pueden dar órdenes de salud pública federales, estatales o locales para hacer cumplir el aislamiento, la cuarentena o salidas condicionales.

## ■ Información de Empleo del DFEH Sobre el COVID-19

### ■ **La ley prohíbe toda discriminación y acoso contra los empleados por motivos de raza o país de origen en todo momento.**

Según la Ley de Vivienda y Empleo Justos, es ilegal que un empleador discrimine o trate a un empleado de manera menos favorable que a otro por su raza o país de origen. El país de origen incluye lugares geográficos, grupos étnicos y afiliaciones tribales. Por ejemplo, es ilegal que un empleador se niegue a contratar, segregue o envíe a los empleados a su casa debido a su raza o país de origen real o percibido, o debido a su relación (incluido el matrimonio o la convivencia) con alguien por su raza u país de origen. El acoso basado en la raza o el país de origen siempre es ilegal. Los empleadores deben tomar medidas razonables para prevenir y corregir con prontitud las conductas discriminatorias y de acoso en el lugar de trabajo.

### ■ **¿Puede un empleador enviar a sus empleados a casa si muestran síntomas de COVID-19?**

Sí. Los CDC establecen que los empleados que presentan síntomas de COVID-19 en el trabajo deben abandonar el lugar de trabajo. Los empleadores pueden pedir a los empleados con síntomas de COVID-19 que se vayan a casa. Los empleadores deben proporcionar licencias remuneradas por enfermedad y compensar al empleado según las leyes de pago por licencia laboral debido a enfermedad. Si está agotada la licencia por enfermedad, los empleados pueden tener derecho a otras licencias remuneradas (incluyendo vacaciones o tiempo libre remunerado), o a licencias no remuneradas con protección del trabajo.

### ■ **Durante una pandemia, ¿cuánta información puede solicitar un empleador a los empleados que reportan sentirse mal en el trabajo?**

Los empleadores pueden preguntar a los empleados si están experimentando síntomas de COVID-19, como fiebre o escalofríos y tos o dolor de garganta. Los empleadores deben mantener toda la información sobre la enfermedad de los empleados como un expediente médico confidencial.

### ■ **Durante una pandemia, ¿puede un empleador tomar la temperatura de los empleados para determinar si tienen fiebre?**

En general, la medición de la temperatura corporal de un empleado es un examen médico que solo puede realizarse en circunstancias limitadas. Sin embargo, según la información y directrices actuales de la salud pública local y los CDC, los empleadores pueden medir la temperatura corporal de los empleados con el propósito limitado de evaluar el riesgo que la presencia del empleado representa para otras personas en el lugar de trabajo como resultado de la pandemia de COVID-19.

### ■ **Durante una pandemia, ¿puede un empleador preguntar a los empleados por qué han estado ausentes del trabajo si el empleador sospecha que es por un motivo médico?**

Sí. Preguntar por qué no se presentó un individuo a trabajar no es una pregunta relacionada con la discapacidad. Un empleador tiene derecho a preguntar por qué un empleado no se ha presentado a trabajar. Si un empleado revela una enfermedad o un motivo de ausencia por causas médicas, los empleadores deben mantener esa información como un expediente médico confidencial.

## ■ Información de Empleo del DFEH Sobre el COVID-19

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

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

Los empleadores pueden notificar a los empleados afectados de manera que no revelen la información personal relacionada con la salud de un empleado. Por ejemplo, el empleador podría hablar con los empleados o enviar un correo electrónico u otra comunicación escrita que indique lo siguiente: "[El empleador] se ha enterado de que un empleado en [ubicación de la oficina] ha dado positivo por COVID-19. El empleado dio resultados positivos de esta prueba el [fecha]. Este correo electrónico es para notificarle que ha estado potencialmente expuesto al COVID-19 y debe ponerse en contacto con su departamento de salud pública local para obtener orientación y adoptar cualquier posible medida según las circunstancias individuales."

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

### ■ **Durante una pandemia, ¿puede un empleador exigir a sus empleados que usen equipo de protección personal (por ejemplo, mascarillas, guantes o batas) diseñado para reducir la transmisión de la infección pandémica?**

Sí. Un empleador puede exigir a los empleados que usen equipo de protección personal durante una pandemia. Sin embargo, cuando un empleado con una discapacidad necesita una adaptación razonable relacionada (por ejemplo, guantes sin látex o batas diseñadas para individuos que usan sillas de ruedas), el empleador debe proporcionarlos, si no hay dificultades excesivas.

### ■ **¿Tienen los empleados derecho a una licencia no remunerada con protección del trabajo en virtud de la Ley de Derechos de la Familia de California (CFRA) si no pueden trabajar porque están enfermos a causa del COVID-19 o deben cuidar a un familiar enfermo?**

Los empleados pueden tener derecho a un máximo de 12 semanas de licencia con protección del trabajo en virtud de la Ley de Derechos de la Familia de California por su propio estado de salud grave, o para cuidar a un cónyuge, padre o hijo dependiente con una condición médica grave.

El COVID-19 calificará como una condición de salud grave si ocasiona el cuidado de un paciente hospitalizado o la continuación del tratamiento o la supervisión de un proveedor de atención médica. También puede calificar como una condición de salud grave si genera condiciones como la neumonía.

Los empleados son elegibles para esta forma de licencia con protección del trabajo (CFRA) si trabajan para un empleador con al menos 50 empleados en un radio de 75 millas de su lugar de trabajo; han trabajado allí durante al menos un año; y han trabajado al menos 1250 horas en el año anterior al que necesitan la licencia.

## ■ Información de Empleo del DFEH Sobre el COVID-19

### ■ **Si un empleado solicita una licencia en virtud de la Ley de Derechos de la Familia de California debido al COVID-19, ¿qué tipo de certificado de un profesional médico es apropiado en una pandemia?**

En general, se espera que los empleados notifiquen a los empleadores tan pronto como sea posible cuando soliciten una licencia bajo la CFRA debido a su condición médica grave o la de un miembro de su familia. Los empleadores pueden exigir un certificado médico de la condición médica grave a un proveedor médico en un plazo de 15 días desde la solicitud del empleado, a menos que no sea factible que el empleado lo haga.

En el contexto de una pandemia, no suele ser factible que los empleados notifiquen por adelantado la necesidad de tomar una licencia (cuando esa necesidad está relacionada con la pandemia), ni que los empleados obtengan certificados cuando los proveedores de servicios médicos estén trabajando para atender las necesidades urgentes de los pacientes. En una pandemia, los empleadores deben utilizar su juicio y las recomendaciones de los representantes de salud pública para no exigir a los requisitos de certificación cuando consideren y concedan las solicitudes de licencia.

### ■ **¿Los empleados que no tienen derecho a la licencia bajo la CFRA siguen teniendo derecho a adaptaciones si no pueden venir a trabajar debido a una enfermedad relacionada con el COVID-19?**

Es posible. Todos los empleadores de cinco o más empleados están obligados a proporcionar adaptaciones razonables a los empleados con discapacidades, a menos que hacerlo suponga una dificultad excesiva. El teletrabajo es una forma familiar de adaptación. Las licencias no remuneradas también pueden ser una forma de adaptación razonable, incluso cuando los empleados no tengan derecho a una licencia bajo la CFRA. El hecho de que una enfermedad relacionada con el COVID-19 alcance el nivel de una discapacidad (a diferencia de una típica enfermedad estacional 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 enfermedades relacionadas con el COVID-19 a menos que hacerlo imponga una dificultad excesiva. Entre los factores que se tienen en cuenta para decidir si la concesión de licencias es una dificultad excesiva figuran: la cantidad de empleados, el tamaño del presupuesto del empleador y la naturaleza del negocio u operación.

### ■ **¿Qué documentación médica deben proporcionar los empleados para respaldar una solicitud de adaptación razonable para trabajar a distancia o tomar una licencia porque están incapacitados por el COVID-19?**

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

Durante la pandemia actual, puede ser imposible para los empleados obtener la documentación médica de una discapacidad relacionada con el COVID-19 de su proveedor de servicios médicos. En la medida en que los empleadores exijan documentación médica para conceder adaptaciones razonables, el DFEH recomienda renunciar a tales requisitos hasta que el empleado pueda obtener la documentación de manera razonable.

## ■ Información de Empleo del DFEH Sobre el COVID-19

### ■ Durante una pandemia, ¿deben los empleadores continuar proporcionando adaptaciones razonables a los empleados con discapacidades no relacionadas con la pandemia, salvo en caso de dificultades excesivas?

Sí. Las responsabilidades del empleador con los individuos con discapacidades continúan durante una pandemia. Solo cuando un empleador puede demostrar que una persona con una discapacidad representa una amenaza directa, incluso después de una adaptación razonable, puede excluir legalmente al empleado del empleo o de las actividades relacionadas con el empleo.

Si un empleado con una discapacidad necesita las mismas adaptaciones razonables en un lugar de teletrabajo que en el lugar de trabajo, el empleador debe proporcionar dichas adaptaciones, si no hay dificultades excesivas. Si hubiera dificultades excesivas, el empleador y el empleado deben trabajar juntos para identificar una adaptación razonable alternativa.

---

**Si cree que fue víctima de discriminación en el empleo, póngase en contacto con el DFEH.**

Si tiene una discapacidad que necesita adaptaciones razonables, el DFEH puede ayudarlo escribiendo su informe inicial recibido por teléfono o, para personas sordas o con problemas de audición o discapacidades del habla, a través del Servicio de Retransmisión de California (711), o puede ponerse en contacto con los datos de abajo.

### **PARA PRESENTAR UNA QUEJA**

**Department of Fair Employment and Housing**

[dfeh.ca.gov](http://dfeh.ca.gov)

Línea sin cargo: 800.884.1684

TTY: 800.700.2320