



LO QUE DEBES SABER SOBRE EL COVID-19 | LEY ADA | LEY DE REHABILITACIÓN Y OTRAS LEYES DE IGUAL OPORTUNIDAD DE EMPLEO



Preguntas y Respuestas de Asistencia Técnica - Actualizadas el 9 de abril de 2020

- Todos los materiales de la EEOC relacionados al COVID-19 están recopilados en www.eeoc.gov/coronavirus.
- La EEOC se asegura del cumplimiento de las leyes contra el discrimen en el lugar de empleo, incluyendo la “Americans with Disabilities Act” (Ley ADA) la Ley de Rehabilitación (las cuales incluyen el requisito de acomodo razonable y no discriminar por razón de impedimento, y reglas sobre exámenes médicos y preguntas por parte de patronos), el Título VII de la Ley de Derechos Civiles (el cual prohíbe el discrimen por raza, color, origen nacional, religión y sexo, incluyendo embarazo), la Ley de Discrimen por Edad en el Empleo (la cual prohíbe el discrimen por razón de edad a personas de 40 años o más), y la Ley de No Discriminación por Información Genética.
- Las leyes de igual oportunidad de empleo, incluyendo la Ley ADA y la Ley de Rehabilitación, continúan aplicando durante la pandemia de COVID-19, pero no interfieren o impiden que patronos **sigan las guías y sugerencias del CDC o autoridades de salud pública estatales/locales** sobre los pasos que los patronos deben tomar en cuanto al COVID-19. Los patronos deben recordar que las guías de las autoridades de salud pública pueden cambiar mientras la pandemia de COVID-19 evolucione. Por lo tanto, los patronos deben continuar siguiendo la información que este más al día sobre mantener la seguridad en el lugar de trabajo.
- La EEOC ha provisto guías (en una publicación titulada “**Pandemic Preparedness in the Workplace and the Americans With Disabilities Act” version PDF**), consistentes con estas reglas y protecciones del lugar de trabajo, que pueden ayudar a los patronos a implementar estrategias para navegar el impacto del COVID-19 en el lugar de trabajo. Esta publicación sobre la pandemia, la cual se escribió durante la propagación previa del H1N1, todavía es relevante al día de hoy e identifica principios de la Ley ADA y de la Ley de Rehabilitación para contestar preguntas frecuentes sobre el lugar de trabajo durante una pandemia. Ha sido actualizada el 19 de marzo de 2020 para atender ejemplos e información relacionada la COVID-10; **la nueva información del 2020 aparece ennegrecida**.
- La Organización Mundial de la Salud (“The World Health Organization” o WHO) ha declarado el COVID-19 como una pandemia internacional. La publicación sobre pandemia de la EEOC incluye una **sección separada** que contesta preguntas comunes de patronos sobre qué deben hacer después de la declaración de una pandemia. Al aplicar estos principios a la pandemia de COVID-19, lo siguiente puede ser útil:

A. Exámenes Médicos y Preguntas Relacionadas a Impedimentos

A.1. ¿Cuánta información puede solicitar un patrono a un empleado que llama y dice que está enfermo, para poder proteger al resto de su fuerza laboral durante la pandemia del COVID-19? (3/17/20)

Durante una pandemia, patronos cubiertos por la Ley ADA pueden preguntarles a dichos empleados si tienen síntomas del virus pandémico. Para el COVID-19, estos síntomas incluyen fiebre, escalofríos, tos, falta de aire o dolor de garganta. En cumplimiento con la Ley ADA, los patronos deben mantener como record médico confidencial toda la información sobre la enfermedad del empleado.

A.2. Al monitorear los empleados que entran al lugar de trabajo durante este periodo, ¿puede un patrono preguntar únicamente sobre los síntomas de COVID-19 que el EEOC ha identificado como ejemplos, o puede preguntar sobre cualquier otro síntoma identificado por las autoridades de salud pública como asociados al COVID-19? (4/9/20)

Mientras los doctores y autoridades de salud pública aprendan más sobre el COVID-19, estos puede que expandan la lista de síntomas asociados. Los patronos deben depender en el CDC, otras autoridades de salud pública y fuentes médicas de buena reputación como guías sobre los síntomas que puedan surgir asociados a la enfermedad. Estas fuentes pueden guiar a los patronos al escoger qué preguntas hacerles a sus empleados para determinar si estos son una amenaza directa a la salud en el lugar de empleo. Por ejemplo, síntomas adicionales a la fiebre y tos pueden incluir pérdida de olfato o sabor, así como problemas gastrointestinales



como náusea, diarrea o vómitos.

A.3. ¿Cuándo puede un patrono cubierto por la Ley ADA tomarles la temperatura corporal a sus empleados durante la pandemia de COVID-19? (3/17/20)

Por lo general, tomarle la temperatura corporal a un empleado constituye un examen médico. Toda vez que el CDC y autoridades de salud estatal/local han reconocido la propagación social del COVID-19 y han emitido precauciones relacionados, los patronos pueden tomarles la temperatura corporal a sus empleados. Sin embargo, los patronos deben tener en cuenta que algunos individuos con COVID-19 no presentan fiebre.

A.4. ¿La Ley ADA permite a los patronos requerirles a sus empleados que se queden en sus casas si tienen síntomas de COVID-19? (3/17/20)

Sí. El CDC ha establecido que aquellos empleados que se enfermen con síntomas de COVID-19 deben retirarse del lugar de trabajo. La Ley ADA no interfiere con patronos que sigan este consejo.

A.5. Cuando los empleados regresan a trabajar, ¿la Ley ADA les permite a los patronos que les requieran un certificado médico a los efectos de que están aptos para trabajar? (3/17/20)

Sí. Esas preguntas están permitidas bajo la Ley ADA ya sea porque no son relacionadas a algún impedimento o, si la influenza pandémica fuere verdaderamente severa, estarían justificadas bajo los estándares de la Ley de Ada para preguntas relacionadas a impedimentos de empleados. Como asunto práctico, sin embargo, doctores y otros profesionales del cuidado de la salud puede que estén demasiado ocupados durante e inmediatamente después de la pandemia para proveer certificados de estar aptos para trabajar. Por lo tanto, nuevas técnicas pueden ser necesarios, tales como depender en clínicas locales para proveer un formulario, sello o correo electrónico para certificar que un individuo no tiene el virus pandémico.

B. Confidencialidad de Información Médica

B.1. ¿Puede un patrono guardar la información que obtenga relacionada al COVID-19 en expedientes médicos existentes, incluyendo los resultados de las medidas de temperatura corporal o la identificación voluntaria de un empleado de que tiene la enfermedad, o debe el patrono crear un nuevo sistema de expedientes médicos exclusivamente para guardar esta información? (4/9/20)

La Ley ADA requiere que toda la información médica de un empleado se guarde separadamente de su expediente de personal, limitando así el acceso a esta información confidencial. Un patrono puede guardar toda la información médica relacionada la COVID-19 en expedientes médicos existentes. Esto incluye la declaración hecha por un empleado a los efectos de que tiene la enfermedad o sospecha tenerla, o las notas del patrono o cualquier otra documentación relacionada a las preguntas realizadas al empleado sobre los síntomas.

B.2. Si un patrono requiere que a todos los empleados se les verifique la temperatura diariamente antes de entrar al lugar de trabajo, ¿puede el patrono mantener un registro de los resultados? (4/9/20)

Sí. El patrono necesita mantener la confidencialidad e esa información.

B.3. ¿Puede un patrono divulgar el nombre de un empleado a una agencia de salud pública cuando se entera que ese empleado es positivo a COVID-19? (4/9/20)

Sí.

B.4. ¿Puede una agencia de empleo temporero o un contratista que coloca un empleado en el lugar de empleo de un patrono notificar al patrono si se entera que el empleado es positivo a COVID-19? (4/9/20)

Sí. La agencia de empleo o el contratista pueden notificar al patrono y divulgar el nombre del empleado porque el patrono puede que necesite determinar si ese empleado tuvo contacto con cualquier otra persona en el lugar de trabajo.



C. Contratación e Incorporación de Nuevos Empleados

C.1. Si un patrono está contratando o reclutando, ¿puede examinar a los solicitantes para síntomas de COVID-19? (3/18/20)

Sí. Un patrono puede examinar a solicitantes de empleo para síntomas de COVID-19 luego de hacerles una oferta de empleo condicionada, siempre y cuando lo haga para todos aquellos nuevos empleados en el mismo tipo de trabajo. Esta regla de la Ley ADA aplica sin distinción de si el solicitante tiene un impedimento.

C.2. ¿Puede un patrono medirle la temperatura a un solicitante luego de haberle hecho una oferta de empleo y como parte de un examen médico antes de comenzar a trabajar? (3/18/20)

Sí. Cualquier examen médico está permitido luego de que un patrono haya hecho una oferta condicionada de empleo. Sin embargo, los patronos deben tomar en consideración que algunas personas con COVID-19 no presentan fiebre.

C.3. ¿Puede un patrono retrasar la fecha de comienzo de empleo de un solicitante que dio positivo a COVID-19 o que tiene síntomas asociados al virus? (3/18/20)

Sí. De acuerdo a las guías actuales del CDC, un individuo con COVID-19 o síntomas asociados al virus no debe estar presente en el lugar de trabajo.

C.4. ¿Puede un patrono retirar una oferta de empleo cuando necesite que el solicitante empiece inmediatamente, pero éste último tiene COVID-19 o síntomas asociados al virus? (3/18/20)

A base de las guías actuales del CDC, ese individuo no puede entrar de forma segura al lugar de trabajo y, por lo tanto, el patrono puede retirarle la oferta de empleo.

C.5. ¿Puede un patrono posponer la fecha de comienzo de empleo o retirar una oferta de empleo porque la persona tiene 65 años o está embarazada, lo cual pone a la persona en alto riesgo ante el COVID-19? (4/9/20)

No. El hecho de que el CDC haya identificado a las personas de 65 años o más y a mujeres embarazadas como personas de alto riesgo, no justifica el que un patrono posponga unilateralmente su fecha de comienzo en el empleo o que retire la oferta de empleo. Sin embargo, un patrono puede escoger permitirle que trabaje remotamente o discutir con estas personas si éstos voluntariamente quisieran posponer la fecha de comienzo en el empleo.

D. Acomodo Razonable

Al discutir solicitudes de acomodo, los patronos y empleados pueden encontrar de ayuda el consultar la página de internet de Red de Acomodo en el Empleo (“Job Accommodation Network” o JAN) sobre distintos tipos de acomodo, www.askjan.org. Los materiales de JAN específicos al COVID-19 se encuentran en el siguiente enlace: <https://askjan.org/topics/COVID-19.cfm>.

D.1. Si un trabajo únicamente puede ejecutarse en el lugar de empleo, ¿existen acomodados razonables para personas con impedimentos, sin que esto provoque dificultad onerosa al patrono, que puedan ofrecer protección al empleado que, debido a un impedimento pre-existente, está en riesgo más alto ante el COVID-19? (4/9/20)

Puede haber acomodados razonables que ofrezcan protección a un individuo cuyo impedimento lo pone en riesgo más alto ante el COVID-19 y quien, por ello, solicita dicho acomodo para eliminar la posible exposición al virus. Aún con las restricciones impuestas por una pandemia, algunos acomodados pueden satisfacer las necesidades de un empleado de forma temporera sin causarle una dificultad onerosa al patrono.

Soluciones de bajo costo logradas con materiales o equipo ya existente o de fácil obtención, pueden ser efectivas. Si aún no se han implementado para todos los empleados, acomodados para aquellos que soliciten reducir el contacto con otras personas debido a un impedimento pueden incluir cambios al ambiente de trabajo tales como implementar góndolas de una sola vía, utilizar plexiglás, mesas u otros tipos de barreras para asegurar distancias mínimas entre clientes y compañeros de trabajo siempre que sea posible conforme a



las guías del CDC, o cualquier otro acomodo que reduzca las posibilidades de exposición.

La flexibilidad es importante por parte de los patronos y los empleados al momento de determinar si un acomodo es posible bajo las circunstancias. La reestructuración temporera de deberes marginales de trabajo, transferencias temporeras a otras posiciones o modificaciones en la jornada de trabajo también pueden permitirle a un individuo con algún impedimento el realizar las funciones esenciales de su trabajo de forma segura, mientras se reduce la exposición con otras personas en el lugar de trabajo o mientras se transporta al trabajo (“commuting”).

D.2. Si un empleado tiene algún desorden o enfermedad mental pre-existente que se ha exacerbado por la pandemia del COVID-19, ¿puede ahora tener derecho a un acomodo razonable (sin que esto cause dificultad onerosa al patrono)? (4/9/20)

Aunque muchas personas sienten estrés significativo debido a la pandemia del COVID-19, empleados con ciertas condiciones mentales pre-existentes, por ejemplo, desorden de ansiedad, desorden obsesivo compulsivo o desorden de estrés post traumático, pueden tener más dificultad al manejar la interrupción de la vida diaria que ha acompañado la pandemia de COVID-19.

Como con cualquier solicitud de acomodo, los patronos pueden: hacer preguntas para determinar si la condición es un impedimento; discutir con el empleado cómo el acomodo solicitado le ayudaría y le permitiría continuar trabajando; explorar alternativas de acomodo que puedan efectivamente atender sus necesidades; y solicitar documentación médica de ser necesario.

D.3. En un lugar de trabajo donde a todos los empleados se les requiere trabajar de forma remota durante este periodo, ¿debe un patrono posponer el discutir una solicitud de acomodo de un empleado con un impedimento cuyo acomodo no necesitará hasta que regrese al trabajo cuando acabe el trabajo remoto mandatorio? (4/9/20)

No necesariamente. Un patrono puede darle mayor prioridad a discutir solicitudes de acomodo razonable que se necesitan para trabajar remotamente, pero el patrono puede atender estas solicitudes desde ahora. El patrono puede tener la oportunidad de obtener toda la información que necesita para tomar una decisión. Si se concede un acomodo razonable, el patrono puede así tener la oportunidad de tomar algunas medidas con anticipación para proveer el acomodo.

D.4. ¿Qué pasa si un empleado ya estaba disfrutando de un acomodo razonable antes de la pandemia de COVID-19 y ahora solicita un acomodo adicional o modificado? (4/9/20)

Un empleado que ya estaba recibiendo un acomodo razonable previo a la pandemia de COVID-19 puede tener derecho a un acomodo adicional o modificado, siempre y cuando ello no cause una dificultad onerosa al patrono. Por ejemplo, un empleado que está trabajando remoto debido a la pandemia puede que necesite un tipo de acomodo distinto **al que tiene en el lugar de trabajo**. El patrono **puede discutir** con el empleado si el fundamento para el acomodo es el mismo impedimento o uno distinto y el por qué se necesita un acomodo adicional o modificado.

E. Hostigamiento Relacionado a la Pandemia por Razón de Origen Nacional, Raza u Otra Categoría Protegida

E.1. ¿Qué herramientas prácticas tienen disponibles los patronos para reducir y atender el hostigamiento en el lugar de empleo que pueda surgir como resultado de la pandemia de COVID-19? (4/9/20)

Los patronos pueden reducir las posibilidades de hostigamiento al comunicarle explícitamente a la fuerza laboral que el miedo hacia la pandemia de COVID-19 no debe ser incorrectamente dirigido contra individuos por razón de una categoría protegida, incluyendo su origen nacional, raza u otra razón prohibida.

Aquí pueden encontrar algunas herramientas prácticas contra el hostigamiento provistas por la EEOC para pequeños negocios:

- Recomendaciones de **políticas** contra el hostigamiento para pequeños negocios
- Grupo de Trabajo Selecto (“Select Task Force”) sobre el Estudio de Hostigamiento en el Lugar de Trabajo (incluye recomendaciones detalladas y herramientas para ayudar a diseñar políticas efectivas contra el hostigamiento; desarrollar currículos de



entrenamiento; implementar procedimientos de investigación, reportar y presentar reclamaciones; crear una cultura organizacional en la cual el hostigamiento no es tolerado):

- informe;
- lista de verificación para patronos que quieren reducir y atender el hostigamiento en el lugar de trabajo; y
- tabla de factores de riesgo que conducen a hostigamiento y respuestas apropiadas.

F. Cesantías y Despidos

F.1. Bajo las leyes de la EEOC, ¿qué relevos de responsabilidad aplican cuando un patrono realiza despidos? (4/9/20)

Aplican reglas especiales cuando un patrono ofrece a sus empleados paquetes de indemnización o finiquito a cambio de un relevo general de toda reclamación de discrimen contra el patrono. Special rules apply when an employer is offering employees severance packages in exchange for a general release of all discrimination claims against the employer. Hay más información disponible en el [documento de asistencia técnica de la EEOC sobre acuerdos de indemnización o finiquito](#).