

Última actualización el 31 de mayo de 2022

### Antecedentes

El estado de Washington actualizó dos normas de seguridad y salud para el lugar de trabajo, "Requisitos de notificación de emergencias de salud pública para enfermedades infecciosas y contagiosas", Código Administrativo de Washington (Washington Administrative Code, WAC) 296-62-600, y "Uso voluntario de equipos de protección personal en emergencias de salud pública", WAC 296-62-601. Inicialmente se adoptaron el 10 de agosto de 2021 y se actualizaron en abril de 2022. Estas normas entrarán en vigor durante las emergencias de salud pública declaradas que involucren enfermedades infecciosas o contagiosas, como la pandemia de COVID-19. Además, aplican los siguientes requisitos legislativos promulgados por el gobernador Jay Inslee:

- Los requisitos de información y notificación del empleador que se originan en la Ley de Normas Laborales de Emergencias de Salud (Health Emergency Labor Standards Act, HELSA) o "HELSA", ahora ubicada en las secciones 49.17.062 y 49.17.064 del Código Revisado de Washington (Revised Code of Washington, RCW).
- Los requisitos para que los empleadores se adapten el uso voluntario de mascarillas y otros equipos de protección personal (Personal Protective Equipment, PPE) durante una emergencia de salud pública; con base en la sección 49.17.485 del RCW.

La actualización de abril de 2022 incluye los requisitos para los centros de atención médica, según se definen en la sección 9A.50.010 del RCW. [Sección 9A.50.010 del RCW: Definiciones. \(wa.gov\)](#)

Las siguientes preguntas y respuestas pueden ayudarle a comprender y cumplir las normas, WAC 296-62-600 y WAC 296-62-601, que se encuentran en <https://Lni.wa.gov/HELSAEmergencyRule>.

### ¿De qué manera protege la HELSA a los trabajadores de la discriminación?

La HELSA protege a los empleados de alto riesgo contra despidos, reemplazos permanentes o discriminación en el lugar de trabajo debido a la búsqueda de ajustes ante la exposición a una enfermedad infecciosa o contagiosa durante una emergencia de salud pública. El Departamento de Labor e Industrias (Department of Labor & Industries, L&I) administra la HELSA. Actualmente se aplica a los ajustes relacionados con el COVID-19. La HELSA trabaja junto con las protecciones existentes en materia de discapacidad que se encuentran en la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act, ADA) y en la Ley de Washington contra la Discriminación (Washington Law Against Discrimination). Según la HELSA, la discriminación puede incluir una serie de acciones laborales adversas. El L&I puede ayudar a los trabajadores a determinar si han sido discriminados por ejercer los derechos de seguridad y salud en el lugar de trabajo que se incluyen en la HELSA llamando al 1-800-423-7233.

## **¿Está en vigor la HELSA?**

Sí. La ley está en vigor desde el 11 de mayo de 2021. Las protecciones contra la discriminación en virtud de la HELSA se activan cuando el Presidente de los Estados Unidos o el Gobernador del Estado de Washington declaran una emergencia de salud pública (p. ej., una pandemia). El 29 de febrero de 2020, el Gobernador Jay Inslee emitió una proclamación y declaró el estado de emergencia en respuesta al COVID-19. A partir del 31 de mayo de 2022, el estado de emergencia sigue vigente.

## **¿Quién se considera un empleado de alto riesgo?**

un empleado que tiene una edad o condición de salud subyacente que lo pone en un alto riesgo de contraer una enfermedad grave (según la definición de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades) debido a una enfermedad infecciosa o contagiosa que es objeto de la emergencia de salud pública, Y

que haya obtenido una recomendación de un proveedor médico para retirarse del trabajo debido a su alto riesgo de contraer una enfermedad grave.

## **¿Un empleador puede exigir a un empleado de alto riesgo que aporte una prueba de la recomendación de su médico?**

Sí. Para obtener la protección de la HELSA, el empleado debe obtener una recomendación de su proveedor médico en la que se afirme que es de alto riesgo y que debe retirarse de la fuerza laboral. Para estos fines, retirarse de la fuerza laboral significa que el empleado no puede estar presente en el lugar de trabajo. Un empleador puede seguir su proceso normal de ajuste para obtener la verificación médica, sin embargo, la HELSA aclara que los empleados no están obligados a revelar ninguna condición médica o diagnóstico a su empleador para los fines de esta ley. La protección de un empleado por parte de la HELSA no afecta a otras protecciones en virtud de las leyes federales o estatales relativas a los ajustes razonables o a la discriminación.

## **¿Los empleados de alto riesgo que soliciten un ajuste estarán protegidos contra el despido, el reemplazo permanente o la discriminación?**

Sí. Si no hay ningún ajuste razonable, el empleado de alto riesgo también estará protegido si decide utilizar las opciones de permiso disponibles, incluida la licencia sin sueldo y el seguro de desempleo, si es elegible, hasta que finalice la emergencia de salud pública o se proporcione un ajuste.

## **¿Qué ocurre si un empleado solicita un ajuste en virtud de la HELSA, pero el empleador todavía no ha tomado una decisión?; o bien, ¿qué sucede si el empleado no está de acuerdo con la determinación de su empleador?**

El empleado puede tomar cualquier permiso disponible, incluido el permiso sin sueldo y el seguro de desempleo, si es elegible, mientras espera la decisión del empleador. También se aplica la misma opción protegida para tomar vacaciones si el trabajador no está de acuerdo con el empleador y tomó alguna de las siguientes medidas:

- presentó una queja de ajuste razonable ante la Comisión de Derechos Humanos y está a la espera de una decisión, Y
- notificó al empleador que la decisión está pendiente.

Si un empleador se niega a conceder el permiso en estos casos, el L&I lo considerará una acción adversa que puede considerarse discriminatoria.

## **Cuando un empleado de alto riesgo toma un permiso en virtud de la HELSA, ¿se aplica la política del empleador respecto al orden de los permisos tomados? ¿El trabajador puede elegir el orden de los permisos?**

Los empleados de alto riesgo deben tener acceso a todos los permisos disponibles, incluidos los permisos sin sueldo, y no pueden ser despedidos, reemplazados permanentemente ni discriminados por el uso de este permiso. Los empleados de alto riesgo pueden optar por tomar un permiso de acuerdo con las leyes específicas de permisos, las políticas del empleador y el Acuerdo de Negociación Colectiva. Sin embargo, los empleadores no pueden prescribir el tipo de permiso que elige un empleado ni el orden en que se toma el permiso disponible, ya que el estatuto permite a los empleados de alto riesgo utilizar "todas las opciones de permiso disponibles".

## **¿Un empleador puede suspender los beneficios laborales actuales de un trabajador?**

El empleador no está obligado a mantener los beneficios, incluido el seguro médico, el seguro de vida, el seguro de discapacidad a largo plazo, la antigüedad o los descuentos para empleados, según la HELSA. Los empleadores deben seguir sus políticas normales relacionadas con estos beneficios.

## **¿Un empleador puede solicitar a un empleado la reverificación por parte de un proveedor médico?**

La HELSA entró en vigor el 11 de mayo de 2021. Cualquier recomendación de un proveedor médico que indique que el empleado es de alto riesgo y se haya proporcionado al empleador a partir del 11 de mayo de 2021, satisface la obligación del empleado. Cualquier solicitud o petición posterior del empleador para la reverificación del estado de alto riesgo debe ser razonable y se evaluará caso por caso.

## **¿Qué puede hacer un empleado de alto riesgo si sufre discriminación?**

Llamar al L&I al 1-800-423-7233. Llenar y presentar un formulario de queja por discriminación:

- [Queja por discriminación de la División de Seguridad y Salud Ocupacional \(Division of Occupational Safety and Health, DOSH\) \(F416-011-000\)](#) (Inglés)
- [Queja por discriminación de la DOSH \(F416-011-999\)](#) (Español)

El L&I no aceptará quejas anónimas por discriminación.

El empleado también puede visitar [lni.wa.gov/WorkplaceDiscrimination](http://lni.wa.gov/WorkplaceDiscrimination) para encontrar el folleto sobre discriminación en materia de seguridad y salud en el trabajo (Safety and Health Discrimination in the Workplace) (en inglés y español)

## **Obtenga más información**

### **Ajuste razonable**

La Comisión de Derechos Humanos del Estado de Washington (Washington State Human Rights Commission) es la agencia estatal que se encarga de proporcionar asistencia y resolver los conflictos relacionados con los ajustes razonables. Los empleadores que tengan preguntas deben comunicarse al correo electrónico [policy@hum.wa.gov](mailto:policy@hum.wa.gov). Los empleados que tengan preguntas deben comunicarse al 360-753-6770 o envíe un correo electrónico a [frontdesk@hum.wa.gov](mailto:frontdesk@hum.wa.gov). Los empleados que deseen presentar una queja deben completar el

formulario inicial aquí: [www.hum.wa.gov/file-complaint](http://www.hum.wa.gov/file-complaint).

### **Seguro de desempleo**

El Departamento para la Seguridad del Empleo de Washington (Washington Employment Security Department) gestiona el programa de seguro de desempleo de Washington y puede comunicarse con ellos en [www.esd.wa.gov/unemployment](http://www.esd.wa.gov/unemployment).

### **Finalización durante la búsqueda de protecciones en virtud de la HELSA**

La División de Seguridad y Salud Ocupacional del Departamento de Labor e Industrias de Washington ayuda a combatir la discriminación en materia de seguridad y salud, y puede comunicarse con ellos al 1-800-423-7233.