

¿Puede exigir a sus empleados que se pongan la vacuna COVID-19 antes de regresar al trabajo?

Muchos de los empleadores a los que aconsejamos nos han preguntado si pueden exigir a sus empleados que se pongan la vacuna COVID-19 antes de regresar al trabajo.

El gobierno federal no exige la vacunación de las personas. Para algunos trabajadores de la salud o empleados esenciales, los gobiernos estatales o locales pueden requerir que los trabajadores se vacunen bajo mandato legal.

Según la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) y el Departamento de Vivienda y Empleo Justo de California (DFEH), los empleadores generalmente pueden exigir que los empleados reciban una vacuna COVID-19 antes de regresar al trabajo. Sin embargo, la EEOC y el DFEH alientan a los empleadores a tomar ciertas precauciones al exigir vacunas para evitar violaciones de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA) y otras leyes de discapacidad. Por ejemplo, si bien la administración de la vacuna en sí misma no es considerada un examen médico violatorio de la ADA o la Ley de Vivienda y Empleo Justo de California (FEHA), ciertas preguntas médicas pueden constituir "consultas relacionadas con la discapacidad" no permitidas. Sin embargo, estas limitaciones para hacer preguntas relacionadas con la discapacidad no se aplican cuando un tercero administra la vacuna.

Además, los empleadores pueden ofrecer la vacuna de forma voluntaria siempre que la decisión haya sido del empleado mismo de completar cualquier pregunta de detección relacionada con la discapacidad que también debe ser voluntaria.

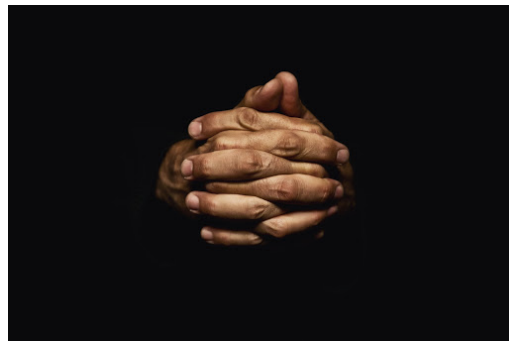


¿Qué pasa si, por razones religiosas o de salud, un empleado se niega a recibir la vacuna? ¿Qué prueba pueden pedir los empleadores?

Los límites legales que en relación a la obligatoriedad de la vacuna son las exenciones para personas con creencias religiosas sinceras y las condiciones de salud que les impiden recibir la vacuna. Las creencias religiosas sinceras están cubiertas por la FEHA y el Título VII de la Ley de Derechos Civiles, y la ADA rige las condiciones médicas que hacen que recibir la vacuna sea peligroso

Para las personas que se niegan a vacunarse invocando creencias religiosas sinceras, el empleador debe proporcionar adaptaciones razonables a menos que esto suponga una "dificultad excesiva" para el empleador. La EEOC establece que "debido a que la definición de religión es amplia y protege las creencias, prácticas y observancias con las que el empleador puede desconocer, el empleador debe asumir que la solicitud de adaptaciones de un empleado se formula invocando una creencia religiosa sincera". En otras palabras, los empleadores generalmente no deberían cuestionar a los empleados sobre su religión.

Sin embargo, los empleadores pueden cuestionar la naturaleza o la sinceridad de la religión del empleado si tiene una base o fundamento objetivo para hacerlo. En tal caso, los empleadores pueden estar justificados para solicitar información de respaldo adicional. Del mismo modo, el DFEH requiere que los empleadores acomoden razonablemente a los empleados con una discapacidad conocida o creencia o práctica religiosa sincera que les impida vacunarse contra COVID-19, y prohíbe a los empleadores tomar represalias contra cualquier persona por participar en una actividad protegida.



¿Qué pasa si, por razones religiosas o de salud, un empleado se niega a recibir la vacuna? ¿Qué prueba pueden pedir los empleadores?

Según la EEOC y el DFEH, los empleadores pueden solicitar un comprobante de vacunación ya dicho comprobante no constituye una consulta relacionada con la discapacidad. Dado que las personas que han recibido la vacuna reciben una tarjeta, sería razonable solicitar una prueba a través de esta tarjeta. Sin embargo, los empleadores no deben hacer preguntas intrusivas, como las razones por las que el empleado no se va a vacunar, ya que estas preguntas pueden considerarse relacionadas con la discapacidad y, en consecuencia, activar las protecciones de la ADA. Los empleadores también deben solicitar que los empleados no les proporcionen más información de la necesaria como prueba de vacunación para evitar violaciones de otras leyes de discapacidad.



¿Qué debo hacer para alentar a los empleados a que reciban la vacuna?

Genere confianza en las vacunas haciendo que la confianza sea visible en su lugar de trabajo. La confianza en las vacunas es la confianza que los empleados, sus familias y los proveedores tienen en:

- Vacunas recomendadas
- Proveedores que administran vacunas
- Procesos y políticas que conducen al desarrollo, licencia o autorización, fabricación y recomendaciones de uso de vacunas.

La CDC recomienda lo siguiente:

1. Aliente a los líderes de sus empleados a que sean campeones de las vacunas. Estos líderes deben reflejar la diversidad de la fuerza laboral. Invítelos a compartir con el personal sus razones personales para vacunarse y recuérdelos por qué es importante vacunarse.
2. Comunicar de manera transparente a todos los trabajadores sobre la vacunación.
3. Cree un plan de comunicación. Comparta mensajes clave con el personal a través de carteles en la sala de descanso, correos electrónicos y otros canales. Enfatique los beneficios de protegerse a sí mismos, a sus familias, compañeros de trabajo y a la comunidad.
4. Proporcionar actualizaciones periódicas sobre temas como los beneficios, la seguridad, los efectos secundarios y la eficacia de la vacunación; comunicar claramente lo que no se sabe. selfies en las redes sociales.

5. ¡Haz visible la decisión de vacunarse y festeja! Proporcione calcomanías para que los trabajadores las usen después de la vacunación y anímelas a publicar selfies en las redes sociales.

¿Cuáles son las mejores prácticas para mi lugar de trabajo?

Ya sea que la vacunación sea en el lugar de trabajo o en la comunidad, los empleadores deberían:

- Ofrecer opciones de licencia por enfermedad flexibles y no punitivas (por ejemplo, licencia por enfermedad pagada) para los empleados con signos y síntomas después de la vacunación.
- Deje tiempo para que aumente la confianza en la vacuna. Los trabajadores que dudan al principio pueden volverse más seguros después de ver vacunarse a sus compañeros de trabajo. Los empleadores con una clínica en el lugar deben ofrecer más de una oportunidad de vacunación. Las clínicas móviles pueden regresar a un lugar de trabajo varias veces en un horario rotativo. Los empleadores que utilizan ubicaciones de la comunidad pueden proporcionar políticas de apoyo (por ejemplo, vacaciones pagadas, apoyo para el transporte) durante un período de tiempo prolongado.
- Solicite a las organizaciones e individuos que son respetados en las comunidades de empleados que lo ayuden a generar confianza en las vacunas COVID-19.

Retención de buenos empleados

Ahora que los empleados van a volver a trabajar, analicemos algunas de las mejores prácticas recomendadas que los empleadores deben seguir para retener a los buenos empleados.

Aquí hay algunas ideas que me vienen a la mente:

- Actualice su manual anualmente, especialmente las secciones de beneficios / permiso de ausencia porque las leyes cambian con frecuencia.
- Solicite a un abogado laboralista que revise su manual del empleado para asegurarse de que incluya todas las políticas correctas.
- Si tiene actualizaciones de su manual del empleado, entréguelas a los empleados de inmediato y pídale que firmen que recibieron la actualización.
- Realizar auditorías periódicas de sus recibos de pago y prácticas de nómina.
- Documentar las conversaciones con los empleados, incluidas las solicitudes de adaptaciones, restricciones laborales, desempeño, inquietudes, quejas, etc.
- Investigar todas las quejas de acoso / discriminación de manera exhaustiva, oportuna y de manera neutral e imparcial.
- Capacite a gerentes, supervisores y empleados sobre la prevención del acoso y la discriminación en el lugar de trabajo, dentro de los seis meses posteriores a la contratación, y luego de uno a dos años.
- Proporcionar a cada empleado saliente un acuerdo de separación a cambio de una liberación.
- Implementar un acuerdo de arbitraje con una opción de mediación a cargo del empleador.



Karen's Delicious Peruvian Kitchen

Peruvian Causa Rellena (Peruvian Stuffed Layered Potato)

Causa rellena is an iconic recipe from Peru that combines lemony and spiced mashed potatoes with tuna or chicken or seafood and avocado. This is a dish my Peruvian Grandma, Manuela, used to make for our family. It is one of my sister, Patty's, favorite. Some of the best Peruvian restaurants also carry this dish on their menus. I recently ate at Quinoa, a Peruvian restaurant in Petaluma that made this dish and it was delicious. It inspired to make it at home for my husband, Mark. He loved it!

Ingredients (for 8-12 people):

For the Chicken Salad:

- 1 large cooked chicken breast, diced or shredded
- ¼ cup green peas
- ¼ cup diced cooked carrot
- 1 teaspoon minced shallot
- 2 tablespoons finely chopped roasted red peppers
- 2 tablespoons chopped fresh cilantro
- 1 teaspoon lime juice
- ¼ cup mayonnaise, or as needed

For Potato Mixture:

- 1 ¼ pounds Yukon Gold potatoes, peeled and quartered
- 2 tablespoons aji amarillo chili paste, or to taste
- 2 tablespoons olive oil
- 1 lime, juiced, or more to taste
- cayenne pepper to taste
- salt to taste
- 1 avocado, quartered and sliced

For the Sauce:

- ⅓ cup mayonnaise
- 1 tablespoon sour cream (Optional)
- 1 small clove garlic, crushed
- 2 teaspoons aji amarillo chili paste, or to taste
- 1 teaspoon water as needed

Instructions

1. Combine chicken, green peas, carrot, shallot, roasted red peppers, cilantro, and lime juice in a bowl. Season with salt and cayenne. Add mayonnaise and mix until combined. Cover chicken salad with plastic wrap and refrigerate until ready to use.
2. Place potatoes into a pot and cover with salted water; bring to a boil. Reduce heat to medium-low and simmer until very tender but not falling apart, about 20 minutes. Drain well and transfer potatoes to a mixing bowl. Mash until smooth.
3. Add aji amarillo, olive oil, and lime juice to the potatoes. Season with cayenne and salt. Mash together with the potato masher. Switch to a spatula and mix until completely smooth.
4. Line four 6-ounce ramekins with plastic wrap. Scoop mashed potatoes evenly into ramekins; press and smooth out the tops. Cover each with a layer of avocado slices. Fill ramekin to the top with chicken salad, pressing it down and pulling up the plastic wrap to eliminate any air pockets. Cover with a final layer of mashed potatoes, going up to 1/2 inch or more over the rim.
5. Seal top with a new layer of plastic wrap and fold the sides over to seal. Refrigerate salads until completely chilled, at least 1 hour.
6. Mix mayonnaise, sour cream, garlic, and aji amarillo together for the sauce, adding a splash of water to adjust the thickness.
7. Remove the top layer of plastic wrap from each salad. Invert each ramekin onto a serving plate; remove ramekins, then plastic wrap. Spoon some sauce around each salad.



DISCLAIMER: The information you obtain in this newsletter is not, nor is it intended to be, a substitute for personal legal advice. You should consult with an attorney regarding personal legal advice specific to your own situation. Further, reading, interacting with, or reposting this email or website in any way does not form an attorney-client relationship with Karen Carrera, Esq., or VC Workplace Solutions.