



## Preguntas Frecuentes (FAQs) Relacionadas con el COVID-19

**Pregunta 1.** Estoy en la industria de la salud y/o soy empleado de otro tipo de empresa en Carolina del Norte donde estoy en contacto directo con personas que han sido confirmadas positivas de COVID-19. Mi empleador no me proporciona, ni a mis compañeros de trabajo, el equipo de protección personal (EPP) adecuado, como respiradores, guantes, etc. ¿Puedo presentar una queja ante el Departamento del Trabajo de NC (NCDOL) / OSH?

**Respuesta 1.** Sí, usted puede presentar una queja ante la División del NCDOL OSH. Los empleadores están obligados a proporcionar a sus empleados un lugar de trabajo que esté libre de peligros de seguridad / salud reconocidos. La exposición a individuos que estén positivos de COVID-19 es un peligro grave de salud reconocido. Los empleados en contacto directo con tales individuos deben recibir EPP, entrenamiento y pruebas de ajuste adecuados si se les requiere usar un respirador. Comuníquese con la línea de quejas de OSH al teléfono 919-779-8560 o al 1-800-625-2267 (1-800-NC LABOR) (sólo dentro del estado), o a través del [formulario en línea](#) en nuestro sitio web.

**Pregunta 2.** ¿Dónde puedo encontrar información y orientación asociada con COVID-19?

**Respuesta 2.** Existen múltiples fuentes para los documentos de orientación de COVID-19. Para obtener orientación sobre seguridad y salud en el trabajo, se puede encontrar información en los siguientes sitios web:

- [La División del NCDOL/OSH](#) (guía de cumplimiento, alertas de peligro, guías industriales y otros recursos de agencias gubernamentales)
- [Respuesta del Gobierno Estatal de N.C.](#)
- [Guías del Gobierno Federal \(U.S\)](#)
- [Guías del Centro de Control de Enfermedades \(CDC\)](#)

**Pregunta 3.** ¿Debe mi empleador informarme si uno de mis compañeros de trabajo en el lugar de trabajo da positivo de COVID-19?

**Respuesta 3.** Si un vendedor o compañero de trabajo en un lugar de trabajo da positivo y estuvo en contacto directo con otras personas en el lugar de trabajo en los últimos 14 días, el empleador debe



notificar a todos los empleados afectados manteniendo la confidencialidad del enfermo. El empleador debe higienizar el lugar de trabajo y contactar al departamento de salud local. Los empleados potencialmente expuestos deben comunicarse con su proveedor médico para obtener orientación sobre la cuarentena o si presentan síntomas.

Algunas [ordenes ejecutivas \(OE\)](#) requieren que ciertos negocios envíen a casa a los empleados enfermos. Por ejemplo, OE No. 138 (y otras OEs subsecuentes) imponen requisitos obligatorios para que los empleados enfermos en centros de cuidado a largo plazo (LTC) con personal de enfermería calificado y establecimientos de venta al detalle, deban asegurarse de que los empleados enfermos sean enviados a casa y que éstos se queden en casa hasta que ya no estén infecciosos. A todos los otros tipos de negociaciones también se les recomienda hacer lo mismo. Las disposiciones de la OE 138 pueden ser aplicadas por la ley local y estatal.

Además, la CDC y otras agencias gubernamentales están recomendando a todos los empleadores a enviar a los empleados a las casas si están enfermos y / o exhiben signos de COVID-19. Aunque no hay una norma específica de OSHA que cubra las exposiciones al COVID-19, si un empleado da positivo de COVID-19, entonces el empleador tiene conocimiento de un grave peligro para la salud. Por lo tanto, si un empleador está enterado que un empleado en su lugar de trabajo dió positivo al COVID-19, el empleador tiene el deber general de separar al empleado positivo de COVID-19 de otros empleados y preferiblemente que mande a ese empleado a quedarse en la casa. Si un empleador no lo hace, podría ser citado bajo la cláusula del deber general de OSH, por fracasar al no proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable libre de peligros reconocidos.

**Pregunta 4. ¿Se debe notificar a los clientes si un empleado de una empresa da positivo en COVID-19?**

**Respuesta 4.** Empresas, como los supermercados, no están obligadas a notificar al público o cerrar por limpieza adicional si uno de sus empleados da positivo.

La empresa debe informar a los compañeros de trabajo del empleado sobre la posible exposición, pero mantener confidencialidad sobre el enfermo. Las empresas también deben comunicarse con sus departamentos de salud locales y la CDC para protocolos adicionales, incluyendo guías de higienización.

**Pregunta 5. ¿Cuáles son los requisitos en el lugar de trabajo para las cubiertas faciales utilizadas como protección contra el COVID-19?**

**Respuesta 5.** Las [ordenes ejecutivas](#) requieren que la mayoría de las personas usen una cubierta facial en todo el estado cuando se encuentren en entornos públicos y laborales. La OSH no hace cumplir las



disposiciones de cubiertas faciales de las OEs, pero pueden ser aplicados por las fuerzas del orden público estatales y locales.

El uso voluntario de cubiertas faciales no requiere que un empleador cumpla con los requisitos de las normas de protección respiratoria de OSHA (29 CFR 1910.134).

Los empleadores también pueden permitir que los empleados usen voluntariamente respiradores N95, de acuerdo con 1910.134 (c)(2), si ellos proporcionan la información del Apéndice D del standard 1910.134 de protección respiratoria de la OSHA.

**Pregunta 6. Recientemente yo leí un artículo en las redes sociales que indica que usar cubiertas faciales te podría poner en riesgo de respirar aire deficiente de oxígeno. OSHA requiere que los empleadores provean a sus empleados con aire que tenga por lo menos 19.5% de oxígeno. ¿Significa esto que yo puedo reusarme a usar cubiertas faciales durante el trabajo?**

**Respuesta 6:** Las cubiertas faciales de tela no se consideran como un respirador o EPP y no están cubiertas por ningún standard de OSHA. Su propósito es controlar la propagación de la infección por el virus SARS-CoV-2, el virus que causa COVID-19. Las cubiertas faciales están diseñadas principalmente para proteger a los que rodean al usuario de la exposición a las gotas que el usuario puede expulsar de la boca o la nariz al estornudar, toser o incluso al hablar. Esto es especialmente importante porque las personas pueden transmitir el virus cuando no se sienten enfermas.

Una cubierta facial, como una máscara quirúrgica, atrae el aire a través de la tela hacia los pulmones del trabajador cuando inhala por la nariz y la boca. No hay evidencia científica de que una cubierta facial de tela restrinja los niveles de oxígeno en el aire respirable.

Las [ordenes ejecutivas](#) del gobernador requieren que la mayoría de las personas usen una cubierta facial en todo el estado cuando se encuentren en entornos públicos y laborales. La OSH no hace cumplir las disposiciones de cubiertas faciales de las OEs, pero pueden ser aplicadas por las fuerzas del orden público estatales y locales.

**Pregunta 7. ¿Puede mi empleador exigirme que me cubra la cara mientras trabajo al aire libre en condiciones de calor y humedad?**

**Respuesta 7.** Sí, su empleador puede exigirle que use una cubierta facial para controlar la propagación de COVID-19 mientras trabaja afuera en condiciones de altas temperaturas y humedad. El requisito de usar una cubierta facial en público para protegerse contra COVID-19, incluye lugares de trabajo. Este mandato, el cual se puede encontrar en las [ordenes ejecutivas](#) del gobernador, contienen varias



excepciones. Por favor tenga en cuenta que los requisitos de las [ordenes ejecutivas](#) no son aplicados por la División de OSH del estado, pero pueden ser aplicados por las fuerzas del orden público estatales y locales.

La cláusula del deber general de OSH, exige a los empleadores que proporcionen a los empleados condiciones de trabajo libres de peligros reconocidos, como el estrés por calor, que pueden causar daños físicos graves o la muerte. Esto significa que se espera que los empleadores tengan un programa de manejo del estrés por calor, que podría incluir entrenamiento a los empleados, descansos regulares para tomar agua, permitir a los empleados descansar en áreas bajo sombra donde puedan distanciarse socialmente y quitarse las máscaras para ayudar a refrescarse. Los empleados podrían necesitar tomar descansos para refrescarse y beber agua más frecuentemente de lo que lo harían si no fuera necesario cubrirse la cara.

Se puede encontrar información adicional sobre los programas de estrés por calor en la página del tema de Seguridad y Salud del NCDOL sobre [Estrés por Calor](#).

**Pregunta 8. Si se me exige que me cubra la cara mientras trabajo en interiores en condiciones de calor y humedad, ¿mi empleador tiene que proporcionar aire acondicionado?**

**Respuesta 8.** No, los empleadores no están obligados a mantener el lugar de trabajo dentro de ningún rango de temperatura. Por lo tanto, su empleador no está obligado a proporcionar aire acondicionado durante los meses de verano, a pesar de que debe cubrirse la cara mientras trabaja.

El requisito de usar una cubierta facial en público para protegerse contra COVID-19, incluye los lugares de trabajo. Este mandato, que se puede encontrar en las [ordenes ejecutivas](#) del gobernador, contienen varias excepciones. Tenga en cuenta que los requisitos de las [ordenes ejecutivas](#) no son aplicados por la División de OSH del estado, pero pueden ser aplicadas por las fuerzas del orden público estatales y locales.

La cláusula del deber general de OSH, exige a los empleadores que proporcionen a los empleados condiciones de trabajo libres de peligros reconocidos, como el estrés por calor, que pueden causar daños físicos graves o la muerte. Esto significa que se espera que los empleadores tengan un programa de manejo del estrés por calor, que podría incluir entrenamiento de los empleados, descansos regulares para tomar agua, lo que les permite a los empleados descansar en áreas más frescas. Los empleados podrían necesitar tomar descansos para refrescarse y beber agua más frecuentemente de lo que lo harían si no fuera necesario cubrirse la cara.

Se puede encontrar información adicional sobre los programas de estrés por calor en la página del tema de Seguridad y Salud del NCDOL sobre [Estrés por Calor](#).



**Pregunta 9. Mi empleador y / o una empresa no cumple con los requisitos de cubierta facial, recomendación de distancia de 6 pies para distanciamiento social, el número máximo de personas para una reunión y / u otra guía establecida en órdenes de emergencia estatales y locales como Ordenes Ejecutivas N.C. ¿Hace NCDOL cumplir estos requisitos?**

**Respuesta 9.** No. Las [ordenes ejecutivas](#) y otras órdenes locales son aplicadas por las fuerzas del orden público estatales y locales.

**Pregunta 10. Mi empleador y / o empresa no cumple con las guías del CDC (es decir, distanciamiento social, mascarillas, etc.) ¿Hacen NCDOL u OSH cumplir estos requisitos?**

**Respuesta 10.** No. Las guías del CDC no se hacen cumplir por NCDOL u OSH. Sin embargo, si un empleado está siendo expuesto a un peligro de seguridad o de salud en el lugar de trabajo que le pueda causar la muerte o daño físico grave, el empleador debe resolverlo. Si el empleador no resuelve adecuadamente los riesgos graves, el empleado o su representante, puede presentar una queja con la División de NCDOL OSH (ver Q / A 1 para obtener información sobre cómo poner una queja con OSH).

**Pregunta 11. Mi empleador mantiene sus negocios abiertos en contra de la Orden Ejecutiva. ¿Puedo presentar una queja en OSH y solicitar que la División de NCDOL OSH cierre el negocio?**

**Respuesta 11.** No. Las órdenes ejecutivas y las órdenes locales son aplicadas por las fuerzas del orden público estatales y locales.

**Pregunta 12. Mi empleador cerró el negocio debido a la pandemia de COVID-19 y las órdenes ejecutivas y ahora estoy sin trabajo y no recibo un cheque de pago. ¿A quién puedo contactar para beneficios de desempleo?**

**Respuesta 12.** Para todos los beneficios de desempleo, visite el [sitio web del Departamento de Comercio de N.C.](#)



**Pregunta 13. ¿A quién puedo contactar para preguntas relacionadas con la compensación de trabajadores asociadas con el COVID-19?**

**Respuesta 13.** Si se determinó que la infección del COVID-19 de un empleado estaba relacionada con exposiciones laborales, el empleador/empleado debe comunicarse con [La Comisión Industrial de N.C.](#), para cualquier pregunta relacionada con la compensación de trabajadores.

**Pregunta 14. ¿Qué prácticas deben seguir los empleadores / empleados en diferentes tipos de negocios para reducir las posibles exposiciones al COVID-19?**

**Respuesta 14.** Algunos requisitos y recomendaciones para el lugar de trabajo se pueden encontrar en las [ordenes ejecutivas](#) actuales o en [el sitio web del Departamento de Salud y Servicios Humanos de Carolina del Norte](#). La División NCDOL OSH y la OSHA Federal han creado una serie de documentos de guías y alertas de peligro, relacionados con el COVID-19. Estas guías son para empleadores / empleados dedicados a negocios tales como: atención médica, procesadoras de alimentos, servicios de emergencias, atenciones mortuorias, laboratorios, operaciones de aerolíneas, establecimientos de venta al detalle (incluyendo supermercados), desechos sólidos, viajes, instalaciones correccionales y trabajo agrícola migratorio.

Los documentos de guía se pueden encontrar en los siguientes sitios web:

- [La División del NCDOL / OSH](#)
- [La OSHA](#)

A medida que se creen materiales informativos adicionales, estos se colocarán en los sitios web existentes.

**Pregunta 15. Tengo miedo de ir a trabajar debido a la posible exposición al COVID-19. Mi empleador no proporciona máscaras faciales, guantes y / o hace cumplir el distanciamiento social. Yo expresé mis preocupaciones de seguridad y mi empleador me dijo que, si no venía a trabajar mañana, iba a ser despedido. ¿Es esto legal? ¿Tengo alguna protección?**

**Respuesta 15.** Carolina del Norte es un estado de empleo "a voluntad", lo que significa que un empleador puede despedir un empleado por cualquier motivo y / o sin motivo alguno, siempre y cuando no se infrinjan los derechos bajo las leyes de discriminación existentes, estatales o federales. Por lo tanto, si un empleador despidiera a un empleado en el escenario descrito en la pregunta, probablemente dependería si el empleado estaba expuesto a un peligro grave para la



seguridad o la salud, o si hubiera la posibilidad de que el empleado estuviera expuesto a un peligro grave para la seguridad o la salud.

Si existe un peligro grave en el lugar de trabajo, el empleador debe proporcionar a cada empleado un lugar de trabajo seguro y saludable, libre de peligros graves reconocidos. Si el empleador no lo está haciendo así, y un empleado se lo señala al empleador y posteriormente es despedido o el empleador toma otras medidas de represalia, el empleado puede presentar una queja de represalia ante la División de Discriminación Laboral por Represalias (REDB) de NCDOL bajo las leyes estatales de Represalias y Discriminación Laboral (REDA).

Un empleado debe presentar la queja por escrito ante la REDB del NCDOL. También los empleados pueden llamar al 1-800-625-2267 (1-800-NC LABOR) para discutir sus inquietudes y solicitar un formulario de quejas del REDB. Cuando un empleado recibe el formulario de queja, debe seguir las instrucciones adjuntas y devolver el formulario a la oficina de REDB. Todas las quejas presentadas son investigadas. Si el empleado tiene más preguntas, puede comunicarse con REDB por correo electrónico a [ask.edb@labor.nc.gov](mailto:ask.edb@labor.nc.gov) o llamar al 1-800-625-2267 (1-800-NC LABOR). Se puede encontrar información adicional sobre discriminación de represalia laboral bajo REDA y de cómo presentar una queja en el [sitio web del NCDOL](#).

**Pregunta 16. Soy un empleador / empleado en la industria de la salud. ¿Tiene la División de NCDOL OSH alguna orientación disponible con respecto a la selección, uso y pruebas de ajustes asociadas con respiradores N95 con respecto a exposiciones / exposiciones potenciales al COVID-19?**

**Respuesta 16.** Sí, vea los documentos de orientación actuales de la División OSH en el [sitio web del NCDOL para el COVID-19](#).

**Pregunta 17. Soy un empleador / empleado en un negocio que no es de atención médica pero que usa respiradores N95. ¿Tiene la División OSH alguna guía disponible con respecto a la selección, el uso y las pruebas de ajustes asociadas con los respiradores N95 con respecto a exposiciones / exposiciones potenciales al COVID-19?**

**Respuesta 17.** Sí, vea los documentos de orientación actuales de la División OSH en el [sitio web del NCDOL para el COVID-19](#).





**Pregunta 18. ¿Están los empleadores supuestos a registrar las enfermedades laborales asociadas con el COVID-19 en sus registros de OSHA 300 de acuerdo con el 29 CFR Parte 1904?**

**Respuesta 18.** El 10 de abril, 2020, OSHA emitió un memorando de cumplimiento que proporciona orientación provisional a sus Oficiales de Cumplimiento de Seguridad y Salud (CSHO). Este fue emitido para hacer cumplir los requisitos de 29 CFR Parte 1904 con respecto al registro de enfermedades ocupacionales, específicamente casos de COVID-19. La División NCDOL OSH adoptó este memorando el 13 de abril de 2020.

El 19 de mayo, 2020, OSHA emitió un memorando actualizado de cumplimiento que proporciona guía actualizada concerniente al registro de COVID-19 como enfermedad ocupacional, incluyendo guía para asistir a los empleadores para determinar el vínculo-de-trabajo con los casos de COVID-19. Este memorando fue adoptado por la División de OSH el 22 de mayo, 2020, el cual anuló el memorando del 10 de abril, 2020.

Como los casos de COVID-19 se han encontrado casi en todas las industrias, este memorando restaura la responsabilidad de todos los empleadores en NC de cumplir con todos los requerimientos del 29 CFR Parte 1904, lo cual fue suspendido por el memorando previo. Esto incluye registrar casos de COVID-19 en los registros de enfermedad, si se determina que el caso confirmado está relacionado con el trabajo, y los requerimientos de reportar fatalidades y algunas hospitalizaciones de empleados que ocurran como resultado de haber contraído el COVID-19 mientras se trabajaba.

Para asistir a los empleadores en determinar la relación laboral de los casos de COVID-19, este memorando también incluye guía que debe tomarse en consideración cuando se determine la relación laboral del caso. Es responsabilidad del empleador hacer una determinación razonable, usando las evidencias que tengan disponibles y la investigación de la reclamación para así establecer la relación laboral del caso confirmado. Si el empleador determina que el caso confirmado es un caso laboral, entonces se debe considerar como una enfermedad registrable.

Los memorándums de N.C. y Federales asociados (con éste tema) pueden ser revisados en [el sitio web del NCDOL para el COVID-19](#).

**Pregunta 19. Si un empleado vive con un miembro de la familia que se considera de alto riesgo y efectos graves para la salud si está expuesto al COVID-19 ¿Hay alguna opción para que el empleado reciba un permiso remunerado si su empleador tiene menos de 500 empleados? ¿Si es así, cuánto dura el permiso?**

**Respuesta 19.** La situación descrita (en la pregunta) podría estar incluida en la Ley de Licencia Médica Familiar (FMLA), que se administra a través la División de Horas y Salarios (WHD) del Departamento de





Trabajo de los E.U. (USDOL). El USDOL WHD tiene oficinas en Raleigh y Charlotte y se puede contactar usando la siguiente información:

**Oficina Distrital de Raleigh**

Departamento del Trabajo de Estados Unidos  
División de Horas y Salarios  
Somerset Bank Building  
4407 Bland Road, Suite 260  
Raleigh, NC 27609  
(919) 790-2741  
1-866-4-USWAGE  
(1-866-487-9243)

**Oficina del Area de Charlotte**

División de Horas y Salarios  
3800 Arco Corporate Drive  
Suite 460  
Charlotte, NC28273  
(704)-749-3360  
1-866-4-USWAGE  
1-866-487-9243

**Pregunta 20. Mi empleador está exigiendo que todos los empleados se presenten a trabajar de nuevo. No estoy seguro de que sea seguro para mí ni para otros regresar. ¿Qué tipos de EPP, cubiertas faciales, protecciones y suministros debe proporcionar mi empleador para garantizar que los empleados que regresan no estén expuestos al COVID-19?**

**Respuesta 20.** Se requiere que cada empleador proporcione un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos que puedan causar la muerte, lesiones graves o daños físicos graves. La CDC, OSHA y OSHNC han preparado una guía para empleadores y empleados para limitar las posibles exposiciones al COVID-19 en el lugar de trabajo. Los tipos de EPP y otras medidas requeridas o recomendadas dependen de los tipos específicos de industrias y el nivel de riesgo que representan para los empleados en esas industrias. Los documentos de guía se pueden encontrar en los sitios web de CDC, OSHA y NCDOL-OSH.

**Pregunta 21. ¿Puede mi empleador exigirme que me vacune para el COVID-19?**

**Respuesta 21.** Sí, su empleador puede exigirle que reciba la vacuna del COVID-19 como condición de empleo en un estado de empleo a voluntad, a menos que esté contraindicado por razones médicas o religiosas en buena fé. Un empleador también puede requerir que sus empleados realicen otras prácticas de control de infecciones. Carolina del Norte entra en la categoría de estados que siguen la doctrina del empleo a voluntad. Por favor tenga en cuenta que ni la OSHA federal ni la División de OSH de NCDOL tienen normas que prohíban a los empleadores requerir una vacuna para el COVID-19 como condición de empleo. De la misma forma, la vacuna COVID-19 no es requerida como condición de empleo según las normas vigentes impuestas por la OSHA federal o la División OSH.



Para obtener información sobre adaptaciones religiosas relacionadas con una vacuna requerida, consulte esta [Carta de Debate Informal del 2012 de la Comisión para Igualdad de Oportunidades en el Empleo \(EEOC\)](#).

Actualmente, tanto la EEOC como el CDC están en proceso de redactar una guía con relación a los empleadores que requieren que los empleados reciban la vacuna del COVID-19. Publicaremos esa guía una vez esté disponible.

Adicionalmente, es importante tener en cuenta que, según las normas de la Administración de Drogas y Alimentos de los EE. UU. (FDA), el recipiente [de la vacuna] tiene la opción de negarse a recibir una vacuna de Autorización de uso de emergencia (EUA), lo cual es el estatus de todas las vacunas COVID-19 actuales. Para obtener más información sobre las reglas de la FDA con respecto a las vacunas que están en estado EUA, consulte la Sección 564 de la Ley Federal de Alimentos, Medicamentos y Cosméticos (FD&C), [Autorización De Uso De Emergencia De Productos Médicos Y Autoridades Relacionadas](#) y también [Explicación De La Autorización De Uso De Emergencia Para Vacunas](#) (tiene versión en Español).

**Pregunta 22. ¿Puede un empleador público requerir que los empleados se vacunen contra el COVID-19?**

**Respuesta 22.** Generalmente, sí, un empleador puede requerir que los empleados se vacunen contra el COVID-19. Ninguna ley o regla estatal prohíbe a un empleador de Carolina del Norte (público o privado), requerir que algunos o todos sus empleados se vacunen contra enfermedades particulares, incluyendo el COVID-19. Siempre que una vacuna haya sido autorizada para su uso por la Administración de Drogas y Alimentos de los EE. UU. (FDA), un empleador puede requerir que todos sus empleados sean vacunados como condición de empleo, sujeto sólo a las excepciones médicas requeridas por la ADA (Acta de Americanos con Discapacidades) y las excepciones religiosas requeridas por el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964.

Con relación a los derechos constitucionales, las vacunas obligatorias no violan la Constitución de los EE.UU.

A partir del 20 de diciembre de 2020, las vacunas del COVID-19 disponibles se administran bajo una Autorización de uso de Emergencia (EUA) federal de la FDA. La sección de la Ley Federal de Alimentos, Medicamentos y Cosméticos que rige la emisión de una EUA [21 U.S.C. § 360bbb – 3 (e) (A) (ii) (III)], dice que cualquier persona que vaya a recibir la vacuna debe ser informada de que tiene la opción de aceptar o rechazar la vacuna y las consecuencias, si las hubiera, de negarse. También se les debe informar sobre las alternativas a la vacuna que estén disponibles, de sus beneficios y sus riesgos. Estos requisitos no prohíben que un empleador requiera que un empleado esté vacunado contra el COVID-19 como condición de empleo. Además, no evita el disciplinar o incluso el despedir (a un empleado) por parte de un empleador



como consecuencia de negarse a vacunarse contra el COVID-19.

**Pregunta 23. ¿Puede un empleador incentivar a los empleados para que se vacunen en contra del COVID-19 y hacer que la vacunación sea obligatoria?**

**Respuesta 23.** Según la EEOC, actualmente un empleador puede incentivar a los empleados a tomar la vacuna del COVID-19 y ordenar que los empleados tomen la vacuna; sin embargo, **cada empleador debe proporcionar adaptaciones o comodidades** a todos los empleados bajo la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA), el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 y la Ley de No Discriminación por Información Genética (GINA); ciertas condiciones médicas relacionadas con el embarazo también pueden calificar como discapacidades bajo la ADA.

**Nota:** Según la EEOC, "las leyes de la EEO no interfieren ni impiden que los empleadores sigan las guías y sugerencias de la CDC u otras autoridades federales, estatales y locales de salud pública". Vea el sitio web de la [EEOC para obtener orientación](#).

*Este documento fue revisado el 1 de abril del 2021 y puede estar sujeto a cambios.*