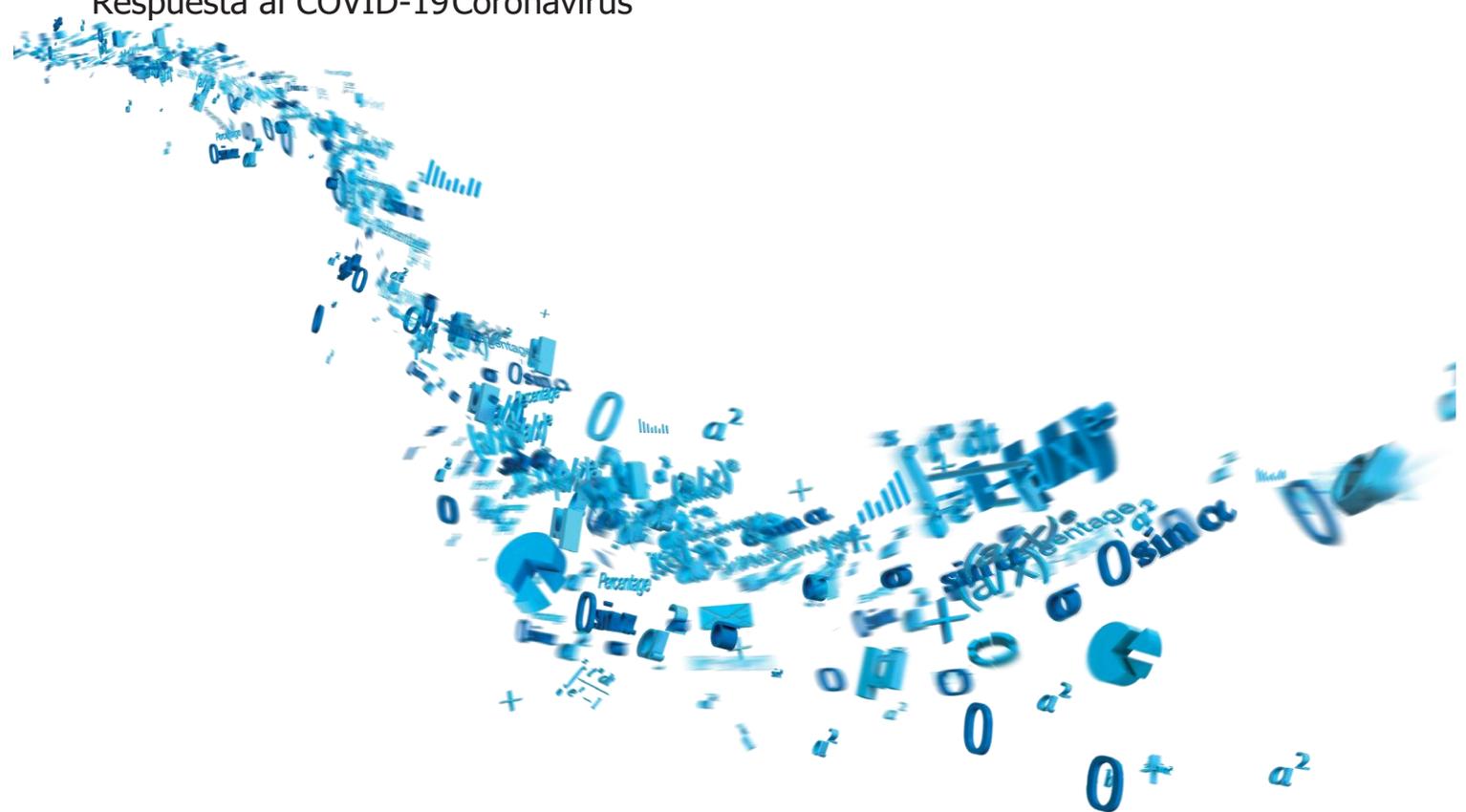


Deber del empleador con su fuerza de trabajo durante una pandemia

Respuesta al COVID-19 Coronavirus



Gisele Norris, DrPH
Aon National Healthcare Practice

Amy Norris, Esq.
Clif Bar & Company

Introducción

Este artículo fue extraído de una publicación de 2013 que buscaba describir varias preocupaciones que un centro de atención médica podría enfrentar en caso de un brote de influenza pandémica. Hoy, los CDC están monitoreando de cerca el brote de enfermedad respiratoria (COVID-19) causado por un nuevo coronavirus SARS-CoV-2, identificado por primera vez en Wuhan, provincia de Hubei, China. Ahora se informan casos de COVID-19 en un número creciente de países de todo el mundo, incluido Estados Unidos. Algunos aspectos de este artículo pueden ser útiles para los centros de atención médica, ya que se preparan para la posibilidad de transmisión comunitaria de COVID-19.

Deber con la fuerza de trabajo.

En la medida de lo posible, las empresas deben asegurarse de que sus propios empleados estén protegidos de la infección. La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA), por sus siglas en inglés, fue creada en 1970 por el Congreso tras la aprobación de la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional (Ley OSH) para garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables para hombres y mujeres que trabajan, estableciendo y haciendo cumplir normas, proporcionando capacitación, divulgación, educación y asistencia.¹⁸ La Ley OSH requiere que los empleadores brinden un lugar de trabajo seguro y libre de riesgos que puedan causar la muerte o daños físicos graves a sus empleados.¹⁹ La Ley OSH permite que el Secretario del Trabajo imponga estándares de emergencia temporales, y el determina si los empleados pueden estar expuestos a un peligro grave por agentes físicamente dañinos o peligros nuevos.²⁰

Las empresas deberían consultar la guía de OSHA, sobre preparación para pandemias.²¹ OSHA anticipa a los empleadores planes a desarrollar e implementar durante una pandemia, los cuales minimizan el riesgo de infección, pues limitan el contacto de los empleados con personas infectadas y ponen a disposición de empleados infectados la licencia

Por enfermedad.

OSHA también recomienda un contacto reducido entre los empleados permitiendo que las personas trabajen desde casa, cuando sea posible, y utilizando medios virtuales en lugar de reuniones presenciales. En caso de una pandemia, los empleadores pueden experimentar un alto ausentismo debido a enfermedades, miedo y otras obligaciones de cuidado. La gerencia debe determinar cómo compensan varios miembros del personal por diferentes tipos de ausencia durante una pandemia. Por ejemplo:

- Si un miembro del personal de tiempo completo se queda en casa porque teme infectarse, ¿continuará su salario?
- Si un empleado se ve obligado a trabajar (para garantizar la continuidad del salario) y se infecta, ¿cuáles son las implicaciones legales?
- ¿Cuál es la política para la continuidad salarial del personal por hora?
- La política de continuidad salarial hacia empleados exentos y por hora difiere, ¿se considerará discriminación?
- Si los empleados necesitan trabajar horas extras, ¿cómo se les pagará? ¿Tiene el negocio reservas adecuadas para cumplir con los requisitos estimados de horas extras?²³

Si los empleados se enferman, el empleador debe considerar cómo responderán a la incapacidad por enfermedad, las vacaciones, la discapacidad (y, en algunos casos, la compensación de los trabajadores). Las consideraciones pueden incluir priorizar la incapacidad por enfermedad, vacaciones y determinar cómo será activada la incapacidad. Al determinar las circunstancias en que se pagará la incapacidad por enfermedad, los hospitales deben crear una política que aliente a los empleados infectados y potencialmente infectados a quedarse en sus hogares para reducir la posibilidad de que puedan infectar a otros empleados.

La gerencia también debe consultar con sus aseguradoras para discutir si el asegurador requeriría una prueba de enfermedad como desencadenante de pagos por incapacidad y si es probable que dicha prueba esté disponible durante una pandemia.

Un análisis de vacaciones y licencia por enfermedad debe incluir el examen de la Ley de Licencia Médica Familiar (FMLA)²⁶ y cualquier ley de licencia estatal aplicable.²⁷ FMLA permite a los empleadores exigir el uso de licencia pagada (es decir, licencia por vacaciones y enfermedad) en lugar de la licencia FMLA.²⁸ Los estatutos de licencia estatal FMLA. deben examinarse para determinar si brindan a los empleados mayores protecciones que

En algunas industrias (como la atención médica o la aviación), es probable que algunos empleados contraigan gripe en el lugar de trabajo. Por esta razón, los empleadores deben considerar cómo responderá la cobertura de compensación para trabajadores. Las preguntas para reflexionar incluyen:

- ¿La compensación de trabajadores de su institución cubre la gripe pandémica?
- Si la institución esta auto-asegurada por cualquiera de sus programas de compensación profesional, general, o de sus trabajadores, ¿son suficientes sus reservas?
- ¿Cuándo se activará la cobertura?
- ¿Se considerará la exposición como una lesión laboral cubierta por la compensación de los trabajadores?
- ¿Existen requisitos razonables de adaptación para volver al lugar de trabajo después de una exposición pandémica?
- ¿Existe una cobertura adecuada para las reclamaciones psiquiátricas que puedan surgir debido al estrés del trabajo en el entorno pandémico?²⁹
- ¿Se considerará el agotamiento por exceso de trabajo como una lesión laboral indemnizable?

La exposición de compensación de trabajadores de una empresa estará determinada en gran medida por la forma en que el estado interpreta las leyes de compensación de sus trabajadores.

Si las leyes prevén una aplicación liberal de la cura como lo hace la mayoría, las exposiciones relacionadas con la pandemia estarán cubiertas por la compensación de trabajadores, además, si una empresa está autoasegurada por compensación de trabajadores o responsabilidad general, debe considerar si sus propias reservas son adecuadas. Una de las cuestiones clave en este análisis serán los estatutos aplicables que definan enfermedades y lesiones cubiertas, aquellas que surjan de o en el transcurso del trabajo³⁰

Las instituciones también deben considerar cuándo la terminación del contrato es apropiada y legalmente aceptable. ¿Los empleados están sujetos a contratos de trabajo o acuerdos de negociación colectiva que limitan la capacidad del empleador para terminar? ¿Los empleados están sujetos a acuerdos laborales a voluntad? ¿Cuánto tiempo debe un empleador continuar con el salario de un empleado normal que se niega repetidamente a presentarse pero que no está enfermo? ¿Cuáles son las implicaciones legales de obligar a un empleado a presentarse a trabajar en un entorno en el que tiene un alto riesgo de contraer gripe? ¿Los estatutos aplicables exigen a los Empleados? ¿Tiene un empleado derecho a reincorporarse a su antiguo puesto? El FMLA exige que el empleado que regresa de la licencia vuelva a "la misma posición que ocupaba cuando comenzó la licencia o a una posición equivalente con prestaciones equivalentes, remuneración y otras condiciones de empleo". La ley estatal también puede contener requisitos de restitución.³⁴

Las relaciones con los sindicatos deberían reexaminarse en preparación para la pandemia. Las empresas deben considerar cómo este evento podría afectar varias disposiciones en los acuerdos de negociación colectiva, como estipulaciones de horas extras, especificaciones de beneficios, antigüedad (por ejemplo, ¿cómo se verá afectada la antigüedad si un trabajador está ausente del trabajo durante varias semanas?), Procedimientos de queja y despido. Las empresas también deben determinar si estarán obligadas a continuar pagando fondos sindicales (vacaciones, jubilación, discapacidad, etc.) durante una pandemia.

Algunas empresas pueden enfrentar un cierre temporal. Las empresas deben comprender las disposiciones de notificación federales y estatales para los empleados³⁵ y considerar qué escenarios son suficientes para desencadenar tal cierre y construir un plan de cierre. Los elementos que debe considerar incluyen: la continuidad del salario y los beneficios durante un cierre y, de ser así, por cuánto tiempo; y disponibilidad de días festivos, días de enfermedad y tiempo de vacaciones para el pago durante dicho evento. Una vez más, el conocimiento de los términos de cualquier negociación colectiva y acuerdos de empleo y leyes estatales es crucial. Además, uno debe asegurarse de que el hospital tendrá reservas adecuadas para cumplir con esta eventualidad.

Si bien es probable que la causalidad sea una pregunta con respecto a cualquier reclamo psiquiátrico, estos reclamos deben anticiparse en la construcción liberal de la mayoría de las leyes estatales de compensación laboral

Las disposiciones más relevantes para California se pueden encontrar en la sección 3600 del Código Laboral de California. California exige que las lesiones se produzcan de manera próxima, aunque no exclusiva, por el empleo.

El empleo solo debe contribuir a satisfacer el requisito de causa inmediata. *California Comp. & Fire Co. v. Junta de Apelaciones de Compensación de Trabajadores*. 68 Cal. 2d 157 (1968). Nueva York también aplica una construcción liberal a favor del empleado.

Ley de Compensación de Trabajadores de Nueva York §§ 2 (7) y 10. En ausencia de evidencia sustancial contraria, se presumirá que la lesión ha ocurrido en el curso y alcance del empleo.

Johannesen v. Departamento de Preservación y Desarrollo de la Vivienda de la Ciudad de Nueva York, 84 NY 1994).

C.F.R. § 825.214.

California Gov. Code§ 12940 and Neisendorfv. Levi Strauss & Co., 143 Cal. App. 4th 509 (2006).

C.F.R. §825.214.

California. Código de Regs. § 7297.2, que exige la garantía del empleador para reincorporar al empleado a la misma o comparable al regreso de la licencia de la Ley de Derechos de la Familia. Esa regulación también establece ciertas defensas a la garantía.

Un cierre puede desencadenar las disposiciones de notificación federal establecidas en la Ley de Notificación de Ajuste y Reciclaje de Trabajadores (WARN) en 29 U.S.C. § 2101 y ss.

18. <http://www.osha.gov/about.html>.

19. U.S.C. § 654.

20. U.S.C. § 655(c).

21. *Pandemic Influenza Preparedness and Response G11idancefvr Healthcare Workers and Healthcare Employers*, OSHA

22. Publication No. 3328-05 2007, <http://www.osha.gov/Publications/3328-05-2007.English.html>

23. *Hospitals in California, for example, should consult the California Division of Occupational Safety and Health, which promulgates additional regulations in addition to OSHA. See 8 Cal. Code of Regs., Ch. 3.2. Employees will not be exempt from the overtime requirements of the Fair Labor Standards Act. See Pandemic Flu and the Fair Labor Standards Act: Questions and Answers, http://www.dol.gov/whd/healthcare/flu_FLSA.pdf. State overtime laws, however, vary widely. Some states provide exemptions to overtime regulations for healthcare emergencies. See. e.g., 8 Cal. Code of Regs. § 11040.*

24. U.S.C. §§ 206 and 207.

25. *Hospitals should pay particular attention to their state's labor code provisions regarding meal and rest periods. Failure to provide adequate meal and rest periods may lead to extensive penalties. See. e.g. California Labor Code §§ 226.7 and 512 and 8 Cal. Code of Regs. §§ 11040 and 11050.*

26. U.S.C. §§ 2601 et seq.

27. U.S.C. § 2612(d)(2)(A); 29 C.F.R. § 825.207.

Contacts

Gisele Norris, DrPH
Aon plc
1.415.458.2973
gisele.norris@aon.com

Disclaimer: This document has been provided as an informational resource for Aon clients and business partners. It is intended to provide general guidance on potential exposures, and is not intended to provide medical advice or address medical concerns or specific risk circumstances. Due to the dynamic nature of Coronavirus, and infectious disease in general, Aon cannot be held liable for the guidance provided. We strongly encourage visitors to seek additional safety, medical and epidemiologic information from credible sources such as the Centers for Disease Control and Prevention and World Health Organization. As regards insurance coverage questions, whether coverage applies or a policy will respond to any risk or circumstance is subject to the specific terms and conditions of the insurance policies and contracts at issue and underwriter determinations.

Sobre Aon

Aon plc (NYSE:AON) Aon es una firma global de servicios profesionales que provee soluciones de consultoría y soluciones en Riesgo, Retiro y salud en un momento en que estos temas se tornan cada vez más relevantes en la economía global. Aon desarrolla insights impulsados por datos y entregados por expertos que reducen la volatilidad que enfrentan nuestros clientes y los ayudan a maximizar su desempeño.

© Aon plc 2020. All rights reserved.

The information contained herein and the statements expressed are of a general nature and are not intended to address the circumstances of any particular individual or entity. Although we endeavor to provide accurate and timely information and use sources we consider reliable, there can be no guarantee that such information is accurate as of the date it is received or that it will continue to be accurate in the future. No one should act on such information without appropriate professional advice after a thorough examination of the particular situation.

www.aon.com

GDM000000

