

***No se exige*** la realización de pruebas para todo el personal en una orden emitida por el estado/condado - ***Instalación sindical***

1. ¿Puede una instalación exigirle a su personal que se someta a la prueba de COVID-19? **Sí**
2. ¿Puede un miembro del personal rehusarse a someterse a la prueba? **Sí**
3. ¿Se requiere consentimiento? **Sí**
4. ¿Se necesita la autorización de un médico? **No**
5. Si un empleado se rehúsa a someterse a la prueba, ¿se lo puede suspender? **Sí, pero puede que inicie acciones legales.**
6. Si se suspende a un empleado, ¿este puede cobrar una indemnización por desempleo? **Dependerá de la ley del estado.**

*Sin embargo, es posible que sea difícil calificar para recibir una indemnización por desempleo, ya que la persona puede conservar su trabajo en tanto haya aceptado someterse a la prueba.*

7. Si se suspende a un empleado por rehusarse a someterse a la prueba de COVID-19, ¿se le exige a la instalación que reincorpore al empleado? **Aplicará la política de la instalación.**

*La instalación podrá decidir si desea reincorporar o no a un empleado que ha sido suspendido. Si no se lo reincorpora, el empleado puede iniciar acciones legales por no permitirle reincorporarse.*

8. Si un empleado es reincorporado luego de haber sido suspendido, ¿cómo puede una instalación determinar cuándo reincorporarlo? **Aplicará la política de la instalación.**
9. Si un empleado se rehúsa a someterse a la prueba, ¿se puede rescindir su contrato? **Sí**

*Si la política de la instalación es exigir que el personal se someta a la prueba por razones de salud y seguridad. El empleado puede iniciar acciones legales.*

Esta obra se encuentra bajo la Licencia Internacional 4.0 de Creative Commons Attribution-NoDerivatives. Para ver una copia de esta licencia, visite <http://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>.

*Esta política y procedimiento no tiene la finalidad de reemplazar el criterio informado de médicos, enfermeros u otros profesionales médicos individuales, ni tiene la finalidad de ser una declaración de estándares comunitarios predominantes o estándares de práctica mínimos. Es un método y una técnica sugeridos para lograr una atención médica óptima, y no un estándar mínimo por debajo del cual los residentes serían necesariamente colocados en riesgo.*

10. Si se rescinde el contrato de un empleado, ¿puede cobrar una indemnización por desempleo? **Dependerá de la ley del estado.**

*Sin embargo, es posible que sea difícil calificar para recibir una indemnización por desempleo, ya que la persona puede conservar su trabajo en tanto haya aceptado someterse a la prueba.*

11. ¿Qué ocurre si el empleado sostiene que someterse a la prueba va en contra de sus creencias religiosas?

*Pídale al empleado que explique con sinceridad sus creencias religiosas y de qué manera someterse a la prueba va en contra de ellas. Si someterse a la prueba va en contra de sus creencias religiosas, puede llegar a un acuerdo y no exigirle que se someta a la prueba. Si desea exigirle que se someta a la prueba, puede despedir al empleado, pero tenga en cuenta que puede iniciar acciones legales en su contra por discriminación. Deberá demostrar que los otros pasos tomados, como una evaluación, no fueron suficientes.*

12. ¿Qué ocurre si el empleado proporciona una nota escrita por su médico que indica que no puede someterse a la prueba?

*Si existe una razón médica por la cual no puede someterse a la prueba, pídale al empleado que se la proporcione. Si es válida, puede llegar a un acuerdo y, si decide despedirlo, deberá demostrar que los otros métodos de evaluación no fueron suficientes.*

Esta obra se encuentra bajo la Licencia Internacional 4.0 de Creative Commons Attribution-NoDerivatives. Para ver una copia de esta licencia, visite <http://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>.

*Esta política y procedimiento no tiene la finalidad de reemplazar el criterio informado de médicos, enfermeros u otros profesionales médicos individuales, ni tiene la finalidad de ser una declaración de estándares comunitarios predominantes o estándares de práctica mínimos. Es un método y una técnica sugeridos para lograr una atención médica óptima, y no un estándar mínimo por debajo del cual los residentes serían necesariamente colocados en riesgo.*

***No se exige* la realización de pruebas para todo el personal en una orden emitida por el estado/condado - *Instalación no sindical***

1. ¿Puede una instalación exigirle a su personal que se someta a la prueba de COVID-19? **Sí**
2. ¿Puede un miembro del personal rehusarse a someterse a la prueba? **Sí**
3. ¿Se requiere consentimiento? **Sí**
4. ¿Se necesita la autorización de un médico? **No**
5. Si un empleado se rehúsa a someterse a la prueba, ¿se lo puede suspender? **Sí**
6. Si se suspende a un empleado, ¿este puede cobrar una indemnización por desempleo? **Dependerá de la ley del estado.**

*Sin embargo, es posible que sea difícil calificar para recibir una indemnización por desempleo, ya que la persona puede conservar su trabajo en tanto haya aceptado someterse a la prueba.*

7. Si se suspende a un empleado por rehusarse a someterse a la prueba de COVID-19, ¿se le exige a la instalación que reincorpore al empleado? **Esto lo determinarán las normas del estado o la política de la instalación.**

*Si esto está regulado en la política de la instalación, esta podrá decidir si desea reincorporar o no a un empleado que ha sido suspendido.*

8. Si un empleado es reincorporado luego de haber sido suspendido, ¿cómo puede una instalación determinar cuándo reincorporarlo? **Aplicará la política de la instalación.**
9. Si un empleado se rehúsa a someterse a la prueba, ¿se puede rescindir su contrato? **Sí, de ser necesario por razones de salud o seguridad.**
10. Si se rescinde el contrato de un empleado, ¿puede cobrar una indemnización por desempleo? **Dependerá de la ley del estado.**

*Sin embargo, es posible que sea difícil calificar para recibir una indemnización por desempleo, ya que la persona puede conservar su trabajo en tanto haya aceptado someterse a la prueba.*

11. ¿Qué ocurre si el empleado sostiene que someterse a la prueba va en contra de sus creencias religiosas?

***Pídale al empleado que explique con sinceridad sus creencias religiosas y de qué manera someterse a la prueba va en contra de ellas. Si someterse a la prueba va en contra de sus***

Esta obra se encuentra bajo la Licencia Internacional 4.0 de Creative Commons Attribution-NoDerivatives. Para ver una copia de esta licencia, visite <http://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>.

*Esta política y procedimiento no tiene la finalidad de reemplazar el criterio informado de médicos, enfermeros u otros profesionales médicos individuales, ni tiene la finalidad de ser una declaración de estándares comunitarios predominantes o estándares de práctica mínimos. Es un método y una técnica sugeridos para lograr una atención médica óptima, y no un estándar mínimo por debajo del cual los residentes serían necesariamente colocados en riesgo.*

*creencias religiosas, puede llegar a un acuerdo y no exigirle que se someta a la prueba. Si desea exigirle que se someta a la prueba, puede despedir al empleado, pero tenga en cuenta que puede iniciar acciones legales en su contra por discriminación. Deberá demostrar que los otros pasos tomados, como una evaluación, no fueron suficientes.*

12. ¿Qué ocurre si el empleado proporciona una nota escrita por su médico que indica que no puede someterse a la prueba?

*Si existe una razón médica por la cual no puede someterse a la prueba, pídale al empleado que se la proporcione. Si es válida, puede llegar a un acuerdo y, si decide despedirlo, deberá demostrar que los otros métodos de evaluación no fueron suficientes.*

MUESTRA

Esta obra se encuentra bajo la Licencia Internacional 4.0 de Creative Commons Attribution-NoDerivatives. Para ver una copia de esta licencia, visite <http://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>.

*Esta política y procedimiento no tiene la finalidad de reemplazar el criterio informado de médicos, enfermeros u otros profesionales médicos individuales, ni tiene la finalidad de ser una declaración de estándares comunitarios predominantes o estándares de práctica mínimos. Es un método y una técnica sugeridos para lograr una atención médica óptima, y no un estándar mínimo por debajo del cual los residentes serían necesariamente colocados en riesgo.*

Se **exige** la realización de pruebas para todo el personal en una orden emitida por el estado/condado - **Instalación sindical**

1. ¿Puede una instalación exigirle a su personal que se someta a la prueba de COVID-19? **Sí**
2. ¿Puede un miembro del personal rehusarse a someterse a la prueba? **Sí**
3. ¿Se requiere consentimiento? **Sí**
4. ¿Se necesita la autorización de un médico? **No**
5. Si un empleado se rehúsa a someterse a la prueba, ¿se lo puede suspender? **Sí**
6. Si se suspende a un empleado, ¿este puede cobrar una indemnización por desempleo? **Dependerá de la ley del estado.**

*Sin embargo, es posible que sea difícil calificar para recibir una indemnización por desempleo, ya que la persona puede conservar su trabajo en tanto haya aceptado someterse a la prueba.*

7. Si se suspende a un empleado por rehusarse a someterse a la prueba de COVID-19, ¿se le exige a la instalación que reincorpore al empleado? **Esto lo determinará la ley del estado o la política de la instalación.**

*Si esto no está regulado en la ley del estado o en la política de la instalación, esta podrá decidir si desea reincorporar o no a un empleado que ha sido suspendido.*

8. Si un empleado es reincorporado luego de haber sido suspendido, ¿cómo puede una instalación determinar cuándo reincorporarlo? **Esto lo determinará la ley del estado o la política de la instalación.**

*Se recomienda que la instalación no reincorpore a un miembro del personal hasta que se haya rescindido la orden que exigía la realización de pruebas obligatorias para todo el personal.*

9. Si un empleado se rehúsa a someterse a la prueba, ¿se puede rescindir su contrato? **Sí**

*Si la ley del estado, o una orden emitida por el estado o el condado exige que el personal se someta a la prueba, para continuar trabajando en la instalación, los miembros del personal deben someterse a la prueba o sus contratos serán rescindidos. Permitir que un miembro del personal continúe trabajando sin haberse sometido a la prueba sería considerado una violación de la ley del estado, o de la orden emitida por el estado o el condado.*

*Si la instalación pertenece a un sindicato, usted puede rescindir el contrato, pero es posible que el empleado inicie acciones legales. Sin embargo, si la prueba es obligatoria por ley, es poco probable que el empleado tenga éxito.*

Esta obra se encuentra bajo la Licencia Internacional 4.0 de Creative Commons Attribution-NoDerivatives. Para ver una copia de esta licencia, visite <http://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>.

*Esta política y procedimiento no tiene la finalidad de reemplazar el criterio informado de médicos, enfermeros u otros profesionales médicos individuales, ni tiene la finalidad de ser una declaración de estándares comunitarios predominantes o estándares de práctica mínimos. Es un método y una técnica sugeridos para lograr una atención médica óptima, y no un estándar mínimo por debajo del cual los residentes serían necesariamente colocados en riesgo.*

10. Si se rescinde el contrato de un empleado, ¿puede cobrar una indemnización por desempleo?  
**Dependerá de la ley del estado.**

*Sin embargo, es posible que sea difícil calificar para recibir una indemnización por desempleo, ya que la persona puede conservar su trabajo en tanto haya aceptado someterse a la prueba.*

11. ¿Qué ocurre si el empleado sostiene que someterse a la prueba va en contra de sus creencias religiosas?

*Pídale al empleado que explique con sinceridad sus creencias religiosas y de qué manera someterse a la prueba va en contra de ellas. Si someterse a la prueba va en contra de sus creencias religiosas, pero es obligatorio por ley, deberá asesorarse con su departamento de salud pública.*

12. ¿Qué ocurre si el empleado proporciona una nota escrita por su médico que indica que no puede someterse a la prueba?

*Pídale más información con respecto a las razones por las cuales no puede someterse a la prueba. Si no puede someterse a la prueba, pero es obligatorio por ley, el empleado no estará calificado para trabajar en la instalación y puede que se rescinda su contrato o que no se lo contrate.*

Esta obra se encuentra bajo la Licencia Internacional 4.0 de Creative Commons Attribution-NoDerivatives. Para ver una copia de esta licencia, visite <http://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>.

*Esta política y procedimiento no tiene la finalidad de reemplazar el criterio informado de médicos, enfermeros u otros profesionales médicos individuales, ni tiene la finalidad de ser una declaración de estándares comunitarios predominantes o estándares de práctica mínimos. Es un método y una técnica sugeridos para lograr una atención médica óptima, y no un estándar mínimo por debajo del cual los residentes serían necesariamente colocados en riesgo.*

Se **exige** la realización de pruebas para todo el personal en una orden emitida por el estado/condado - **Instalación no sindical**

1. ¿Puede una instalación exigirle a su personal que se someta a la prueba de COVID-19? **Sí**
2. ¿Puede un miembro del personal rehusarse a someterse a la prueba? **Sí**
3. ¿Se requiere consentimiento? **Sí**
4. ¿Se necesita la autorización de un médico? **No**
5. Si un empleado se rehúsa a someterse a la prueba, ¿se lo puede suspender? **Sí**
6. Si se suspende a un empleado, ¿este puede cobrar una indemnización por desempleo? **Dependerá de la ley del estado.**

*Sin embargo, es posible que sea difícil calificar para recibir una indemnización por desempleo, ya que la persona puede conservar su trabajo en tanto haya aceptado someterse a la prueba.*

7. Si se suspende a un empleado por rehusarse a someterse a la prueba de COVID-19, ¿se le exige a la instalación que reincorpore al empleado? **Esto lo determinará la ley del estado o la política de la instalación.**

*Si esto no está regulado en la ley del estado o en la política de la instalación, esta podrá decidir si desea reincorporar o no a un empleado que ha sido suspendido.*

8. Si un empleado es reincorporado luego de haber sido suspendido, ¿cómo puede una instalación determinar cuándo reincorporarlo? **Esto lo determinará la ley del estado o la política de la instalación.**

*Se recomienda que la instalación no reincorpore a un miembro del personal hasta que se haya rescindido la orden que exigía la realización de pruebas obligatorias para todo el personal.*

9. Si un empleado se rehúsa a someterse a la prueba, ¿se puede rescindir su contrato? **Sí**

*Si la ley del estado, o una orden emitida por el estado o el condado exige que el personal se someta a la prueba, para continuar trabajando en la instalación, los miembros del personal deben someterse a la prueba o sus contratos serán rescindidos. Permitir que un miembro del personal continúe trabajando sin haberse sometido a la prueba sería*

Esta obra se encuentra bajo la Licencia Internacional 4.0 de Creative Commons Attribution-NoDerivatives. Para ver una copia de esta licencia, visite <http://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>.

*Esta política y procedimiento no tiene la finalidad de reemplazar el criterio informado de médicos, enfermeros u otros profesionales médicos individuales, ni tiene la finalidad de ser una declaración de estándares comunitarios predominantes o estándares de práctica mínimos. Es un método y una técnica sugeridos para lograr una atención médica óptima, y no un estándar mínimo por debajo del cual los residentes serían necesariamente colocados en riesgo.*

*considerado una violación de la ley del estado, o de la orden emitida por el estado o el condado.*

10. Si se rescinde el contrato de un empleado, ¿puede cobrar una indemnización por desempleo? **Dependerá de la ley del estado.**

*Sin embargo, es posible que sea difícil calificar para recibir una indemnización por desempleo, ya que la persona puede conservar su trabajo en tanto haya aceptado someterse a la prueba.*

11. ¿Qué ocurre si el empleado sostiene que someterse a la prueba va en contra de sus creencias religiosas?

*Pídale al empleado que explique con sinceridad sus creencias religiosas y de qué manera someterse a la prueba va en contra de ellas. Si someterse a la prueba va en contra de sus creencias religiosas, pero es obligatorio por ley, deberá asesorarse con su departamento de salud pública.*

12. ¿Qué ocurre si el empleado proporciona una nota escrita por su médico que indica que no puede someterse a la prueba?

*Pídale más información con respecto a las razones por las cuales no puede someterse a la prueba. Si no puede someterse a la prueba, pero es obligatorio por ley, el empleado no estará calificado para trabajar en la instalación y puede que se rescinda su contrato o que no se lo contrate.*

Esta obra se encuentra bajo la Licencia Internacional 4.0 de Creative Commons Attribution-NoDerivatives. Para ver una copia de esta licencia, visite <http://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>.

*Esta política y procedimiento no tiene la finalidad de reemplazar el criterio informado de médicos, enfermeros u otros profesionales médicos individuales, ni tiene la finalidad de ser una declaración de estándares comunitarios predominantes o estándares de práctica mínimos. Es un método y una técnica sugeridos para lograr una atención médica óptima, y no un estándar mínimo por debajo del cual los residentes serían necesariamente colocados en riesgo.*