



**NATIONAL COUNCIL FOR
OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH**

CONSEJO NACIONAL DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL



Norma de emergencia de vacunación de OSHA

Una guía de preguntas y respuestas

para que trabajadores, sindicatos, grupos COSH y centros de

trabajadorxs tomen acción

A lxs trabajadorxs de empresas con 100 o más empleadxs se les requerirá recibir la vacuna COVID o la prueba y la mascarilla, según las nuevas normas emitidas por la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional ("OSHA", por sus siglas en inglés).

¿Por qué OSHA emitiría una norma de vacunación?

El Covid-19 es el peor brote de enfermedad a nivel mundial en cien años. Aunque las vacunas son efectivas y seguras, al 9 de noviembre, solo el 58,5% de la población de EE. UU. estaba completamente vacunada - lo cual no es suficiente para detener la propagación de la enfermedad. Las personas no vacunadas arriesgan sus propias vidas y las vidas de quienes les rodean.

Las vacunas obligatorias no son nada nuevo. George Washington exigió que sus soldados fueran vacunados contra la viruela. Los distritos escolares han exigido vacunas contra enfermedades como el sarampión durante décadas. Y se exigen vacunas contra enfermedades como la fiebre amarilla y el cólera para viajar a algunos países.

¿Qué exige la norma de OSHA?

Cada empleador cubiertx debe desarrollar, implementar y hacer cumplir una política de vacunación contra el COVID-19. Unx empleadorx puede optar por permitir que lxs trabajadorxs no vacunadxs usen cubiertas de protección facial en el lugar de trabajo y se hagan la prueba al menos una vez por semana, siempre que estxs trabajadorxs tengan la opción de vacunarse en lugar de eso.

El resumen de la norma de OSHA está [aquí](#); el texto de la norma está [aquí](#). Esta es una norma de "emergencia temporal" (ETS). Solo tiene vigencia seis meses, momento en el que OSHA puede decidir si la hace permanente o no.

¿A quién se aplica la norma?

Se aplica a lxs empleadorxs en la jurisdicción de OSHA con 100 o más empleadxs, a menos que estén cubiertos por otra regulación. Las normas federales de OSHA no se aplican a los empleadorxs públicxs estatales o locales o a los mineros. Se exige que los planes estatales

aprobados por OSHA adopten normas "al menos tan efectivas" como las normas federales. Muchxs contratistas federales y trabajadorxs de la salud están cubiertos por otras normas.

¿Quién paga las vacunas, las pruebas y las mascarillas?

Lxs empleadorxs deben pagar las vacunas, dar a lxs empleadxs hasta cuatro horas de tiempo libre remunerado para vacunarse con cada dosis, proporcionar "tiempo libre razonable" y licencia por enfermedad pagada para recuperarse de los efectos secundarios. La norma no exige que lxs empleadorxs paguen por las pruebas o las mascarillas. Otras leyes en tu estado o ciudad pueden exigir pruebas gratuitas o proporcionar mascarillas. Si tienes un contrato sindical en tu trabajo, puedes incluir información que explique la responsabilidad de tu empleadorx por las pruebas, las mascarillas y otros equipos de protección personal (PPE).

¿Qué pasa si tengo un resultado positivo o si me contagio de COVID-19?

Tu empleadorx debe retirarte del trabajo hasta que la prueba sea negativa o cumpla con otros criterios de "regreso al trabajo". Desafortunadamente, la norma no exige que tu empleadorx te pague mientras estés ausente o incluso que te proporcione una licencia por enfermedad, aunque otras leyes o un contrato sindical pueden exigir una licencia por enfermedad pagada. Esta es una falla seria en la norma, la cual el movimiento laboral impugnará durante las audiencias de OSHA sobre si la norma debe hacerse permanente.

¿Cuáles son los plazos de la norma?

La fecha límite para la mayor parte de la norma es el 5 de diciembre del 2021. Las pruebas para lxs empleadxs que no están completamente vacunadxs deben comenzar el 4 de enero del 2022. Pero como cualquier otra norma de OSHA, esta ha sido impugnada en un tribunal. El tribunal puede retrasar las fechas o descartar la norma por completo.

Mi empleadorx no está cubiertx por la norma de OSHA. ¿Pueden exigirme que me vacune?

La respuesta breve es sí - con algunas excepciones. La Comisión Federal para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) ha dictaminado que la vacunación obligatoria no es una discriminación ilegal y no viola las leyes de igualdad de oportunidades. Sin embargo, al igual que con la norma, lxs empleadorxs no pueden obligar a vacunarse a quienes no deberían recibirla por razones médicas o religiosas.

No es una violación de la Ley de Transferencia y Responsabilidad de Seguro Médico (HIPAA, por sus siglas en inglés) o de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades que unx empleadorx pregunte sobre tu estado de vacunación. Sin embargo, lxs empleadorxs no pueden preguntar sobre otras afecciones médicas que no estén relacionadas con tu capacidad para realizar tu trabajo.

¿Qué debo hacer?

- **Vacunarte** - es seguro y te protege.
- **Reúnete con tus compañerxs de trabajo** para hablar sobre tus preocupaciones sobre la exposición al COVID y las medidas que tu empleadorx puede tomar para protegerte.

- **Como grupo, pide que tu empleadorx involucre a lxs trabajadorxs** en el desarrollo del nuevo plan de vacunación contra el COVID. Insta a tu empleadorx a abordar tus inquietudes y tomar medidas para protegerte más allá de la simple vacunación.

¿Qué preguntas debería hacer sobre el plan de vacunación de mi empleadorx?

- ¿El empleadorx ofrecerá las vacunas allí mismo o lxs empleadxs tendrán que vacunarse por su cuenta? Si es allí mismo, ¿qué vacuna se administrará? ¿Quién aplicará las vacunas? ¿Cuál es su entrenamiento médico?
- ¿Se les pagará a lxs empleadxs tiempo libre para vacunarse? (Exigido por ley donde se aplica la nueva norma de OSHA).
- Algunas personas experimentan efectos secundarios como uno o dos días de enfermedad similar a la gripe. ¿Se les pagará a lxs empleadxs tiempo libre para recuperarse de los efectos secundarios? (La norma de OSHA, cuando aplique, exige licencia por enfermedad).
- Muy pocas personas sufren una reacción alérgica inmediata a la vacuna. Si las vacunas están allí mismo, ¿qué precauciones se tomarán para hacer frente a las reacciones alérgicas?
- Ninguna vacuna es 100% eficaz. ¿Qué otras medidas se tomarán para prevenir la propagación de COVID-19?

¿Qué papel puede jugar un sindicato?

Si tienes un sindicato en tu lugar de trabajo, tú y tus compañerxs de trabajo pueden negociar sobre la implementación de la norma de OSHA y también sobre las protecciones de seguridad que abarcan más aspectos que las incluidas en la norma (por ejemplo, mejorar la ventilación). Tu sindicato también puede solicitar otras cosas, incluyendo incentivos para la vacunación voluntaria, como un pago en efectivo o un día de vacaciones. Muchos sindicatos han utilizado su poder de negociación para obtener un trato justo y medidas efectivas contra el COVID-19 para sus miembros.

¿Qué pueden hacer lxs trabajadorxs no sindicalizadxs?

Todx trabajadorx, independientemente de su estado sindical, tiene derecho a un lugar de trabajo seguro y libre de peligros reconocidos. Lxs trabajadorxs no sindicalizadxs pueden pedir medidas como incapacidad remunerada para vacunarse y recuperarse de los efectos secundarios. Los [grupos COSH](https://www.nationalcosh.org) y los centros de trabajadores pueden ayudar.