

## HOJA INFORMATIVA

# Norma Temporal de Vacunación y Pruebas de OSHA: Cómo puede participar



La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) ha publicado una norma temporal de emergencia (ETS, por sus siglas en inglés) para proteger a los empleados no vacunados de las grandes empresas (100 o más empleados) del riesgo de contraer COVID-19.

La ETS se publicó el 5 de noviembre de 2021 y entró en vigor inmediatamente. Los empleadores deben cumplir con la mayoría de los requisitos en un plazo de 30 días a partir de la publicación y con ciertos requisitos de pruebas en un plazo de 60 días a partir de la publicación.

La ETS también sirve como propuesta de norma permanente. OSHA ha iniciado un periodo de comentarios públicos de 30 días e invita a que se hagan comentarios sobre cualquier aspecto de la ETS y sobre cómo proceder con la elaboración de la norma. Los comentarios públicos permitirán a OSHA recopilar información, diversas perspectivas y conocimientos técnicos para ayudar a la agencia a considerar los próximos pasos.

La ETS de vacunación y pruebas de COVID-19 de OSHA requiere que los empleadores cubiertos establezcan, implementen y hagan cumplir una política de vacunación obligatoria de COVID-19, con una excepción para los empleadores que, en cambio, establezcan, implementen y hagan cumplir una política que permita a los empleados elegir someterse a las pruebas regulares de COVID-19 y usar una cubierta facial en el trabajo en lugar de la vacunación.

La ETS también exige a los empleadores que determinen el estado de vacunación de los empleados y que proporcionen un tiempo razonable, incluyendo hasta 4 horas de tiempo remunerado, para cada vacuna primaria de los empleados y un tiempo razonable y una licencia por enfermedad en caso de existir algún efecto secundario.

Además, la ETS exige a los empresarios que retiren a los empleados con COVID-19 del lugar de trabajo hasta que cumplan los criterios de reincorporación al

trabajo, que proporcionen cierta información a los empleados y que informen a la OSHA de las muertes por COVID-19 relacionadas con el trabajo en un plazo de 8 horas y de las hospitalizaciones relacionadas con el trabajo en un plazo de 24 horas.

### ¿Qué posibilidades de participación hay?

OSHA anima a los miembros del público a revisar y presentar comentarios sobre el ETS durante el período de comentarios públicos. Los temas específicos sobre los que OSHA busca información adicional se describen con más detalle a continuación, pero las personas que presenten sus comentarios pueden proveer información sobre cualquier tema relacionado con esta normativa.

El texto completo de la ETS está disponible en [www.osha.gov/coronavirus/ets2](http://www.osha.gov/coronavirus/ets2) y en [www.regulations.gov](http://www.regulations.gov).

### ¿Cuál es la fecha límite para presentar comentarios?

Los comentarios por escrito sobre cualquier aspecto de la ETS y la forma de proceder con la reglamentación deben presentarse antes del 19 de enero de 2022.

### ¿Cómo repercutirá mi participación en la normativa propuesta?

Una vez concluido el período de comentarios, OSHA revisará y analizará todos los comentarios y otros materiales del registro público de la reglamentación para determinar cómo debe proceder con esta reglamentación. La agencia toma sus decisiones sobre la base de las pruebas en el expediente de reglamentación considerado en su conjunto.

## ¿Cómo puedo presentar materiales o revisar los materiales presentados a OSHA?

Puede presentar sus comentarios y anexos, identificados con el número de expediente OSHA-2021-0007, por vía electrónica en [www.regulations.gov](http://www.regulations.gov). Siga las instrucciones en línea para hacer presentaciones electrónicas.

Todas las presentaciones deben incluir el nombre de la agencia y el número de expediente de la ETS (Expediente No. OSHA-2021-0007). Cuando se presenten comentarios o recomendaciones, las personas que presenten sus comentarios deben explicar sus razones y, si es posible, proporcionar datos e información de apoyo. Siempre que sea posible, los autores de los comentarios deben indicar el cargo de la persona que los presenta y, cuando proceda, incluir información sobre el tipo y el número de empleados en sus lugares de trabajo.

Todos los comentarios, incluyendo cualquier información personal que usted proporcione, se colocarán en el expediente público sin cambios y, con la excepción de los materiales con derechos de autor, estarán disponibles públicamente en línea en [www.regulations.gov](http://www.regulations.gov). Por lo tanto, OSHA advierte a los autores de los comentarios que no envíen información que no quieran que se haga pública o que envíen materiales que contengan información personal (ya sea sobre ellos mismos o sobre otros), como números de la Seguridad Social y fechas de nacimiento.

Todos los comentarios y presentaciones se enumeran en el índice de [www.regulations.gov](http://www.regulations.gov); sin embargo, parte de la información (por ejemplo, el material con derechos de autor) no está disponible públicamente para leer o descargar a través de ese sitio web. Todas las presentaciones, incluido el material con derechos de autor, están disponibles para su inspección en la Oficina de Expedientes de OSHA. Póngase en contacto con la Oficina de Expedientes de OSHA en el 202-693-2350 (número TTY: 877-889-5627) para obtener ayuda en la localización de las presentaciones de expedientes.

## ¿Sobre qué temas busca información OSHA?

La OSHA solicita comentarios sobre todos los aspectos del ETS y sobre cómo se adoptaría como norma definitiva. La OSHA anima a las personas que

presenten sus comentarios a que expliquen *por qué* prefieren o no determinadas opciones normativas, y a que incluyan cualquier estudio, experiencia, anécdota u otra información pertinente que pueda ayudar a respaldar el comentario. En particular, OSHA busca comentarios sobre los siguientes temas:

### 1. Empleadores con menos de 100 empleados.

Como se indica en el *resumen y la explicación del alcance y la aplicación* (sección VI.B. de este preámbulo), OSHA ha establecido un umbral de 100 empleados para los requisitos de esta norma con el fin de centrar la ETS en las empresas que OSHA confía en que dispondrán de sistemas administrativos suficientes para cumplir rápidamente con la ETS. La agencia se está moviendo de manera gradual en el corto plazo necesario por el peligro presentado por COVID-19 mientras solicita comentarios de las partes interesadas e información adicional para determinar si se ajusta el alcance de la ETS para abordar a los empleadores más pequeños en el futuro.

OSHA busca información sobre la capacidad de los empleadores con menos de 100 empleados para implementar programas de vacunación y/o pruebas de COVID-19. ¿Ha instituido usted mandatos de vacunación (con o sin alternativas), o requisitos para la realización periódica de pruebas de COVID-19 o el uso de protectores faciales? ¿Cuáles han sido los beneficios de su enfoque? ¿Qué retos ha tenido o podría prever en la aplicación de tales programas? ¿Hay algo específico de su sector o del tamaño de su empresa que suponga un obstáculo especial para la aplicación de los requisitos de esta norma? ¿Cuánto tiempo le llevaría, en qué tipo de costes incurriría y cuánto le costaría aplicar estos requisitos?

2. **Riesgo significativo.** Si OSHA finalizara una norma basada en esta ETS, se trataría de una norma adoptada en virtud del apartado 6(b) de la Ley OSH, que requiere una constatación de riesgo significativo por exposición a COVID-19. Como se analiza con más detalle en la *Autoridad legal pertinente* (Sección II. de este preámbulo), se trata de una demostración de riesgo menor que la de peligro grave, la conclusión requerida para emitir una norma temporal de emergencia 6(c). ¿Cómo debería cambiar el alcance de la norma para abordar el riesgo significativo que supone el COVID-19 en el lugar de trabajo? ¿Deberían aplicarse algunas partes de la norma, como los protectores faciales, a las personas totalmente vacunadas?

**3. Infecciones previas por COVID-19.** OSHA determinó que los trabajadores que han sido infectados por el COVID-19 pero que no han sido totalmente vacunados siguen corriendo un grave peligro por la exposición al SARS-CoV-2 en el lugar de trabajo. Esta es un área de investigación científica en curso. Dada la incertidumbre científica y las limitaciones de las pruebas de infección e inmunidad, a OSHA le preocupa que sea inviable para los empleadores poner en práctica una norma que permita o exija una excepción a la vacunación o a las pruebas y a la cobertura facial basada en una infección previa por COVID-19. ¿Existe información científica adicional sobre este tema que OSHA deba tener en cuenta a la hora de determinar si debe proceder con una norma permanente?

En particular, ¿qué criterios científicos pueden utilizarse para determinar si un empleado determinado está suficientemente protegido contra la reinfección? ¿Existen límites temporales asociados a estos criterios para tener en cuenta las posibles reducciones de la inmunidad con el paso del tiempo? ¿Exige a los empleados que proporcionen una verificación de la infección por COVID-19? En caso afirmativo, ¿qué tipos de verificación acepta (es decir, pruebas de PCR, pruebas de antígenos, etc.)? ¿Qué dificultades ha experimentado, si es que las ha habido, en la puesta en práctica de dicha excepción?

**4. Experiencia con las políticas de vacunación COVID-19.** ¿Debe OSHA imponer un mandato de vacunación estricto (es decir, todos los empleadores deben aplicar políticas de vacunación obligatorias tal como se definen en esta ETS) sin una opción alternativa de cumplimiento? OSHA busca información sobre las políticas de vacunación contra la COVID-19 que los empleadores han implementado para proteger a los trabajadores. Si ha implementado una política de vacunación contra el COVID-19:

(a) ¿Cuándo la aplicó y qué exige su política? ¿La vacunación era obligatoria o voluntaria según la política? ¿Ofrece la vacunación en sus instalaciones? ¿Qué costes asociados a la vacunación cubrió la política? ¿Qué porcentaje de sus empleados se vacunó en consecuencia? ¿Ofrece un permiso remunerado por vacunarse? Si la vacunación es obligatoria, ¿se han resistido los empleados y, en caso afirmativo, qué medidas fueron necesarias para hacer cumplir la política?

(b) ¿Cómo ha verificado que los empleados estaban vacunados? ¿Existen otros medios fiables de verificación de la vacunación no contemplados en la ETS que deban incluirse? ¿Permitió la certificación en los casos en que el empleado no pudo encontrar otra prueba y, en caso afirmativo, ha experimentado alguna dificultad con este enfoque? ¿Ha tenido problemas con registros de vacunación falsificados y, en caso afirmativo, cómo los ha resuelto?

(c) ¿Ha experimentado una disminución de las tasas de infección o de los brotes después de aplicar esta política?

(d) Si ha recibido alguna solicitud de adaptación razonable a la vacunación, ¿qué estrategias ha puesto en práctica para abordar la adaptación y garantizar la seguridad de los trabajadores (por ejemplo, el teletrabajo, el trabajo en aislamiento, las pruebas periódicas y el uso de protectores faciales)?

**5. Pruebas de COVID-19 y alejar del lugar de trabajo.** OSHA busca información sobre las prácticas de prueba de COVID-19 y alejamiento del lugar del trabajo implementadas para proteger a los trabajadores.

(a) ¿Dispone de una política de pruebas y alejamiento en su lugar de trabajo y, en caso afirmativo, ¿qué exige? ¿Con qué frecuencia exige la realización de pruebas y qué tipos de pruebas utiliza (por ejemplo, pruebas a domicilio, pruebas realizadas en laboratorios, pruebas realizadas en sus lugares de trabajo)? ¿En qué costos ha incurrido como parte de sus políticas de pruebas y eliminación? ¿Tiene dificultades para encontrar una disponibilidad adecuada de pruebas? ¿Con qué frecuencia? ¿Ha experimentado algún problema de falsificación de los resultados de las pruebas y, en caso afirmativo, cómo lo ha resuelto? ¿Ha experimentado otras dificultades en la aplicación de un plan de pruebas y alejamiento del lugar del trabajo, incluido el tiempo necesario para obtener los resultados de las pruebas COVID-19? ¿Ofrece permisos remunerados para realizar las pruebas?

(b) ¿Con qué frecuencia ha detectado y alejado del lugar de trabajo a los empleados que dan positivo en la prueba COVID-19 en virtud de esta política? ¿Proporciona permisos remunerados y protección del empleo a los empleados que aleja por este motivo?

(c) ¿Debería OSHA exigir la realización de pruebas con mayor frecuencia que la semanal?

**6. Revestimientos faciales.** Como se ha comentado en el *Resumen y explicación* de los revestimientos faciales (Sección VI.I. de este preámbulo), la ASTM publicó una norma de especificación el 15 de febrero de 2021 para establecer una línea de base nacional estándar para los revestimientos faciales de barrera (ASTM F3502-21).

¿Debe OSHA exigir el uso de cubiertas faciales que cumplan la norma ASTM F3502-21 en lugar de las cubiertas faciales especificadas por la ETS? En caso afirmativo, ¿debería OSHA exigir también que dichos recubrimientos faciales cumplan los criterios de NIOSH Workplace Performance o Workplace Performance Plus (véase CDC, 23 de septiembre de 2021)?<sup>1</sup> ¿Existen entornos de trabajo particulares en los que se debería favorecer a los protectores faciales que cumplen una norma sobre otra? ¿Existen criterios alternativos que OSHA debería considerar para los protectores faciales en lugar de la norma F3502-21 o los criterios de NIOSH Workplace Performance o Workplace Performance Plus? ¿Existe capacidad suficiente para suministrar cobertores faciales que cumplan la norma F3502-01 y/o los criterios de NIOSH Workplace Performance o Workplace Performance Plus a todos los empleados cubiertos por la ETS? ¿En qué gastos se ha incurrido para suministrar a los empleados protectores faciales que cumplan los criterios adecuados?

**7. Otros controles.** Esta ETS exige que los empleados estén totalmente vacunados contra el COVID-19 o que se sometan a pruebas semanales y lleven la cara cubierta, según el tipo de política que adopte su empleador. No llega a exigir el conjunto completo de controles en el lugar de trabajo contra la transmisión del SRAS-CoV-2 recomendados por OSHA y los CDC, incluidos el distanciamiento, las barreras, la ventilación y el saneamiento. Como explicó OSHA en *Necesidad de la ETS* (sección III.B de este preámbulo), OSHA ha determinado que necesita más

información antes de imponer estos requisitos a todo el ámbito de las industrias y los empleadores cubiertos por la norma.

OSHA está interesada en conocer la experiencia de los empresarios en la aplicación de un conjunto completo de controles en el lugar de trabajo contra el COVID-19.

¿Qué medidas ha tomado para proteger a los empleados contra el COVID-19 en su lugar de trabajo? ¿Hay controles que haya intentado emplear pero que hayan resultado ineficaces o inviables? ¿Cuáles son? ¿Por qué llegó a la conclusión de que eran ineficaces o inviables; ¿por ejemplo, hay aspectos particulares de su lugar de trabajo o industria que hacen que ciertos controles sean inviables? ¿Exige que tanto los empleados totalmente vacunados como los no vacunados cumplan con estos controles? ¿Ha experimentado una reducción de las tasas de infección o de los brotes desde la aplicación de estos controles?

**8. Materiales educativos.** ¿Ha aplicado alguna política o ha proporcionado alguna información que haya sido útil para animar a un empleado a vacunarse?

**9. Viabilidad e impactos en la salud.** ¿Dispone de alguna experiencia o datos que informen de los cálculos de OSHA en su análisis de viabilidad económica o de alguna de los supuestos o valores utilizados en la identificación por parte de la OSHA del número de hospitalizaciones evitadas y de vidas salvadas en su análisis de impactos en la salud (véase OSHA, octubre de 2021c)<sup>2</sup>?

Para encontrar las secciones del preámbulo a las que se hace referencia en las preguntas, la ETS está disponible en [www.osha.gov/coronavirus/ets2](http://www.osha.gov/coronavirus/ets2). Para encontrar los materiales de apoyo a los que se hace referencia en las preguntas, busque las citas en el expediente nº OSHA-2021-0007 en [www.regulations.gov](http://www.regulations.gov).

Esta hoja informativa tiene como objetivo brindar información sobre el Estatuto Temporal de Emergencia COVID-19. La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional requiere que los empleadores cumplan con las normas de seguridad y salud promulgadas por OSHA o un estado con un plan estatal aprobado por OSHA. Sin embargo, esta hoja informativa no es una norma o reglamento por sí mismo, y no crea obligaciones jurídicas adicionales.

<sup>1</sup> Centros para el control y la prevención de enfermedades (CDC, por sus siglas en inglés). (23 de septiembre, 2021). Tipos de mascarillas y respiradores. [www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/prevent-getting-sick/types-of-masks.html](http://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/prevent-getting-sick/types-of-masks.html). (CDC, 23 de septiembre, 2021)

<sup>2</sup> Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA). (octubre, 2021c). Impactos en la salud de la ETS de la vacunación y pruebas COVID-19. (OSHA, octubre 2021c)