

HOJA INFORMATIVA

Derechos de los trabajadores bajo la Norma Temporal de Emergencia para vacunación y pruebas de COVID-19



La Norma Temporal de Emergencia para Vacunación y Pruebas COVID-19 (ETS, por sus siglas en inglés) de OSHA abarca a los empleadores que tienen 100 empleados o más, y les exige que tomen medidas para minimizar el riesgo de transmisión de COVID-19 en el lugar de trabajo. La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional protege a los trabajadores de represalias por ejercer sus derechos bajo la ETS.

Protecciones en el lugar de trabajo: vacunación, pruebas y cubiertas faciales

Los empleados que trabajan para los empleadores a cuáles aplica la ETS tienen derecho a las protecciones otorgadas por los requisitos de la norma. Los requisitos clave que los empleadores deben seguir para proteger a estos empleados incluyen:

Política del empleador sobre la vacunación. La ETS requiere que los empleadores cubiertos establezcan, implementen y hagan cumplir normas escritas obligatorias de vacunación contra el COVID-19, con una excepción para los empleadores que, en cambio, establecen, implementan y hacen cumplir una norma escrita que requiere que los empleados no vacunados se sometan a pruebas semanales de COVID-19 y usen una cubierta facial en lugar de la vacunación.

Determinación del estado de vacunación de los empleados. La ETS requiere a los empleadores abarcados bajo la norma determinar el estado de vacunación de cada empleado, obtener comprobantes aceptables del estado de vacunación y mantener registros y una lista del estado de vacunación de cada empleado.

Apoyo del empleador para la vacunación de los empleados. La ETS requiere a los empleadores abarcados bajo la norma apoyar la vacunación proporcionándoles a los empleados tiempo razonable, incluyendo hasta cuatro horas de tiempo pagado a la tasa regular de pago del empleado, para recibir cada dosis de vacunación, y tiempo razonable y licencia por enfermedad pagada para recuperarse de cualquier efecto secundario después de cada dosis.

Pruebas de COVID-19 para empleados que no están completamente vacunados. La ETS requiere a los empleadores abarcados bajo la norma garantizar que cada empleado que no esté completamente vacunado se haga la prueba de COVID-19 al menos semanalmente (si está en el lugar de trabajo al menos una vez a la semana) o dentro de los 7 días antes de regresar al trabajo (si está fuera del lugar de trabajo durante una semana o más). **La ETS no requiere que los empleadores paguen por ningún costo asociado con las pruebas.** Sin embargo, es posible que otras leyes, reglamentos o acuerdos de negociación colectiva u otros acuerdos negociados colectivamente le requieran al empleador pagar por las pruebas. Además, nada les prohíbe a los empleadores asumir voluntariamente los costos asociados con las pruebas.

Requisitos para los empleados de informar al empleador de pruebas positivas de COVID-19 y remoción del lugar de trabajo. De acuerdo a la ETS, los empleadores abarcados bajo la norma deben: (1) exigir a los empleados informar de inmediato al recibir un resultado positivo de COVID-19 o un diagnóstico de COVID-19; (2) retirar inmediatamente del lugar de trabajo a cualquier empleado, independientemente de su estado de vacunación, que tenga una prueba positiva de COVID-19 un diagnóstico de COVID-19; y (3) Mantener a los empleados removidos fuera del lugar de trabajo hasta que [cumplan con los requisitos para regresar al trabajo](#).

Cubiertas faciales. La ETS requiere a los empleadores abarcados bajo la norma asegurarse de que cada empleado que no esté completamente vacunado use una cubierta facial cuando esté

adentro o cuando ocupe un vehículo con otra persona con fines laborales, excepto en ciertas circunstancias limitadas. Los empleadores no deben impedir que ningún empleado, independientemente de su estado de vacunación, use voluntariamente una cubierta facial a menos que cree un peligro grave en el lugar de trabajo (por ejemplo, interfiera con el funcionamiento seguro de algún equipo).

Información proporcionada a los empleados. La ETS requiere que los empleadores abarcados bajo la norma proporcionen a los empleados lo siguiente en un idioma y a un nivel de alfabetización que los empleados entiendan: (1) información sobre los requisitos de la ETS y las políticas y procedimientos establecidos para implementar la ETS en el lugar de trabajo; (2) el documento de los CDC "[Cosas clave que debe saber sobre las vacunas contra el COVID-19](#)"; (3) información sobre protecciones contra represalias y discriminación; y (4) información sobre leyes que prevén sanciones penales por proporcionar a sabiendas declaraciones o documentación falsas.

Reportar muertes y hospitalizaciones por COVID-19 a OSHA. La ETS requiere que los empleadores abarcados bajo la norma informen a OSHA dentro de 8 horas de cualquier muerte relacionada al COVID-19 y de hospitalizaciones por COVID-19 relacionadas con el trabajo dentro de las 24 horas posteriores a que el empleador se entere del incidente.

Disponibilidad de registros. La ETS requiere que los empleadores abarcados bajo la norma tengan disponible para revisar y copiar la documentación de la vacunación contra el COVID-19 de cada persona y cualquier resultado de la prueba de COVID-19 para ese empleado y cualquier persona que tenga el consentimiento autorizado por escrito de ese empleado. Los empleadores abarcados bajo la norma también deben poner a disposición de los empleados, o representantes de los empleados, el número total de empleados completamente vacunados en un lugar de trabajo junto con el número total de empleados en ese lugar de trabajo.

Protección contra represalias

La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional (Ley OSH, por sus siglas en inglés) prohíbe las represalias contra los empleados por ejercer sus derechos garantizados por

la Ley, incluida la presentación de una queja de seguridad o salud ocupacional, la denuncia de una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo o el ejercicio de cualquier derecho otorgado por la Ley OSH.

¿Quién está protegido bajo la Ley OSH?

La prohibición de represalias de la Ley OSH (Sección 11 (c)) protege a los trabajadores del sector privado, no cubre a los empleados del gobierno de los Estados Unidos ni a los empleados del gobierno estatal o local. Sin embargo, cubre a los empleados del Servicio Postal de los Estados Unidos.¹

¿Qué actividades están protegidas por la Ley OSH?

No se puede despedir o tomar represalias de ninguna manera contra un empleado por haber ejercido cualquier derecho en virtud de la Ley OSH. Estos son algunos ejemplos de actividades relacionadas con el COVID-19 que están protegidas:

- Solicitar tiempo pagado para una vacuna COVID-19 o tiempo libre pagado por efectos secundarios de la vacuna, cuando la ETS requiera tiempo libre pagado.
- Solicitar equipo de protección personal que el empleado piensa razonablemente que es requerido por una norma de OSHA.
- Usar equipo de protección personal requerido o permitido por una norma de OSHA.
- Informar al empleador o a OSHA de haber sido infectado o expuesto al COVID-19.
- Reportar una condición insegura a un empleador o a OSHA.
- Solicitar al empleador, a OSHA o a otra entidad gubernamental orientación sobre la seguridad en el lugar de trabajo.
- Negarse a realizar una tarea de trabajo si el empleado tiene una aprehensión razonable de muerte o lesiones graves, se niega de buena fe a realizar la tarea, no tiene una alternativa razonable y no hay tiempo suficiente para eliminar la condición a través de los canales de cumplimiento regulares y, cuando sea posible, el empleado ha pedido a su empleador que corrija el peligro y no se corrigió. Para más información consulte: www.osha.gov/workers.

¹ Los empleados federales están protegidos de represalias por actividades de seguridad o salud ocupacional bajo los procedimientos establecidos por sus agencias de conformidad con la Orden Ejecutiva 12196. Véase 29 CFR 1960.46-47. También están protegidos contra represalias por denuncia de irregularidades en virtud de la Ley de Protección de Denunciantes. Para obtener más información, visite www.osc.gov. Las leyes estatales proporcionan protecciones similares en los estados que operan planes estatales aprobados por OSHA. Para obtener más información acerca de los planes estatales de OSHA, consulte www.osha.gov/stateplans.

No se puede despedir o discriminar contra un empleado por presentar una queja ante OSHA. Si usted sufre represalias, presente una queja en www.whistleblowers.gov.

Medidas disciplinarias permisibles

La Ley OSH no impide que los empleadores tomen medidas disciplinarias contra los empleados por participar en actividades que no están protegidas. Por ejemplo, cuando un empleado no cumple con las normas de vacunación de su empleador, esa acción generalmente no estaría protegida por la Ley OSH. Los siguientes ejemplos son acciones que generalmente no estarían cubiertas por las protecciones contra represalias o discriminación de OSHA:

- No entregar documentación aceptable del estado de vacunación;
- No entregar resultados semanales aceptables de la prueba de COVID-19 cuando se requiera;

- Falsificar la documentación de vacunación requerida o los resultados de las pruebas; y
- No utilizar de manera adecuada las cubiertas faciales requeridas.

Cómo presentar una queja

Cualquier empleado que cree que ha sido sujeto a represalias, en contravención de la Sección 11 (c), o un representante de tal empleado, puede presentar una queja ante OSHA. Las quejas pueden presentarse verbalmente o por escrito. Para presentar una queja verbalmente: Visite una oficina local del área o llame a OSHA al 1-800-321-OSHA (6742). La información sobre las oficinas locales del área está disponible en www.osha.gov/contactus/bystate o se puede obtener llamando a OSHA al número de teléfono anterior.

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.