

Preguntas frecuentes sobre la vacunación contra el COVID-19 en el lugar de trabajo para empleadores

14 de Diciembre del , 2021

Presentadores:

Ritu Mahajan, Supervising Senior Staff Attorney - rmahajan@publiccounsel.org

Michelle Ki, Pillsbury Fellow- mki@publiccounsel.org


D Abuyounes, Loyola Fellow - dabuyounes@publiccounsel.org

Descargo de Responsabilidad

© Public Counsel 2021

Esta presentación proporciona solo una guía general y no debe interpretarse como asesoramiento legal. La ley sobre los temas discutidos en esta presentación es muy específica del contexto. Si su organización necesita asistencia legal, o si tiene más preguntas sobre estos temas, comuníquese con el Proyecto de Desarrollo Comunitario de Public Counsel. Esta presentación no debe interpretarse como que lo incluya todo, ni como la prestación de servicios legales a ninguna persona o entidad. Asistir a esta presentación no crea ninguna relación entre abogado y cliente. La información en esta capacitación está actualizada al 7 de Diciembre del 2021. Las reglas y leyes relacionadas con COVID-19 están cambiando rápidamente y la información en esta capacitación puede quedar desactualizada.

Presentación de hoy

- ¿Se requiere que los proveedores de cuidado infantil estén vacunados?
 - ¿Debo exigir las vacunas COVID-19?
 - ¿Puedo exigir que mis empleados se vacunen?
 - ¿Puedo solicitar comprobante de vacunación?
 - ¿Qué debe incluir una política de vacunación?
 - ¿Qué otros factores debo considerar?
 - ¿Cómo responder a los empleados que no cumplen con los requisitos de vacunación y no solicitan adaptaciones razonables?
 - ¿Puedo exigir que los padres y los niños se vacunen?
 - Preguntas
- 

¿Se requiere que los proveedores estén vacunados?

- Actualmente, no existen leyes federales, estatales o locales que obliguen a los proveedores de cuidado infantil a vacunarse contra COVID-19 para poder operar un programa de cuidado infantil.
 - Sin embargo, los empleados de los contratistas federales deben estar completamente vacunados antes del 18 de enero de 2022. Los proveedores de Head Start y Early Head Start tendrán hasta el 31 de enero de 2022 para vacunarse.
- "Los licenciarios y proveedores **deben** continuar mitigando la propagación de COVID-19". *Guía para proveedores y programas de cuidado infantil*, Departamento de Salud Pública de California, 29 de junio de 2021 (énfasis en el original).

Debo exigir vacunas?

- Beneficios de exigir vacunas
 - Protección de la salud en el lugar de trabajo y la comunidad
 - Reducir costos de ausencias y pérdida de productividad
 - Reducir los cierres de empresas
 - Reducir el riesgo de responsabilidad



¿Puedo exigir a mis empleados que se vacunen?

- Sí, sujeto a posibles excepciones
 1. Adaptaciones relacionadas con la discapacidad
 2. Alojamiento relacionados con la religión
 3. Exención por embarazo
- Vacunas autorizadas
 - Pfizer-BioNTech
 - Moderna
 - Janssen




1. Adaptaciones relacionadas con la discapacidad

- Requisito para modificaciones
 - Los empleadores deben adaptarse razonablemente a las discapacidades conocidas de los empleados
 - El empleador debe participar en un "proceso interactivo oportuno, de buena fe"
 - Se prohíben las represalias y la divulgación

- Ejemplos de adaptaciones razonables
 - Proporcionar y exigir el uso de EPP
 - Distanciamiento social
 - Reconfigurar espacios de trabajo
 - Eliminando espacios comunes
 - Aumento de la ventilación
 - Capacidad de oficina reducida
 - Turnos modificados
 - Requiere pruebas periódicas de COVID-19
 - Arreglos de trabajo remoto;
 - Permitir que el empleado use la licencia pagada
 - Reasignación del empleado

¿Qué pasa si no se pueden hacer ajustes razonables?

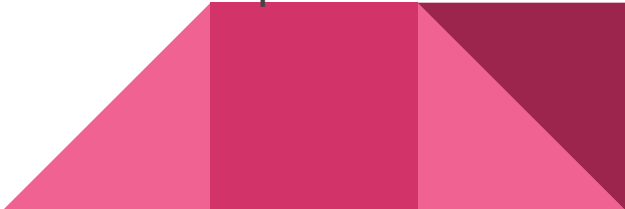
- El empleador puede excluir al empleado del lugar de trabajo si:
 1. El alojamiento impone una "dificultad excesiva";
 2. El empleado no puede realizar sus deberes esenciales incluso con adaptaciones razonables; o
 3. El empleado no puede realizar esos deberes de una manera que no represente una "amenaza directa" para la salud o la seguridad de las personas en el lugar de trabajo.
- 

¿Qué es una dificultad excesiva?

- Las dificultades excesivas requieren "dificultad o gasto significativo" en consideración de numerosos factores que incluyen:
 1. La naturaleza y el costo del alojamiento;
 2. La capacidad financiera del empleador para proporcionar la acomodación, el número total de empleados y el impacto de las acomodaciones en el funcionamiento del negocio; y
 3. La naturaleza del negocio u operación.



¿Qué es una amenaza directa para la salud y la seguridad?

- Una amenaza directa es un "riesgo significativo de daño corporal" y puede tomar en consideración:
 1. Si la acomodación solicitada constituiría una amenaza directa a la salud o seguridad de otros;
 2. Si el riesgo causaría daños físicos sustanciales a la propiedad de otros; y
 3. Si dichos riesgos no pueden mitigarse o eliminarse suficientemente mediante otra adaptación razonable.
 - Los empleadores deben realizar una evaluación individualizada que se base en pruebas objetivas.
- 

2. Adaptaciones relacionadas con la religión

- Requisito para adaptación
 - El empleador debe adaptarse razonablemente a las creencias, prácticas u observancias religiosas sinceras de un empleado.
 - A menos que hacerlo resulte en una "dificultad excesiva"
 - Las represalias están prohibidas
- Ejemplos de adaptaciones razonables
 - Uno que "elimine el conflicto" entre la creencia o práctica religiosa sincera y el requisito de vacunación
 - Puede incluir reestructuración laboral, reasignación laboral o modificación de prácticas laborales




3. Exención por embarazo


- Requisito para adaptación
 - Un empleador no puede discriminar a una empleada por motivos de embarazo
 - El empleador debe acomodar razonablemente a una empleada que esté embarazada en la medida en que se proporcionen adaptaciones a empleados en situación similar
 - Las represalias están prohibidas.
- Ejemplos de adaptaciones razonables
 - Arreglos de trabajo remoto
 - Cambios en los horarios de trabajo o asignaciones.
 - Ausencia temporal




¿Puedo solicitar comprobante de vacunación?

- Comprobante de vacunación
 - Sujeto a las exenciones mencionadas anteriormente, el empleador puede requerir que los empleados presenten un comprobante de haber recibido la vacuna COVID-19.
 - La prueba debe mantenerse como registros médicos confidenciales separados de los archivos de otros empleados.
 - Hacer preguntas de seguimiento
 - El empleador está limitado por los tipos de consultas permitidas con respecto a la discapacidad, credo religioso o estado médico de un empleado.
 - El empleador debe limitar el alcance de las preguntas de seguimiento.
 - El empleador debe indicar a sus empleados que omitan cualquier información médica o de antecedentes familiares de dicha documentación.
- 

¿Puedo revelar el estado de vacunación de un empleado?

- No, un empleador no puede revelar el estado de vacunación de un empleado a otros, ya que se trata de información médica confidencial.
 - Otras Consideraciones
 - Mantener la confidencialidad de cualquier información de salud de los empleados obtenida.
 - Mantener el expediente médico de un empleado separado del expediente personal del empleado.
 - Que puedes compartir?
 - Números agregados y anónimos sobre tasas de vacunación
 - Que el empleador tenga una política de vacunación obligatoria
 - Los empleados pueden compartir información voluntariamente con otros.
- 

¿Qué debe incluir en una política de vacunación?

- Considere una política escrita para que las expectativas sean claras. Cosas que incluir:
 - Alcance de la política y a qué empleados se aplica
 - Justificación de la política detrás de la vacunación obligatoria
 - Fecha límite en la que los empleados deben estar completamente vacunados
 - Identificar claramente el proceso de verificación de la vacunación, incluidos los registros que el empleado debe proporcionar y la información que un empleado no debe proporcionar
 - Indicar claramente las posibles consecuencias de la infracción, incluidas las políticas y prácticas disciplinarias razonables a las que los empleados pueden estar sujetos
 - Un resumen de las exenciones legalmente autorizadas a la vacuna
 - Información sobre los pasos a seguir para solicitar un ajuste razonable
 - Una declaración de que el empleador no está obligado a aceptar todas las adaptaciones. Solo se deben hacer ajustes razonables, excepto en el caso de dificultades excesivas.
- 

¿Qué otros factores debo considerar?

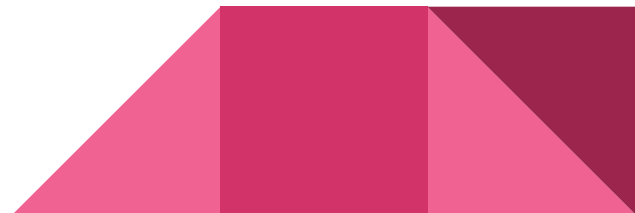
- Obligaciones de nómina
 - Si el empleador exige la vacunación o la prueba de COVID, el empleador debe pagar al empleado por el tiempo que dedique a recibir la vacuna / pruebas (incluido el tiempo de viaje)
 - Los empleadores con más de 25 empleados deben proporcionar una licencia por enfermedad pagada relacionada con COVID-19; esta licencia se puede usar para citas de vacunas o efectos secundarios relacionados con las vacunas
 - Reembolsar a los empleados los gastos de bolsillo de la vacunación
- Incentivos
 - Los empleadores pueden ofrecer incentivos para las vacunas
 - No debe ser un incentivo que tienda a discriminar a todo un grupo.
 - A los empleados con una exención legítima se les deben ofrecer opciones alternativas para ganar el incentivo

¿Cómo responder a los empleados que no cumplen con los requisitos de vacunación y no solicitan ajustes razonables?

- Haga un seguimiento con el empleado para comprender por qué no ha proporcionado prueba de vacunación y / o comprender mejor sus inquietudes
- Si es apropiado, proporcione recursos sobre la seguridad y eficacia de la vacuna y la importancia de la vacuna para controlar la pandemia de COVID-19
- Para los empleados que necesitan tiempo para programar la vacunación, brinde apoyo
- Si el empleado continúa rechazando la vacunación por una razón sin protección, decida los próximos pasos para tomar medidas adicionales

¿Puedo exigir que los padres y los niños se vacunen?

- Sí, sujeto a posibles adaptaciones relacionadas con la discapacidad.
- Si un proveedor exige vacunas COVID-19 para niños y / o padres, el CDPH recomienda que la confirmación se documente de la misma manera que las vacunas se documentan y se mantienen en el archivo de la instalación. Quienes confirmen pueden revisar y aceptar una copia impresa o un registro digital del recibo de la vacuna.



Recursos

- Public Counsel's COVID-19 Workplace Vaccination Policy FAQ For California Employers : <http://www.publiccounsel.org/tools/assets/files/1643.pdf>
- EEOC COVID-19 Guidance: <https://www.eeoc.gov/wysk/what-you-should-know-about-covid-19-and-ada-rehabilitation-act-and-other-eeo-laws>
- Cal. DFEH COVID-19 Guidance: https://www.dfeh.ca.gov/wp-content/uploads/sites/32/2020/03/DFEH-Employment-Information-on-COVID-19-FAQ_ENG.pdf
- CDPH COVID-19 Guidance for Child Care Providers: <https://www.cdph.ca.gov/Programs/CID/DCDC/Pages/COVID-19/Child-Care-Guidance.aspx#>
- Cal. DIR COVID-19 Guidance: <https://www.dir.ca.gov/dosh/coronavirus/COVID19FAQs.html#vaccines>

Preguntas y Respuestas

Contactenos a

Early Care & Education Law Unit
(213) 385-2977 x 300

formulario de admisión en línea:

<https://form.jotform.com/210847154489161>