

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

## 1 ¿Cuáles son los beneficios de tener un programa de vacunación contra el COVID-19 en el lugar de trabajo?

Incluir la vacunación contra el COVID-19 en el programa de bienestar en el trabajo ofrece muchos beneficios para usted y sus empleados. Para mantener su lugar de trabajo saludable, considere ofrecer allí la vacunación gratuita contra el COVID-19.

Beneficios potenciales para los empleadores:

- Mantiene a la fuerza laboral sana al prevenir que los empleados contraigan el COVID-19.
- Reduce las ausencias por enfermedad.
- Reduce el tiempo de trabajo que se pierde al ir a vacunarse.
- Mejora la productividad.
- Mejora la moral.

Beneficios potenciales para los empleados:

- Previene enfermarse de COVID-19.
- Reduce las ausencias y las visitas al médico por enfermedad.
- Resulta conveniente.
- Mejora la moral.

Si su empresa no puede ofrecer la vacunación contra el COVID-19 allí mismo, o si su estado o jurisdicción ha determinado que su negocio no es el lugar indicado para hacerlo en estos momentos, aliente a los empleados a que busquen vacunarse contra el COVID-19 en su comunidad y proporcióneseles información sobre dónde pueden conseguir la vacuna.

## 2 ¿Cómo se implementa un programa de vacunación contra el COVID-19 en mi lugar de trabajo?

Los empleadores que piensan en implementar un programa de vacunación contra el COVID-19 en el lugar de trabajo deben comunicarse con el departamento de salud en su jurisdicción.

(<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/php/open-america/hd-search/index.html>) para que los orienten. El proceso de planificación para ofrecer un programa de vacunación contra el COVID-19 en el lugar de trabajo debe incluir ideas y opiniones de directivos, recursos humanos, empleados y representantes sindicales, según corresponda.



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

Las medidas preliminares importantes incluyen obtener el apoyo de los altos directivos, identificar un coordinador de vacunación y solicitar los conocimientos especializados de las autoridades de salud pública locales, proveedores de salud ocupacional, y farmacias. Las consideraciones adicionales para ofrecer una clínica de vacunación se pueden encontrar en las páginas de los CDC Guía para la planificación de clínicas de vacunación en sitios satélite, temporales o externos (<https://www.cdc.gov/vaccines/hcp/admin/mass-clinic-activities/index.html>) y Recursos para habilitar una clínica de vacunación. (<https://espanol.cdc.gov/flu/business/hosting-vaccination-clinic.htm>). Los proveedores de vacunación contra el COVID-19 también pueden revisar las Consideraciones interinas: Cómo prepararse para el potencial manejo de la anafilaxis después de la vacunación contra el COVID-19. (<https://www.cdc.gov/vaccines/covid-19/clinical-considerations/managing-anaphylaxis.html>).

## 3 ¿Será obligatorio el uso de las vacunas contra el COVID-19 en virtud de las autorizaciones de uso de emergencia (EUA, por sus siglas en inglés)?

No, la Administración de Alimentos y Medicamentos (FDA) no exige la vacunación. Sin embargo, el requerimiento o exigencia por parte de un Gobierno local o estatal, o de un empleador dependerá de las leyes estatales u otras leyes aplicables.

## 4 ¿Puedo requerirles a mis empleados que se vacunen contra el COVID-19 independientemente de sus afecciones o de sus creencias religiosas?

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) provee una guía sobre la vacunación obligatoria contra el virus H1N1 de la influenza. La guía de la EEOC podría aplicarse a la vacunación contra el COVID-19, que se volvió disponible en diciembre del 2020.

Para los empleadores cubiertos por la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (ADA), “... un empleado podría tener derecho a una exención con base en una discapacidad citada en la ADA que no le permita aplicarse la vacuna contra la influenza”.

Para los empleadores cubiertos por el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, “una vez que un empleador reciba una notificación de que las creencias, prácticas u observancias religiosas que sinceramente mantiene un empleado le impiden aplicarse la vacuna contra la influenza, el empleador debe proporcionar una adaptación razonable a menos que suponga una dificultad indebida”.

“En general, los empleadores cubiertos por la ADA deberían simplemente alentar a los empleados a que se vacunen contra la influenza, en lugar de exigirles que lo hagan”

Vea la pregunta 13 para obtener más información de la EEOC, disponible en (<https://www.eeoc.gov/es/node/130191>)



## 5 ¿Qué tipos de exenciones generalmente acompañan a los programas de vacunación de empleados?

Se pueden implementar dos tipos de exenciones: exenciones médicas y religiosas. Algunas personas podrían estar en riesgo de presentar una reacción adversa por tener alergia a uno de los componentes de la vacuna o debido a una afección. Esto se conoce como exención médica. Algunas personas podrían rechazar la vacunación debido a una creencia religiosa. Esto se conoce como exención religiosa. Los empleadores que ofrezcan la vacunación a sus trabajadores deben mantener un registro del ofrecimiento para vacunar y de la decisión del empleado de aceptar o rechazar la vacunación (<https://www.eeoc.gov/es/node/130191>).

## 6 ¿Puedo exigirle a las personas que se vacunen como una condición de trabajo? ¿Puedo exigir un comprobante si alguien afirma haberse vacunado?

La ley estatal u otras leyes aplicables determinan si un empleador puede requerir o exigir la vacunación contra el COVID-19. Si un empleador les exige a sus empleados que provean un comprobante de vacunación contra el COVID-19 de una farmacia o de su propio proveedor de atención médica, el empleador no puede ordenarles a esos empleados que proporcionen ninguna información médica como parte del comprobante.

## 7 ¿Cómo puedo alentar a mis empleados a que se vacunen contra el COVID-19?

Piense en organizar una clínica de vacunación en su lugar de trabajo y comuníquese con el departamento de salud en su jurisdicción para que lo orienten. Ofrezca la vacunación sin costo y durante las horas de trabajo. Si no es posible organizar una clínica de vacunación en su lugar de trabajo, considere otras medidas para alentar la vacunación, mencionadas a continuación:

- Sea flexible en sus políticas de recursos humanos. Establezca políticas que permitan que los empleados puedan tomar una licencia paga para vacunarse contra el COVID-19 en algún lugar de la comunidad. Apoye el transporte a las clínicas de vacunación externas.
- Use afiches o folletos promocionales para publicitar los lugares que ofrezcan vacunación contra el COVID-19 en la comunidad. Coloque afiches sobre la vacunación contra el COVID-19 en las salas de descanso, cafeterías o comedores, y en las áreas por donde pasen muchas personas.
- Coloque artículos en las comunicaciones de la compañía (p. ej., en boletines informativos, Intranet, mensajes electrónicos, portales) sobre la importancia de la vacunación contra el COVID-19 y dónde vacunarse en la comunidad.

## 8 ¿Cómo pueden los empleadores darles confianza a los empleados de que la vacuna contra el COVID-19 es segura, aunque sea nueva?

Las vacunas contra el COVID-19 deben cumplir con los mismos estándares de seguridad que todas las otras vacunas. El Gobierno federal ha estado trabajando desde el comienzo de la pandemia para que las vacunas estén disponibles lo más pronto posible, asegurándose al mismo tiempo de que sean seguras y eficaces, a través de la autoridad de la autorización de uso de emergencia (EUA) de la Administración de Alimentos y Medicamentos (FDA) de los Estados Unidos. Las vacunas contra el COVID-19 fueron evaluadas en amplios estudios que incluyeron a miles de adultos de diferentes edades, grupos raciales y étnicos, y estados de salud. En los resultados de los estudios se observó que las vacunas cumplían con los rigurosos criterios de seguridad y proporcionaban protección contra el COVID-19 a las poblaciones del estudio.

Los efectos secundarios más frecuentes fueron dolor en el lugar de la inyección y síntomas como fiebre y escalofríos. Estos efectos secundarios tendían a ser de leves a moderados y desaparecían rápidamente por sí solos. Muchas personas tuvieron unos pocos efectos secundarios intensos o ninguno. Asimismo, los adultos mayores de 55 años tuvieron menos efectos secundarios, y más leves, que las personas más jóvenes. Obtenga más información sobre las medidas que se están tomando para garantizar la seguridad de las vacunas contra el COVID-19. (<https://espanol.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/vaccines/safety.html>).

## 9 ¿Qué información deberían obtener los empleados antes de vacunarse?

Las vacunas contra el COVID-19 inicialmente estarán disponibles a través del Programa de Vacunación contra el COVID-19 de los Estados Unidos. La ley exige que los proveedores de vacunación que participen en el programa les proporcionen a quienes reciban las vacunas cierta información, como una hoja informativa de la EUA para las personas que reciban la vacuna (<https://www.cdc.gov/vaccines/covid-19/eua/index.html>) sobre la vacuna que se van a aplicar y los posibles efectos secundarios, como también una tarjeta de registro de vacunación con el nombre y el fabricante de la vacuna aplicada, el lugar donde la se la aplicaron y cuándo necesitan regresar para aplicarse la segunda dosis, si se requiere. Usted también puede repartir este folleto de los CDC (<https://espanol.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/vaccines/expect.html>)

## 10 Después de que los empleados se vacunen, ¿pueden dejar de practicar otras medidas preventivas como el distanciamiento social y el uso de mascarilla?

No. Los CDC recomiendan que las personas sigan tomando estas y otras medidas preventivas después de que se hayan vacunado.

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

Aunque los empleados se hayan aplicado la vacuna contra el COVID-19, será importante que continúen con otras medidas preventivas, como ponerse una mascarilla, permanecer a 6 pies o 2 metros de los demás, evitar los sitios con muchas personas, lavarse las manos a menudo y limpiar, también a menudo, las superficies que se tocan con frecuencia. Al cuerpo le lleva tiempo desarrollar protección después de cualquier vacunación, y la vacuna contra el COVID-19 quizás no lo proteja hasta una semana o dos después de la segunda inyección (dosis). La vacunación contra el COVID-19 y el cumplimiento de las recomendaciones de los CDC sobre cómo protegerse a sí mismo y a los demás, (<https://espanol.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/prevent-getting-sick/prevention.html>) combinados, ofrecerán la mejor protección para no contraer el COVID-19 ni propagarlo.

## 11 Si vacunamos a nuestros empleados, ¿podemos regresar al lugar de trabajo o reabrirlo?

Es importante realizar una evaluación exhaustiva del lugar de trabajo para identificar si allí hay peligros potenciales relacionados con el COVID-19. La vacunación amplia de los empleados puede ser una de las consideraciones para reanudar las operaciones y regresar al lugar de trabajo. Otras consideraciones para regresar al lugar de trabajo (<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/guidance-business-response.html>) incluyen:

1. La necesidad de que los empleados regresen físicamente al lugar de trabajo y si se puede continuar con las opciones de teletrabajo.
2. La transmisión del SARS-CoV-2, el virus que causa el COVID-19, en la comunidad (cuántas infecciones hay y cuán rápido se está propagando).
3. La posibilidad que tienen los empleados de practicar el distanciamiento social y otras medidas preventivas, como ponerse mascarillas, cuando estén en el lugar de trabajo.
4. Las exigencias locales o estatales para las restricciones relativas al cierre de negocios.

## 12 ¿Qué deberíamos decirles a los empleados que hagan si tienen fiebre después de vacunarse?

Los empleados que tengan fiebre después de la vacunación deberían, idealmente, quedarse en casa hasta que sean evaluados, e incluso considerar hacerse una prueba de COVID-19. Los CDC han publicado una guía (<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/hcp/post-vaccine-considerations-healthcare-personnel.html>) que incluye métodos sugeridos para evaluar y manejar los síntomas después de la vacunación, como fiebre.



## 13 ¿Qué debo hacer si la gente llama y dice que está enferma con efectos secundarios?

En la mayoría de los casos, es normal sentir molestias después de la vacunación, como dolor en el lugar de la inyección o fiebre, y solo duran uno o dos días. Usted debe alentar a los empleados a quedarse en casa y llamar a su médico o proveedor de atención médica si:

- El enrojecimiento o la sensibilidad en el lugar donde se le aplicó la inyección aumentan después de 24 horas.
- Están preocupados por los efectos secundarios o estos no parecen desaparecer después de unos pocos días.

Obtenga más información sobre cómo notificar un problema o mala reacción (<https://espanol.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/vaccines/faq.html#Safety>) después de vacunarse contra el COVID-19.

## 14 ¿Debemos decirles a los empleados que notifiquen los efectos secundarios de la vacuna?

Los CDC y la FDA alientan al público a notificar los posibles efectos secundarios (llamados “eventos adversos”) al Sistema de Notificación de Reacciones Adversas a las Vacunas. (<https://vaers.hhs.gov/reporteventspan.html>) Los empleadores también pueden alentar a los empleados a que se inscriban en “v-safe”, (<https://espanol.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/vaccines/safety/vsafe.html>) una nueva herramienta para smartphones. Los CDC están implementando v-safe para verificar la salud de las personas después de que se apliquen la vacuna contra el COVID-19. Cuando los empleados se apliquen una vacuna, también deberían recibir una hoja con información de v-safe diciéndoles cómo inscribirse. Si se inscriben, recibirán mensajes de texto comunes que los llevarán a las encuestas donde pueden notificar cualquier problema o reacción adversa (<https://espanol.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/vaccines/faq.html#Safety>) después de aplicarse una vacuna contra el COVID-19. Los CDC también proporcionan recomendaciones (<https://espanol.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/vaccines/safety/allergic-reaction.html>) para las personas que hayan tenido reacciones alérgicas a otras vacunas y para aquellas con otros tipos de alergias.

## 15 ¿Debería seguir ofreciendo la vacunación contra la influenza (<https://espanol.cdc.gov/flu/prevent/vaccinations.htm>) a mis empleados?

Sí. Es importante que cada otoño e invierno todas las personas de 6 meses de edad o más se vacunen para protegerse contra la influenza. Si bien vacunarse contra la influenza no los protegerá contra el COVID-19, puede ayudar a que las personas no se enfermen de influenza y necesiten atención médica. La influenza es otra enfermedad respiratoria grave que puede hacer que falte al trabajo, o causar la hospitalización y, en algunos casos, incluso la muerte.

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

La combinación de la influenza y el COVID-19 podría sobrecargar los entornos de atención médica. Sin embargo, la gente no debe aplicarse la vacuna contra la influenza dentro de los 14 días (<https://www.cdc.gov/vaccines/covid-19/info-by-product/clinical-considerations.html#Coadministration>) de haberse vacunado contra el COVID-19.

## 16 ¿Debería incluir a los contratistas y a los trabajadores temporales en mi plan de vacunación contra el COVID-19?

En el caso de los trabajadores que estén empleados por firmas contratistas o agencias de ayuda temporal, la agencia de personal y el empleador anfitrión son empleadores conjuntos y, en consecuencia, ambos son responsables de proveer y mantener un entorno laboral seguro. El alcance de las responsabilidades que tengan la agencia de personal y el empleador anfitrión variarán, dependiendo de las condiciones del lugar de trabajo, y deben estar descritas en su contrato (Protección de los trabajadores temporales — <https://www.cdc.gov/niosh/docs/2014-139/pdfs/2014-139.pdf?id=10.26616/NIOSH PUB2014139>).

Si usted planea ofrecer la vacunación en su lugar de trabajo, considere proporcionarla a todas las personas que trabajen allí, independientemente de su situación como contratistas o empleados temporales. Lo más importante es alentar a todas las personas en el lugar de trabajo a que se vacunen, sin importar cuál sea su arreglo laboral. Si no planea o no puede ofrecer la vacunación en el lugar de trabajo, considere proveerles información a quienes estén en el lugar de trabajo sobre cómo buscar opciones para vacunarse en la comunidad.

## 17 ¿Debería escalar los horarios de vacunación para evitar que haya escasez de trabajadores debido a los efectos secundarios de la vacuna?

Los datos de los ensayos de las vacunas contra el COVID-19 indican que la mayoría de los efectos secundarios son leves. La mayoría ocurren dentro de los primeros 3 días de la vacunación (el día de la vacunación y los siguientes 2 días, siendo que la mayoría ocurren el día después de vacunarse), se resuelven dentro de un día o dos, y son más frecuentes e intensos después de la segunda dosis.

En estos momentos, no sabemos cuán frecuentes podrían ser estos síntomas entre los empleados. A pesar de ello, prevemos que la mayoría de los empleados que tengan síntomas después de la vacunación no necesitarán faltar al trabajo. Por favor, vea la guía de los CDC (<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/hcp/post-vaccine-considerations-healthcare-personnel.html>) para obtener información adicional.

No obstante, algunos empleados que se vacunen podrían tener efectos secundarios, como fiebre, y podrían necesitar faltar al trabajo temporalmente. Los CDC comprenden la preocupación sobre la escasez potencial de la fuerza laboral debido a los efectos secundarios de las vacunas.



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

En algunos lugares de trabajo se puede considerar la programación escalonada de los empleados que se apliquen la vacuna para que no se vacunen todos al mismo tiempo.

Asimismo, escalonar los horarios quizás sea más importante para la segunda dosis, después de la cual los efectos secundarios parecen ser más frecuentes. Para ayudar a garantizar la continuidad de las operaciones, los establecimientos podrían pensar en escalonar la vacunación de los empleados en la misma categoría de trabajo o que trabajen en la misma área del establecimiento. Escalonar la vacunación de los empleados podría causar demoras en la vacunación de su personal, y esta decisión tendrá que sopesarse contra los inconvenientes potenciales que podrían reducir la aceptación de la vacuna. Los establecimientos deberían evaluar su situación específica al determinar su mejor estrategia. Los establecimientos que elijan escalonar la administración de la vacuna también deben asegurarse de que todos los empleados reciban las 2 dosis, según lo recomendado.

18

## ¿Qué ocurre si un empleado ya tuvo COVID-19? ¿Aún debería vacunarse?

Sí. Tanto el virus que causa el COVID-19 como la vacuna son nuevos. Todavía no sabemos por cuánto tiempo dura la protección de quienes se infectan o de aquellos que se vacunan. La vacunación contra el COVID-19 debe ofrecerse a los trabajadores independientemente de si ya han tenido la infección. No se les debe pedir a los trabajadores que se hagan una prueba de detección de anticuerpos antes o después de vacunarse. Obtenga más información sobre la vacunación (<https://espanol.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/vaccines/faq.html#Getting>) si ya se ha tenido COVID-19.



<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/vaccines/recommendations/essentialworker.html>

