



# Preguntas frecuentes sobre la norma de vacunación para escuelas y programas escolares

(Actualizado el 10-08-2021)

A continuación encontrará respuestas a preguntas frecuentes sobre la Norma Administrativa de Oregon (Oregon Administrative Rule, OAR) [333-019-1030](https://www.oregon.gov/oha/ohac/AR/2021-08-10-1030), Requisitos de vacunación contra el COVID-19 para maestros y personal escolar. Tenga en cuenta que las categorías que se mencionan en las preguntas frecuentes son: requisitos de vacunación para escuelas y programas escolares; otros organismos; aplicación de la norma de vacunación; excepciones de la norma de vacunación; personal de la División de Aprendizaje Temprano (Early Learning Division, ELD); estudiantes, entrenadores; padres; maestros suplentes; miembros de la junta escolar; personal de distrito; enfermeros escolares; escuelas privadas; psicólogos, patólogos, asesores y personal de apoyo escolares; y personal temporal. A los fines de estas preguntas frecuentes, todas las personas sujetas a la norma de vacunación para escuelas y programas escolares (“norma de vacunación”) serán llamadas “empleados y voluntarios”.

## Información general

### **P: ¿Exactamente a quién se aplica la norma de vacunación para escuelas y programas escolares de todo el estado?**

La norma se aplica a cualquier persona que esté empleada por, o trabaje como voluntaria en, una escuela pública, privada, parroquial o semiautónoma, un programa educativo alternativo o un programa escolar, o que no esté empleada pero que de otra manera esté contratada para proporcionar bienes o servicios a una escuela o un programa escolar a través de cualquier acuerdo formal o informal, ya sea compensado o no compensado, e incluye entre otros, maestros, personal administrativo, entrenadores, conductores y voluntarios. Esta norma se aplica a programas para antes/después del horario escolar ubicados en escuelas. Los visitantes a corto plazo o las personas que realizan entregas no están sujetos a esta norma. Las personas cuyo empleo o trabajo voluntario nunca incluye contacto directo o indirecto con los estudiantes o niños en la escuela no están alcanzadas por esta norma.

### **P: ¿Qué significa contacto directo o indirecto con los estudiantes o niños a los fines de esta norma?**

El contacto directo con los estudiantes o niños incluye actividades presenciales en las que la persona interactúa de manera directa con los estudiantes o niños, por ejemplo, enseñar o conducir el autobús escolar. El contacto indirecto incluye actividades en las que se trabaja en el edificio o área mientras los estudiantes o niños pueden estar presentes. En conjunto, el contacto directo o indirecto con los estudiantes o niños básicamente incluye a todas las situaciones en las que una persona está en el edificio, autobús o terreno escolar cuando los estudiantes o niños están o podrían estar presentes.

**P: ¿Cómo se considera vacunado un empleado, voluntario o cualquier otra persona?**

Estar completamente vacunado significa haber recibido ambas dosis de una vacuna contra el COVID-19 de dos dosis o una dosis de una vacuna contra el COVID-19 de dosis única y que hayan transcurrido al menos 14 días desde la última dosis de la vacuna contra el COVID-19. Las vacunas de dos dosis son Pfizer y Moderna, y la vacuna de dosis única es Johnson & Johnson.

**P: ¿Por qué existe una norma de vacunación para empleados y voluntarios de escuelas y programas escolares?**

Nuestra prioridad es implementar los protocolos necesarios para que las escuelas puedan impartir clases en persona de manera confiable en todas las jornadas escolares, para todos los estudiantes, durante todo el año escolar. La variante delta del COVID-19 ha provocado las tasas de hospitalización más altas que Oregon haya visto en toda la pandemia de COVID-19. Actualmente las vacunas están disponibles solamente para los niños de doce años y más. Una gran mayoría de los estudiantes no están vacunados. Al exigir que el personal esté vacunado y exigir el cumplimiento de la norma de uso de cubrebocas en espacios cerrados en escuelas desde el jardín hasta el grado 12, estamos reduciendo la probabilidad de exposición al COVID-19 de los estudiantes y el personal, y estamos reduciendo la probabilidad de hospitalizaciones relacionadas con el COVID-19. De este modo, estamos maximizando la posibilidad de que los estudiantes aprendan en forma presencial al reducir las probabilidades de aislamientos y cuarentena relacionados con el COVID-19.

**P: ¿Cuándo entra en vigencia la norma de vacunación?**

La norma está en vigencia ahora, y los empleados y voluntarios deben presentar un comprobante de vacunación completa contra el COVID-19 o tener una excepción religiosa o médica aprobada el 18 de octubre de 2021 o antes de esa fecha. Anteriormente la gobernadora Brown había establecido “el 18 de octubre de 2021 o seis semanas después de la aprobación regular de la Administración de Alimentos y Medicamentos (Food and Drug Administration, FDA), lo que sea posterior”. La vacuna de Pfizer fue aprobada por la FDA el 23 de agosto de 2021, lo que consolida el 18 de octubre de 2021 como la fecha para la cual el personal de escuelas desde jardín hasta el grado 12 deben presentar un comprobante de vacunación. Esto coincide con los plazos de expectativa de la vacuna de los [empleados del poder ejecutivo](#) de Oregon.

**P: ¿La norma de vacunación se aplica a los voluntarios y el personal de programas extracurriculares?**

Sí. La norma se aplica a cualquier persona que esté empleada por, o trabaje como voluntaria en, un programa educativo público, privado, parroquial, semiautónomo o alternativo, o un programa escolar; o que no esté empleada pero que de otra manera esté contratada para proporcionar bienes o servicios a una escuela o un programa escolar a través de cualquier acuerdo formal o informal, ya sea compensado o no compensado, e incluye entre otros, maestros, personal administrativo, personal de limpieza, entrenadores, conductores y voluntarios. Proporcionar bienes o servicios en o para un programa escolar incluye el contacto directo o indirecto con niños o estudiantes. Las personas o voluntarios cuyo trabajo nunca incluye contacto directo o indirecto con los estudiantes o niños en la escuela no están alcanzadas por esta norma.

**P: ¿Qué sucede si el empleado ya tuvo COVID-19 y tiene anticuerpos para combatir el virus?**

Los empleados y voluntarios que han tenido COVID-19 no están exceptuados de la norma de vacunación. La variante delta provoca más infecciones y se propaga con mayor rapidez que las formas anteriores del virus que causa el COVID-19. Podría provocar enfermedades más graves que las cepas anteriores en las personas que no están vacunadas. El riesgo de enfermedad grave y muerte por COVID-19 supera el beneficio de la inmunidad natural. Dada la variabilidad de la respuesta inmunitaria, muchas personas que se infectan naturalmente pueden volver a infectarse, a veces tan solo unos meses después. Las personas que han tenido la enfermedad igualmente deben vacunarse para tener la mejor protección posible.

**P: ¿Esto se aplicaría a los funcionarios de la junta escolar electos?**

No, a menos que el funcionario de la junta escolar electo esté trabajando o sea voluntario en una escuela o un programa escolar. Se alienta a todos los que sean elegibles a vacunarse contra el COVID-19.

**P: ¿La norma de vacunación se aplicará al personal de distritos escolares que no trabaja en un entorno escolar?**

No, el personal del distrito escolar que no trabaja en entornos escolares no está sujeto a esta norma. Si un empleado de un distrito escolar tiene contacto directo o indirecto con los estudiantes en su función profesional o voluntaria, dicha persona necesitaría seguir los procedimientos de vacunación que se detallan en [OAR 333-019-1030](#), Requisitos de vacunación contra el COVID-19 para maestros y personal escolar.

**P: ¿Los maestros suplentes deben cumplir con esta norma?**

Sí. Estarán en contacto directo con los estudiantes y el personal y, por lo tanto, están sujetos a la norma.

**P: ¿Los enfermeros escolares deben cumplir con esta norma?**

Sí.

**P: ¿Esta norma se aplica a personas que asisten a la escuela y a trabajadores después del horario escolar? ¿Por ejemplo, contratistas que trabajan durante la noche?**

Esta norma se aplica a cualquier persona que proporcione bienes y servicios a las escuelas en cualquier momento en que los estudiantes o niños estén o puedan estar presentes, incluso después del horario escolar habitual, a menos que sean visitantes a corto plazo o realicen entregas.

**P: ¿Los trabajadores de seguridad de las escuelas, incluidos los funcionarios de recursos escolares, están sujetos a esta norma?**

Sí

**P: ¿La norma de vacunación se aplica al personal temporal?**

R: Sí.

**P: ¿El personal administrativo de una iglesia que no está involucrado con la escuela privada debe cumplir con esta norma?**

El personal de una iglesia (entre otros, personal administrativo, de custodia, conductores, etc.) que no trabaja en entornos escolares no está sujeto a la norma. Si algún miembro del personal de una iglesia (entre otros, personal administrativo, de custodia, conductores, etc.) está activo en una escuela en alguna de las funciones definidas en la norma, deberá seguir los procedimientos de vacunación detallados en [OAR 333-019-1030](#), Requisitos de vacunación contra el COVID-19 para maestros y personal escolar.

**P: ¿Los psicólogos, patólogos, asesores escolares y otro personal de apoyo están incluidos en esta norma?**

Sí.

**P: ¿A qué miembros del personal del ESD se aplica esta norma?**

Los empleados del ESD que proporcionan bienes y servicios a escuelas o programas escolares que implican un contacto directo o indirecto con niños o estudiantes, remunerados o de otro modo, están sujetos a esta norma.

**P: ¿Los entrenadores deben cumplir con esta norma?**

Sí, los entrenadores que son maestros, personal escolar, o personal o voluntarios de un programa escolar están sujetos a esta norma.

**P: ¿El requisito de vacunación incluye al personal de aprendizaje temprano?**

La norma no cubre los programas preescolares independientes que se extienden hasta el jardín de infantes. Sin embargo, están cubiertos por la norma los programas preescolares que funcionan en escuelas, es decir, programas educativos públicos, privados, parroquiales, semiautónomos o alternativos que ofrecen jardín de infantes hasta grado 12 o cualquier parte de ellos.

**P: ¿Los padres y visitantes de las escuelas deben cumplir con esta norma?**

Los visitantes a corto plazo o las personas que realizan entregas no necesitan presentar un comprobante de vacunación o una excepción. Los padres u otros miembros de la familia que trabajan como voluntarios en la escuela o en un programa escolar están sujetos a la norma y deben cumplirla.

**P: ¿Según la norma de vacunación de voluntarios y personal escolar, se le exige estar vacunados a los empleadores que ofrecen a los estudiantes experiencias de aprendizaje prácticas en un lugar de trabajo?**

No, la norma está destinada a las personas en la escuela y generalmente no se aplica fuera de ella. Sin embargo, la norma sí se aplica, por ejemplo, a voluntarios y empleados escolares que llevan a estudiantes de una escuela a una excursión ya que son voluntarios y empleados escolares que participan en una actividad que incluye un elemento externo.

**P: ¿Los estudiantes elegibles deben cumplir con esta norma?**

Los estudiantes que no son voluntarios o empleados de escuelas o programas escolares no están obligados a vacunarse contra el COVID-19 en virtud de esta norma. El OHA recomienda especialmente que los estudiantes que son elegibles para recibir una vacuna hablen con adultos confiables acerca de si deben vacunarse.

**P: ¿Existen organismos estatales que tengan requisitos de vacunación?**

Sí. Los empleados estatales deben estar completamente vacunados a más tardar el 18 de octubre de 2021. Este requisito se aplica a todos los empleados del poder ejecutivo, incluidos los empleados que trabajan en todos los organismos del estado de Oregon, y en consulta con los funcionarios electos de todo el estado de Oregon, empleados de la Tesorería del Estado de Oregon y la Oficina del Secretario de Estado de Oregon, así como empleados del Departamento de Trabajo e Industrias de Oregon y el Departamento de Justicia de Oregon. Las pruebas semanales no son una alternativa aceptable; sin embargo, las personas pueden reunir los requisitos para una excepción debido a una afección médica o a una creencia religiosa fundamentada. Esta es una política para los empleados del estado y no está relacionada con [OAR 333-019-1010](https://www.oregon.gov/oha/ohahc/prevention/vaccines/Pages/333-019-1010.aspx).

**P: ¿Puede mi empleador elegir tener requisitos adicionales o más restrictivos para la vacunación, como requerir la vacunación para el personal de la oficina del distrito que no tiene contacto directo o indirecto con los estudiantes o requerir refuerzos de la vacuna?**

Nada en esta norma tiene el propósito de impedir que las escuelas, los distritos escolares, los servicios educativos distritales o los programas escolares tengan políticas de vacunación más amplias que requieran la vacunación por la seguridad de todo el personal y para asegurar un trabajo confiable y constante.

**P: ¿Cuáles son las excepciones de la norma de vacunación?**

Las excepciones de la norma son:

- “Excepción médica” significa que una persona tiene un impedimento físico o mental que le impide recibir una vacuna contra el COVID-19; y
- “Excepción religiosa” significa que una persona tiene una creencia religiosa fundamentada que le impide recibir una vacuna contra el COVID-19.

**P: ¿Habrá pruebas semanales para los empleados que no quieran vacunarse?**

No. Es necesario que los empleados estén completamente vacunados para mitigar la propagación del COVID-19 o que presenten formularios para completar una excepción médica o religiosa. Las escuelas que otorgan excepciones médicas o religiosas deben tomar “medidas razonables para garantizar que los maestros, el personal escolar y los voluntarios no vacunados estén protegidos de contraer y propagar el COVID-19”. Las medidas razonables pueden incluir pruebas semanales, uso de una mascarilla n95, distanciamiento adicional, uso de cubrebocas con protección facial, un espacio de trabajo remoto u otra medida.

**P: ¿Será obligatorio recibir vacunas de refuerzo? ¿O una tercera dosis de la vacuna contra el COVID-19 después de recibir dos dosis de Pfizer o Moderna, o una segunda dosis de Johnson & Johnson?**

En este momento no hay ninguna disposición en la norma para dosis adicionales o vacunas de refuerzo. Una persona se considera completamente vacunada dos semanas después de recibir la segunda dosis de la vacuna Pfizer o Moderna, o dos semanas después de recibir la vacuna de dosis única Johnson & Johnson.

**P: ¿El Departamento de Educación de Oregon (Oregon Department of Education, ODE) mantendrá una base de datos de los empleados de las escuelas y su estado de vacunación?**

No. Las escuelas serán responsables de realizar el seguimiento y mantener registros de los comprobantes de vacunación, y deberán proporcionar documentación al OHA si se solicita.

**P: ¿La verificación de la vacunación es realizada por el ODE, el OHA o tiene lugar a nivel local?**

La verificación de la vacunación la realiza el empleador, en este caso la escuela, el distrito escolar, el ESD o el programa escolar. El 18 de octubre de 2021 o antes de esta fecha, las escuelas y los programas escolares deben tener la documentación que demuestre que todos sus maestros, personal escolar y voluntarios cumplen con [OAR 333-019-1030](#), Requisitos de vacunación contra el COVID-19 para maestros y personal escolar.

**P: Si un empleado se niega a vacunarse o a presentar una excepción médica o religiosa, ¿qué medidas toma el distrito?**

Los empleados y voluntarios de un programa escolar no pueden enseñar, trabajar, brindar atención, aprender, estudiar, ayudar, observar ni ofrecerse como voluntarios en un programa escolar a menos que estén completamente vacunados o hayan proporcionado documentación de una excepción médica o religiosa.



Un programa escolar no puede emplear, contratar ni aceptar los servicios voluntarios del personal o los voluntarios del programa escolar que enseñan, trabajan, brindan atención, aprenden, estudian, ayudan, observan o son voluntarios en un programa escolar a menos que los empleados o voluntarios estén completamente vacunados contra el COVID-19 o tengan una excepción médica o religiosa documentada.

Para los empleados que se nieguen a presentar un comprobante de vacunación, una excepción médica o una excepción religiosa, el distrito escolar debe seguir los procedimientos regulares de aplicación de medidas correctivas, que incluyen una medida disciplinaria.

**P: ¿Un empleado puede estar excluido por motivos médicos? De ser así, ¿qué documentación se necesita?**

Sí. Los empleados pueden solicitar una excepción médica. “Excepción médica” significa que una persona tiene un impedimento físico o mental que le impide recibir una vacuna contra el COVID-19. Una excepción médica debe ser corroborada por un documento firmado por un proveedor médico, que no sea la persona que solicita la excepción, en un [formato](#) preestablecido por el Oregon Health Authority, que certifique que la persona tiene un impedimento físico o mental que limita su capacidad para recibir una vacuna contra el COVID-19 con base en un diagnóstico médico específico y que detalle si la discapacidad es de naturaleza temporal o permanente.

**P: ¿Un empleado puede estar excluido por motivos religiosos? De ser así, ¿qué documentación se necesita?**

Sí. Los empleados pueden solicitar una excepción religiosa. “Excepción religiosa” significa que una persona tiene una creencia religiosa fundamentada que le impide recibir una vacuna contra el COVID-19. Una excepción religiosa debe ser corroborada por un documento, en un [formato](#) preestablecido por el Oregon Health Authority, firmado por la persona que indique que está solicitando una excepción del requisito de vacunación contra el COVID-19 con base en una creencia religiosa fundamentada, y debe incluir una declaración que describa la forma en que el requisito de vacunación entra en conflicto con el cumplimiento, la práctica o la creencia religiosa de la persona.

**P: ¿Existe un punto en el que un empleado se quede sin empleo si se niega a cumplir con esta norma?**

Después del 18 de octubre de 2021, las personas cubiertas por esta norma no podrán trabajar o ser voluntarios de manera presencial cuando puedan tener contacto directo o indirecto con los estudiantes a menos que estén completamente vacunados o tengan una excepción médica o religiosa.

En algunas circunstancias limitadas, es posible que algunos empleadores decidan, de manera temporal, dar a su personal que no fue vacunado o que no tiene una excepción médica o religiosa al momento de cumplirse el plazo, algún tipo de licencia o decidan reasignarlos a un puesto donde no enseñen, trabajen, aprendan, estudien, ayuden, observen o sean voluntarios de forma presencial en una escuela en la que puedan tener contacto directo o indirecto con estudiantes. Si un empleador decide dar trabajo remoto a un empleado o voluntario que no fue vacunado o que no tiene una

excepción médica o religiosa al momento del cumplimiento del plazo, el empleador cumplirá con la norma si el empleado o voluntario nunca está de manera presencial en la escuela donde pueda tener un contacto físico directo o indirecto con un estudiante, lo que incluye, entre otras cosas, que se le prohíba, si hay o pudieran haber estudiantes presentes, ir a la escuela para cualquiera de las siguientes actividades:

- Reuniones entre padres y alumnos
- Hacer copias o retirar algo
- Proveer tutorías o materiales
- Realizar evaluaciones
- Cualquier otra circunstancia o actividad que incluya contacto directo o indirecto con los estudiantes

**P: ¿Tienen alguna responsabilidad los empleadores si no hacen cumplir el requisito de vacunación y un empleado o estudiante se enferma de COVID-19?**

Los empleadores deben consultar con sus asesores legales sobre temas de responsabilidad legal. Los empleadores están sujetos a sanciones civiles por el incumplimiento de esta norma.

**P: ¿Qué es un comprobante de vacunación?**

“Comprobante de vacunación” hace referencia a documentación proporcionada por un gobierno tribal, federal, estatal o local, o un proveedor de atención médica, que incluye el nombre de una persona, la fecha de nacimiento, el tipo de vacuna administrada contra el COVID-19, la fecha o fechas en las que fueron administradas según si se trata de una vacuna de dosis única o de dos dosis, y el nombre o la ubicación del proveedor de atención médica o el lugar donde se administró la vacuna. La documentación puede incluir, entre otras, la tarjeta de registro de vacunación contra el COVID-19 o una copia o fotografía digital de la tarjeta de registro de vacunación, o una copia impresa del registro de vacunación del Oregon Health Authority.

“Excepción médica” significa que una persona tiene un impedimento físico o mental que le impide recibir una vacuna contra el COVID-19. Una excepción médica debe ser corroborada por un documento firmado por un proveedor médico, que no sea la persona que solicita la excepción, en un [formato](#) preestablecido por el Oregon Health Authority, que certifique que la persona tiene un impedimento físico o mental que limita su capacidad para recibir una vacuna contra el COVID-19 con base en un diagnóstico médico específico y que detalle si la discapacidad es de naturaleza temporal o permanente.

“Excepción religiosa” significa que una persona tiene una creencia religiosa fundamentada que le impide recibir una vacuna contra el COVID-19. Una excepción religiosa debe ser corroborada por un documento, en un [formato](#) preestablecido por el Oregon Health Authority, firmado por la persona que indique que está solicitando una excepción del requisito de vacunación contra el COVID-19 con base en una creencia



religiosa fundamentada, y debe incluir una declaración que describa la forma en que el requisito de vacunación entra en conflicto con el cumplimiento, la práctica o la creencia religiosa de la persona.

**P: ¿Qué tipos de pruebas de vacunación son aceptables?**

Documentación proporcionada por un gobierno tribal, federal, estatal o local, o un proveedor de atención médica, que incluya el nombre de una persona, fecha de nacimiento, tipo de vacuna administrada contra el COVID-19, fecha o fechas en las que fueron administradas, según si se trata de una vacuna de una dosis o de dos dosis, y el nombre o ubicación del proveedor de atención médica o el lugar donde se administró la vacuna. La documentación puede incluir, entre otras, la tarjeta de registro de vacunación contra el COVID-19 o una copia o fotografía digital de la tarjeta de registro de vacunación, o una copia impresa del registro de inmunizaciones del Oregon Health Authority.

**P: Si los registros de vacunación de un empleado muestran que la primera dosis de la vacuna es de Moderna y que la segunda dosis de la vacuna es de Pfizer, ¿se considera que el empleado está completamente vacunado a los 14 días de la segunda dosis de la vacuna?**

Sí.

**P: Estoy completamente vacunado. ¿Adónde envío mi prueba de vacunación para cumplir con la norma?**

Los empleados y voluntarios deben enviar su prueba de vacunación a sus empleadores u organización en la que son voluntarios siguiendo los procedimientos determinados por el empleador u organización. NO envíe su prueba de vacunación al Oregon Health Authority.

**P: Estoy solicitando una excepción al requisito de vacunación. ¿Adónde envío mi formulario de solicitud de excepción?**

Los empleados y voluntarios deben enviar sus formularios de solicitud de excepción a sus empleadores u organización en la que son voluntarios siguiendo los procedimientos determinados por el empleador u organización. Las instrucciones generales para completar los formularios pueden encontrarse aquí. NO envíe sus formularios de solicitud de excepción al Oregon Health Authority.

**P: Si tengo más de un empleador o me ofrezco como voluntario para más de un empleador, ¿debo proporcionar una prueba de vacunación o un formulario de solicitud de excepción a cada empleador?**

Sí.

**P: ¿Es el empleador responsable de garantizar que la documentación de vacunación o de excepción sea auténtica?**

No se exige al empleador tomar medidas adicionales para verificar que la documentación de estado de vacunación sea auténtica. Un empleador debe consultar

con su asesor legal si quiere tomar medidas para garantizar que la documentación sea auténtica.

**P: ¿Puede un empleador despedir a un empleado porque se niegue a cumplir con esta norma?**

Los empleadores deben seguir sus procesos de personal existentes para determinar los problemas disciplinarios de los empleados, incluidas las decisiones de despido. Además, si bien los empleadores pueden por lo general disciplinar o despedir a un empleado que se niega a cumplir con los requisitos laborales, los empleadores deben garantizar que cualquier acción disciplinaria o despido no vaya en contra de las leyes contra la discriminación. Es posible que los empleadores deban hacer arreglos razonables con las personas que no puedan cumplir con la ley por motivos médicos o por creencias religiosas sinceras, a menos que los arreglos generen una dificultad grave para el empleador o una amenaza directa para el empleado y otras personas. Del mismo modo, un empleador no puede aplicar una medida disciplinaria o despedir a un empleado que se queja por medidas que considera que infringen las leyes locales, estatales o federales. Si bien un empleador puede aplicar una medida disciplinaria o despedir a un empleado que se niega a cumplir con esta norma, no puede aplicar una medida disciplinaria o despedir a un empleado por cuestionar la legalidad de la norma.

**P: ¿Los empleados deben vacunarse durante su horario regular de trabajo? Si los empleados tienen que vacunarse fuera de su horario de trabajo, ¿los empleadores deben pagar el tiempo de vacunación del empleado?**

No, la norma no exige que los empleados cubiertos se vacunen durante el horario regular de trabajo, aunque un empleador podría ofrecer o exigir a los empleados que se vacunen durante el día de trabajo. En relación con la pregunta de si el tiempo destinado a la vacunación es remunerable, el Departamento de Trabajo e Industrias de Oregon tiene una sección de preguntas y respuestas que cubre este tema, y está disponible en <https://www.oregon.gov/boli/workers/Pages/covid-vaccine.aspx>. Finalmente, pueden aplicarse requisitos adicionales a los empleadores que están sujetos a acuerdos de negociación colectiva o a contratos de empleo.

**P: ¿El personal nuevo tendrá que vacunarse antes de ser contratado?**

Sí. Los maestros, el personal de la escuela y los voluntarios cubiertos por esta norma deberán estar completamente vacunados para empezar a trabajar de manera presencial con contacto directo o indirecto con los estudiantes si son contratados después del 18 de octubre de 2021, a menos que tengan una excepción médica o religiosa.

**P: ¿Cómo se aplicará esta norma en escuelas privadas que no están registradas en el ODE?**

Como empleadores, las escuelas y los programas escolares tienen la responsabilidad de cumplir con [OAR 333-019-1030](#). Se deberá conservar la documentación de vacunación y la documentación de excepciones médicas y religiosas de conformidad con las leyes federales y estatales aplicables durante al menos dos años, y se deberá

proporcionar al Oregon Health Authority si se solicita. Las escuelas y los programas escolares que incumplan cualquier disposición de esta norma están sujetos a sanciones civiles de \$500 por día por infracción.

Una escuela puede solicitar que un programa escolar que funciona en esa escuela dé fe de si cumple o no con esta norma. Si un programa escolar recibe tal solicitud de una escuela, debe responder.

**P: ¿Quién/Qué agencia es responsable de regular este requisito? ¿Qué medidas de cumplimiento se tomarán contra una persona o un programa que no cumple con el requisito?**

El Oregon Health Authority puede imponer sanciones civiles de \$500 por día, por infracción, contra una escuela o un programa escolar por una infracción de OAR 333-019-1030, la norma de vacunación para escuelas y programas escolares.

**P: ¿Qué documentación se necesita para una excepción por una creencia religiosa fundamentada?**

No se requiere documentación de verificación específica para solicitar una excepción por una creencia religiosa justificada. Sin embargo, las personas deben proporcionar toda la información solicitada en el formulario, que incluye la identificación de la creencia religiosa justificada que no les permite recibir la vacuna contra el COVID-19 y de qué manera esa creencia afecta su capacidad para recibir la vacuna. Para un análisis más detallado de las consultas de los empleadores sobre la naturaleza religiosa o la autenticidad de la creencia de un empleado, consulte 12-I-A en: [https://www.eeoc.gov/laws/guidance/section-12-religious-discrimination#h\\_25500674536391610749867844](https://www.eeoc.gov/laws/guidance/section-12-religious-discrimination#h_25500674536391610749867844).

**P: ¿Se requiere un proceso interactivo por parte de un empleador u otra persona responsable para las personas que solicitan una excepción religiosa con base en una creencia religiosa fundamentada?**

Sí, un empleador generalmente está obligado a participar en un proceso interactivo para examinar arreglos razonables. Este proceso es importante porque un arreglo no se limita a lo que el empleado pueda solicitar y es posible que se necesite información adicional para determinar si un arreglo genera una dificultad grave para el empleador o si el empleado representaría una amenaza directa en el lugar de trabajo (incluso después de que se hayan implementado otras medidas de seguridad).

**P: ¿Cuáles son algunos ejemplos de arreglos o medidas de seguridad que pueden requerir los empleadores a los empleados que no pueden vacunarse debido a afecciones médicas o creencias religiosas?**

Entre las posibles medidas de seguridad, como parte del otorgamiento de una excepción del requisito de vacunación, podría exigirse a un empleado, contratista o voluntario no vacunado que ingresa en el lugar de trabajo que use un cubrebocas N95, se mantenga físicamente distanciado de otras personas mientras está en el lugar de

trabajo, trabaje un turno modificado cuando haya menos personas en el lugar de trabajo, se realice pruebas periódicas de detección de COVID-19, tenga la oportunidad de trabajar a distancia o, finalmente, acepte una reasignación. Las medidas de seguridad que imponga un empleador dependerán de las obligaciones del puesto y el ambiente de trabajo del empleado, entre otros factores. Si es posible, los empleadores pueden considerar conceder ciertos arreglos en forma temporal y volver a revisarlos después de un período específico. Para obtener más información sobre arreglos, consulte las preguntas K.2 y K.6 en: <https://www.eeoc.gov/wysk/what-you-should-know-about-covid-19-and-ada-rehabilitation-act-and-other-eeo-laws#D>.

**P: ¿Qué debo hacer como empleador con un formulario de solicitud de excepción de un empleado que está incompleto o no contiene toda la información requerida?**

Los empleadores deben consultar estos problemas con sus asesores legales. Sin embargo, para que los empleadores cumplan con esta norma, deben tener documentación de vacunación o documentación de una excepción que contenga toda la información requerida en la forma prescrita por el OHA. Es probable que el OHA considere que el empleador no cumple con la norma si este aceptara un formulario y permitiera una excepción basada en un formulario incompleto.

**P: ¿Un empleador tiene que conceder la excepción y proporcionar un arreglo, o puede rescindir el contrato laboral de alguien que solicita una excepción?**

Las leyes pertinentes sobre el lugar de trabajo, que incluyen el Título VII, la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (American with Disabilities Act, ADA) y las leyes estatales equivalentes generalmente exigen que un empleador proporcione arreglos razonables para los empleados que, debido a una discapacidad o a una creencia religiosa justificada, solicitan una excepción del mandato de vacunación. Después de participar en un proceso interactivo, un empleador puede determinar que un arreglo genera una dificultad grave o que el empleado representa una amenaza directa en el lugar de trabajo que no se puede reducir a un nivel aceptable o eliminar mediante un arreglo razonable. Si no se puede proporcionar un arreglo, el empleador determinará si el despido es una decisión apropiada, y puede estar sujeta a las disposiciones de los acuerdos de negociación colectiva, donde corresponda, o a las políticas del empleador.

**P: ¿Es ilegal enviar documentación falsa de vacunación o excepción a un empleador?**

El Oregon Health Authority (OHA) ha adoptado normas que implementan el Estatuto Revisado de Oregon (Oregon Revised Statute, ORS) 431.110(7) y ORS 433.004(1)(d), leyes que le otorgan al OHA la autoridad de controlar enfermedades contagiosas como el COVID-19. Las normas del OHA requieren que los proveedores de atención médica, el personal de las escuelas y de los programas escolares envíen documentación de vacunación o una solicitud de excepción médica o religiosa a su empleador u otra parte responsable. Infringir las normas del OHA constituye un delito menor de Clase A en virtud del ORS 431.990 y ORS 433.990. Si el OHA obtiene evidencia de que alguien ha enviado información falsa para aparentar que cumple con

las normas de vacunación, el OHA puede derivar el asunto al organismo de aplicación de la ley local o estatal para su investigación. Un delito menor de Clase A es punible con prisión de hasta 364 días y una multa de \$6,250.

## Entornos de cuidado infantil

**P: ¿Los programas Head Start están incluidos? Sí lo están, ¿eso incluiría tanto los programas Head Start del sector público como los del sector privado?**

Cualquier programa que funcione en un campus escolar desde el jardín hasta el grado 12, incluidos algunos programas Head Start, está sujeto a este requisito. Los programas ubicados en campus universitarios o en la comunidad general no están obligados a cumplir con los requisitos de vacunación del personal.

**P: ¿Este requisito se aplica a los programas de Subsidio regulado que funcionan en edificios escolares?**

Sí, todos los programas ubicados en campus escolares, incluidos los programas de subsidio regulado, deben cumplir con el requisito de vacunación.

**P: ¿Tendré que vacunarme si opero un programa en mi hogar o en un centro?**

Los programas basados en el hogar, incluidos los programas Familia registrada, Familia certificada y Cuidado de familiar, amigo o vecino sin licencia, no están incluidos en el requisito de vacunación para escuelas y programas escolares. Los únicos programas con licencia incluidos en el requisito de vacunación del personal son los Centros certificados que funcionan en un ámbito escolar.

**P: Si el personal de campo recibe un informe de que el personal de cuidado infantil no está vacunado, ¿qué deben hacer con esta información?**

Pueden informar inquietudes o problemas de cumplimiento al Equipo de Comentarios sobre el COVID-19 del Oregon Health Authority en [COVID.19@dhsosha.state.or.us](mailto:COVID.19@dhsosha.state.or.us).

**P: Si un programa arrienda un espacio en el campus de una escuela elemental pero el edificio es completamente independiente del campus escolar y el personal de cuidado infantil nunca ingresa al edificio escolar, ¿el personal de cuidado infantil igualmente tiene que vacunarse? ¿Hay alguna diferencia si comparten el patio de juegos o tienen su propio espacio de juegos al aire libre separado?**

El requisito de vacunación se aplicaría al programa si el personal o los niños tienen contacto directo o indirecto con los estudiantes, incluidos los espacios compartidos como un patio de juegos al aire libre.

**P: ¿Es necesario que los programas proporcionen al público las tasas de vacunación del personal si se les solicita? Si los padres preguntan si el maestro de su hijo está vacunado, ¿qué pueden decirles los programas?**

La norma no exige la notificación de las tasas de vacunación del personal. Los programas deben seguir sus propias políticas relacionadas con la divulgación de información sobre la vacunación del personal.

**P: ¿El personal que trabaja en programas que se asocian con escuelas pero que no están ubicados en un campus escolar está sujeto al requisito de vacunación?**

No, solo el personal de programas que están ubicados en un campus escolar debe estar completamente vacunado antes del 18 de octubre de 2021. Esto incluye programas que brindan servicios regulares de recogida y retiro de la escuela.

**P: ¿Pueden los empleadores o el personal con acceso al registro de vacunación del OHA (ALERT IIS) verificar el estado de vacunación de un empleado o voluntario directamente en ALERT IIS?**

No. Las leyes de Oregon no permiten que un empleador que es un usuario autorizado de ALERT IIS utilice el sistema para buscar información sobre la vacunación contra el COVID-19 de los empleados o el personal. El acceso a ALERT IIS con este propósito infringe el contrato de uso.

Accesibilidad a los documentos: para las personas con discapacidades o las personas que hablan un idioma que no es inglés, el Oregon Health Authority, OHA, puede proporcionar información en formatos alternativos, como traducciones, letra grande o braille. Comuníquese con el Centro de Información de Salud llamando al 1-971-673-2411, TTY: 711, o bien, envíe un correo electrónico a [COVID19.LanguageAccess@dhsoha.state.or.us](mailto:COVID19.LanguageAccess@dhsoha.state.or.us)