



## Preguntas frecuentes sobre la norma de vacunación del personal de atención médica y proveedores de atención médica *(Actualizado el 1 de abril de 2022)*

A continuación encontrará respuestas a preguntas frecuentes sobre la Norma Administrativa de Oregon (Oregon Administrative Rule, OAR) [333-019-1010](#), requisitos de vacunación contra el COVID-19 para personal de atención médica y proveedores de atención médica. Estas preguntas frecuentes pueden actualizarse de vez en cuando.

**P: ¿La norma aplica a dentistas y a atención dental que no figure en la definición de entorno de atención médica?**

Sí. Los dentistas que trabajan en consultorios de prácticas dentales están sujetos a esta norma. Los dentistas son proveedores de atención médica y personal de atención médica. La atención dental se considera atención médica física y una clínica dental se considera un entorno de atención médica. El personal dental que trabaja, se capacita, estudia, brinda asistencia, observa o es voluntario en la clínica dental que proporcione atención directa a pacientes o que podría estar expuesto de manera directa o indirecta a pacientes o materiales infecciosos también está sujeto a esta norma.

**P: ¿Qué significa estar completamente vacunado?**

Estar completamente vacunado significa haber recibido ambas dosis de una vacuna contra el COVID-19 de dos dosis autorizada o aprobada por la Administración de Alimentos y Medicamentos (Food and Drug Administration, FDA) o una dosis de una vacuna contra el COVID-19 de dosis única autorizada o aprobada por la FDA, y que hayan transcurrido al menos 14 días desde la última dosis de la vacuna contra el COVID-19. Conforme a esta norma, se acepta cualquier vacuna que figure en la Lista de uso de emergencia de la Organización Mundial de la Salud (OMS). En los Estados Unidos, las vacunas de dos dosis son Pfizer (Comirnaty) y Moderna, y la vacuna de dosis única es Johnson & Johnson. Si recibió su vacuna fuera de los Estados Unidos, revise [esta infografía](#) para obtener más información sobre las vacunas aceptables.

**P: ¿La norma aplica a empleados de tiendas minoristas con farmacias como empleados de Walgreens o Bi-Mart pharmacy?**

Sí, para empleados de farmacia únicamente (incluido el personal administrativo que trabaje en la farmacia) si brindan atención directa al paciente o si podrían estar expuestos, de manera directa o indirecta a pacientes.

**P: ¿Qué disciplinas cuentan como trabajadores de atención médica?**

La definición de proveedor de atención médica es intencionalmente muy amplia e incluye personas, con o sin remuneración, que trabajan, se capacitan, estudian, brindan asistencia, observan o son voluntarios en un entorno de atención médica que brinde atención directa a pacientes o residentes o que podrían estar expuestos, de manera directa o indirecta a pacientes, residentes o materiales infecciosos e incluye, entre otros, cualquier persona con licencia de una junta reguladora de salud como se define en la ORS 676.160, cuidadores sin licencia y cualquier servicio administrativo, nutricional, ambiental, lavandería, seguridad, ingeniería y administración de centros, personal administrativo, de facturación, estudiantes y personal voluntario.

**P: ¿Deben cumplir con la norma el personal de los centros de salud basados en la escuela y los enfermeros escolares contratados por la escuela?**

Sí.

**P: ¿Está incluido en la norma el personal de atención médica que trabaja en la prisión?**

Sí.

Las personas en centros penitenciarios estatales, del condado o de la ciudad que trabajan o ayudan en un entorno de atención médica que tienen el potencial de exposición directa o indirecta a un paciente o residente, o a materiales infecciosos deben cumplir con la norma. Si las personas SOLO proporcionan atención directa/indirecta en áreas del centro correccional que no entran en la categoría de “entorno de atención médica” como se define en la norma, entonces no se aplica la norma.

**P: Si la cárcel proporciona medicamentos a un adulto en custodia (adult in custody, AIC), o realiza un examen médico de admisión en la celda de un AIC, ¿eso hace que las celdas de la cárcel sean un entorno de atención médica en virtud de la norma de vacunación de proveedores de atención médica del Oregon Health Authority?**

No. La definición de entorno de atención médica es amplia, pero tiene como fin aplicarse a entornos en los que la atención médica se proporciona de manera rutinaria, o a sitios temporales como clínicas móviles o ambulancias. Sin embargo, la celda de una cárcel se parece más a una “residencia” privada y una residencia privada no es un entorno de atención médica a menos que tenga una licencia o esté registrada o certificada como uno de los centros u hogares que figuran en la definición de entorno de atención médica.

**P: ¿La norma se aplica a proveedores de atención médica que solo brindan atención en residencias privadas (p. ej., doulas, auxiliares de salud en el hogar, terapeutas, trabajadores de atención médica domiciliaria, trabajadores de atención en el hogar, trabajadores de centros de cuidados paliativos, etc.)?**

No, la norma no se aplica a proveedores de atención médica que solo brindan atención en residencias privadas si el proveedor de atención médica solo brinda atención en residencias privadas y ninguna de esas residencias tiene una licencia o

está registrada o certificada como un hogar o un centro descrito en la definición de entorno de atención médica que figura en la [norma](#). Por ejemplo, un trabajador de atención en el hogar que proporciona atención en un complejo de apartamentos no está sujeto a esta norma. Sin embargo, un trabajador de atención domiciliaria que proporciona atención en un hogar de ancianos con licencia, sí debe cumplir con esta norma.

**P: Si soy un profesional con licencia, como un cosmetólogo con licencia, que brinda servicios a clientes en entornos de atención médica como hospitales o centros de atención a largo plazo, ¿el requisito de vacunación del personal de atención médica y proveedores de atención médica se aplica a mí?**

Sí. Cualquier persona que trabaja o ayuda en un entorno de atención médica que tiene el potencial de exposición directa o indirecta a un paciente o residente, o a materiales infecciosos, está sujeta al requisito de vacunación del personal de atención médica y proveedores de atención médica.

**P: ¿Se aplica la norma al personal que trabaja completamente en forma remota?**

No, sin embargo el Oregon Health Authority recomienda a todos los proveedores de atención médica y a todos los residentes de Oregon elegibles que se vacunen para protegerse a ellos mismos y a los demás. Un proveedor de atención médica que no proporciona atención directa a pacientes en persona, no podría estar expuesto, en forma directa o indirecta a pacientes, residentes o materiales infecciosos; por lo tanto, no está sujeto al requisito de vacunación conforme a la [OAR 333-019-1010](#). Sin embargo, si un proveedor de atención médica en algún momento brinda atención a pacientes en persona o, por motivos laborales, asiste a un entorno de atención médica donde sí tiene exposición directa o indirecta con pacientes, residentes o material infeccioso, ese proveedor debe cumplir con la norma.

**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: ¿Se aplica la norma a los proveedores de EMS con licencia?**

Los proveedores de servicios médicos de emergencias (emergency medical services, EMS) con licencia del Oregon Health Authority que trabajan, se capacitan, estudian, brindan asistencia, observan o son voluntarios en un entorno de atención médica y que proporcionan atención directa a pacientes o residentes, o que podrían estar expuestos de manera directa o indirecta a pacientes, residentes o materiales infecciosos, están sujetos a los requisitos de la norma de vacunación de proveedores de atención médica. Un entorno de atención médica incluye cualquier lugar donde se proporcionen servicios de atención médica, e incluye lugares donde un proveedor de EMS ofrece atención, como por ejemplo una ambulancia.

**P: ¿Los conductores de servicios de transporte médico que no sea de emergencia (Non-Emergency Medical Transport, NEMT) están sujetos al requisito de**

## **vacunación del personal de atención médica y proveedores de atención médica del Oregon Health Authority, OHA?**

El OHA recomienda que todas las personas se vacunen contra el COVID-19. Es la mejor manera de protegerse y de proteger a las personas a su alrededor contra el COVID-19. Sin embargo, en este momento los conductores de NEMT no están sujetos a la norma de vacunación de proveedores de atención médica del Oregon Health Authority, OHA. El vehículo de un conductor de NEMT no es un entorno de atención médica como se define en la norma del OHA, y, si bien los conductores de NEMT tienen contacto directo con los pacientes, no proporcionan atención médica.

### **P: ¿Se aplica la norma a los bomberos?**

Si un bombero tiene una licencia del Oregon Health Authority que lo habilita como proveedor de servicios médicos de emergencia (emergency medical services provider, EMSP), en cualquier nivel, y una parte fundamental de su trabajo es responder a emergencias médicas y proporcionar atención médica en el lugar donde ocurre tal emergencia, ese bombero sí está sujeto a la norma de vacunación de proveedores de atención médica. Los bomberos responden a las llamadas de emergencias médicas del 911 de manera rutinaria, son los primeros en llegar al lugar de la emergencia (antes que una ambulancia) y proporcionan atención médica. Los sitios temporales donde se proporciona atención médica se incluyen en la definición de entorno de atención médica. Por lo tanto, los EMSP con licencia son proveedores de atención médica que trabajan en un entorno de atención médica y deben cumplir con la norma.

### **P: ¿Se aplica la norma a los policías que tienen cierta capacitación médica o que son proveedores de atención médica con licencia?**

Probablemente no. Si bien un policía puede tener cierta capacitación médica, o incluso ser un proveedor de atención médica, es probable que proporcionar este tipo de atención de manera directa o indirecta en un entorno de atención médica no sea una parte fundamental de su trabajo. Si un policía tiene un trabajo que, por definición, requiere que proporcione atención médica a personas, entonces es probable que la norma sí se aplique.

### **P: ¿La norma se aplica a veterinarios que trabajan en clínicas veterinarias?**

No. La norma se aplica a personal y proveedores de atención médica en entornos de atención médica. Una clínica veterinaria no es un entorno de atención médica y, por lo tanto, la norma no se aplica a veterinarios que proporcionan atención a animales en un entorno de atención veterinaria.

### **P: ¿La norma se aplica a entornos de discapacidades del desarrollo?**

Muchos centros certificados del Departamento de Servicios Humanos (Department of Human Services, DHS) o establecimientos regulados están igualmente cubiertos por esta norma. Si hay personas que proporcionan atención directa a pacientes o residentes o que podrían estar expuestos, de manera directa o indirecta a pacientes o residentes, y el centro con licencia del DHS es un lugar donde se ofrece atención

médica, entonces están sujetas a la norma a menos que estén específicamente exentas del significado de entorno de atención médica.

**P: ¿Se aplica la norma a los coordinadores de atención o administradores de casos?**

Si el coordinador de atención o administrador de casos no proporciona ningún tipo de atención a pacientes o no podría estar expuesto, de manera directa o indirecta a pacientes o residentes, entonces no se aplica. Por ejemplo, un administrador de casos que solo habla con pacientes o residentes por teléfono y trabaja fuera de un consultorio y no proporciona atención directa a pacientes no está sujeto al requisito de esta norma. Sin embargo, si un coordinador de atención o coordinador de casos en algún momento brinda atención a pacientes en persona o, por motivos laborales, asiste a un entorno de atención médica donde sí tiene exposición directa o indirecta con pacientes, residentes o material infeccioso, esa persona debe cumplir con la norma. El Oregon Health Authority recomienda a todos los proveedores de atención médica y a todos los residentes de Oregon elegibles que se vacunen para protegerse a ellos mismos y a los demás.

**P: ¿Se aplica la norma a patólogos del lenguaje, terapeutas ocupacionales y audiólogos?**

Sí, si trabajan, se capacitan, estudian, asisten, observan o son voluntarios en un entorno de atención médica que proporciona atención directa a pacientes o podrían estar expuestos, de manera directa o indirecta a pacientes, a menos que trabajen en un entorno que esté excluido de la definición de entorno de atención médica, o proporcione atención en la vivienda privada de una persona y dicha vivienda no tiene licencia, no está registrada o certificada como centro o vivienda según se describe en esta norma.

**P: ¿Se considera al personal que proporciona servicios de WIC proveedores de atención médica o personal de atención médica que trabaja en un entorno de atención médica?**

Sí. El personal de WIC que presta servicios al cliente realiza evaluaciones de salud, exámenes médicos, pesa a los clientes, brinda educación y asesoramiento sobre lactancia materna y proporciona otros servicios relacionados con la atención médica, además de tener contacto directo con los clientes. Cualquier espacio donde se presten los servicios de WIC se consideraría un entorno de atención médica, porque un entorno de atención médica es cualquier lugar donde se proporcione atención médica. La norma de vacunación de proveedores de atención médica del OHA se aplica a los proveedores de atención médica y al personal que trabaja en entornos de atención médica, por lo que se aplica al personal de WIC.

**P: ¿Se requiere que los masoterapeutas con licencia se vacunen según la norma de vacunación para proveedores de atención médica del Oregon Health Authority, OHA?**

Depende. La norma de vacunación del Oregon Health Authority, OHA para masoterapeutas depende del lugar donde desempeñe la práctica. La definición de



entorno de atención médica es amplia, pero tiene como fin aplicarse a entornos en los que la atención médica se proporciona de manera rutinaria, o a sitios temporales como clínicas móviles o ambulancias. Algunos entornos donde los masoterapeutas practican su profesión son probablemente entornos de atención médica, pero otros no. Por ejemplo, dentro de otros entornos de atención médica, como el consultorio de un médico o un consultorio de acupuntura, son entornos de atención médica y los proveedores y el personal están sujetos a la norma. Los spas no son establecimientos de atención médica y las áreas de masaje en este tipo de entornos no están sujetas a la norma. Las prácticas de masaje que no se encuentran en entornos de atención médica aún pueden requerir que los empleados se vacunen contra el COVID-19.

**P: El personal de Agencias para Adultos Mayores del Área (Area Agencies on Aging, AAA) que atiende a los clientes de manera regular y rutinaria en entornos de atención médica, como hospitales, centros de atención a largo plazo y centros de vida asistida, ¿está sujeto a la norma de vacunación de proveedores de atención médica del Oregon Health Authority?**

Sí. El personal de AAA entraría en la definición de “proveedores de atención médica y personal de atención médica”, porque trabajan y ayudan a los residentes, que son sus clientes, en un entorno de atención médica y tienen contacto directo con ellos.

**P: El personal de las Agencias para Adultos Mayores del Área (AAA) que solo atiende a clientes en una oficina de AAA, ¿está sujeto a la norma de vacunación de proveedores de atención médica del Oregon Health Authority?**

El Oregon Health Authority (OHA) recomienda a todos que se vacunen. Es la mejor manera de protegerse a sí mismos, a sus clientes y al público. Sin embargo, a menos que una oficina de la AAA esté ubicada dentro de un entorno de atención médica, como un centro de atención médica, el personal de la AAA que solo trabaja en la oficina no estaría sujeto a la norma de vacunación de proveedores de atención médica del OHA.

**P: ¿Se aplica esta norma a proveedores de atención médica y personal de atención médica que trabaje o proporcione atención en centros de atención médica en territorios tribales?**

No. Esta norma no se aplica a entornos de atención médica que funcionen en territorios tribales o proveedores de atención médica o personal de atención médica en esos entornos de atención. Como naciones soberanas, las tribus reconocidas a nivel federal pueden adoptar sus propias normas y requisitos.

**P: ¿Cubre esta norma al personal de seguridad que trabaja en un centro de atención médica?**

Sí, si el personal se ajusta a la definición de proveedor/personal de atención médica y trabaja en un centro de atención médica donde se brinda atención, la norma se aplica a este personal. Proveedores de atención médica y personal de atención médica hace referencia a personas, con o sin remuneración, que trabajan, se capacitan, estudian, asisten, observan o se ofrecen como voluntarios en un entorno de atención médica y que proporcionan atención directa a pacientes o residentes que podrían

estar expuestos, de manera directa o indirecta a pacientes, residentes o materiales infecciosos.

**P: Si mi trabajo requiere que ingrese a un entorno de atención médica de manera periódica, como entregar correo o abastecer máquinas expendedoras, o si tengo un trabajo de construcción temporal en el consultorio de un médico o en un hospital, o algunas veces reparo acondicionadores de aire en centros de atención médica, y porque tengo que atravesar un área donde hay pacientes, clientes o residentes, ¿soy un proveedor de atención médica o un miembro del personal de atención médica sujeto a la norma de vacunación del Oregon Health Authority?**

Probablemente no, pero el Oregon Health Authority (OHA) recomienda que todos se vacunen contra el COVID-19. Las personas que tienen un trabajo que no está relacionado con la prestación de servicios de atención médica, pero que algunas veces deben acudir a entornos de atención médica, no están incluidas en la norma del OHA. La norma está destinada a aplicarse a las personas que, de forma rutinaria y regular, trabajan, aprenden, estudian, ayudan, observan o se ofrecen como voluntarios en un entorno de atención médica, que en realidad proporcionan atención directa al paciente o residente o que, debido a su proximidad a pacientes o residentes o materiales infecciosos, están en riesgo de contraer COVID-19. Si no está seguro de si la norma de vacunación se aplica a usted, debería considerar vacunarse de todas formas. Una persona responsable de un entorno de atención médica debe asegurarse de que todos, ya sea que estén sujetos al requisito de vacunación o no, tomen otras precauciones contra el COVID-19, como el uso de cubrebocas de alta calidad, el distanciamiento físico y el lavado regular de manos.

**P: ¿La norma de vacunación de trabajadores de atención médica aplica al personal temporario?**

Sí. La regla aplica a cualquier persona, con o sin remuneración, que trabaje, se capacite, estudie, brinde asistencia, observe o sea voluntaria en un entorno de atención médica que brinde atención directa a pacientes o residentes o que podría estar expuesta, de manera directa o indirecta a pacientes, residentes o materiales infecciosos e incluye, entre otros, cualquier persona con licencia de una junta reguladora de salud como se define en ORS 676.160, cuidadores sin licencia y cualquier servicio administrativo, nutricional, ambiental, lavandería, seguridad, ingeniería y administración de centros, personal administrativo, de facturación, estudiante y personal voluntario.

**P: ¿Están sujetos a la vacunación de trabajadores de atención médica los trabajadores de atención médica tradicionales y deben vacunarse?**

Sí, si un trabajador de atención médica tradicional cumple con la definición de proveedor o personal de atención médica y trabaja en un entorno de atención médica.

**P: ¿Qué es una junta reguladora de salud según lo define la ORS 676.160?**

La norma dice que un proveedor de atención médica incluye, entre otros, las personas que tienen una licencia emitida por una junta reguladora de salud según lo define la [ORS 676.160](#). ¿Qué son esas juntas?

Una “junta reguladora de profesionales médicos” significa lo siguiente, de manera que cualquier persona con licencia de una de estas juntas es un proveedor de atención médica según la norma:

- (1) Junta estatal de examinadores para patologías del habla y el lenguaje y audiología;
- (2) Junta estatal de examinadores quiroprácticos;
- (3) Junta estatal de trabajadores sociales con licencia;
- (4) Junta de terapeutas y asesores profesionales con licencia de Oregon;
- (5) Junta de odontología de Oregon;
- (6) Junta estatal de terapeutas masajistas;
- (7) Junta estatal de cementerios y mortuorios;
- (8) Junta de medicina naturopática de Oregon;
- (9) Junta estatal de enfermería de Oregon;
- (10) Junta de optometría de Oregon;
- (11) Junta estatal de farmacia;
- (12) Junta médica de Oregon;
- (13) Junta de certificación en terapia ocupacional;
- (14) Junta de fisioterapia de Oregon;
- (15) Junta de psicología de Oregon;
- (16) Junta de imagen médica;
- (17) Junta estatal examinadora de médicos veterinarios de Oregon; y
- (18) El Oregon Health Authority, en la medida en que la autoridad certifique proveedores de servicios médicos de emergencia.

**P: ¿Se deben vacunar los empleados estatales que trabajan en establecimientos operados por el estado?**

Por lo general, no. El 1 de abril de 2022, la gobernadora Brown eliminó el requisito de vacunación para los trabajadores estatales. Sin embargo, los trabajadores estatales



que son personal de atención médica y el personal que trabaja en establecimientos de salud están sujetos a [OAR 333-019-1010](#) (Requisito de vacunación COVID-19 para personal y proveedores de atención médica en entornos de atención médica) y están obligados a vacunarse o deben tener una excepción aprobada.

**P: ¿Qué sucede si una persona puede proporcionar prueba por escrito de antecedentes de enfermedad de COVID-19, es eso suficiente como requisito de vacunación?**

No. Conforme a esta norma, no se permite la prueba de antecedentes de enfermedad de COVID-19 como sustituto de la vacuna.

**P: Si un proveedor con licencia se niega a cumplir con la norma, ¿esto afectaría su licencia?**

Posiblemente. El proveedor debe verificar con su junta de certificación, debido a que está regulado por juntas de certificación individuales.

**P: ¿Qué tipo de notificación se solicitará para garantizar el cumplimiento?**

No se exige una notificación activa al OHA. Se debe guardar la documentación durante al menos dos años y debe proporcionarse al Oregon Health Authority cuando lo solicite.

**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, 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 inmunizaciones del Oregon Health Authority.

**P: ¿Cómo hará cumplir esta norma el OHA?**

El OHA puede emitir sanciones civiles de \$500 por día por infracción a los empleadores de personal o proveedores de atención médica, contratistas y partes responsables que incumplan cualquier disposición de esta norma.

**P: ¿Espera el OHA que los empleadores tomen medidas si los empleados no se vacunan?**

Sí, porque después del 18 de octubre de 2021, un empleador no puede no puede emplear, contratar ni aceptar los servicios voluntarios de personal o proveedores de atención médica que estén trabajando, capacitándose, estudiando, asistiendo, observando o como voluntarios en un entorno de atención médica a menos que el personal o los proveedores de atención médica estén completamente vacunados contra el COVID-19 o tengan una excepción médica o religiosa documentada.

**P: ¿Antes de qué fecha el personal y los proveedores de atención médica deben estar en cumplimiento con esta norma?**

Los proveedores de atención médica y el personal de atención médica debían vacunarse a más tardar el 18 de octubre de 2021 para cumplir con la norma. A partir del 19 de octubre de 2021, un proveedor de atención médica o un miembro del personal de atención médica no puede trabajar, capacitarse, estudiar, asistir, observar ni ofrecerse como voluntario en un entorno de atención médica a menos que estén completamente vacunados o hayan proporcionado documentación de una excepción médica o religiosa.

**P: Si mis empleados no cumplen y los despiden, ¿funcionará mi cobertura por desempleo?**

Esta no es una pregunta que pueda responder el Oregon Health Authority. Debe consultar al Departamento de Empleo de Oregon para obtener información sobre desempleo.

**P: Si se despide a un empleado por no vacunarse, ¿será elegible para cobertura por desempleo?**

Esta no es una pregunta que pueda responder el Oregon Health Authority. Debe consultar al Departamento de Empleo de Oregon para obtener información sobre desempleo.

**P: En una cárcel de condado, ¿quién es responsable de mantener los registros, la cárcel o el condado?**

Los empleadores, contratistas y partes responsables deben mantener la prueba de vacunación o una solicitud de excepción por cada proveedor vacunado.

**P: ¿Tienen alguna responsabilidad los empleadores si no hacen cumplir el requisito de vacunación y un empleado 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: ¿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: Como empleador de proveedores de atención médica y personal de atención médica, si el personal que no está vacunado y que no tiene una excepción documentada no tiene permiso para ingresar a un entorno de atención médica y, por lo tanto, no tiene contacto directo ni indirecto con pacientes o materiales infecciosos, ¿debo rescindir el contrato laboral con ese personal para cumplir con el requisito de vacunación de proveedores de atención médica/personal de atención médica del OHA?**

No es necesario que un empleador de proveedores de atención médica y personal de atención médica rescinda el contrato laboral con proveedores de atención médica o personal de atención médica no vacunados que no cuentan con excepciones aprobadas si, en su lugar, el empleador opta por darles licencia o prohibirles trabajar, aprender, estudiar, ayudar, observar u ofrecerse de voluntarios en el entorno de atención médica en cualquier momento.

**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: ¿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.

**P: ¿Están sujetos a esta norma los trabajadores de centros de Servicios de rehabilitación conductual (Behavioral Rehabilitation Service, BRS) para jóvenes que NO son financiados por el DHS?**

Sí.

**P: ¿La norma de vacunación de proveedores de atención médica se aplica a empleados que trabajan en tiendas con farmacias pero que no son empleados de farmacia?**

No. La norma no se aplica a empleados (que reponen mercaderías en la tienda, trabajan en la caja, etc.) de tiendas minoristas con farmacias que no se consideran empleados de farmacia.

**P: ¿La norma de vacunación de proveedores de atención médica se aplica a voluntarios de primeros auxilios al aire libre, como patrullas de esquí y voluntarios de búsqueda y rescate?**

Sí, si los voluntarios de primeros auxilios son proveedores de servicios médicos de emergencia con licencia.

**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: 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: ¿Cuál es la diferencia entre una “excepción” y una “exención” de un requisito de vacunación?**

La Ley de Estadounidenses con Discapacidades (American with Disabilities Act, ADA) y las leyes estatales de protección de la discapacidad relacionadas, así como las leyes estatales y federales relacionadas con arreglos por creencias religiosas pueden permitir excepciones a las normas de trabajo a través de un proceso de arreglo razonable. Conforme a [OAR 333-019-1010](#), si se otorga una excepción al mandato de vacunación en una situación particular, se implementarán otras medidas como parte del proceso de arreglo razonable para limitar la transmisión del COVID-19. En consecuencia, las excepciones religiosas y médicas no se utilizarán para **eximir** de la norma de vacunación a proveedores de atención médica y personal en entornos de atención médica, sino que serán un punto de partida para un proceso interactivo que determinará si se puede conceder una excepción con la adopción de otras medidas de seguridad.

**P: ¿Qué documentación/pruebas son necesarias para una excepción médica o religiosa?**

Para una excepción religiosa, una persona debe completar y firmar el [Formulario de solicitud de excepción religiosa de vacunación contra el COVID-19](#). La solicitud de

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

Para obtener una excepción médica, una persona y su proveedor de atención médica deben completar y firmar el [Formulario de solicitud de excepción médica de vacunación contra el COVID-19](#). Un proveedor de atención médica debe certificar que la persona tiene un impedimento físico o mental que limita la capacidad del individuo 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.

Se pueden usar formularios similares en lugar de los formularios del OHA, pero los formularios deben tener la misma información que se requiere en los formularios del OHA. Las personas deben consultar con sus empleadores para determinar si existe un formulario similar que se pueda utilizar.

**P: ¿Dónde puedo acceder al formulario que necesito completar para solicitar una excepción médica o religiosa del requisito de vacunación?**

Las personas pueden acceder a los formularios a través del siguiente enlace:

[Formulario de solicitud de excepción médica de vacunación contra el COVID-19](#)

[Formulario de solicitud de excepción religiosa de vacunación contra el COVID-19](#)

**P: ¿Qué afecciones médicas excluirían a alguien de la vacunación?**

Las excepciones médicas quedan a criterio del proveedor médico. Consulte la [lista de contraindicaciones para la vacunación de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades \(Centers for Disease Control and Prevention, CDC\)](#).

**P: Si un empleado se niega a completar un formulario de excepción del OHA y en lugar de eso simplemente le envía un correo electrónico al empleador, ¿está infringiendo la norma? ¿Puede el empleador completar el formulario de excepción con la información que recibió por correo electrónico?**

Las personas que solicitan una excepción del requisito de vacunación contra el COVID-19 deben completar y enviar a su empleador una solicitud de excepción utilizando un formulario de solicitud de excepción preestablecido por el Oregon Health Authority (OHA) o un formulario similar que contenga la misma información requerida en el formulario del OHA. Es posible que el empleador estipule otros pasos para solicitar una excepción o medidas adicionales requeridas en relación con las excepciones.

**P: ¿Los empleados deben usar los formularios de excepción del OHA o pueden aceptar otros tipos de documentación (p. ej., un informe médico, un correo electrónico que indique una excepción religiosa)?**

Según [OAR 333-019-1010](#), una persona debe solicitar una excepción utilizando un formulario preestablecido por el Oregon Health Authority o un formulario similar que contenga la misma información requerida en el formulario del OHA.

**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: Como proveedor de atención médica, ¿puedo firmar mi propio formulario de solicitud de excepción médica?**

No. Una excepción médica debe ser corroborada por un documento firmado por un proveedor médico que no sea la persona que solicita la excepción.

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

Los empleados, contratistas y voluntarios deben enviar sus formularios de solicitud de excepción a sus empleadores siguiendo los procedimientos determinados por el empleador. Las instrucciones generales para completar los formularios pueden encontrarse [aquí](#). NO envíe sus formularios de solicitud de excepción al Oregon Health Authority.

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

Los empleados, contratistas y voluntarios deben enviar su prueba de vacunación a sus empleadores siguiendo los procedimientos determinados por el empleador. NO envíe su prueba de vacunación al Oregon Health Authority.

**P: Trabajo por cuenta propia. ¿Adónde envío mi prueba de vacunación o mi formulario de solicitud de excepción?**



Las personas que trabajan por cuenta propia deben llevar un registro de su prueba de vacunación o formulario de solicitud de excepción de acuerdo con la [norma](#). En virtud de la norma, los documentos deben:

- (a) Ser consistentes con las leyes federales y estatales aplicables.
- (b) Mantenerse durante al menos dos años.
- (c) Presentarse ante el Oregon Health Authority si se solicita.

**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: ¿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: ¿Cuál es el proceso para enviar y conservar formularios de excepción?**

Las personas deben consultar las [Instrucciones para completar el Formulario de solicitud de excepción médica COVID-19 y el Formulario de solicitud de excepción religiosa COVID-19](#) para comprender adónde deben enviar los formularios de excepción. Los formularios de excepción deben completarse y enviarse al empleador

de la persona u otra persona responsable. NO envíe estos formularios al Oregon Health Authority. El empleador de la persona u otra persona responsable debe conservar la documentación durante al menos dos años y proporcionarla al Oregon Health Authority cuando se le solicite.

**P: ¿Puede un empleador crear políticas que sean más restrictivas que la norma; por ejemplo, exigir pruebas semanales para las personas no vacunadas, exigir la vacunación de empleados remotos o sancionar mayores costos compartidos del plan de salud para empleados no vacunados?**

Sí. En relación con su solicitud de excepción, es posible que su empleador u otra parte responsable le pida que tome medidas de protección adicionales para usted y otras personas a fin de evitar contraer y propagar el COVID-19, que pueden incluir políticas adicionales. No es un requisito que los lugares de trabajo proporcionen un arreglo de la excepción si hacerlo representaría una amenaza directa para la persona exceptuada u otras personas en el lugar de trabajo o si creara una dificultad grave.

**P: ¿Puede cualquier proveedor médico firmar un formulario para una excepción médica del requisito de vacunación según las normas del Oregon Health Authority?**

Cualquier profesional apropiado de atención médica o rehabilitación puede firmar un formulario de excepción médica, aunque la información incluida en el formulario debe estar dentro del alcance de la licencia, el registro o la certificación del proveedor médico.

**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.

Accesibilidad a los documentos: Para las personas con discapacidades o las personas que hablan un idioma que no es inglés, la 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 mensaje de correo electrónico a [COVID19.LanguageAccess@dhsosha.state.or.us](mailto:COVID19.LanguageAccess@dhsosha.state.or.us).