

# PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE EL REQUISITO DE LA VACUNACIÓN CONTRA EL COVID-19

10 DE AGOSTO DE 2021

## ¿Es legal el Requisito de Vacunación de los Trabajadores de la Salud de California?

Sí. Hemos consultado con el abogado del NUHW sobre el mandato. En un memorándum, él nos informó que los estados como California tienen un amplio margen de maniobra para tomar amplias medidas para proteger la salud y la seguridad de los residentes del estado. Hay un fuerte precedente de los mandatos de vacunación estatales que se remontan a más de un siglo de leyes que requieren la vacunación contra la viruela. Ningún sindicato tiene la capacidad legal para oponerse a esta orden.

## ¿Puede el NUHW negociar con mi empleador sobre la exigencia de la vacunación?

No. Se trata de un mandato estatal, y no del empleador, que exige a los trabajadores de la salud que se vacunen. No podemos negociar con los empleadores sobre la existencia de este mandato porque es una cuestión de empleadores que siguen la ley de California. Sin embargo, vamos a negociar con los empleadores para exigir varias estipulaciones, incluyendo el acceso a las vacunas en el lugar de trabajo sin costo a los miembros durante las horas de trabajo, así como permiso de ausencia pagada adicional para las personas que requieran tiempo libre a causa de síntomas relacionados con la vacuna..

## ¿Tiene el NUHW la obligación legal de proteger el derecho individual de un miembro a negarse a la vacunación?

No. Tal y como nuestro abogado afirmó en su memorándum, el NUHW tiene el “deber de representación justa” de representar a nuestros miembros de forma justa y sin discriminación en la negociación colectiva. Esta obligación no requiere que nuestro sindicato haga simplemente lo que un individuo o grupo de miembros individuales quieren. Aunque nuestro sindicato siempre está dispuesto a defender y proteger a nuestros miembros contra acciones ilegales y de represalia de los empleadores, no podemos defender a los individuos que deciden no cumplir un requisito estatal de salud pública.

## ¿Tiene mi empleador derecho a exigir una prueba de vacunación contra la COVID-19? ¿Es una violación de la HIPAA?

Los empleadores tienen derecho a exigir a los empleados que muestren una prueba de vacunación contra la COVID-19. No es una violación de la Ley de Portabilidad y Responsabilidad del Seguro Médico (HIPAA), la cual es una ley estrecha que limita el derecho de un proveedor de salud de divulgar información médica confidencial de los pacientes. La HIPAA no se aplica al derecho de un empleador (incluso si se trata de un proveedor de servicios médicos) a exigir que se revele el estado de vacunación de un empleado.

## ¿Puede el Estado imponer vacunas que todavía están bajo la Autorización de Uso de Emergencia?

Sí. El estado tiene el derecho a imponer la vacunación contra el COVID-19 incluso mientras que está bajo la Autorización de Uso de Emergencia de la Administración de Alimentos y Medicamentos de los Estados Unidos (FDA).

Si tiene preguntas,  
por favor hable con su  
organizador o contáctenos  
al (510) 834-2009 o al  
covid19@nuhw.org

[NUHW.ORG/COVID-19](https://nuhw.org/covid-19)

Continúa  
al dorso

Las vacunas contra el COVID-19 se sometieron a los mismos ensayos clínicos rigurosos de seguridad y eficacia a los que se someten todas las vacunas plenamente aprobadas, incluyendo los ensayos clínicos de fase 1, 2 y 3 en seres humanos. Los ensayos de las vacunas de Pfizer, Moderna y Johnson & Johnson incluyeron a decenas de miles de participantes de diversos generos, edad, y raza. Desde estos ensayos, cientos de miles de dosis de las vacunas se han administrado en los Estados Unidos.

En contra de lo que puedan decir las campañas de desinformación en el internet, estas vacunas NO se consideran “experimentales”. Un producto médico experimental es algo que no ha pasado por ensayos clínicos y el proceso de autorización o aprobación. Por el contrario, las vacunas contra el COVID-19 con la Autorización de Uso de Emergencia son productos bien estudiados que se han determinado como seguros y eficaces a través de ensayos clínicos seguidos de un proceso de autorización supervisado por numerosos expertos médicos. Se espera que la aprobación completa de las vacunas se produzca en los próximos meses, con la posibilidad de que Pfizer obtenga la aprobación en septiembre. Para más información sobre las Autorizaciones de Uso de Emergencia, consulte esta [explicación de la FDA](#).

### **¿Qué puede considerarse una exención médica? ¿Y qué tal el embarazo?**

La orden de California no enumera ejemplos específicos de exenciones médicas, sino que establece que, “para poder optar a una Exención por Razones Médicas Calificadas, el trabajador también debe proporcionar a su empleador una declaración por escrito firmada por un médico, una enfermera u otro profesional médico autorizado que ejerza bajo la licencia de un médico en la que se indique que el individuo reúne los requisitos para la exención”.

Si cree que puede tener derecho a una exención médica, le recomendamos que consulte con su médico, pero debe tener en cuenta que la elegibilidad para la exención médica es probablemente muy limitada. (Un ejemplo según los CDC es que haya experimentado una “reacción alérgica grave (por ejemplo, anafilaxia) después de una dosis anterior o a un componente de la vacuna COVID-19”).

Las mujeres embarazadas pueden recibir la vacuna contra el COVID-19, y [el Colegio Americano de Obstetras y Ginecólogos \(ACOG\) recomienda](#) que todas las mujeres embarazadas se vacunen contra la COVID-19. Si usted está embarazada y tiene dudas o preguntas sobre la vacunación, le recomendamos que consulte a su médico.

### **¿Qué puede considerarse una exención religiosa?**

La orden de California no enumera ejemplos específicos de exenciones religiosas. Los trabajadores de la salud que tienen creencias religiosas y participan en un programa religioso que prohíba la vacunación contra el COVID-19 pueden calificar para una exención. Los trabajadores de la salud que buscan una exención deben presentar un formulario de declinación (su empleador puede proporcionar este formulario). Los empleadores pueden exigir documentación adicional que demuestre la participación en una religión que prohíbe la vacunación.

### **¿Qué pasará con los que se nieguen a vacunarse?**

La exigencia de que todos los trabajadores de la salud en los tipos de centros enumerados en la orden estén totalmente vacunados antes del 30 de septiembre está clara. A menos que los trabajadores de la salud de estos centros puedan acogerse a una exención médica o religiosa deben ser vacunados para seguir trabajando.

### **¿Se exigirán pruebas a los vacunados?**

Actualmente, la orden exige que se realicen pruebas dos veces por semana sólo a los trabajadores de la salud no vacunados que reúnan los requisitos para una exención médica o religiosa. Sin embargo, las autoridades de salud pública del condado o del estado pueden emitir nuevos requisitos para llevar a cabo pruebas incluso a los trabajadores de la salud totalmente vacunados en respuesta a las tendencias cambiantes de la pandemia.

### **Si estoy vacunado y tengo síntomas, ¿qué protocolos debe seguir mi empleador?**

Aunque esté totalmente vacunado, si tiene síntomas de COVID-19 debe quedarse en casa, avisarle a su empleador y llamar a su médico. No debería volver al trabajo hasta que se haya descartado la presencia de COVID-19 mediante una prueba negativa y un médico le autorice a volver al trabajo. Si se le pide que se presente al trabajo cuando tiene síntomas de COVID-19 notifique inmediatamente a su organizador del NUHW.