



Consideraciones Para los Empleadores Sobre la Vacuna para COVID-19

Desde el comienzo del pandémico de COVID-19, compañías a través del mundo han estado trabajando para desarrollar una vacuna para COVID-19. Con la continuación del pandémico y pruebas clínicas de la vacuna en curso, hay la posibilidad que una vacuna para COVID-19 sea aprobada para uso en el futuro cercano.

La posibilidad de una vacuna es emocionante a la mayoría de la gente, pero también presenta retos para los empleadores. Los empleadores podrán estar considerando si deben animar o estipular que los empleados reciben la vacuna.

Los empleadores deben navegar los riesgos legales inherentes y logísticas de requerir o animar a los empleados a recibir la vacuna para COVID-19. Para hacerlo, los empleadores deben consultar a un abogado para determinar el mejor curso de acción para su organización. Este artículo provee un resumen general de consideraciones para los empleadores.

Orientación Gubernamental

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) y OSHA ambos han publicado orientación sobre las vacunas en el contexto del empleo en el pasado, pero no mencionan la vacuna para COVID-19 específicamente.

Orientación de OSHA

De acuerdo con OSHA, los empleadores pueden requerir que los empleados reciben vacunas para la gripe, si avisan a los empleados de manera apropiada de “los beneficios de las vacunas: Además, [OSHA dice](#) que los empleados pueden rehusar una vacuna si tienen la creencia razonable que tienen una condición médica que crea la verdadera posibilidad de una enfermedad grave o la muerte, y que pueden ser “protegidos bajo la Sección 11(c) de la Ley Para la Sanidad y Seguridad Laboral del 1970 con respeto a los derechos de un informante.”

Orientación del EEOC

El EEOC, el cual ejerce la Ley de los Estadounidense con Incapacidades (ADA) y el Título VII de la Ley de los Derechos Civiles del 1964 (Título VII), también han expuesto orientación sobre las vacunas en el contexto del empleo. Específicamente, en [marzo del 2020](#), el EEOC se dirigió sobre si los empleadores cubiertos por la ADA y Título VII pueden requerir que los empleados reciben la vacuna contra la gripe. En esta orientación, fue notado que no había una vacuna para COVID-19 todavía.

Los empleadores deben navegar los riesgos legales inherentes y logísticas de requerir o animar a los empleados a recibir la vacuna para COVID-19.

Además, el EEOC explicó que el empleado puede tener derecho a una exención de una vacuna obligatoria basado en una incapacidad que impide al empleado tomar la vacuna. Esto sería considerado una acomodación razonable, y el empleador sería requerido a otorgar la acomodación, a menos que crea una dificultad indebida para el empleador. La ADA define una dificultad indebida como una acción que requiere una dificultad o gasto excesivo cuando es considerado en el contexto del tamaño, recursos financieros, y naturaleza y estructura de la operación de un empleador.

El EEOC También dice que, bajo Título VII, los empleados con creencias religiosas sinceras podrán tener derecho a una exención de una vacuna obligatoria, lo cual se considera ser una acomodación razonable, a menos que crea una dificultad indebida para el empleador. Nota que dificultad indebida bajo el Título VII se define como “una solicitud que resulta en más de un costo *de minimis* a la operación del negocio del empleador.” Este es un criterio mucho menos exigente que el de la ADA.

Por eso, estas exenciones y el riesgo de discriminación que surge de requerir que un empleado reciba una vacuna—incluyendo para COVID-19 si y cuando se hace disponible—han resultado en el EEOC avisando a los empleadores a simplemente animar a los empleados a tomar la vacuna en vez de requerirlo.

Consideraciones de los Empleadores

Hay varias consideraciones que los empleadores necesitan revisar antes de hacer una decisión sobre simplemente animar o requerir que los empleados reciban la vacuna para COVID-19.

Los empleadores deben considerar lo siguiente cuando revisando sus opciones:

- **Evaluar la responsabilidad indebida de la seguridad**—Los empleadores enfrentarán el reto de determinar si un empleado representa una carga indebida de la seguridad a sus compañeros de trabajo por elegir a no recibir la vacuna (si el empleador simplemente está animando a los empleados a recibirla) o por ser exento de una vacuna obligatoria. Cuando evaluando esta consideración, los empleadores necesitarán saber si hay otras precauciones que podrán ser establecidas para proteger a los empleados, los cuales podrán incluir:
 - Protocolos del distanciamiento social
 - Requerir que los empleados lleven una mascarilla en el trabajo
 - Aprovechar los arreglos del teletrabajo
- **Asesar y dar exenciones**—Si los empleadores deciden requerir que los empleados reciban una vacuna para COVID-19, tendrán que preparar por la tarea difícil de determinar si un trabajador individuo califica por una acomodación razonable en la forma de una exención de recibir la vacuna bajo la ADA o el Título VII. Esta evaluación necesitará ser hecha de base caso por caso y potencialmente puede dejar un empleador expuesto a la acción legal si deniega de manera injusta la solicitud para una exención. Además, el empleador también tendrá que navegar como proteger el resto del personal si un empleado es exento de recibir la vacuna.
- **Evaluar los riesgos legales de requerir la vacuna**—Los empleadores necesitan considerar la posibilidad que podrán recibir reclamos legales si requieren que los empleados reciban la vacuna y el empleado tiene una reacción adversa a la vacuna o desarrolla problemas médicos subsiguientes.



continuado

- **Solucionar la logística de requerir o recomendar la vacuna**—Independientemente de si los empleadores requieren o exigen la vacuna para COVID-19, hay elementos logísticos que deben ser considerados, incluyendo:
 - ¿Los empleadores deben tener clínicas de vacuna en el trabajo?
 - ¿Cuál vacuna, si hay más de una disponible en el mercado, será usada?
 - ¿Quién pagará por la vacuna?
 - ¿La compañía requerirá o cubrirá el costo de las vacunas para la familia del empleado?
 - ¿Si recibir la vacuna es obligatorio para los empleados, cuándo deben recibir la vacuna después de que es disponible?

Además de las consideraciones antedichas, los empleadores deben consultar un abogado para determinar si hay riesgos únicos que deben considerar relacionado con su organización específica.

Para Más Información

Los empleadores deben empezar a discutir el tema de las vacunas para COVID-19 en su organización hoy. Esperar hasta que una vacuna para COVID-19 es aprobada y altamente disponible puede resultar en que los empleadores pasen por alto consideraciones legales y logísticas importantes.

Para más información sobre el pandémico de COVID-19 y cómo mantener un lugar de trabajo seguro, comuníquese con Burnham Benefits Insurance Services hoy.

burnhambenefits.com

| inquiries@burnhambenefits.com

| 949.833.2983