

Memorando de Acuerdo (“Acuerdo”)
ENTRE

Escuelas Públicas de Boston

Y

Boston Teachers Union, LOCAL 66, AFT MASSACHUSETTS, AFL-CIO

Con respecto a la Política de la Ciudad de Boston: Requisito de verificación de vacunación de empleados

POR CUANTO, Escuelas Públicas de Boston (“BPS”) y Boston Teachers Union, Local 66, AFT Massachusetts, AFL-CIO (en adelante, “Union”) son partes de un acuerdo de negociación colectiva; y

POR CUANTO, el 20 de diciembre de 2021, la Ciudad de Boston anunció una Política actualizada de Requisitos de Verificación de Vacunación (Política de diciembre);

POR CUANTO, la Ciudad y BPS (en lo sucesivo, se usarán indistintamente) proporcionaron un aviso a Union con respecto a la Política de diciembre y se ofrecieron a reunirse y negociar dicha Política;

POR CUANTO, las Partes se han reunido y negociado dicha Política de Diciembre;

POR CUANTO, debido al trabajo de colaboración de la Ciudad de Boston, BPS y Union, más del 95 % de los empleados de la Ciudad de Boston están actualmente vacunados contra el COVID-19; y

POR CUANTO, las vacunas son fundamentales para garantizar la salud de la fuerza laboral de nuestra ciudad y de la comunidad en general, brindando un valor especialmente significativo durante los períodos de mayor preocupación por el COVID-19; y

POR CUANTO, asegurar que las personas dentro de un lugar de trabajo estén vacunadas tiene un valor significativo durante los períodos definidos por los datos de salud pública sobre la capacidad hospitalaria, la gravedad del COVID y qué tan extendido esté el COVID dentro de la comunidad.

AHORA, POR LO TANTO, las Partes acuerdan lo siguiente:

1. Verificación de vacunación contra el COVID-19: Union acepta la Política de Vacunación del 20 de diciembre de 2021 excepto lo modificado a continuación. Las Partes acuerdan mantener los mismos beneficios de licencia por enfermedad por COVID-19 establecidos en el MOA para las Partes en el ítem Salud y Seguridad para el año escolar 2021-2022.

2. Desestimación de disputas: Union se compromete a revocar con pérdida de derecho a nuevo juicio cualquier queja, apelación o impugnación a las disposiciones de este Acuerdo y la Política presentados en cualquier foro, incluidos, entre otros, los cargos presentados ante el Departamento de Relaciones Laborales el 24 de enero de 2022, MUP 22-9069. Union les notificará a todos los foros, incluido el Departamento de Relaciones Laborales por escrito dentro de los cinco (5) días hábiles a partir de la fecha de vigencia de este Acuerdo, de su revocación del cargo y/o Queja con pérdida de derecho a nuevo juicio y copiará a la Ciudad en dicho aviso por escrito.

3. Requisitos para nuevos empleados: Las Partes acuerdan que el cumplimiento de la Política de diciembre y la presentación de comprobantes de vacunación completa será un requisito para los nuevos empleados de la Ciudad de Boston. Este requisito entró en vigencia el 20 de diciembre de 2021. A los fines de este MOA, los empleados de la Ciudad que no cumplan y que sean trasladados de un departamento de la Ciudad a otro estarán exentos de este requisito para nuevos empleados.

4. Definición de empleado no verificado: A los fines de este MOA, los siguientes empleados serán considerados “no verificados”:

- a. Empleados que no hayan presentado comprobante de vacunación a la fecha de entrada en vigencia de este MOA;
- b. Empleados a quienes no se le ha otorgado una exención médica, por discapacidad o religiosa mientras dicha exención permanezca en vigencia. Los empleados con una solicitud pendiente de adaptación no estarán sujetos a las disposiciones de este MOA hasta que se haya tomado una determinación adversa.

A la fecha de ejecución de este Acuerdo o antes, la Ciudad le proporcionará a Union una lista que identifique a todos sus miembros que están clasificados como Empleados No Verificados.

5. Factores para determinar la aplicabilidad del estado de aumento súbito de casos de COVID-19

El contexto de salud pública para el COVID-19 se determinará teniendo en cuenta tres factores. La Ciudad se esforzará por darle a Union un aviso con la mayor antelación posible sobre los ajustes entre los niveles de gravedad de la pandemia; sin embargo, ni los puntos de referencia ni la determinación de que las métricas han superado el umbral establecido en este MOA estarán sujetos a negociación o negociación colectiva.

- El primer factor es la capacidad de nuestros hospitales para atender a personas con enfermedades graves de cualquier tipo. Una métrica para este factor es la “Ocupación de la UCI”, que es el porcentaje de camas ocupadas en las unidades de cuidados intensivos en los hospitales de Boston (media móvil de 7 días).
- El segundo factor es la gravedad de la COVID-19. Una métrica para este factor es “Hospitalizaciones por día”, que es el número promedio de casos diarios de pacientes adultos con COVID-19 en los hospitales de Boston (media móvil de 7 días).
- El tercer factor es una estimación de la propagación de la enfermedad dentro de Boston. Una métrica para este factor es la “Tasa de positividad”, que es la cantidad de personas que dieron positivo en la prueba de COVID-19 dividida por la cantidad total de personas testeadas en la comunidad (media móvil de 7 días).

Encontrará más información sobre estos tres factores y definiciones en el Tablero de Datos de COVID de la Comisión de Salud Pública de Boston en:

<https://bphc-dashboard.shinyapps.io/BPHC-dashboard/>

La Comisión de Salud Pública de Boston realiza un seguimiento semanal de cada una de estas medidas y las informa. Con base en estas medidas y otros factores de salud pública relevantes, la Comisión de Salud Pública de Boston definirá el contexto del COVID-19 para una semana en particular.

La Comisión de Salud Pública de Boston utilizará las siguientes tablas como marco de referencia para determinar si es necesaria la aplicación de las disposiciones de la Sección 7.

6. Niveles y umbrales del estado de aumento súbito de casos de COVID-19

Umbral de la zona roja

A partir del 4 de febrero de 2022, la Ciudad permanece en la “zona roja” debido al aumento de casos de COVID vivido en el invierno 2021-2022. Las partes acuerdan que, para pasar de la zona roja actual a la zona amarilla, las tres métricas deben estar por debajo de los siguientes umbrales. El 8 de febrero de 2022,

la Ciudad anunció el uso de métricas idénticas para eliminar el requisito de comprobante de vacunación en lugares cerrados para ciertos negocios abiertos al público.

Ocupación de la UCI: $\geq 95\%$

Hospitalizaciones por día: ≥ 200

Tasa de positividad de la comunidad: $\geq 5\%$

Umbral de la zona amarilla

Cuando las tres métricas hayan caído por debajo de estos niveles, la Ciudad ingresará a una “zona amarilla” y ya no estará en la zona roja.

Umbral de la zona verde

Cuando se anule la orden de la Comisión de Salud Pública de Boston que exige el uso de mascarillas faciales en ciertos espacios cerrados públicos, la Ciudad ingresará en una “zona verde”. La Ciudad pasará de una zona verde a una zona amarilla en caso de que se restablezca la orden de usar mascarillas faciales.

Métricas de umbral de la zona roja subsiguientes

En caso de un aumento de casos de COVID-19 posterior, la Comisión de Salud Pública de Boston puede determinar que la Ciudad ha vuelto a ingresar a una zona roja. La Comisión de Salud Pública de Boston no declarará una zona roja hasta que se cumplan las siguientes métricas mínimas:

Ocupación de la UCI: $\geq 90\%$

Hospitalizaciones por día: ≥ 150

Tasa de positividad de la comunidad: $\geq 4\%$

Nada en este MOA deberá interpretarse como una interferencia con la autoridad de la Comisión de Salud Pública de Boston para proteger la salud pública.

7. Requisitos para empleados no verificados durante una zona roja Durante cualquier zona roja, los empleados no verificados deben presentar comprobante de vacunación en el portal en línea de la Ciudad o pasarán a estar en licencia administrativa sin goce de sueldo y no se les permitirá estar en el lugar de trabajo.

Para evitar que se les coloque en una licencia administrativa sin goce de sueldo, los empleados no verificados pueden optar por utilizar las vacaciones acumuladas, el tiempo libre compensatorio o el tiempo libre por motivos personales como alternativa. Los empleados que elijan usar vacaciones acumuladas, tiempo libre por motivos personales o tiempo libre compensatorio no tienen permitido estar en el lugar de trabajo y tienen prohibido trabajar para la Ciudad en cualquier capacidad. La licencia administrativa sin goce de sueldo no es una medida disciplinaria y no estará, ni en su totalidad ni en parte, sujeta a ningún agravio contractual o proceso de arbitraje. Ningún miembro estará sujeto a medidas disciplinarias por no estar vacunado contra el COVID-19.

Si se usa la totalidad de las vacaciones acumuladas, el tiempo libre compensatorio o el tiempo libre por motivos personales, un empleado no verificado puede optar por usar los días por enfermedad acumulados y no utilizados que se pagarán a una tasa del 40 % mientras esté de licencia hasta alcanzar los siguientes límites:

Miembros de Union con menos de 10 años de servicio: pueden usar hasta 25 días por enfermedad acumulados y no utilizados pagados a una tasa del 40 %, para un total de hasta 10 días con goce de sueldo.

Miembros de Union con 10 años de servicio o más: puede usar hasta 100 días por enfermedad acumulados y no utilizados pagados a una tasa del 40 %, para un total de hasta 40 días con goce de sueldo.

Dentro de las 48 horas posteriores a la recepción del aviso, los miembros de Union deben notificar a su supervisor directo y a la Oficina de Capital Humano por correo electrónico que pasarán a estar de licencia si desean utilizar su tiempo libre por enfermedad y su tiempo libre por motivos personales acumulado y no utilizado para recibir una compensación durante su licencia. El uso del tiempo pagado tal como se establece anteriormente debe ser continuo durante cualquier zona roja hasta que el miembro no verificado haya agotado la licencia por motivos personales y por enfermedad acumulada disponible conforme al límite.

El Empleador seguirá pagando la parte de la atención médica que le corresponde durante la licencia sin goce de sueldo.

8. Requisitos para empleados no verificados durante una zona amarilla. Dentro de los primeros cinco días escolares del anuncio de ingreso a una zona amarilla, los empleados no verificados deben presentar comprobante dos (2) veces por semana calendario de una prueba de detección de COVID-19 negativa. Los empleados pueden hacer uso de los lugares de prueba de la Ciudad que están abiertos y disponibles para todos los empleados de la Ciudad, las pruebas adicionales que se exigen como parte de esta política estarán a cargo de los empleados y deberán realizarse en su tiempo no laboral. La política actual de licencia temporal con goce de sueldo para realizarse pruebas y aplicarse vacunas contra el COVID-19 de la Ciudad proporciona una hora por semana de tiempo libre con goce de sueldo para realizarse pruebas, y esas pruebas generalmente están disponibles para todos los empleados de la Ciudad. Esta política de licencia temporal con goce de sueldo para realizarse pruebas y aplicarse vacunas contra el COVID-19 permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre de 2022 a más tardar, a menos que la Ciudad la renueve.

9. Requisitos para empleados no verificados durante una zona verde. En caso de que la Ciudad de Boston elimine todos sus requisitos para el uso de mascarillas en lugares públicos cerrados, los empleados no verificados no tendrán requisitos adicionales en su empleo relacionados específicamente con este MOA, salvo cualquier circunstancia de salud pública exigente identificada por la Comisión de Salud Pública de Boston. Sin embargo, seguirán estando obligados a cumplir con todas las demás políticas y requisitos de la Ciudad.

10. Definición de vacunación

Los empleados deben verificar su estado de vacunación completa cargando una copia de su carnet de vacunación contra el COVID-19, otra confirmación de un proveedor de atención médica o documentación alternativa aprobada en el portal en línea de Cumplimiento de COVID de la Ciudad de conformidad con las normas del portal en línea de Cumplimiento de COVID de la Ciudad.

Hasta nuevo aviso, la definición de vacunación, y qué cantidad y tipo de vacunas son obligatorias, así como los plazos de cumplimiento serán los establecidos en la Política de diciembre. A saber, para estar completamente vacunado según la política existente, todos los empleados deben cumplir con esta política en el siguiente cronograma:

- El 15 de enero de 2022 o antes: Todos los empleados deben cargar prueba de al menos una dosis de una vacuna de una o dos dosis.
- El 15 de febrero de 2022 o antes: Todos los empleados deben cargar prueba de dos dosis de una vacuna de dos dosis.
- Todas las vacunas autorizadas por la Administración de Medicamentos y Alimentos de los EE. UU. (FDA) o la Organización Mundial de la Salud (OMS) cumplirán con el requisito de verificación de vacunas de la Ciudad.

Los empleados que no cumplan con este cronograma se consideran empleados no verificados. A los efectos de este MOA, las vacunas de refuerzo no se incluyen en la definición de vacunación completa.

Los empleados que tengan las vacunas requeridas, pero no puedan obtener y cargar una copia de su carnet de vacunación contra el COVID-19 u otra documentación de verificación de vacunación pueden cargar una declaración firmada por un proveedor médico que verifique su estado de vacunación completa.

11. Definición de pruebas

Se aceptará una prueba de PCR (reacción en cadena de la polimerasa) o una prueba de antígeno como comprobante de una prueba de detección de COVID-19 negativa durante cualquier período en el que se requiera la prueba; no se aceptarán pruebas de anticuerpos.

12. Recontratación

- a. Empleados que renunciaron o se jubilaron debido a su negativa a cumplir con la Política de diciembre o este MOA y que luego cumplieron con la Política de diciembre el 15 de marzo de 2022 o antes serán recontratados de inmediato, a pedido de ellos, y ocuparán el puesto que dejaron si dicho puesto permanece vacante, si cumplen con los requisitos del Departamento en cuanto a retorno y siempre que firmen un acuerdo renunciando a su derecho a impugnar su separación del empleo.
- b. En la medida de lo razonable y practicable, todas las decisiones de recontratación se tomarán de acuerdo con las prácticas y protocolos de antigüedad.
- c. Todo empleado que sea recontratado en relación con el párrafo (a) deberá conservar su antigüedad y nivel de salario y beneficios.

13. Exención: Union se compromete a no agraviar, apelar o impugnar de otro modo las disposiciones de este Acuerdo o la Política de diciembre o su implementación a través del acuerdo de negociación colectiva de las Partes, a través del proceso de agravio contractual, a través del Departamento de Relaciones Laborales o en cualquier otro foro, excepto para hacer cumplir sus términos.

14. Obligación de negociar: Union acepta que la Ciudad ha cumplido con todas y cada una de las obligaciones de negociación que pueda tener con respecto a la Política. Si la Ciudad determina que son necesarios cambios a la Política de diciembre, o a este MOA, notificará a Union de dichos cambios y cumplirá con cualquier obligación de negociación que pueda tener con respecto a dichos cambios.

15. No admisión de irregularidades: Se entiende y acuerda que este Acuerdo no constituye una admisión de irregularidades por parte de las Partes.

16. No práctica ni precedente: Las Partes acuerdan que este Acuerdo no se utilizará para demostrar una práctica o crear un precedente entre las Partes sobre cualquier otro asunto. Nada en este Acuerdo minimiza cualquiera de los derechos de las Partes con respecto a la Ley General de Massachusetts (M.G.L.) cap. 41, art. 111F, M.G.L. cap. 31 o las disposiciones del convenio colectivo.

17. Divisibilidad: Si un tribunal de jurisdicción competente determina que algún término o disposición de este Acuerdo es inválido o inaplicable por cualquier motivo, la validez o aplicabilidad de los términos y disposiciones restantes no se verá afectada, y tal invalidez o los términos o disposiciones no exigibles se considerarán modificados en la medida necesaria para hacerlos exigibles.

18. Exigibilidad: Las Partes acuerdan que los términos de este Acuerdo no se aplicarán mientras exista una suspensión en el expediente 2022-j-0031 del Tribunal de Apelaciones. Asimismo, las Partes acuerdan que las disputas relacionadas con los términos de este Acuerdo se resolverán a través del proceso de agravios y arbitraje del acuerdo de negociación colectiva.

19. Votación: Este MOA entrará en vigencia cuando se haya sometido a votación y cuente con la aprobación de la mayoría de los miembros de Union presentes y que emitan votos en una reunión

programada para este propósito o en una reunión de miembros, y está sujeto a la aprobación del Comité Escolar de Boston.

En representación de Boston Teachers Union:

_____ Fecha:
Jessica Tang, presidenta de BTU

En representación de Escuelas Públicas de Boston:

_____ Fecha:
Brenda Cassellius, Superintendente