



Oficina del Presidente

13 de abril de 2021

CARTA NORMATIVA NÚM. 2021-11

ATENCIÓN: TODA LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE LA ALBIZU

ASUNTO: VACUNACIÓN MANDATORIA PARA EMPLEADOS DOCENTES Y NO DOCENTES, CONTRA COVID-19

Propósito

Según es de conocimiento general, la pandemia por el COVID-19 representa una amenaza mundial a la salud y a la vida. En Puerto Rico y Florida, la situación actual de la pandemia global del virus SARS-CoV-2, que ocasiona la enfermedad conocida como COVID-19, ha requerido la emisiones de numerosas Órdenes Ejecutivas desde el pasado 13 de marzo de 2020, con el propósito de evitar la propagación del virus en la Dentro de esta crisis de salud pública, el Gobierno de Puerto Rico, el Gobierno de Estado de la Florida y el Condado de Miami-Dade han enfatizado frecuentemente que esta pandemia no es una situación que pueda estar sólo en las manos del Estado.

Para enfrentar la situación actual, el tiempo apremia. Como consecuencia, varias compañías farmacéuticas se han dado a la tarea de trabajar en el desarrollo de vacunas para el COVID-19, con el fin de proteger y salvaguardar la seguridad pública mundialmente. Aquí no podemos cruzarnos de brazos esperando exclusivamente por el resultado de las acciones gubernamentales. El impacto del COVID-19 en nuestra comunidad requiere que continuemos tomando las medidas oportunas y certeras que resulten necesarias -aunque algunas puedan resultar incómodas- para minimizar los riesgos de contagio.

Motivado por todo lo anterior, la Universidad Albizu, en su fiel compromiso con garantizar un lugar de trabajo adecuado para todos sus estudiantes, empleados, clientes, contratistas, y en armonía con las directrices gubernamentales emitidas, ha tomado la decisión de incorporar la vacunación contra el COVID como un requisito de empleo, tanto de empleados activos

docentes y no docentes, así como de cualquier aspirante. En consecuencia, se ha implantado esta Normativa de Vacunación Mandatoria contra COVID-19.

La prioridad asignada por los gobiernos a la vacunación refleja la imperante necesidad como política pública de minimizar los riesgos de contagio en nuestra área de trabajo, donde se congregan centenares de estudiantes y dada la naturaleza de la profesión, también clientes. En un contexto donde se suscitan diariamente numerosas interacciones entre estudiantes, clientes y empleados existe el potencial riesgo directo de que un (1) sólo portador asintomático podría estar en contacto con cientos de personas. Es imperativo actuar en beneficio del bien común con el fin de aspirar al retorno de la educación presencial.

Reconocemos que pueden existir derechos individuales en torno a los cuales algún empleado pudiese plantear la existencia de algún conflicto con la obligación de seguridad y vida establecida en esta normativa. No obstante, luego de sopesar éstos en contraposición del interés colectivo apremiante de salud y seguridad de los empleados, estudiantes, clientes y nuestra comunidad en las circunstancias históricas que hoy vivimos, entendemos que deben ceder los primeros. Hoy el apremiante interés en la seguridad y vida nos fuerza, por el momento, a desplazar otros derechos de igual o similar jerarquía incluso algunos de estirpe constitucional. Una crisis de la magnitud que enfrentamos requiere medidas drásticas, rigurosas y oportunas en pro de la salud de nuestro pueblo. En armonía con todo lo antes expresado, se aprueba esta normativa.

Normativa

Como una condición de empleo que todos los empleados de la Universidad Albizu están obligados a recibir una vacuna contra COVID-19.

Este documento define la normativa y el protocolo para trabajar con la prevención de transmisión del virus que causa COVID-19 a través de la vacunación. La normativa tiene el propósito de maximizar la vacunación contra COVID-19 entre nuestro personal.

Nuestra meta es proteger a empleados, estudiantes, clientes, contratistas, así como a los familiares de todos los antes mencionados y a la comunidad en general, del riesgo directo de contraer COVID-19.

De no requerírsele la vacuna mandatoria a todos nuestros empleados, podría constituirse un riesgo directo de contagio para la salud y seguridad de compañeros, estudiantes, contratistas y

clientes. Ese riesgo directo ahora está a nuestro alcance la oportunidad por minimizarlo. Es menester actuar.

Alcance

Esta normativa aplica a todo empleado y candidato a empleo en la Universidad Albizu. Conscientes de que por vía de excepción pudiese haber ciertas solicitudes meritorias de exención, atenderemos caso a caso, cada solicitud de manera objetiva y ponderada.

Definiciones

1. Universidad: Se refiere a la Universidad Albizu, incluyendo todos los recintos y unidades.
2. Vacuna contra el COVID-19: Se refiere a cualquiera de las vacunas debidamente aprobadas por la agencia federal conocida como la Food and Drug Administration, que estén disponible durante la vigencia de esta normativa.
3. Empleado(a): Se refiere a toda persona que brinda servicios a cambio de un salario, irrespectivamente de su clasificación ocupacional o el número de horas en que brinde servicios, sea a tiempo completo o parcial. Incluye personal docente y no docente.

Requisitos y Protocolo

1. Obligación: Todo empleado(a) a quien se le ofrezca a la oportunidad de vacunarse en el orden de prelación establecido por las agencias pertinentes, estará obligado a cumplir con la vacunación contra COVID-19 como condición de empleo.
2. Obligación con fecha condicionada: Las proyecciones de vacunación indican que se establecerá un orden de prioridad para las personas a ser vacunadas. Por tal razón, inicialmente no todos los empleados o candidatos a empleo en la Universidad tendrán la oportunidad de ser vacunados.
3. Documentación: El empleado deberá presentar en el Departamento de Recursos Humanos evidencia de haber recibido la vacuna contra COVID-19, la cual debe de ser administrada en un centro de salud u oficina autorizada.
4. Solicitud de Exención: En la alternativa, un empleado podrá presentar por escrito ante el Departamento de Recursos Humanos una solicitud de exención de vacunación contra COVID-19

y detalladamente las razones (por ejemplo, sinceras creencias religiosas, condiciones de salud, entre otras) que justifiquen por vía de excepción su solicitud.

i. Evaluación: Cada solicitud será evaluada individualmente por el Departamento de Recursos Humanos para determinar si puede concederse la exención por razones meritorias o qué ajuste pueda ser implementado.

ii. Información Adicional: De entenderlo necesario, la Universidad -a su entera discreción- podrá solicitar al individuo cualquier información o documentación adicional que pueda apoyar su solicitud, en cumplimiento con las leyes aplicables o incluso entrevistarle.

iii. Respuesta: La Universidad responderá por escrito a cada solicitud en el término de veinte (20) días o en el término que sea posible, si las circunstancias no permiten responder en veinte (20) días. No responder en el término identificado no se considerará una anuencia a la petición presentada. Corresponde al Empleado el deber de dar seguimiento a la petición.

iv. Denegación: De no concederse la exención solicitada, el individuo deberá cumplir con esta normativa en la fecha indicada en la respuesta de la Universidad, a su solicitud para proceder con su vacunación, so pena de la acción correctiva o disciplinaria a ser impuesta.

v. Aceptación: Si se concede una excepción temporera o permanente, el individuo deberá firmar el documento correspondiente para obligarse a cumplir con todas las medidas de seguridad requeridas para personas no vacunadas contra COVID-19 en el área de trabajo en ese momento, incluyendo sin limitarse al uso de una mascarilla apropiada durante todo el tiempo que esté ejerciendo sus funciones de trabajo dentro o fuera de las facilidades de la Universidad. Así mismo, tras la correspondiente evaluación, la Universidad podrá implementar cambios en el horario de trabajo, en el lugar de trabajo, clasificación del empleado, concesión de licencias u otras medidas razonables, de manera que se procure atender la solicitud del empleado y a la vez se minimice el riesgo a la salud y vida de todos. El propósito y objetivo de estas posibles medidas será minimizar el riesgo de contagio en beneficio de la salud y vida de todos.

5. Programa de Vacunación: La Universidad notificará a todos sus empleados a quienes le aplique esta normativa el lugar, las fechas y las horas donde estarán disponibles las vacunas contra COVID-19 o los centros de vacunación autorizados, según aplique, para ser administradas al personal en el orden de prioridad establecido por las agencias pertinentes. El empleado podrá optar por vacunarse en otros centros autorizados, pero de ser así, deberá entregar evidencia a la Universidad de su vacuna. Una vez el empleado sea notificado de su

oportunidad de ser vacunado, se activará la obligación de vacunación como condición de empleo para esa persona, quien ya tiene la oportunidad de vacunarse.

6. Interpretación: La Universidad tiene completa discreción autoritaria y final para su interpretación y aplicación de la presente normativa. Esta normativa desplaza cualquier otra normativa(s), estándar(es), guía(s), procedimiento(s) o información que conflija con la misma. Esta normativa está dirigida a servir como una guía institucional. Podrían surgir situaciones imprevistas a base de las cuales alguna determinación profesional pudiese justificar las acciones que sean necesarias, aunque resulten contrarias a esta Normativa o no estén contempladas en esta normativa.

7. Enmienda: Los términos de la presente normativa están sujetos a cambio o terminación por la Universidad en cualquier momento. Se pone en vigor la presente normativa en cumplimiento y sujeta a las leyes y reglamentos estatales y federales aplicables, así como las guías de las agencias reguladoras como el Departamento de Salud de Puerto Rico y los Centros de Control de Infecciones (“CDC”).

Incumplimiento

Incumplir con cualquier parte de esta normativa, estándar, guía o protocolo podrá resultar en la denegatoria de acceso al área de trabajo, traslado de área o reclasificación, además de acción disciplinaria que podrá incluir la terminación de empleo, contrato, servicio o relación con la Universidad, o el retiro de la oferta de empleo en el caso de candidatos a empleo. En adición, agencias estatales y federales podrían tomar acción, de acuerdo a las leyes aplicables, reglamentos y regulaciones que existan al momento del incumplimiento.

La Universidad podrá entregar cualquier evidencia relacionada a actuaciones ilegales a las autoridades pertinentes, de determinar cualquier actuación contraria a la ley.

Medidas Disciplinarias

En el caso de los empleados de la Universidad, la disciplina por incumplir esta normativa se impartirá conforme al riesgo presentado en sus áreas de trabajo, lo que podría conllevar su terminación permanente e inmediata.

Reserva de Derechos

La Universidad se reserva el derecho de interpretar esta normativa y cualquier ambigüedad en esta. Además, la Universidad se reserva el derecho de añadir, modificar, enmendar o eliminar esta normativa con o sin notificación previa. Asimismo, la Universidad se reserva el derecho de implementar medidas correctivas además o en sustitución de las medidas disciplinarias antes reseñadas, con el propósito de salvaguardar la salud y vida de todos.

Separabilidad

Si alguna sección de esta normativa fuese declarada inválida por cualquier razón, el resto de las disposiciones de la normativa continuarán vigentes y válidas. Si la corte declarase alguna sección de esta normativa inválida, pero que al limitar la misma pudiese curarse el defecto, la cláusula será considerada como redactada de la manera en que la corte la haya modificado.

Vigencia

Esta Política entrará en vigor en la fecha de efectividad establecida en este documento. Confiamos con el fiel cumplimiento de todo lo aquí antes expresado.

En San Juan, Puerto Rico, a 13 de abril de 2021.

Cordialmente,



José Pons Madera, PhD
Presidente

