

## **Preguntas frecuentes acerca de las Ausencias Dispensadas – 7/14/09**

### ***P. ¿En qué fecha entra en vigor el Plan?***

R. Generalmente el Plan entrará en vigor el 1° de septiembre del 2009. Para aquéllos que cobran mensualmente, la reducción se reflejará primero en el cheque de septiembre, el cual se emite alrededor del 1° de octubre. Para los empleados que cobran bisemanalmente, la reducción comenzará con el primer período de pago completo en septiembre. La Universidad tiene la intención de restablecer los salarios al cabo de 12 meses. El plazo de tiempo para los empleados representados exclusivamente está sujeto a los requisitos de la Ley de Relaciones Empleador-Empleado de Educación Superior (HEERA, por sus siglas en inglés).

### ***P. ¿Quiénes estarán sujetos al Plan?***

R. El Plan incluye a todos los empleados de la UC a tiempo parcial o a tiempo completo, inclusive, pero sin limitarse a, personal no representado, personal representado, facultad del Senado Académico, facultad fuera del Senado, académicos fuera del Senado, y miembros del Plan de Remuneración de Ciencias de la Salud. La exenciones específicas se indican a continuación. La aplicación a los empleados representados exclusivamente está sujeta a los requisitos de HEERA. EXCEPCIONES:

- Empleados del Laboratorio Nacional Lawrence Berkeley (LBNL);
- Empleados académicos y personal cuyos sueldos estén financiados por completo por contratos de investigaciones o subsidios;
- Estudiantes empleados, inclusive empleados posdoctorales, de posgrado y estudiantes de licenciatura, los que se estén entrenando en ciencias de la salud y becados posdoctorales, excepto los que estén cubiertos por acuerdos negociados colectivamente;
- Empleados cuyas horas de trabajo hayan sido reducidas de acuerdo con el programa START, si su reducción voluntaria ya fuera igual o excediera el porcentaje de reducción en su respectivo nivel de pago;
- Empleados que sean de nacionalidad extranjera y estén trabajando en conformidad con visas H (la visa H es específica al empleo y lugar de trabajo; una vez aprobado, el empleado tendrá derecho a trabajar en el puesto para el cual fue aprobada la visa y sólo en ese empleo);
- Empleados cuya participación esté excluida por ley (a aquellos empleados cuyos contratos de empleo no se puedan cambiar unilateralmente por la Universidad se les pedirá que hagan una reducción salarial voluntaria apropiada a su nivel de pago).

### ***P. ¿Cómo funcionarán en realidad las ausencias dispensadas?***

R. De acuerdo con el Plan del Presidente, se espera que los empleados tomen un cierto número de días de ausencia dispensada cada mes, conforme a su nivel salarial, y su paga será reducida por el porcentaje correspondiente. Para la Universidad la forma más sencilla de administrar el tiempo libre será usar el banco de vacaciones del empleado. De esa manera los días de ausencia dispensada se añadirán al banco de vacaciones del empleado (e.g., la acumulación de vacaciones se aumentará por el número apropiado de horas cada mes durante el período de ausencia dispensada), y entonces se restarán del banco de vacaciones cuando se usen. Los días de ausencia dispensada que no hayan sido

usados al final del plazo de programa quedarán eliminados del banco de vacaciones del empleado.

En general, usted podrá tomar los días de ausencia dispensada en la fecha que usted decida, con la aprobación de su supervisor. Algunos campus, departamentos, o unidades operativas podrán decidir programar los días específicos de ausencias dispensadas para ayudar al manejo de operaciones. La intención es que todos los días de ausencia dispensada se usen cada mes durante los 12 meses que estará en vigor el Plan.

***P. ¿Qué tipos de paga serán afectados?***

R. La remuneración sujeta al plan incluye el salario básico, formas similares de pagos regulares y estipendios, excepto aquéllos exentos de alguna otra forma, así los ingresos provengan de fondos estatales, cuotas estudiantiles, contratos, subsidios, acuerdos cooperativos, empresas auxiliares u otras fuentes de fondos. Antes de la implementación del Plan habrá más información disponible acerca de cómo se verán impactados los diferentes tipos de paga.

***P. El Plan que se presenta a los regentes propone proteger los beneficios de retiro del UCRP. ¿En qué forma impactará eso a las acumulaciones de vacaciones, días por enfermedad y otros beneficios?***

R. El Plan propone usar los salarios previos a las ausencias dispensadas para calcular los beneficios del UCRP y mantener la acumulación de crédito por servicio de manera que los beneficios del UCRP no sean impactados negativamente. Además, la acumulación de vacaciones y días por enfermedad no se reducirá, y los beneficios de salud y bienestar (médicos, dentales, de visión, vida y discapacidad) no serán impactados por el plan de reducción por ausencias dispensadas/reducción salarial. Los costos de primas de seguro y cálculos de beneficios de seguro de vida y discapacidad continuarán, basándose en su tasa salarial a tiempo completo sin reducción salarial. Estas protecciones son consistentes con aquellas proporcionadas en el programa START.