



1111 Franklin Street
Oakland, CA 94607-5200
Phone: (510) 987-9074
Fax: (510) 987-9086
<http://www.ucop.edu>

17 de junio de 2009

COMUNIDAD DE LA UNIVERSIDAD DE CALIFORNIA

Estimados colegas:

Les escribo a fin de ponerlos al tanto sobre varias opciones en consideración para las dispensas con licencia y/o reducciones salariales en todo el sistema. Aunque este es un tema difícil de enfrentar, al igual que para otros empleadores, es algo que debemos mirar dada la gravedad de los retos fiscales que encaramos, y queremos que toda la facultad y el personal estén conscientes de las opciones que se están considerando, y del proceso que seguimos para tomar decisiones. Reconozco que esta noticia será algo duro de recibir, como también lo es el darla. Pero ustedes son miembros de la comunidad de la Universidad y parte integral de esta institución, y por ende merecen saber qué se está considerando, y por qué.

Estos son tiempos sin precedentes, y encaramos retos sin precedentes. La combinación de recortes actuales y otros que propone el estado al presupuesto de la UC para el año fiscal en curso y el entrante plantea un déficit total de casi **\$800 millones** en fondos. La Universidad nunca ha encarado un déficit de fondos de semejante magnitud y responder a ello exigirá sacrificios a todos los miembros de esta comunidad universitaria:

- Los aumentos a las cuotas estudiantiles ya aprobados, los cuales suman un total de **\$211 millones**, cubren aproximadamente una cuarta parte del déficit.
- Se calcula que las reducciones de sueldo y/o dispensas con licencia producirán otros **\$195 millones**, otra cuarta parte de la solución.
- El resto de los recortes proyectados recaerán sobre los campus, y probablemente afectarán la disponibilidad de cursos, tamaño de las clases, servicios estudiantiles, y otros aspectos del programa educacional.

Se adjunta un resumen de las opciones de dispensas con licencia/reducciones salariales en consideración. Hasta el momento no se han tomado decisiones – se espera que una

Página 2
Comunidad de la Universidad de California
17 de junio de 2009

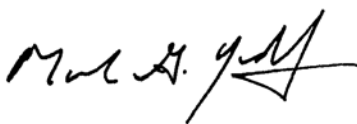
opción específica sea presentada a los Regentes para su aprobación en su reunión de julio. En comunicados anteriores aclaré que la implementación de las dispensas con licencia y/o reducciones salariales deberían hacerse de la manera más equitativa posible, y requieren de amplias consultas a la comunidad de la UC. Este proceso de consulta incluye darles a la facultad y al personal la oportunidad de comentar acerca de las opciones propuestas, y ustedes recibirán información acerca de cómo hacerlo por separado. Tengan también la seguridad de que los mantendremos informados a medida que prosigamos.

Mucho se ha hecho para lidiar con estos retos presupuestarios tan difíciles, y yo aprecio los sacrificios que ya han hecho. La UC ya recortó la Oficina del Presidente, congeló y redujo los salarios de niveles altos, restringió la contratación y reclutamiento de la facultad, ciertos programas de bonificación e incentivos fueron cancelados o diferidos, se eliminó el grupo meritario del personal para el Año Fiscal 2008-09, y se impusieron restricciones sustanciales a los viajes, equipos y otras compras. Ya los campus han empezado a eliminar puestos, imponiendo serias restricciones a la contratación de la facultad y se han eliminado o modificado programas. También se han reducido los salarios del presidente, los vicepresidentes ejecutivos, los rectores, y los vicerrectores ejecutivos.

Hay esfuerzos adicionales en curso en la Oficina del Presidente para generar más ahorros en costos mediante la reestructuración de deudas de la UC, y posibles ahorros mediante iniciativas en la tecnología de información.

Para cerrar, quiero agradecerles muchísimo su ardua labor y lealtad a la Universidad, día tras día. Aprecio profundamente todo lo que ustedes hacen para apoyar a la UC, y para mantener su servicio y promesa al pueblo de California.

Con mis mejores deseos, quedo de ustedes, atentamente,



Mark G. Yudof
Presidente

Opciones del Plan de Dispensa con Licencia/Reducción Salarial

Declaración de emergencia financiera: En mayo del 2009, tras la derrota de la votación sobre las medidas para dar alivio presupuestario al estado, el gobernador propuso un presupuesto revisado para el resto del Año Fiscal 2008-09, y para el 2009-10, el cual impone nuevas reducciones sustanciales de fondos del estado para la UC. Para el año fiscal actual, el presupuesto revisado del gobernador propone una combinación de reducciones únicas y permanentes de fondos que suman un total de \$816.6 millones, de los cuales \$640 millones serán compensados por la asignación de fondos federales para el estímulo económico (Ley Estadounidense de Recuperación y Reinversión [ARRA, por sus siglas en inglés]). El déficit restante de \$176.1 millones en el Año Fiscal 2008-09 se compensará parcialmente con el 7% de aumento a las tarifas estudiantiles en ese año, dejando una reducción neta de \$77.4 millones para el Año Fiscal 2008-09.

Para el Año Fiscal 2009-10, el presupuesto del gobernador propone una reducción de \$619.3 millones en fondos del estado, lo que representa un declive del 19% en fondos del estado en comparación con los niveles del Año Fiscal 2007-08. Lo anterior adopta un presupuesto estatal para el Año Fiscal 2009-10, que propone una reducción de \$115.5 millones para la UC. Si bien el recientemente aprobado aumento del 9.3% en tarifas estudiantiles para el Año Fiscal 2009-10 generará una ayuda, excluyendo ayuda financiera, de \$125.9 millones en ingresos para compensar la reducción de \$619.3 millones, el déficit neto de fondos estatales de \$493.4 millones para el Año Fiscal 2009-10, junto con el déficit de \$77.4 millones para el Año Fiscal 2008-09 requiere de acciones inmediatas en todo el sistema y en los campus.

Como se reportó anteriormente, la Universidad ya está aplicando múltiples medidas de cortes de costos en respuesta a la reducción de fondos del estado previamente aprobada para el Año Fiscal 2009-10, que suman un total de \$115.5 millones. La Oficina del Presidente ya se ha reducido por \$67 millones más allá de los niveles del Año Fiscal 2007-08. Se han impuesto congelaciones salariales en todo el sistema para los miembros del Grupo de Alto Nivel de Administración, ciertos programas de bonificaciones e incentivos fueron cancelados o aplazados, se eliminó el grupo de personal meritorio para el Año Fiscal 2008-09, se aplicaron restricciones sustanciales a los viajes, equipos y otras compras. Los campus han empezado a eliminar puestos, a imponer restricciones serias a la contratación para la facultad y a eliminar o modificar programas. Y el presidente, todos los rectores, el rector ejecutivo y los viverrectores, así como todos los vicepresidentes ejecutivos y de alto nivel en la Oficina del Presidente, aceptaron que se reduzcan sus salarios por un 5% para el Año Fiscal 2009-10.

El total de las reducciones adicionales propuestas en fondos estatales para la Universidad es de casi un 20 por ciento, en combinación con la necesidad de proceder de manera expedita para hacer frente a estas reducciones, requiere acciones más enérgicas. Tras un análisis extenso de las opciones disponibles para la Universidad de absorber estas reducciones en el año entrante, después de las extensas conversaciones en una reunión del 3 de junio de 2009 con los rectores y vicerrectores ejecutivos, el presidente determinó que se requiere un plan de reducción salarial/dispensas con licencia en todo el sistema, ya que el 70 por ciento del presupuesto de la Universidad está relacionado con los salarios y beneficios de la facultad y del personal. Para asegurar la igualdad en toda la Universidad, cada uno de los planes abajo presentados serían aplicables a toda la facultad y el personal, excepto a los estudiantes empleados, inclusive aquellos financiados por contratos y subvenciones, ingresos clínicos y otras actividades auxiliares, y fondos generales. Se reconoce que la implementación de cada opción descrita está sujeta a las obligaciones HEERA de la Universidad.

Si bien un plan de reducción salarial/dispensa con licencia ayudará para bregar con el déficit de fondos estatales, también hay que reconocer que hará falta tomar otras medidas para hacer frente a la reducción total del presupuesto de la UC. Estas acciones adicionales incluirán más ahorros en costos en la Oficina del Presidente, más ahorros mediante una reestructuración de las deudas de la UC, posibles ahorros mediante iniciativas en tecnología de información, y acciones presupuestarias significativas en cada uno de los

campus, desde cierres de programas, eliminación y/o restricciones de servicios a los estudiantes y empleados, cesantías, así como eliminaciones de puestos y aplazamientos de contrataciones.

Mientras el presupuesto propuesto por el gobernador aguarda la acción final de la Legislatura Estatal, el presidente cree que será prudente que la UC proceda expeditamente para implementar medidas que atiendan a las reducciones presupuestarias propuestas. Las últimas cifras de recaudación de impuestos divulgadas por la Contraloría del Estado proyectan un déficit de \$827 millones para el año fiscal, lo cual plantea que el estado terminaría el año fiscal con un déficit de \$24,300 millones. Esto exagera más aún la ya precaria situación de liquidez, con una disminución de entradas en los primeros 11 meses del Año Fiscal 2008/09 de \$12,900 millones menos que en el mismo período del año anterior. Esta deteriorada perspectiva de liquidez pudiera aumentar sustancialmente el déficit de liquidez estatal a \$25,300 millones para abril del año próximo.

Conforme a eso, se propone que una de las siguientes opciones sugeridas para un plan de reducciones salariales y/o dispensas con licencia (o una versión modificada de cualquiera de estos planes) sea sometida a la aprobación de los regentes en su reunión de julio de 2009. Se proporciona a continuación una breve descripción de cada una de las opciones, para facilitar la consulta a la facultad y al personal previo a la presentación de un plan final a los regentes en julio. El personal de alto nivel de la UC que aceptó una reducción salarial del 5% para el Año Fiscal 2009-10 verá sus salarios reducidos a un total de al menos 8% bajo estos planes.

OPCIÓN I: Plan de Reducción Salarial del 8 por ciento

Plan: Los salarios de la facultad y del personal se reducirán un 8%. Los salarios de miembros de la facultad o del personal que ganen menos de \$46,000 anuales se reducirán un 4%.

Duración: Desde el 1º de agosto del 2009 hasta el 31 de julio del 2010, a menos que se extienda por una acción subsiguiente de los regentes. La extensión requerirá la presentación y consideración de un plan de manera similar al plan que actualmente se está considerando.

Ahorros proyectados para el fondo general de la UC: Se prevé que esta opción generaría \$193.5 millones en ahorros al fondo general de la UC.

Consideraciones:

- Esta opción no causaría la interrupción de operaciones de enseñanza, investigaciones, operaciones de centros médicos ni de servicios esenciales.
- Esta opción sería fácil de administrar en el sistema de nóminas.
- Esta opción impactaría los beneficios de los planes de retiro para empleados a menos que se remita mediante una acción de los regentes similar a las disposiciones del programa START. Habría que implementar medidas para proteger los beneficios y dejar los niveles de acumulación de la facultad y del personal.
- De acuerdo con esta opción, la facultad y el personal no se beneficiarían con una reducción en tiempo trabajado.
- La opción no está reñida con la Ley de Estándares Laborales Justos.

OPCIÓN II: Plan de 21 días sin remuneración

Plan: Mediante una combinación de ciertos feriados sin remuneración y días de dispensa con licencia, programados hasta un total de 21 días (14 días del año académico para la facultad y 19 días del año fiscal para la facultad), los salarios del personal y de la facultad se reducirían un 8%. Para los miembros del personal y de la facultad que ganen menos de \$46,000 por año, el plan incluiría 11 feriados sin paga y días de dispensa con licencia programados (7 días del año académico para la facultad y 10 días del año fiscal para la facultad). Las vacaciones y dispensas por enfermedad acumuladas no se aplicarían a los días sin paga.

Duración: Desde el 1° de agosto del 2009 hasta el 31 de julio del 2010, a menos que se extienda por una acción subsiguiente de los regentes. La extensión requerirá la presentación y consideración de un plan de manera similar al plan que actualmente se está considerando.

Ahorros proyectados para el fondo general de la UC: Se prevé que esta opción generaría \$197.4 millones en ahorros al fondo general de la UC.

Consideraciones:

- Esta opción presentaría retos operativos significativos para los campus, y, en particular a los Centros Médicos de la UC.
- La implementación de esta opción en el sistema de nóminas presenta algunos retos.
- La opción impactaría el servicios acreditado del empleado a efectos del UCRP a menos que se remita mediante una acción de los regentes similar a las disposiciones del programa START. Habría que implementar medidas para proteger los beneficios y acumulación de niveles de dispensas para miembros de la facultad y del personal.
- Esta opción, aunque reduce la remuneración de la facultad y del personal por un 8%, proporcionaría una reducción en tiempo trabajado.
- Esta opción presenta conflictos con la Ley de Estándares Labores Justos que habría que atender.

OPCIÓN III. Plan de 12 días sin remuneración más reducción salarial del 3.4%

Plan: Mediante una combinación de feriados sin remuneración y días de dispensa con licencia, programados hasta un total de 12 días (8 días del año académico para la facultad y 11 días del año fiscal para la facultad), y una reducción salarial del 3.4% se lograría una reducción salarial del 8%. Para los miembros del personal y de la facultad que ganen menos de \$46,000 por año, el plan reduciría sus sueldos por un 4 por ciento mediante una combinación de 6 feriados sin remuneración y días de dispensa con licencia programados (4 días del año académico para la facultad y 5 días del año fiscal para la facultad) y una reducción salarial del 1.7 por ciento. Las vacaciones y dispensas por enfermedad acumuladas no se podrían aplicar a los días sin paga.

Duración: Desde el 1° de agosto del 2009 hasta el 31 de julio del 2010, a menos que se extienda por una acción subsiguiente de los regentes. La extensión requerirá la presentación y consideración de un plan de manera similar al plan que actualmente se está considerando.

Ahorros proyectados para el fondo general de la UC: Se prevé que esta opción generaría \$194.1 millones en ahorros al fondo general de la UC.

Consideraciones:

- De acuerdo con esta opción, las operaciones de los campus y centros médicos serían afectadas, aunque menos de lo previsto en la Opción II.
- La implementación de esta opción presenta algunos retos para el sistema de nóminas.
- La opción impactaría el servicio acreditado del empleado a efectos del UCRP y los beneficios del plan de retiro a menos que se remita mediante una acción de los regentes similar a las disposiciones del programa START. Habría que implementar medidas para proteger los beneficios y acumulación de niveles de dispensas para miembros de la facultad y del personal.
- De acuerdo con esta opción, la reducción en la remuneración de la facultad y del personal sería mitigada parcialmente por el tiempo libre.
- Esta opción presenta conflictos con la Ley de Estándares Labores Justos que habría que atender.