

## Datos acerca de los permisos con licencia, despidos provisionales y reservas financieras de la UC

Todos los veranos, cuando terminan los cursos académicos y la población, actividades y operaciones de campus disminuyen (se recortan) considerablemente, los empleados en ciertos empleos reciben permisos con licencia por los meses de verano. Los puestos típicos que reciben permisos con licencia incluyen el personal de vivienda estudiantil, empleados de transporte (e.g., conductores de enlace), personal de actos públicos y gastronómicos, y empleados de centros de salud para estudiantes. Estos empleados reciben avisos de permiso con licencia al final de cada año académico, y la mayoría de esos empleados regresan a su trabajo en el otoño cuando comienza el nuevo año académico.

Con los cambios recientes, y en curso, a las operaciones remotas debido a la pandemia de coronavirus los campus necesitan aun menos personal *in situ* en ciertas áreas operativas. De acuerdo con eso, a un número de empleados que no tienen trabajo en un campus en este momento se les ha enviado avisos de despido provisional. La mayoría de estos despidos provisionales son temporales y por un plazo de tiempo limitado, y se espera que estos empleados regresen cuando los campus puedan reanudar sus operaciones completas con personas presentes. Muchos de los empleados que han recibido avisos de despido provisional están representados por el sindicato de la Federación Americana de Empleados Estatales, Condales y Municipales (AFSCME, por sus siglas en inglés), el cual — al igual que otros sindicatos — plantea que la UC debe usar sus reservas financieras y recursos de crédito para evitar los despidos provisionales. Abajo están los detalles acerca de los despidos provisionales y datos acerca de las reservas de la UC.

### **Mantener a los empleados en sus trabajos durante la pandemia ha sido una de las principales prioridades**

Desde que entraron en vigor las disposiciones locales y estatales de albergue-*in-situ*, la UC ha estado trabajando para mantener a la mayor cantidad posible de nuestros empleados trabajando. Entre los ejemplos se incluyen:

- El 2 de abril, la Presidente Napolitano y todos los diez rectores de la UC se comprometieron a que no hubiesen despidos provisionales en relación con la pandemia hasta el 30 de junio.
- Los centros de trabajo han estado procurando reasignar temporalmente a los empleados cuyos trabajos se han eliminado o reducido, ya sea debido a los cierres de verano o cambios a operaciones remotas, a fin de ayudar en las otras necesidades de personal. Por ejemplo:
  - La UCLA creó "[Talent Match](#)," un programa, abierto a todos los empleados, que facilita reasignar a los empleados a departamentos que necesiten asistencia durante este periodo.
  - La UCSF también está re-situando el personal sub-utilizado para ayudar a seleccionar a la gente que entra en centros críticos, inclusive empleados y pacientes.
  - Los centros que ofrecen pago adicional a ciertos empleados del campus los están re-asignando temporalmente a instalaciones hospitalarias.

### **La mayoría de los despidos provisionales se deben a falta de trabajo en el campus, y son temporales**

El cambio a operaciones remotas debido a la pandemia ha creado la necesidad de significativamente menos empleados en el campus durante un corto plazo. Por consiguiente, algunos empleados están recibiendo avisos de despido provisional. La mayoría de los despidos provisionales son temporales, y se espera que la mayoría de estos empleados regresen cuando vuelva el trabajo. La mayoría de los despidos provisionales ocurrirán en campus tales como nuestros centros médicos todo el año, en operaciones de 24 horas que no se recortan durante el verano como se hace en los otros campus, cuyas actividades probablemente seguirán viéndose impactadas en el próximo año académico.

### **Apoyo a los empleados despedidos temporalmente**

Los beneficios y otras formas de apoyo para los empleados despedidos temporalmente variarán según si el despido provisional es temporal o permanente. Los empleados que sean despedidos temporalmente continuarán recibiendo los beneficios de salud por la duración de su despido provisional (típicamente de 3 a 4 meses, según el contrato con el sindicato). Los empleados que sean despedidos permanentemente tendrán derecho a un estatus de re-contratación preferencial (o pago por separación, de ser este aplicable), y a la continuación de sus beneficios de salud bajo COBRA. Además, muchos campus ofrecen servicios de contratación externa, adiestramiento de carrera, redacción de *resumés* y otros recursos de búsqueda de empleo. Muchos empleados despedidos temporalmente también califican para cobrar seguro de desempleo.

### **Impactos para la facultad, personal y dirigentes de la UC no sindicalizados**

Aunque la mayoría de los despidos provisionales tendrán lugar entre el personal sindicalizado, los empleados no sindicalizados también serán impactados. En mayo, la [UC implementó](#) lo siguiente para el personal, facultad y dirigencia no sindicalizados en el año fiscal 2020-21:

- un congelamiento de salarios en todo el sistema para los empleados de personal no sindicalizados;
- un congelamiento de salarios y escalas en todo el sistema para la facultad;
- un corte del 10% en la paga de la Presidente Napolitano y el rectorado actual.

### **Esfuerzos de colaboración con dirigentes sindicales en apoyo a los empleados sindicalizados**

Similar a lo que [está haciendo el estado](#) con sus sindicatos, en cuanto a los empleados estatales sindicalizados, la UC ha invitado a los dirigentes sindicales a colaborar respecto a los impactos a nuestro personal sindicalizado — por ejemplo, diferir o renunciar a los aumentos de paga negociados — y aliarse con la UC para capear la crisis. Desafortunadamente, hasta el momento, nuestros dirigentes sindicales han mostrado poco interés en colaborar con nosotros. Es importante notar que todos nuestros empleados de personal sindicalizados están bajo contratos que proporcionan aumentos de paga anual garantizados durante el año fiscal 2020-21.

## **Respuestas a las preguntas acerca de los permisos con licencia y despidos provisionales**

### **P. ¿Qué diferencia hay entre un permiso con licencia por temporada y un despido provisional en relación con la pandemia?**

R. El permiso con licencia por temporada ocurre cada año y se debe al recorte anual de operaciones del campus durante el verano, cuando los cursos académicos terminan y la población y actividades del campus se reducen considerablemente. Con el cambio a las operaciones remotas debido a la pandemia del coronavirus, los campus necesitan aún menos personal en ciertas áreas operativas y están dando despidos provisionales a algunos empleados que no tienen trabajo en su campus en este momento. La mayoría de estos despidos provisionales son temporales y por un tiempo limitado.

### **P. ¿Son permanentes todos los despidos provisionales?**

R. No. Muchos son despidos provisionales temporales de duración limitada, y se espera que la mayoría de estos empleados regresen cuando los campus reanuden sus operaciones en persona por completo. Sin embargo, algunos despidos provisionales temporales pudieran convertirse en despidos provisionales permanentes de acuerdo con las necesidades operativas.

### **P. ¿Dónde están ocurriendo la mayoría de los despidos provisionales?**

R. La mayoría de los despidos provisionales tendrán lugar en los campus debido la considerable reducción de actividad en los campus.

**P. ¿Qué beneficios y otros apoyos recibirán los empleados sindicalizados que sean despedidos?**

R. Los beneficios y otras formas de apoyo para los empleados despedidos variarán según el despido provisional sea temporal o permanente, y el contrato sindical aplicable. Los empleados que sean despedidos temporalmente continuarán recibiendo beneficios de salud por la duración de su despido provisional (típicamente de 3 a 4 meses, según el contrato sindical aplicable). Los empleados que sean despedidos permanentemente tendrán derecho a estatus de re-contratación preferencial (o pagos por separación de ser aplicable), basado en sus años de antigüedad, y continuación de sus beneficios de salud bajo COBRA. Además, muchos campus ofrecen servicios de contratación externa, adiestramiento de carrera, redacción de *resumés* y otros recursos de búsqueda de empleo. Muchos empleados despedidos también califican para el seguro de desempleo.

**P. ¿Hay alguna diferencia entre los beneficios de salud del empleado y los de aquellos con un despido provisional temporal o un permiso con licencia?**

R. Son muy similares. En ambos casos, el empleado puede mantener sus beneficios de salud (con la UC pagando la porción de la prima que toca al empleador) para la mayoría, si no para todos, del plazo en que el empleado deje de trabajar.

**P. ¿Está la UC colaborando con sus sindicatos para minimizar los despidos provisionales de los empleados sindicalizados?**

R. Similar a lo que está haciendo el estado con sus sindicatos en cuanto a los empleados estatales sindicalizados, la UC ha invitado a los dirigentes sindicales a colaborar en formas de mitigar los impactos a nuestro personal sindicalizado — por ejemplo, diferir o renunciar a los aumentos de paga negociados — y aliarse con la UC para capear la crisis. Desafortunadamente, hasta el momento, nuestros dirigentes sindicales han mostrado poco interés en colaborar con nosotros.

**P. ¿Hay ciertos tipos de empleo que serán más impactados que otros?**

R. Los empleos asociados con un campus poblado a plenitud son los más afectados actualmente — e.g., vivienda estudiantil, empleados de transporte (e.g., conductores de enlace), actos públicos y personal gastronómico, y empleados de centros de salud para estudiantes.

**P. Al parecer, muchos de los despidos provisionales involucran a empleados sindicalizados — ¿a qué se debe eso?**

R. En general, tiene que ver con la naturaleza de su trabajo. Muchos empleos asociados con un sitio poblado a plenitud (que son los más afectados en la actualidad) son puestos sindicalizados — los estudiantes que son atendidos por personal de vivienda, conductores de enlace en el campus, personal de actos públicos, empleados de los comedores, etc. También hay muchos empleos sindicalizados que no están tan afectados porque están realizando trabajos a los que han sido temporalmente asignados.

**P. ¿En qué forma se está impactando a los empleados no sindicalizados?**

R. En mayo, la [UC implementó](#) lo siguiente para el año fiscal 2020-21 para el personal no sindicalizado, la facultad y la dirigencia:

- un congelamiento de salario en todo el sistema para empleados de personal no sindicalizados;
- un congelamiento de salarios y escala en todo el sistema para la facultad;
- un corte del 10% en la paga de la Presidente Napolitano y actual rectorado.

## Respuestas a las preguntas acerca de las reservas y capacidad crediticia de la UC

**P. ¿Por qué la UC siquiera consideraría los despidos provisionales cuando dispone de miles de millones de dólares en sus reservas?**

R. Fundamentalmente, no es una cuestión de tener suficientes fondos para mantener los empleos, es una cuestión de no tener suficiente trabajo para ciertos empleados debido al cambio a las operaciones remotas debido a la pandemia. Si tenemos que primordialmente continuar las operaciones remotas por un plazo de tiempo prolongado y no recibimos más apoyo del estado, podremos considerar el apalancamiento de más recursos.

**P. Dado lo que pasó con la crisis financiera, ¿por qué la UC no retuvo suficientes fondos en reserva para superar una crisis económica grave sin recurrir a medidas tales como los despidos provisionales u otros cortes que pudieran perjudicar a la UC a largo plazo?**

R. Fundamentalmente, los despidos provisionales se deben a una falta de trabajo, no a una falta de fondos. La mayoría de los despidos provisionales, en su mayor parte temporales, se deben a que los campus necesitan menos personal *in situ* en ciertas áreas debido al cambio a operaciones remotas por motivo de la pandemia. Las reservas ya se han estresado considerablemente, debido a la devolución de fondos a los estudiantes por alojamiento y los bajos volúmenes de pacientes en clínicas y hospitales, a la vez que los gastos han aumentado considerablemente por las necesidades en relación con el COVID (equipos de protección personal, limpieza adicional, etc.). También, la restricción de fondos se debe a los donantes y al gobierno federal, y no tenemos autoridad para usar esos fondos para nada fuera de su uso específico. Aunque las reservas pueden ayudarnos para hacer frente a retos a corto plazo, no serían una solución para un déficit de fondos estatales a largo plazo.

**P. Las fuentes de capital de trabajo han aumentado recientemente. ¿Por qué no emplean Uds. más de esos miles de millones de dólares para sostener a los empleados y aliviar la carga económica de los estudiantes?**

R. El capital de trabajo se aumentó para poder pagar salarios y beneficios a los empleados hasta el 30 de junio, mientras la recaudaciones decayeron y los gastos han superado las expectativas. Los campus ahora están valiéndose de las reservas para cubrir déficits. La mayoría de los despidos provisionales, en su mayor parte temporales, y debido a que los campus necesitan menos personal *in situ* en ciertas áreas por motivo del cambio a operaciones remotas debido a la pandemia, de manera que, fundamentalmente, no es cuestión de fondos.

**P. ¿Para cuándo proyectan Uds. que se recuperen las recaudaciones de la universidad?**

R. No es posible predecir cuándo exactamente se recuperará la universidad. El modelo comercial fundamental de nuestras operaciones auxiliares (vivienda, comedores) y operaciones de salud es sólido, y anticipamos un restablecimiento considerable de estas actividades una vez que podamos reanudar por completo las operaciones en persona. El tiempo depende de varios factores, inclusive cuán pronto y con seguridad se pueda desarrollar y emplear una vacuna efectiva contra el COVID-19, y cómo podrán cambiarse con el tiempo los reglamentos de vivienda en formas que impacten la de los estudiantes en la UC. En cuanto al apoyo estatal, la Oficina de Análisis Legislativo y el Departamento de Finanzas predicen que los problemas presupuestarios del estado persistirán por años.

**P. ¿No sería el mejor enfoque el que la UC tomara un préstamo de fondos a manera de puente hasta que las recaudaciones se restablezcan, en vez de considerar los despidos provisionales?**

R. Fundamentalmente, no es una cuestión de falta de fondos para mantener los empleos, es una cuestión de no tener suficiente trabajo para ciertos empleados por motivo del cambio a las operaciones remotas debido a la pandemia. En general, incurrir en mayores deudas no es una estrategia realística para compensar por una decaída multianual de fondos estatales.