

18 de junio de 2009

Opciones del Plan de Ausencias Dispensadas/Reducción Salarial de la UC – Preguntas y respuestas

Se envió un resumen de las opciones de ausencias dispensadas/reducciones salariales para todo el sistema a la comunidad de la UC el 17 de junio de 2009. Luego de hacer amplias consultas, el presidente tiene la intención de presentar a los regentes una opción específica para su aprobación en la reunión de julio de 2009. Hasta la fecha no se han tomado decisiones acerca de cuál opción se implementará. A continuación hay respuestas a preguntas sobre las propuestas. Se añadirá información adicional durante este proceso en la medida que haya respuestas disponibles y que la Universidad se aproxime a una decisión sobre este asunto.

¿Se supone que estas dispensas con licencia/reducciones salariales sean permanentes? No – la intención de estas acciones es de índole temporal o de corto plazo, para ayudar a la Universidad a capear la crisis presupuestaria actual. Como se indica, la duración propuesta de estas tres opciones será del 1° de agosto del 200 hasta el 31 de julio del 2010, a menos que los regentes las extiendan luego de otra revisión por la comunidad de la Universidad.

¿Se aplicarán las dispensas con licencia/recortes salariales a todos los empleados, inclusive la facultad y los empleados representados? Sí. Para poder asegurar que haya igualdad en toda la Universidad, cualquiera opción que se decida será aplicable a toda la facultad y el personal, excepto los estudiantes empleados. La presidencia del Senado Académico ha estado estrechamente involucrada en la consideración de esas opciones. La implementación del plan final queda sujeta a la negociación colectiva para los empleados representados. El presidente pudiera recomendar un Plan híbrido que logre la reducción del ocho por ciento de formas levemente distintas para los variados grupos de empleados.

¿Aunque mi salario no depenga de fondos estatales tendré que aceptar una dispensa con licencia o un recorte salarial? Sí – la participación no se basa en la fuente de los fondos para salarios. Cada una de las opciones aplicarán a todos los empleados de la UC cuyos salarios provengan de fondos de contratos, subvenciones, ingresos clínicos u otra actividad auxiliar, y de fondos generales.

¿Se aplicarán a los empleados del Laboratorio Nacional Lawrence Berkeley las reducciones propuestas? La intención es que cualquier opción que se seleccione sea aplicada a todos los empleados de la UC, inclusive los del LBNL. Como el LBNL está financiado por el Departamento de Energía (DOE, por sus siglas en inglés), la UC cumplirá con todas las obligaciones contractuales con el DOE.

¿Será esto añadido a los dirigentes de alto nivel que ya han recibido un recorte salarial del cinco por ciento? Los funcionarios de alto nivel de la UC que aceptaron voluntariamente que se les redujera el salario por un cinco por ciento, tendrán una reducción salarial total de al menos el ocho por ciento debido a estas opciones.

¿Qué impacto tendrá la dispensa con licencia/reducción salarial sobre la acumulación de vacaciones y licencia por enfermedad, el crédito por servicio y cálculo de beneficios del UCRP, y otros beneficios? De acuerdo con cada opción la intención será proteger los beneficios y acumulaciones de licencia en toda su extensión posible. Esto tal vez no sea posible en todas las situaciones. El asunto continúa evaluándose y aún no se han tomado decisiones finales. Se requiere la aprobación de los regentes para proteger a los beneficios del UCRP del impacto del plan de dispensas con licencia/reducción salarial.

Yo participé como voluntario en START para ayudar a la Universidad a manejar la situación presupuestaria. ¿Tendré que aceptar más reducciones si se implementan dispensas con licencia o reducciones salariales en todo el sistema? La forma en que estas opciones impacten o se relacionen con el programa START se está analizando actualmente. Se espera que pronto haya más información sobre este asunto.

¿Qué diferencia hay entre las tres opciones? Las tres opciones tienen la intención de lograr los mismos ahorros presupuestarios y tener el mismo impacto en la paga del empleado – cada opción equivale aproximadamente a una reducción salarial del ocho por ciento. La Opción I es una reducción directa en la paga sin cambios a las horas de trabajo. En las Opciones II y III, a los empleados se le asignará trabajar menos días y un número de feriados con sueldo dejarán de serlo.

¿En las Opciones II y III, podré cambiar los días no pagados para un tiempo que sea más conveniente para mí y para mi departamento, o serán días preasignados? Esto todavía se está considerando. Los días sin paga incluirían una combinación de días feriados de la Universidad y días adicionales, pero la combinación precisa de feriados vs. días adicionales aún no se ha determinado. Los días adicionales pudieran ser preasignados por la Universidad para manejar operaciones críticas, por ejemplo para asegurar la atención a los pacientes en un centro médico.

¿Para los días sin paga, podré "compensar" el salario perdido usando mi licencia de vacaciones, licencia por enfermedad, o tiempo libre compensatorio? No. El objetivo de estas opciones es que la Universidad logre ahorros presupuestarios. Las vacaciones acumuladas, el tiempo libre pagado (PTO, por sus siglas en inglés), el tiempo compensatorio y/o la licencia por enfermedad son todas formas de tiempo libre pagado y por tanto no podrán sustituirse por días no pagados.

¿Afectarán las dispensas con licencia o reducciones salariales la salud del plan de retiro de la UC? El impacto potencial de las opciones del estatus de los fondos del plan de retiro de la UC lo está analizando el Actuario del Plan, y esto será tomado en consideración a medida que se tomen las decisiones. Habrá más información disponible una vez que se complete el análisis.