

## Respuestas a preguntas acerca de la protección de empleo en la UC a partir del 30 de junio

### **Pregunta. ¿Es esto aplicable a toda la facultad, académicos designados y personal, o habrá excepciones?**

Respuesta. Esto aplica a todos los empleados académicos y personal de carrera actuales. Los empleados del personal de carrera [quedan definidos como](#) aquellos que trabajan fijos o un porcentaje variable de tiempo a razón de un 50% o más del tiempo completo, y se considera que el puesto continuará por un año o más. Todos los académicos designados, inclusive los de la facultad, tanto a tiempo completo o tiempo parcial, quedarán cubiertos. Esto no aplica a los siguientes puestos de personal: Empleados casuales restringidos, flotantes, limitados o contratados *per diem*.

### **P. ¿Aplica esto a los estudiantes empleados?**

R. Sí, esto aplica a los estudiantes empleados. Esto incluye a los estudiantes académicos empleados, estudiantes de posgrado investigadores, y estudiantes en puestos de personal. Los estudiantes en trabajo-estudio continuarán recibiendo ayuda financiera durante este tiempo, y los campus harán cuanto puedan para hallarles puestos de trabajo-estudio a esos estudiantes.

### **P. ¿Estarán protegidos los empleos de los empleados por temporada, que no sean de carrera, o que trabajen a tiempo parcial?**

R. Algunas operaciones de la UC se reducirán en ciertas partes del año en el transcurso normal operativo. Por ejemplo, al terminar el semestre de primavera en mayo y al terminar el trimestre de primavera en junio hay períodos recortados en algunas actividades y labores de oficina del campus. Esas restricciones continuarán como parte del transcurso operativo normal. Algunas operaciones pudieran ser necesariamente restringidas debido a la falta de actividades por motivo del brote de coronavirus y las ordenanzas de permanecer en casa. Ningún empleado de carrera en esas operaciones será restringido por razones relacionadas con el COVID-19 en el plazo que concluye el 30 de junio. Sin embargo, las horas de trabajo de algunos empleados en puestos que no sean de carrera, puestos temporales o a tiempo parcial pudieran reducirse o eliminarse. Una vez más, nuestro cometido es el de mantener trabajando a la mayor cantidad posible de empleados.

### **P. Trabajo en el Laboratorio Nacional Lawrence Berkeley — ¿Me incluye esto a mí?**

R. No. Los empleados del Laboratorio Nacional Lawrence Berkeley quedan excluidos de esta acción para asegurar que el Laboratorio pueda cumplir con los reglamentos del Departamento de Energía de EE.UU. u otros reglamentos gubernamentales. Es importante hacer notar que el Laboratorio Berkeley ha declarado que actualmente no está considerando hacer despidos, así sea debido al COVID-19 u otros motivos. Los empleados del Laboratorio Berkeley que tengan preguntas deberán remitirse al [sitio web COVID-19 del Laboratorio](#) o al [status.lbl.gov](http://status.lbl.gov).

### **P. ¿Qué significa esto si no puedo trabajar?**

R. Se espera que los empleados trabajen en todo lo que puedan, así sea en su sitio de trabajo o remotamente en casos de atención de salud, instrucción u otras operaciones críticas y esenciales. Si Ud. no puede teletrabajar, deberá hablar con su supervisor para determinar si a Ud. se le puede desplazar a otra designación en caso de que pueda hacerlo. Dejar de realizar una tarea que Ud. pueda realizar pudiera dar pie a una acción disciplinaria. Si Ud. no pudiera trabajar por enfermedad o porque tiene que cuidar de otros, por favor hable con su supervisor para que Ud. pueda acceder a las opciones de licencia apropiadas.

### **P. ¿Cuáles son las opciones de licencia con paga apropiadas?**

R. Las opciones de licencia estándar pudieran incluir Licencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés), licencia por enfermedad, vacaciones, licencia médica con paga, tiempo libre con paga (PTO), y licencia administrativa. De acuerdo con las circunstancias, un empleado pudiera calificar para las licencias especiales COVID-19 (ver abajo, Licencia Relacionada con el COVID-19).

### **P. Mi empleo designado estipula un plazo de tiempo — ¿Seguiré cobrando hasta el 30 de junio?**

R. Los empleados con contratos de empleo designado que vencen antes del 30 de junio continuarán bajo los actuales términos y condiciones de ese acuerdo.

**P. Tengo un contrato/subvención de investigación — ¿Me incluye esto a mí?**

R. Si su contrato o subvención está financiado hasta el 30 de junio, Ud. continuará cobrando su salario regular. Si los fondos del contrato o subvención caducan o se agotan antes del 30 de junio, se aplicarán los términos y condiciones actuales de su designación o contrato de empleo.

**P. ¿Cobrarán su paga completa los empleados que no tengan mucho trabajo debido a las órdenes de trabajar desde su casa, tales como los conserjes, personal de eventos, campus y librerías, académicos clínicos e investigadores, aunque no trabajen a tiempo completo?**

R. Hasta donde sea posible, los campus tratarán de reasignar a estos empleados a otros puestos que sean capaces de desempeñar. De no haber puestos disponibles, los empleados deberán reunirse con su supervisor para determinar las opciones de licencia apropiadas, inclusive licencias administrativas adicionales con paga en los casos en que sea necesario y aplicable. Si las horas de trabajo o paga de un empleado típicamente se ajustan por temporada antes del 30 de junio, esos ajustes todavía tendrán lugar

**P. ¿Sugiere esto que la UC prevé recortes de paga, permisos de licencia u otras acciones relacionadas con la empleomanía después del 30 de junio? ¿Qué pasará a partir del 1º de julio?**

R. El compromiso de que no haya despidos relacionados con el COVID-19 para los empleados de carrera antes del 30 de junio contempla proporcionar seguridad económica en los próximos meses para nuestra facultad y personal y para mantenerlos con empleo en lo que pensamos serán los momentos más difíciles de la pandemia. Después del 30 de junio reevaluaremos la situación y los mantendremos informados.

**P. ¿Si estoy enfermo o me enfermo, con el COVID-19 o cualquier otra enfermedad, tendré que usar mi licencia acumulada por enfermedad, vacaciones, tiempo libre con paga, u otra licencia médica con paga? ¿Qué pasa si no tengo suficiente licencia por enfermedad o vacaciones acumulada — seguiré cobrando mi paga completa aún?**

R. Los empleados que no puedan trabajar debido a una enfermedad propia o porque tengan que cuidar de un familiar enfermo, pudieran tener disponibles varias opciones diferentes de licencia con paga, inclusive Licencia Familiar y Médica (FMLA/CFRA), licencia por enfermedad, licencia por vacaciones, tiempo libre con paga (PTO), y licencia administrativa. De acuerdo con las circunstancias, un empleado pudiera calificar para licencias pagadas especiales por COVID-19. Si Ud. no dispone de suficiente licencia acumulada por enfermedad o vacaciones, es importante que hable con su supervisor acerca de su situación y que documente con precisión el tiempo en que no trabaje.

**P. ¿Necesitaré usar la licencia administrativa con paga extendida de la UC o las nuevas licencias federales en relación con el COVID-19 durante este período de tiempo si no puedo trabajar debido a razones relacionadas con el COVID-19?**

R. Si Ud. no puede trabajar por razones relacionadas con el COVID-19, Ud. pudiera usar las [nuevas licencias con paga federales por emergencia](#) y [la licencia administrativa con paga extendida de la UC](#) antes de usar otros tipos de licencia acumulada. Es importante que hable con su supervisor acerca de su situación y que documente el tiempo que deja de trabajar.

**P. ¿Cuánto le costará esto a la UC, y de dónde viene el dinero — cómo puede la UC pagarlo?**

R. Los presupuestos operativos anuales de la UC incluyen fondos para remunerar a los empleados, de manera que el dinero ya está incluido en el presupuesto del sistema de la UC para el Año Fiscal 2019-2020. Es importante entender que muchos empleados continuarán trabajando o teletrabajando a tiempo completo.

**P. ¿Por qué se ha tomado esta decisión ahora?**

R. La Presidente Napolitano y los rectores están haciendo todo lo que pueden en apoyo de la comunidad de la UC durante este tiempo sin precedentes. Como institución pública, la UC tiene la responsabilidad de apoyar a sus empleados y comunidades locales en cuanto sea posible, en este caso evitando hacer despidos hasta finales del junio. La presidente y los rectores también quieren ayudar a los empleados de la UC para que tomen las precauciones de salud necesaria para bajar la curva de la pandemia, algo que será particularmente importante en las próximas semanas.