

QUESTIONS AND ANSWERS ABOUT WINTER CURTAILMENT 2019-2020 FOR STAFF EMPLOYEES

The UCSC Winter Curtailment period for 2019-2020 begins on December 24, 2019, and continues through January 1, 2020.

- December 24, 25, 31, 2019 and January 1, 2020 are paid university holidays (if eligibility criteria are met)
- December 26, 27 and 30, 2019 are curtailment days

Employees may use vacation, accrued compensatory time off (CTO), or leave without pay (LWOP) for December 26, 27, and 30, 2019, curtailment days.

For employees who may not have sufficient accumulated vacation hours, up to three (3) days of vacation leave may be used in advance of actual accrual during the winter curtailment period. In addition, those employees who are normally required to wait six (6) months before using accrued vacation will be allowed to use their accrued vacation hours even if the required waiting period has not been completed. Please refer to appropriate [policy and collective bargaining agreements](#) for specific guidance.

REPORTING LEAVE TAKEN FOR DECEMBER 26, 27 & 30, 2019

1. Are all employees eligible to use up to three (3) days of vacation leave for December 26, 27 & 30, 2019?

Employees who accrue vacation may use vacation leave for December 26, 27 & 30, 2019, if they would have been scheduled to work had these days not been winter curtailment days.

2. What about employees who have a waiting period before they can use accrued vacation leave?

Employees who normally have a waiting period will be allowed to use accrued vacation even if their required waiting period has not been completed. Additionally, up to three (3) days of vacation leave may be used in advance of actual accrual during the winter curtailment period.

3. What if an employee doesn't have enough vacation hours available to cover the three (3) unpaid curtailment days, i.e., December 26, 27 & 30, 2019?

For employees who may not have sufficient accumulated vacation, up to three (3) days of vacation leave may be used in advance of actual accrual during the winter curtailment period. Please refer to appropriate [policy and collective bargaining agreements](#) for specific information.

4. How many vacation hours can a part-time employee "borrow" to cover the three (3) unpaid curtailment days, i.e., December 26, 27 & 30, 2019?

A part-time employee can "borrow" vacation hours for those days where they would have been scheduled to work had those days not been winter curtailment days. They may "borrow" on a pro-rated basis according to their appointment percentage, schedule and up to the maximum allowed per policy or contract provisions.

5. When can an employee use vacation if they "borrow" vacation resulting in a negative leave balance?

If an employee "borrows" vacation, they will not be able to use vacation leave until they have once again accrued enough vacation hours to cover the anticipated request.

6. Will an employee's final paycheck be reduced if they separate with a negative vacation leave balance?

An employees' final paycheck will be reduced to recapture any remaining negative vacation leave balance(s).

**QUESTIONS AND ANSWERS ABOUT WINTER CURTAILMENT 2019-2020
FOR STAFF EMPLOYEES**

REPORTING LEAVE TAKEN FOR DECEMBER 26, 27 & 30, 2019 (continued)

- 7. *Can an employee use accrued compensatory time off (CTO) to cover the unpaid curtailment days, i.e., December 26, 27 & 30, 2019?***

Employees with accrued CTO may elect to use these hours to cover their scheduled time off or to offset the use of vacation time for December 26, 27 & 30, 2019, if they would have been scheduled to work had these days not been winter curtailment days.

- 8. *What if an employee does not wish to use vacation or CTO to cover the unpaid curtailment days, i.e., December 26, 27 & 30, 2019?***

Employees who do not wish to use vacation or CTO may elect to use leave without pay (LWOP) during the curtailment period. The use of LWOP during the winter curtailment period may impact holiday eligibility, vacation accruals and sick accruals. Please refer to appropriate [policy and collective bargaining agreements](#) for specific information. See Question # 11 for additional information.

- 9. *Is an employee eligible to use sick leave if they become ill during winter curtailment?***

An employee may use sick leave if they have a sick leave accrual balance; if their sick leave is authorized by their supervisor; and/or if they are on approved medical leave of absence, and the use of sick leave is in accordance with [policy and collective bargaining agreement requirements](#).

- 10. *What if an employee wants to work during the winter curtailment period?***

Since the primary purpose for the winter curtailment is to achieve utility savings, supervisors should not allow employees to work. However, some employees may be expected to work during this time period. Such exceptions will require the appropriate Principal Officer or designated officer approval and should be kept to a minimum. Please refer to the Exceptions to Winter Curtailment memo that will be sent by Physical Plant.

**IMPACT OF LEAVE WITHOUT PAY (LWOP) ON VACATION AND SICK LEAVE ACCRUALS AND
HOLIDAY PAY**

- 11. *Will there be an impact on an employee's holiday pay and vacation and sick leave accruals if they take leave without pay (LWOP) during the winter curtailment period instead of using vacation, "borrowed" vacation, or accrued compensatory time off?***

There may be an impact depending on [the policy or collective bargaining agreement](#) provisions regarding eligibility criteria for holiday pay and vacation and sick leave accruals covering the employee. However, for all groups of employees under winter curtailment provisions, up to three (3) days of unpaid leave shall be considered time on pay status for the purposes of accruing vacation and sick leave.

- 12. *What impact will there be on an employee's holiday pay and vacation and sick leave accruals if they take leave without pay (LWOP) during the winter curtailment period or fall below 50% of the working hours?***

a.) SICK LEAVE:

Biweekly – Non-Exempt Employees: In order to accrue sick leave, all employees must be on pay status at least 50% of the working hours of any given quadriweekly cycle (80) to accrue proportionate sick leave. Although up to three (3) days of LWOP shall be considered as time on pay status during a curtailment period, any additional days of LWOP could result in the employee not accruing sick leave if they fall below 50% of the hours of the quadriweekly cycle.

**QUESTIONS AND ANSWERS ABOUT WINTER CURTAILMENT 2019-2020
FOR STAFF EMPLOYEES**

Monthly - Exempt Employees: In order to accrue sick leave, all employees must be on pay status at least 50% of the working hours of any given month (84 for December 2019) to be eligible to accrue proportionate sick leave. Although up to three (3) days of Leave without Pay (LWOP) shall be considered as time on pay status during a curtailment period, any additional days of LWOP could result in the employee not accruing sick leave if they fall below 50% of the hours of the month.

b.) VACATION LEAVE:

Biweekly – Non-Exempt Employees: Employees accrue vacation leave based upon hours on pay status. For those part-time employees represented by AFSCME (SX, EX, K7) and Police Officers Unit (PA), an employee must be on pay status at least 50% of the working hours in any given quadriweekly cycle (80) to accrue proportionate vacation leave. Although up to three (3) days of LWOP shall be considered as time on pay status during a curtailment period, any additional days of LWOP could result in the employee not accruing vacation leave if they fall below 50% of the hours of the quadriweekly cycle.

For all other groups of non-represented and represented employees, there is no 50% threshold in order to accrue vacation and accrual is proportionate to time on pay status in the quadriweekly cycle. Thus, up to three (3) days of LWOP will be considered as time on pay status during the curtailment period. Any additional days of LWOP could result in the employee not accruing full leave.

Monthly - Exempt Employees: Employees accrue vacation leave based upon hours on pay status during the month. Although up to three (3) days of LWOP shall be considered as time on pay status during a curtailment period, any additional days of LWOP could result in the employee not accruing full leave.

c.) HOLIDAY PAY:

Note: With the exception of SX, K7 and EX employees, holiday earnings for employees who are paid on the biweekly pay cycle are calculated based on the UCPath holiday quadriweekly cycle.

Taking Leave without Pay (LNP) during the curtailment may affect January holiday eligibility due to the UCPath holiday quadriweekly look-back cycles. Please consult with your Service Operations Specialist with any questions.

Monthly – Full-Time Exempt Employees:

Exempt employees must be on pay status during the week in which the holiday falls to receive holiday pay.

Biweekly – Non-Exempt Employees:

Part Time: Depending upon policy or collective bargaining agreement, all part-time non-exempt employees receive proportionate holiday pay based upon hours on pay status in the month or UCPath holiday quadriweekly cycle, excluding holiday hours. Part-time non-exempt employees must be on pay status at least 50% of the hours of the month or holiday quadriweekly cycle, excluding holiday hours, to receive holiday pay. If a part-time employee falls below 50%, they will lose their holiday pay for the month or biweekly period.

Full Time: Generally, LWOP taken during the winter curtailment period will not result in loss of holiday pay for a full-time non-exempt employee. However, depending upon the policy or collective bargaining agreement, LWOP taken outside of the winter curtailment period may result in loss of holiday pay. In most cases, full-time non-exempt employees must be on pay status during the week in which the holiday falls, as

**QUESTIONS AND ANSWERS ABOUT WINTER CURTAILMENT 2019-2020
FOR STAFF EMPLOYEES**

well as their last scheduled work day before the holiday and first scheduled workday after the holiday to receive holiday hours. Please refer to [policy and collective bargaining agreements](#) for specific guidance.

Definitions:

Quadriweekly cycle – two consecutive biweekly periods.

UCPath holiday quadriweekly cycle – the two consecutive biweekly periods directly preceding the biweekly pay period in which the holiday falls.

QUESTIONS AND ANSWERS ABOUT WINTER CURTAILMENT 2019-2020 FOR STAFF EMPLOYEES

El periodo de receso de invierno 2017-2018 de la UCSC inicia el 24 de Diciembre del 2019 y continuará hasta el primero de enero del 2020.

- Los días del 24, 25, y 31 del 2019 y el 1 de enero del 2020 son días de descanso pagado en la universidad (si se cumple con los criterios de elegibilidad).
- El 26, 27, y 30 de diciembre del 2019 son días de receso.

Para estos días de receso (26, 27, y 30 de diciembre), los empleados pueden solicitar vacaciones, utilizar tiempo libre compensatorio (compensatory time off, CTO) acumulado o tomarlos como permiso sin goce de sueldo (leave without pay, LWOP).

Los empleados que no tengan suficientes horas de vacaciones acumuladas, pueden utilizar por adelantado hasta tres (3) días de permiso para vacaciones durante el periodo de receso del campus. Además, aquellos empleados que normalmente deban esperar seis (6) meses antes de utilizar sus vacaciones acumuladas, podrán utilizar sus horas de vacaciones acumuladas aun si el periodo de espera no se ha completado. [Consulte las políticas y los convenios colectivos correspondientes para obtener información específica.](#)

CÓMO INFORMAR DE LOS PERMISOS GOZADOS EL 26, 27, Y 30 DE DICIEMBRE DEL 2019

1. Son elegibles todos los empleados para utilizar hasta tres (3) días de permiso para vacaciones para el 26, 27, y 30 de diciembre del 2019?

Los empleados pueden utilizar permisos para vacaciones acumuladas para el 26, 27 y 30 de diciembre de 2019 si originalmente estaba programado para trabajar en esos días si el campus no tuviera receso.

2. ¿Qué pasa con los empleados que tienen período de espera antes de que puedan utilizar su permiso para vacaciones acumuladas?

Los empleados que normalmente tienen un periodo de espera podrán utilizar vacaciones acumuladas incluso si no se ha cumplido el periodo de espera reglamentario. Además, durante los días de receso del campus, se podrán utilizar hasta tres (3) días de permisos para vacaciones por adelantado correspondientes al periodo vigente.

3. ¿Qué pasa si un empleado no tiene suficientes horas de vacaciones disponibles para cubrir los dos (2) días de receso sin goce de sueldo; es decir, el 26, 27 y el 30 de diciembre del 2019?

Los empleados que no tengan suficientes vacaciones acumuladas, pueden utilizar hasta tres (3) días de permiso para vacaciones por adelantado durante el periodo de receso del campus. [Consulte las políticas y los convenios colectivos correspondientes para obtener información específica.](#)

4. ¿Cuántas horas de vacaciones puede “pedir prestadas” un empleado de medio tiempo para cubrir los dos (2) días de receso sin goce de sueldo; es decir, el 26, 27 y el 30 de diciembre del 2019?

Un empleado de medio tiempo puede “pedir prestadas” horas de vacaciones si originalmente estaba programado que trabajaría esos días si el campus no tuviera receso. Pueden “pedir prestado” proporcionalmente según el porcentaje de su programación, de su horario y del máximo permitido según las disposiciones del contrato o las políticas.

5. ¿Cuándo puede un empleado utilizar sus vacaciones si “pidió prestadas” vacaciones y ahora tiene un saldo negativo en sus permisos?

Si un empleado “pide prestadas” vacaciones, no podrá utilizar sus permisos para vacaciones hasta que haya acumulado de nuevo suficientes horas de vacaciones que cubran la solicitud hecha por adelantado.

QUESTIONS AND ANSWERS ABOUT WINTER CURTAILMENT 2019-2020 FOR STAFF EMPLOYEES

6. ¿El cheque de pago final del empleado se emitirá por un monto menor si termina la relación laboral con un saldo negativo en sus permisos para vacaciones?

El cheque de pago final del empleado sí se emitirá por un monto menor para recuperar cualquier saldo negativo por permisos para vacaciones.

7. ¿Puede un empleado utilizar su tiempo libre compensatorio acumulado (compensatory time off, CTO) para cubrir los días de receso sin goce de sueldo; es decir, el 26, 27 y 30 de diciembre del 2019?

Los empleados que tengan tiempo libre compensatorio acumulado pueden utilizar esas horas para cubrir el tiempo libre de sus programaciones o para compensar el uso de vacaciones para el 26, 27 y 30 de diciembre del 2019 si originalmente estaba programado para trabajar en esos días si el campus no tuviera receso.

8. ¿Qué pasa si un empleado no quiere utilizar sus vacaciones o su tiempo libre compensatorio para cubrir los días de receso sin goce de sueldo; es decir, el 26, 27 y 30 de diciembre del 2019?

El empleado que no quiera utilizar sus vacaciones o su tiempo libre compensatorio puede utilizar el permiso sin goce de sueldo (leave without pay, LWOP) durante el periodo que el campus estará en receso. Si se utiliza el permiso sin goce de sueldo durante el periodo de receso del campus, podría haber un impacto en la elegibilidad para los días festivos, la acumulación de vacaciones y la acumulación de permisos por enfermedad. [Consulte las políticas y los convenios colectivos correspondientes para obtener información específica](#). Consulte la pregunta 11 para obtener más información.

9. ¿Puede un empleado utilizar un permiso por enfermedad si se enfermara durante el receso del campus?

El empleado puede utilizar un permiso por enfermedad: si tiene este tipo de permisos acumulados a su favor; si el supervisor autoriza el permiso por enfermedad; si se le ha aprobado una ausencia de trabajo medica; y si el uso del permiso por enfermedad se toma según los requisitos [en las políticas y el convenio colectivo](#).

10. ¿Qué pasa si un empleado quiere trabajar durante el periodo de receso del campus?

Puesto que el objetivo principal del receso del campus es ahorrar en el consumo de servicios, los supervisores no deben permitir que los empleados trabajen. Sin embargo, es posible que algunos empleados trabajen durante este periodo. Esas excepciones deberán ser mínimas y necesitarán la autorización de la oficina del Rector o del oficial nombrado para la autorización. Consulte el memorando Excepciones por el cierre del campus que el área de Infraestructura Física (Physical Plant) enviará próximamente.

IMPACTO QUE TENDRÁN LOS PERMISOS SIN GOCE DE SUELDO EN LA ACUMULACIÓN DE VACACIONES Y PERMISOS POR ENFERMEDAD Y EL PAGO DE LOS DÍAS FESTIVOS

11. ¿Habrá un impacto en el pago de los días festivos del empleado, en la acumulación de vacaciones y de permisos por enfermedad si el empleado toma un permiso sin goce de sueldo (leave without pay, LWOP) en lugar de utilizar vacaciones, vacaciones "prestadas" o tiempo libre compensatorio acumulado, durante el periodo de receso del campus?

Puede haber un impacto dependiendo de las disposiciones en [las políticas o el convenio colectivo](#) relacionadas con los criterios de elegibilidad para el pago de días festivos y la acumulación de vacaciones y permisos por enfermedad que cubren al empleado. Sin embargo, para todos los grupos de empleados que estén bajo las disposiciones que afectan el receso del campus, se deben considerar como tiempo activo con derecho de pago hasta tres (3) días de permiso sin goce de sueldo para fines de acumulación de vacaciones y permisos por enfermedad.

12. ¿Qué impacto habrá en el pago de los días festivos del empleado, en la acumulación de vacaciones y de permisos por enfermedad si el empleado toma un permiso sin goce de sueldo (leave without pay, LWOP) durante el periodo de receso del campus o cae por debajo del 50 % de sus horas de trabajo?

QUESTIONS AND ANSWERS ABOUT WINTER CURTAILMENT 2019-2020 FOR STAFF EMPLOYEES

a.) PERMISOS POR ENFERMEDAD:

Quincenalmente. Empleados que trabajan por hora: para poder acumular permisos por enfermedad, es obligatorio que todos los empleados estén activos al menos 50% de las horas hábiles de cualquier ciclo de cuatro semanas (80 horas) para acumular permisos por enfermedad proporcionales. Aunque durante el periodo de receso se deben considerar como tiempo activo (con goce de sueldo) hasta tres (3) días de permiso sin goce de sueldo, cualquier día adicional a estos dos días podría tener como resultado que el empleado no acumule permisos por enfermedad si cayera por debajo del 50% de las horas del ciclo de cuatro semanas.

Mensualmente. Empleados que tienen un sueldo fijo: para poder acumular permisos por enfermedad, es obligatorio que todos los empleados estén activos al menos 50% de las horas hábiles de cualquier mes (84 horas para diciembre del 2019) para ser elegibles y acumular permisos por enfermedad proporcionales. Aunque durante el periodo de receso se deben considerar como tiempo activo (con goce de sueldo) hasta tres (3) días de permiso sin goce de sueldo, cualquier día adicional a estos dos días podría tener como resultado que el empleado no acumule permisos por enfermedad si cayera por debajo del 50% de las horas del ciclo del mes.

b.) PERMISOS PARA VACACIONES:

Quincenalmente. Empleados que trabajan por hora: los empleados acumulan permisos para vacaciones con base en las horas activas de trabajo. Para aquellos empleados de medio tiempo representados por AFSCME (SX, EX, K7) y por la Unidad de Oficiales de la Policía (PA), es obligatorio que estén activos al menos 50% de las horas hábiles de cualquier ciclo de cuatro semanas (80 horas) para acumular permisos proporcionales para vacaciones. Aunque durante el periodo de receso se deben considerar como tiempo activo (con goce de sueldo) hasta tres (3) días de permiso sin goce de sueldo, cualquier día adicional a estos dos días podría tener como resultado que el empleado no acumule permisos para vacaciones si cayera por debajo del 50% de las horas del ciclo de cuatro semanas.

Para todos los demás grupos de empleados sindicalizados o no sindicalizados, no existe el límite de 50% para acumular vacaciones y la acumulación es proporcional al tiempo activo con goce de sueldo en el ciclo de cuatro semanas. No obstante, durante el periodo de receso se considerarán hasta tres (3) días de permiso sin goce de sueldo como tiempo activo (con goce de sueldo). Si se tomaran más días de permiso sin goce de sueldo, causaría que el empleado no acumule permisos completos.

Mensualmente. Empleados que tienen un sueldo fijo: los empleados acumulan permisos para vacaciones con base en las horas activas de trabajo durante el mes. Aunque durante el periodo de receso se deben considerar como tiempo activo (con goce de sueldo) hasta tres (3) días de permiso sin goce de sueldo, cualquier día adicional a estos dos días podría tener como resultado que el empleado no acumule permisos completos.

f.) PAGO DE LOS DÍAS FESTIVOS:

Aviso: con excepción de los empleados de SX, K7 y EX, el cálculo para el pago de los días festivos para los empleados a quienes se les paga quincenalmente se hace con base en el ciclo de cuatro semanas para días festivos de UCPath.

Tomar permisos sin goce de sueldo durante el receso podría afectar la elegibilidad para los días festivos de enero debido a los ciclos de cálculo retroactivo de cuatro semanas para días festivos de UCPath. Hable con su Especialista de Operaciones si tiene alguna pregunta.

Mensualmente. Empleados de tiempo completo que tienen un sueldo fijo: Es obligatorio que los empleados que tienen un sueldo fijo estén activos durante la semana en la que se celebren los días festivos para recibir el pago correspondiente a esos días.

QUESTIONS AND ANSWERS ABOUT WINTER CURTAILMENT 2019-2020 FOR STAFF EMPLOYEES

Quincenalmente. Empleados que trabajan por hora: Medio tiempo: dependiendo de las políticas y el convenio colectivo, todos los empleados de medio tiempo que trabajen por hora recibirán un pago proporcional por días festivos con base en las horas activas en el mes o en el ciclo de cuatro semanas para días festivos de UCPATH, excluidas las horas de los días festivos. Para recibir el pago por los días festivos, los empleados de medio tiempo que trabajan por hora tienen que estar activos al menos 50% de las horas del mes o del ciclo de cuatro semanas para los días festivos, excluyendo las horas de los días festivos. Si un empleado de medio tiempo se queda por debajo del 50% de las horas, perderá su pago por los días festivos para el periodo mensual o quincenal correspondiente.

Tiempo completo: Por lo general, los permisos sin goce de sueldo que se utilicen durante el periodo de receso no tendrán como resultado la pérdida del pago en el caso del empleado a tiempo completo que trabaje por hora. Sin embargo, [dependiendo de las políticas y el convenio colectivo](#), los permisos sin goce de sueldo que no se utilicen dentro del periodo de cierre del campus podrían causar la pérdida del pago por días festivos. En la mayoría de casos, los empleados de tiempo completo que trabajan por hora tienen que estar activos durante la semana en que se celebran los días festivos, así como también tendrán que estar activos el último día hábil programado antes de los días festivos y el primer día hábil programado después de esos días para recibir el pago por esas horas. [Consulte las políticas y los convenios colectivos para obtener información específica.](#)