

QUESTIONS AND ANSWERS ABOUT WINTER CAMPUS CURTAILMENT 2013-2014 FOR STAFF EMPLOYEES

versión española

Our 2013-2014 Winter Campus Curtailment is scheduled for December 23, 2013 through January 1, 2014.

- December 24, 25, 31, 2013 and January 1, 2014 are paid university holidays (if eligibility criteria are met)
- December 23, 26, 27 and 30, 2013 are not paid university holidays

These curtailment days may result in employees using vacation, accrued compensatory time off (CTO), or leave without pay (LWOP) for December 23, 26, 27 and 30, 2013.

For employees who may not have sufficient accumulated vacation hours, up to four (4) days of vacation leave may be used in advance of actual accruals during the campus curtailment period. Please refer to appropriate policy and collective bargaining agreements for specific guidance.

REPORTING LEAVE TAKEN FOR DECEMBER 23, 26, 27 AND 30, 2013

1. Are all employees eligible to use up to four (4) days of vacation leave for December 23, 26, 27 and 30, 2013?

Employees may use accrued vacation leave for December 23, 26, 27 and 30, 2013 if they would have been scheduled to work had these days not been campus 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 four (4) days of vacation leave may be used in advance of actual accruals during the campus curtailment period.

3. What if an employee doesn't have enough vacation hours available to cover the four unpaid curtailment days, i.e., December 23, 26, 27 and 30, 2013?

For employees who may not have sufficient accumulated vacation, up to four (4) days of vacation leave may be used in advance of actual accruals during the campus curtailment period. Please refer to appropriate policy and collective bargaining agreements for specific guidance.

4. How many vacation hours can a part-time employee "borrow" to cover the four unpaid curtailment days, i.e., December 23, 26, 27 and 30, 2013?

A part-time employee can "borrow" vacation hours for those days where they would have been scheduled to work had those days not been campus 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 positive 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).

REPORTING LEAVE TAKEN FOR DECEMBER 23, 26, 27 AND 30, 2013 (continued)

7. Can an employee use accrued compensatory time off (CTO) to cover the unpaid curtailment days, i.e., December 23, 26, 27 and 30, 2013?

QUESTIONS AND ANSWERS ABOUT WINTER CAMPUS CURTAILMENT 2013-2014 FOR STAFF EMPLOYEES

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 23, 26, 27 and 30, 2013 if they would have been scheduled to work had these days not been campus curtailment days.

8. *What if an employee does not wish to use vacation or CTO to cover the unpaid curtailment days, i.e., December 23, 26, 27 and 30, 2013?*

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 campus curtailment period may impact holiday eligibility, vacation accruals and sick accruals. See Question # 11 for additional information.

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

Since the primary purpose for the campus 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 Campus Closure memo forthcoming from 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 campus 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 campus curtailment provisions, up to four (4) 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 campus curtailment period or fall below 50% of the working hours?*

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 hours) to accrue proportionate sick leave. Although up to four (4) 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.

Monthly - Exempt Employees: In order to accrue proportionate sick leave, all employees must be on pay status at least 50% of the working hours of any given month (88 hours for December 2013). Although up to four (4) 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 month.

QUESTIONS AND ANSWERS ABOUT WINTER CAMPUS CURTAILMENT 2013-2014 FOR STAFF EMPLOYEES

Vacation Leave:

Biweekly – Non-Exempt Employees: Employees accrue vacation leave based upon hours on pay status. For those 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 hours) to accrue proportionate vacation leave. Although up to four (4) 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 four (4) days of LWOP will be considered as time on pay status during the curtailment period.

Monthly - Exempt Employees: Employees accrue vacation leave based upon hours on pay status during the month. Although up to four (4) 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.

Holiday Pay:

Biweekly – Non-Exempt Employees: 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 pay 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.

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 campus closure 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 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.

Note: For non-represented employees who are paid on the biweekly pay cycle, holiday earnings are calculated based on the UCPATH holiday quadriweekly cycle.

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

NOTE: The effects of the expansion of winter curtailment for exclusively represented employees are subject to collective bargaining.

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 CAMPUS CURTAILMENT 2013-2014 FOR STAFF EMPLOYEES

PREGUNTAS Y RESPUESTAS SOBRE EL ACORTAMIENTO EN EL INVIERNO 2013-2014 PARA LAS EMPLEADAS Y LOS EMPLEADOS DEL PERSONAL

El acortamiento en el invierno de 2013-2014 en nuestro campus está programado para el período que va desde el 23 de diciembre hasta el primero de enero de 2014.

- El 24, 25 y 31 de diciembre y el primero de enero son feriados pagos en la universidad (si se cumplen los criterios de elegibilidad)
- El 23, 26, 27 y 30 de diciembre no son feriados pagos en la universidad

Este acortamiento de los días de pago en el invierno permite a las empleadas y a los empleados utilizar tiempo de vacaciones, tiempo acumulado de compensación (CTO) o licencia sin sueldo (LWOP) para los días 23, 26, 27 y 30 de diciembre de 2013.

Las empleadas y los empleados que no tienen suficiente tiempo de vacaciones acumulado, pueden utilizar hasta cuatro (4) días de vacaciones por adelantado de las acumulaciones reales, durante este período de acortamiento en el campus. Por favor, referirse al reglamento y a los acuerdos colectivos de trabajo adecuados para una orientación específica.

REPORTE DE LICENCIA TOMADA EL 23, 26, 27 Y 30 DE DICIEMBRE DE 2013

1. ¿Todas las empleadas y todos los empleados son elegibles para utilizar hasta cuatro (4) días de licencia de vacaciones el 23, 26, 27 y 30 de diciembre de 2013?

Las empleadas y los empleados pueden utilizar licencia de vacaciones acumulada los días 23, 26, 27 y 30 de diciembre de 2013 si hubieran sido programadas/os para trabajar en estos días, si estos días no fueran días de acortamiento en el campus.

2. ¿Qué pasa con las empleadas y los empleados que tienen un período de espera antes de poder usar la licencia de vacaciones acumulada?

A las empleadas y los empleados que normalmente tienen un período de espera se les permitirá usar vacaciones acumuladas incluso si el período de espera requerido no ha sido completado. Además, hasta cuatro (4) días de licencia de vacaciones pueden ser usados por adelantado de las acumulaciones reales, durante el período de acortamiento en el campus.

3. ¿Qué pasa si una empleada o un empleado no tiene suficientes horas de vacaciones disponibles para cubrir los cuatro días no pagados del acortamiento, es decir, el 23, 26, 27 y 30 de diciembre de 2013?

Las empleadas y los empleados que no tienen suficiente tiempo de vacaciones acumulado, pueden usar hasta cuatro (4) días de licencia de vacaciones por adelantado de las acumulaciones reales, durante el período de acortamiento en el campus. Por favor, referirse al reglamento y a los acuerdos colectivos de trabajo adecuados para una orientación específica.

QUESTIONS AND ANSWERS ABOUT WINTER CAMPUS CURTAILMENT 2013-2014 FOR STAFF EMPLOYEES

4. ¿Cuántas horas de vacaciones puede “pedir prestadas” una empleada o un empleado a tiempo parcial (part-time) para cubrir los cuatro días no pagados del acortamiento, es decir, el 23, 26, 27 y 30 de diciembre de 2013?

Una empleada o un empleado a tiempo parcial o part-time puede “pedir prestadas” las horas de vacaciones para esos días en que estaba programada/o para trabajar, si esos días no hubieran sido días de acortamiento en el campus. Puede “pedir prestado” sobre una base prorrateada de acuerdo con el porcentaje de su nombramiento, horario y hasta el máximo permitido por las disposiciones reglamentarias o de contrato.

5. ¿Cuándo puede una empleada o un empleado usar vacaciones si “pide prestadas” vacaciones resultando en un saldo negativo de licencia?

Si una empleada o un empleado “pide prestadas” vacaciones, no podrá utilizar licencia de vacaciones hasta haber acumulado de nuevo suficientes horas positivas de vacaciones para cubrir el pedido anticipado.

6. ¿El cheque de pago final de una empleada o un empleado será reducido si se va del trabajo con un saldo negativo de licencia de vacaciones?

El cheque de pago final de una empleada o un empleado será reducido para recuperar cualquier saldo negativo restante de licencia(s) de vacaciones.

REPORTE DE LICENCIA TOMADA EL 23, 26, 27 Y 30 DE DICIEMBRE DE 2013 (continuación)

7. ¿Una empleada o un empleado puede usar tiempo acumulado de compensación (CTO) para cubrir los días no pagados de acortamiento, es decir, el 23, 26, 27 y 30 de diciembre de 2013?

Las empleadas y los empleados con tiempo acumulado de compensación (CTO) pueden elegir utilizar estas horas para cubrir su tiempo programado libre o para compensar el uso del tiempo de vacaciones el 23, 26, 27 y 30 de diciembre si hubieran estado programadas/os para trabajar si estos días no hubieran sido días de acortamiento en el campus.

8. ¿Qué pasa si una empleada o un empleado no desea utilizar el tiempo de vacaciones o el tiempo acumulado de compensación (CTO) para cubrir los días no pagados de acortamiento, es decir, el 23, 26, 27 y 30 de diciembre de 2013?

Las empleadas y los empleados que no desean utilizar el tiempo de vacaciones o el CTO, pueden elegir usar la licencia sin sueldo (LWOP) durante el período de acortamiento. El uso de la licencia sin sueldo durante el período de acortamiento en el campus puede impactar la elegibilidad para feriados, acumulaciones de vacaciones y acumulaciones por enfermedad. Vea la pregunta número 11 para información adicional.

9. ¿Puede una empleada o un empleado utilizar la licencia por enfermedad si se enferma durante el acortamiento en el campus?

Una empleada o un empleado puede utilizar la licencia por enfermedad si tiene un balance de acumulación de licencia por enfermedad, si la licencia por enfermedad es autorizada por su supervisora o

QUESTIONS AND ANSWERS ABOUT WINTER CAMPUS CURTAILMENT 2013-2014 FOR STAFF EMPLOYEES

supervisor, y si el uso de la licencia por enfermedad está en conformidad con los requisitos del reglamento y del acuerdo de negociación colectiva.

10. ¿Qué pasa si una empleada o un empleado quiere trabajar durante el período de acortamiento en el campus?

Dado que el propósito principal del acortamiento en el campus es lograr un ahorro de servicios públicos, las supervisoras y los supervisores no deberían permitir que las empleadas y los empleados trabajen. Sin embargo, puede esperarse que algunas empleadas y algunos empleados trabajen durante este período de tiempo. Tales excepciones requieren la aprobación del Oficial o Administrador Principal adecuado o su oficial designado y deben mantenerse a un mínimo. Por favor, referirse al memo “Excepciones al Cierre del Campus” que será remitido por la Planta Física (*Physical Plant*).

IMPACTO DE LA LICENCIA SIN SUELDO (LWOP) SOBRE LAS ACUMULACIONES DE VACACIONES Y LICENCIA POR ENFERMEDAD Y FERIADOS PAGOS

11. ¿Habrá un impacto sobre los feriado pagos y las acumulaciones de vacaciones y licencia por enfermedad de una empleada o empleado si toma licencia sin sueldo (LWOP) durante el período de acortamiento en el campus, en vez de usar tiempo de vacaciones, vacaciones “prestadas” o tiempo acumulado de compensación?

Puede haber un impacto, dependiendo de las disposiciones del reglamento o del acuerdo de negociación colectiva con respecto a los criterios de elegibilidad para feriado pagos y acumulaciones de vacaciones y licencia por enfermedad que cubren a la empleada o al empleado. Sin embargo, para todos los grupos de empleadas y empleados bajo las disposiciones de acortamiento en el campus, hasta cuatro (4) días de licencia sin sueldo serán considerados tiempo en estado de pago para el propósito de acumular vacaciones y licencia por enfermedad.

12. ¿Qué impacto tendrá sobre los feriado pagos y las acumulaciones de vacaciones y licencia por enfermedad de una empleada o un empleado si esta persona toma licencia sin sueldo (LWOP) durante el período de acortamiento en el campus o tiene menos del 50% de las horas de trabajo?

Licencia por enfermedad:

Empleadas/os en el ciclo quincenal – no exentas/os: Con el fin de acumular licencia por enfermedad, todas las empleadas y todos los empleados deben estar en estado de pago por lo menos el 50% de las horas de trabajo en cualquier ciclo *quadriweekly* dado, es decir, en dos ciclos quincenales consecutivos (80 horas), para poder acumular licencia apropiada por enfermedad. Aunque hasta cuatro (4) días de licencia sin sueldo (LWOP) serán considerados tiempo en estado de pago durante el período de acortamiento, cualquier día adicional de LWOP podría resultar en que la empleada o el empleado no acumule licencia por enfermedad si tiene menos del 50% de las horas del ciclo *quadriweekly*, o sea, del ciclo de dos períodos quincenales consecutivos.

Empleadas/os mensuales – exentas/os: Con el fin de acumular licencia por enfermedad proporcionada, todas las empleadas y todos los empleados deben estar en estado de pago por lo menos el 50% de las horas de trabajo en cualquier mes dado (88 horas para diciembre de 2013). Aunque hasta cuatro (4) días de LWOP serán considerados tiempo en estado de pago durante el

QUESTIONS AND ANSWERS ABOUT WINTER CAMPUS CURTAILMENT 2013-2014 FOR STAFF EMPLOYEES

período de acortamiento, cualquier día adicional de *LWOP* podría resultar en que la empleada o el empleado no acumule licencia por enfermedad si tiene menos del 50% de las horas del mes.

Licencia de vacaciones:

Empleadas/os en el ciclo quincenal – no exentas/os: Las empleadas y los empleados acumulan licencia de vacaciones sobre la base de las horas en estado de pago. Para las empleadas y los empleados representadas/os por *AFSCME (SX, EX, K7)* y la Unidad de Agentes de Policía (*PA*), una empleada o un empleado debe estar en estado de pago por lo menos el 50% de las horas de trabajo en cualquier ciclo *quadriweekly* dado, es decir, en el ciclo constituido por dos períodos quincenales consecutivos, (80 horas), para poder acumular licencia proporcionada de vacaciones. Aunque hasta cuatro (4) días de *LWOP* serán considerados como tiempo en estado de pago durante el período de acortamiento, cualquier día adicional de *LWOP* podría resultar en que la empleada o el empleado no acumule licencia de vacaciones si tiene menos del 50% de las horas del ciclo *quadriweekly*, o sea, dos períodos quincenales consecutivos.

Para todos los otros grupos de empleadas y empleados no representadas/os y representadas/os, no hay un límite del 50% para poder acumular vacaciones y la acumulación es proporcionada al tiempo en estado de pago en el ciclo *quadriweekly* o dos períodos quincenales consecutivos. Así, hasta cuatro (4) días de *LWOP* serán considerados tiempo en estado de pago durante el período de acortamiento.

Empleadas/os mensuales – exentas/os:

Las empleadas y los empleados acumulan licencia de vacaciones sobre la base de las horas en estado de pago durante el mes. Aunque hasta cuatro (4) días de *LWOP* serán considerados tiempo en estado de pago durante el período de acortamiento, cualquier día adicional de *LWOP* podría resultar en que la empleada o el empleado no acumule licencia completa.

Feriados pagos:

Empleadas/os en el ciclo quincenal – no exentas/os: Dependiendo del reglamento o del acuerdo de negociación colectiva, todas las empleadas y todos los empleados part-time no exentas/os reciben feriado pago proporcionados sobre la base de las horas en el estado de pago en el mes o en el *UCPath holiday quadriweekly pay cycle* que significa: los dos períodos quincenales consecutivos inmediatamente anteriores al período de pago quincenal en el cual está el día feriado, excluyendo las horas del feriado. Las empleadas y los empleados part-time no exentas/os deben estar en estado de pago por lo menos el 50% de las horas del mes o del ciclo constituido por los dos períodos quincenales consecutivos inmediatamente anteriores al período de pago quincenal en el cual está el día feriado, excluyendo las horas del feriado, para poder recibir pago en el feriado (o feriado pago). Si una empleada o un empleado part-time tiene menos del 50%, va a perder su feriado pago en el mes o en el período quincenal.

En general, la licencia sin sueldo o *LWOP* tomada durante el período de acortamiento en el invierno no resultará en una pérdida del pago del feriado para una empleada o un empleado de tiempo completo (o full-time) no exenta/o. Sin embargo, dependiendo del reglamento o del acuerdo de negociación colectiva, la licencia sin sueldo tomada fuera del período de cierre del campus puede resultar en una pérdida del pago del feriado. En la mayoría de los casos, las empleadas y los empleados de tiempo completo no exentas/os deben estar en estado de pago durante la semana en la cual está el feriado, así también como

QUESTIONS AND ANSWERS ABOUT WINTER CAMPUS CURTAILMENT 2013-2014 FOR STAFF EMPLOYEES

durante el último día de trabajo programado antes del feriado y el primer día de trabajo programado después del feriado, para poder recibir las horas del feriado. Por favor, referirse al reglamento y acuerdos de negociación colectiva para una orientación específica.

Nota: Para las empleadas y los empleados no representadas/os que reciben su sueldo sobre la base del ciclo quincenal de pago, las ganancias de feriados son calculadas sobre la base del arriba mencionado *UCPath holiday quadriweekly cycle*, es decir, sobre la base de los dos períodos quincenales consecutivos inmediatamente anteriores al período de pago quincenal en el cual está el feriado.

Empleadas/os mensuales – exentas/os: Las empleadas exentas y los empleados exentos deben estar en estado de pago durante la semana en la cual está el feriado para poder recibir el pago del feriado.

NOTA: Los efectos de la expansión del acortamiento en el invierno para las empleadas y los empleados exclusivamente representadas/os están sujetos a la negociación colectiva.

Definiciones:

Quadriweekly cycle: dos períodos quincenales consecutivos.

UCPath holiday quadriweekly cycle: los dos períodos quincenales consecutivos inmediatamente anteriores al período de pago quincenal en el cual está el feriado.