

QUESTIONS AND ANSWERS ABOUT WINTER CURTAILMENT 2020-2021
FOR EMPLOYEES

[Version en español esta localizada por debajo](#)

11/20/2020 - UPDATE TO WINTER CURTAILMENT PERIOD FROM SIX (6) DAYS TO THREE (3) DAYS

The UCSC Winter Curtailment period for 2020-2021 begins on December 24, 2020 and continues through January 1, 2021.

- December 24, 25, 31, 2020 and January 1, 2021 are paid university holidays (if eligibility criteria are met)
- December 28, 29, and 30, 2020 are curtailment days

Employees may use vacation, accrued compensatory time off (CTO) or leave without pay (LWOP) for December 28, 29, & 30, 2020, 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. 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.

REPORTING LEAVE TAKEN FOR DECEMBER 28, 29, & 30, 2020

1. Are all employees eligible to use up to three(3) days of vacation leave for December 28, 29, & 30, 2020?

Employees who accrue vacation may use vacation leave for *December 28, 29 & 30, 2020*, 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 28, 29, & 30, 2020)?

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 28, 29, & 30, 2020)?

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 prorated basis according to their appointment percentage and schedule.

REPORTING LEAVE TAKEN FOR DECEMBER 28, 29, & 30, 2020 (continued)

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. *Can an employee use accrued compensatory time off (CTO) to cover the unpaid curtailment days (i.e., December 28, 29, & 30, 2020)?*

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 28, 29 & 30, 2020, if they would have been scheduled to work had these days not been winter curtailment days.

7. *What if an employee does not wish to use vacation or CTO to cover the unpaid curtailment days, (i.e., December 28, 29, & 30, 2020)?*

Employees who do not wish to use vacation or CTO may elect to use up to three (3) days of 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 #12 for additional information.

8. *Can an employee use the COVID-19 UC Expanded Paid Administrative Leave?*

UPDATE (see email sent 10/16/2020): Since the campus will be closed for business, employees cannot use COVID-19 UC Expanded Paid Administrative Leave for the winter curtailment days, December 28, 29 & 30, 2020.

9. *Can an employee use the COVID-19 Emergency Paid Sick Leave (EPSL) for curtailment?*

At this time, employees may use EPSL if they have a COVID-19 related reason. If an employee is requesting EPSL during campus curtailment, they must fill out the [EPSL request form](#) and submit it to their supervisor following return from campus curtailment. Once EPSL has been approved, supervisors must send the signed EPSL form to covid-epsl-group@ucsc.edu.

10. *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](#).

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

Some employees may be expected to work during this time period. Any employee, regardless of their work location, including remote work, may work only with the explicit approval of their principal officer/designee and supervisor. 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 (continued)**

- 12. Will there be an impact on an employee's 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?**

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 only.

- 13. 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.

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 2020) 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.

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

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 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.

14. 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).

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.

**PREGUNTAS Y RESPUESTAS SOBRE LA ACTUALIZACIÓN
DE INVIERNO 2020-2021 PARA EMPLEADOS**

**20/11/2020 - ACTUALIZACIÓN AL PERIODO DE CORTES DE INVIERNO
DE SEIS (6) DÍAS A TRES (3) DÍAS**

El periodo de receso de invierno 2020-2021 de UCSC inicia el 24 de diciembre del 2020 y continuará hasta el primero de enero del 2021.

- Los días del 24, 25, y 31 del 2020 y el 1 de enero del 2021 son días de descanso de los días festivos pagados de la universidad (si se cumple con los criterios de elegibilidad).
- El 28, 29, y 30 de diciembre del 2020 son días de receso.

Para estos días de receso (28, 29, y 30 de diciembre), los empleados pueden solicitar vacaciones, utilizar tiempo libre compensatorio, o tomarlos como permiso sin pago de sueldo.

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.

**CÓMO REPORTAR LOS DÍAS DE PERMISOS DEL 28, 29, Y 30 DE
DICIEMBRE DEL 2020**

1. Son elegibles todos los empleados para utilizar hasta tres (3) días de permiso para vacaciones para el 28, 29, y 30 de diciembre del 2020?

Los empleados pueden utilizar permisos para vacaciones acumuladas para el 28, 29 y 30 de diciembre de 2020 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 tres (3) días de receso sin pago de sueldo; es decir, el 28, 29, y el 30 de diciembre del 2020?

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. Por favor consulte [las pólizas apropiadas y los acuerdos de negociación colectiva](#) para obtener información específica.

4. ¿Cuántas horas de vacaciones puede “pedir prestadas” un empleado de medio tiempo para cubrir los tres (3) días de receso sin pago de sueldo; es decir, el 28, 29, y el 30 de diciembre del 2020?

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 y de su horario.

CÓMO REPORTAR LOS DÍAS DE PERMISOS DEL 28, 29, Y 30 DE DICIEMBRE DEL 2020 (continuada)

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.

6. ¿Puede un empleado utilizar su tiempo libre compensatorio acumulado para cubrir los días de receso sin pago de sueldo; es decir, el 28, 29, y 30 de diciembre del 2020?

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 28, 29 y 30 de diciembre del 2020 si originalmente estaba programado para trabajar en esos días si el campus no tuviera receso.

7. ¿Qué pasa si un empleado no quiere utilizar sus vacaciones o su tiempo libre compensatorio para cubrir los días de receso sin pago de sueldo; es decir, el 28, 29, y 30 de diciembre del 2020?

El empleado que no quiera utilizar sus vacaciones o su tiempo libre compensatorio puede elegir a usar hasta tres (3) días sin pago de sueldo. Si se utiliza el permiso sin pago 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. Por favor consulte [las pólizas apropiadas y los acuerdos de negociación colectiva](#) para obtener información específica. Vea la Pregunta # 12 para obtener información adicional.

8. ¿Puede un empleado utilizar el Pago Administrativo Extendido de la UC por COVID-19?

ACTUALIZACIÓN (vea el correo electrónico enviado el 16 de octubre del 2020): Por que el campus estará cerrado al público, los empleados no pueden usar COVID19 el Pago Administrativo Extendido por el periodo de receso de invierno para el 28, 29 y 30 de diciembre del 2020.

9. ¿Puede un empleado utilizar Pago de Emergencia de Enfermedad (EPSL) durante el periodo de receso de invierno del campus?

En este tiempo, el empleado puede usar el pago de descanso extendido administrativo EPSL si su justificación es debido al COVID-19. Si un empleado pide COVID-19 EPSL durante el descanso del campus, deberá llenar el formulario “[EPSL formulario de solicitud](#)” y enviarlo a su supervisor cuando retorne del recesos del campus. Ya que se apruebe su petición, su supervisor deberá firmar el formulario y enviarlo a covid-epsl-group@ucsc.edu.

10. ¿Puede un empleado utilizar un permiso por enfermedad si se enferma 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 [pólizas y el convenio colectivo](#).

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

Se puede esperar que algunos empleados trabajen durante este período de tiempo. Cualquier empleado, independientemente de su lugar de trabajo, incluido el trabajo remoto, puede trabajar solo con la aprobación explícita de su oficial principal, designado o supervisor. Consulte el memorando de Excepciones a la reducción de

invierno que será enviado por Physical Plant.

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

12. ¿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 pago de sueldo en lugar de utilizar vacaciones, vacaciones “prestadas” o tiempo libre compensatorio acumulado durante el periodo de receso del campus?

Para todos los empleados, bajo las provisiones del descanso de invierno, hasta tres (3) días de descanso sin paga serán considerados como tiempo trabajo solo para fines de acumulación de vacaciones y permisos por enfermedad.

13. ¿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 pago de sueldo durante el periodo de receso del campus o cae por debajo del 50 % de sus horas de trabajo?

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 pago de sueldo) hasta tres (3) días de permiso sin pago 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 2020) para ser elegibles y acumular permisos por enfermedad proporcionales. Aunque durante el periodo de receso se deben considerar como tiempo activo (con pago de sueldo) hasta tres (3) días de permiso sin pago 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 pago de sueldo) hasta tres (3) días de permiso sin pago 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 pago de sueldo en el ciclo de cuatro semanas. No obstante, durante el periodo de receso se considerarán hasta tres (3) días de permiso sin pago de sueldo como tiempo activo (con pago de sueldo). Si se tomaran más días de permiso sin pago de sueldo, causaría que el empleado no acumule permisos completos.

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

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 pago de sueldo) hasta tres (3) días de permiso sin pago 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 pago 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.

Quincenalmente. Empleados que trabajan por hora:

Medio tiempo: Dependiendo de las [polizas 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 pago 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 [polizas y el convenio colectivo](#), los permisos sin pago 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 [pólizas y los convenios colectivos](#) para obtener información específica.

14. ¿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.

Definiciones:

Ciclo cuatrimestral: dos períodos quincenales consecutivos.

UCPath Ciclo cuatrimestral por días festivos: los dos períodos quincenales consecutivos que preceden directamente al período de pago quincenal en el que cae el día festivo.