

Para nuestro profesorado y personal universitario:

A lo largo de dos meses frenéticos, el COVID-19 ha cambiado de forma dramática el mundo en que vivimos y el funcionamiento del campus. Me siento enormemente orgullosa del modo en que UW-Madison ha respondido a la crisis. El valor de una gran universidad pública nunca ha estado más claro, con el desarrollo de investigaciones, así como el aporte de información y educación relacionada con la pandemia. Desafortunadamente, la crisis ha tenido un coste importante para la universidad. Este mensaje describe los gastos que necesitamos reducir, incluyendo los días de permiso obligatorio sin sueldo (*furloughs*) para empleados.

Gracias a la energía, ánimo y dedicación de ustedes, nuestra universidad ha sido líder en la respuesta a la crisis en el estado de Wisconsin, actuando de forma decidida para proteger la salud pública, prestando instalaciones a nuestro estado, abriendo nuestras residencias universitarias a empleados de *UW-Health* y a los servicios de emergencias y compartiendo el conocimiento tan necesario para ayudar al estado en la toma de decisiones. Ustedes han personificado la Idea de Wisconsin (*Wisconsin Idea*) tanto en aspectos grandes como pequeños que van desde trabajar en el desarrollo de vacunas hasta crear diseños de código abierto para protectores faciales.

Nuestra máxima prioridad es proteger la salud y seguridad de nuestra comunidad. Aunque la rápida reducción de operaciones en el campus supuso desafíos para todos nosotros, fue la decisión correcta para proteger a nuestra comunidad y limitar la propagación del virus.

Me siento agradecida hacia todos nuestros empleados y quiero agradecerles especialmente a aquellos que están trabajando de forma presencial en puestos indispensables o esenciales para mantener el funcionamiento del campus. Todos ustedes han desempeñado un papel importante en nuestra respuesta, ya sea que hayan participado en el turno para alternar la enseñanza de clases, estén apoyando a nuestros estudiantes y docentes en entornos virtuales, hayan ayudado a que la investigación no se interrumpa, o estén realizando actividades de divulgación en las comunidades alrededor de Wisconsin.

Ustedes ya son conscientes de que esta crisis ha tenido un profundo impacto en nuestras finanzas, que al principio estimamos de manera conservadora en \$100 millones; es posible que el déficit sea mucho mayor. A medida que hemos ido respondiendo a la pandemia, las repercusiones económicas han aumentado. De hecho, anoche el estado anunció que a todas las agencias del poder ejecutivo, incluida la universidad, se les pedirá que reduzcan en un 5% el monto en dólares de financiamiento estatal para este año fiscal (el cual termina el 30 de junio).

Tenemos la suerte de haber afrontado esta crisis desde una base económica relativamente buena y antes de asignar dinero del nuevo presupuesto como parte del proceso presupuestario para el año fiscal 2021 (*FY21*). Este dinero, junto a la utilización de nuestras reservas limitadas y otras acciones o medidas de control de

costos, nos permitirán hacer frente a la mayor parte del déficit de \$100 millones por medio de acciones centrales del campus. Las medidas inmediatas que pusimos en marcha para controlar los costes actuales y futuros para proteger a nuestros empleados de un impacto inmediato incluyen:

- Cancelar las asignaciones planificadas para el presupuesto y las nuevas inversiones.
- Bloquear los viajes y limitar los gastos no esenciales.
- Aplazar o alterar algunos proyectos de infraestructura.
- Redoblar nuestros esfuerzos para que se matricule un gran número de estudiantes de primer año (*freshman*).
- Establecer una congelación de contratos parciales y salarios, salvo escasas excepciones.

Sin embargo, debido a los desafíos económicos previstos, debemos adoptar medidas complementarias que desafortunadamente tendrán un impacto directo en todos nuestros empleados. Nos enfrentaremos a este reto como comunidad, pidiendo un sacrificio compartido al profesorado, al personal académico y universitario, a la vez que esperamos las mayores contribuciones por parte de nuestros dirigentes/líderes y aquellos con los salarios más altos.

Adoptaremos las siguientes medidas:

**Días de permiso obligatorio sin sueldo en todo el campus:** para la mayoría del profesorado, el personal académico y universitario, instauraremos un programa gradual escalonado de días de permiso obligatorio sin sueldo que no empezará antes del 15 de mayo y continuará hasta el 31 de octubre de 2020. Los días de permiso obligatorio sin sueldo son permisos de ausencia sin pago y no un despido o la no renovación del contrato. Los empleados conservarán su trabajo y, cuando vuelvan a su estatus laboral, tendrán total acceso a los beneficios acumulados.

La política se aplicará a la mayoría de los empleados, incluyendo aquellos becados o con otra financiación que no sea 101. Quedan exentos los asistentes graduados, los empleados posdoctorales, temporales y estudiantes empleados, así como los contratos *non-FTE* [que no sean Equivalentes a Tiempo Completo (*FTE*, por sus siglas en inglés)].

Los empleados que ganan más de \$150.000 se tomarán seis días de permiso obligatorio sin sueldo durante los próximos seis meses (una reducción del 4,6% al mes). Aquellos que ganan entre \$80.001 y \$150.000 se tomarán cinco días (una reducción del 3,8% al mes), aquellos que ganan entre \$50.000 y \$80.000 se tomarán cuatro días (una reducción del 3,1% al mes) y los empleados que ganan menos de \$50.000 se tomarán tres días de permiso obligatorio sin sueldo durante seis meses entre mayo y octubre (una reducción del 2,3% al mes). Se ajustará el número de días de permiso obligatorio sin sueldo para aquellos con un contrato de 9 meses para que asuman una reducción salarial durante el transcurso del año similar a la de aquellos con los mismos ingresos anuales.

**Recortes salariales en los puestos de liderazgo:** el rector, los vicerrectores y yo hemos decidido bajarnos voluntariamente el salario un quince por ciento durante los próximos seis meses. Esto es aproximadamente el equivalente a un recorte del diez por ciento, más seis días de permiso obligatorio sin sueldo.

**Programa de trabajo compartido (*Work-Share*):** las unidades que se hayan visto fuertemente afectadas por pérdidas económicas o que hayan sufrido repercusiones importantes en sus operaciones *in situ* deberán reducir más su plantilla. Para evitar días de permiso obligatorio sin sueldo completos entre estos empleados, estamos tratando de poner en funcionamiento un programa de trabajo compartido, bajo las directrices del Departamento de desarrollo de trabajadores de Wisconsin (*Wisconsin Department of Workforce Development, DWD*, por sus siglas en inglés) y la Ley federal *CARES*. Esto requerirá la aprobación del *DWD*, pero esperamos recibir dicha aprobación y ser capaces de evitar días de permiso obligatorio sin sueldo más extensos.

Un Programa de trabajo compartido (*Work-Share*) mantiene a los trabajadores parcialmente empleados al compartir el trabajo disponible para que todos continúen trabajando a tiempo parcial. Bajo este programa, los empleados verán una reducción de sus horas de trabajo de entre el diez y el sesenta por ciento y compartirán sus turnos para cubrir las labores restantes en las unidades. Los empleados en el programa de trabajo compartido pueden solicitar mayores beneficios de desempleo que son prorrateados para la reducción de trabajo parcial.

Los empleados que participen en el Programa de trabajo compartido (*Work-Share*) no necesitarán tomar ninguno de los días intermitentes de permiso obligatorio sin sueldo descritos arriba. Las unidades que participarán de manera completa o parcialmente en el Programa de trabajo compartido incluyen a *University Housing, Facilities Planning & Management* y *Wisconsin Union*, entre otras. En las próximas dos semanas, se notificará a los empleados formalmente si su unidad de trabajo participará en el programa *Work-Share*.

**Empleados con trabajo reducido en las unidades que no reúnen los requisitos para el Programa de trabajo compartido (*Work-Share*):** el programa de trabajo compartido está diseñado para las unidades en las que muchos de sus empleados se ven afectados por los recortes. Algunas unidades tienen solo un número limitado de empleados sin trabajo a tiempo completo o que no pueden teletrabajar (trabajar a distancia). En estas circunstancias, los supervisores trabajarán con los empleados para determinar si se les puede reasignar a otro trabajo o si se necesitan días de permiso obligatorio sin sueldo específicos para su puesto, lo que conllevaría la reducción de las horas de trabajo en base a la cantidad de trabajo disponible.

Actualmente se ha dado curso tanto a la implementación del Programa de trabajo compartido (*Work-Share*) como a la identificación de posibles oportunidades de reasignación para aquellos que no reúnen los requisitos para participar en dicho programa, asimismo el uso del permiso de ausencia de emergencia COVID-19 del campus se ampliará hasta el 15 de mayo para aquellos que lo necesiten. El permiso de

ausencia o baja/licencia laboral COVID-19 del campus dejará de estar disponible después del 15 de mayo.

**Permiso voluntario no remunerado:** finalmente, también ofreceremos un permiso voluntario no remunerado (típicamente a tiempo parcial) para aquellos que deseen acogerse a esta medida y cuya carga de trabajo se lo permita. Póngase en contacto con su supervisor o representante de Recursos Humanos si desea llevar a cabo esta opción.

Estas medidas a corto plazo de Recursos Humanos nos permitirán ahorrar hasta \$30 millones de los más de \$100 millones de déficit que estamos afrontando en este momento.

Entre ahora y el otoño, no anticipo ninguna otra acción o recorte y pienso que estos pasos serán suficientes. Sin embargo, todavía nos enfrentamos a una gran incertidumbre sobre el futuro. Aunque estamos planificando para cubrir muchos escenarios posibles, ninguno de nosotros sabe exactamente cómo vamos a operar este otoño o la situación del presupuesto estatal de cara al próximo bienio. Ambos factores podrían ahondar nuestros problemas económicos de manera significativa y requerir una mayor reducción de gastos que podría considerarse a partir de este otoño.

Sé que esto es mucho pedir en un momento en el que todos hemos trabajado muy duro y en el que muchas otras facetas de nuestra vida se han visto alteradas. Mientras nos acercamos al verano y al otoño, me comprometo a continuar proporcionando tanta información como nos sea posible, así como oportunidades a través de la gobernanza para compartir opiniones y hacer preguntas.

Para leer la política de días de permiso obligatorio sin sueldo y las preguntas más frecuentes de la Oficina de Recursos Humanos (*Office of Human Resources*), visite: <https://hr.wisc.edu/covid19/furlough/>.

La Oficina de Recursos Humanos proporcionará más actualizaciones directamente a través de los decanos, directores y representantes de recursos humanos. Puede dirigir sus preguntas a su supervisor o representante de Recursos Humanos o a la Oficina de Recursos Humanos a través del teléfono: (608) 265-2257 o a: [furlough@ohr.wisc.edu](mailto:furlough@ohr.wisc.edu).

Una vez más, agradezco enormemente todo lo que están haciendo y estoy deseando que nuestra institución salga de este difícil periodo de forma rápida y segura cuanto antes.

Rebecca Blank, Rectora (*Chancellor*)

###