



10 de diciembre de 2020

## **Segunda ronda de días de permiso obligatorio si sueldo (*Furloughs*) para los empleados a partir de enero**

El 26 de octubre, la rectora Blank anunció ([Chancellor Blank announced](#)) que se proyectaba un déficit presupuestario de \$320 millones hasta el 30 de junio de 2021, debido a la pérdida de ingresos y al aumento de los gastos ocasionados por la actual pandemia. Parte de este déficit ya ha sido afrontado con medidas de ahorro de costos, incluida la primera ronda de días de permiso obligatorio sin sueldo para la mayoría de los empleados que estuvo vigente desde el 15 de mayo al 31 de octubre.

Para abordar los continuos desafíos financieros que UW–Madison enfrenta, la rectora Blank anunció que habrán varias reducciones de costos, incluyendo una segunda ronda de días de permiso obligatorio sin sueldo (*furlough*) para casi la totalidad de empleados durante la primera mitad del año 2021.

La mayoría de los profesores y del personal de UW–Madison participarán en una segunda ronda para todo el campus de días de permiso obligatorio intermitente (*Intermittent Furloughs*) que empezará el 1 de enero y terminará el 30 de junio de 2021 (o el 16 de mayo de 2021 para empleados con contrato de nueve meses solamente). La estructura de los permisos obligatorios sin sueldo de la segunda ronda es idéntica a la de la primera ronda, la cual se extendió del 15 de mayo al 31 de octubre de 2020. Nuevamente, los días de permiso obligatorio sin sueldo (no remunerado) requeridos serán en base al salario anual del empleado al 1 de enero de 2021 para aquellos empleados que reciben un pago mensual o al 3 de enero de 2021 para los empleados que reciban pagos quincenales. El número requerido de días de permiso obligatorio se detalla en la tabla de días de permiso obligatorio sin sueldo ([furlough chart](#)).

La rectora Rebecca Blank y los vicerrectores volverán a tomar un recorte salarial de 15 por ciento durante el período de seis meses en que se implementen dichos permisos obligatorios, mientras que los decanos de facultades, escuelas y colegios asumirán un recorte salarial voluntario de 10 por ciento.

### **El procedimiento para días de permiso obligatorio sin sueldo (*Furlough*) seguirá siendo el mismo que en el 2020**

En las próximas semanas, a cada empleado que participará en días de permiso obligatorio sin sueldo intermitente en la segunda ronda se le enviará una carta de notificación confirmándole

cual es su requisito particular respecto a los permisos obligatorios. A algunos empleados se les va a reducir su pago o salario en cantidades iguales durante todo el período de días de permiso obligatorio (un proceso denominado “*smoothing*” o distribución pareja), mientras que a otros las reducciones de pago/salario se les harán en el período de pago específico en que tomen los días de permiso obligatorio sin sueldo (*furlough*). Esta diferencia se hace según la clasificación del empleado.

Los empleados podrán solicitar el tiempo de permiso/licencia obligatorio sin disfrute de sueldo siguiendo el mismo proceso que utilizan para programar y obtener aprobación cuando piden permisos para vacaciones. Los empleados no podrán usar sus horas de permiso de vacaciones, horas acumuladas/depositadas (*banked leave*), horas de permiso de enfermedad ni personales (*personal holiday*) durante un día de permiso obligatorio sin sueldo para compensar por no recibir pago por ese día. Desde principios de enero de 2021, los empleados podrán revisar en línea el saldo o balance de permisos de ausencia obligatorios ([check their furlough balances online](#)).

Puede encontrar detalles adicionales sobre días de permiso obligatorio sin sueldo intermitente para todo el campus así como respuestas a las preguntas más frecuentes, en línea en: [hr.wisc.edu/covid19/furlough](http://hr.wisc.edu/covid19/furlough). Los empleados que tengan preguntas después de revisar esta información pueden comunicarse con el departamento de recursos humanos de su facultad, escuela, colegio o división, y también ponerse en contacto con la Oficina de Recursos Humanos llamando al 608-265-2257 o al correo electrónico: [furlough@ohr.wisc.edu](mailto:furlough@ohr.wisc.edu).

### **Permiso obligatorio sin sueldo para puestos específicos (*Position-Specific Furlough*) según las necesidades operativas**

A los empleados cuyas horas se ven reducidas debido a un permiso obligatorio sin sueldo para puestos específicos no se les incluye en días de permiso obligatorio sin sueldo intermitente para todo el campus. Un permiso obligatorio sin sueldo para puesto específico (*position-specific furlough*) es un permiso de ausencia no remunerado temporal [permiso obligatorio sin sueldo continuo (*continuous furlough*)] debido a falta de trabajo o cuando un empleado no puede trabajar a distancia.

Las necesidades operativas de la unidad de trabajo del empleado determinarán si la reducción sería para parte del horario de trabajo regular del empleado o para todo, y cuál es el tiempo de duración del permiso.

Los empleados que estén con un permiso obligatorio sin sueldo para puestos específicos continuarán obteniendo la misma cantidad de horas de vacaciones, de feriados personales y de enfermedad como lo harían si no estuvieran con este permiso/licencia. Un empleado no podrá utilizar sus horas de permiso de vacaciones, horas acumuladas/depositadas (*banked leave*), horas de permiso de enfermedad ni personales (*personal holiday*) mientras estén usando un día de permiso obligatorio sin sueldo para compensar por el pago que no recibe ese día.

Obtenga más información acerca de días de permiso obligatorio sin sueldo para puestos específicos en línea accediendo al documento de preguntas frecuentes ([frequently asked](#)

[questions](#)). También, puede encontrar información disponible sobre beneficios de desempleo durante los días de permiso obligatorio sin sueldo en: [unemployment benefits during furlough](#).

### **Impacto del aumento del plan de pago**

En enero, la UW–Madison hará un aumento de 2 por ciento al salario de los empleados ([2 percent wage increase to employees](#)) acorde al plan de pago 2019–2021. Hace mucho tiempo que se había planificado este aumento salarial, parcialmente financiado por el campus, y que les ayudará a amortiguar/paliar levemente el impacto de los días de permiso obligatorio sin sueldo. Para los empleados de UW–Madison con menos ingresos, el incremento de 2 por ciento compensará la mayor parte del permiso obligatorio temporal.

Para los empleados que estén participando en días de permiso obligatorio sin sueldo intermitente en el 2021 durante la segunda ronda de todo el campus, la obligación del permiso obligatorio se basará en su paga/salario anual después del aumento del plan de pago. Para la mayoría de los empleados, los días de permiso obligatorio requeridos serán idénticos a los días de permiso obligatorio sin sueldo intermitente para todo el campus de la primera ronda. Solo un número limitado de empleados debería tener un incremento en el número de permisos obligatorios sin sueldo requerido después del aumento del plan de pago. Aquellos empleados a quienes les cambiará el requisito de días de permiso obligatorio, recibirán un aviso del departamento de recursos humanos de su escuela, colegio o división.