

Para: Todos los empleados

De: Rectora Rebecca Blank

Asunto: Actualización en el programa de días de permiso obligatorio sin sueldo para empleados

Fecha: 16 de abril de 2021

Estimados colegas:

Quiero compartir una noticia con ustedes sobre un cambio en el programa de días de permiso obligatorio sin sueldo (*furlough*) para empleados que implementamos en enero: el requisito de días de permiso obligatorio sin sueldo será reducido un día (equivalente a 8 horas) para todo el profesorado y el personal.

Como saben, nuestra universidad se ha enfrentado a importantes dificultades financieras debido a la pandemia. Al ser una de las principales universidades públicas de investigación, para llevar a cabo nuestra misión dependemos en gran medida de la financiación procedente de una combinación de recursos federales y estatales, donaciones y subvenciones, así como del ingreso por concepto de las matrículas de los estudiantes y los ingresos obtenidos por nuestras unidades de negocio o comerciales. En el momento más crítico de la pandemia, los riesgos para todas estas fuentes de ingresos fueron extraordinarios. Nuestro más reciente estimado del impacto que tuvo para la universidad es de aproximadamente \$320 millones entre la pérdida de ingresos y los gastos adicionales relacionados con el COVID-19.

El año pasado por estas fechas, anunciamos una ronda de días de permiso obligatorio sin sueldo (*furlough*) para ayudar a UW-Madison a hacer frente a un déficit presupuestario causado por el COVID-19. En octubre, anunciamos la segunda ronda de días de permiso obligatorio sin sueldo. Además de los días de permiso obligatorio sin sueldo, adoptamos una serie de medidas para reducir gastos, como los recortes presupuestarios en todas las unidades, la congelación de salarios y de la mayoría de las contrataciones, la retirada de fondos previstos como nuevas inversiones presupuestarias, la eliminación de la mayoría de los viajes y otros gastos discrecionales en la medida de lo posible, así como la utilización de las reservas para cubrir algunas de nuestras pérdidas.

Ahora, 13 meses después de la pandemia, nuestra perspectiva fiscal es más segura. Aunque nuestras finanzas siguen siendo significativamente difíciles, podemos reducir un poco las medidas de recorte de gastos, y lo primero que deseamos hacer es proporcionar algún alivio financiero a nuestros empleados. Somos conscientes de que devolverles un día de permiso obligatorio sin sueldo es un pequeño gesto, pero creemos que es importante reducir la carga de nuestros empleados en la medida de lo posible.

Hasta la fecha, los días de permiso obligatorio sin sueldo han ayudado a UW-Madison a lograr unos \$30 millones de ahorro, lo que fue clave para nuestra capacidad de limitar el número de despidos que debían realizarse. Los empleados de la UW-Madison han hecho su parte para cerrar la brecha presupuestaria y en consecuencia muchos de ellos, especialmente nuestros empleados con salarios más bajos han tenido dificultades financieras.

Todavía nos quedan algunos detalles por pulir. Los empleados han estado participando en el programa de días de permiso obligatorio sin sueldo (*furlough*) de diferentes maneras, y deben hacerse los ajustes apropiados a cada circunstancia. Por ejemplo:

- Los empleados a los que se les ha reducido el sueldo en cantidades iguales a lo largo de todo el periodo de implementación de días de permiso obligatorio sin sueldo (lo cual también habíamos llamado “distribución pareja” o “*smoothing*”) verán que su reducción salarial terminará antes de lo previsto.
- A los empleados que salgan con un permiso sin sueldo cuando toman sus días de permiso obligatorio sin sueldo se les reducirá los días de permiso obligatorio sin sueldo al equivalente de un día (8 horas), y recibirán un reembolso si ya habían tomado más días de permiso obligatorio sin sueldo que los establecidos al revisar los requisitos.
- Las personas con nombramientos limitados (*Limited Appointees*) que eligieron someterse a una reducción salarial voluntaria igual a su obligación de días de permiso obligatorio sin sueldo también verán que la reducción del pago terminará antes de lo anticipado (equivalente a un día de permiso/*furlough*).

Tengan paciencia mientras trabajamos en el proceso de implementación de este cambio. La oficina de recursos humanos de su escuela, colegio o división le proporcionará información adicional.

Aprecio los muchos sacrificios que siguen haciendo para servir a los estudiantes, participar en la investigación de vanguardia en medio de estos desafíos y proporcionar un servicio al campus, al estado y más allá. Su talento y su arduo trabajo duro nos han permitido cumplir la promesa de la Idea Wisconsin (*Wisconsin Idea*), incluso en medio de una pandemia.