



# EN CASO DE DESPIDOS POR RAZONES ECONÓMICAS

## Determinación del Despido/Reunión y Consulta con la CSUEU

La CSU determinará cuando serán necesarios los despidos debidos a bajos fondos o una falta de trabajo (Sección 24.1). La CSU tiene que notificar a la CSUEU de inmediato y tiene que “reunirse y consultarse” con la Unión acerca del impacto del despido en la unidad negociadora (Sección 24.2).

## Notificación a los Empleados Acerca del Despido

Un empleado temporal y en período de prueba que será despedido tiene que ser notificado por el Presidente por lo menos cuarenta y cinco (45) días antes de la fecha efectiva del despido (Sección 24.20). Un empleado permanente que será despedido por falta de fondos tiene que ser notificado por el Presidente por lo menos sesenta (60) días antes de la fecha efectiva del despido. Un empleado permanente que será despedido por falta de trabajo tiene que ser notificado por el Presidente por lo menos noventa (90) días antes de la fecha efectiva del despido (Sección 24.21).

## Programas Voluntarios para Evitar el Despido

Por lo menos sesenta (60) días antes de la fecha efectiva de un despido debido a la falta de fondos, y por lo menos noventa (90) días si es por falta de trabajo, el Presidente debe disponer programas voluntarios para evitar los despidos. Cuando el despido se debe a una falta de trabajo, los programas voluntarios sólo se harán disponibles en las clasificaciones de trabajo afectadas por el despido (Sección 24.32). Tales programas se incluirán, pero no estarán limitados a: (a) un programa voluntario de tiempo reducido en el trabajo; (b) descansos del trabajo sin pago (Sección 24.33).

## Orden de Despido: Los Empleados Temporales, De Prueba, y Permanentes

El despido se dará dentro de clasificaciones de trabajo determinados por el Presidente. Cuando se trata de clasificaciones con niveles de habilidad, el despido se dará dentro de los niveles de habilidad determinados por el Presidente. Las posiciones que traen el mismo título de clase, sea que duren doce (12) meses, 11/12 meses, 10/11 meses, o un año académico, serán consideradas como la misma clasificación cuando se trata de despidos por razones económicas. El orden de despido será:

- Primero, empleados temporales y los que estén en su período de prueba; y
- Último, empleados permanentes (Sección 24.3).

El Presidente establecerá el orden de despido para empleados temporales y los de prueba de una cierta clasificación o en un nivel de habilidad dentro de una clasificación, tomando en cuenta solamente el mérito y la competencia de los trabajadores en relación a las necesidades del programa (Sección 24.4). La no-renovación de una oferta de trabajo a un empleado temporal no constituye un despido (Sección 24.3). El Presidente establecerá el orden del despido para empleados permanentes de una clasificación según un orden reverso de antigüedad. Para empleados en clasificaciones que contengan niveles de habilidad, el Presidente establecerá el orden del despido para empleados permanentes dentro de un nivel de habilidad según un orden reverso de antigüedad (Sección 24.5). En caso de un despido por razones económicas, el número de horas de asistentes estudiantiles y el número de administradores en un departamento no se aumentarán con el propósito de suplir el trabajo que corresponde a la unidad negociadora (Sección 17.13).

## Rompiendo un Empate en el Orden de Despido: Empleados Permanentes

Existe un empate cuando dos (2) o más empleados permanentes en una clasificación, o en un nivel de habilidad dentro de una clasificación que está sufriendo un despido por razones económicas, tienen el mismo número de puntos de antigüedad (Sección 24.18). El Presidente romperá los empates, estableciendo el orden de despido de empleados permanentes, y tomando en cuenta solamente los siguientes factores: (a) habilidades y competencias especializadas del empleado y (b) el documentado servicio meritario entregado por los empleados (Sección 24.19).

## Cálculos de Antigüedad

La antigüedad se calcula desde la fecha originaria de empleo en la clasificación actual (Sección 24.10). Los empleados permanentes de tiempo completo ganarán un (1) punto de antigüedad de “crédito de servicio” en una clase dada, o en un nivel de habilidad dentro de una clase, por cada mes válido que han trabajado. Los empleados de tiempo parcial con estatus permanente ganarán puntos

*continuado*

CALIFORNIA

STATE

UNIVERSITY

EMPLOYEES

UNION

CONOZCA

SUS

DERECHOS



de antigüedad de manera proporcional a la base de tiempo de servicio (e.g., horas por semana o mes) (Sección 24.8). Puntos de antigüedad también se pueden acumular, reflejando tiempo continuo servido como empleado temporal, de prueba o permanente, más cualquier servicio en todas las clases o niveles de habilidad de rango igual o más alto en el campus (Sección 24.9). Todo el tiempo entregado en el cuidado de familia, el servicio militar, ausencias por incapacidad, préstamos de un empleado a otra agencia gubernamental o ausencias con pago se contará hacia la acumulación de puntos de antigüedad (Sección 24.12).

### Opciones para Empleados en vez de Despido: Transferencia, o Descenso de Categoría

Un empleado que ha recibido notificación de despido puede ejercer su derecho de elegir una transferencia a cualquier posición abierta por la cual él/ella esté calificado actualmente (Sección 24.22). Un empleado permanente o uno de prueba que ha recibido una notificación de despido puede elegir también a ser transferido o de ser re-clasificado hacia abajo a cualquier clasificación, o nivel de habilidad dentro de una clasificación, en la cual él/ella ha servido como empleado permanente durante el período antes del despido, con tal de que no haya habido un ruptura de servicio (Sección 24.23). Este escenario muchas veces se llama “el derecho de acomodación” (“bumping”). Por ejemplo, un Técnico de Nómina III que previamente tenía permanencia como Técnico de Nómina II podría acomodarse en una posición para un Técnico de Nómina II. Entre los actuales Técnicos de Nómina II, el empleado con menos antigüedad entonces será sujeto al despido. El derecho de desplazar al otro requiere que el empleado de más alto rango haya tenido permanencia dentro de esa clasificación. Si un empleado elige un descenso en vez de un despido, su salario estará protegido por “el círculo rojo,” de acuerdo con las provisiones de los índices de círculo rojo, establecidos en Artículo 20, Salario (Sección 24.25).

### Derechos a la Oportunidad de Re-empleo

El Presidente debe registrar los nombres de los empleados permanentes despedidos en un padrón de re-empleo, según su clase o su nivel de habilidad dentro de su clasificación, en orden de antigüedad. El nombre de un empleado se quedará en este padrón de re-empleo hasta que él/ella regrese a una posición en la misma clase, o nivel de habilidad dentro de una clasificación, que tenía en el momento de despido, y en la misma base de tiempo que tenía antes. En ningún caso permanecerá un nombre en el padrón más de cinco (5) años (Sección 24.28). Posiciones que se abran en una clase, o en un nivel de habilidad dentro de una clasificación, que corresponden a individuos empadronados en la lista de re-empleo, no se llenarán sin primero haberse ofrecido el re-empleo a los que están en la lista. Si un individuo en la lista de re-empleo rechaza dos (2) de estas ofertas, él/ella renuncia sus derechos de re-empleo (Sección 24.29).

Un empleado re-empleado bajo las condiciones de este Artículo retendrá sus derechos de estatus permanente, su crédito de servicio (sujeto a las regulaciones del Sistema de Jubilación de Empleados Públicos—el Public Employees Retirement System, o PERS), sus incrementos de sueldo, descanso por enfermedad, y créditos de antigüedad que tenía en la fecha de su despido (Sección 24.30).

Un empleado que ha sido despedido por razones económicas y empadronado en la lista de re-empleo puede ser elegible para participar en el programa de exención de pagos tal como está descrito en las Provisiones 22.34 hasta 22.44 del Artículo 22 durante el período que el empleado está en la lista (Sección 24.34).



## SOLICITUD DE MEMBRESÍA • California State University Employees Union/CSEA

1108 O Street • 5th Floor • Sacramento, CA 95814 • 1-866-763-1452

FAVOR DE ESCRIBIR A MÁQUINA O USAR LETRA DE BLOQUE

Sucursal \_\_\_\_\_

No. de Seguro Social	Apellido/s	Nombre/s	
No. y Calle de Domicilio	Ciudad	Código Postal	
Departamento o Campus Donde Trabaja	No.de Oficina o Local de Trabajo		
Clasificación	Correo Electrónico	( )	( )
		Tel. De Trabajo	Tel. de Casa
Nombre del Promotor/a Sindical quien le Proporcionó la Solicitud (opcional)			

Por la presente, yo la/él abajo firmante solicito membresía en el Sindicato de Trabajadores de la Universidad del Estado de California (en inglés, el California State University Employees Union, conocido por las siglas CSUEU, formalmente el SEIU 2579 - CSEA, un afiliado de CSEA); y por la presente afirmo mi acuerdo y apego a los Reglamentos y Políticas, incluso los del Archivo de Políticas de la CSEA. Con el acto de hacerme miembro, autorizo que la CSUEU establezca con la agencia apropiada la retención de mi pago o jubilación la mesada de cuotas y cualquier deducción de beneficios. Entiendo que mis derechos de membresía están manifiestos en los Archivos de Políticas de la CSUEU y CSEA, los cuales están sujetos a modificaciones, y afectados por los relevantes contratos laborales, que se llaman “Un Memorandum de Acuerdo” (en inglés “A Memorandum of Understanding” o “MOU”) entre la CSUEU y la Universidad del Estado de California; y que una copia de los Archivos de Políticas y el relevante MOU siempre están a mi disposición en el momento que yo contacte la Oficina Central de CSUEU, en 1108 O Street, 5th Floor, Sacramento, California 95814. En caso de que un relevante MOU provee por el mantenimiento de la membresía, entiendo que yo tengo que seguir como miembro mientras dure el MOU, hasta los últimos 30 días de tal MOU, cuando puedo terminar la membresía. A menos de que doy direcciones al contrario abajo, autorizo por la presente que la CSUEU retenga de mi pago \$2.00 adicionales al mes para las actividades políticas no-partidarias de CSUEU.



Por medio de hacer mi croquis en esta caja (las iniciales de mi nombre y apellido) le dirijo a la CSUEU que NO retenga los \$2.00 mensuales por actividades políticas.

Signature: \_\_\_\_\_

Date: \_\_\_\_\_