

Directrices y medidas para operaciones limitadas

Estas son las directrices para compensar al personal y a los estudiantes empleados para el período del 1º al 16 de mayo de 2020. Estas directrices deben sustituir a todas las anteriores directrices de compensación que estaban en vigor durante el período de operaciones limitadas del 17 de marzo al 30 de abril de 2020.

- 1) El personal de planta y a término en los Niveles 1, 2 y 3 continuará siendo compensado en base a su actual equivalente a tiempo completo (ETC) hasta el 16 de mayo de 2020. Las definiciones de los niveles se pueden encontrar en <https://hr.unm.edu/cv19/functional-operating-tiers>.
- 2) El personal de guardia y temporal de los Niveles 1 y 2 será compensado por sus horas reales de trabajo.
- 3) El personal de guardia y temporal del Nivel 3 no será compensado a menos que sea reclasificado como Nivel 1 o Nivel 2, en cuyo caso será compensado por las horas reales trabajadas.
- 4) El personal con fechas de finalización predeterminadas hasta el 16 de mayo de 2020 se separará normalmente, a menos que se presente una prórroga y sea aprobada por el Vicepresidente Ejecutivo/Vicepresidente Senior (VPE/VPS) correspondiente.
- 5) Los empleados estudiantes de los Niveles 1 y 2 serán compensados por sus horas reales trabajadas o por su horario de trabajo típico, lo que sea mayor, hasta el 15 de mayo de 2020. Después de esta fecha, estos empleados pueden tener su empleo extendido basado en las necesidades del departamento, y entonces serán compensados por las horas reales trabajadas.
- 6) Los estudiantes empleados en el Nivel 3 serán compensados en base a su horario de trabajo típico o al promedio de horas normalmente trabajadas hasta el 15 de mayo de 2020.

Medidas proactivas para aumentar la flexibilidad y planificar futuras reducciones presupuestarias.

- Pausa de contratación de personal: Hasta nuevo aviso, la actual pausa de contratación de personal se mantiene para todas las contrataciones nuevas y de reemplazo, tanto las nuevas como las contrataciones ya en proceso. El VPE/VPS puede conceder excepciones para las contrataciones esenciales que no son fácilmente identificables como en posiciones críticas.
- Personal temporal y de guardia: Se alienta a los supervisores a evaluar su fuerza de trabajo y las necesidades del departamento, y a determinar si el personal temporal o de guardia debe ser separado del servicio en la fecha de finalización previamente establecida, o antes, avisando a los empleados con 30 días de anticipación.
- Personal a término: Se alienta a los supervisores a evaluar su fuerza de trabajo y las necesidades de sus departamentos para determinar si los empleados a término deben ser separados del servicio en su fecha de finalización predeterminada, o antes, avisando a los empleados con 30 días de antelación o prorrogándolos. Obsérvese que las prórrogas de plazo para el personal remunerado con fondos no restringidos están incluidas en la actual pausa en los trámites de personal. El personal a término separado del servicio antes de la fecha de finalización previamente establecida debe seguir la Política universitaria 3225: Separación del Empleo, Sección 5. Despido o reducción de la fuerza.