



SU DERECHO A UNA CARGA DE TRABAJO Y TURNOS DE TRABAJO RAZONABLES

¡CONOZCA SUS DERECHOS! • ¡HÁGALOS VALER!

Cuando el presupuesto de CSU se estrecha, más trabajo se reparte entre menos trabajadores. Los empleados se encuentran trabajando horas irrazonables para compensar las decisiones de la administración de crear equipos de trabajo insuficientes para cubrir el trabajo. Los administradores hacen esto cuando no re-emplean a trabajadores temporales, o cuando no re-emplazan a trabajadores permanentes que se jubilan o renuncian. El resultado son cargas de trabajo más pesadas para los trabajadores que se queden.

Muchos empleados exentos* se ven presionados para trabajar largas horas y semanas sin compensación ni ajuste de horario. La recompensación de tiempo o los ajustes de horas son parte de la política de la Universidad, y están incorporados en el contrato CSU/CSUEU.

Muchos empleados no-exentos* trabajan horas no-compensadas. Trabajan durante sus descansos y sus almuerzos. Llegan temprano o se quedan tarde sin recibir

compensación por sus horas extras. Estas prácticas son ilegales bajo leyes estatales y federales, y bajo nuestro contrato. Si un empleado trabaja horas extras, la CSU tiene el deber legal de pagarle el trabajo a ese empleado. No existe el concepto de "horas extras informales".

Todos los empleados tienen el derecho a una carga de trabajo razonable y a trabajar horas razonables. ¡No hay turnos de trabajo de 24/7! [Artículo 18.10]

Su Derecho a una Descripción Fiel de Sus Responsabilidades

Usted tiene el derecho a una Descripción de Posición Individualizada que es una reflexión fiel de sus responsabilidades asignadas [Artículo 17.9]. Esta es su protección en contra de expectativas irrazonables. Todas sus responsabilidades deben caber dentro de una semana de trabajo normal. Usted debe recibir su Descripción de Posición dentro de una semana de la fecha de su empleo, o dentro de 30 días después de que usted la pida como empleado actual [Artículo 17.9], y usted tiene el derecho de reunirse con su supervisor para discutir la descripción de posición y las responsabilidades representadas en ella [Artículo 17.10].

Su Derecho al Tiempo Recompensado

Para los empleados no-exentos, cualquier trabajo más allá de las 40 horas en un período de siete días (incluso las vacaciones pagadas, el CTO o el descanso por razón de enfermedad) tiene que ser recompensado como horas extras a una tasa nominal de 150% del pago normal. Esto se puede dar como el pago super-valorado (premium pay) o el descanso pagado (Compensated Time Off, o CTO) [Artículo 19.3]. Si su supervisor sabe que usted está trabajando, él/ella debe registrar ese tiempo de manera oficial, y pagárselo. Cuando un empleado gane más de 120 horas en un año civil, la CSU tiene que pagar el tiempo extra [Artículo 19.11]. Tiempo extra que no se registra en el padrón de nómina ("CTO informal") es ilegal. Usted tiene el derecho a un descanso para comer que dure por lo menos 30 minutos [Artículo 18.19], durante lo cual usted está completamente aliviado de sus deberes, y además libre para dejar su estación de trabajo [Artículo 18.20]. Usted tiene el derecho de descansos de 15 minutos por cada cuatro horas trabajadas. [Artículo 18.22]. Si usted trabaja más de dos horas antes o después de su turno de trabajo normal, tiene el derecho a un descanso de comida y reembolso por los gastos de esa comida. [Artículo 19.15].

Para los empleados exentos, no hay horas fijas, mínimas, ni máximas en el día de trabajo ni en la semana [Artículo 18.7]. La expectativa es que los empleados exentos cumplan con sus deberes asignados sin importar el número de horas trabajadas. Sin embargo, cuando es necesario que los empleados exentos trabajen horas extendidas, los gerentes pueden autorizar ajustes informales en sus horas de trabajo [Artículo 18.6]. Los empleados deben pedir que los gerentes ajusten las horas por escrito. La semana de trabajo normal para todos los empleados consiste de cinco días, empezando con el lunes y terminando con el viernes [Artículo 18.10]. El contrato se modificó en enero, 2008, para incluir carga adicional como uno de los criterios por los cuales se pueden otorgar primas de sueldo a los empleados [Artículo 20.38e].

Su Derecho a la Asistencia y Representación del Sindicato

Usted tiene el derecho a tomar tiempo pagado por la CSU para discutir estos asuntos con su representante de sindicato [Artículos 7.45 y 8.30]. Conozca sus derechos y hágalos valer. Se ayudará a sí mismo y a sus compañeros de trabajo. La universidad se verá más disciplinada en emplear a suficiente personal, pagarles los sueldos obligados, y clasificar a los empleados en un nivel apropiado.

El contrato está en el sitio de la CSUEU: www.csueu.org (Véase Negociaciones - Contratos / Bargaining - Contracts).

* Los Empleados "Exentos" son los que no están cubiertos por la Acta de Estándares de Trabajo Justo (el Fair Labor Standards Act, o FLSA), por ejemplo el profesorado y otras posiciones profesionales bajo sueldo que no reciben pago por horas extras. Los empleos Los Empleados "No-Exentos" son empleados que se pagan por la hora, y que tienen el derecho de recibir recompensa cuando trabajan horas extras.



CALIFORNIA

STATE

UNIVERSITY

EMPLOYEES

UNION

CONOZCA

SUS

DERECHOS



YOUR RIGHT TO REASONABLE WORKLOAD & WORK SHIFTS

When the CSU's budget gets tight, more work gets distributed to fewer workers. Employees find themselves working unreasonable hours to compensate for management's decisions to create short staffing; management does this by not rehiring temporary employees or not replacing permanent employees who retire or quit. The result is heavier workloads for remaining employees.

Many exempt* employees are pressured to work long hours and long work weeks without any compensating adjustment to their schedule. Compensating time or hour adjustments are in the University's policy and are incorporated into the CSU/CSUEU contract.

Many non-exempt* employees work uncompensated hours. They work through breaks and lunches. They come in early or stay late without receiving overtime compensation. These practices are illegal under state and federal law and under our contract. If an employee works overtime, the CSU has a legal duty to pay the employee for that work. There is no such thing as "unofficial overtime".

All employees have the right to a reasonable workload and to work reasonable hours. There are no 24/7 shifts at the CSU! [Article 18.10]

Your Right to an Accurate Description of Duties

You have the right to an Individualized Position Description that is an accurate reflection of your assigned duties. [Article 17.9] This is your protection against unreasonable work expectations. All of your duties should be able to fit within a normal work week. Your Position Description must be provided within one week of hire or within 30 days of your request as a current employee [Article 17.9], and you have the right to meet with your supervisor to discuss the position description and duties. [Article 17.10]

Your Right to Compensated Time

For non-exempt employees, any work over 40 hours in a seven-day period (including paid vacation, CTO or sick leave) must be compensated as overtime and credited at time-and-one half, either as premium pay or compensated time off (CTO). [Article 19.3] If your supervisor knows you are working, s/he must officially record and pay that time. When an employee earns over 120 hours in a calendar year, the CSU must pay the overtime. [Article 19.11] Overtime that is not recorded in payroll ("informal CTO") is illegal. You are entitled to a meal period of at least 30 minutes [Article 18.19], during which you are both completely relieved of your duty and free to leave your work station [Article 18.20]. You have the right to rest periods of 15 minutes for each four hours worked. [Article 18.22] If you work more than two hours before or after your normal shift, you are entitled to a meal break and allowance. [Article 19.15]

For exempt employees, there are no fixed, minimum or maximum hours in workday or work week. [Article 18.7] Exempt employees are expected to accomplish assigned tasks without regard to the numbers of hours worked. However, when it is necessary for exempt employees to work extended hours, managers may authorize informal adjustments in work hours. [Article 18.6] Employees should request that managers adjust the hours in writing. The normal workweek for all employees consists of five days, beginning on Monday and ending on Friday. [Article 18.10]

The contract was modified in January, 2008, to include workload as one of the criteria for which bonuses can be awarded. [Article 20.38e]

Your Right to Union Assistance and Representation

You have the right to CSU-paid release time to discuss these issues with your union representative. [Article 7.45 and 8.30] Know your rights and enforce your rights. You will help yourself and your coworkers. You will discourage the university from failing to hire sufficient staff, pay the required wages, and classify employees at the appropriate level.

The contract is on the CSUEU website: www.csueu.org (See Bargaining - Contracts).

* "Exempt" employees are employees who are exempt from, or not covered by, the Fair Labor Standards Act (FLSA), such as faculty and other professional positions that are salaried and do not receive overtime. "Non-Exempt" employees are "hourly" employees who are entitled to receive overtime compensation.

If you think your rights have been violated, contact your local CSUEU steward

