



CONOCE TUS DERECHOS

CALIFORNIA
STATE
UNIVERSITY
EMPLOYEES
UNION

www.csueu.org



www.facebook.com/csueu



Envía CSUEU al 787753

SEIU y CSUEU nunca cobrarán por las alertas. Las tarifas de mensajes y datos del operador pueden aplicarse a dichas alertas.

EN CASO DE DESPIDOS

Determinación de Despido/Reunirse y Conferir con CSUEU

La CSU determina cuándo es necesario un despido debido a la falta de fondos o a la falta de trabajo (Artículo 24.1). CSU debe notificar inmediatamente a CSUEU y "reunirse y conferir" con la unión sobre el impacto de los despidos en la unidad de negociación (Artículo 24.3).

Notificación de Despido al Empleado

Un empleado temporal o en período de prueba que vaya a ser despedido recibirá notificación de dicho despido por parte del Presidente a más tardar cuarenta y cinco (45) días antes de la fecha efectiva del despido (Artículo 24.9). Todo empleado permanente que vaya a ser despedido por falta de fondos recibirá notificación de dicho despido por parte del Presidente a más tardar sesenta (60) días antes de la fecha efectiva del despido. El despido de un trabajador fijo por falta de trabajo deberá ser notificado por el Presidente a más tardar noventa (90) días antes de la fecha efectiva del despido (Artículo 24.9).

Programas de Voluntariado para Evitar el Despido

Una vez que se haya notificado un despido al sindicato, las partes se reunirán para analizar posibles planes voluntarios. Estos planes pueden incluir, entre otros, planes voluntarios de reducción de horas o licencias sin goce de sueldo (Secciones 24.36-24.37).

Orden de Despido: Empleados Temporales, en Período de Prueba y Permanentes

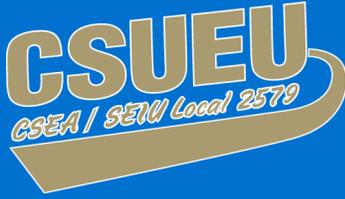
Los despidos se producirán dentro de las clasificaciones determinadas por el Presidente. Para las clasificaciones con niveles de destreza, el despido será dentro del nivel de destreza determinado por el Presidente. Los puestos de doce (12) meses, 11/12 meses, 10/12 meses y año académico con el mismo título de clase se considerarán, a efectos de despido, una única clasificación. El orden de despido será:

- Primero, empleados temporales y en período de prueba; y
- Por último, los trabajadores permanentes (Artículo 24.5).

El Presidente establecerá el orden de despido de los empleados temporales y en período de prueba en una clasificación o en un nivel de destreza dentro de una clasificación considerando únicamente el mérito y la competencia en relación con la necesidad del programa (Artículo 24.6). El no nombramiento de un empleado temporal no constituye un despido (Artículo 24.2).

El Presidente establecerá el orden de despido de los empleados permanentes de una clasificación en orden de antigüedad inverso. En el caso de los empleados de clasificaciones con niveles de destreza, el Presidente establecerá el orden de despido de los empleados permanentes en un nivel de destreza en orden de antigüedad inverso (Artículo 24.7).

El Presidente podrá excluir de la lista de despidos a un empleado que posea conocimientos especializados documentables que sean necesarios para el programa y que no posean otros empleados en clasificación(es) o niveles de destreza dentro de clasificaciones en proceso de despido (Artículo 24.8).



CONOCE TUS DERECHOS

EN CASO DE DESPIDOS

Orden de Despido: Empleados Temporales, en Período de Prueba y Permanentes (Cont.)

En caso de despido, y durante cualquier período de reincorporación, no se aumentará el número de horas de los estudiantes asistentes ni el número de administradores de un departamento con el fin de realizar el trabajo de la unidad de negociación (Artículo 17.7).

Desempate en Orden de Despido: Empleados Permanentes

Se produce un empate cuando dos (2) o más empleados permanentes de una clasificación, o nivel de destreza dentro de una clasificación, en proceso de despido tienen el mismo número de puntos de antigüedad (Artículo 24.28). El Presidente deshará los empates al establecer el orden de despido de los empleados permanentes considerando únicamente los siguientes factores: (a) destrezas y competencias especializadas del empleado y (b) servicios meritorios documentados del empleado (Artículo 24.29). Si el Presidente no puede deshacer el empate basándose en los puntos a y b anteriores, los empates se desharán comparando los Números de Identificación de Empleado de la CSU, y permanecerá el empleado con el último dígito más bajo (Artículo 24.29).

Cálculo de los Puntos de Antigüedad

Los puntos de antigüedad se calculan a partir de la fecha de contratación en la clasificación actual (Artículo 24.18 y Artículo 24.19). Los empleados también cuentan los puntos de antigüedad ganados en clasificaciones mejor pagadas (los puntos bajan a las clases inferiores pero no suben a las clases superiores).

Los empleados fijos a tiempo completo ganarán un (1) punto de antigüedad de crédito de servicio en una clase dada, o nivel de destreza dentro de una clase, por cada mes de empleo que califique. Los trabajadores a tiempo parcial con contrato indefinido acumularán puntos de antigüedad proporcionales al tiempo de servicio prestado (Artículo 24.18). Los puntos de antigüedad en los ascensos o aumentos ("bumping") incluyen el tiempo de servicio continuo como empleado temporal, en período de prueba o permanente más cualquier servicio en todas las clases o niveles de destreza de igual o mayor rango en el campus (Artículo 24.19). Todo el tiempo pasado en situación de cuidado familiar, militar, discapacidad, préstamo del empleado a otra agencia gubernamental o permiso con sueldo contará para la acumulación de puntos de antigüedad (Artículo 24.22).

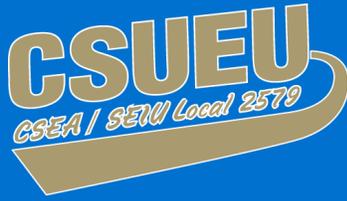
Opciones del Empleado en Lugar de Despido: Vacante/Traslado

Un empleado permanente que haya recibido un aviso de despido podrá ejercer su derecho a elegir el traslado a cualquier vacante para la que esté actualmente calificado (Artículo 24.11).

Un empleado permanente o en período de prueba que haya recibido un aviso de despido puede optar por ser trasladado a cualquier clasificación o nivel de destreza dentro de una clasificación, en la que haya prestado servicios como empleado permanente durante el período anterior al despido, siempre que no haya habido interrupción en el servicio (Artículo 24.12). Este escenario se conoce comúnmente como "derechos de bumping". Por ejemplo, un Técnico de Nóminas III que anteriormente tenía permanencia como Técnico de Nóminas II podría pasar a ocupar un puesto de Técnico de Nóminas II. El empleado con menor antigüedad en el puesto de Técnico de Nóminas II sería despedido.

Si un empleado opta por una retirada en lugar de un despido, su salario se marcará con un círculo rojo de acuerdo con la disposición de la tarifa del círculo rojo en el Artículo 20, Salario (Artículo 24.13).

CSUEU-KYR-10-2024JUNE Página 2 de 3



CONOCE TUS DERECHOS

EN CASO DE DESPIDOS

Derechos y Oportunidades de Reincorporación

El Presidente inscribirá los nombres de los empleados permanentes despedidos en una lista de reincorporación por clase, o por nivel de destreza dentro de una clasificación, por orden de antigüedad. El nombre de un empleado permanecerá en la lista de reincorporación hasta que vuelva a ocupar un puesto en la misma clase, o nivel de destreza dentro de una clasificación, que tenía en el momento del despido y en la misma base horaria que tenía anteriormente. En ningún caso un nombre permanecerá en la lista de reincorporación durante más de cinco (5) años (Artículo 24.30).

Los puestos vacantes en una clase, o nivel de destreza dentro de una clasificación, para los que existan nombres de personas calificadas en la lista de reincorporación no se cubrirán sin hacer primero una oferta de reincorporación a las personas en la lista. Si una persona de la lista de reincorporación rechaza dos (2) de estas ofertas, renuncia a sus derechos de reincorporación (Artículo 24.32).

Un empleado reincorporado bajo las condiciones de este Artículo conservará los derechos de estatus permanente, crédito de servicio (sujeto a las regulaciones del Sistema de Jubilación de Empleados Públicos (PERS)) escalones salariales, licencia por enfermedad y créditos de antigüedad que tenía en la fecha del despido (Artículo 24.34).

Un empleado que ha sido despedido y colocado en la lista de reincorporación puede ser elegible para participar en el programa de exención de tasas como se describe en las Disposiciones 22.34 a 22.44 del Artículo 22 durante el tiempo que el empleado esté en la lista de reincorporación (Artículo 24.38).

La CSU publicará todas las vacantes de la unidad de negociación en todos los campus de la CSU en el sitio web CSU Careers (<http://csucareers.calstate.edu>). Un campus no puede llenar una vacante sin averiguar si hay individuos en el grupo de solicitantes que tienen derechos de reincorporación bajo la Disposición 24.29. Si dicho empleado ha solicitado una vacante, se tendrá en cuenta su solicitud.