

Winter Curtailment FAQ 2025-26

Attention: Academic Appointees

[Frequently asked questions](#) regarding the winter curtailment and time reporting for academic appointees are available online. Contact your [divisional academic timekeeper](#) for any additional questions.

QUESTIONS AND ANSWERS ABOUT WINTER CURTAILMENT 2025/2026 FOR STAFF EMPLOYEES

Version en español se encuentra al final del documento

The UCSC Winter Curtailment period for 2025-26 begins on Monday, December 22, 2025 and continues through Friday, January 2, 2026, with campus resuming operations on Monday, January 5, 2026.

- December 24, 25, 31, 2025 and January 1, 2026 are paid university holidays (if eligibility criteria are met)
- December 22, 23, 26, 29, 30, 2025 and January 2, 2026 are curtailment days

Employees may use vacation, accrued compensatory time off (CTO) or leave without pay (LWOP) for the December 22, 23, 26, 29, 30, 2025 and January 2, 2026, curtailment days.

For employees who may not have sufficient accumulated vacation hours, up to six (6) days of vacation leave may be used in advance of actual accrual during the winter curtailment period. Those employees who are normally required to wait six (6) months before using accrued vacation will be allowed to use their accrued vacation hours even if the required waiting period has not been completed.

1. ***Are all employees eligible to use up to six (6) days of vacation leave for December 22, 23, 26, 29, 30, 2025 and January 2, 2026?***

Employees who accrue vacation may use vacation leave for *December 22, 23, 26, 29, 30, 2025 and January 2, 2026*, if they would have been scheduled to work had these days not been winter curtailment days.

2. ***What about employees who have a waiting period before they can use accrued vacation leave?***

Employees who normally have a waiting period will be allowed to use accrued vacation even if their required waiting period has not been completed.

3. ***What if an employee doesn't have enough vacation hours available to cover the six (6) unpaid curtailment days (i.e., December 22, 23, 26, 29, 30, 2025 and January 2, 2026)?***

For employees who may not have sufficient accumulated vacation, up to six (6) days of vacation leave may be used in advance of actual accrual during the winter curtailment period. Please refer to the appropriate [collective bargaining agreements](#) and/or the [Absence from Work Policy](#) for specific information.

4. ***How many vacation hours can a part-time employee "borrow" to cover the six (6) unpaid curtailment days (i.e., December 22, 23, 26, 29, 30, 2025 and January 2, 2026)?***

A part-time employee can "borrow" vacation hours for those days where they would have been scheduled to work had those days not been winter curtailment days. They may "borrow" on a

prorated basis according to their appointment percentage and schedule.

5. ***When can an employee use vacation if they “borrow” vacation resulting in a negative leave balance?***

If an employee “borrows” vacation, they will not be able to use vacation leave until they have accrued enough vacation hours to cover the request.

6. ***Can an employee use accrued compensatory time off (CTO) to cover the unpaid curtailment days (i.e., December 22, 23, 26, 29, 30, 2025 and January 2, 2026)?***

Employees with accrued CTO may elect to use these hours to cover their scheduled time off or to offset the use of vacation time for December 22, 23, 26, 29, 30, 2025 and January 2, 2026, if they would have been scheduled to work had these days not been winter curtailment days.

7. ***What if an employee does not wish to use vacation or CTO to cover the unpaid curtailment days (i.e., December 22, 23, 26, 29, 30, 2025 and January 2, 2026)?***

Employees who do not wish to use vacation or CTO may elect to use up to six (6) days of leave without pay (LWOP) during the curtailment period. The use of LWOP during the winter curtailment period may impact holiday eligibility, vacation accruals and sick accruals. Please refer to the appropriate [collective bargaining agreements](#) and/or the [Absence from Work Policy](#) for specific information. See Question #11 for additional information.

8. ***Is an employee eligible to use sick leave if they become ill during winter curtailment?***

An employee may use sick leave if they have a sick leave accrual balance; if their sick leave is authorized by their supervisor; and/or if they are on approved medical leave of absence, and the use of sick leave is in accordance with [collective bargaining agreement](#) requirements and/or the [Absences from Work Policy](#).

9. ***What if an employee wants to work during the winter curtailment period?***

Some employees may be expected to work during this time period. Any staff employee, regardless of their work location, including remote work, may work only with the explicit approval of their principal officer/designee and supervisor. Please refer to the Exceptions to Winter Curtailment memo that will be sent by Physical Plant.

10. ***Will there be an impact on an employee's vacation and sick leave accruals if they take leave without pay (LWOP) during the winter curtailment period instead of using vacation, “borrowed” vacation or accrued compensatory time off?***

For all groups of employees, under winter curtailment provisions, up to six (6) days of unpaid leave shall be considered time on pay status for the purposes of accruing vacation and sick leave only.

11. ***What impact will there be on an employee's holiday pay, vacation and sick leave accruals if they take leave without pay (LWOP) during the winter curtailment period or fall below 50% of the working hours?***

- a. **SICK LEAVE:**

Biweekly – Non-Exempt Employees: Up to six (6) days of LWOP during a curtailment period will be treated as time on pay status for the purpose of accruing sick leave. However, any LWOP beyond the six days of curtailment may reduce the amount of sick leave accruals received.

- b. **Monthly - Exempt Employees:** Up to six (6) days of LWOP during a curtailment period

will be treated as time on pay status for the purpose of accruing sick leave. However, any LWOP beyond the six days of curtailment may reduce the amount of sick leave accruals received.

c. **VACATION LEAVE:**

Biweekly – Non-Exempt Employees: Employees accrue vacation leave based upon hours on pay status. For those part-time employees represented by AFSCME (SX, EX, K7) and Police Officers Unit (PA), an employee must be on pay status at least 50% of the working hours in any given quadriweekly cycle to accrue proportionate vacation leave. Although up to six (6) days of LWOP shall be considered as time on pay status during a curtailment period for the purposes of accruing vacation leave, any additional days of LWOP could result in the employee not accruing vacation leave if they fall below 50% of the hours of the quadriweekly cycle.

For all other groups of non-represented and represented employees, there is no 50% threshold in order to accrue vacation and accrual is proportional to time on pay status in the quadriweekly cycle. Thus, up to six (6) days of LWOP will be considered as time on pay status during the curtailment period for the purposes of accruing vacation leave. Any additional days of LWOP could result in the employee not accruing full vacation accruals.

Monthly - Exempt Employees: Employees accrue vacation leave based upon hours on pay status during the month. Although up to six (6) days of LWOP shall be considered as time on pay status during a curtailment period for the purposes of accruing vacation leave, any additional days of LWOP could result in the employee not accruing full vacation accruals.

d. **HOLIDAY PAY:**

Note: With the exception of SX, K7 and EX employees, holiday earnings for employees who are paid on the biweekly pay cycle are calculated based on the UCPATH holiday quadriweekly cycle.

Taking Leave without Pay (LWOP) during the curtailment may affect January holiday eligibility due to the UCPATH holiday quadriweekly look-back cycles. Please consult with your [Payroll Administrative & Timekeeping](#) specialist with any questions.

Monthly – Full-Time Exempt Employees:

Policy-covered exempt employees must be on pay status during the week in which the holiday falls to receive holiday pay. Exempt employees covered by a collective bargaining agreement may be subject to different holiday pay eligibility requirements as outlined in their respective agreements. Employees should refer to their applicable [collective bargaining agreement](#) for specific provisions.

Biweekly – Non-Exempt Employees:

Part Time: Depending upon the [collective bargaining agreement](#) and/or the [Absence from Work Policy](#), all part-time non-exempt employees receive proportionate holiday pay based upon hours on pay status in the month or UCPATH holiday quadriweekly cycle, excluding holiday hours. Part-time non-exempt employees must be on pay status at least 50% of the hours of the month or holiday quadriweekly cycle, excluding holiday hours, to be eligible to receive holiday pay. If a part-time employee falls below 50%, they

will lose their eligibility to receive holiday pay for the month or biweekly period.

Full Time: Generally, LWOP taken during the winter curtailment period will not result in loss of holiday pay for a full-time non-exempt employee. However, depending upon the [collective bargaining agreement](#) and/or the [Absence from Work Policy](#), LWOP taken outside of the winter curtailment period may result in loss of holiday pay. In most cases, full-time non-exempt employees must be on pay status during the week in which the holiday falls, as well as their last scheduled workday before the holiday and first scheduled workday after the holiday to receive pay for holidays.

12. *Will an employee's final paycheck be reduced if they separate with a negative vacation leave balance?*

An employee's final paycheck will be reduced to recapture any remaining negative vacation leave balance(s).

Definitions:

Quadriweekly cycle – two consecutive biweekly periods.

UCPath holiday quadriweekly cycle – the two consecutive biweekly periods directly preceding the biweekly pay period in which the holiday falls.

Preguntas Frecuentes sobre la Reducción de Invierno 2025-26

Atención: Designados Académicos

Las [Preguntas frecuentes](#) acerca de la reducción de invierno y los horarios y fechas que correspondan a los designados académicos están disponibles en línea. Contacte a su [divisional academic timekeeper](#) (administrador divisional de asistencia) para preguntas adicionales.

PREGUNTAS Y RESPUESTAS ACERCA DE LA REDUCCIÓN DE INVIERNO 2025/2026 PARA EMPLEADOS DE PERSONAL

El periodo de la Reducción de Invierno para el 2025-26 comienza el lunes, 22 de diciembre del 2025 y continúa hasta el viernes, 2 de enero del 2026, y el campus reanudará sus operaciones el lunes, 5 de enero del 2026.

- Los 24, 25 y 31 de diciembre del 2025 y el 1º de enero del 2026 serán días feriados con paga de la universidad (de cumplirse los criterios de la reducción).
- Los 22, 23, 26, 29 y 30 del 2025 y el 2 de enero del 2026 serán días de reducción.

Los empleados podrán usar los días de vacaciones, tiempos libres acumulados con compensación (CTO, por sus siglas en inglés) o licencia sin paga (LWOP, por sus siglas en inglés) para los 22, 23, 26, 29 y 30 de diciembre del 2025 y el 2 de enero del 2026, que serán días de reducción.

Los empleados que tal vez no tengan suficientes horas de vacaciones acumuladas, podrán usar hasta seis (6) días de licencia por vacaciones con antelación al periodo de reducción. A los empleados que

normalmente tengan que esperar seis (6) meses antes de usar el tiempo de vacaciones acumulado se les permitirá usar las horas de vacaciones acumuladas aunque el tiempo de espera requerido no se haya completado.

1. ***¿Serán elegibles todos los empleados para usar hasta seis (6) días de licencia por vacaciones en las fechas de los 22, 23, 26, 29 y 30 de diciembre del 2025 y el 2 de enero del 2026?***

Los empleados que acumulen tiempo de vacaciones podrán usar una licencia de vacaciones para los 22, 23, 26, 29 y 30 de diciembre del 2025 y el 2 de enero del 2026, si ellos hubieran tenido programado trabajar en esos días de no estar esos días incluidos en la reducción de invierno.

2. ***¿Qué hay respecto a los empleados que tengan un periodo de espera antes de poder usar la licencia por tiempo correspondiente a sus vacaciones acumuladas?***

A los empleados que normalmente tienen un periodo de espera se les permitirá usar el tiempo de vacaciones acumuladas aunque no hayan completado el periodo de espera requerido.

3. ***¿Qué hay si un empleado no tiene suficientes horas de vacaciones disponibles para cubrir los seis (6) días de reducción sin paga (i.e., 22, 23, 26, 29 y 30 de diciembre del 2025 y el 2 de enero del 2026)?***

Los empleados que no tengan suficiente tiempo de vacaciones acumulado, podrán usar durante el periodo de reducción de invierno hasta seis (6) días de vacaciones con antelación a su acumulación actual. Por favor remítase a los [collective bargaining agreements](#) (acuerdos de negociación colectiva) apropiados y/o [Absence from Work Policy](#) (Normativa de Ausencia del Trabajo) para información específica.

4. ***¿Cuántas horas puede un empleado a tiempo parcial "pedir prestadas" a fin de cubrir los seis (6) días sin paga durante la reducción (i.e., 22, 23, 26, 29 y 30 de diciembre del 2025 y el 2 de enero del 2026)?***

Los empleados a tiempo parcial pueden "pedir prestadas" horas de vacaciones para esos días en los que estuvieran programados para trabajar en caso de no hallarse esas fechas en el periodo de reducción. Ellos pueden "pedir prestado" de forma prorrateada de acuerdo con su porcentaje de designación y horario.

5. ***¿Cuándo puede un empleado usar de vacaciones si con el "préstamo" incurriera en un saldo de licencia negativo?***

Si un empleado "pide prestadas" unas vacaciones, esta licencia por vacaciones no podrá tomarse antes de tener suficientes horas de vacaciones acumuladas para cubrir lo solicitado.

6. ***¿Puede un empleado usar tiempo libre compensatorio acumulado (CTO, por sus siglas en inglés) para cubrir los días de reducción sin paga (i.e., 22, 23, 26, 29 y 30 de diciembre del 2025 y enero 2 del 2026)?***

Los empleados con CTO acumulado pueden elegir usar estas horas para cubrir su tiempo libre programado para compensar el uso del tiempo de vacaciones en los días 22, 23, 26, 29 y 30 de diciembre del 2025 y en el 2 de enero del 2026, si ellos hubieran tenido programado trabajar en esos días, de no caer estos días en la reducción de invierno.

7. ***¿Qué hay si un empleado no desea usar las vacaciones o el CTO para cubrir los días de reducción sin paga (i.e., 22, 23, 26, 29 y 30 de diciembre del 2025 y enero 2 del 2026)?***

Los empleados que no deseen usar las vacaciones o el CTO podrán elegir usar hasta seis (6) días de licencia sin paga (LWOP) durante el periodo de reducción. El uso del LWOP durante el

periodo de reducción de invierno pudiera impactar la elegibilidad de feriados, acumulación de vacaciones y acumulación de licencia por enfermedad. Por favor remítase a los [collective bargaining agreements](#) (acuerdos de negociación colectiva) y/o [Absence from Work Policy](#) (Normativa de Ausencias del Trabajo) para información específica. Ver Pregunta #11 para información adicional.

8. ***¿Es elegible el empleado para el uso de licencia por enfermedad en caso de enfermarse durante la reducción de invierno?***

Un empleado puede usar la licencia por enfermedad si tiene disponible un saldo de licencia por enfermedad acumulada; si su licencia por enfermedad ha sido autorizada por su supervisor; y/o si se haya con licencia para ausentarse aprobada por un médico, y el uso de la licencia por enfermedad está en acuerdo con los [collective bargaining agreement requirements](#) (requisitos del acuerdo de negociación colectiva) y/o [Absences from Work Policy](#) (Normativa de Ausencias del Trabajo).

9. ***¿Qué pasa si un empleado quiere trabajar durante el periodo de reducción de invierno?***

Pudiera esperarse que algunos empleados quieran trabajar durante este periodo de tiempo. Si cualquier empleado de personal, sea cual fuere su centro de trabajo, inclusive si trabaja desde afuera, podrá trabajar solo con la aprobación explícita de su Principal Oficial/designado y Supervisor. Por favor remítase al Memorando de Excepciones a la Reducción de Invierno que será enviado por la Planta Física.

10. ***¿Impactará a la acumulación de vacaciones y licencia por enfermedad si ellos se toman una licencia sin paga (LWOP) durante el periodo de reducción de invierno en vez de aplicar el tiempo libre a las vacaciones “prestadas” o al tiempo libre compensatorio acumulado?***

Para todos los grupos de empleados, conforme a lo estipulado por la reducción, hasta seis (6) días de licencia con paga serán considerados tiempo con estatus de paga a los efectos de acumular solo vacaciones y licencia por enfermedad.

11. ***¿Qué impacto tendrá en la paga de feriados del empleado y acumulación de licencia por enfermedad del empleado sin paga (LWOP) durante el periodo de reducción de invierno o cae por debajo del 50% de las horas de trabajo?***

a. **LICENCIA POR ENFERMEDAD:**

Bisemanal – Empleados No-Exentos: Hasta seis (6) días de LWOP durante un periodo de reducción serán tratados como tiempo con estatus de paga a efectos de acumular licencia por enfermedad. Sin embargo, cualquier LWOP más allá de los seis días de reducción pudiera reducir la cantidad de licencia por enfermedad acumulada recibida.

- b. **Mensual – Empleados Exentos:** Hasta seis (6) días de LWOP durante un periodo de reducción serán tratados como tiempo con estatus de paga a efectos de acumular licencia por enfermedad. Sin embargo, cualquier LWOP más allá de los seis días de reducción pudiera reducir la cantidad de licencia por enfermedad acumulada que se reciba.

c. **LICENCIA POR VACACIONES:**

Bisemanal – Empleados No-Exentos: Los empleados acumulan licencia por vacaciones basada en horas con estatus de paga. Para los empleados a tiempo parcial representados por AFSCME (SX, EX, K7) y la Unidad de Oficiales de Policía (PA), un empleado deberá estar en estatus de paga al menos el 50% de las horas de trabajo en cualquier ciclo cuatrisesemanal con estatus de paga al menos el 50% de las horas de trabajo en cualquier ciclo cuatrisesemanal para acumular licencia de vacaciones

proporcionada. Aunque hasta seis (6) días de LWOP sean considerados como tiempo con estatus de paga durante un periodo de reducción a efectos de acumular licencia por vacaciones, cualesquiera días adicionales por debajo del LWOP pudiera resultar en que el empleado no acumule licencia por vacaciones si caen por debajo del 50% de las horas en el ciclo cuatrisesmanal.

Para todos los otros grupos de empleados no-representados y representados, no hay un umbral del 50% a efectos de acumular vacaciones y la acumulación será proporcional al tiempo con estatus de paga en el ciclo cuatrisesmanal. Por tanto, hasta seis (6) días de LWOP serán considerados como tiempo con estatus de paga durante el periodo de reducción a efectos de acumular licencia por vacaciones. Cualesquiera días de LWOP pudieran resultar en que el empleado no acumule vacaciones completas acumuladas.

Mensual – Empleados Exentos: Los empleados acumulan licencia por vacaciones basada en horas con estatus de paga durante el mes. Aunque hasta seis (6) días de LWOP serán considerados como tiempo con estatus de paga durante un periodo de reducción a efectos de acumular licencia por vacaciones, cualesquiera días adicionales de LWOP pudieran resultar en que el empleado no acumule vacaciones acumuladas por completo.

d. **PAGA POR DÍAS FERIADOS:**

Nota: Exceptuando a los empleados de SX, K7 y EX, las ganancias por días feriados de los empleados que cobran en un ciclo bisemanal se calculan en base al ciclo cuatrisesmanal de feriados en UCPath.

Tomar una Licencia sin Paga (LWOP) durante la reducción pudiera afectar la elegibilidad de feriados en enero debido a los ciclos retrospectivos de elegibilidad durante la reducción debido a los ciclos cuatri semanales retrospectivos de feriados en UCPath. Por favor consulte a su especialista en [Payroll Administrative & Timekeeping](#) (Administración de nóminas y control de asistencia) respecto a cualquier pregunta que tenga.

Mensual – Empleados a Tiempo Completo Exentos:

Los empleados exentos cubiertos por una normativa deberán hallarse en estatus de paga durante la semana en la cual caiga el feriado a fin de cobrar por el feriado. Los empleados exentos que estén cubiertos por un acuerdo de negociación colectiva pudieran quedar sujetos a distintos requisitos de elegibilidad para la paga de feriados según se describa en sus respectivos acuerdos. Los empleados deberán remitirse a su [collective bargaining agreement](#) (acuerdo de negociación colectiva) aplicable a las provisiones específicas.

Bisemanal – Empleados No-Exentos:

Tiempo Parcial: Conforme al [collective bargaining agreement](#) (acuerdo de negociación colectiva) y/o la [Absence from Work Policy](#) (Normativa de Ausencia del Trabajo), todos los empleados a tiempo parcial no-exentos reciben una paga por feriados proporcional a las horas con estatus de paga que tenga el mes o el ciclo cuatrisesmanal de feriados en UCPath, excluyendo horas de feriados. Los empleados a tiempo parcial no-exentos deben estar con estatus de paga al menos el 50% de las horas del mes o el ciclo de feriados cuatrisesmanal, excluyendo las horas de los feriados, a fin de ser elegibles para

recibir paga por feriados. Si un empleado a tiempo parcial cae por debajo del 50%, perderá su elegibilidad para recibir paga por feriados por ese mes o periodo semanal.

Tiempo Completo: Generalmente, los LWOP tomados durante el periodo de reducción de invierno no resultará en pérdida de paga por feriados para un empleado a tiempo completo no-exento. Sin embargo, conforme al [collective bargaining agreement](#) (acuerdo de negociación colectiva) o [Absence from Work Policy](#) (Normativa de Ausencia del Trabajo), un LWOP tomado fuera del periodo de reducción de invierno pudiera resultar en la pérdida de la paga por feriados. En la mayoría de los casos, los empleados a tiempo completo no-exentos deberán hallarse con estatus de paga durante la semana en que caiga el feriado, así como en su último día de trabajo programado antes del feriado y el primer día de trabajo programado después del feriado a fin de cobrar por los feriados.

12. *¿Se reducirá el cheque de pago final si el empleado termina su empleo teniendo un saldo negativo por vacaciones?*

El cheque de pago final de un empleado se reducirá a fin de recapturar cualquier saldo(s) negativo(s) restante(s) por concepto de vacaciones.

Definiciones:

Ciclo cuatrisesemanal – dos periodos bisemanales consecutivos.

Ciclo de feriados cuatrisesemanal de UCPath – los dos periodos bisemanales consecutivos que procedan directamente al periodo de paga bisemanal en que caiga el feriado.