

HR BULLETIN

University of California, Davis • Employee & Labor Relations • 754-8892

DISTRIBUTION: Primarily to Managers and Supervisors of SX-Covered Employees.

Datos acerca del nuevo contrato para empleados de servicio en la UC

La UC recientemente llegó a un acuerdo con la Federación Americana de Empleados Estatales, del Condado y Municipales (AFSCME) en un nuevo contrato para los empleados de servicio de la UC. Fue un acuerdo justo y generoso, que el propio sindicato anunció como "histórico": "...el 98% de los empleados de servicio de la UC votaron que sí aceptan el histórico acuerdo contractual con la Universidad de California..." (Fuente: comunicado de prensa de la AFSCME). La AFSCME ha comenzado a circular información engañosa acerca del compromiso de la UC para implementar las nuevas estructuras de sueldo ("pasos salariales") que manda el nuevo contrato. La información siguiente aclara los puntos.

Mejoras de sueldo – los salarios de los empleados de servicio de la UC ahora son comparables a los de CSU

El nuevo contrato incluye **más de \$64 millones** en total de aumentos salariales para empleados de servicio de la UC – puntos principales:

- Aumentos del 3% para todos cada año, más un 1% adicional para todos en julio del 2009.
- Aumento de la tarifa mínima por hora de \$10.28 a \$14.00 antes de vencerse el contrato.
- **Se aumenta el salario promedio del empleado de servicio en un 26%** en el transcurso de cinco años, de \$30,000 a \$38,000.
- Aumento de paga por hora promedio para empleados de servicio de **\$14.35 a \$18.39** en la duración del contrato.
- Con este contrato, **los salarios de los empleados de servicio de la UC son ahora comparables con los de puestos similares en CSU, y en algunos casos más altos.**

Excelentes beneficios – los empleados con menos sueldo pagan primas más bajas; la UC paga la mayor parte de los costos

El contrato también seguirá proporcionando a los empleados de servicio de la UC excelentes beneficios de salud y retiro, y la UC absorberá la gran mayoría de los costos, sobre todo para los empleados con menos sueldo – puntos principales:

- La UC paga el **93-96 por ciento** de las primas médicas mensuales para los 42,000 empleados del personal de la UC que gana \$46,000 o menos.
- Para el 2009, la UC adoptó un subsidio especial de una sola vez para ayudar a compensar los aumentos de primas mensuales para los empleados de la UC. Por consiguiente unos 36,000 empleados de la UC, inclusive **21,000 empleados con sueldos más bajos** (los que ganan \$46,000 o menos), verán **una reducción** en sus tarifas mensuales netas de 2009 en comparación con las del 2008. (detalles en http://atyourservice.ucop.edu/news/health/0810_health_rates.html).
- Los empleados de la UC no han tenido que contribuir al costo de sus beneficios de pensión en casi 20 años. De hecho, **el 80% de los empleados de la UC nunca han contribuido al costo de sus beneficios de pensión.**
- Para poder mantener firme el plan de pensión de la UC, ésta planea reanudar las contribuciones – de la UC y de sus empleados – a partir de abril del 2010. Cuando se reanuden las contribuciones, como en el caso de otros empleados de servicio, las contribuciones actuales del 2% al Plan Definido de Contribuciones de la UC será redirigido al UCRP en el primer año. **Por consiguiente, los empleados de la UC no verán una disminución en la cantidad neta que cobren, debido al restablecimiento de las contribuciones de al UCRP.**

Aclaración sobre la “cuestión de los pasos”

La AFSCME ha acusado a la UC de incumplir aspectos del contrato en relación con la estructura de nuevas escalas de pago – eso es incorrecto. Al firmarse el contrato, **se acordó mutuamente** que definir los incrementos porcentuales de los aumentos ("pasos") dentro de los nuevos límites salariales requeriría más trabajo mutuo (los salarios mínimos más altos empujan a éstos por encima de los nuevos niveles de ingreso). La tarea que ahora tenemos por delante, como se previó cuando ambas partes firmaron el acuerdo, es reunirse para colaborar en esas cuestiones -- juntos. Como estas estructuras escalonadas no entran en vigor hasta octubre, hay bastante tiempo para ultimar los detalles.

La UC está cumpliendo con los términos del contrato y se compromete a cotejar esas cuestiones, en la mesa, mediante un diálogo respetuoso y productivo. La Universidad hace un llamado a los líderes de la AFSCME a que hagan lo mismo.

If you have any questions, please consult with Employee & Labor Relations (530-754-8892).

:: :: ::