

GUÍA PARA LOS MAT SOBRE NUESTRO NUEVO CONTRATO PCT



Página Web del Contrato: <http://ucnet.universityofcalifornia.edu/labor/bargaining-units/ex/contract.html>

SALARIOS

<p>✓ Aumento general (ATB) para todos <i>(Artículo 42 - Salarios)</i></p>	<p>Octubre del 2013: 1.5% ATB (el aumento ya se aplicó) Mayo del 2014: 4.5 % ATB Abril del 2015: 4% ATB Abril del 2016: 4% ATB Abril del 2017: 4% ATB +3% Retroactivo para Abril del 2012 – Marzo del 2013, 120 días posteriores a la ratificación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los aumentos ATB son vigentes a partir del primer periodo de paga quincenal completo del mes indicado • El pago retroactivo es el pago básico menos los descuentos regulares (sin incluir las horas extras, salario diferencial, etc.) • Para recibir cada aumento, el trabajador debe estar en condición asalariado o en excedencia aprobada en la fecha en que se efectúe el aumento y en la fecha en que se paga • Para calcular el salario después del aumento (ejemplo: aumento ATB del 4.5%): <u>Salario actual</u> X 1.045 = <u>Salario después del aumento del 4.5%</u> • Para saber los salarios actuales, ingrese a: https://tcs.ucop.edu/tcs/jsp/nonAcademicTitlesSearch.htm
<p>✓ Grados <i>(Artículo 42 - Salarios)</i></p>	<p>Julio 2014: Grado del 2% Julio 2015: Grado del 2% Julio 2016: Grado del 2% Julio 2017: Grado del 2%</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los aumentos de grado en los Centros de Salud Estudiantil de la UCB, UCSC, UCSB, UCR, y UCM dependen del financiamiento que reciban en el presupuesto del campus
<p>✓ Pago por Llamada <i>(Cartas complementarias)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • UCIMC: aumento de \$0.50/hora 7/2014 y aumento de \$0.50/hora 7/2015 • UCDMC: aumento de \$1.00/hora 7/2014 (cargos de \$8.00/hora o menos) • UCSDMC: aumento de \$0.75/hora 7/2014

SALARIOS

<p>✓ Periodos de descanso (Artículo 12 – Horas de Trabajo)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los trabajadores que no reciban periodo de descanso de 6 horas entre turnos pueden pedir permiso de faltar a todo o parte de su turno • A los trabajadores que no reciban periodo de descanso de 6 horas entre los turnos se les debe de pagar el salario regular más la mitad
<p>✓ Plazo (Artículo 8 -Plazo)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se vence el 31 de diciembre del 2017 • Ninguna reapertura

BENEFICIOS

<p>✓ Seguro Médico (Artículo 4a – Beneficios de la Universidad de Salud y Bienestar)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se congelan los precios del seguro médico de Kaiser y Health Net Blue & Gold (bandas salariales 1 y 2) al nivel 2014, para el contrato entero • Los precios de Kaiser y Health Net Blue & Gold (bandas salariales 3 y 4) no aumentarán más de \$25/mes por cada año del contrato • Los precios de seguro médico del 2014 son vigentes a partir de abril del 2014 • Ninguna reapertura
<p>✓ Pensión (Artículo 4b – Planes de la Universidad de Jubilación y Ahorros)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pensión de Un Solo Nivel: todos los trabajadores de PCT tienen un factor de edad para el beneficio de pensión del 2.5% a los 60 años de edad, y la opción de recibirlo en efectivo de un solo pago • Las aportaciones a la pensión aumentarán el 2.5% en julio del 2014 • No se planea ninguna reapertura, y hay lenguaje para prevenir que la UC reabra solamente con AFSCME
<p>✓ Seguro Médico de Jubilados (Artículo 4b – Planes de la Universidad de Jubilación y Ahorros)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los trabajadores de PCT tienen derecho adquirido al seguro médico de jubilados conforme a las reglas de elegibilidad que ya existen (sin fórmula que exige que la edad + los años de servicio deben ser = 50) • Los trabajadores con cargo elegible para el Plan de Jubilación de la UC (UCRP) a partir del 31 de diciembre del 2013 deben tener derecho adquirido • Congelación de los precios de Kaiser de Jubilados para los trabajadores que se jubilen durante el plazo del contrato, por la duración del contrato
<p>✓ Ningún PTO (Carta complementaria)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ningún PTO • Los bancos de horas de vacaciones y licencia por enfermedad serán convertidos de nuevo para agosto del 2014
<p>✓ Licencia por Cuestiones Familiares (Artículo 14 - Excedencias)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pueden utilizar hasta 30 días de licencia por enfermedad para atender a un familiar con condición grave de la salud (en lugar de solamente 5 días) • Mejoras adicionales a las excedencias en base a las mejoras a las leyes de excedencia
<p>✓ Donación para Licencia por Catástrofe (Artículo 14 - Excedencias)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Todos los trabajadores ahora están permitidos participar en los programas de compartición de licencia por catástrofe y pueden donar sus horas de vacaciones a los compañeros de trabajo
<p>✓ Estacionamiento (Artículo 24 – Estacionamiento y apéndice)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La UC no puede subir el precio del estacionamiento cada año más de los límites establecidos en cada centro médico/campus (refiérase al apéndice para saber los límites)

GUÍA PARA LOS MAT SOBRE NUESTRO NUEVO CONTRATO — PCT *continuado..*

ESTABILIDAD DE TRABAJO/DOTACIÓN DE PERSONAL

<p>✓ Protecciones contra el Despido Temporal (Artículo 13 – Despidos y Reducción de Tiempo y artículo nuevo de Señoría)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Ningunos despidos de emergencia y ninguna carta complementaria</u>: fortaleciendo el lenguaje de contrato que tenemos actualmente para protegernos contra el despido temprano / despido temporal de emergencia • Para los despidos indefinidos, la UC debe despedir a los trabajadores de registro, viajantes y per diems antes que los trabajadores de carrera (salvo que la UC tenga una necesidad comercial limitada y autentica de conservar a un per diem) • Los trabajadores despedidos temporalmente conservan los derechos de recontractación si aceptan los cargos de per diem o limitados • Derechos de presentar agravio en caso de que la UC no siga la señoría inversa en los despidos indefinidos • A los efectos del despido, traslado y ascenso, la señoría debe basarse en la fecha de contratación más reciente del trabajador para cargo de planta de carrera en la UC • Desempate: en caso de que algunos trabajadores tengan la misma fecha de contratación, la señoría se decide según las horas asalariadas totales • Las disposiciones de Indemnización por despido ya no se vencen cuando se vence nuestro contrato • Alternativos adicionales a los despidos temporales
<p>✓ Conversión de los Per Diem (Artículo 29 - Puestos/Asignaciones y carta complementaria)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La UC ahora convertirá a los per diem después de las revisiones de mayo y noviembre: • Los que trabajaron 1000 horas en un periodo de 12 meses, aunque no trabajaron el 50% cada mes • Conversión dentro de 120 días después de cumplir las 1000 horas • Solo hay que presentar una petición por escrito (no hay que presentar petición anual) • No se puede dar de baja a los que trabajaron 750 horas en un periodo de 12 meses solamente con el fin de negarles la conversión en un puesto de carrera • Derechos de presentar agravio en caso de que la UC no siga los procedimientos de conversión • La UC no puede exceder la proporción de los FTE per diem a los FTE de trabajadores de carreras por más del 6% o el 8%, dependiendo de cuál de los centros médicos sea • En caso de que la ley de Cuidado Médico a Bajo Precio exija que la UC les preste los beneficios de seguro médico a los empleados per diem, la UC debe reunirse y discutir o consultar con AFSCME, y luego ajustar los precios para los per diem según el costo de la atención médica
<p>✓ Protecciones Contra la Subcontratación (Artículo 5 – Subcontratación y cartas complementarias)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La UC no puede subcontratar el trabajo solamente para ahorrarse el dinero de los salarios y beneficios de la UC • Nuevos derechos de presentar agravios y de arbitración en caso de que la UC no nos ofrezca otros puestos de trabajo de la UC después de subcontratar nuestro trabajo • La UC acepta que las construcciones nuevas más grandes estarán dotados de personal de PCT de la UC/AFSCME: UCSF Mission Bay y el hospital UCSD Jacobs

ESTABILIDAD DE TRABAJO/DOTACIÓN DE PERSONAL

<p>✓ Protecciones Contra la Subcontratación (Artículo 5 – Subcontratación y cartas complementarias)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La UC ahora está obligada a facilitar datos extensos respecto a cualquier plan de subcontratar trabajo, incluyendo análisis de costos e informes de consultores. • La UC se comprometió a asistir a la cantidad mínima de 2 reuniones a nivel estatal de gestión laboral para discutir los planes de subcontratación. Es un formo más para presionar por acuerdos para la contratación interna. • Nuestras protecciones contra la subcontratación no pueden impedir que la UC use a los empleados del registro.
<p>✓ La Señoría en la Programación de Horarios (Artículo 12 – Horas de Trabajo y artículo nuevo sobre la Señoría)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando hay una vacante para algún turno o en algún lugar en un departamento, la UC debe publicarla por escrito y ofrecérsela al trabajador cualificado de nivel de señoría más alto que solicite el turno • Se puede retener al trabajador con más señoría en su turno actual por hasta 6 meses máximos, en caso de que moverse antes pondría en riesgo la calidad de atención a los pacientes • A los efectos de las horas de trabajo y las vacaciones, la señoría se basa en la fecha más reciente de contratación para el cargo de trabajo dentro del departamento • La UC debe permitir a los departamentos que utilicen actualmente las series de títulos que sigan usando las series de títulos, y que los departamentos que usen solamente el título tengan la opción de cambiar a las series de títulos • Desempate: en caso de que los trabajadores tengan la misma fecha de contratación, debe determinarse la señoría según las horas totales en estado asalariado • La UC debe facilitar las listas de señoría dentro de 10 días hábiles a su petición
<p>✓ Descansos Saltados (Artículo 12 – Horas de Trabajo)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando los trabajadores falten los descansos más de vez en cuando, y le notifiquen al supervisor, los supervisores deben hacer ajustes para reducir los descansos saltados
<p>✓ Comité de Personal (Artículo 37 – artículo sobre el Comité de Personal)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se dobla el tamaño de los comités de personal – ahora podemos tener 8 miembros pagados por la UC para que asisten a las reuniones del comité de personal • La UC está obligada a facilitarnos los directrices respecto a la carga de trabajo a petición de AFSCME, información que podemos usar para presionar por aumentar la dotación de personal
<p>✓ Equipo de Seguridad (Artículo 10 – Salud y Seguridad)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando los trabajadores piden equipo de seguridad adicional, la UC está obligada a revisar la petición
<p>✓ Licencia por Cuestiones de la Unión y para Participar en las Negociaciones (Artículo 15 – Licencia para Asuntos de la Unión y Artículo 32 – Licencia para Asistir a las Negociaciones)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los miembros de la mesa ejecutiva de AFSCME y del grupo de negociaciones pueden tomar 2 días de excedencia por mes, en lugar de solo 1 día • Se agrega lugar para un miembro adicional en el grupo de negociaciones para que sean 11 miembros de PCT en total en el grupo de negociaciones