GUÍA PARA LOS MAT SOBRE NUESTRO NUEVO CONTRATO SERVICIO

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

SALARIOS

✔ **Aumento General (ATB) para todos** *(Artículo 41 – Salarios)*	Mayo 2014: **4.5% ATB** Julio 2014: **3% ATB** (-2.5% del aumento de contribución a la pensión) Octubre 2015: **3% ATB** Octubre 2016: **3% ATB** Bonificación: $200.00 para los trabajadores de carrera y limitados con asignación del 50% o más, a partir de los 60 días posteriores a la ratificación • Los aumentos ATB y la bonificación entran en vigor para el primer periodo de pago quincenal completo del mes indicado • Para recibir cada aumento, deben estar en estado asalariado o fuera por excedencia aprobada para la fecha del aumento y la fecha de pago • Para calcular el salario después del aumento (por ejemplo con aumento ATB del 4.5%): Salario actual X 1.045 = Salario después del aumento del 4.5% • Para saber los salarios actuales, refiérase al: https://tcs.ucop.edu/tcs/jsp/nonAcademicTitlesSearch.htm
✔ **Grados** *(Artículo 41 – Salarios)*	Julio del 2014: **Grado del 2%** Julio del 2015: **Grado del 2%** Julio del 2016: **Grado del 2%**
✔ **Plazo** *(Artículo 8 – Plazo)*	• Se vence el 30 de junio del 2017 • Ninguna reapertura

BENEFICIOS

✔ **Seguro Médico** *(Artículo 4a – Beneficios de la Universidad de Salud y Bienestar)*	• Congelación del precio del seguro médico de Kaiser y Health Net Blue & Gold (bandas salariales 1 y 2) al nivel del 2014, durante el plazo entero del contrato • Los precios del seguro médico para el 2014 son los precios vigentes en abril del 2014 • Ninguna reapertura

AFSCME 3299

BENEFICIOS	
✔ **Pensión** *(Artículo 4b – Planes Universitarios de Jubilación y Ahorros)*	• Pensión de Un Solo Nivel: Todos los trabajadores de servicio tienen un factor de edad para el beneficio de pensión del 2.5% a los 60 años de edad, y la opción de recibirla en suma alzada de un solo pago • Las contribuciones a la pensión se aumentarán el 2.5% en julio del 2014 • No se planea ninguna reapertura, y tenemos lenguaje para impedir que la UC reabra solamente con AFSCME
✔ **Seguro Médico de Jubilados** *(Artículo 4b – Planes Universitarios de Jubilación y Ahorros)*	• Los trabajadores de servicio tienen derecho adquirido a las reglas de elegibilidad existentes para el seguro médico de jubilado (no hay fórmula que exija que su edad + años de servicio tengan que ser = 50) • Los trabajadores con cargo de trabajo elegible para el UCRP a partir del 31 de diciembre del 2013 tienen los derechos adquiridos • Congelación de los precios de Kaiser de jubilados para los trabajadores que se jubilen durante el plazo del contrato, por la duración del contrato
✔ **Ningún PTO**	• Ningún PTO
✔ **Licencia por Cuestiones Familiares** *(Artículo 14 – Excedencias)*	• Se pueden usar 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 la excedencia en base a las mejoras a las leyes de excedencias
✔ **Donación para Licencia por Catástrofe** *(Artículo 40 – Vacaciones y programa local)*	• Ya se les permite a todos los trabajadores participar en los programas de compartición de licencia para casos de catástrofe y donar las horas de vacaciones a los compañeros de trabajo
✔ **Estacionamiento** *(Artículo 23 – Estacionamiento)*	• La UC no puede incrementar el costo del estacionamiento cada año en exceso de los límites establecidos en cada centro médico o campus (refiérase al apéndice para saber los límites)
ESTABILIDAD DE TRABAJO / DOTACIÓN DE PERSONAL	
✔ **Protecciones Contra la Subcontratación** *(Artículo 5 – Subcontratación y cartas complementarias)*	• La UC no puede subcontratar el trabajo solamente para ahorrarse el dinero de los salarios y beneficios • Derechos nuevos de presentar agravio y de arbitración si la UC no nos dé otro trabajo en la UC después de que subcontrate nuestro trabajo • La UC aceptó que las nuevas construcciones más grandes deben tener dotación de trabajadores de Servicio de la UC/AFSCME: UCSF Mission Bay, Hospital Jacobs de la UCSD, y el Hotel y Centro de Conferencias Luskin de la UCLA • La UC ya está obligada a facilitar datos amplios respecto a sus planes de subcontratación, incluyendo análisis de los costos e informes de consultores • La UC se comprometió a 2 reuniones laborales mínimas a nivel estatal para discutir los planes de subcontratación. Este es un foro adicional para presionar por los acuerdos de contratación interna
✔ **Protecciones Contra los Despidos Temporales** *(Artículo 13 – Despidos temporales y Reducción de Tiempo y artículo nuevo sobre la Señoría)*	• En el caso de los despidos de duración indefinida, la UC debe despedir a los empleados limitados antes que los empleados de carrera • Los trabajadores despedidos por falta de trabajo deben mantener el derecho de recontratación si aceptan trabajo limitado o per diem

AFSCME 3299

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

ESTABILIDAD DE TRABAJO / DOTACIÓN DE PERSONAL	
✔ **Protecciones Contra los Despidos Temporales** *(Artículo 13 – Despidos temporales y Reducción de Tiempo y artículo nuevo sobre la Señoría)*	• A los efectos del despido temporal, traslado, y promoción, la señoría debe basarse en la más reciente fecha de contratación para cargo de personal de carrera en la UC • Desempate: en caso de que los trabajadores tengan la misma fecha de contratación, debe decidirse la señoría en base a las horas totales trabajadas • Ya no se vencen las disposiciones de indemnización por despido cuando se vence nuestro contrato • Alternativos adicionales al despido
✔ **La Señoría en la Programación de Horarios** *(Artículo 12 – Horas de Trabajo y el nuevo artículo sobre la Señoría)*	• Cuando haya una vacante de turno o lugar en algún departamento, la UC debe publicar la vacante por escrito y ofrecérsela al candidato que reúna los requisitos y que tenga el nivel más alto de señoría • La UC ahora está obligada a ofrecer las horas extras según señoría • A los efectos de los horarios y las vacaciones, la señoría debe basarse en la fecha más reciente de contratación del trabajador para un cargo de trabajo dentro del departamento • Desempate: en caso de que los trabajadores tengan la misma fecha de contratación, debe decidirse la señoría según el total de horas trabajadas • A su petición, la UC debe facilitar las listas de señoría dentro de 10 días hábiles
✔ **Descansos Saltados** *(Artículo 12 – Horas de Trabajo)*	• en caso de que se vean obligados los trabajadores a saltar un descanso, deben recuperar el descanso más adelante durante el mismo turno (con la aprobación del supervisor)
✔ **Comité de Personal** *(Artículo 36 – Comité de Personal)*	• se dobla el tamaño del comité de personal – ya podemos tener 8 miembros con participación pagada por la UC en las reuniones del comité de personal • La UC está obligada a petición de AFSCME facilitar las directrices respeto a la carga de trabajo. Son datos que podemos usar para presionar por aumentar la dotación de personal
✔ **Conversión de Trabajadores Limitados** *(Artículo 28 – Puestos/ Asignaciones)*	• Para ayudar a hacer cumplir la conversión de limitados, la UC ahora debe facilitarle a AFSCME los datos sobre el número de horas trabajadas por los trabajadores limitados 4 veces al año • Lenguaje más fuerte para impedir que la UC dé de baja a los trabajadores limitados con el fin de evitar su conversión
✔ **Equipo de Seguridad** *(Artículo 10 – Salud y Seguridad)*	• Cuando los trabajadores piden equipo adicional de seguridad, la UC está obligada a realizar una revisión de la petición
✔ **Licencia por Cuestiones de la Unión y Para las Negociaciones** *(Artículo 1 –Acceso y Derechos de la Unión y Artículo 31 – Licencia para Asistir a las Negociaciones)*	• Los miembros de la junta ejecutiva de AFSCME y los miembros del grupo de negociaciones pueden tomar 2 días de licencia por mes para asuntos de la unión, en lugar de solamente 1 día • Se agrega otro lugar en el grupo de negociaciones para que sean 12 miembros de servicio totales en el grupo de negociaciones

AFSCME 3299