

Resumen del Contrato de TX/RX para miembros de UPTE-CWA

Hemos logrado un acuerdo por 5 años sujeto al voto de los miembros con la Universidad para un contrato nuevo de TX/RX que abarca del 1 de julio del 2008 al 30 de junio del 2013.

Tanto el equipo de negociación de TX/RX y la mesa directiva recomiendan un voto a favor de su ratificación.

El contrato consigue aumentos sustanciosos de salario por los próximos 3 años (4.5%, 5%, y 5% para quienes califican para el sistema de aumentos de salario por pasos) con un bono de \$1000.00 (aprox. 2%) por no haber recibido aumentos de salario durante los años fiscales 2008/09 y 2009/10. Estos aumentos no dependen del presupuesto estatal. Hemos asegurado contribuciones a la pensión y hemos fijado límites a los aumentos de costo del estacionamiento y a los beneficios de salud.

Esto permite que los miembros sepan cuánto les estarán pagando mientras estén bajo este contrato.

Hemos logrado grandes avances en asuntos de salud y seguridad en honor a Sheri Sangji, una investigadora científica de UCLA quien falleció el año pasado en un accidente de laboratorio.

Aquí está un resumen del contrato. (Todos los detalles han sido añadidos a nuestro sitio de Internet: para RX: <http://www.upte.org/2010TA-RX/> y para TX: <http://www.upte.org/2010TA-TX/>)

Compensación:

- ◆ 2008/09: 0%
- ◆ 2009/10: 0% de aumento al salario base, \$1000 como pago único cuya entrega se aplaza hasta el 1 de julio del 2010 (aproximadamente el equivalente a un aumento del 2%).
- ◆ 2010/11: 2.5% de costo de vida para todos el 1 de octubre del 2010, 2% de aumento bajo el sistema de escalafon salarial para quienes califiquen* el 1 de enero del 2011, 0.5% (\$1.7 millones) para aumentos de equidad para varios puestos luego serán negociados.
- ◆ 2011/12: 3.0% costo de vida para todos el 1 de octubre del 2012, aprox. 2% en aumentos por el sistema de escalafon salarial para quienes califiquen* el 1 de enero del 2012.
- ◆ 2012/13: 3.0% de costo de vida para todos el 1 de octubre del 2012, aprox. 2% en aumentos por el sistema de escalafon salarial para quienes califiquen* el 1 de enero del 2013.
- ◆ Ninguna de las compensaciones están sujetas a los fondos estatales para UC (la Universidad de California).

**Elegibilidad para el sistema de escalafon salarial no es empleados en período de prueba, no es para empleados eventuales, no es para empleados que reciben el maximo del escalafon salarial y depende de una evaluación satisfactoria.*

Pensión:

- ◆ Cambio del 2% de contribución al plan de pensión de DCP (por sus siglas en Inglés) el 15 de abril del 2010, UC contribuirá 4%
- ◆ Contribución del 1% el 1 de julio del 2011 suponiendo que otros empleados paguen y que UC pague por lo menos tanto como ellos.
- ◆ Contribución del 1% el 1 de julio del 2012 suponiendo que otros empleados paguen y que UC pague por lo menos tanto como ellos.
- ◆ La negociación es obligatoria si hay otros cambios.

Salud y Seguridad:

- ◆ UC proveerá a UPTE copias de reportes de incidentes y accidentes relacionados con la salud y la seguridad.
- ◆ UPTE-CWA conseguirá tiempo libre para un auxiliar de salud y seguridad para cada plantel.
- ◆ Empleados despedidos temporalmente:
- ◆ Cualquier individuo previsto a ser despedido temporalmente puede cambiar el ser despedido temporalmente al programa START (reducción de tiempo voluntaria) en el que se puede participar hasta el 31 de diciembre del 2010.
- ◆ UC y UPTE organizarán un comité de re-empleo para identificar a todos los recursos disponibles a empleados temporalmente despedidos y así distribuir la información para asegurar asistencia y acceso.

- ◆ UPTE retirará cargos de prácticas laborales injustas por las negociaciones de mala fe que cuestionaron las despidos temporales de empleo.
(UPTE continuará presionando a UC a no reducir la duración de jornadas de trabajo ni a recortar personal en áreas de trabajo donde no hay déficit financiero.

Beneficios de salud:

- ◆ Los costos en los beneficios irán hacia las primas de seguro mensuales del 2010
- ◆ Primas de los beneficios no pueden aumentar más del 18% en total durante los próximos 3 años para Kaiser y HealthNet.
- ◆ UPTE-CWA continuará cuestionando a UC sobre los individuos a quienes trasladaron ilegalmente de una banda de pago a otra pero retirará el cuestionamiento por los individuos quienes fueron mal informados sobre las tarifas de Blue Cross.

Estacionamiento:

Hay límites a aumentos que son específicos a cada plantel



UPTE-CWA 9119 | P.O. Box 4443, Berkeley, CA 94704 | 510.704.8783 | info@upte-cwa.org