

## Mitos y datos acerca de las negociaciones UC-AFSCME tocante a los empleados de servicio

### **Mito: La opción de retiro estilo 401(k) de la UC pone en peligro los beneficios de pensión del empleado y el plan de pensión de la UC.**

*Datos:* El plan de pensión de la UC es muy fuerte y estable, y la opción de estilo 401(k) **no afecta** la salud financiera a largo plazo del plan de pensión. La propuesta de retiro de la UC solo aplica a los futuros empleados de servicio, contratados después de un nuevo contrato y no afectará sus beneficios de pensión — la ley protege los beneficios de pensión ganados y estos no pueden reducirse ni revocarse.

### **Mito: La UC está forzando una riesgosa opción de retiro estilo 401(k) a sus nuevos empleados.**

*Datos:* Nadie está forzando nada a nadie. Lo cierto es que los nuevos empleados siguen en libertad de seleccionar una pensión tradicional si prefieren esa opción. Casi el 80 por ciento de los estadounidenses trabajan para un empleador que ofrece un plan de retiro estilo 401(k). Ofrecer una opción estilo 401(k) da a los empleados más oportunidades de elegir y le permite a Ud. conservar su inversión, así como retener consigo las contribuciones de la UC, si o cuando Ud. decide irse a trabajar a otro lugar. La opción de retiro permite a los individuos y a sus familiares planear un retiro basado en sus necesidades particulares. Nadie debe asumir que sabe cómo cada empleado debe manejar sus ahorros para retirarse, ni tampoco saben los dirigentes sindicales lo que es mejor para cada cual y sus familiares, y esa es la razón por la que estamos ofreciendo una opción de beneficios de retiro, en conjunto con instrumentos, clases y asesoramiento personal para ayudarle a Ud. a tomar decisiones bien informadas acerca de como ahorrar para su retiro.

### **Mito: La opción de pensión representa un beneficio de retiro mejor que la opción estilo 401(k).**

*Datos:* Solo Ud. sabe cuál beneficio de retiro es el correcto para Ud., de acuerdo con sus metas de retiro y cuánto tiempo Ud. planea trabajar en la UC. Una pensión pudiera ser la opción preferida si Ud. tiene previsto trabajar en la UC durante la mayor parte de su carrera y quiere tener ingresos de retiro predecibles. Si Ud. no está seguro de cuánto tiempo querrá trabajar en la UC y se siente cómodo respecto a elegir y manejar sus inversiones, entonces tal vez Ud. pudiera preferir la flexibilidad y portabilidad de tener una opción estilo 401(k).

### **Mito: La UC no paga a sus empleados de servicio lo suficiente para sobrevivir.**

*Datos:* El hecho es que los empleados de servicio de la UC se hallan entre, o sean, los empleados de servicio mejor pagados dondequiera que opere la UC. En realidad, los empleados de servicio de la UC ganan entre el 8% y el 17% *más* que otras personas que realizan empleos similares en los mismos mercados y áreas geográficas, e incluso hemos ofrecido a los dirigentes de la AFSCME un conjunto multianual que incluye aumentos de paga del 8% al 12% por la duración del contrato. Queremos lo mejor para nuestros empleados de servicio, razón por la cual procedimos a implementar el aumento de paga cuando las negociaciones cayeron en un impasse. Nos hemos comprometido a pagar de forma equitativa a nuestra gente, ofreciéndoles beneficios generales, y sin perder de vista las fluctuaciones de paga en todo el Estado de California para cerciorarnos de cumplir con ese compromiso. Es más, las contribuciones de la UC a los beneficios de salud y retiro de los empleados representan del 30 al 50 por ciento de su paga básica, y más aún en algunos casos. Por ejemplo, basado en la paga anual promedio de un empleado de servicio en la UC, de \$42,000, la UC contribuye unos \$20,000 anuales al costo de la cobertura de gastos médicos, dentales y de visión del empleado de servicio y sus familiares, y unos \$6,500 adicionales por concepto de beneficios de retiro y Seguridad Social.

**Mito: La UC no deja a la AFSCME más opción que la huelga.**

*Datos:* Los dirigentes de la AFSCME convocaron a una huelga, y siempre tendrán una opción. En realidad, las huelgas no son una forma efectiva para llegar a un acuerdo. Millones de empleados sindicalizados en California, y en el resto del país, negocian buenos contratos para su gente sin necesidad de huelgas. Para la mayoría de los sindicatos las huelgas son algo fuera de lo común y se consideran un acontecimiento muy serio. Sin embargo, el tema de la huelga al parecer se ha hecho algo muy frecuente en la retórica de la AFSCME. Los dirigentes de la AFSCME decidieron convocar a una huelga contra nuestros hospitales, recintos y laboratorios, lo cual consideramos un intento para presionar a la UC en la mesa de negociaciones. No dio resultado. Nuestros empleados, sus familias y nuestros pacientes son los perjudicados por una huelga. Las huelgas también perjudican a los trabajadores y cuestan a la UC millones de dólares en paga a los trabajadores provisionales

**Mito: Los contratos externos de la UC ponen en peligro los empleos de los empleados de servicio.**

*Datos:* Conforme a nuestros acuerdos con la AFSCME, a la UC le está prohibido externalizar trabajos a efectos de generar ahorros en pagos y beneficios de empleados. Es más, no podemos dejar fuera a ningún empleado representado por la AFSCME debido a una decisión de externalizar empleos. La UC también ha sido la primera universidad pública que ha fijado voluntariamente una paga mínima de \$15 por hora para sus empleados contratados.

**Mito: Un informe de la AFSCME indica que hay una creciente desigualdad de paga entre los empleados de la UC.**

*Datos:* El informe de la AFSCME es engañoso y no presenta un cuadro fidedigno de los hechos. En la UC la paga se basa en el trabajo y el puesto – no en la raza ni en el género. Al comparar las tasas de paga por clasificación de empleo para los puestos representados por la AFSCME, desaparecen las diferencias de paga según la raza y etnia. Cualquier diferencia respecto a puestos representados por la AFSCME probablemente se deban al nivel del empleo y/o el individuo en la escala de paga que la UC y la AFSCME han acordado mutuamente. Según nuestro punto de vista, el intento del sindicato de confundir estas cuestiones indica una falta de sinceridad.

**Mito: La UC no negocia de forma justa.**

*Datos:* La ley nos exige negociar justamente y con buena fe, y lo hacemos. Creemos que nuestros empleados deben ser el tema central de nuestra negociación con los dirigentes de la AFSCME y hemos puesto sobre la mesa una oferta justa y global. Estamos frustrados por la renuencia de los dirigentes de la AFSCME respecto a llegar a un acuerdo sobre un contrato justo. No obstante, ya dimos un paso adelante en cuanto a un aumento de paga para nuestros empleados de servicio porque pensamos que eso era lo correcto.

:: :: ::