

UNIVERSITY
OF
CALIFORNIA

19 de abril del 2018

Estimado/a compañero/a:

Le escribo para dejarle saber que la UC está aumentando sus pagos y proporcionándole a Ud. y a sus colegas trabajadores de servicio buenos beneficios de salud y retiro.

Tal como le informamos a Ud., recientemente le presentamos a la AFSCME una oferta final de acuerdo, en la que se incluía:

- Aumento de pago general del 3 por ciento garantizado cada año por los próximos cuatro años;
- Un pago único de \$750 (prorratedo por un porcentaje asignado) para cada empleado de servicio de carrera, que no esté a prueba, una vez que se ratifique un contrato;
- Excelentes beneficios de salud y retiro con las mismas tasas que otros empleados de la UC con pagos similares. La UC también propuso un límite de \$25 por mes a los aumentos de prima del seguro de salud para los empleados de servicio en los planes Kaiser y HealthNet Blue & Gold de la UC. Un empleado de servicio típico pagaría solo \$34 al mes por Kaiser para sí mismo y sus hijos.

Esta oferta es muy similar a lo que la UC ha dado a muchos de sus colegas en la UC, incluso aquellos que están en otros sindicatos. Desafortunadamente, la AFSCME rechazó esta oferta.

Creemos que las negociaciones con la AFSCME han tardado mucho más de lo debido, y hace demasiado tiempo que Ud. no recibe un aumento. Por consiguiente, vamos a implementar lo siguiente para todos los empleados de servicio de la UC:

- **Aumento de pagos:** Un aumento de pago del 2 por ciento. En general la compensación del personal de servicio de la UC actualmente se halla por encima del mercado y este aumento de pago ayudará a asegurar que los pagos que recibirá nuestro personal de servicio se mantengan competitivos en el mercado.
- **Beneficios de salud:** Beneficios de salud de alto valor y a bajo costo, con las mismas tasas que las que se aplican a otros empleados de la UC con pagos similares;
- **Beneficios de retiro:** Ud. no verá cambios en sus beneficios de pensión. Los futuros empleados de servicio podrán elegir entre el plan de pensión de la UC y un plan de tipo 401(k), cual de los dos planes ellos piensen que sea mejor para ellos.

El aumento de paga se hará una sola vez, y las tasas por beneficios de cuidado de salud reflejan las tasas del año fiscal 2017-18. En algún momento, la UC y la AFSCME tendrán que regresar a la mesa de negociación para negociar cualquier aumento adicional como parte de un contrato multi-anual.

Ud. tal vez se pregunte por qué no estamos implementando los aumentos, el límite de los costos del seguro de cuidado de la salud, y el pago único que ofrecimos recientemente a la AFSCME en la mesa de negociaciones. Nuestra oferta final era a cambio de un contrato multi-anual, y para finalmente concluir las negociaciones. Creemos que fue un oferta muy justa, y estamos decepcionados de que la AFSCME no la aceptó.

Por último, los dirigentes de la AFSCME le han pedido a Ud. y a sus compañeros de trabajo, inclusive el personal de atención al paciente, que autoricen una huelga, en la cual Uds., en efecto, dejarán de cobrar por los días que se ausenten. Como mencioné en mi comunicación anterior, las huelgas son algo muy serio y estamos en franco desacuerdo con esa decisión de la AFSCME que impactará a los pacientes, estudiantes y a la comunidad de la UC, con una huelga potencial como táctica negociadora.

La semana pasada compartí con Uds. una información importante acerca de las huelgas, y de nuevo esta agregada a esta carta. Por favor, leala con cuidado para asegurarse que la entienda y lo que implicaría una huelga, y decida por sí mismo si Ud. piensa que una huelga sería lo correcto.

Como siempre, se les agradece por todo lo que Uds. Hacen por la universidad, y por a aquellos a quienes servimos.

Atentamente,

Dwaine B. Duckett
Vicepresidente
UC Systemwide Human Resources