

Preguntas frecuentes sobre el Acuerdo Tentativo



P: ¿Qué necesitamos hacer para finalizar este contrato?

R: ¡Este acuerdo tentativo (AT) debe ser votado y ratificado por los miembros para que entre en vigor! Los miembros recibirán una boleta electrónica el 13 de julio de 2022. La votación estará abierta del 13 al 29 de julio y finalizará a las 4 p.m. Esto se conoce como el período de ratificación. Solo los miembros recibirán un enlace para votar el 13 de julio. Si usted no es miembro y desea votar, por favor visite www.csueu.org/join. Los nuevos miembros que se unan durante el período de ratificación (del 13 al 29 de julio) recibirán una boleta dentro de las 48 horas siguientes (lunes a viernes). Para cualquier persona que necesite asistencia práctica, el Representante de Relaciones Laborales de su sección estará disponible. La Junta Directiva de Universidad Estatal de California se reúne del 11 al 14 de julio y votará sobre la ratificación de su parte del contrato durante esta sesión.

P: Para que quede claro, ¿obtendremos el aumento general de salario del 7% o del 8%?

R: Pase lo que pase, obtendremos el 7%. Si el gobernador aumenta la financiación por encima de lo que se presentó por primera vez en el presupuesto de enero y la revisión de mayo, y esa financiación aumenta de \$211 millones a \$300 millones sin restricciones, entonces ese 7% se convertirá en un aumento de 8%.

P: No veo ninguna mención del pago retroactivo para el año fiscal 2021-22. ¿Qué fue lo que se habló sobre eso?

R: Al comienzo de la pandemia en 2020, CSUEU firmó un acuerdo para extender el contrato actual por 2 años sin aumentos. Esto se hizo para garantizar que no estuviéramos bloqueados y nos impidieran trabajar, así como para proteger nuestros beneficios durante una época en el 2021 en la que se esperaba una recesión. Esta es una de las razones por las que no tuvimos despidos durante los primeros 6 meses de la pandemia. En el momento en que se firmó la extensión, se creía que el Estado de California tendría un déficit de \$41 mil millones de dólares en 2021. En escenarios futuros, si nos encontramos en una situación que justifique extensiones a largo plazo, nos aseguraremos de abordar la idea de una reapertura.

P: Para el año fiscal 2023-24, no tenemos un aumento general de salario en la lista, pero dado que tenemos una reapertura, ¿podemos negociar un aumento para ese año?

R: Nuestra reapertura es para negociar el aumento general de salario. El presupuesto estatal incluye un pacto plurianual para comprometer niveles predecibles y confiables de financiación para el fondo general. Un presupuesto estatal finalizado que incluya este pacto aumentaría el grupo de compensación en un 3%.

P: “Limitar la lista de emergencias para el teletrabajo obligatorio.” Me gustaría ver el listado.

R: Pudimos definir el contexto de los derechos de la gerencia para exigir el teletrabajo. “El teletrabajo puede ser necesario cuando Universidad determina que las operaciones se realizarían mejor de forma remota debido a una emergencia de buena fe u otras circunstancias imprevistas o temporales que han interrumpido o podrían interrumpir las operaciones normales del campus.

Dichas circunstancias pueden incluir terremotos, cortes de electricidad, incendios, inundaciones, fugas de gas, construcción o demolición de edificios, actos de terrorismo, pandemias, brotes de enfermedades infecciosas y circunstancias similares. El administrador correspondiente considerará los deseos y la capacidad del empleado para trabajar de forma remota, incluido el equipo y las circunstancias del hogar, antes de requerir el teletrabajo”.

P: Los puntos son de los aspectos más destacados del AT, ¿hubo cambios menores que no se destacaron? Si es así, ¿cuáles fueron?

R: Sí, y publicaremos el resumen completo del AT en breve. Por ejemplo, algunos de los cambios menores incluyeron: usar términos neutros en cuanto al género para referirse a tía/tío y crear un cuadro para el aviso de despido de los empleados.

P: Dado que el Estudio Salarial no fue financiado por el estado, ¿qué significa esto para los pasos salariales dentro de los próximos 2 años?

R: Aunque el Gobernador no incluyó los pasos salariales en el presupuesto, el presupuesto continúa siendo negociado y modificado. Seguiremos luchando por la implementación del estudio salarial este año y el siguiente. Mientras tanto, cada dólar en el aumento general de salario incrementa nuestro movimiento al nivel medio del mercado, que fue una de las recomendaciones clave del Estudio. Además, CSU ha reconocido públicamente que los pasos son la solución equitativa y ha acordado que implementar un sistema de pasos es lo mejor para la comunidad universitaria. Seguimos trabajando con CSU para negociar cambios en algunas de nuestras clasificaciones más importantes, uno de los cuales es el salario. La implementación de las cuatro recomendaciones del estudio salarial sigue siendo nuestro principal objetivo.

P: ¿Quién es elegible para el aumento? ¿Quién es elegible para los \$3500?

R: Todos los empleados de la unidad de negociación en estado de pago activo (o en licencia) a partir del 1 de julio de 2022 recibirán el aumento de salario general. El pago único de \$3,500 se proporcionará a cada empleado de la unidad de negociación con una base de tiempo de 1.0 o más que esté en estado de pago activo (o en licencia) en la fecha de ratificación. Los pagos serán prorrateados para los empleados que tienen una base de tiempo inferior a 1.0 en la fecha de ratificación. Los empleados intermitentes por hora serán prorrateados siguiendo una fórmula.

P: ¿Cuándo recibiré mi dinero?

R: El período de ratificación termina a las 4 p.m. el 29 de julio. Si el 50% +1 de los miembros que votan aprueban el Acuerdo Tentativo, los empleados deberían tener dinero en sus bolsillos por el bono de reconocimiento con los pagos retroactivos de julio y agosto a mediados de septiembre. Su cheque de pago de octubre (que es para el período de septiembre) reflejará su nueva tarifa salarial.

P: ¿Recibiré el bono si me separo en agosto?

Si, obtienes el bono si te separas después de la fecha de ratificación (29 de julio).

P: ¿Qué pasa si los miembros rechazan el Acuerdo Tentativo?

R: Si el 50% +1 vota No, el Equipo de Negociación se volverá a reunir y volverá a la mesa de negociación. Es probable que lleguemos a un impasse (cuando ambas partes llegan a un punto muerto) y entremos en la resolución de disputas.