

Mensaje a UC: No tenemos de donde hacer recortes a sueldos ya bajos ni perder ahorros de jubilación

La junta del consejo rector (regents) de UC el mes pasado lo hizo oficial: la intención de UC es de negar aumentos de sueldo (al menos que quizás seas uno de los ejecutivos suertudos de UC), y el 2% de ahorros de jubilación actual de los empleados será desviado para pagar el fondo de la pensión del UCRP. Y encima de todo, el costo de algunos beneficios subirá en el 2009.

Aquellos que no son representados por un sindicato no tienen alternativa. Para aquellos que sí tienen representación de un sindicato, UC tendrá que negociar. Pero el equipo de negociadores de UPTE-CWA de los investigadores y técnicos (RX/TX) está encontrando que la universidad está tomando una posición resistente en contra de ajustes para el costo de vida y en contra de aumentos de pasos (steps)

Cientos de miembros de UPTE en muchos de los campus, incluyendo San Diego, Berkeley, Los Ángeles, y otros han sostenido demostraciones con fines de convencer a los rectores (chancellors) y otros administradores a apoyar la demanda de UPTE de un aumento de sueldo justo. Sin embargo la universidad todavía no propone ningún aumento.

Contribuciones de pensión en cuestión

Además, el mes pasado el consejo rector votó silenciosamente que se esperaría de los empleados de UC aceptar un recorte de 2% de sus contribuciones de jubilación para sostener los fondos de pensión de UC.

"Esto sorprendió a muchos empleados," dijo Paul Brooks, un miembro de UPTE en Berkeley quien trabaja como espectroscopista. "La última vez que el fondo



Giuseppina Cappella, foto

Miembros del equipo negociador de UPTE tomando un receso donde asistieron para apoyar una manifestación. De izquierda a derecha, Ron Greene (Los Ángeles), Julianna Emert (San Diego), Edgardo Vásquez (Davis), Mercedes García-Mohr (San Diego), y Kevin Rooney (San Francisco).

En este momento UPTE se opone a que los empleados contribuyan al fondo de pensión de UCRP porque:

- ★ Por 20 años UC ha estado desviando el dinero que era para el plan de pensión. UC dejó de hacer cualquier contribución al fondo de pensión en el 1989, sin embargo siguió colectando el dinero del estado y de otros medios y usó ese dinero para otros gastos. UC debería haber estado planeando para el futuro y ahorrando ese dinero precisamente para la situación en que estamos.
- ★ La pensión es sana y no requiere contribución inmediata. El fondo de pensión tiene más de 100% de sus fondos necesarios y hasta los mismos actuarios de UC han dicho que no sería problemático si un fondo tan grande y fuerte descendiera de vez en cuando a tener 85% de sus fondos necesarios.
- ★ UC ha estado injustamente poniendo en prioridad compensaciones de ejecutivos, incluyendo beneficios de pensión especiales. Nosotros nos oponemos a las prioridades de UC, tal como duplicar el pago del presidente de UC, y ofrecer mayor compensación de pensión a algunos ejecutivos. UC también ha más que duplicado el número de ejecutivos quienes ganan más de \$200,000.
- ★ Los trabajadores de UC no tendrán ninguna voz con respecto al dinero. A pesar de las resoluciones legislativas y el hecho de que todo otro plan de pensión pública tiene representantes de empleados en el consejo de gobierno, UC se rehúsa dar derecho a aquellos quienes hacen contribuciones y que dependen de esa pensión cuando se jubilen a decidir cómo esos fondos son invertidos y administrados. Queremos un consejo de gobierno conjunto.

Si UC cree que contribuciones al fondo de pensión son urgentemente necesarias, UC es más que bienvenido a que vuelva a comenzar pagos al fondo.

por longevidad para empleados situados en los campus.

"En total, el efecto verdadero es un recorte de pago de facto" dijo el negociador jefe Kevin Rooney, un técnico de EH&S en UC San Francisco.

UC continúa insistiendo que los sueldos se hagan dependan de los fondos del estado, aun cuando ése admite que menos del 10% de los miembros RX/TX de UPTE son pagados con fondos del estado. Dos legisladores claves han escrito a UC protestando su posición.

de pensión fue evaluado, éste contaba con 106% de sus fondos necesarios y así ha estado tan firme que la universidad no le ha contribuido en casi dos décadas," añadió.

Mientras la cantidad y fecha de inicio oficiales no se han fijado, UC se está dirigiendo para el primero de julio del 2009.

Para el primer año, UC está exigiendo que los empleados dejen perder sus ahorros de jubilación de 2% que actualmente van dentro del DCP (Plan de Contribución Definido), con más

deducciones en años posteriores. UC recientemente dijo a la Asociación de Enfermeros y Enfermeras de California que necesita un total de contribuciones (empleador más empleados) de un 12% en el 2009, 17% en el 2010, y un 22% en el 2011 para mantener el plan de pensión a 100%.

"Atando innecesariamente nuestro pago al presupuesto del estado y congelando nuestros sueldos quiere decir que la inflación seguirá dañando nuestro pago" dijo Jelger Kalmijn, el presidente de UPTE a nivel entero. Él también notó que el costo de algunos de los planes de beneficios de UC aumentará empezando enero del 2009, resultando en recortes adicionales de pago, y que la desviación del DCP al UCRP quiere decir que si los empleados quieren continuar sus contribuciones de 2% al DCP, eso también tendrá que salir de sus propios sueldos.

¿Compartiendo el dolor?

"No había falta de fondos en marzo cuando los rectores ofrecieron al nuevo presidente de UC Mark Yudof un 'beneficio suplementario' para darle una pensión de \$350,000 al año," dijo Tanya Smith, una editora en el campus de Berkeley y presidente local de UPTE. "Ni en abril de este año, cuando UC torció sus propias reglas para darle a Victoria Harrison jefa de policía de Berkeley \$2.1 millones en pago de jubilación y después, todavía la volvieron a contratar con pago más alto para continuar en el mismo puesto," añadió Smith.

"Por supuesto reconocemos la importancia de un plan de pensión seguro y bien financiado," dijo Brooks. "Después de 18 años de disfrutar su vacación de no tener que hacer ninguna contribución al fondo, si el plan necesita que las contribuciones vuelvan a continuar, UC debe de hacer muchos de esas contribuciones." Añadió que el sistema de gobierno de la pensión necesita una reforma significativa para que los empleados tengan una voz en la mesa de negociaciones.

UPTE y otros sindicatos de
CONTINUACIÓN AL DORSO

¡Tiempo de ser activo!

Movilizándonos para un contrato justo

"Mientras los resultados finales de negociaciones todavía no se saben, una cosa sí es clara: un contrato justo no va a pasar por sí sólo. Dependerá de nosotros," dijo la coordinadora de movilización de UPTE-CWA, Caroline DeVan, una asistente de laboratorio en el UC Riverside.

Ella recordó a los miembros de UPTE a participar en un piquete electrónico donde se manda a los rectores un correo electrónico automático con detalles de preocupaciones acerca de la pensión. Si todavía no has hecho esto, ve al <www.upte.org/e-picket> para mandar el tuyo.

Marca tu calendario para acciones a nivel estatal en la siguiente junta del consejo rector

Del 18-20 de noviembre, los rectores de UC se reúnen en San Francisco y podrían hacer un voto de la cantidad de contribuciones al plan de pensión por los empleados.

Los miembros de UPTE se manifestarán en la junta y sostendrán acciones de solidaridad por todo el estado. Mantente en contacto con el comité movilizador de tu campus y mantente al tanto para tomar acción y añadir tu voz.

Huelga: cómo, cuando, y por qué

UPTE continuará usando muchos tipos de acciones, desde piquetes hasta iniciativas legislativas, para presionar a UC a que responda a las preocupaciones de los trabajadores. "Al final," dijo el presidente de UPTE, Jelger Kalmijn, "nuestros miembros podrían decidir ir a huelga para que puedan obtener sueldos justos y proteger nuestros beneficios y pensiones."

Es probable que cualquier huelga de UPTE sea corta y por un número de días definido y no indefinido. Una participación amplia es necesaria para mandarle un mensaje a UC de que los miembros de UPTE no aceptarán un recorte de sueldos.

La membresía tiene que autorizar una huelga por un voto. "Legalmente nosotros podemos ir a huelga si UC continúa negociando de mala fe o si llegamos al fin del proceso negociador," explica Kalmijn. Los dirigentes del sindicato establecen el tiempo preciso para una huelga, si es que los miembros la autorizan, y sería coordinado de acuerdo a lo que pase en la mesa de negociaciones.

Trabajando juntos en una coalición para mejoramientos al contrato

Decenas de miles de otros empleados de UC—trabajadores de servicio, enfermeras/os, técnicos al cuidado del paciente, bibliotecarios, profesores, y trabajadores de oficina—están confrontando el mismo impasse de la universidad que UPTE está experimentando en las negociaciones.

Cada sindicato ya ha empezado una campaña para presionar a UC. Una coalición de sindicatos está coordinando acciones para el futuro para asegurarse de que los esfuerzos de los sindicatos estén enfocados en obtener contratos justos para todos.

"Hace dos años nuestras negociaciones sindicales conjuntas de pensión lograron posponer propuestas de recortes a nuestros ahorros de jubilación cuando UC trató de obligar a los trabajadores a que financiaran el plan de pensión," dijo Kevin Rooney, el jefe negociador de UPTE. "Ahora nuestra coordinación es aun más importante."

Activistas en cada campus y a sistema de nivel entero se están congregando a hacer planes para acciones de la coalición y solidaridad mutua. "Animamos a todos nuestros miembros a que se mantengan informados acerca del progreso de cada una de estas mesas de negociaciones de UC, y a brindar apoyo a eventos y acciones de otros sindicatos," dijo DeVan.



Miembros sindicales de Santa Cruz salen a una manifestación de coalición para apoyar el equipo negociador de UPTTE en septiembre.

Amy Newell, foto

Pensiones y sueldos

CONTINUACIÓN DEL ARTÍCULO

UC quieren asegurar la responsabilidad ante el público del manejo de los fondos, y han propuesto que la facultad, personal, y los rectores gobiernen conjuntamente el plan de UCRP, tal como en las universidades estatales de California.

“Ahora mismo,” dijo Brooks, “estamos preocupados que UC esté usando el fondo de pensión para proporcionarles a los ejecutivos ventajas excesivas, y no tomaremos ningún recorte en nuestros sueldos para pagarlas.”

Los sindicatos están empezando a coleccionar firmas para calificar una medida en la balota para organizar un consejo de directores de 13 miembros para compartir entre empleados y funcionarios del estado el gobierno del fondo.

Jelger Kalmijn, el presidente de UPTTE, se preocupa en el contexto del curso de crisis financiera que los empleados de UC simplemente no pueden darse por vencidos y confiar que la universidad hará lo mejor para ellos. “Necesitamos ser parte de estas decisiones,” así dijo.

Negociaciones de mala fe 101 UPTTE presenta las propuestas, UC sigue sin responder

En los 6 meses de negociaciones, los negociadores de UC han trabajado duro para poner propuestas completas de contrato en la mesa, pero hasta la fecha UC no ha respondido con ninguna contrapropuesta. Además, UC ha cancelado todas o parte de cuatro sesiones de negociaciones y ha fallado en responder de forma completa a peticiones de información crítica.

“En pocas palabras, lo menos que se puede decir del compromiso de UC en el proceso legal obligatorio de negociaciones es que ha sido sólo para cumplir una formalidad,” dijo Kevin Rooney, jefe negociador de UPTTE y un técnico de EH&S en UC San Francisco. “Para que el proceso de negociación avance, UC no puede solamente gastar horas en cada sesión de negociación haciendo la crítica de las propuestas de UPTTE; tiene que hacer contrapropuestas de peso,” así dijo.

Muchas de las propuestas de UPTTE, incluyendo las que se tratan de horas de viaje y el procedimiento conciliatorio todavía siguen sin ninguna contraoferta de UC.

Protegiendo los derechos de las bases del sindicato

“UC también tiene que tomar pasos significativos para permitir a los miembros de las bases del sindicato a que realmente participen en las negociaciones,” dijo Cliff Fried, el vicepresidente ejecutivo de UPTTE y un investigador jubilado de UCLA.

UPTTE ha exigido a UC a que establezca un fondo de negociaciones separado para prevenir lo que le pasó a Paul Haller, representante negociador de UPTTE en Berkeley. Su departamento lo despidió, alegando

“dificultades económicas” debido a su ausencia por estar en negociaciones.

Esta acción está en clara violación de la ley, y UPTTE actualmente está interponiendo una acción judicial con el departamento de relaciones laborales del estado. Aunque la presión de UPTTE llevó a que Haller fuese empleado de nuevo, su nueva posición no está en la unidad negociadora de técnicos, dejando a los miembros de Berkeley por lo pronto sin un representante en la mesa de negociaciones.

Acuerdo de varios años una mala idea

UC está exigiendo que UPTTE acuerde a un contrato de varios años que ata nuestros aumentos al presupuesto estatal. Los negociadores de UPTTE se han opuesto debido a la mala situación del presupuesto estatal que pueda seguir así por varios años. Tal acuerdo podría darle a UC la capacidad de negar aumentos de sueldo, incrementar pagos para beneficios, y de hacer aun más cambios al fondo de pensión.

La inmensa mayoría del financiamiento de los trabajadores RX/TX ni siquiera proviene del estado.

“Menos del 18% del presupuesto de la Universidad de California proviene del fondo general del estado,” escribió el Senador del Estado Leland Yee (D-San Francisco) a los rectores de UC a finales de agosto, “y todavía el sistema UC inadecuadamente sigue usando ese pretexto para eliminar sueldos y aumentos de sueldo de algunos empleados más importantes del estado.” La carta entera de Yee está disponible en www.upte.org/RX/yeeletter.html.

“UC tiene que dejar de darle largas al asunto y hacerse responsable,” dijo Fried. “No podemos seguir presentando nuestras propuestas al vacío de UC. Esto no va a hacer el proceso de negociaciones funcionar.”

También añadió que los miembros de UPTTE están invitados a observar las siguientes sesiones de negociaciones e insistir a los negociadores de UC a parar de tirar el dinero de contribuyentes de impuestos y que empiecen a negociar de buena fe. Las próximas sesiones están programadas en Los Ángeles (5-7 de noviembre), San Francisco (19-21 de noviembre), y San Diego (3-5 de diciembre).

Propuestas de contrato de UPTTE-CWA contra las de UC

ASUNTOS	PROPUESTAS DE UPTTE	PROPUESTAS DE UC
Sueldos equivalentes de mercado	Aumentos de equidad para posiciones que están bajo el nivel del mercado	Ningún aumento
Aumentos de costo de vida y de paso por paso (steps)	Aumentos en general para mantener el mismo ritmo con el costo de vida	Ningún aumento
Incrementar número de pasos (steps)	Pasos adicionales para empleados en su último nivel de sueldo limitado	Ningún incremento de pasos (steps)
Gobierno de pensión	Gobierno del fondo de pensión compartido entre trabajadores, jubilados, y designados de UC	UC toma decisiones unilateralmente
Protección de pensión	Después de su vacación de 18 años sin hacer contribución, si es necesario UC empezaría a contribuir	El 2% del pago de los empleados que ahora va al DCP desaparecerá de las cuentas de jubilación para financiar el plan de UCRP
Protecciones del cuidado	Cualquier cantidad de contribución por los empleados se garantizaría por el plazo del contrato	UC puede fijar la contribución del empleado a cualquier cantidad que quiera

Cómo contactar a su equipo de negociadores

BERKELEY DAVIS IRVINE

Se necesita negociador para este campus.
Edgardo Vasquez, Sr. Animal Technician (TX), edvasquez1966@sbcglobal.net, 530-574-4705
Ling Morgan, Staff Research Associate III (RX), info@upte-cwa.org, 310-443-5484
Mike Ghafari, Animal Technician (TX), info@upte-cwa.org, 310-443-5484

LBNL LOS ANGELES

Victor Dorsett, Research Assistant (RX), vtdorsett@gmail.com, 925-296-5684
Rita Kern, Staff Research Assistant III (RX), info@upte-cwa.org, 310-443-5484
Ron Greene, Sr. Scene Technician (TX), info@upte-cwa.org, 310-443-5484

MERCED RIVERSIDE SAN DIEGO

Se necesita negociador para este campus.
Se necesita negociador para este campus.
Juliana Emert, Animal Technician (TX), julianaee2003@gmail.com, 619-261-5834
Mercedes Garcia-Mohr, Clinical Social Worker III (HX), mercedesmohr@hotmail.com, 619-807-9300
Arlene Schlosser, Staff Research Associate III (RX), arlene.schlosser@gmail.com, 619-756-2548
Kevin Rooney, Sr. Environmental Health & Safety Tech (TX), krooney11@gmail.com, 415-412-8547
Vicky Barberini, Sr. Environmental Health & Safety Tech (TX), vbarberini@gmail.com, 415-867-4763
Bob Stevenson, Sr. Electronics Technician (TX), bob.stevenson@uptesb.org, 805-455-9237
Dieskau Reed, Computer Operator (TX), dieskau3@hotmail.com, 831-840-2128

SAN FRANCISCO

SANTA BARBARA SANTA CRUZ