

**SEIU UNITED SERVICE WORKERS WEST**  
**Acuerdo de los Contratistas de Mantenimiento del Norte de California**

**ACUERDO TENTATIVO – 8 DE SEPTIEMBRE DE 2021 – ÁREA DE LA BAHÍA**

**¡SU COMITÉ NEGOCIADOR RECOMIENDA UN VOTO "SÍ"!**

**PUNTOS CLAVES DEL NUEVO ACUERDO**

**EL ACUERDO SE VENCE EL 30 DE ABRIL DE 2024**

**META #1: AUMENTOS PARA ENFRENTAR EL COSTO DE VIDA – ¡LOGRADA!**

Área 1A/1B (sitios grandes): el Sueldo Maestro alcanza \$20.00 en 2023

**META #2: SEGURIDAD DE JUBILACIÓN PARA LOS MIEMBROS – ¡LOGRADA!**

Para 2023 los beneficios de pensión aumentarán en el Condado de Santa Clara, y comenzarán en los otros Condados

**META #3: PROTEGER EL SEGURO MÉDICO – ¡LOGRADA!**

Proteger las primas con aumentos del 6% del empleador y aumentar el Seguro de Vida

**LOGROS ADICIONALES:** más vacaciones y días festivos y nueva Ausencia pagada por duelo, protecciones para los miembros en las transiciones de contratistas, protecciones de carga de trabajo, protecciones durante la remoción por petición del cliente

**PAQUETE ECONÓMICO PARA EL ÁREA 1A/1B**

Definición: Edificios y Complejos Maestros de 200,000 pies cuadrados o más. Área 1A es el Condado de Santa Clara, Área 1B es los Condados de Alameda, Contra Costa y San Mateo.

**SUELDOS (empleados con más de 3 años):**

	<b>9/1/2021</b>	<b>5/1/2022</b>	<b>5/1/2023</b>
<b>Sueldo Maestro</b>	<b>\$18.25</b>	<b>\$19.25</b>	<b>\$20.00</b>
<b>Aumento Salarial</b>	<b>\$1.25</b>	<b>\$1.00</b>	<b>\$0.75</b>

Tarifas salariales mínimas de Nuevos Empleados (menos de 3 años) a partir del 1/1/2022: comience en \$0.50 sobre el sueldo mínimo de California, después de 1 año \$1.00 sobre el sueldo mínimo de CA, después de 2 años \$1.50 sobre el sueldo mínimo de CA, después de 3 años ir a la tarifa del Sueldo Maestro.

**PENSIÓN:**

	<b>Actual</b>	<b>5/1/2023</b>
<b>Santa Clara (Área 1A)</b>	<b>\$0.15</b>	<b>\$0.30</b>
<b>Alameda, Contra Costa, San Mateo (Área 1B)</b>	<b>---</b>	<b>\$0.15</b>

**SEGURO DE SALUD:** mantener los planes actuales (plan individual E28 y plan familiar C28A), mantener los períodos de espera y las horas para elegibilidad.

Los empleadores aumentarán la contribución hasta en un 6% anual, si la prima aumentos del 6%, el Sindicato y los empleadores discutirán la posible mejoría del plan dental. Además el beneficio de **Seguro de Vida** aumentará a \$20,000 para el miembro y agregará un beneficio de \$10,000 para dependientes (solo para aquellos que tienen cobertura familiar)

**Vacaciones:** a partir del 5/1/2023, los miembros tienen 3 semanas de vacaciones después de 10 años

**Días festivos:** agregar el Día Memorial en 2023, agregar el Día de los Presidentes en 2024

**Ausencia pagada por Enfermedad y Duelo:** se mantiene la misma Ausencia por Enfermedad (3 días), pero agregamos un NUEVO beneficio de 3 días pagados tras la muerte de un familiar inmediato, los cuales no se deducen de la Ausencia por Enfermedad. (Familia inmediata consiste de madre, padre, esposa, esposo, hijo, hija, hermano, hermana, abuela, abuelo, nieta, nieto y concubino/a registrado/a.)

**PAQUETE ECONÓMICO PARA EL ÁREA 1C/1D/1E/1F**

Definición: 1C/1D edificios/sitios Maestros 150,000-200,00 pies cuadrados, 1E/1F edificios/sitios Maestros menos de 150,000 pies cuadrados. Áreas 1C/1E son el Condado de Santa Clara, Áreas 1D/1F son los Condados de Alameda, Contra Costa, San Mateo.

**SUELDOS (empleados con más de 3 años):**

	<b>9/1/2021</b>	<b>5/1/2022</b>	<b>5/1/2023</b>
<b>Sueldo Maestro</b>	<b>\$15.75</b>	<b>\$16.61</b>	<b>\$17.26</b>
<b>Aumento Salarial</b>	<b>\$1.08</b>	<b>\$0.86</b>	<b>\$0.65</b>

Tarifas salariales para nuevos empleados (menos de 3 años) a partir del 1/1/2022: iguales que el Área 1A1B

**PENSIÓN:** mismos cambios que Área 1A/1B (5/1/2023 \$0.30 en Condado de Santa Clara, 5/1/2023 \$0.15 en Condados de Alameda, Contra Costa, San Mateo)

**SEGURO DE SALUD:** Planes: cambiar E33 a E31 (cobertura mejorada) para el plan individual, y mantener el plan familiar C28A sólo para el Área 1C/1D, los mismos períodos de espera y elegibilidad, los empleadores aumentarán la contribución hasta un 6% anual

**Vacaciones:** a partir del 5/1/2023, en el Área 1C/1D agregar un nuevo beneficio de 2 semanas después de 3 años

**Días festivos:** a partir del 5/1/2022 agregar Día de Acción de Gracias, Día de Navidad, y Día del Año Nuevo

**Paquete económico para el Área 1L**

Definición: sitios previamente sin unión de 200,000 pies cuadrados o más

Sueldo Maestro para los con 4 años es el mismo que en el Área 1A/1B. Tarifas salariales de Nuevos Empleados (menos de 4 años) a partir del 1/1/2022: comience en \$0.50 sobre el sueldo mínimo de California, después de 1 año \$1.00 sobre el sueldo mínimo de CA, después

de 2 años \$1.50 sobre el sueldo mínimo de CA, después de 3 años \$2.00 sobre el Sueldo Mínimo de CA, después de 4 años el Sueldo Maestro del Área 1A/1B.

Mismas prestaciones y periodos de espera que actualmente están en vigor

### **Paquete económico para el Área 1M**

Definición: sitios previamente sin unión de menos de 200,000 pies cuadrados (incluida la anterior Área 1N)

Tarifas salariales: \$0.30 sobre el sueldo mínimo de California, 1/1/2022 \$0.50 aumento salarial o costo de vida lo que sea mayor, 1/1/2023 aumento del costo de vida (si hay uno)

Agregar 2 nuevos días festivos en 2023: Día de Acción de Gracias y Día de Navidad

### **Mejorías económicas aplicables a TODAS las ÁREAS**

**Ausencia de Duelo y Seguro de Vida:** las mejoría de estos beneficios que logramos en las Área 1A/1B también aplica a todas las otras Áreas.

**Millaje:** aumentar la tasa para conducir durante su turno a la tarifa del IRS (\$0.56 por milla en 2021)

**Diferenciales:** Utilidad \$0.35 por hora y Mayordomo \$0.40 por hora

**Ya Basta:** agregar fondos (\$0.03 por hora en 2021 y \$0.015 empezando en 2022) para apoyar el programa de ¡Ya Basta! para combatir el acoso y asalto sexual

### **¡MÁS PROTECCIONES PARA LOS MIEMBROS EN EL TRABAJO!**

**ROBO DE SALARIOS:** un derecho más fuerte a reclamar cualquier robo de salarios a través del contrato y a reclamar multas e intereses cuando las empresas se demoran en resolver los casos de pago y horas.

**REMOCIÓN POR SOLICITUD DEL CLIENTE SIN CAUSA JUSTA:** la compañía mostrará la solicitud del cliente al sindicato o proporcionará pruebas de la razón si el cliente se niega a presentar la solicitud por escrito, una obligación más fuerte del empleador de colocar al empleado eliminado en otro trabajo

**DISCIPLINA:** las advertencias verbales y escritas eliminadas después de 12 meses, la suspensión y la advertencia final eliminadas después de 15 meses (actualmente 18 meses para toda la disciplina), el empleado puede tener representación del Delegado para advertencias por escrito, así como suspensión y terminación.

**PROTECCIONES DE DESCANSO (LAYOFF) Y COVID-19:** aumentar el derecho de ser rellamado a 24 meses para los descansos de COVID y 12 meses para otros descansos, agregar protecciones de Equipo Protectorio y otras protecciones de los Acuerdos de Extensión

**CARGA DE TRABAJO:** la distribución de la carga de trabajo debe ser equitativa, un proceso rápido para resolver disputas sobre la Carga de trabajo por medio del proceso de agravios y arbitraje

**Mayordomos trabajadores:** nuevo lenguaje para garantizar que Mayordomo conozcan su función adecuada y no tengan acceso a información confidencial de los miembros

**Señoría:** en los complejos de edificios, la señoría se aplicará en todo el complejo

**Transición de contratistas:** mejor sistema para la licitación del contratista para proteger los empleos de los miembros y protecciones adicionales para los empleados que continúan en el trabajo

**Proyecto piloto para empleos temporales:** proyecto para explorar la creación de un sistema para asignar empleados descansados (laid-off) o temporales a trabajos temporales (esto ya está en marcha en Los Ángeles)

**Otros:** muchas otras mejoras no económicas, se pueden proporcionar a pedido

## **AUMENTOS ESTIMADOS POR HORA EN EL NUEVO CONTRATO**

Área Económica	Beneficio Económico	Valor Actual por Hora	2021	2022	2023	Aumento Total	Aumento Promedio por Año
<b>Área 1A (Condado de Santa Clara)</b>	Sueldo Maestro	\$17.00	\$18.25	\$19.25	\$20.00	<b>\$3.00</b>	
	Seguro Médico (Familiar)	\$8.25	\$8.29	\$8.79	\$9.32	<b>\$1.06</b>	
	Pension	\$0.38	\$0.38	\$0.40	\$0.55	<b>\$0.18</b>	
	Días Libres con Pago*	\$1.34	\$1.44	\$1.49	\$1.70	<b>\$0.36</b>	
	Fondos de SEIU**	\$0.09	\$0.13	\$0.13	\$0.14	<b>\$0.05</b>	
	<b>PAQUETE TOTAL</b>	<b>\$27.06</b>	<b>\$28.49</b>	<b>\$30.06</b>	<b>\$31.71</b>	<b>\$4.65</b>	<b>5.43%</b>
<b>Área 1B (Condados de Alameda, Contra Costa, San Mateo)</b>	Sueldo Maestro	\$17.00	\$18.25	\$19.25	\$20.00	<b>\$3.00</b>	
	Seguro Médico (Familiar)	\$8.25	\$8.29	\$8.79	\$9.32	<b>\$1.06</b>	
	Pension	\$0.00	\$0.00	\$0.00	\$0.16	<b>\$0.16</b>	
	Días Libres con Pago*	\$1.34	\$1.44	\$1.49	\$1.70	<b>\$0.36</b>	
	Fondos de SEIU**	\$0.09	\$0.13	\$0.13	\$0.14	<b>\$0.05</b>	
	<b>PAQUETE TOTAL</b>	<b>\$26.68</b>	<b>\$28.11</b>	<b>\$29.66</b>	<b>\$31.32</b>	<b>\$4.63</b>	<b>5.48%</b>

\*Días Festivos, Vacación, Ausencia Pagada por Enfermedad

\*\*MCTF (fondo de investigación), LTEF (fondo de capacitación para programas de BSP), Ya Basta (nuevo fondo para combatir acoso y asalto sexual)

**El valor total estimado de los aumentos económicos durante el término del contrato para un/a trabajador/a de tiempo completo es \$17,900 para Área 1A y \$17,400 para Área 1B.**