

RESUMEN DEL CONTRATO PROVISIONAL PROPUESTO DE 9 MESES

A principios de este año nuestro comité de negociaciones del NUHW comenzó a negociar con el CPMC. Tuvimos varias reuniones y después nos golpeó el COVID-19, cambiando lo que hacemos en cada aspecto de nuestras vidas, incluyendo como negociamos los contratos.

Ya que supimos que no íbamos a poder negociar de manera tradicional, de cara-a-cara, a causa de la pandemia, nuestro comité de negociaciones y los delegados se reunieron y decidieron proponerle al CPMC que negociáramos un nuevo Acuerdo, hacer solo cambios mínimos al contrato, proveer un aumento salarial de 3%, permitir un contrato de corto plazo, y reanudar las negociaciones después de que lo peor del COVID-19 pasara.

En respuesta a esta sugerencia, el CMPC les propuso a los miembros del NUHW el 24 de abril de 2020, lo siguiente, lo cual es sujeto al voto por los miembros del NUHW:

1. Un aumento salarial de 3%

En efecto el primer periodo de paga de mayo (10 de mayo), todos los empleados, incluyendo todos los niveles del apéndice salarial, recibirán un aumento de 3%.

2. Plazo del Contrato - 9 meses

El nuevo contrato se vencería el 31 de enero de 2021, y comenzaríamos las negociaciones en octubre de 2020, cuando podamos utilizar métodos más tradicionales de cara-a-cara, para un contrato más largo.

3. Beneficios de Seguro Médico

a. El EPO se mantiene sin cambios. 100% de las primas del plan pagadas por el empleador para el empleado de CPMC, el cónyuge y los dependientes. La mayoría de nuestros miembros están en este plan.

b. PPO de Compra. Actualmente, hay tres categorías del PPO de Compra y los costos actuales para el empleado:

| | |
|---------------|------------------------------|
| Empleado: | \$111.93 por periodo de paga |
| Empleado +1: | \$209.32 por periodo de paga |
| Empleado + 2: | \$310.05 por periodo de paga |

Programas Nuevos desde el 1 de enero de 2021

| | |
|-----------------------------|-----------------------------------|
| Empleado: | \$111.93 unchanged |
| Empleado + Cónyuge: | \$217.15 (small increase in cost) |
| Empleado + Children: | \$204.83 |
| Empleado + Cónyuge + Hijos: | \$310.06 |

(Las últimas dos categorías podrían representar una disminución en el costo, de pequeño a significativo, para los empleados que tienen más de un hijo.)

RESUMEN DEL CONTRATO PROVISIONAL PROPUESTO DE 9 MESES

- c. **El FSA**, según nuestro contrato actual, se vence al final de este año, así que tendremos que hacer una propuesta en octubre de este año para que continúe. El SEIU dejó vencer este beneficio hace dos años.
- d. **El reembolso actual para aquellos que deciden no tomar ningún plan de salud permanecerá igual.** El reembolso para el plan de visión, el cual es de un \$1 por periodo de paga o un total de \$26 por año no se ofrecerá a partir del 1 de enero de 2021.

4. Reembolso Educativo

Aumento de \$1,000 por año a \$3,000.

5. PTO

Aparte de las opciones actuales de dinero en efectivo, ahora se puede usar esa opción de PTO, de forma voluntaria, para donar a un compañero de trabajo que está pasando por una enfermedad catastrófica. También se puede usar por el empleado si está pasando por dificultades financieras – por ejemplo, juicio hipotecario, desalojo, etc.

Para los empleados que han superado la acumulación máxima y reciben dinero en efectivo en diciembre de cada año, la cantidad más allá de 328 horas será pagado en efectivo. Ahora es la cantidad más allá de 320 horas – un cambio insignificante.

6. Permiso de Ausencia por Luto

- a. Para el permiso de ausencia por luto de 3 días del empleado para la familia inmediata, incluyendo el cónyuge, pareja doméstica, padre/madre, suegro/suegra, hijo/a, abuelo/a, y hermano/a, los siguientes han sido agregados a la definición de familia inmediata:

Nieto/a, bisabuelo/a, yerno, nuera, el guardián legal del empleado u otro familiar viviendo con el empleado (explicado abajo) y cualquiera de las relaciones que son llamadas "step" en inglés, por ejemplo, hijastro/a, padrastro, madrastra, padrastro o madrastra de la pareja, etc.

- b. Además del beneficio ya mencionado, en caso del fallecimiento de los siguientes familiares, los empleados serían elegibles para el permiso de ausencia por luto con paga de un día, o si algunos de los siguientes familiares viven con el empleado, el permiso de ausencia por luto normal de 3 días aplicaría:

Tía, tío, sobrina, sobrino, primo/a, bisabuelo/a de la pareja, cuñado, cuñada.

Contrato de Corto Plazo – Una Medida Temporal

Este contrato de corto plazo no tiene el fin de resolver todas las propuestas que hicimos inicialmente durante las negociaciones; solo nos está dando tiempo para abordar nuestra necesidad de un aumento de sueldo y ayudarnos con el COVID-19. Esto nos permitirá negociar más adelante en el año de forma más tradicional que permitirá más participación de los miembros del NUHW.

24 de abril de 2020

NUHW NATIONAL UNION OF
HEALTHCARE WORKERS