

PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE EL PRESUPUESTO DEL DISTRITO Y NEGOCIACIONES CON SINDICATOS

23 de Junio de 2010

P: *¿Cuál es el presupuesto anual del Distrito y cuál es el déficit?*

R: El presupuesto de 2009/10 es \$279.5 millones. Sin embargo, se proyecta ser solo \$264.4 el año que viene, una diferencia de \$15.1 millones. Dado el déficit actual de operaciones del Distrito, para balancear el presupuesto tendremos que hacer continuas reducciones de aproximadamente \$13 millones cada año durante los próximos tres años.

P: *¿Qué ha hecho el Distrito para cerrar el déficit del presupuesto?*

R: Ya hemos respondido al déficit presupuestario implementando reducciones en personal y otros cortes que no incluyen al personal y haciendo transferencias de una sola vez de \$15.88 millones según permite el estado.

P: *¿Qué porción del presupuesto asigna el Distrito a costos de personal?*

R: Más del 86% del presupuesto del Distrito en fondo general sin restricciones son costos de personal. El costo de beneficios de salud, dentales, y de visión es el artículo más costoso contribuyendo al déficit. El actual costo de beneficios de salud para todos los empleados activos es de \$21,999,748. Nuestro costo proyectado para beneficios de salud en el año 2010/11, si no podemos negociar un límite en los beneficios de salud, será de \$22,956,057 y escalará a casi \$27,224,287 en los próximos tres años. Esta cantidad no incluye costos de visión y dentales o beneficios de salud para empleados jubilados.

Actualmente, cubrimos por completo los beneficios médicos para todos los empleados que trabajan por lo menos 20 horas por semana, excepto los maestros. Para los maestros, proporcionamos un estipendio para sus beneficios. También cubrimos 100% de los costos de visión y dental para todos los empleados que trabajan por lo menos 20 horas a la semana. Para empleados clasificados jubilados, cubrimos el costo de beneficios a la tasa de soltero de Kaiser si el empleado se retira a los 55 años o más hasta los 65 años de edad. Para maestros, administradores, y psicólogos, el Distrito reembolsa el costo de los beneficios médicos para el empleado más un dependiente elegible por un máximo de 10 años o hasta que el empleado jubilado llegue a los 65 años, lo que llegue primero.

P: *¿Qué está pidiendo el Distrito en la mesa de negociaciones?*

R: Estamos tratando de negociar los siguientes artículos con todos los sindicatos:

- Reducir los próximos tres años escolares a través de días licenciados (\$7.9M)
- Congelar la contribución del Distrito a los costos de salud, visión, y dentales a la tasa actual para empleados activos y futuros jubilados (\$8.9M en el curso de 3 años)

- Prorratear los beneficios de salud para empleados de tiempo parcial (\$7.3M en el curso de 3 años)
- Eliminar la compra de vacaciones (\$2.1M en el curso de 3 años)

P: *¿Cuál es el estatus actual de las negociaciones entre el Distrito y los sindicatos?*

R: Estamos a punto muerto (*impasse*) con todos los sindicatos clasificados. Eso significa que sesiones adicionales de negociación no serían productivas sin la intervención de un mediador de afuera ya que ningún lado está dispuesto a cambiar su posición. Los mayores puntos en disputa están centrados en la propuesta del Distrito de: (a) poner un límite duro a la tasa actual de beneficios para empleados activos y jubilados; (b) prorrata de beneficios para empleados de tiempo parcial y sus dependientes; y (c) días licenciados en el año escolar 2009/10 y años futuros.

Todavía estamos negociando con MDSPA, la unidad de psicólogos. El sindicato de maestros ha informado al Distrito que no comenzará a negociar hasta el otoño.

P: *¿Se le ha pedido a todo el mundo que tomen días licenciados y que se les limiten sus beneficios?*

R: Sí. La Directiva y los administradores del Distrito no están pidiendo nada de otros que ellos mismos no estén dispuestos a hacer. Los administradores del Distrito han estado tomando voluntariamente días licenciados desde marzo de 2010, lo cual ha resultado en \$292,859 en ahorros en el año escolar 2009/10. También van a tomar días licenciados durante los tres próximos años y sus beneficios tendrán un límite duro y serán prorrateados.

La Directiva votó en la reunión del 22 de junio respecto a poner límite duro en sus propios beneficios de salud y respecto a reducir su estipendio por el mismo porcentaje que los empleados van a experimentar por días licenciados. La reducción en estipendio estará en lugar mientras los días de licencia estén impuestos.

P: *Los sindicatos han hecho concesiones en forma de días de licencia y una pequeña contribución al costo de cuidados médicos. ¿Por qué no está el Distrito haciendo una contraoferta?*

R: La verdad es que en estos tiempos críticos y afrontando un déficit muy serio y real, el Distrito hizo una decisión consciente de negociar de manera franca con sus sindicatos, pidiendo solo aquellas concesiones que necesitaba para cubrir el déficit. Simplemente, no estamos participando en las tácticas tradicionales de negociación de hacer una demanda extrema inicial para tener algo que conceder en la mesa. Decidimos contra esa táctica porque: (a) causaría mayor alteración si dejamos que los empleados crean que sus familias perderían cobertura; (b) sería insincero; y (c) sería un desperdicio de valioso tiempo de negociación.

P: *¿Qué pasará si el Distrito no puede negociar días de licencia y concesiones de beneficios de salud?*

R: Nuestra posición en todas las mesas de negociación ha permanecido consistente: tenemos que reducir el déficit por una cantidad equivalente a los ahorros a realizarse con días de licencia, y poniendo un límite duro y prorrateando los beneficios. Si a principios de septiembre de 2010, no podemos alcanzar un acuerdo respecto a días de licencia en el año fiscal 2010/11 y un límite permanente a los beneficios de salud, el Distrito tendrá que hacer cortes adicionales o reducciones a los cargos de Local One y CSEA. Esos cortes y reducciones resultarán en que algunos empleados van a ser inelegibles para beneficios de salud. (La propuesta del Distrito para días de licencia *no* afectaría negativamente los beneficios de salud.)

P: *¿Qué están haciendo otros distritos para tratar con su déficit presupuestal?*

R: Nuestro Distrito no es distinto de los demás distritos, muchos de los cuales ya han negociado un año de trabajo reducido de alguna forma u otra. Según una encuesta de School Services of California, 57 distritos escolares a través del estado han negociado reducciones en el año de trabajo este año y 99 distritos han negociado reducciones en el año de trabajo para el año que viene. Muchos distritos, incluyendo aquellos en el área que nos rodea, ya tienen límites en los beneficios médicos. Por ejemplo:

Distrito Escolares	2009 – 2010	2010 – 2011	Límite Duro en Beneficios
Acalanes		5 días - 2010/11	
Antioch			Límites Mensuales por Nivel: \$ 795 Soltero; \$950 Dos personas; \$1,000 Familia
Brentwood		2 días	Tasa de Kaiser (Empleado solo)
Byron		5 días	Límites Mensuales por Nivel: \$444 Soltero; \$888 Dos personas; \$1,154 Familia
Los Angeles Unified	4 días		
Pleasanton	3 días	5 días	
Alameda		5 días	
Livermore	3-5 días		
Lodi	5 días	7.5 días	
Oakley	3 días	3 días	\$637 o \$547 por mes, dependiendo del sindicato
Piedmont		5 días	
San Leandro		3 días	
San Lorenzo	3-4 días		
West Contra Costa		5 días	Límite duro en cada nivel