

# Preguntas frecuentes

## Revisión de compensación de CSU para personal no docente representado

### **P: ¿Por qué se revisó el programa de compensación de la CSU para el personal no docente representado por un sindicato?**

R: CSU, CSUEU (SEIU Local 2579) y Teamsters Local 2010 trabajaron juntos para revisar el programa de compensación existente de CSU para:

- Identificar y abordar problemas de compresión salarial y estancamiento salarial interno. (La compresión salarial se produce cuando los salarios iniciales de los empleados más nuevos en una organización coinciden con los de los empleados existentes con habilidades comparables con más años de servicio. El estancamiento salarial se produce cuando las tasas salariales de los empleados actuales no aumentan a tasas comparables a las del mercado).
- Identificar y abordar las áreas donde la remuneración de CSU por los trabajos no está alineada con el mercado.
- Considerar estrategias para el reclutamiento y la retención a través de la progresión del trabajo y una mayor claridad de las clasificaciones laborales.
- Proporcionar estructuras salariales alternativas y prácticas de pago para abordar los problemas identificados en el estudio.

CSU y sus unidades de negociación no docentes se asociaron con la firma consultora Mercer para evaluar los programas de compensación existentes de CSU para empleados representados no docentes. Se formó un equipo de proyecto para trabajar con Mercer. Ese equipo estaba formado por líderes de CSU, CSUEU (SEIU Local 2579) y Teamsters Local 2010. Mercer es una firma de consultoría internacional con gran experiencia en servicios de empleo, incluida la compensación.

Mercer trabaja con frecuencia con organizaciones de todos los tamaños para alinear sus estrategias comerciales y de personal, incluida la evaluación de programas de compensación.

### **P: ¿Qué cambios propuestos presentará CSU ante la Legislatura del Estado de California como resultado de esta revisión?**

R: Basándose en la revisión integral, los componentes principales de las recomendaciones que se presentan a la legislatura estatal y a la Junta de Fideicomisarios de CSU son:

- Alinear las estructuras salariales de la CSU y la remuneración de los empleados con el mercado externo (es decir, la educación superior y la industria en general).
- Implementar una estructura salarial escalonada que aumente regularmente el salario de los empleados actuales a medida que aumentan su experiencia, incluyendo:

# Preguntas frecuentes

## **Revisión de compensación de CSU para personal no docente representado**

- Estructuras salariales localizadas para cada campus en función del costo de los salarios en el área (p. ej., las tarifas escalonadas para el campus de San Francisco serán más altas que las del campus de Chico para el mismo trabajo).
- Mayores porcentajes de aumento en los escalones salariales iniciales para alinear los salarios con el mercado a lo largo de cinco años.
- Nueve escalones salariales para llevar a los empleados a la tarifa máxima dentro de 15 años.
- Garantizar que los cambios futuros en las clasificaciones y títulos laborales reflejen el trabajo realizado y el mercado externo.

### **P: ¿Qué debe suceder para que se lleven a cabo los cambios propuestos de la revisión de compensación?**

R: Se requiere la aprobación y el financiamiento de la legislatura estatal para implementar todas y cada una de las recomendaciones al programa de compensación de CSU para el personal no docente representado por un sindicato. Las determinaciones finales de salarios, familias laborales, títulos y estructuras de pago se realizarán después de que se determinen los niveles de financiación estatal. Adicionalmente, el proceso de implementación será determinado a través del proceso de negociación colectiva.

### **P: ¿Quién ha estado involucrado en la revisión del programa de compensación de CSU para el personal no docente representado por un sindicato?**

R: La revisión del programa de compensación fue una colaboración entre la CSU y todas sus unidades de negociación no docentes. CSUEU (SEIU Local 2579) y Teamsters Local 2010 sirvieron en el equipo del proyecto y se reunieron regularmente con los líderes de las otras unidades de negociación para proporcionar actualizaciones y solicitar sus comentarios. Además, se recopilaron los comentarios de las partes interesadas de un amplio grupo de empleados y gerentes que no pertenecen al personal docente a través de una serie de grupos de enfoque digitales.

### **P: ¿Se tuvo en cuenta la voz de los empleados en la revisión?**

R: Sí. En diciembre de 2021 se llevó a cabo una serie de grupos de enfoque digitales para recopilar comentarios de las partes interesadas. Más de 4500 empleados no docentes y sus gerentes participaron en los grupos de enfoque. Los resultados del grupo de enfoque proporcionaron información clave.

### **P: ¿Cuál fue la metodología utilizada para revisar el programa de compensación de CSU?**

R: Mercer y el grupo de trabajo siguieron un proceso riguroso para revisar el programa de compensación de CSU para el personal no docente representado por un sindicato.

# Preguntas frecuentes

## Revisión de compensación de CSU para personal no docente representado

Pasos del proyecto incluidos:

- Escuchar a las partes interesadas clave para comprender el estado actual.
- Revisar el marco de trabajo existente de CSU (clasificaciones laborales y familias laborales) para identificar oportunidades para alinearse con el mercado externo y el trabajo realizado en CSU.
- Fijación de precios de las clasificaciones laborales de la CSU para el mercado externo.
- Comparación del salario promedio de la CSU con el mercado externo.
- Llevar a cabo un análisis de pago para identificar problemas de equidad interna entre los empleados de CSU.
- Desarrollar modelos alternativos de estructuras salariales para su revisión.
- Determinar la estructura salarial más efectiva después de considerar los pros y los contras de cada estructura.

### **P: ¿Disminuirá el pago de los empleados como resultado de la revisión del programa de compensación? ¿Cambiarán los beneficios de los empleados?**

R: El pago de los empleados no disminuirá como resultado de la revisión. Además, los beneficios de los empleados no cambiarán.

Sin embargo, los empleados pueden ver los siguientes cambios como resultado de la revisión del programa de compensación:

- Los grados salariales cambiarán como resultado de la implementación de un nuevo sistema salarial.
- Los empleados pueden ver un aumento en su salario. Si se aumenta el salario de un empleado, también habrá un impacto posterior en el valor de sus beneficios (por ejemplo, cualquier programa de beneficios basado en el salario, como la jubilación).
- Los empleados pueden ver un cambio en su clasificación laboral.

Tenga en cuenta que se requiere la aprobación y el financiamiento de la legislatura estatal para implementar todas y cada una de las recomendaciones al programa de compensación de CSU para el personal no docente representado por un sindicato. Las determinaciones finales de salarios, familias laborales, clasificaciones y estructuras de pago se realizarán después de que se hayan determinado los niveles de financiación estatal. Adicionalmente, el proceso de implementación será determinado a través del proceso de negociación colectiva.

### **P: ¿Cuál es la estimación de tiempo para implementar los cambios recomendados?**

R: El tiempo específico depende de la aprobación y el financiamiento de la legislatura estatal. Además, los detalles del proceso de implementación se determinarán después de que se haya aprobado la financiación y se refinarán a través del proceso de negociación colectiva.

# Preguntas frecuentes

## Revisión de compensación de CSU para personal no docente representado

### **P: ¿Qué sucede si la Legislatura del Estado de California no apoya las recomendaciones?**

R: Si la legislatura estatal no apoya las recomendaciones, será necesario revisar los cambios en el programa de compensación de CSU para alinearlos con el presupuesto recibido.

Sin embargo, la CSU y sus unidades de negociación del personal no docente seguirán abogando por la financiación y los cambios en el programa de compensación para el personal no docente representado por un sindicato.

### **P: ¿Se deben negociar las recomendaciones antes de implementarlas?**

R: Sí. La implementación de las recomendaciones, suponiendo que haya aprobación y financiamiento de la legislatura estatal, deberá negociarse a través del proceso de negociación colectiva.

### **P: ¿Cómo se determina el costo del salario?**

R: En la estructura propuesta, el costo del salario de un empleado individual está determinado por una combinación de clasificación y nivel laboral, ubicación del campus y experiencia dentro de su función actual en CSU. El desempeño laboral satisfactorio también será un requisito para futuros aumentos salariales.

Una vez que se aprueben y negocien todos los detalles del nuevo programa de compensación, CSU brindará sesiones educativas para empleados y gerentes para garantizar la comprensión del nuevo programa.

### **P: ¿Con quién puedo hablar si tengo preguntas?**

R: Si tiene preguntas, por favor comuníquese con los miembros del grupo de trabajo:

- CSUEU (SEIU Local 2579): Jim Philliou (director ejecutivo de CSUEU) o Catherine Hutchinson (presidenta de CSUEU) (*CSUEU configurará un correo electrónico para recibir información, por anunciar*)
- Teamsters Local 2010: Drew Scott (fideicomisario y director de oficinas especializados)
- CSU: Tammy Kenber (vicerrectora adjunta, recursos humanos), Lety Hernández-Landeros (gerente sénior, programas de compensación y clasificación), Karin Jenkins (administradora de programas de compensación y clasificación), Joseph Jelincic (vicerrector adjunto, negociación colectiva), o Gene Howard (gerente sénior, operaciones de datos y sistemas de nómina).

Los comentarios generales sobre el estudio pueden enviarse a [hadmin@calstate.edu](mailto:hadmin@calstate.edu).