

ARTÍCULO 42 COMPENSACIÓN

42.1 Asignaciones de rango salarial de servicios generales

A. Con vigencia desde el 1 de julio de 2021, cada clasificación representada por el sindicato continuará asignada al mismo rango salarial de la "Tabla salarial estatal de servicios generales con vigencia desde el 1 de enero de 2020 hasta el 30 de junio de 2021" que tenía asignado el 30 de junio de 2021, salvo que se disponga específicamente lo contrario en este artículo. Con vigencia desde el 1 de julio de 2021, cada empleado continuará asignado al mismo rango y escalón de la Tabla salarial estatal de servicios generales que tenía asignado el 30 de junio de 2021, salvo que se disponga específicamente lo contrario en este artículo.

B. Con vigencia desde el 1 de julio de 2022, todos los rangos y escalones de la Tabla salarial estatal de servicios generales vigentes desde el 1 de enero de 2020 hasta el 30 de junio de 2021 aumentarán tres enteros, veinticinco centésimos por ciento (3.25%), (3%) por ciento, como se muestra en el apéndice XX. Este aumento salarial se basa en la Tabla salarial de servicios generales vigente el 30 de junio de 2022.

C

Salarios mínimos determinados por ordenanzas locales

Cualquier empleado que tenga asignado un lugar de trabajo permanente dentro de una jurisdicción local en la que se haya aprobado una ordenanza que establezca un salario mínimo más alto que el salario mínimo establecido en este Convenio colectivo, no cobrará menos que el salario mínimo indicado por la ordenanza local. El empleador considerará, en primer lugar, el salario por hora del sueldo base del empleado más cualquier pago de salario complementario del condado de King aplicable según la sección 42.17. Si, después de esta consideración, el salario del empleado sigue

siendo inferior al salario mínimo de la ordenanza local, el empleador asignará al empleado a un escalón del rango salarial que sea igual o superior al requisito de salario mínimo de la ordenanza local.

D. Los empleados que cobren por encima del máximo de su rango en la fecha de entrada en vigencia de los aumentos descritos en la subsección C anterior no recibirán el aumento especificado en su salario actual, a menos que el nuevo rango abarque su salario actual.

42.2 Asignaciones de rango salarial de la estructura profesional de "IT"

A. A partir del 1 de julio de 2020, el Anexo #5 identifica el rango salarial y la asignación de la clasificación para Tabla salarial de rango de la estructura profesional de IT (ITPS).

B. Con vigencia desde el 1 de julio de 2021, todos los rangos y escalones salariales de la Tabla salarial de rango "ITPS" permanecerán en vigencia hasta el 30 de junio de 2022, como se muestra en el Anexo #5.

C. Con vigencia desde el 1 de julio de 2022, todos los rangos y escalones salariales de la Tabla salarial "ITPS" aumentarán tres enteros, veinticinco centésimas por ciento (3.25%), como se muestra en el adjunto #XX.

D. Los empleados que cobren por encima del máximo de su rango en la fecha de entrada en vigencia de los aumentos descritos en la subsección C anterior no recibirán el aumento especificado en su salario actual, a menos que el nuevo rango abarque su salario actual.

42.32 Retribución por el desempeño de las funciones de una clasificación superior

Los empleados a los que se les asigne temporalmente la totalidad de funciones y responsabilidades durante más de (15) días naturales a una clasificación de nivel superior serán notificados por escrito y se les adelantará a un escalón del rango de la nueva clase que sea lo más cercano al cinco por ciento (5%) más alto que el importe

del escalón prepromocional. El empleador podrá conceder un aumento salarial superior según lo dispuesto en la subsección 42.7 C.

El tiempo dedicado a desempeñar los deberes de una clasificación más alta de acuerdo con esta sección no será elegible para ser contado como tiempo para reasignaciones en la sección 41.3.

42.43 Fijación de los salarios de los nuevos empleados y de las nuevas clasificaciones

El empleador asignará a los empleados recién contratados el rango y el escalón apropiados de las Listas salariales del estado correspondientes, como se describe en los Apéndices E, F, H e I.

A pedido del sindicato, el empleador negociará los efectos de un cambio en una clase existente o en una nueva clasificación propuesta.

42.54 Aumentos periódicos

Los aumentos periódicos están previstos de la siguiente manera:

- A. Los empleados contratados en el escalón mínimo del rango salarial recibirán un aumento de dos (2) escalones al salario base después de completar seis (6) meses de servicio, y un aumento adicional de dos (2) escalones anualmente a partir de entonces, hasta que alcancen el tope de la escala salarial.
- B. Los empleados contratados en el escalón mínimo del rango salarial recibirán un aumento de dos (2) escalones al salario base después de completar doce (12) meses de servicio, y un aumento adicional de dos (2) escalones anualmente a partir de entonces, hasta que alcancen el tope de la escala salarial.
- C. Los empleados de las clases con rangos salariales inferiores al estándar recibirán sus incrementos periódicos con la misma periodicidad que los empleados de las clases con rangos estándar, de acuerdo con las subsecciones 42.5 A y B.

- D. La fecha de entrada en vigor del aumento periódico será el primer día del mes en que corresponda.
- E. Los empleados contratados antes del 1 de julio de 2021 mantendrán su fecha de incremento periódico a partir del 30 de junio de 2021.
- F. Todos los empleados ascenderán al escalón M seis (6) años después de haber sido asignados al escalón L en su rango salarial permanente. El empleador podrá aumentar el escalón de un empleado al escalón M para abordar cuestiones relacionadas con el reclutamiento, la retención u otras razones relacionadas con el negocio.

42.65 Asignación salarial en caso de promoción

- A. Los empleados promovidos a un puesto en una clase cuyo rango salarial máximo es menos del quince por ciento (15%) más alto que el rango salarial máximo de la clase anterior serán adelantados a un paso del rango para la nueva clase que sea lo más cercano al cinco por ciento (5%) más alto que el monto del paso pre-promocional.
- B. Los empleados promovidos a un puesto en una clase cuyo rango salarial máximo es un quince por ciento (15%) o más alto que el rango salarial máximo de la clase anterior serán adelantados a un paso del rango para la nueva clase que sea lo más cercano al diez por ciento (10%) más alto que el monto del paso prepromocional.
- C. Reclutamiento, retención, otras necesidades relacionadas con el negocio o ajustes por zona geográfica El empleador podrá autorizar aumentos de escalón superiores a los especificados en las subsecciones 42.5 A y B, cuando existan necesidades de contratación, retención u otras necesidades relacionadas con el negocio, así como cuando la promoción del empleado requiera un cambio de residencia a otra zona geográfica para estar a una distancia razonable de desplazamiento del nuevo lugar de trabajo. Dicho aumento no podrá dar lugar a un salario superior al máximo del rango.

42.76 Ajustes salariales

El empleador podrá aumentar el escalón de un empleado dentro de un rango salarial para abordar cuestiones relacionadas con el reclutamiento, la retención u otras razones relacionadas con el negocio. Dicho aumento no podrá dar lugar a un salario superior al escalón M del rango.

42.87 Descenso de categoría

Un empleado que desciende voluntariamente a un puesto en una clase de trabajo diferente con un rango salarial más bajo será asignado al nuevo rango con un salario igual a su salario base anterior. Si el salario base anterior supera el máximo del nuevo rango, se fijará igual al máximo del nuevo rango.

42.98 Traslado

Un traslado se define como un movimiento iniciado por el empleado de un puesto a otro dentro de la universidad o el distrito, en la misma clase de trabajo (independientemente del rango asignado) o a una clase de trabajo diferente con el mismo rango salarial. Los empleados trasladados conservarán su salario base anterior. Si el salario base anterior supera el máximo del nuevo rango, el salario base del empleado se fijará igual al máximo del nuevo rango.

42.109 Reasignación

La reasignación se define como un movimiento iniciado por el empleador de un empleado dentro de la universidad o el distrito de un puesto a otro en la misma clase o en una clase diferente con el mismo rango salarial máximo. Al ser reasignado, el empleado conserva su salario base actual.

42.110 Reversión

La reversión se define como el movimiento voluntario o involuntario de un empleado durante el período de servicio de prueba a la clase en la que el empleado tuvo su estatus permanente más recientemente, o el movimiento a una clase en el mismo rango salarial o inferior. En el momento de la reversión, se restablecerá el salario base que el empleado percibía antes de la promoción.

42.124 Elevación

La elevación se define como el restablecimiento de un empleado a la clasificación más alta, con estatus permanente, que tenía antes de que se le otorgue un descenso de categoría o una clase que está entre la clase actual y la clase desde la que el empleado obtuvo un descenso de categoría. En el momento de la elevación, el salario de un empleado se determinará de la misma manera que se prevé para la promoción en la sección 42.5.

42.132- Empleo a tiempo parcial

La retribución mensual por el empleo a tiempo parcial se prorrateará en función de la relación entre las horas trabajadas y las requeridas para el empleo a tiempo completo. Como alternativa, los empleados a tiempo parcial podrán recibir la remuneración horaria adecuada por todas las horas trabajadas.

42.143 Horas extraordinarias

- A. Cuando un empleado con derecho a horas extras haya abandonado los terrenos de la institución y sea llamado a regresar al puesto de trabajo fuera del horario regular para atender situaciones de emergencia que no se podían prever, recibirá tres (3) horas de pago de penalización más el tiempo trabajado efectivamente. La paga de penalización se compensará con la tarifa habitual; el tiempo trabajado se ajustará a lo dispuesto en el artículo 7, Horas de trabajo, y en el artículo 8, Horas extra.
- B. El tiempo trabajado por un empleado con derecho a horas extra inmediatamente antes del turno regular no constituye horas extraordinarias, siempre que el tiempo trabajado no exceda de dos (2) horas o se haya avisado con al menos ocho (8) horas de antelación.
- C. Un empleado que esté recibiendo la paga por espera no tiene derecho a la paga de penalización por horas extraordinarias si se le pide que regrese al trabajo después de salir del lugar de trabajo o se le indica que se presente a trabajar antes de la hora de inicio de su nuevo turno de trabajo programado.

42.154 Salario complementario por turno

- A. El salario complementario por turno para los empleados asignados a un turno en el que la mayor parte del tiempo de trabajo diario o semanal se desarrolle entre las 5:00 p. m. y las 7:00 a. m. será de un dólar (\$1) por hora o de ciento setenta y cuatro dólares (\$174) por mes.
- B. El salario complementario por turno se pagará por la totalidad del turno diario o semanal que reúna los requisitos de la subsección A. El salario complementario por turno también podrá calcularse y pagarse a una tasa mensual para los empleados asignados permanentemente a un turno vespertino o nocturno que reúna los requisitos.
- C. Un empleado asignado a un turno que reúna las condiciones para recibir el salario complementario por turno recibirá el mismo salario complementario por turno durante los periodos autorizados de licencia remunerada.
- D. Cuando un empleado esté asignado regularmente a un turno vespertino o nocturno que reúna los requisitos para recibir el salario complementario por turno, el empleado recibirá el pago del salario complementario por turno durante la asignación temporal, que no excederá de cinco (5) días laborables, a un turno que no reúna los requisitos para recibir el salario complementario por turno.

42.165 Salario complementario del condado de King

Los empleados asignados a un lugar de trabajo permanente en el condado de King recibirán un cinco por ciento (5%) de pago de salario complementario calculado a partir de su salario base. Cuando un empleado deje de estar asignado permanentemente a un lugar de trabajo del condado de King, no tendrá derecho a esta paga de salario complementario.

42.176 Espera

- A. Un empleado con derecho a horas extras está en estado de espera mientras espera ser convocado para trabajar por el empleador y se dan las dos condiciones siguientes:
 - 1. El empleado debe estar presente en un lugar específico o está inmediatamente disponible para ser contactado. El lugar puede ser el domicilio del empleado u otro lugar específico, pero no un lugar de trabajo fuera del domicilio.

2. El empleador requiere que el empleado esté preparado para presentarse inmediatamente a trabajar si surge la necesidad, aunque esta podría no surgir.
- B. El estado de espera no será concurrente con el tiempo de trabajo.
- C. Los empleados con derecho a horas extra en situación de espera serán compensados con una tasa del siete por ciento (7%) de su salario base por hora por el tiempo que pasen en situación de espera.

42.187 Compensación de reubicación

- A. El empleador podrá autorizar una compensación de reubicación de suma global, dentro de los recursos presupuestarios existentes, bajo las siguientes condiciones:
1. Cuando sea razonablemente necesario que una persona realice un traslado domiciliario al aceptar una reasignación o nombramiento; o
 2. Cuando sea necesario reclutar o retener con éxito a un candidato o empleado cualificado que tendrá que hacer un traslado domiciliario para aceptar el puesto.
- B. Si el empleado que recibe el pago por traslado rescinde o provoca el cese de su relación laboral con el estado en el plazo de un (1) año desde la fecha de contratación, el estado tendrá derecho al reembolso de los gastos de traslado que se hayan pagado y podrá retener dicha suma, según sea necesario, de cualquier cantidad que adeude al empleado. El cese por despido o separación por incapacidad no obligará al empleado a devolver la compensación por traslado.

42.198 Recuperación de pago salarial en exceso

- A. Cuando el empleador haya determinado que a un empleado se le han pagado salarios en exceso, el empleador proporcionará una notificación por escrito al empleado que incluirá los siguientes puntos:

1. El monto del pago en exceso;
2. Los fundamentos de la reclamación; y
3. Los derechos del trabajador según los términos de este acuerdo.

B Método de devolución

El empleado debe elegir una (1) de las siguientes opciones para devolver el pago en exceso:

4. Deducción salarial voluntaria;
5. Efectivo; o
6. Cheque.

El empleado tendrá la opción de devolver el pago en exceso a lo largo de un periodo de tiempo igual al número de periodos de pago durante los cuales se realizó el pago en exceso. El empleado y el empleador pueden acordar otras modalidades de reembolso. La deducción de la nómina para reembolsar el pago en exceso no superará el cinco por ciento (5%) de los ingresos disponibles del empleado en un período de pago. Sin embargo, el empleador y el empleado pueden acordar una cantidad superior al cinco por ciento (5%).

Si el empleado no elige una (1) de las tres (3) opciones descritas dentro del plazo especificado en la notificación escrita de pago en exceso de la institución, la institución deducirá el pago en exceso adeudado del salario del empleado durante un período igual al número de periodos de pago durante los cuales se realizó el pago en exceso.

Cualquier cantidad de pago en exceso aún pendiente en el momento de la separación del empleo se deducirá de los ingresos del último período de pago.

El empleador se compromete a no añadir intereses a la cantidad pagada en exceso.

C Derechos de apelación

Cualquier disputa relacionada con la ocurrencia o el monto del pago en exceso se resolverá a través del procedimiento de quejas del artículo 30 de este acuerdo. No se hará ninguna deducción del salario del empleado mientras dure el procedimiento de quejas, con la excepción de aquellos empleados que se separen del empleador durante el proceso de quejas.

42.2019 Rangos salariales de pago especial

La persona designada por OFM/Recursos Humanos del Estado podrá adoptar rangos salariales especiales para los puestos basados en las prácticas salariales encontradas en la industria privada u otras unidades gubernamentales. Las prácticas actuales de pago especial en cada institución continuarán.

42.210 Pago de salario complementario por habilidades multilingües/de lengua de señas/Braille

Siempre que un puesto clasificado requiera de buena fe el uso regular de habilidades competentes en más de un (1) idioma o lenguaje de señas (AMESLAN) o Braille, el empleador autorizará un pago de salario complementario de dos (2) rangos por encima del nivel normalmente asignado para ese puesto, excepto en aquellos casos en que el puesto esté asignado a una clase que especifique estas habilidades. Para los puestos en clasificaciones de IT, el empleador autorizará un pago de salario complementario del 5% por encima del nivel normalmente asignado para ese puesto, excepto en aquellos casos en que el puesto esté asignado a una clase que especifique estas habilidades.

42.221 Plan de reducción salarial por cuidado de dependientes

El empleador acuerda mantener el actual plan de reducción salarial por cuidado de dependientes que permite a los empleados elegibles, cubiertos por este acuerdo, la opción de participar en un programa de reembolso por gastos de cuidado de dependientes relacionados con el trabajo sobre una base antes de impuestos, según lo permitido por la ley o regulación federal de impuestos.

42.232 Salario complementario de atención médica antes de impuestos

El empleador acuerda proporcionar a los empleados elegibles la opción de pagar la porción del salario complementario de salud del empleado antes de impuestos, según lo permitido por la ley o regulación federal de impuestos.

42.243 Cuenta de gastos médicos/dentales

El empleador acuerda permitir que los empleados elegibles para el seguro, cubiertos por este acuerdo, participen en un programa de reembolso de gastos médicos y dentales para cubrir los copagos, deducibles y otros gastos médicos y dentales, si los empleados tienen tales costos, o los gastos por servicios no cubiertos por el seguro médico o dental sobre una base antes de impuestos como lo permite la ley o regulación federal de impuestos.

42.254 Incentivos por separación voluntaria - Incentivos por jubilación voluntaria

El empleador tendrá la facultad de participar en un Programa de incentivos por separación voluntaria o en un programa de incentivos por jubilación voluntaria, si tales programas están previstos en el presupuesto operativo de 2021-2023. Dicha participación deberá ajustarse a las directrices del programa. Los incentivos del programa o el ofrecimiento de dichos incentivos no están sujetos al procedimiento de quejas.

42.26 Pago único de una suma global

A. Con vigencia desde el 1 de julio de 2022, los empleados de la unidad de negociación recibirán una suma global de dos mil dólares (\$2,000), que:

1. Sean contratados el 1 de julio de 2022 o antes.
2. Ocupen un puesto que tenga un salario base anual equivalente a tiempo completo inferior a noventa y nueve mil dólares (\$99,000.00) el 30 de junio de 2022 después de que se hayan completado todos los ajustes del salario base del empleado.
 - i. El salario base excluye las horas extras, el diferencial de turnos y todos los demás salarios complementarios o pagos.

- ii. El salario base anual de los empleados por hora será el salario base por hora multiplicado por dos mil ochenta y ocho (2,088).

- B. El importe del pago de la suma global para los empleados a tiempo parcial será proporcional al número de horas que el empleado a tiempo parcial estuvo en situación de pago durante el ejercicio fiscal 2022 en proporción a la requerida para el empleo a tiempo completo.

- C. Los empleados de la unidad de negociación que ocupen más de un puesto de trabajo recibirán un solo pago de suma global. La elegibilidad para el pago de la suma global será:
 - a. Según el puesto en el que se haya trabajado el 1 de julio de 2022; o
 - b. Si no se realizó ningún trabajo el 1 de julio de 2022, entonces se basará en el puesto del que el empleado reciba la mayor parte de la compensación.

Acordado provisionalmente:

En representación del estado:

En representación del sindicato:

_____ [signatura]

_____ [signatura]

Janetta Sheehan, Negociadora Laboral Senior

Amanda Hacker, Directora de Administración de Contratos

Directora

Fecha: _____ 10/01/21 _____

Fecha: _____ 9/30/21 _____