

## ARTÍCULO 41 COMPENSACIÓN

### 41.1 Asignaciones de rango salarial de "Servicios generales"

- A. Con vigencia desde el 1 de julio de 2021, cada clasificación representada por el Sindicato continuará siendo asignada al mismo rango salarial de la "Tabla salarial de servicios generales con vigencia desde el 1 de julio de 2020 hasta el 30 de junio de 2021", que se asignó el 30 de junio de 2021. Con vigencia desde el 1 de julio de 2021, cada empleado continuará siendo asignado al mismo escalón de la Tabla salarial estatal que tenía asignado el 30 de junio de 2021.
- B. Con vigencia desde el 1 de julio de 2021, todos los rangos y escalones salariales de la "Tabla salarial de servicios generales" permanecerán en el status quo y se utilizará la Tabla salarial de servicios generales vigente desde el 1 de julio de 2020 hasta el 30 de junio de 2021, como se muestra en el Apéndice B-1.
- C. Con vigencia desde el 1 de julio de 2022, todos los rangos y escalones salariales de la "Tabla salarial de servicios generales" ~~permanecerán en el status quo y se utilizará la Tabla salarial de servicios generales vigente desde el 1 de julio de 2020 hasta el 30 de junio de 2021~~ aumentarán tres enteros, veinticinco centésimos por ciento (3.25%), como se muestra en el Apéndice B-2. Este aumento salarial se basa en la Tabla salarial de "Servicios generales" vigente el 30 de junio de 2022.
- 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 41.1 C anterior no recibirán el aumento especificado en su salario actual, a menos que el nuevo rango abarque su tasa de pago actual.

### 41.2 Asignaciones de rango salarial "SP"

- A. Con vigencia desde el 1 de julio de 2021, cada clasificación representada por el sindicato continuará siendo asignada al mismo rango salarial de la "Tabla salarial de rango SP, con vigencia desde el 1 de julio de 2020 hasta el 30 de junio de 2021", ya que se asignó el 30 de junio de 2021. Con vigencia desde el 1 de julio de 2021, cada empleado continuará siendo asignado al mismo escalón de la "Tabla salarial de rango SP" que se asignó el 30 de junio de 2021.
- B. Con vigencia desde el 1 de julio de 2021, todos los rangos y escalones salariales de la "Tabla salarial de rango SP" permanecerán en el status quo y se utilizará la Tabla salarial de rango SP vigente desde el 1 de julio de 2020 hasta el 30 de junio de 2021, como se muestra en el Apéndice C-1 (Ejercicio fiscal 2022).
- C. Con vigencia desde el 1 de julio de 2022, todos los rangos y escalones salariales de la "Tabla salarial de rango SP" ~~permanecerán en el status quo y se utilizará la Tabla salarial de rango SP vigente desde el 1 de julio de 2020 hasta el 30 de junio de 2021~~

aumentarán tres enteros, veinticinco centésimos por ciento (3.25%), como se muestra en el Apéndice C-2 (Ejercicio fiscal 2023). Este aumento salarial se basa en la Tabla salarial de rango SP en vigencia el 30 de junio de 2022.

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 41.2 C anterior no recibirán el aumento especificado en su salario actual, a menos que el nuevo rango abarque su tasa de pago actual.

#### **41.3 Asignaciones de rango salarial "ITPS"**

- A. Con vigencia desde el 1 de julio de 2021, cada clasificación representada por el sindicato continuará siendo asignada al mismo rango salarial de la "Tabla salarial de rango de estructuras profesionales de tecnología de la información (ITPS) con vigencia desde el 1 de julio de 2020 hasta el 30 de junio de 2021", ya que se asignó el 30 de junio de 2021. Con vigencia desde el 1 de julio de 2021, cada empleado continuará siendo asignado al mismo escalón de la "Tabla salarial de rango ITPS" que tenía asignado el 30 de junio de 2021.
- 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 el status quo y se utilizará la Tabla salarial de rango ITPS vigente desde el 1 de julio de 2020 hasta el 30 de junio de 2021, como se muestra en el Apéndice G-1 (Ejercicio fiscal 2022).
- C. Con vigencia desde el 1 de julio de 2022, todos los rangos y escalones salariales de la "Tabla salarial de rango ITPS" ~~permanecerán en el status quo y se utilizará la Tabla salarial de rango ITPS vigente desde el 1 de julio 2020 hasta el 30 de junio de 2021~~ aumentarán tres enteros, veinticinco centésimos por ciento (3.25%), como se muestra en el Apéndice G-2 (Ejercicio fiscal 2023). Este aumento salarial se basa en la Tabla salarial de rango ITPS en vigencia el 30 de junio de 2022.
- 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 41.3 C anterior no recibirán el aumento especificado en su salario actual, a menos que el nuevo rango abarque su tasa de pago actual.

#### **41.4 Asignaciones de rango salarial "V"**

- A. Las unidades de negociación del Centro para Jóvenes Sordos y con Problemas Auditivos (CDHY) y de la Escuela para Ciegos del Estado de Washington (WSSB) recibirán cualquier ajuste salarial que se realice en la tabla salarial profesional de acuerdo con RCW 72.40.028.
- B. Las tasas de pago de los profesores sustitutos serán las mismas que las de profesores del Distrito Escolar de Vancouver.

personal certificado se le puede pagar su salario durante un período de doce (12) meses. El personal contratado después del primer día programado de clases recibirá un salario prorrateado, basado en el número de días de trabajo.

**41.5 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 en la ordenanza local. El empleador considerará, en primer lugar, el salario por hora del sueldo base del empleado más el salario complementario del condado de King (si corresponde). Si, después de esta consideración, el salario del empleado sigue siendo inferior al salario mínimo indicado en la ordenanza local, el empleado será asignado a un escalón del rango salarial que sea igual o superior al requisito salarial de la ordenanza local.

**41.6 Retribución por el desempeño de las funciones de una clasificación superior**

- A. Los empleados a los que se les asigne temporalmente la totalidad de funciones y responsabilidades durante más de treinta (30) días naturales de una clasificación de nivel superior cuyo rango salarial máximo sea inferior al quince por ciento (15%) más alto que el rango salarial máximo de la clase anterior, 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.
- B. Los empleados a los que se les asigne temporalmente la totalidad de funciones y responsabilidades durante más de treinta (30) días naturales de una clasificación de nivel superior cuyo rango salarial máximo sea el quince por ciento (15%) o más alto que el rango salarial máximo de la clase anterior, serán notificados por escrito y se les adelantará a un escalón del rango de la nueva clase que sea lo más cercano al diez por ciento (10%) más alto que el importe del escalón prepromocional.

**41.7 Fijación de los salarios de los nuevos empleados y de las nuevas clasificaciones**

El empleador asignará a los empleados recién contratados al rango y escalón apropiados de la tabla salarial estatal correspondiente.

**41.8 Aumentos periódicos**

La fecha de aumento periódico de un empleado se fijará y permanecerá sin cambios para cualquier período de servicio continuo de acuerdo con lo siguiente:

- A. Se mantienen todas las fechas de aumentos periódicos actuales de los empleados.
- B. Los empleados contratados a partir del 1 de julio de 2007, en el escalón mínimo de su rango salarial, recibirán un aumento de dos (2) escalones según su salario base tras

completar seis (6) meses de servicio continuo, y la fecha en que reciban dicho aumento será la fecha de aumento periódico del empleado. A partir de entonces, los empleados recibirán un aumento de dos (2) escalones anualmente, en su fecha de aumento periódico, hasta que alcancen el máximo del rango salarial.

- C. Los empleados contratados a partir del 1 de julio de 2007, por encima del escalón mínimo del rango salarial, recibirán un aumento de dos (2) escalones según el salario base tras completar doce (12) meses de servicio continuo, y la fecha en que reciban dicho aumento será la fecha de aumento periódico del empleado. A partir de entonces, los empleados recibirán un aumento de dos (2) escalones anualmente, en su fecha de aumento periódico, hasta que alcancen el máximo del rango salarial.
- D. Los empleados que sean nombrados en otro puesto con un máximo de rango salarial diferente conservarán su fecha de aumento periódico y recibirán los aumentos de escalón de acuerdo con los párrafos A-C anteriores.
- E. Excepto en el caso del Departamento de Recursos Naturales (DNR), las fechas de aumento periódico de los empleados de carrera/cíclicos por temporada se ajustarán según el tiempo no trabajado.
- F. Cuando una fecha de aumento periódico coincida con una fecha de promoción, la fecha de aumento periódico se aplicará primero.
- G. 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.

#### **41.9 Aumentos salariales para mejorar el reclutamiento o abordar la retención**

El empleador podrá ajustar el salario base de un empleado dentro de su rango salarial para abordar cuestiones relacionadas con el reclutamiento, la retención u otras razones relacionadas con el negocio.

#### **41.10 Asignación salarial en caso de promoción**

- A. Los empleados promovidos a un puesto en una clase cuyo rango salarial máximo es inferior al quince por ciento (15%) más alto que el rango salarial máximo de la clase anterior serán adelantados un escalón del rango de la nueva clase que sea lo más cercano al cinco por ciento (5%) más alto que el monto del escalón prepromocional. La autoridad facultada para proceder a los nombramientos podrá aprobar un aumento superior a este requisito mínimo, sin exceder el máximo de ese rango salarial.
- 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 un escalón del rango de la nueva clase que sea lo más cercano al diez por ciento (10%) más alto que el monto del escalón prepromocional. La autoridad facultada para proceder a los nombramientos podrá aprobar un aumento superior a este requisito mínimo, sin exceder el máximo de ese rango salarial.

C. Ajustes por zona geográfica

La autoridad facultada para proceder a los nombramientos podrá autorizar aumentos de escalón superiores a los especificados en las subsecciones A y B anteriores cuando la promoción de un empleado requiera un cambio de residencia a otra zona geográfica que esté dentro de una distancia razonable del nuevo lugar de trabajo. Este aumento queda a exclusivo criterio de la autoridad facultada para proceder a los nombramientos y no está sujeto al procedimiento de quejas previsto en el artículo 30. Dicho aumento no podrá dar lugar a un salario superior al máximo del rango.

**41.11 Descenso de categoría**

Un empleado que voluntariamente sea degradado a otro puesto con un rango salarial más bajo será asignado al nuevo rango con un salario equivalente a su salario base anterior. Si el salario base anterior supera el nuevo rango, el salario base del empleado se fijará igual al máximo del nuevo rango.

**41.12 Traslado**

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

**41.13 Reasignación**

La reasignación se define como un movimiento iniciado por la agencia de un empleado dentro de la agencia 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.

**41.14 Reversión**

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

**41.15 Evaluación**

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 a 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 41.10, anterior.

#### **41.16 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.

#### **41.17 Horas extraordinarias**

##### **A. Trabajo anterior o posterior a un turno de trabajo programado.**

Los empleados con derecho a horas extras serán notificados antes de su hora de salida programada, ya sea para volver a trabajar después de salir del lugar de trabajo o para cambiar la hora de inicio de su siguiente turno de trabajo programado.

1. La falta de dicho aviso para tal trabajo se considerará como horas extraordinarias y dará lugar a una penalización de tres (3) horas de pago según el salario base, además de todas las otras compensaciones adeudadas. Esta penalización se aplicará a cada hora extraordinaria.
2. El empleador podrá cancelar una notificación de hora extraordinaria para trabajar horas extras en cualquier momento, pero la cancelación no lo eximirá de la penalización citada en esta subsección.
3. Estas disposiciones no se aplicarán al intervalo de medio turno en un turno dividido y a un empleado asignado a hora extraordinaria mientras está en estado de espera.

##### **B. Trabajo en días libres o festivos programados**

El empleador puede asignar a los empleados a trabajar en un día libre o festivo. Los empleados con derecho a horas extras serán notificados de tales asignaciones al menos antes de la hora normal de salida de los empleados en su segundo día de trabajo anterior al día libre o festivo (excepto el domingo cuando se encuentre dentro del turno de trabajo asignado).

1. Si el empleador no da dicha notificación, los empleados afectados recibirán un pago de penalización de tres (3) horas de salario básico, además de todas las demás compensaciones que les correspondan.
2. El empleador podrá cancelar el trabajo asignado en un día libre o festivo. Sin embargo, si el empleador no notifica a los empleados afectados de dicha cancelación al menos antes de su hora de salida normal en su segundo día de

trabajo anterior a la asignación de trabajo del día libre o festivo, los empleados afectados recibirán un pago de penalización de tres (3) horas de pago según el salario básico.

Estas disposiciones se aplicarán a los empleados en situación de licencia remunerada.

**41.18 Salario complementario por turno**

- A. A los efectos de esta sección, se aplican las siguientes definiciones:
1. El turno vespertino es un turno de trabajo de ocho (8) o más horas que termina a las 10:00 p. m. o después de esta hora.
  2. El turno nocturno es un turno de trabajo de ocho (8) o más horas que comienza antes de las 3:00 a. m.
- B. Se pagará un salario complementario básico por turno de un dólar (\$1.00) por hora a los empleados de tiempo completo que sean empleados del turno diurno programado regularmente y cuyo turno de trabajo programado regular o temporalmente incluya horas después de las 6:00 p. m. y antes de las 6:00 a.m. cuando no se reciba compensación por horas extra, cambio de horario u horas extraordinarias. El salario complementario por turno se paga solo por las horas efectivamente trabajadas después de las 6:00 p. m. y antes de las 6:00 a. m.
- C. Se pagará un salario complementario por turno de un dólar (\$1.00) por hora a los empleados de tiempo completo en las siguientes circunstancias:
1. Los empleados de los turnos vespertinos y nocturnos programados regularmente tienen derecho al salario complementario por turno por todas las horas trabajadas.
  2. Un empleado del turno diurno regularmente programado al que se le asigna temporalmente un turno completo vespertino o nocturno en el que no se perciben horas extra, remuneración por cambio de horario ni compensación por horas extraordinarias. El salario complementario por turno se paga solo por todas las horas del turno vespertino o nocturno trabajadas en esta circunstancia.
  3. Los empleados programados regularmente para trabajar al menos un (1), pero no todos, los turnos vespertinos o nocturnos tienen derecho al salario complementario por turno correspondiente a esos turnos. Además, estos empleados tienen derecho al salario complementario por turno por todas las horas contiguas a ese turno vespertino o nocturno que se trabajen.
- D. Los empleados a tiempo parcial y de guardia tendrán derecho al salario complementario básico por turno en las siguientes circunstancias:
1. Para todas las horas de trabajo asignadas después de las 6:00 p. m. y antes de las 6:00 a. m., como se define en la subsección 41.18 B anterior.

2. Para los turnos completos vespertinos o nocturnos asignados, tal como se define en la subsección 41.18 C anterior.
- E. En los casos en que las horas de salario complementario por turno se programen regularmente a lo largo de un año, las agencias podrán pagar el salario complementario por turno a una tasa mensual que sea igual para todos los meses del año. Las tarifas mensuales se calcularán dividiendo doce (12) entre la cantidad de salario complementario por turno que un empleado ganaría en un año si se aplicaran las normas horarias de la subsección 41.18 C.1.
- F. Cuando un empleado sea compensado por trabajar horas extras durante las horas para las que se autoriza el salario complementario por turno en esta sección, la tarifa por horas extras se calculará a razón de una vez y media (1½) la tarifa regular y el salario complementario por turno combinados.
- G. Los empleados con derecho al salario complementario por turno para sus turnos programados regularmente recibirán la misma proporción del salario complementario por turno para los respectivos periodos de licencia remunerada autorizada y para los días festivos no trabajados que caigan dentro de su turno programado regularmente.

#### **41.19 Turno dividido**

Cuando el turno de trabajo asignado a un empleado se divida con un mínimo de cuatro (4) horas intermedias no trabajadas, el empleado recibirá la tasa de salario complementario establecida en la tasa de salario complementario por turno designada en la subsección 41.18 B. Las disposiciones de las subsecciones 41.18 D, E y F se aplicarán a los empleados que trabajen en turnos divididos.

#### **41.20 Espera**

- A. Un empleado está en estado de espera mientras espera ser convocado a 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. Cuando el lugar de espera es el domicilio del empleado, y este se encuentra en la misma propiedad estatal donde trabaja, el domicilio no se considera un lugar de trabajo.
  2. La agencia 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 que se presenten a trabajar mientras estén en estado de espera no tendrán derecho a la compensación por horas extraordinarias prevista en la sección 41.17.



- D. Cuando la naturaleza de una asignación de trabajo confina a un empleado durante las horas fuera de servicio y ese confinamiento es una condición normal de trabajo en el puesto del empleado, no se requiere una compensación de espera por el mero hecho de que el empleado esté confinado.
- E. 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.
- F. Los empleados exentos de horas extras serán compensados con veinticinco dólares (\$25.00) por cada día o porción correspondiente que pasen en estado de espera. Un día se define como un período de veinticuatro (24) horas a partir de la primera hora en que se asigna al empleado el estado de espera.

G. Los empleados enviados a un servicio de emergencia contra incendios, tal como se define en RCW 38.52.010, no tienen derecho a recibir la paga por espera.

#### **41.21 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 un 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 se adeude al empleado. El cese por despido o separación por incapacidad no obligará al empleado a devolver la compensación por traslado.

#### **41.22 Recuperación de pago salarial en exceso**

- A. Cuando una agencia haya determinado que a un empleado se le han pagado salarios en exceso, la agencia hará las correcciones necesarias en adelante y proporcionará una notificación por escrito al empleado, que incluirá los siguientes elementos:
  - 1. El importe del pago en exceso que debe ser devuelto;
  - 2. Los fundamentos de la reclamación; y

3. Los derechos del trabajador según los términos de este acuerdo.

B. Método de devolución

1. El empleado debe elegir una (1) de las siguientes opciones para devolver el pago en exceso:
  - a. Dedución salarial voluntaria;
  - b. Efectivo; o
  - c. Cheque.
2. El empleado devolverá el pago en exceso en un periodo de tiempo igual al número de periodos de pago durante los cuales se realizó el pago en exceso, a menos que el empleado y la agencia acuerden un periodo más largo.
3. Si el empleado no elige una (1) de las tres (3) opciones descritas anteriormente, dentro del plazo especificado en la notificación escrita de pago en exceso de la agencia, esta deducirá el pago en exceso adeudado del salario del empleado. Esta recuperación del pago en exceso se llevará a cabo durante un período de tiempo igual al número de períodos de pago durante los cuales se realizó el pago 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. Al mismo tiempo que el sindicato presenta una queja, el empleador, previa solicitud por escrito del sindicato, suspenderá la recuperación del pago en exceso hasta que se haya llegado a una determinación sobre el pago en exceso a través del proceso de queja.

Cualquier cantidad de pago en exceso aún pendiente en el momento de la separación del empleo se deducirá de la paga final del empleado.

**41.23 Disposiciones sobre el pago por asignación**

El pago por asignación es un salario complementario que se agrega al salario base y está destinado a ser utilizado solo mientras las habilidades, los deberes o las circunstancias en las que se basa estén vigentes.

- A. El empleador puede otorgar el pago por asignación a un puesto para reconocer las habilidades especializadas, los deberes asignados o las circunstancias únicas que exceden lo ordinario. El empleador determina qué puestos tienen derecho al salario complementario.
- B. Las clases aprobadas para el pago por asignación se identifican en el apéndice D.

**41.24 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.

**41.25 Salario complementario de atención médica antes de impuestos**

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

**41.26 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.

**41.27 Incentivos por separación voluntaria - Incentivos por jubilación voluntaria**

Las agencias tendrán la facultad de participar en un Programa de Incentivos por Separación Voluntaria o en un Programa de Incentivos por Jubilación Voluntaria, si dicho programa está previsto 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.

**41.28 Compensación por servicio de bomberos - Departamento de Recursos Naturales**

A. Compensación por deberes típicos de supresión de incendios:

Los empleados del Departamento de Recursos Naturales (DNR) que realicen tareas de supresión de incendios u otras tareas de emergencia, cuando trabajen bajo el sistema de mando de incidentes, serán compensados de la siguiente manera:

1. Mientras realicen trabajos de emergencia bajo el sistema de comando de incidentes, el trabajo de un empleado no está exento de la Ley de Normas Laborales Justas. El trabajo de emergencia realizado bajo el sistema de comando de incidentes será compensado de acuerdo con la ley federal y los términos de este artículo.
2. Por las horas trabajadas bajo el sistema de mando de incidentes, se añadirán dos dólares (\$2.00)\* a la tarifa regular del empleado en lugar de todas las demás formas de compensación adicional, incluyendo, pero sin limitarse a ello, la compensación por horas extraordinarias, espera, renuncia,

diferencial de turno, diferencial de turno dividido, pago por asignación y cambio de horario, y el pago por períodos de descanso de menos de cinco (5) horas.

Los empleados cobrarán una vez y media (1<sup>1/2</sup>) la suma de su tarifa horaria regular más dos dólares (\$2.00)\* por las horas trabajadas que superen las cuarenta (40) horas en una semana de trabajo como resultado de tareas de supresión de incendios forestales u otras tareas de emergencia realizadas bajo el sistema de comando de incidentes. A los fines de esta subsección, la tarifa por hora regular no incluye ninguna exclusión permisible especificada en la sección 7.1.D del artículo 7, Horas extras.

\*Nota: Si cualquier otra organización laboral que represente a los empleados del DNR negocia la misma práctica, pero a una cantidad mayor de dos dólares (\$2.00), entonces esta cantidad aumentará para igualar la cantidad mayor.

B. Compensación cuando se despliega a un campamento satélite cerrado:

Un campamento satélite cerrado significa que un empleado no puede retirarse al final de un turno de trabajo. Cuando sean enviados a un campamento satélite cerrado, se considerará que los empleados están de servicio las veinticuatro (24) horas. De acuerdo con la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA), los períodos de comida de buena fe y un período de sueño programado de buena fe de hasta ocho (8) horas se excluirán del tiempo pagado.

Cuando los empleados sean enviados a un campamento satélite cerrado, la agencia proporcionará artículos específicos después de un período de gracia de veinticuatro (24) horas, que comienza cuando el equipo de comando de incidentes envía inicialmente al personal al campamento satélite cerrado. Las disposiciones son: una comida caliente (lata caliente o caja de alimentos frescos de Alaska); instalaciones adecuadas para dormir (esto significa un saco de dormir y una tienda de campaña); y un período de sueño de al menos cinco (5) horas que no se interrumpa para realizar tareas relacionadas con incendios. Si la agencia no proporciona estas provisiones en un campamento satélite cerrado, el empleado tendrá derecho a una paga de veinticuatro (24) horas sin excluir los períodos de comida o sueño de buena fe hasta que la agencia cumpla con su obligación.

C. El artículo 20, "Supresión de incendios forestales y otras tareas de emergencia", establece disposiciones adicionales relativas a las tareas contra incendios.

**41.29 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.

**41.30 Suma global**

- A. Con vigencia desde el 1 de julio de 2022, un empleado de la unidad de negociación recibirá una suma global como se muestra en la subsección 41.30 B., que:
1. Sea contratado el 1 de julio de 2022 o antes.
  2. Esté ocupando un puesto que tenga un salario base anual equivalente a tiempo completo de menos de noventa y nueve mil dólares (\$99,000) al 30 de junio de 2022.
  3. El salario base excluye las horas extras, el diferencial de turnos, la paga por asignación y todos los demás salarios complementarios o pagos.
  4. 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 En el cheque de pago del 25 de julio de 2022, el empleador hará los pagos a los empleados de la unidad de negociación que correspondan al salario base anual equivalente a tiempo completo, como se describe en la subsección 41.30 A.2.

<b><u>Salario anual equivalente a tiempo completo</u></b>		<b><u>Cantidad máxima de pago de suma global</u></b>
<b><u>Mayor o igual que</u></b>	<b><u>Menor de</u></b>	
\$28,584	\$47,331	\$2,500.00
\$47,331	\$64,554	\$1,875.00
\$64,554	\$81,777	\$1,250.00
\$81,777	\$99,000	\$625.00
\$99,000		\$0.00

1. 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.

2. 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.

**ACUERDO PROVISIONAL ALCANZADO**

En representación del estado/empleador:

En representación del sindicato:

<u>[signature]</u>	10/1/21	<u>[signature]</u>	9/30/21
Valerie Inforzato	Fecha	Amanda Hacker	Fecha
Negociadora Laboral OFM		Directora de Administración de Contratos de la WPEA	